

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES

DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE 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 des jeunes diplômés : les problèmes
sociaux économiques qui entravent leur insertion.

Cas : jeunes inscrit au niveau de l'ANEM Kherrata.

Réalisé par :

Chebihi Mehdi.

Encadré par :

M^{me} : Mebarki H

Année Universitaire

2015-2016

REMERCIEMENTS

Je remercie DIEU de m'avoir permis d'atteindre ce niveau et de réaliser ce travail.

Toute ma gratitude va pour mes chers parents qui m'ont toujours soutenu et cru en moi, que dieu les bénisse.

Ma sincère reconnaissance pour Mme MEBARKI, qui m'a guider, conseiller et encourager tout au long de la réalisation de ce travail.

Enfin je remercie tous les personnes qui ont contribué à ma réussite, et ce depuis le début de ma scolarité.

Sommaire

Introduction générale

Chapitre I : Le cadre méthodologique.

1. Motivation du choix du thème et objectifs de la recherche.....	04
2. Problématique de recherche	06
3. Hypothèse la de recherche.	09
4. Définition des concepts et analyse l'analyse conceptuelle	09
5. La méthode adoptée et les techniques utilisées :.....	13
6. Population d'enquête et échantillonnage.....	14
7. La préenquête	15

Chapitre II : Le cadre théorique

1. L'insertion professionnelle.....	16
2. Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie.....	22
3. Présentation du nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.....	29

Chapitre III : cadre pratique

1. Analyse des données.....	34
2. Résultats de l'enquête.....	42

Conclusion générale

La liste bibliographique.

Les annexes.

Liste des abréviations

Introduction

Introduction :

Les pays en voie de développement, font face à différents problèmes, dont le chômage qui est tant considéré comme un problème social et économique, qu'il constitue un problème de grande envergure.

Le chômage a donc un impact, tant sur l'individu que sur la société : l'individu sans revenus stables, lui garantissant un quotidien décent et la projection dans un avenir paisible, se voit marginalisé, en situation d'infériorité, ce qui va engendrer l'apparition de maux sociaux comme la délinquance, la criminalité, immigration clandestine...etc., et des inégalités sociales causées par les différences de revenus.

Sur le plan économique, le chômage peut être la cause de ralentissement de l'économie locale ou nationale, et un gaspillage d'une ressource principale qui est la main d'œuvre, d'autant plus si cette dernière est jeune.

Pour les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle et surtout des universités ou ayant suivi un stage d'apprentissage, le chômage se manifeste par la non-insertion dans le tissu professionnel. L'insertion est le processus d'entrée dans la population active occupée.

En considérant l'état dans lequel se trouvait le marché du travail algérien, dès les années 80, dans un contexte de crise économique mondiale, l'intervention des pouvoirs publics était nécessaire.

Les politiques de lutte contre le chômage se sont succédées et multipliées. Tout comme les deux aspects, que présente le chômage, les politiques de lutte contre le chômage étaient économiques et sociales.

Sur le plan économique, les politiques peuvent être résumées à la réduction des charges sociales sur les salaires (notamment les plus faibles), à l'octroi des subventions aux entreprises qui embauchent, et à une déréglementation rendant plus aisé le recours aux emplois précaires (contrats à durée déterminée, travail intérimaire).

Les politiques de relance de l'emploi, sur le plan social, les pouvoirs publics ont consenti un effort financier dirigé vers des catégories de chômeurs présentées comme les plus vulnérables face au risque d'inactivité. Ce traitement social du chômage concerne principalement les jeunes, les personnes de près de cinquante ans, ainsi que les chômeurs de longue durée. En faveur des premiers, on recense un ensemble varié de mesures qui ont pour objet de faciliter l'insertion professionnelle sur le marché du travail.

Malgré les nombreuses mesures, que l'état réalise, pour la création d'activité et d'emploi, et la facilitation de l'insertion, le chômage chez les primo- demandeurs d'emploi, n'est toujours pas réglé.

En effet le chômage des jeunes, reste préoccupant et demeure un problème de société, non seulement pour ce qu'il engendre chez les jeunes, qui le vivent très difficilement, surtout après une formation de l'enseignement supérieur, mais cela affecte aussi les familles, qui s'inquiètent du devenir de leurs enfants une fois sortis de l'université.

La mise au travail des jeunes, ou transition vers le marché du travail, appelée insertion professionnelle, peut être définie comme le passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale, et sans expérience professionnelle préalable¹.

En Algérie, l'insertion professionnelle des jeunes, est devenu un problème récurrent de dimension nationale, et est sujet de préoccupation fondamentale de l'action gouvernementale.

Afin de favoriser l'insertion des jeunes sur le marché du travail, l'état a mis en place une nouvelle stratégie de l'emploi, qui se veut plus incitative et audacieuse que les précédentes, entrée en vigueur depuis juin 2008. Il s'agit, du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP, qui offre la possibilité d'insertions adéquates pour différentes catégories de chômeurs sans aucune discrimination²

Le dispositif vise à faciliter l'accès à un emploi durable aux jeunes primo-demandeurs d'emploi, inscrits auprès du réseau de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), en privilégiant l'insertion dans le secteur économique ou administratif.

¹ DJAMEL Feroukhi, **La problématique de l'adéquation formation-emploi ; mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie** », édition CREAD, 2005. Page 24.

²Article 03 du décret exécutif N°08-126 du 19 avril 2008, relatif à la création du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP.

Il s'agit dans notre étude, d'essayer d'évaluer ce dispositif, et l'institution qui est en charge de l'appliquer, mais aussi de détecter les problèmes qui causent le chômage chez les jeunes.

Dans le but de mener à bien notre recherche et en fonction des données disponibles, nous avons structuré notre travail en trois chapitres :

- Le premier chapitre est consacré au cadre méthodologique de l'étude, où nous avons évoqué les différentes étapes de la construction méthodologique de notre étude.
- Le deuxième chapitre, consacré au cadre théorique.
- Le troisième chapitre qui comporte l'analyse et l'interprétation des résultats recueillis au cours de notre enquête
- Enfin, nous terminerons avec une conclusion qui tentera de répondre à la question de départ, et de donner quelques recommandations à propos de notre thématique de recherche.

Chapitre I : Le cadre méthodologique

Préambule :

La méthodologie constitue un guide et des repères pour tout chercheur. Elle est de ce fait, une boussole pour toute discipline scientifique, se définit, d'après M. ANGERS comme étant « un ensemble de méthodes et de techniques qui orientent l'élaboration d'une recherche et qui guident la démarche scientifique »¹. Dans cet exercice, il s'agit de mentionner les différentes étapes constituant l'aspect méthodologique de notre recherche.

1- Motivation du choix du thème et objectifs de la recherche :**Motivation du choix du thème :**

Notre choix de traiter le thème du chômage et de l'insertion professionnelle, chez les jeunes diplômés, et de l'aide qu'apportent les politiques engagées par l'état à l'égard de cette population, est motivé par plusieurs raisons :

- 1- Le désir de comprendre les causes du chômage, malgré une formation universitaire.
- 2- L'importance de l'insertion professionnelle dans l'acquisition d'une expérience professionnelle.
- 3- L'infirmité ou la confirmation des préjugés portés à l'égard des politiques publiques dans ce domaine.
- 4- La volonté de nous préparer, à notre tour, à nous introduire sur le marché du travail.
- 5- L'acquisition et l'élargissement de nos connaissances sur l'insertion professionnelle.
- 6- Le besoin de détecter les difficultés auxquelles nous pourrions être confrontés dans la réalisation de notre insertion professionnelle.
- 7- Notre volonté d'appliquer directement sur le terrain, les connaissances scientifiques acquises pendant notre cursus universitaire.

¹ANGERS Maurice, **initiation à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah université, 1996, p58.

Les objectifs de la recherche :

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

- 1- Découvrir les différentes variables, qui sont la cause du chômage chez les jeunes diplômés.
- 2- Essayer d'évaluer l'efficacité du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.
- 3- De permettre aux pouvoirs publics de disposer d'informations pouvant contribuer à l'amélioration de ce dispositif.
- 4- De permettre aux lecteurs, spécialement ceux concernés par le thème, de prendre connaissances des contraintes qu'il faut surmonter pour arriver à décrocher un emploi.

2- Problématique de la recherche :

L'insertion professionnelle est l'affaire de tous : chômeurs, jeunes, structures d'insertion, entreprises, établissements d'enseignement, institutionnels et associations. Elle est avant tout une question d'information en direction des demandeurs d'emploi. Dans ce sens, l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel est l'un des enjeux qui s'imposent à l'Algérie, aujourd'hui et pour les prochaines années, afin de réaliser l'équilibre économique et social, vu que son marché du travail se retrouve inondé de demandes de travail, majoritairement par des jeunes diplômés, sans expérience professionnelle, vu que le nombre de diplômés est revu à la hausse chaque année (12000 nouveaux diplômés par an), Et cela est la conséquence de la multiplication des établissements d'enseignement universitaire et la démocratisation de l'accès à ces établissements (comptabilisés à 56 établissements, répartis sur 38 wilayas¹). Preuve concrète à cela : les statistiques publiées par l'office national de statistique, indiquent un taux de chômage chez les jeunes diplômés en 2014, égal à 16.4%, et à 14.1% au dernier trimestre de l'année 2015².

D'autant plus, le chômage constitue pour les jeunes diplômés une roche sur laquelle leur rêve d'une belle carrière et d'une promotion sociale caressée pendant leur cursus universitaire se brise. La résorption du chômage est, un enjeu économique et social de première importance puisqu'il est souvent la principale cause du mécontentement des populations, et qu'il entraîne également une perte d'identité sociale et la détérioration des conditions de la vie notamment chez les jeunes diplômés d'enseignement supérieur, qui n'ont plus alors que le choix de la révolte.

La question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés a longtemps fait l'objet de recherche en sciences sociales notamment en économie. Du point de vue théorique, la préoccupation remonte aux années soixante et soixante-dix avec les modèles de signalement qui s'appuient sur l'hypothèse d'une information imparfaite des agents sur le marché du travail. En particulier, les employeurs ne connaissent pas la productivité réelle des candidats

¹ Journée d'étude sur le système LMD, expérience et perspectives. Centre universitaire Souk Ahres Algérie.

² Rapport de l'office nationale sur Rapport de l'office national de statistique sur l'activité l'emploi et le chômage. N° 653. Décembre 2013

à l'embauche. Le diplôme constitue alors pour les entreprises un signal les aidant à identifier les personnes ayant les capacités productives adéquates.

Du point de vue pratique, des enquêtes ont traité la question de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, comme celle faites en France par la colloque des grandes écoles (CGE) en collaboration avec l'école nationale de statistique et de l'analyse de l'information (ENSAI), pour les années 2012, 2013, 2014 et 2015, qui avaient pour objectifs de mesurer le degrés de valorisation sur le marché du travail des formations dispensées par les grandes écoles à travers l'insertion ; ces enquêtes ont été menées sur l'ensemble des promotions sorties des grandes écoles, et leurs résultats ont permis de conclure que le phénomène est en relation directe avec la nature du diplôme et l'institution qui le délivre.

Aussi les enquêtes publiées en France par le centre d'étude et de recherche sur les qualifications l'institut (CEREQ) sur son magazine "bref", où sur un échantillon de différents niveaux de formations, il s'est avéré qu'un lien étroit lie la possibilité à être embauché et le niveau de formation. De même, l'enquête nommé "**génération 2000**" faite par le même Institut en France en 1998, en 2001 et en 2003 sur des jeunes de différentes origines sociales en recherche d'emploi, a démontré l'impact qu'ont des variables sociales et culturelles sur l'obtention d'un premier emploi.

La consultation de ces études et enquêtes nous a permis de réaliser que le phénomène est connu et n'est pas propre à l'Algérie, même si ce pays souffre structurellement d'une plus grande difficulté que d'autres dans ce domaine. Les causes en sont multiples et cette recherche n'a pas l'ambition d'en faire une analyse exhaustive ni d'y apporter des solutions durables, l'objet de ce travail sur les difficultés que trouvent les jeunes diplômés au cours de la réalisation de leur insertion professionnelle, est limité à un objectif spécifique qui est de détecter les problèmes qui sont en cause de cette difficulté à s'insérer et l'efficacité des actions entamées par l'état.

En effet, pour essayer de réduire l'ampleur de ce phénomène redoutable, les pouvoirs publics algériens lui ont souvent réservé une place importante dans les différents plans de développements. Dans ce cadre, de nombreuses actions et dispositifs en direction des jeunes diplômés sont mis en place ces dernières années. Parmi celles-ci, nous citerons les mesures visant le développement des alternances : le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, géré par l'agence de recrutement (ANEM).

Cependant, nous cherchons à comprendre ce phénomène. Malgré tous les efforts conjugués par l'Etat, le chômage des jeunes diplômés demeure toujours préoccupant, la problématique qui se pose à nous est la suivante :

Quels sont les obstacles qui entravent l'insertion de ces jeunes diplômés dans le milieu professionnel ? Les dispositifs mis en place sont-ils suffisants pour leur permettre d'accéder à un emploi ?

3- L'hypothèse de la recherche :

« L'hypothèse tend généralement à formuler une relation entre des faits. Elle est précise et constitue véritablement le fil conducteur de la recherche, puisque, elle est également l'hypothèse qui suggère les techniques de recherche à mettre en œuvre ultérieurement.

L'hypothèse se présente généralement sous la forme d'une proposition à tester, proposition mettant en relation deux types de variables (faits sociaux) : les variables indépendantes ou explicatives et les variables dépendantes (c'est-à-dire le fait social que l'on tente de mieux comprendre) »¹.

Hypothèse 01 :

- les jeunes diplômés rencontrent différentes difficultés et obstacles dans leur recherche d'emploi (expérience professionnelle, manque de réseaux personnels....)

Hypothèse 02 :

- les dispositifs mis en place par l'état ne suffisent pas pour trouver un emploi.

4- Définition des concepts et analyse conceptuelle

L'analyse conceptuelle :

Pour arriver à la concrétisation de ce qu'on veut étudier dans la réalité, il faut opter pour une autre étape de la recherche, qui est bien l'opérationnalisation des concepts de nos hypothèses. Il s'agit d'un « processus de concrétisation des concepts des hypothèses de la recherche. »

Cette étape nous permet d'identifier et de définir les principaux attributs qui constituent les mesures de ces différents concepts. Ces attributs sont présentés sous la forme de variables.

¹ LUC ALBARELLO et GUY BAJOIT, apprendre a chercher : l'acteur social et la recherche scientifique. De Boeck université. 2002. Bruxelles. Page 44

Par la première hypothèse nous suggérons que les jeunes diplômés sont confrontés à plusieurs difficultés et obstacles, de différents plans (sociaux et économiques). Et ces différents obstacles et difficultés sont la principale cause de chômage et responsables du dysfonctionnement du processus d'insertion chez cette catégorie de la société.

A travers la deuxième hypothèse, nous voulons dire que le dispositif DAIP, géré par l'ANEM, comme seul moyen, ne peut aboutir à l'obtention d'un emploi, parce que ce dispositif ne réalise pas la satisfaction chez les jeunes diplômés, cette satisfaction est liée au statut professionnel et au salaire des emplois proposé par le dispositif.

Définition des concepts :

GRAWITZ, dans "les méthodes des sciences sociales", a des mots fixant sur la question de définir les concepts-clés d'une recherche. Elle écrit, en effet : « l'ambiguïté des termes empruntés le plus souvent au langage courant gêne le chercheur, qui se croit alors justifié d'utiliser les définitions personnelles. Chacun ayant les siennes, la nécessité de définir les concepts, pour qu'ils puissent jouer leur rôle d'agent de communication, devient impérieuse. Le terme culture pour un anthropologue n'a pas le même sens pour un romancier ou un agriculteur »¹.

C'est pour ce faire que nous allons nous employer à préciser le contenu sémantique des concepts-clés et connexes dans les lignes qui suivent.

- **Emploi :** Un emploi est un contrat passé entre deux parties, l'employeur et l'employé, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession, ou bien pour un travailleur indépendant, la réalisation de multiples contrats implicites ou explicites dans le cadre de l'exercice d'une profession.²
- **Chômage :** inactivité forcée, totale ou partielle, d'un individu ou d'une partie de la main d'œuvre d'un pays deux sigles importants : PSERE (population sans emploi à la recherche d'un emploi) et DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois). Le premier se réfère à la définition du BIT (bureau international du travail), le second aux statistiques de l'ANPE (agence nationale pour l'emploi). Le chômage peut être frictionnel ou saisonnier, conjoncturel ou structurel, classique ou keynésien, lié aux

¹ GRAWITZ M. **méthodes des sciences sociales**, précis Dalloz, 8^e édition, Paris, 1990, page 403.

² <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-emploi-206.html> (24/04/2016).

mutations¹. Economiquement le chômage peut être défini comme étant une situation où l'offre est supérieure à la demande sur le marché du travail.

- **Chômeur** : Un chômeur est une personne qui n'a pas d'emploi et qui en recherche un. La définition des chômeurs est extrêmement sensible aux critères retenus. La définition la plus couramment utilisée est celle « au sens du BIT ». Elle permet d'effectuer des comparaisons internationales².

En application de la définition internationale adoptée en 1982 par le Bureau International du Travail (BIT), un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est à dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence.
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours.
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois³.

Les chômeurs au sens du recensement de la population sont les personnes (de 15 ans ou plus) qui se sont déclarées chômeurs (inscrits ou non à Pôle Emploi) sauf si elles ont, en outre, déclaré explicitement ne pas rechercher de travail ; et d'autre part les personnes (âgées de 15 ans ou plus) qui ne se sont déclarées spontanément ni en emploi, ni en chômage, mais qui ont néanmoins déclaré rechercher un emploi⁴.

- **Jeune Diplômé** : désigne la personne titulaire d'un diplôme récemment, et sans expérience professionnelle. Dans la présente étude il s'agit de diplômés de l'enseignement supérieur qui sont concernés par le dispositif de recrutement et d'insertion.
- **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. Comme elle peut être définie comme un « processus multidimensionnel (économique et social, singulier et collectif) qui a pour but

¹ Gilles Ferréol, **dictionnaire de sociologie**, 3em Edition, ARMAND COLIN. PARIS 2009. Page 19.

² <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur.htm> (24/04/2016 a 13h40)

³ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-au-sens-du-bit.htm> (24/04/2016 a 13h40)

⁴ <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-rp.htm> (24/04/2016 a 13h40)

d'accompagner l'individu à retrouver sa place au sein de la sphère professionnelle et/ou sociale¹ ».

- **Marché du travail** : Par analogie avec le marché des biens et services, le marché du travail désigne le marché théorique où se rencontrent l'offre et la demande de travail. L'offre de travail est constituée par les salariés et les personnes en recherche d'emploi, la demande de travail par les besoins des entreprises (les facteurs de production)².
- **Expérience professionnelle** : la définition de l'expérience professionnelle dans la plupart des travaux tant empiriques que théoriques (ROSEN 1972, KILLINGSWORTH 1982; CHISWICK 2003; LEMELIN 1998) serait la suivante : l'expérience professionnelle peut être assimilée à du temps passé dans l'entreprise, à de l'ancienneté, qui naturellement produit du capital humain³.
- **Réseaux personnels**: dans notre étude un réseau de relations personnelles fait allusion à un ensemble de personnes qui, par leur position sociale, ou dans une organisation, leur emploi et leurs propres relations, peuvent faire faire avancer une recherche d'emploi. Ce réseau englobe : famille, amis, voisinage, personnes rencontrées à l'occasion de différentes activités et au cours de la pratique d'un stage au sein d'une entreprise.
- **Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)** : mis en place par les pouvoirs publics, il vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat⁴.
- **Agence nationale de l'emploi (ANEM)** : C'est l'organisme responsable du service public de l'emploi en Algérie chargé de mettre en pratique le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle⁵.

¹ LORIOU Marc, **Qu'est-ce que l'insertion**, Edition L'Harmattan, 1999, P 13.

² Pierre Tourev in : http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm (18/03/2016 a 18h25)

³ Franck Bailly, **l'expérience professionnelle : définitions et enjeux**, université de Rouen, France, page 01. PDF

⁴ Site internet de l'agence nationale de l'emploi <http://www.anem.dz/>

⁵ Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/>

5- La méthode adoptée et les techniques utilisées

La méthode adoptée :

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

Pour mener à bien notre recherche, nous avons opté pour la méthode qualitative synthétique, jugée plus convenable pour mieux comprendre les problèmes qui freinent l'insertion des jeunes diplômés et éventuellement les défaillances que présente le dispositif d'aide à leur insertion.

Par une méthode qualitative, selon Pierre paillé et Alex Mucchielli « une recherche vise à comprendre ou à expliquer le phénomène étudié, à l'insérer dans le réseau des significations sociales et culturelles. Elle vise à répondre essentiellement aux questions comment et pourquoi ? Il s'agit le plus souvent d'établir le sens de propos que l'on a recueillis (entretiens par exemple) ou de comportements que l'on a observés. On se base alors sur des études de cas ou sur un petit nombre d'individus (10 à 40 en général, selon le temps dont on dispose pour la recherche). Les résultats ne sont donc aucunement généralisables, ils concernent le ou les groupes étudiés ; ils peuvent néanmoins être exemplaires.»²

Les techniques utilisées :

- **L'entretien :**

En ce qui concerne les techniques, nous pouvons dire qu'en termes de stratégie de recherche, nous sommes devant une technique qualitative, car nous sommes en train d'opter pour une approche de caractère « non extensive ».

La méthode qualitative suppose l'utilisation de l'entretien, et pour recueillir les informations nécessaires à cette étude, nous avons opté pour le type : semi directif car il permet de détourner le discours des personnes interrogées, autour de différentes thématiques, définies au préalable dans un guide d'entretien.

¹ GRAWITZ Madeleine, Op. cit, p 351.

²PIERRE PAILLE et ALEX MUCCHIELLI, **L'analyse qualitative en sciences sociales et humaine**, Edition Arman colin, 3em édition, France, 2003. Page 8

Notre guide d'entretien est évidemment en relation avec la problématique théorique, le modèle théorique d'analyse est donc, avec les hypothèses théoriques. Nous avons élaboré un guide d'entretien, divisé en deux axes, où chaque axe englobe les questions relatives à une hypothèse. Le premier axe est relatif à la recherche d'emploi par les jeunes diplômés. Le deuxième est consacré aux avis émis par les jeunes diplômés à propos du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle et de l'agence nationale de l'emploi (Voir le guide d'entretien dans l'annexe).

La technique de traitement des données :

Afin de formuler les résultats auxquels notre recherche a pu aboutir, nous avons procédé à une analyse de contenu des informations recueillies au cours de nos entretiens. Pour le faire, nous avons d'abord effectué la mise au point d'une grille de codage, contenant les caractéristiques personnelles de chaque élément constituant notre population d'études, et un code, le représentant, pour faciliter sa reconnaissance et la compréhension de ses propos par rapport à ses caractéristiques, et l'introduction de ses discours dans notre analyse de données.

On a choisi parmi l'ensemble des techniques d'analyse de contenu, l'analyse catégorielle : elle fonctionne par opérations de découpage du texte en unité puis classification de ces unités en catégories selon les groupements analogiques.

6- Population d'enquête et échantillonnage**Population-ciblée par notre étude :**

La population ciblée de notre étude a été l'ensemble des diplômés universitaires inscrits au niveau de L'agence ANEM de KHERRATA.

Le choix de l'échantillon :

Nous citons la définition qui stipule que l'échantillon est « Un ensemble dont les éléments sont choisis parce qu'ils possèdent tous une même nature »¹.

¹ RYMOND Boudon, RENAUD Filleule, Les méthodes en sociologie, 12^{ème}, éd PUF, 2004, P 7.

Le choix de notre échantillon s'est fait de manière non probabiliste : notre enquête a ciblé une population bien précise, composée d'éléments comportant un certain nombre de caractéristiques communes : de sexe masculin, diplôme universitaire récemment acquis, inscrit au niveau de l'agence nationale de l'emploi, sans emploi, et habitant la ville de Kherrata.

Notre échantillon, représente une partie d'une population : un effectif de 11 jeunes diplômés, comportant les caractéristiques précisées ci-dessus.

7- La pré-enquête

Pour pouvoir réaliser notre travail de recherche, nous avons commencé tout d'abord, par une pré-enquête ; cette première étape constitue la base de toute enquête et elle servira comme pistage, dont le but est de découvrir notre terrain, et choisir ainsi, les traits et les aspects qui vont être pris en considération. Pour cela nous nous sommes attachés à :

- Mener des discussions sur le terrain pour récolter le maximum d'informations et délimiter notre champ de recherche.
- à consulter différents documents traitant de la même thématique que celle que nous avons choisie d'aborder.

Chapitre II : Cadre théorique

Préambule :

Dans ce chapitre, nous allons présenter l'insertion professionnelle, les différentes politiques engagées par l'état algérien dans la lutte contre le chômage, pour différentes catégories de chômeurs ; et enfin nous allons faire connaître le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (D.A.I.P.).

1. L'insertion professionnelle**1.1. La genèse de l'insertion professionnelle :**

La notion d'insertion des jeunes est apparue dans les années 1970 dans le champ de la littérature sociologique et après la période prospère des 30 glorieuses. C'est pendant cette période de crise que l'accès à l'emploi des jeunes est devenu une préoccupation nationale¹.

La genèse de l'insertion professionnelle est imputée à cette dernière suite à une situation de rétrécissement du marché de travail, situation à laquelle sont confrontés les jeunes sortant du système éducatif et qui leur fait rencontrer de plus en plus des difficultés pour décrocher un emploi.

L'insertion professionnelle constitue un processus de transition de l'école vers l'emploi, pendant lequel les jeunes sortant de formation initiale cherchent à accéder à un emploi stable.

1.2. L'insertion professionnelle : un problème de société :

A la fin des années 70, suite aux deux chocs pétroliers successifs, une crise économique structurelle mondiale s'est installée et on assiste dans l'ensemble des pays à une dégradation profonde et durable du niveau global de l'emploi et plus particulièrement chez les jeunes. De plus en plus, cette catégorie de la population éprouve des difficultés pour accéder à un premier emploi et la période d'insertion, quasi-instantanée en période de croissance, tend à s'allonger (application de la notion du chômage de longue durée)².

Les familles sont de plus en plus préoccupées par le devenir de leurs enfants qui, de mieux en mieux formés (allongement de la durée de scolarité), ne parviennent pas à accéder à un emploi.

¹ Document fournie par l'Agence National de l'Emploi (ANEM) de Bejaia.

² Ibid.

De leur côté, les pouvoirs publics se gardaient jusque-là, d'intervenir sur le marché du travail en raison de la forte croissance économique. Leur souci consiste plutôt à préparer l'offre d'éducation et de formation en élargissant les capacités d'accueil et en développant de nouvelles filières plus adaptées à la demande économique.

La montée en puissance du chômage des jeunes et sa persistance vont obliger les pouvoirs publics à intervenir sur le marché du travail pour mieux en réguler le fonctionnement et à adopter les remèdes nécessaires pour venir en aide aux catégories de population les plus vulnérables.

Les difficultés nouvelles des jeunes et leurs incidences sur leur socialisation vont élargir la problématique initiale de l'insertion professionnelle à la question de leur insertion sociale.

Ainsi donc, les difficultés croissantes et complexes des conditions de l'insertion professionnelle des jeunes vont faire du thème de l'insertion, une préoccupation sociale et politique majeure au cours des années 80 et 90¹.

1.3. L'évolution du contenu de l'insertion professionnelle :

La période qui a suivi la deuxième guerre mondiale a été caractérisée par une croissance économique sans précédent, dans un premier temps aux USA puis par la suite en Europe et au Japon. La reconstruction des nations les plus touchées par cette guerre a engendré de très nombreux besoins en main d'œuvre et le chômage était un phénomène relativement maîtrisé, circonscrit à quelques personnes généralement peu instruites, ou résultant de tensions légères et passagères de l'activité économique².

La crise des années 70, le progrès de la science et de la technologie relativement accéléré à ce moment-là, son impact sur la réorganisation du travail et les énormes gains de productivité engendrés dans le processus de production vont se traduire par une montée du chômage et plus particulièrement de celui des jeunes qui rencontrent des difficultés croissantes dans l'accès à l'emploi (des délais de recherche d'emploi de plus en plus longs).

¹ DJAMEL Feroukhi, **la problématique de l'adéquation formation-emploi ; mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie**, édition CREAD, 2005, Page 21 et 22.

² Ibid Page 21 et 22.

Apparaît ainsi, l'existence d'une période plus ou moins longue marquée par le passage par une succession d'étapes intermédiaires (chômage, emploi précaire ou attente, poursuite des études, emploi à contrat à durée déterminée (CDD), etc...) avant l'insertion.

La question de l'insertion professionnelle dans un monde de plus en plus marqué par un taux élevé du chômage, attire l'attention à la fois des pouvoirs publics, des familles, des jeunes et des chercheurs.

Une attention de plus en plus particulière est alors accordée à l'étude du passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale¹.

1.4. Le processus de l'insertion professionnelle :

Les études traitant de l'insertion professionnelle prennent pour objet le passage à la vie active des jeunes sortant du système scolaire munis ou pas d'un diplôme de formation initiale et sans expérience professionnelle préalable.

L'insertion est un processus complexe étant donné ses aspects multiformes touchant aussi bien aux domaines de l'éducation qu'aux marchés du travail et systèmes de formation. En plus, la population qui se trouve en situation d'insertion à une période donnée, est le plus souvent jeune et vient de sortir du système scolaire.

Le processus d'insertion professionnelle est un véritable parcours du combattant pour beaucoup de jeunes chômeurs : trouver un emploi, choisir et accéder à une formation, monter une activité, une microentreprise, ou tout simplement exercer son métier selon ses qualifications et ses diplômes².

L'insertion des jeunes dans la vie active constitue, depuis quelques années, un problème de société récurrent, souvent vécu difficilement par les jeunes et leurs familles : c'est le défi/ challenge à relever car malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs

¹ DJAMEL Feroukhi, op.cit. Page 22 et 23.

² VERNIERE M, **Insertion professionnelle, analyse et débats**, édition Economica, Paris, 1997, P 391.

publics dans bon nombre de pays, la proportion de jeunes au chômage demeure importante et inquiétante.¹

1.5. Les objectifs de l'insertion professionnelle:

- Elle tente d'analyser le cheminement des sortants (diplômés ou non) du système éducatif et de centres de formation vers la vie active.
- Pendant cette période d'insertion, ils (les sortants) peuvent avoir poursuivi des études, accompli leur obligation vis-à-vis du service national, occupé plusieurs emplois successifs, effectué des stages de perfectionnement, et malgré tout, ils connaissent des périodes d'inactivités ou de chômage. C'est à ces différentes situations et à leur enchaînement que s'intéresse l'insertion professionnelle pour aider les jeunes à faire le point de leurs acquis, leurs capacités, leurs centres d'intérêts afin :
 - d'acquérir les pré-requis nécessaires à l'entrée dans un cursus de formation professionnelle ou d'insertion.
 - de préparer la réalisation de leur projet.
 - de leur proposer des formations en adéquation avec des métiers émergents et les besoins des partenaires du monde du travail.
 - de renforcer la professionnalisation des formations ;
 - d'optimiser l'information et l'orientation des étudiants ;
 - d'informer les milieux socioprofessionnels sur les contenus et objectifs des formations de l'Université.
 - de favoriser toutes les démarches susceptibles d'encourager l'esprit d'entreprise et de créativité chez les étudiants,
- de développer les partenariats avec les acteurs du marché du travail ;
- de créer une dynamique et la culture entrepreneuriale chez les jeunes diplômés,
- de promouvoir les actions d'ouverture de l'université au monde socio-économique²

¹ IRIGO Germain Bomisso : « **L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur à Abidjan** », Mémoire de fin d'étude, Ecole nationale de statistique et d'économie appliquée-ingénieur, 2008 in <http://www.memoireonline.com/07/10/3750/Linsertion-professionnelle-des-diplmes-du-superieur-Abidjan.htm>.

²DJAMEL Feroukhi, Op. cit, P 27.

1.6. Les acteurs de l'insertion professionnelle :

Le déroulement de l'insertion professionnelle est le résultat de l'évolution d'une combinaison de facteurs relatifs aux individus et à l'environnement dans lequel ils agissent¹.

- **L'université :**

Une des missions fondamentales dévolue à l'université est de transmettre le savoir à tous : c'est une conception universaliste induisant une organisation cloisonnée du savoir en discipline et entre les filières générales ou fondamentales, or le contenu est défini grâce à un référentiel scientifique sans confrontation avec les milieux professionnels.

La vocation de l'enseignement universitaire est de préparer à l'ensemble de la vie active et non au seul premier emploi, ce qui doit conduire à ne pas privilégier la seule prise en compte des besoins immédiats des entreprises, sachant la rapidité d'évolution des métiers. Mais malheureusement nous constatons que la définition des formations de l'université est principalement commandée par la seule vocation éducative.

- **Les jeunes diplômés :**

La majorité des jeunes ont une vision étroite sur les attentes du marché de l'emploi et des recruteurs, et considèrent que la notoriété ou la nature du diplôme obtenu constitue un facteur déterminant du recrutement alors que tout indique que les employeurs sont surtout sensibles à la motivation, aux stages et à l'expérience professionnelle, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate.

Les jeunes sont également ignorants sur les techniques de mise en valeur de leur potentiel : ils sont totalement désarmés et n'ont pas été préparés à être confrontés à la réalité d'un processus d'embauche, allant de la candidature à l'entretien de sélection.

¹ Colloque de LAOURARI Hacene membre du (CNES) : « des formations pour quels emplois : regard croisé université-entreprise », Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, Université Mentouri Constantine, 2 et 3 juin 2010. PDF.

- **Les entreprises:**

Les entreprises interviennent par leurs pratiques de recrutement et leurs politiques de formation. Les besoins de ces entreprises dépendent de leurs tailles et de la nature de leurs activités.

- **L'Etat :**

L'Etat contribue à l'insertion par le social ; aide matérielle (contacts avec les employeurs, petits contrats, rémunération, soutien dans les démarches administratives, droit à la couverture sociale) que aide morale (remise en confiance des plus fragiles, appui psychologique et éviter l'implosion sociale) et l'insertion par l'économique (création d'emplois par les projets de grands travaux publics).

2. les politiques de lutte contre le chômage en Algérie

Depuis la crise économique des années 80, le marché du travail a connu une dégradation qui s'est poursuivie durant la décennie 1990. Ce qui a conduit les pouvoirs publics à réagir au chômage notamment en mettant en place des politiques d'intervention sur le marché du travail. Ces politiques constituent principalement des mesures passives sous formes d'aide aux personnes au chômage pour réduire le nombre des demandeurs d'emplois ; et des mesures actives sous forme de création d'emploi et d'aide à la création d'activité.

Nous allons présenter les politiques publiques de l'emploi telles qu'elles ont été conduites en Algérie, en distinguant les mesures actives et les mesures passives.

2.1. Les mesures passives

Les mesures passives ne cherchent pas à combattre les causes directes du chômage mais d'atténuer ces conséquences, par l'aide aux personnes au chômage et la diminution du nombre de demandeurs d'emploi¹.

Les mesures passives visent à réduire l'effet du chômage à travers l'indemnisation des sans-emplois, en leur garantissant un revenu de remplacement pendant les périodes de privation d'emploi, d'atténuer au niveau micro-économique les effets du chômage sur la consommation et donc la croissance, de contribuer au maintien de la cohésion sociale et de limiter son ampleur par la réduction de la population active en éloignant certains demandeurs d'emploi du marché du travail².

En Algérie, les mesures passives sont apparues sous deux formes : les mesures de protection sociale et l'initiation au retrait du marché du travail.

¹ <http://www.maxicours.com/se/fiche/1/8/213918.html>

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 la stratégie en matière de l'emploi, Edition 2006, page 14.

2.1.1. Les mesures de protection sociale¹

Les mesures de protection sociale constituent des transferts en liquidité ou des revenus de remplacement instaurés par l'état. Ils ont pour objectifs : l'assurance ou l'aide des chômeurs. En Algérie, la première forme de transfert est l'indemnité aux catégories sociales sans revenus (**SICSR**). Cette indemnité d'un montant dérisoire de 120da par mois et par personne à charge était introduite en 1992. Suite aux limites qu'affichait ce transfert en espèces, elle a été remplacée en octobre 1994 par deux indemnités : l'allocation forfaitaire de solidarité (**AFS**) et l'indemnité d'activité d'intérêt général (**IAIG**).

L'**AFS** a été définie par le décret exécutif n° 94-336 d'octobre 1994 (articles 6 et 8) sous tutelle de l'agence de développement social (**ADS**) depuis 1997, est destinée aux ménages dont le chef de famille a été victime de licenciement ou est incapable de travailler en raison de son âge ou d'un handicap. Son montant atteint 3000 dinars en 2009.

Les salariés victimes de la perte involontaire d'emploi pour raisons économiques bénéficient aussi sous condition d'un revenu de remplacement dénommé indemnité ou allocation chômage. Il est régi par le décret législatif 94-10 du 26 mai 1994, institué dans le cadre du filet social. Son principe fondamental consiste à verser un revenu de substitution et à assurer une couverture sociale durant la période du chômage (limitée à 36 mois), la gestion de ce dispositif est confié à la caisse nationale d'assurance chômage (**CNAC**).

L'Algérie est le premier pays arabe et le deuxième sur le continent africain après l'Afrique du Sud à instaurer un système d'indemnisation en faveur des personnes licenciées pour raisons économiques.

Ce dispositif en faveur des chômeurs n'échappe pas à la critique et rencontre des limites. Profitant aux salariés du secteur économique, on laisse en marge de ce dispositif les travailleurs des administrations publiques, mais surtout un grand nombre de salariés à contrat de travail à durée déterminée (**CDD**), ainsi que les nombreux travailleurs du secteur informel. Le code du travail (2003) définit clairement les modalités d'application de ce dispositif pour le secteur économique mais ne précise pas les mêmes conditions pour les salariés de la fonction publique. La principale limite réside dans le fait que de nombreuses populations salariées (notamment les salariés à contrat de travail à durée déterminée) ne bénéficient pas de

¹ NEMIRI-YAICI F, « **intervention de l'état dans la lutte contre le chômage en Algérie : les dispositifs d'insertion professionnelle et d'aide a la création d'emploi** », in : les cahiers de l'association tiers-monde n° 23, 2008. Page 169

ce dispositif. Quant aux travailleurs exerçant des activités informelles, ils en sont également exclus : ce qui est très préoccupant contenu de l'ampleur de l'emploi informel en Algérie.

2.1.2. L'incitation aux retraits du marché du travail

L'autre mesure passive que l'état a adoptée pour éviter d'alimenter le chômage est d'éloigner certaines catégories de la population active du marché du travail par l'incitation au retrait du marché du travail, qui s'est concrétisée par le départ anticipé des travailleurs à la retraite et d'exiger lors des recrutements la présence de la carte militaire.

La retraite anticipée est un mécanisme de régulation sociale fondée sur la prévoyance et la solidarité¹.

Lors d'une décision de compression d'effectifs, la loi favorise d'autres mesures que le licenciement. La première est l'incitation au départ volontaire lorsque l'entreprise souhaite alléger ses effectifs jeunes en contrepartie d'une indemnité. La seconde est en faveur des travailleurs proches de l'âge de départ en retraite. Mais la décision de mettre au chômage des personnes expérimentées constitue un manque à gagner en termes de savoir-faire et d'expérience qui ne pourront plus se transmettre.

2.2. Les mesures actives :

Destinées à faciliter l'accès à l'emploi, les politiques actives participent à la création d'activités au travers de leurs programmes en même temps qu'elles influent sur la composition de la population active au travail par la sélection pour ces programmes de personnes prises dans des catégories cibles de la population active².

Elles désignent l'activité des services de l'emploi, les actions de formations pour améliorer l'employabilité de la population active, la création d'entreprise par le financement public, les contrats de travail temporaire ou encore l'aide apportée à des populations cibles pour favoriser leur retour à l'emploi.

En Algérie les mesures actives sont apparues sous ces formes : l'aide à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des contrats à durée déterminée (CDD)

¹ Barbier J-P, op.cit., page 48.

² Barbier J-P, op.cit., page 53.

ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation, la reconvention et l'aide à la recherche d'emploi¹.

En Algérie les dispositifs, qui composent les mesures actives sont : **ESIL, TUP-HIMO, IAIG, CPE, 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-entreprises dans l'objectif de réaliser l'auto-emploi.

2.2.1. L'emploi salarié d'initiative locale (ESIL)

Le programme nommé ESIL, institué par le décret 90/143 et 90/144 du 22 mai 1990, s'adresse aux chômeurs peu qualifiés ou sans formation de moins de 30 ans qui fournissent la preuve qu'ils recherchent activement un emploi (inscription au bureau de main d'œuvre, envoi de demande d'emploi...). La gestion de ce programme est confiée à partir de 2002 à l'agence de développement social ADS et à la direction de la wilaya de l'emploi en concertation avec les communes.

Les jeunes retenus dans le cadre de ce programme sont recrutés pour des périodes de six à douze mois à raison de quatre heures par jour. Ils participent à la réalisation de travaux et services publics en contrepartie d'une rémunération de 18000 da bruts, soit le SMIG de 2011, ils sont couverts par le système de sécurité sociale (les couts salariaux sont pris en charge par l'état à hauteur de 7%, et la couverture sociale est assurée à part égale par les bénéficiaires et l'état).²

2.2.2. Le contrat de pré-emploi (CPE)

Le CPE est régi par le décret exécutif N° 98-402 du décembre 1998 et s'adresse aux primo-demandeurs d'emploi âgés de 19 à 35 ans, qu'ils soient diplômés universitaires ou techniciens supérieurs issus des institutions nationales de formation. Les jeunes retenus dans le cadre de ce programme bénéficient d'un placement auprès des employeurs du secteur public ou privé pour une durée de 12 mois. Le niveau de rémunération à la charge de l'état est fixé à 6000 da par mois pour les universitaires et 4000 da par mois pour les techniciens supérieurs. Lorsque la période est prolongée de six mois à la demande de l'employeur, ce dernier contribue à la rémunération, ce qui porte le salaire touché par le bénéficiaire à 80% du

¹ NEMIRI-YAICI F, op.cit., page 174.

² Bouda A, **essai d'évaluation des dispositifs publics de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale : cas de la wilaya de Bejaia**, mémoire de magister, université Abderrahmane mira de Bejaia, 2005, p35

salaires de poste servi à un travailleur occupant un emploi similaire. A l'issue du contrat de pré-emploi, les bénéficiaires acquièrent une expérience professionnelle, un savoir-faire qui correspond à leur spécialité de formation et qui contribue ainsi à l'amélioration de leur employabilité car ils présentent de meilleurs profils pour l'accès à des emplois durables. La gestion de ce dispositif est confiée à l'agence de développement social (ADS).

2.2.3. L'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG)

L'IAIG, est régie par le décret 94/336 du 24 octobre 1994, elle concerne les personnes en âge de travailler et qui sont en chômage, afin de les employer dans des chantiers communaux. L'admission à ce programme se fait sur demande de l'intéressé auprès des services compétents au niveau de l'assemblée populaire communale (APC). L'indemnité d'activité d'intérêt général s'élevait à 2800 da puis augmentée à 3000 da pour chaque bénéficiaire pour une durée de 22 jours à raison de 8 heures de travail par jour avec droit à la couverture sociale, à l'assurance maladie et maternité. Ce programme est géré par les affaires sociales de la wilaya depuis 1998 : l'agence de développement social (ADS).

2.2.4. Travaux d'utilité publique à haute intensité en main-d'œuvre (TUP-HIMO)

Ce programme est né d'une coopération entre l'état algérien et la banque mondiale, adressé aux chômeurs ne bénéficiant pas ou ayant été exclus de programme des IAIG. Il vise la création d'emploi temporaire à travers le développement et l'entretien d'infrastructures publiques et l'exécution de travaux d'utilité économique et sociale, il encourage aussi l'auto-emploi en favorisant la création de microentreprise. Les personnes qui soumissionnent pour réaliser le projet doivent employer les travailleurs au moins pendant trois mois et leur assurer une couverture sociale pendant une année. La gestion de ce programme est confiée à l'agence de développement sociale (ADS).

2.2.5. Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes (DAIP)

Le DAIP, régi par les dispositions du décret exécutif N° 08-126 du 19 avril 2008, est destiné à trois catégories de primo-demandeurs d'emploi :

- les diplômés de l'enseignement supérieur ou les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle affiliés au contrat d'insertion des diplômés (CID),

- les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale ou des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage affilié au contrat d'insertion professionnelle (**CIP**)

- et les jeunes sans formation ni qualification affiliés au contrat de formation insertion (**CFI**).

Ce dispositif est géré par l'agence nationale de l'emploi (**ANEM**) en collaboration avec la direction de l'emploi de la wilaya.

2.2.6. 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 à 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 formule 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 pour 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 ;
- 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.

¹ Barbier J-P, op.cit., page 101.

2.2.7. 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 des avantages fiscaux et parafiscaux aux jeunes promoteurs, au titre de la réalisation aussi bien que de l'exploitation de leurs projets d'investissements.

La mission de l'ANSEJ se poursuit au-delà de la création des microentreprises puisqu'elle assure le suivi et le soutien aux entreprises entrées en exploitation.

¹ Barbier J-P, op.cit., page 104.

3. Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes :

3.1. Les objectifs du dispositif sont de¹:

- 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.
- 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.

3.2. Les catégories ciblées²:

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

- **La première catégorie :**
est constituée par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle.
- **La deuxième catégorie :**
se compose des jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formations professionnelles, ou ayant suivi un stage d'apprentissage.
- **La troisième catégorie :**
est formée par les jeunes n'ayant ni formation ni qualification.

¹ Site internet de l'agence nationale de l'emploi : <http://www.anem.dz/?module=site&crud=daip>

² Ibid.

3.3. Les conditions d'éligibilité¹:

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

- 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 d'un titre de diplôme et fournir des justifications de son niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels.
- 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 condition qu'ils acceptent de suivre une formation dans les filières ou spécialités en déficit sur le marché de l'emploi.

3.4. Les types de contrat d'insertion²:

Les contrats d'insertion prennent forme de :

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

¹ Site internet de l'agence nationale de l'emploi. Op.cit.

² Ibid.

3.5. 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 Nationale 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 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.

3.6. 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 suivantes¹ :

- 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 (CEF) 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 au cours de la deuxième année.
- 7 800 DA durant la troisième année.

Mais selon le nouveau décret législatif N° 11-105 du 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 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 des 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 2ème année.

La catégorie des jeunes chômeurs sans 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 les secteurs 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 publique².
- D'une prime d'encouragement à la recherche de formation mensuelle de 3.000 dinars au profit des bénéficiaires du 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 des établissements de formation agréés ou en entreprises.

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

² Décret exécutif n° 11-105. Op.cit.

Chapitre III : Cadre pratique

Préambule

Il s'agit dans ce chapitre de présenter l'analyse et l'interprétation de nos résultats collectés pour vérifier l'hypothèse de recherche de notre travail dont il nous a été utile de connaître l'identification des enquêtés en premier lieu.

Tableau N° 1 : caractéristiques personnelles des enquêtés

Code	Age	Sexe	Milieu de résidence	Niveau du diplôme	Spécialité	Année d'obtention	Formations secondaires
Enquête 01	E 01	24 ans	Masculin	Urban	Ingeniorat	2015	Non
Enquête 02	E 02	27 ans	Masculin	Urban	Licence	2014	Formation en supervision HSE
Enquête 03	E 03	25 ans	Masculin	Urban	Licence	2013	Formation en maintenance informatique
Enquête 04	E 04	26 ans	Masculin	Urban	Master 2	2015	Formation en anglais d'affaire
Enquête 05	E 05	24 ans	Masculin	Urban	Master 2	2015	Formation en secourisme et premiers soins
Enquête 06	E 06	27 ans	Masculin	Urban	Licence	2014	Formation en animation sportive pour enfant et arbitrage sportif
Enquête 07	E 07	25 ans	Masculin	Urban	Master 2	2015	Formation en forage pétrolier et formation de produits pétrochimiques
Enquête 08	E 08	25 ans	Masculin	Urban	ingeniorat	2015	Non
Enquête 09	E 09	27 ans	Masculin	Urban	1-licence 2-licence	1-2011 2-2013	Non
Enquête 10	E 10	31 ans	Masculin	Urban	Licence	2013	Non
Enquête 11	E 11	24 ans	Masculin	Urban	Licence	2014	Non

Par cette grille de codage, nous sommes arrivés à formuler une base de données, contenant les différentes caractéristiques que chaque individu, participant à notre enquête, mais aussi de leur attribuer un code.

Cette grille de codage a pour objectif, la facilitation de la compréhension des déclarations de chaque enquêté, par rapport à ses caractéristiques, et leur introduction, pour l'appui et l'argumentation de notre analyse.

Chaque enquêté est représenté par un code alphabétique et numérique, nous avons choisis, le code E, suivis d'un chiffre (exemple E05, correspond à l'enquête numéro 05), nous retrouvons cela dans notre analyse : à l'introduction d'un discours, ce dernier est suivi du code de l'enquêté qui l'a tenu.

Lecture du tableau :

Par le tableau ci-dessus, nous pouvons constater que les enquêtés avec lesquels nous avons mené notre enquête est principalement jeune, d'une moyenne d'âge de 25 ans, munis de diplômes de l'enseignement supérieur, qui varient entre licences, ingéniorats, et masters.

Ces diplômes sont récemment acquis, le plus ancien d'entre eux date de 2013, et le plus récent de l'année 2015, ce qui démontre que l'ensemble des enquêtés, ne déroge pas caractéristiques que nous avons fixé, lors de l'opération d'échantillonnage

1. L'analyse de données

1.1 la recherche d'emploi

- Les démarches de recherche d'emploi :

Une fois sortis de l'université et le diplôme acquis, les jeunes diplômés se retrouvent sur le marché du travail, demandeurs d'emplois. Ils entreprennent différentes démarches pour essayer de décrocher un premier emploi. Dans ce sens, nous avons demandé aux jeunes diplômés quelles démarches ont-ils choisis, et pour quoi ces choix.

L'ensemble des jeunes diplômés avec lesquels nous nous sommes entretenus, ont procédé à une première et identique démarche qui est l'inscription au niveau de l'agence nationale de l'emploi (ANEM), néanmoins cette démarche est par la majorité une obligation, et non pas un choix *“mon inscription au niveau de l'ANEM s'est faite seulement parce que c'est une obligation...” E05.*

D'autres jeunes diplômés la qualifie même de la seule démarche possible pouvant aboutir à un emploi *“c'est la seule démarche possible” E07.* D'autre part, bon nombre de jeunes diplômés ont eu recours à d'autres démarches, complimenter dans certain cas par des démarches informelles, dans la plupart des cas, faisant appel aux réseaux personnels, ce qui leur offre un certain favoritisme et facilitation pour accéder à un emploi *“inscription à l'ANEM, participation aux concours de la fonction publique, dépôt de CV dans les entreprises privées, consultation des sites internet d'emploi et utilisation de réseaux personnels” E02.*

Le manque de plans en direction des jeunes diplômés, les aidant à s'orienter et à tracer une ligne directrice pour arriver à un emploi, est effectivement remarquable, c'est pour cela que les jeunes diplômés questionnés n'ont pas entrepris beaucoup de démarches, et peinent à trouver un emploi. Ce qui les conduit systématiquement à l'utilisation de leur réseaux personnels pour y arriver.

Cette démarche-là (utilisation des réseaux personnels) est pour certain informelle, pour d'autre acceptable mais surtout, n'est pas propre à notre société, en effet des travaux du socio-économiste américain MARK GRANOVETTER, ont démontré que les relations et réseaux personnels peuvent influencer et augmenter les chances de décrocher un emploi, il distingue deux types de relation, qu'il qualifie de liens faibles et liens forts (les liens forts sont les relation que l'on a avec son entourage le plus proche : famille et amis. Les liens faibles c'est

des relations avec des personnes avec lesquelles on n'est pas très proches : voisins, concitoyens, mais qui peuvent conduire tout de même, comme les liens forts, à accéder à l'information et à pénétrer d'autres réseaux).

Nous retrouvons cela, dans une de ses expériences : *'' dans un travail empirique consacré à la recherche d'emploi d'une population de cadres de la région de boston, Granovetter a pu montrer que les liens faibles apportent plus fréquemment une information pertinente (peu diffusée et transitant par un faible nombre d'intermédiaire) et débouchent sur des emplois plus satisfaisante et mieux payés. ''*¹

- Difficultés et obstacles rencontrés par les jeunes diplômés sur le marché du travail :

La phase de recherche d'emploi s'avère très difficile en conséquent des nombreuses difficultés et obstacles rencontrés par les quels le marché du travail est caractérisé, en effet l'ensemble des jeunes questionnés affirment qu'ils se retrouvent confrontés à deux obstacles majeurs qui sont le service nationale et le manque d'expérience *''l'expérience et le service nationale'' E01, ''pour moi mon chômage est dû principalement a le handicapé causé par le service nationale'' E10.*

Ces deux éléments – l'expérience et le service nationale- sont considéré comme des handicapes vu que la majorité des offres d'emploi exigent que les candidats au poste soient dégagé du service nationale, et ayant une expérience professionnel, caractéristiques que les jeunes diplômés, souvent ne possèdent pas.

Exigé la carte militaire, ou être dégagé du service nationale lors des recrutement s'est instauré dans le cadre d'une des stratégie de lutte contre le chômage en Algérie, en effet ce procédé permet d'alléger le nombre de demandeurs d'emploi, en les occupant par le service nationale, parallèlement pendant cette période, ou l'on effectue le service, des postes se retrouvent libérés par le licenciement, la démissions ou le départ à la retraite de leur occupants, mais généralement, les jeunes diplômés ne sont pas du même avis, et refusent de se plier à cette exigence et jugent le service nationale plutôt comme un choix et non pas une obligation, ce qui se transforme en un handicapé en conséquent de leur refus de s'y plier.

¹ Steiner Philippe. Granovetter Mark, Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie. In: Revue française de sociologie, 2001, 42-2. Page 381-382;

L'expérience professionnelle est un composé de savoir-faire et de savoir être, acquis à travers l'occupation d'un poste de travail quelconque, étant récemment diplômés et n'ayant jamais occupé un poste de travail, on ne peut être caractérisé par une expérience professionnelle.

Paradoxalement, souvent l'une des premières exigences des offres d'emploi, est d'avoir un minimum d'expérience professionnelle, une exigence ou plutôt un handicap qui bloque l'accès de ces jeunes diplômés à l'emploi, ou on devrait plutôt profiter de leur jeunesse, de leur réactivité, de leur capacité à s'adopter, de leur contribution nouvelles par rapport aux générations déjà employés, en leur offrant des stages et des formations pour qu'ils s'habituent au climat professionnel, et pour forger en eux une expérience professionnelle, d'un côté, d'un autre, c'est une action qui permet aux entreprises de repérer de potentiels éléments qui peuvent être recrutés par la suite.

D'autre part, d'autres difficultés sont fréquemment rencontrées, ce qui rend la recherche d'autant plus difficile, le plus souvent une difficulté lié au milieu de résidence, car malgré le fait que l'ensemble des jeunes diplômés questionnés sont issue de milieu urbain, trouvent que des institutions pouvant les embaucher manquent dans leur région, et que ces dernières sont concentrés majoritairement dans les chefs lieu des wilayas.

Ce problème est évoqué dans une problématique traitant la GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CONTEXTE ECONOMIQUE ACTUEL ALGERIEN '' *L'Algérie est un territoire immense et la plupart des activités économiques se concentrent sur les trois grandes villes : Alger, Oran, Annaba, et dans le Sud du Pays (Hassi-Messaoud).[...] Les tentatives de délocalisation de compétences sont par ailleurs complexes, car le manque d'infrastructures (transport, qualité de vie ...) à l'intérieur du pays fait que les personnes délocalisées abandonnent trop rapidement leur poste, malgré les avantages accordés.*''²

Mais aussi des difficultés d'ordre sociale ***“la bureaucratie, le manque de réseaux personnels, le favoritisme”***E05, des difficultés d'ordre économique ***“le manque de moyens financiers pour entreprendre des démarchés de recherche d'emploi”*** E09.

² Samir TOUMI, Directeur Général de TEAM CONSULTING INTERNATIONAL.ALGERIE, **LA PROBLEMATIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CONTEXTE ECONOMIQUE ACTUEL ALGERIEN. Quelles pratiques ? Quelle Ethique ?**2013. Page 3.pdf

- Les jeunes diplômés face à la réalité du marché du travail :

les réponses obtenus par les entretiens faits avec les jeunes diplômés nous mènent, majoritairement, vers la réalité qui est le déséquilibre dont souffre le marché du travail, un déséquilibre entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de diplômés demandeurs d'emploi, concrétisation de cela, les réponses différentes mais concordantes à cette réalité : *“ mon chômage est dû principalement la mauvaise gestion du marché du travail, car il n'existe pas une étude pour essayer d'équilibrer entre le nombre de diplômés et les emplois a créés” E04, “il existe un manque flagrant d'offre d'emploi” E06.* Cette dernière réponse a été donné par plusieurs jeunes diplômés quel que soit leur niveau et spécialité du diplôme.

D'autre part les qualifications et compétences exigées pour les emplois proposés sont souvent totalement différentes de la nature du diplôme *“mon diplôme ne me permet pas de travailler dans un secteur autre que le secteur industriel, et je trouve qu'il existe très peu d'offres d'emploi et cela à cause du manque d'industrie dans notre pays et même si des offres sont disponibles, leurs exigences ne sont pas en adéquation avec la nature des diplômes ” E07, “les emplois proposé sur le marché du travail ont des exigences handicapantes et démotivantes” E09*

Cette réalité est confirmée même par les responsables du marché du travail. Nous retrouvons ces confirmations dans un article paru sur le magazine socio-économique ALGERIE FOCUS *“ Le chômage continue à prendre de l'ampleur en Algérie. Pour preuve, ils sont près de 16% de jeunes diplômés algériens qui se trouvent actuellement sans emploi. Le chiffre a été annoncé par le directeur général de l'emploi au ministère du Travail et de la Sécurité sociale, Fodil Zaïdi. Il a affirmé que le taux du chômage des diplômés en Algérie est toujours important. Pour expliquer ce taux élevé de chômage chez les universitaires, M. Zaïdi a souligné que les formations universitaires dispensées ne correspondent pas aux besoins des entreprises. ”³.* Et même par le directeur générale de l'agence nationale de l'emploi, Mr Chalal Mohamed Tahar, lors d'une interview accordé au journal le jour d'Algérie : *“ dans ce contexte, Chalal évoquera la cohabitation paradoxale entre les offres d'emploi et les demandeurs d'emploi, il s'agit dira-t-il, d'une tendance faisant que certains profils à l'instar des diplômés en sciences humaines, ont des difficultés à trouver un emploi, cette tendance est*

³ Nourhane S. **Emploi : 16 % des jeunes diplômés algériens au chômage**, in : Algérie focus, 28sept2015 at : <http://www.algerie-focus.com/2015/09/emploi-16-des-jeunes-diplomes-algeriens-sont-au-chomage/>

selon lui le résultat « d'une inadéquation des systèmes de formation et d'enseignement par rapport aux besoins du marché du travail »⁴.

1.2 Avis des enquêtés vis-à-vis du dispositif et de l'agence

L'ANEM (agence nationale de l'emploi), est l'organisme chargé d'appliquer le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), elle est mise en place pour aider les demandeurs d'emploi, à décrocher des postes de travail en adéquation avec le niveau et la spécialité de leur diplôme, en agissant en tant qu'intermédiaire entre les institutions étatiques et privées et les demandeurs d'emploi inscrits à son niveau. Cependant les jeunes diplômés avec lesquels nous avons mené nos entretiens n'ont pas cette perception de ce dispositif et de cette agence et leur attribuent plusieurs lacunes.

- Inadéquation et désavantages des emplois proposés :

En premier lieu, les rares propositions d'emploi que l'ANEM propose à ses adhérents (seulement 03 des 11 enquêtés ont reçu des propositions d'emploi), ne les ont pas accepter, et cela pour les inadéquations (secteur d'activité différent de la spécialité du diplôme) et désavantages (salaire) que ces emplois présentent *“oui j'ai reçu des propositions d'emploi mais dans un secteur complètement différents de mon diplôme, alors je n'ai pas accepter” E08, “oui j'ai reçu une proposition mais je l'ai pas accepter à cause du salaire proposé” E09, “j'ai reçu une proposition d'emploi pour une société nationale, qui est la SANTEX, mais j'ai refusé parce que c'est une entreprise qui est en ralentissement, ce qui va influencer négativement sur ma carrière” E01.*

Nous retrouvons une confirmation de ces inadéquations dans une communication scientifique, qui a traité de l'emploi et du marché du travail en Algérie *“En Algérie, les emplois créés ne produisent pas des effets d'intégration économique et sociopolitique. Bien au contraire, les emplois ne permettent pas d'accéder à un niveau de vie décent. Les travailleurs accèdent à peine à un segment de la consommation et autant dire qu'ils consomment pour subsister. Nous sommes dans une étape où l'emploi sert juste à la reproduction de la force de travail”⁵.*

⁴ Lynda N.B. **“30000 offres d'emploi refusées cette année”** in : le jour d'Algérie. N°3413. Page 02. 17 novembre 2014.algerie

⁵ Dr. Bouadam Kamel & Dr. Meliani Hakim, communication : **« Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens »**. Université Ferhat Abbas. Sétif. 2013.

- L'incapacité a réalisé la satisfaction :

Le statut professionnel et le salaire sont les deux variables principales qui qualifient l'emploi de bon ou de mauvais, et influence la décision de l'accepter ou pas chez les chercheurs d'emplois, en raison des nombreux effets que ces variables ont sur l'individu, tant socialement que professionnellement : impacte sur le statut sociale, impacte sur la stabilité sociale, impacte sur la carrière...

C'est pour cela que nous avons demandé aux jeunes diplômés, comment perçoivent-ils les statuts professionnels et les salaires des emplois proposés par l'ANEM.

Les réponses obtenus, s'accordent dans l'ensemble sur un point, qui est la qualification du statut professionnel comme étant mauvais, ou même carrément inexistant : *'je trouve les emplois proposés sont la plupart du temps des emplois temporaires qu'il n'offre pas un bon statut professionnel ni un avenir professionnel ' E08 ; 'le statut obtenu par les emplois de l'ANEM, ne correspondent ni mes espérances personnelles ni professionnelles et ne m'aide pas à construire une carrière professionnelle' E11*

non seulement les statut ne sont pas à la hauteur des espérances, mais le salaire ne l'est pas aussi, sachant que le salaire contre lequel un emploi est proposé, dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle est de 15000da, les attribut que nos enquêtés lui accordent sont représentatif de leur mécontentement et insatisfaction *'ce n'est pas un salaire digne d'un diplômé universitaire ' E02, 'inacceptable...'E03, 'démotivant', 'médiocre'E07, et les raison de ce mécontentement sont diverses et multiples : 'insuffisant par rapport aux dépenses et taches a accomplire'E01, 'ne couvre même pas les dépenses d'un jeune adulte'E09.*

Cette situation d'insatisfaction est l'explication des refus des emplois, cette explication est consolidé par le fait que les salaires du dispositif n'ont même pas atteint le taux du SMIG qui est fixé à 18000da, mais aussi la situation économique et le pouvoir d'achat en Algérie, qui font que ce salaire ne peut garantir un quotidien décent, ce qui rend cette insatisfaction tout à fait légitime.

- Une gestion défectueuse et manque de neutralité :

Nos enquêtés trouvent que ce dispositif présente plusieurs problèmes liés à sa gestion des emplois disponible sur le marché du travail *“le principe générale de générer des emplois est bon, mais il souffre de mauvaise gestion” E03, “c’est un dispositif handicapant vu qu’il ne permet pas de travailler en dehors de sa wilaya de résidence” E07.*

Les jeunes diplômés questionnés avaient déjà évoqués, le manque d’institutions pouvant les embauchés dans leur région de résidence, comme une des raisons de leur chômage. Par ces déclarations on déduit que les jeunes diplômés sont prêt à se déplacer et changer de résidence pour un emploi, mais ils se retrouvent encore une fois handicapés par l’un des règlement du dispositif, qui est le droit de travailler seulement dans sa wilaya de résidence, un règlement qui a pour objectif une d’aider l’agence ANEM a mener une meilleure gestion du marché du travail, mais cela ne contribue pas au partage équilibré et à la mobilité des compétences sur le territoire national, car le nombre et les caractéristiques des diplômés demandeurs d’emplois, et la nature du marché du travail, varient d’une région a une autre du pays.

Et malgré que les agences nationales d’emploi, essaient de collaborer avec les agences des régions limitrophes, pour optimiser les placement des chômeurs, cela n’arrive que rarement, et chaque agence favorise et fait passer en priorité les demandeurs de la région qu’elle couvre, même si ces derniers ne possèdent pas les compétences et qualifications adéquates aux emplois disponible.

De plus la majorité des enquêtés jugent qu’un certain degré de favoritisme est perceptible dans la proposition d’emplois et les placements effectuer par les agences, et n’offre pas une chance égale aux demandeurs *“c’est un dispositif qui facilite la recherche d’emploi mais son agence manque de neutralité ” E10, “ il existe beaucoup de favoritisme dans les recrutements fait à travers ce dispositif ” E11.*

Certains enquêtés le qualifient même de dispositif fantôme servant seulement à faire croire que l'état s'intéresse au chômage et essaye de lui trouver une solution *“pour moi c'est un dispositif mis en place seulement pour acheter la paix sociale et calmer les demandeurs d'emploi”*E04, *“c'est un dispositif qui donne de faux espoirs aux demandeurs d'emploi”* E06, *“ c'est un dispositif mis en place pour calmer la population et faire croire qu'on essaye de remédier au chômage, en plus il donne de faux espoirs car il ne garantit pas la titularisation à l'avenir”* E09.

- La nécessité d'une multiplications et variation des agences pour l'emploi

Etant le seul organisme publique à s'occuper de l'emploi, par la réalisation de plusieurs missions : être intermédiaire entre les entreprises et les demandeurs d'emploi, gérer les emplois et le marché du travail, et guider les demandeurs dans leurs quête d'un emploi, et cela pour différentes catégories : diplômés de l'enseignement supérieur, diplômé de l'enseignement secondaire et de la formation professionnelle et les demandeurs sans formation ni qualification, cela nous pousse à nous interroger sur la capacité de l'agence nationale de l'emploi à réaliser ses missions et pour l'ensemble des catégories pris en charges ? En d'autres termes les politiques de l'agence nationale de l'emploi sont-elles suffisantes à elles seules pour trouver un emploi ?

Notre interrogation semble s'éclaircir et trouver sa réponse dans les propos de nos jeunes diplômés questionnés, qui affirment que des démarches et une recherche personnels sont exigés : *“non à mon avis d'autres agences doivent être misent en place vu le nombre de demandeurs et la diversité de leur caractéristiques ”* E05, *“non une recherche personnelle active s'exige”* E02.

cela s'explique par le nombre important d'inscrits, les trois catégories, qui se traduit par la difficultés de satisfaire les demandes, en nombre et en qualités, ce qui se mène nos enquêtés à ne pas se fier à l'agence nationale de l'emploi seulement, et entreprennent des démarches personnels.

Dans ce sens une multiplication des agences, propre à chaque catégorie, peut s'avérer comme une solution pour remédier à cette saturation dont souffre l'agence nationale de l'emploi et pourrais mener à une meilleure gestion et satisfactions des demandes d'emplois.

2. Résultats de l'enquête :

L'étude du processus d'insertion professionnelle chez les jeunes diplômés, notamment l'efficacité de l'apport de l'état envers ces jeunes diplômés, après les interrogations au sujet des obstacles qui entravent l'insertion de ces jeunes diplômés dans le milieu professionnel et si ces dispositifs mis en place par l'état suffisent-ils pour trouver un emploi, menée auprès d'une population représentatif, d'une population mère précise, a donné lieu aux résultats suivants :

- La population étudiée est exclusivement masculine, issue d'un milieu urbain, son Age varie entre 24 et 31 ans, ce qui correspond à l'âge normal des étudiants pour arriver en fin de cycle (licence classique, licence LMD, master ou ingéniorat).
- La population étudiée est récemment diplômés, avec une disponibilité sur le marché du travail variant entre 06 et 18 mois.
- L'ensemble de la population étudiée, est inscrite au niveau de l'agence nationale de l'emploi, mais seulement par leur formation initiale (formation de l'enseignement supérieur), malgré la disposition de quelques-uns d'autres types de formation.

S'agissant de la première hypothèse, les résultats obtenus sont :

- Le processus d'insertion professionnelle doit passer par une recherche d'emploi, une recherche qui s'avère difficile, semé de difficultés et d'obstacles de différents ordres.
- Les jeunes diplômés font face, dans la phase de recherche d'emploi, à des problèmes liés à leurs caractéristiques personnelles et professionnelles, et a des facteurs sociaux.
- La recherche d'emploi ne peut se résumer à une unique démarche, qui est proposé par les politiques publiques en direction des demandeurs d'emploi, et d'autres démarches de différentes natures s'imposent.
- Le marché du travail, sur le quelles nos enquêtés essaient de s'insérer, présente plusieurs problèmes lié à ses caractéristiques et sa gestion.

En ce qui concerne la deuxième hypothèse :

- La monopolisation de la gérance du marché du travail, des emplois et des demandeurs d'emplois, par un seul organisme, exerce un ralentissement de la réalisation du processus d'insertion des jeunes diplômés.
- Etre inscrit au niveau de l'agence nationale de l'emploi, est pour notre population une obligation et non pas un choix.

- Les efforts conjugués par l'état, dans l'objectif d'aider la réalisation d'une insertion professionnelle présentent des problèmes de gestion et de neutralité.
- Une chance égale, une adéquation emploi-formation et la réalisation de la satisfaction personnelle et professionnelle ne peuvent être assurés par un seul organisme face à un tel marché de travail et au nombre de demandeurs enregistré.

La présente étude fondée sur un préjugé selon lequel les jeunes diplômés rencontrent différentes difficultés et obstacles dans leur recherche d'emploi (expérience professionnelle, manque de réseaux personnels...), et que les dispositifs mis en place par l'état ne suffisent pas pour trouver un emploi, a livré la conclusion concordante suivante :

Nos enquêtés se retrouvent handicapés par le manque d'expérience professionnelle du à leur diplôme récent, et leur courte durée de disponibilité sur le marché du travail, du manque de réseaux personnels pouvant intervenir afin d'augmenter leur chance d'être embauché.

Mais l'enquête nous a permis aussi, de découvrir d'autres variables, qui entravent l'insertion de nos jeunes diplômés, nous citons : l'inadéquation des emplois avec les formations universitaires suivies, le non accomplissement du service nationale et le milieu de résidence. Le manque d'organisme et directives, agissant pour aider les demandeurs d'emploi à trouver un emploi et à réussir leur insertion est a noté aussi.

Les nombreux et différents avis des jeunes diplômés au sujet de l'efficacité du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, et l'institution chargé de l'appliquer – agence nationale de l'emploi- confirme notre hypothèse qui met en doute la capacité de ces dernier, à eux seules de permettre l'arrivé à un emploi, et cela pour les nombreuses défaillances qu'ils présentent :

Tout d'abord, même si des emplois, sont générés, par le bais de ce dispositif, ils restent des emplois qui correspondent pas aux caractéristiques, formations et compétences que les inscrits présentent, ni à leur nombre.

Ensuite le dispositif, par sa politique, dirige vers des emplois qui ne réalisent ni une satisfaction professionnelle, ni une satisfaction salariale. L'absence de ces deux caractéristiques principales influant le choix d'un emploi, explique le refus de ces emplois.

En dernier, l'agence nationale de l'emploi souffre d'une mauvaise gestion, du fait qu'elle est monopoliste à gérer le marché du travail, qui la rendent incapable à répondre à la demande en

qualité et en nombre, mais aussi des problèmes de gestion interne, en d'autres termes : un manque de neutralité.

Conclusion

Conclusion:

Le phénomène du chômage, plus précisément celui de l'insertion professionnelle, constitue une préoccupation de premier degré de la société et des pouvoirs publics algériens. Car malgré les efforts que l'état fournit pour essayer de ralentir l'augmentation de ce fléau, il persiste, avec des taux très élevés, surtout chez les jeunes diplômés.

Afin de réaliser notre objectif de recherche, nous avons formulé deux hypothèses, qui tournent autour des obstacles que rencontrent les jeunes diplômés dans leur insertion professionnelle, et la capacité d'un des dispositifs mis en place par l'état, qui est le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle **DAIP**, et l'agence nationale de l'emploi **ANEM**, chargée de le mettre en pratique, de mener ces jeunes diplômés à briguer un emploi. A travers l'utilisation d'une méthode qualitative, utilisant la technique de l'entretien, pour collecter les informations relatives à notre recherche.

Pour cela nous avons mené des entretiens semi directifs avec des jeunes diplômés, inscrits au niveau de l'agence nationale de l'emploi **ANEM**, mais toujours au chômage, dans le but de détecter les problèmes auxquels ils font face, et qui les empêchent d'obtenir un emploi et de réaliser leur insertion, mais aussi leur avis à propos du dispositif et de l'agence pour nous permettre de juger de l'efficacité de ces derniers.

Nous sommes donc arrivés à la confirmation de nos hypothèses, et à la détection d'autres facteurs qui constituent des obstacles causant les dysfonctionnements du processus d'insertion, et les problèmes dont souffrent le dispositif et l'agence.

Ainsi notre investigation nous a permis de constater que les obstacles pressentis comme étant responsables du chômage des jeunes diplômés (expérience professionnelle, réseaux personnelles) s'affirment, et elle nous a aussi fait découvrir d'autres variables pouvant influencer l'obtention d'un emploi, comme le milieu de résidence, la nature du marché du travail, qu'il soit local ou national, et l'obstacle majeur qu'est le service national.

Parallèlement l'efficacité du dispositif reste très peu convaincante, en raison de ses nombreuses lacunes et celles de l'agence nationale de l'emploi : la monopolisation de la gestion du marché du travail, l'incapacité à réaliser une satisfaction chez les demandeurs d'emploi par les emplois générés et son manque de neutralité.

Enfin nous pouvons dire que ce dispositif part d'un bon principe : le principe de régulariser le marché du travail, générer des emplois et guider les demandeurs d'emploi. Mais il mérite quelques améliorations comme l'instauration d'institutions propres à chaque catégorie de chômeurs, selon leurs caractéristiques et qualifications, l'identification des besoins pour une meilleure adaptation de la formation au marché et assurer un fort taux d'emploi à l'issue de la formation. Il est impératif d'actualiser et de mettre en cohérence le programme des formations avec les perspectives de l'économie nationale. Ce qui pourra conduire à une meilleure gestion, interne et externe, et donc plus d'efficacité dans la réalisation de ses missions.

Pour conclure notre travail, il faut reconnaître que le thème de recherche que nous avons traité dans ce mémoire est d'actualité, car il s'agit d'un domaine très vaste et très sensible. C'est pour cette raison que nous invitons nos collègues étudiants en sociologie, à approfondir ultérieurement notre sujet de recherche, pour percer en profondeur le sujet d'insertion professionnelle, de chômage chez les jeunes diplômés et les politiques publiques en sa direction.

Pour cela nous suggérons les recommandations suivantes :

- Approfondir la recherche des différentes causes de chômage des jeunes diplômés, selon différentes caractéristiques : milieu de résidence, niveau et spécialités du diplôme, origine sociale....
- L'influence que peut exercer ce chômage chez les jeunes diplômés sur les plans : social, psychologique, professionnel et économique.
- Les corrections et améliorations qu'on peut attribuer au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, et l'agence nationale de l'emploi.
- La recherche et les propositions de directives et suggestions, pour la réforme de ce dispositif et de sa planification afin d'aboutir à de meilleurs résultats.

La liste bibliographique

La liste bibliographique

Ouvrages méthodologiques :

1. ANGERS Maurice, **initiation à la méthodologie des sciences humaines**, édition Casbah université, 1996.
2. GRAWITZ M. **méthodes des sciences sociales**, précis Dalloz, 8^e édition, Paris, 1990.
3. Gilles Ferréol, **dictionnaire de sociologie**, 3em Edition, ARMAND COLIN. PARIS. 2009.
4. LUC ALBARELLO et GUY BAJOIT, **apprendre a cherché : l'acteur social et la recherche scientifique**. De Boeck université. Bruxelles. 2002
5. PIERRE PAILLE et ALEX MUCCHIELLI, **l'analyse qualitative en sciences sociales et humaine**, Edition Arman colin, 3em édition, France, 2003.
6. RYMOND Boudon, RENAUD Filleule, **Les méthodes en sociologie** ,12^{ème}, éd PUF, 2004.

Ouvrages thématiques :

1. Franck Bailly, **l'expérience professionnelle : définitions et enjeux**, université de Rouen, France, PDF
2. LORIOLE Marc, **Qu'est-ce que l'insertion**, Edition L'Harmattan, 1999.
3. Steiner Philippe. **Granovetter Mark, Le marché autrement. Les réseaux dans l'économie. In: Revue française de sociologie**, 2001.
4. VERNIERE M, **Insertion professionnelle, analyse et débats**, édition Economica, Paris, 1997

Les revues et les séminaires :

1. 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 la stratégie en matière de l'emploi, Edition 2006.
2. Bouda A, **essai d'évaluation des dispositifs publics de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale : cas de la wilaya de Bejaia**, mémoire de magister, université Abderrahmane mira de Bejaia, 2005
3. Dr. Bouadam Kamel & Dr. Meliani Hakim, communication : « **Entre chômage, précarité et dépermanisation, quelle politique à mettre en œuvre par les pouvoirs publics algériens** ». Université Ferhat Abbas. Sétif. 2013.

4. DJAMEL Feroukhi, **la problématique de l'adéquation formation-emploi ; mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie**, édition CREAD, 2005
5. Colloque de LAOURARI Hacene membre du (CNES) :« **des formations pour quels emplois : regard croisés université-entreprise** », Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, Université Mentouri Constantine, 2 et 3 juin 2010. PDF.
6. Journée d'étude sur le système LMD : **expérience et perspectives**. Centre universitaire Souk Ahres Algérie.
7. NEMIRI-YAICI F, « **intervention de l'état dans la lutte contre le chômage en Algérie : les dispositifs d'insertion professionnelle et d'aide a la création d'emploi** », in : les cahiers de l'association tiers-monde n° 23, 2008.
8. Rapport de l'office nationale sur Rapport de l'office national de statistique sur l'activité l'emploi et le chômage. N° 726. Décembre 2015.
9. Samir TOUMI, Directeur Général de TEAM CONSULTING INTERNATIONAL ALGERIE, **LA PROBLEMATIQUE DE GESTION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LE CONTEXTE ECONOMIQUE ACTUEL ALGERIEN. Quelles pratiques ? Quelle Ethique ?**2013.pdf
10. IRIGO Germain Bomisso : « **L'insertion professionnelle des diplômés du supérieur à Abidjan** », Mémoire de fin d'étude, Ecole nationale de statistique et d'économie appliquée-ingénieur, 2008 in <http://www.memoireonline.com/07/10/3750/Linsertion-professionnelle-des-diplmes-du-superieur-Abidjan.htm>.

Les articles :

1. Article 03 du décret exécutif N°08-126 du 19 avril 2008, relatif à la création du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP.
2. Décret exécutif n°08- 126 du 19 avril 2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.
3. Décret exécutif n° 11-105 du 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n° 08-126 du 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.
4. Document fournie par l'Agence National de l'Emploi (ANEM) de Bejaia.

5. Nourhane S. **Emploi : 16 % des jeunes diplômés algériens au chômage**, in : Algérie focus, 28sept2015 at : <http://www.algerie-focus.com/2015/09/emploi-16-des-jeunes-diplomes-algeriens-sont-au-chomage/>

6. Lynda N.B. **'30000 offres d'emploi refusées cette année'** in : le jour d'Algérie. N°3413. 17 novembre 2014.algerie

Site internet :

1. <http://www.anem.dz/?module=site&crud=daip>
2. <http://www.algerie-focus.com/2015/09/emploi-16-des-jeunes-diplomes-algeriens-sont-au-chomage/>
3. <http://www.jobintree.com/dictionnaire/definition-emploi-206.html>
4. <http://www.maxicours.com/se/fiche/1/8/213918.html>
5. <http://www.memoireonline.com/07/10/3750/Linsertion-professionnelle-des-diplmes-du-superieur-Abidjan.htm>
6. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur.htm>
7. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-au-sens-du-bit.htm>
8. <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-rp.htm>
9. http://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm

Les annexes

Guide d'entretien

● Informations personnelles :

- Age.
- Sexe.
- Milieu de résidence.
- Niveau du diplôme.
- Filière du diplôme.
- Année d'obtention du diplôme.
- D'autres formations mis à part la formation universitaire.

AXE 1 : recherche d'emploi

1. quelles sont les démarches que vous avez suivies dans votre recherche d'emploi ?
- 1.2. Pour quoi vous avez choisi ces démarches précisément ?
2. quels sont les obstacles que vous avez rencontrés au cours de votre recherche d'emploi ?
3. d'après vous quels facteurs influent sur l'obtention d'un emploi ?
4. comment voyez-vous les emplois proposés sur le marché du travail par rapport à votre diplôme et spécialité ?
5. selon vous, quelles sont les causes principales de votre chômage ?

AXE 2 : Avis de l'enquêté vis-à-vis du dispositifs

1. depuis quand vous êtes inscrit à l'ANEM ?
2. avez-vous reçu des propositions d'emploi par le biais de l'ANEM ??
3. que pensez-vous du dispositif ANEM ?
4. comment voyez-vous votre statut et votre avenir professionnel par rapport à ce dispositif (ANEM) ?
5. comment voyez-vous le salaire proposé par ce dispositif ?
5. d'après vous ce dispositif est-il suffisant pour trouver un emploi ?

Liste des abréviations

Liste des abréviations :

Abréviations	Définition
ONS	Office national de statistique (Algérie)
CGE	colloque des grandes écoles (France)
ENSAI	l'école nationale de statistique et de l'analyse de l'information (France)
CEREQ	centre d'étude et de recherche sur les qualifications
DAIP	Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle
ANEM	Agence nationale de l'emploi.
PSERE	population sans emploi à la recherche d'un emploi
DEFM	demandeurs d'emploi en fin de mois
BIT	Bureau internationale du travail.
ANPE	Agence nationale pour l'emploi (France)
DEW	Direction de l'emploi de wilaya
SICSR	indemnité aux catégories sociales sans revenus
AFS	allocation forfaitaire de solidarité
IAIG	indemnité d'activité d'intérêt générale
ADS	agence de développement sociale
CNAC	caisse nationale d'assurance chômage.
CDD	contrat de travail à durée déterminée
ESIL	L'emploi salarié d'initiative locale
CPE	Contrat de pré-emploi
TUP-HIMO	Travaux d'utilité publique à haute intensité en main-d'œuvre
ANGEM	L'agence nationale de gestion du micro crédit

ANSEJ	L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
CID	contrat d'insertion des diplômés
CIP	contrat d'insertion professionnelle
CFI	contrat de formation insertion
CTA	contrat de travail aidé
CEF	Contrat Emploi/ Formation
CIPE	Comité Intersectoriel de Promotion de l'Emploi