

**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA.
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

Thème

**Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle(DAIP) au profit des
jeunes diplômés universitaires**

Etude pratique : *Entreprise Général Emballage (AKBOU)*

MEMOIRE DE MASTER

**En vue de l'obtention du diplôme de Master en Sociologie du
Travail**

Option : Gestion des Ressources Humaines

Réalisé par

M^{elle} SKLAB Hanane

M^{elle} SAOUDI Massissilia

Encadré par

ALLOUANE Farida

Année universitaire : 2015-2016

Remerciements

Nous tenons à remercier tout d'abord, l'ensemble de nos enseignants du corps magistral qui, tout au long de notre cycle universitaire, ont apporté leurs totales contributions pour que cet humble travail de fin de cycle soit réalisé.

Egalement notre encadreur Madame ALLOUANE Farida, qui par son dévouement et sa patience a su et pu aplanir toutes les difficultés auxquelles nous étions parfois confrontées.

A Madame et Monsieur MAKHLOUFI pour toute l'aide qu'ils nous ont apportée.

Nos remerciements également a l'ensemble du collectif de Général Emballage (Direction et personnel) qui lors de notre court passage, ont favorablement répondu a nos besoins.

Dédicaces

C'est avec une pensée pleine de reconnaissances que je dédie

Ce modeste travail

A mes très chers parents que j'aime énormément pour leurs

Sacrifices et soutiens tout au long de ma vie et

Auxquels je ne rendrai jamais assez

A mes grands parents qui prient pour moi

A mes chères sœurs, Ouarda et Millissa

A mes chers frères, Farouk et Nassim

A mes tantes et oncles

A mes cousins et cousines

A mon fiancé Nacer dine

A mes meilleures amies Koka, Wissam

A mes copines cilia, Flyea, cilia, kamilia

A tous ceux qui me connaissent et que je n'ai pas cité

Hanane

Dédicaces

*Je tiens à dédier ce modeste travail, à tous ceux qui de près ou de loin ont
souhaité ma réussite :*

*Mes chers parents, qui ne cessent de m'encourager d'aller de l'avant durant
toute ma scolarité*

Mes frères chéris et leurs épouses

Tous mes petits neveux : Ania, Nazime, Salass, Abir, Amir

Mes oncles et ma tante

Mes cousins et cousines

Mon fiancé, qui ma beaucoup encouragé

*Sans omettre bien évidemment mes chères copines avec lesquelles j'ai partagé
les meilleurs moments : Hanane, Fylia, Cilia*

Massissilia

Liste des abréviations

ANEM : Agence Nationale d'Emploi de Jeune.

ADS : Agence de Développement Social.

ANSEJ : Agence Nationale de Gestion de Microcrédit.

ANGEM : Agence Nationale de Gestion de Microcrédit.

CID : Contrat d'Insertion des Diplômés.

CTA : Contrat de Travail Aidé.

CDD : Contrat a Durée Déterminé.

CDI : Contrat a Durée Indéterminé.

CFPA: Centre de Formation Professionnelle et Apprentissage.

CFE : Contrat Formation Emploi.

CPE : Contrat de Prés-Emploi.

CIP : Contrat d'Insertion Professionnelle.

CFI : Contrat Formation Insertion

CNAC : Caisse Nationale d'Assurance chômage.

CRE : Centre de Recherche d'Emploi.

CATI : Centre d'Aide au Travail Indépendant.

DIAP : Dispositif d'Aide a l'Insertion professionnelle.

DEW: Direction de l'Emploi de Wilaya.

ESIL : Emploi Salariés d'Incitative Locale.

ONS : Office Nationale des Statistiques.

PID : Dispositif d'Insertion Sociale.

UGTA : Union Générale des Travailleurs Algériens.

TUP-HIMO : Travaux d'Unité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre.

La liste des tableaux

N°	Intitulé	Page
01	La répartition des enquêtés selon le genre	65
02	La répartition des enquêtés selon l'âge	65
03	Le travail dans le cadre du DAIP	67
04	Les catégories des employés qui passent par le DAIP	69
05	L'objectif des jeunes insérés dans le cadre de DAIP	70
06	La méthode préférée d'insertion	72
07	Les procédures d'insertion	75
08	Arrêt du contrat pendant ou a la fin de la période d'insertion	78
09	Les Réclamations dans le cadre du DAIP	81
10	La satisfaction par rapport au salaire	83
11	Le respect de la hiérarchie au sein de l'organisation	85
12	Evolution de carrière dans le cadre de DAIP	86
13	La satisfaction dans le cadre de DAIP	89

Sommaire

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : le cadre méthodologique de la recherche

1. Les raisons du choix du thème	06
2. Les objectifs de la recherche	07
3. La problématique	07
4. Les hypothèses	10
5. Définition des concepts	10
6. La méthode et la technique utilisées	13
7. L'échantillon	16
8. La pré-enquête	17
9. Le déroulement de l'enquête	18
10. Les difficultés rencontrés	18
11. Les avantages de la recherche	18

Chapitre II : L'adéquation entre la formation universitaire et le marché du travail

1. La formation universitaire en Algérie	20
2. Le marché du travail en Algérie	25
3. Les mesures de lutte contre le chômage mises en œuvre par l'État Algérien	28

Partie pratique

Chapitre III : Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle

1. La genèse de l'insertion professionnelle	40
2. Les objectifs de l'insertion professionnelle	44
3. Les acteurs de l'insertion professionnelle	45

Chapitre IV : Présentation de l'organisme d'accueil, analyse des données et vérification des hypothèses

1. Présentation de l'entreprise Général Emballage	59
2. Analyse et interprétation des données	65
3. Analyse générale	92
4. La vérification des hypothèses	94

Conclusion

Liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction

La création de l'emploi est l'une des préoccupations fondamentales des états dans le monde afin d'atténuer le taux de chômage, et ce par l'encouragement des innovations, la création de PME et PMI ainsi que la réalisation des projets.

L'Algérie, comme les autres pays, sensible au phénomène, se mobilise aussi pour réduire ce mal de société « chômage » par la mise en place des différents modes d'insertion, d'implication et de recrutement. Cependant lier le monde du travail aux centres de formation et université, est l'une des solutions majeure qui permettent, d'une part de répondre aux nouveaux besoins du marché du travail et d'une autre part répondre à la problématique de la réduction du taux de chômage.

Par ailleurs, afin de répondre aux nouvelles tendances de l'économie algérienne, l'état a proposé un ensemble de fonctionnements en enregistrant de nouvelles réformes à savoir des nouveaux mécanismes à mettre en place pour l'insertion des nouveaux diplômés dans le marché de travail en leur offrant des qualifications suffisantes de leur employabilité.

De ce fait, l'Etat algérien a instauré divers dispositifs pour la création de l'emplois tels que : l'ADS CNAC ENJEM ENSEJ DAIP.

Notre travail de recherche se focalise sur l'un de ces mécanismes d'insertion professionnelle à savoir le DAIP.

Afin de mener à bien notre étude, nous avons divisé notre travail en deux principales parties :

La partie théorique, qui se résume comme suit : Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de notre recherche, il contient les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique puis la population d'étude, la pré enquête, le déroulement de l'enquête et enfin les problèmes rencontrés durant la recherche et les avantages de recherche .

Quant au deuxième chapitre qui s'intitule la formation universitaire et le marché du travail lequel contient le chômage et ses mesures de lutte qui présente les différents dispositifs tel que : l'ANSEJ, ANGEM, CNAC, DAS, l'ANEM et le DAIP.

En ce qui concerne la partie pratique, elle contient deux chapitres, le premier concerne la présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), tandis que le deuxième chapitre consiste sur la présentation de l'organisme d'accueil, l'analyse des entretiens, l'analyse générale et la vérification des hypothèses.

Partie
Théorique

Chapitre I

Le cadre méthodologique de la recherche

Dans ce premier chapitre, nous allons en premier lieu, donner les raisons du choix du thème ainsi que les objectifs de notre recherche, ensuite, élaborer une problématique suivie de l'ensemble de nos hypothèses.

En deuxième lieu nous allons définir quelques concepts que nous avons jugé importants et indispensables tout au long de notre étude.

Enfin, nous allons aborder la méthode et la technique utilisés, qui nous ont servi de moyen pour la collecte des données nécessaires afin de réaliser notre objectif.

1. Les raisons du choix du thème

Chaque sujet d'une recherche scientifique a un motif précis, et selon BEAUD Michel « il n'y a pas de thèmes de recherche bons ou mauvais, dans l'absolu, vous jugerez qu'ils sont bons ou mauvais par rapport à plusieurs critères ». ¹L'un de ces critères sont les raisons qui nous ont poussées à choisir ce sujet de recherche.

Cependant parmi les raisons qui nous ont motivées à réaliser ce travail de recherche, nous citerons ce qui suit :

- C'est une occasion pour mettre en pratique nos connaissances théoriques acquises concernant les pratiques de la gestion des ressources humaines.
- Le thème a déjà été traité selon la perspective économique, nous essayerons de le traiter selon la perspective sociologique.
- L'importance de l'insertion professionnelle qui permet l'acquisition de l'expérience et facilite l'intégration des diplômés.
- Après une observation de notre entourage, on a constaté que le phénomène professionnel, devient un problème de plus en plus préoccupant.

¹ BEAUD Michel, L'art de la thèse, Edition Casbah, Alger, 2006, p : 26.

2. L'objectif de la recherche

Selon GRAWITZ Madeleine, « le point de départ d'une science réside dans la volonté de l'homme de se servir de sa raison pour comprendre »¹

Par là on peut réduire que chaque chercheur à des fins bien précise.

Cependant, notre présente recherche a pour objectif de :

- Comprendre le fonctionnement du dispositif a l'aide d'insertion professionnelle (DAIP).
- D'étudier l'intervention de l'Etat dans la régulation du marché du travail en Algérie, par des organismes qui sont instaurés spécialement pour la création de l'emploi, et la lutte contre le chômage, à cet effet nous voulons accentuer sur l'un de ces dispositifs qui est le « DIAP », et démontrer sa puissance en termes de création de l'emploi, et de la diminution du chômage.
- Acquérir et élargir nos connaissances sur l'insertion professionnelle.
- Appliquer des connaissances scientifiques directement sur le terrain et, de découvrir la réalité de ce milieu.

3. La Problématique

Afin d'assurer un essor économique et social, l'Algérie a procédé à diverses réformes toutes nécessaires, elle s'est assignée particulièrement à un objectif principal celui de la création de l'emploi et aussi la réduction drastique du taux de chômage, qui jusqu'à nos jours demeure une équation délicate.

Cette dernière est conjuguée d'une réalité et d'un marché du travail assez complexe car il ya plusieurs facteurs importants qui interviennent pour réguler ce marché, et parfois rompre avec la logique de l'offre et de la demande .Un des

¹ GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, 11^{ème} Edition, Dalloz, paris, 1990, p : 17.

facteurs essentiels est : l'état ; qui intervient beaucoup dans la régulation de ce marché.

Pour cela divers secteurs ont été relancé ; de l'éducation à l'agriculture en passant par le secteur économique et social d'une manière très large.

Etant donné la complexité de la lisibilité du marché du travail, il faut une vraie politique de croissance pour favoriser la création de l'emploi et ainsi réduire un chômage endémique, en particuliers celui des universitaires.

En 1990, le gouvernement a procédé à l'élaboration de plusieurs reformes économiques et structurelles ayant conduit, à la fermeture de plusieurs entités publiques, des compressions d'effectifs et des salaires impayés. Ces situations ont engendré et favorisé la création d'un marché informel. Cette nouvelle situation a induit automatiquement à une déréglementation du marché du travail.

Ainsi, ce dernier dépend de diverses promotions sortantes des universités et des centres de formations professionnelles qui ne cessent de mettre sur le marché une panoplie de qualification nécessaires à relever la croissance économique.

Cependant que les analyses de spécialistes (démographe, statisticiens), estiment qu'au delà de 2010 la population active en âge de travailler dépassera environ 65% de la population totale. Cette situation amène les pouvoirs publics à réfléchir et dresser un plan future pour résorber cette population active.

Alors , et en Présentant une aisance financière depuis la remontée des prix du pétrole, l'Algérie a consacré une importante part de ses recettes pour la création de l'emploi, ainsi une judicieuse politique a été mené par les pouvoirs publics en ce sens, depuis environ un peu plus d'une dizaine d'années, par la mise en place d'organes adapte à diverses catégories d'âge et de niveau (social

et culturel), Suite à cela cinq(5) structures relevant de divers ministères (solidarité, emploi et affaire social...)et différents dispositifs tels que : ANSEJ, CNAC, ANGEM, c'est à dire des créations de micro entreprise permettant la création d'emploi et ADS, ANEM c'est des dispositifs de création d'emploi.

Après ce bref constat du marché, nous nous limitons à étudier de plus près un nouveau dispositif nommé DAIP(2008), relevant de l'ANEM qui « vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques et privées et des institutions et administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat »¹.

Ce qui fait que le dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP) occupe une place importante dans la création d'emploi, ce qui nous a amené à vouloir traiter ce sujet en effectuant une enquête au sein d'une entreprise privée « GENERAL EMBALLAGE ». Pour cerner notre thématique nous tenons à poser les questions suivantes : Dans quel cadre le DAIP contribue-t-il à la création de l'emploi ?

- A qui profite-le plus le DAIP ?
- Quels sont les avantages tirés par les deux parties (employeurs et employés) par le dispositif DAIP ?
- Quelle évolution de carrière pour un employé issu du système DAIP ?
- Le DAIP permet-il une satisfaction aux employés?

¹ Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008.

3. Les hypothèses

QUIVY Raymond et Luc Van Campenhoudt, définissent l'hypothèse comme « Une proposition qui anticipe une relation entre deux termes, qui selon les cas peuvent être des concepts ou des phénomènes, une hypothèse est donc une réponse provisoire, une présomption qui demande à être vérifiée »¹.

Sur ce, nous avons conçu la réponse aux questions de notre problématique selon la proposition des hypothèses suivantes :

- Le DAIP profite plus aux universitaires.
- Le DAIP permet une insertion plus rapide dans le marché du travail.
- Le DAIP permet de préparer les employés à une insertion professionnelle durable.
- Satisfaction des employés dans le cadre de DAIP.

4. Définition des concepts

La définition des concepts est une étape essentielle pour concrétiser et étudier les principaux éléments qui entrent dans la composition de nos hypothèses comme l'affirme GRAWITZ Madeleine « un concept est une abstraction, une pensée, un moyen de connaissance »².

Alors le concept est l'un des éléments essentielle et indispensables pour tout recherche scientifique. et autant qu'outil, il fournit non seulement un point de départ, mais également un moyen de désigner ce qui n'est pas directement observable.

Donc, il est utile de présenter quelques concepts liés à notre thème, qui sont les suivants :

¹ QUIVY Raymond et LUC Van Campenhoudt, Manuel de recherche en science sociale, Edition Dunod, Paris, 1988, p : 129.

² GRAWITS Madeleine, Op Cit, p: 17.

Un dispositif

« Partie d'une loi, d'un édit, d'un jugement, d'une ordonnance, d'un décret arrêté,...qui en contient la décision et les dispositions pratique ... »¹.

« Ensemble des mesures prises en vue d'atteindre un objectif »².

Insertion

« Mot fortement polysémique servant à désigner l'accès au marché et l'intégration sociale de populations spécifiques, notamment les jeunes sortant de l'école »³.

Insertion professionnelle

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

Elle est définie « comme un processus multidimensionnel (économique et social, singulier et collectif) qui a pour but d'accompagner l'individu à retrouver sa place au sein de la sphère professionnelle et /ou social »⁴.

Dans la présente étude, l'insertion professionnelle est la procédure mise en place par le législateur algérien en vue d'insérer les jeunes demandeurs d'emploi, dans le monde professionnel.

Profil

Ensemble des qualifications, des aptitudes des traits psychologiques (d'une personne) nécessaires (pour occuper un emploi, une fonction ou un poste)¹.

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

² Encyclopédie libre et collaborative wiktionary, in Google, le 11.12.2010.

³ HUTEAU Michel, GUICHARD Jean, Orientation et insertion professionnelle, 75concepts clés, Edition Dunod, Paris, 2007, p : 257.

⁴ LORIOU Marc, Que ce que l'insertion, Edition L'Harmattan, Paris, 1999, p : 13.

La formation

« C'est le but de l'éducation au sens large, comprend aussi le perfectionnement, le recyclage »².

« La formation est le moyen de produire des compétences. Dans ce sens elle peut être considérée comme fonction de production. Cependant, au-delà des obligations légales qui font de la formation un droit pour la plupart des salariés, elle a aussi une dimension psychologique, qui exprime bien les sciences de l'éducation »³.

ANEM

« L'agence nationale de l'emploi est un établissement public à gestion spécifique qui assure depuis une vingtaine d'année l'essentiel du service public de l'emploi. L'ANEM est créée en 1990, régie par les dispositifs du décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006. Elle est dotée d'une personnalité morale et jouit d'une autonomie financière. Cet organisme est placé sous la tutelle du ministre du travail de l'emploi et de la sécurité sociale (MTSS) »⁴.

Entreprise

Selon GRAWITZ Madeleine l'entreprise est définie comme suit :

« Unité de production originale caractéristique du capitalisme formée d'un groupe d'hommes travaillant ensemble à des postes différents, en vue de produire des biens à vendre avec profit sur le marché .d'où utilité en de hors du profit objectif connu, relations informations etc ».⁵

¹ LEFRESNE Florence, Les jeunes et emploi, Edition la découverte, 2003, p17.

² GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 1999, p : 184.

³ LE DUFF Robert, Encyclopédie de la gestion et de management, 1^{er} Edition, Dalloz, Paris, 1999, p : 423.

⁴ Site internet de l'agence ANEM : www.anem.dz.

⁵ GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, Op Cit, p : 151.

« Les entreprises à caractère public sont organisées selon des modalités très variées. Parfois constituée en sociétés anonymes dont l'Etat est le seul actionnaire (entreprises nationales). Elles ont souvent des structures spécifiques : établissement public industriel ou commercial, office, régie, concession, société d'économie mixte, etc »¹.

Le marché du travail

« Le marché du travail a un double sens. Au sens courant, il désigne la situation de l'emploi dans une économie et plus précisément l'état des emplois disponibles (nature, qualification exigée, quantité). On dira ainsi que les demandeurs d'emplois, c'est-à-dire les chômeurs, ont des difficultés pour s'insérer dans le marché du travail, car les offres d'emplois des entreprises sont insuffisantes.

Le marché du travail est aussi un concept économique .C'est un marché mettant en relation ceux qui offrent leur travail(les salariés) et ceux qui en demandent ce service (facteur de production pour les entreprises).Langage courant et langage économique s'opposent ici car l'offre de travail des salariés (notion économique) correspond à la demande d'emploi (sens courant).A l'inverse, la demande de travail des entreprises correspond à l'offre d'emploi (sens courant) »².

5. La méthode et technique de recherche

Chaque recherche exige une démarche méthodologique qui s'appuie sur une méthode et une technique qui permettent d'aboutir à des résultats scientifiques et objectifs.

¹ CAPET Cause et MEUNIER .J, Diagnostic, Organisation, Planification d'Entreprise, Édition economica, paris, 1983, p : 29.

² CAPUL Jean-Yves et GARNIER Olivier, dictionnaire d'économie et de science sociale, Édition Hatier, Italie, 2005, p : 53.

5.1. La méthode utilisée

D'après Maurice Angers « la méthode est l'ensemble des procédures, des démarches précises adoptées pour en arriver à un résultat. En effet la méthode utilisée est déterminée par la nature du thème, ses spécificités ainsi que ses objectifs »¹.

Dans notre recherche, nous avons utilisé la méthode qualitative qui est « l'ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes »².

5.1.1. La méthode qualitative

Pour mener notre recherche, nous avons fait appel à la méthode qualitative dont l'objectif est de comprendre le lien existant entre le DAIP et la formation universitaire.

A titre de définition « la méthode qualitative vise d'abord à comprendre le phénomène à l'étude. Il s'agit d'établir le sens propre recueilli ou des comportements observés »³.

5.2. La technique utilisée

Il existe plusieurs techniques qui permettent au chercheur de mener son enquête. Il est recommandé de choisir une ou plusieurs techniques, cela dépend de la nature de la recherche ainsi que de la méthode utilisée.

5.2.1. Le guide d'entretien

Pour ce qui est technique, on a eu recours au guide d'entretien qui est utilisé soit pour élaborer des domaines encore largement méconnus, soit pour se familiariser avec les enquêtés. « Un guide d'entretien n'est pas une liste de questions préformées, car cette procédure ressemblerait alors à une sorte de

¹ ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997, p : 9.

³ Ibid, p: 60.

³ ANGERS Maurice, Ibid, p: 60.;

questionnaire d'enquête. Le guide d'entretien doit présenter des thèmes et des sous thèmes directeurs qui seront abordés au cours de l'entretien, il doit être précis formalisé et organisé »¹.

Les guides d'entretiens doivent être soumis à l'analyse de contenu

a-Selon BERELSON : « c'est une technique de recherche pour la description objective, systématique et quantitative de contenu manifeste des communications, ayant pour but de les interpréter »².

b-La technique L'analyse de contenu : « C'est la technique indirecte d'investigation scientifique utilisée sur des productions écrites, sonores ou audiovisuelles, prévenant d'individu ou de groupe, qui permet de faire un prélèvement soit quantitatif, soit qualitatif en vue d'expliquer, de comprendre et de comparer »³.

c-L'analyse thématique : « C'est l'analyse la plus simple des analyses de contenu qui consiste à repérer des expressions verbales ou textuelles des thèmes généraux, récurrents qui apparaissent sous divers contenus plus comparés »⁴.

d-L'analyse transversale on entend par : « l'analyse comparative des énoncés à l'intérieur de chaque thème et sous-thème ; elle est dite transversale dans la mesure où chaque thème traverse l'ensemble des textes. On compare les extraits réunis à l'intérieur de chaque dossier pour dégager les ressemblances et les différences »⁵, cela signifie qu'elle s'effectue thème par thème.

Les thèmes qui ont été tirés et développés selon nos hypothèses sont :

¹ DESANTI Raphael et CARDON Philippe, Initiation à l'enquête sociologique, Edition A.S.H, France, 2010, p : 65.

² GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, Op Cit, p : 551.

³ ANGERCE Maurice, Op Cit, p : 157.

⁴ ALEX Mucchielli, Dictionnaire des méthodes qualitatives en science sociales, Edition Armand Colin, paris, 2002, p : 259.

⁵ COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, Edition Casbah, Alger, 1996, p : 65.

1^{er} thème : Dispositif a l'aide d'insertion professionnelle

- Le travail dans le cadre de DAIP
- Les demandeurs d'emploi qui passe par le DAIP.
- L'objectif des jeunes insérées dans le cadre de DAIP.

2^{ème} thème : insertion professionnelle

- Les méthodes d'insertion
- Les procédures d'insertion
- Arrêt du contrat pendant ou a la fin de la période d'insertion
- Les réclamations dans le cadre du DAIP

3^{ème} thème : Les conditions de travail dans le cadre de DAIP.

- La satisfaction dans le salaire
- Le respect de la hiérarchie au sein de l'organisation

4^{ème} thème : Satisfaction et évolution de carrières dans le cadre de DAIP.

- Evolution de carrière
- La satisfaction dans le cadre de DAIP

Du moment que notre échantillon est composé de deux (2) catégories, pour chaque tableau on a déduit une analyse comparative pour les deux genres (filles, garçons).

6. L'échantillonnage

Selon ANGERCE Maurice : « C'est l'ensemble des opérations permettant de sélectionner un sous ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon »¹.

¹ ANGERCE Maurice, Op Cit, p : 229.

❖ Echantillon

C'est un : « sous ensemble d'éléments d'une population donnée »¹.

Dans notre étude, nous avons opté pour le :

❖ Tri expertise

« Qui est un procédé non probabiliste d'échantillonnage dirigé par une ou des personnes, nous donnant accès aux éléments de la population »².

Nous avons opté pour ce type de tri, suite aux difficultés rencontrées de prendre attache directement avec les employés recrutés dans le cadre du DAIP à Général Emballage à cause de leur nombre limité .Nous avons alors eu recours à quatre personnes qui nous ont conduit aux quatorze éléments de la population de notre étude.

La taille de notre échantillon a été limitée au nombre (14) enquêtés sur un nombre inconnu.

7. La pré enquête

Avant d'entamer notre recherche finale on a eu recours a une pré-enquête « Elle représente une étape très importante dans tout projet de recherche, elle consiste à essayer sur un échantillon réduit ; les instruments (analyse des documents pour tester les hypothèses et l'entretien avant d'entreprendre l'enquête elle-même »³.

Notre pré enquête a été accomplie sur quatre (4) employés de l'entreprise Général Emballage, qui s'est déroulée durant le début du mois de mai, pendant sept jours, chaque entretien a duré au moins 10 minutes.

¹ ANGERCE Maurice, Op Cit, p : 228.

² ANGERCE Maurice, Op Cit, p : 370.

³ GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, Op Cit, p : 550.

Cette dernière nous a aidé à l'élaboration finale du guide d'entretien en modifiant quelques thèmes et sous thèmes, et d'en ajouter des sous thèmes qui sont en rapport direct avec nos hypothèses.

8. Le déroulement de l'enquête

Durant notre enquête, nous avons pu rencontrer quelque employés de l'entreprise, avec qui nous avons réalisé (14) entretiens.

Pour la présente recherche, nous avons consacré vingt huit jours (28), du 22/03/2015 au 22/04/2015, durant lesquels nous avons pu effectuer des visites afin de rencontrer des employés, chose qui nous a permise d'obtenir des informations assez profondes dont nous avons besoin, à travers bien sur les prises de note.

9. Les difficultés rencontrées

- Le manque d'études intérieures.
- Le non disponibilité des ouvrages au niveau de la bibliothèque de Bejaia.
- Le manque de documentation concernant l'insertion professionnelle en Algérie.
- La difficulté de prendre attache avec les employés de l'entreprise.
- La difficulté d'avoir tout le document nécessaire concernant le dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP).

10. Les avantages de la recherche

Notre étude nous a permis de ;

- Répondre à notre questionnement.
- Le contacte direct avec le terrain.
- Connaitre le rôle du nouveau dispositif d'aide a l'insertion professionnelle (DAIP).

Chapitre II

L'adéquation entre la formation universitaire et le marché du travail

1. La formation universitaire en Algérie

Avec le développement technologique et la mondialisation, l'université doit être formatrice des jeunes cadres qui seront aptes d'aller sur le terrain et d'affronter la réalité, c'est-à-dire la vie à l'intérieur de l'entreprise, son entourage et ses finalités, en d'autres termes l'université doit produire la matière première pour l'entreprise de son côté humain.

« L'université présente des aspects multiples et évolue chaque jour, la caractériser dans son ensemble, porter sur elle des appréciations générales, la figer dans une situation momentanée est d'autant plus délicat que cela risque de déformer la réalité, lui assigner des objectifs finaux dont la rigueur et les limites ne laisseraient pas la créativité interne et de la nature même de l'université qui doit rester une entreprise au service d'un développement dynamique, donc une entreprise adaptable à toute situation extérieure nouvelle »¹.

C'est à l'université, que sont assignées les responsabilités de prendre en charge l'éducation de l'étudiant pour lui transmettre les connaissances qu'il va utiliser Lorsque arrivera le jour où il se mettrait devant un responsable chargé de recrutement pour faire valoir ses compétences. Donc l'université est présente pour préparer le jeune à la vie active et toutes les difficultés qu'il peut rencontrer tout au long de son parcours professionnel.

La qualité de la formation qu'a eu l'étudiant est en relation directe avec l'université, qui va être jugée après l'insertion des jeunes dans des différentes entreprises.

Donc cette mission est importante pour notre sujet de recherche, qui est la préparation du jeune diplômé à l'emploi, afin de comprendre et de vérifier leur

¹ FERFERA.Y, Formation pédagogique et pratique dans le supérieur, Edition CREAD, n°59/60, Alger, 2002, p : 7.

efficacités dans l'entreprise et le degré de contribution de ces jeunes au développement de cette dernière.

1.1. Une adaptation difficile du système éducation (formation au monde du travail)¹

L'université a toujours constitué le lieu fondateur, fédérateur et formateur de la société. C'est elle qui prépare, accompagne et anticipe le changement. Plus que jamais l'adaptation du système d'éducation et de formation est urgente et impérieuse. Elle doit tenir compte des mutations en cours, en fonction des exigences de l'économie nationale en facilitant et en accélérant son insertion dans l'économie mondiale.

En règle générale, la mission que s'assigne l'université dans ses différentes composantes vise à la fois une scolarisation des individus et le développement du sentiment de leur appartenance à la société. Il s'agit en somme pour abonder dans le sens d'Alain MICHEL de s'assurer que chaque étudiant sortant du système éducatif dispose d'une trousse d'outils intellectuels lui permettant de maximiser ses chances d'insertion dans la vie en société.

Dans cet ordre d'idées, le système éducatif sous la pression de divers facteurs a fait l'objet de réformes successives pour favoriser son adaptation aux nouvelles exigences politiques, économiques, sociales et technologiques.

Ces réformes posent la nécessité de passer d'une logique de l'enseignement à une logique de l'apprentissage ou l'élève doit être au centre du système éducatif.

Pour l'essentiel l'adaptation des programmes et leurs contenus aux nouvelles exigences de libéralisation de l'économie et de démocratisation de la société,

¹ CHERHBIL Hocine, la relation formation emploi dans l'administration publique algérienne, Edition Casbah, Alger, mai, 2001, p : 2.

Chapitre II L'adéquation entre la formation universitaire et le marché du travail

l'introduction des méthodes pédagogique, de moyens didactiques nouveaux, une politique cohérente et ordonnée de formation des formateurs constituent les axes majeurs de cette réforme. Dans le même temps, la formation supérieure est également interpellée.

L'impact des réformes successives qui ont touché ce secteur ont amené le système universitaire à connaître des mutations profondes sur une période très courte. C'est un lieu commun de dire que le développement de la formation supérieure a entraîné une série de conséquences qui se traduisent par un encadrement de rang magistral insuffisant et des méthodes d'enseignement inadaptées.

Il ya quelque temps, le marché du travail a permis l'absorption de la quasi totalité des diplômés, sans que les profils de qualification ne répondent aux exigences de qualification requises, il y a lieu de constater que les diplômés trouvent de plus en plus des difficultés à trouver un emploi.

Plus précisément encore, ces dysfonctionnements sont exacerbés du point de vue de l'adéquation avec l'emploi. Une étude sur l'insertion professionnelle des diplômés montre les difficultés pour ceux-ci d'être opérationnelles au moment de leur recrutement¹.

¹CHERHBIL Hocine, O p Cit, p : 3.

1.2. La formation et l'emploi en Algérie¹

Depuis l'indépendance de l'Algérie, Les universités ont fait des efforts considérables pour faire face à la massification 800 milles d'étudiants Aujourd'hui (sur un total de 1.2millions d'étudiants dans l'enseignement supérieur) en développant des formations qui favorisent l'insertion professionnelle des étudiants. On ne le souligne pas assez, elles contribuent très largement à travers leurs filières non sélectives à l'intégration sociale de nos concitoyens issus de toutes les minorités sociales. Elles sont un lieu de savoir et d'excellence où se développent la recherche et la production de connaissances qui font de l'Algérie une nation respectée au sein du concert des nations.

Toutes fois, le service public de l'enseignement supérieur doit avoir d'avantage le souci de l'insertion professionnelle et du devenir des étudiants dont l'État lui confie la charge.

Les taux d'échec dans certaines filières, ou l'existence d'effectifs importants dans des filières avec très peu de débouchés, constituent un gâchis humain et fragilisent l'ensemble de notre système d'enseignement supérieur.

Alors on doit arriver par tous les moyens à donner des propositions, et les propositions que nous formulons c'est de créer une commission qu'on appellera Université-emploi, visant à réduire drastiquement les taux d'échec en redéfinissant les procédures d'orientation pré-et post-bac et à améliorer la dimension professionnelle des formations universitaires par le rapprochement durable de l'université et du marché de l'emploi.

Alors L'université algérienne dispense des formations qui ne sont pas adaptées aux besoins du marché national de l'emploi.

¹ ABDOU Semar, www.Algerie-focus.com,01/03/2013,à 11 :05h, p : 3.

Plusieurs experts, enseignants universitaires, chercheurs et économistes ont dressé ces dernières années ce constat amer. Mais cette fois-ci, c'est le secrétaire général du Syndicat national des enseignants universitaires, Massoud Amarna, qui est monté au créneau pour réclamer des changements et une nouvelle stratégie. En effet, cet enseignant syndicaliste a reconnu qu'il est devenu aujourd'hui urgent et nécessaire d'adapter les offres de formation universitaire aux besoins du marché de l'emploi.

Faute de quoi, l'université algérienne continuera à former des chômeurs diplômés dont la formation ne correspond en rien aux besoins des entreprises qui activent dans divers secteurs. Dans ce sens, Massoud Amarna a estimé qu'il était nécessaire d'établir des ponts entre l'université et les opérateurs économiques et sociaux.

Le secrétaire général de ce mouvement syndical affilié à l'Union générale des travailleurs algériens (UGTA) a affirmé également que la question d'ouvrir l'université sur l'environnement économique, social, politique et culturel était décisive et vitale.

Il est à souligner que plusieurs chercheurs universitaires ont estimé que la crise de l'université algérienne est née en premier lieu de l'absence d'une politique de l'enseignement supérieur qui fixe les priorités et les missions de l'université en rapport avec les besoins sociaux, économiques et culturels de notre société.

La seule et unique préoccupation des pouvoirs publics depuis un certain nombre d'années reste la gestion des flux d'étudiants qui est une conséquence de la massification de l'enseignement supérieur en Algérie,¹Avait dénoncé récemment Farid Cher bal, Enseignant chercheur à l'USTHB, qui a réclamé d'organiser en urgence les états généraux de l'université algérienne.

¹ ABDOU Semar, www.Algerie-focus.com, Le 01/03/, 2013, à 11:30h, p : 4.

2. Le marché du travail en Algérie

2.1. Le chômage en Algérie

Le chômage est le ralentissement de la capacité de création d'emploi, est une des caractéristiques de l'économie et de la société algérienne actuellement .selon la définition du bureau international du travail : « un chômeur est toute personne sans emploi, salariée ou non, à temps plein ou partiel, qui de plus est disponible et à la recherche d'emploi »¹.Donc cette définition exclue ceux qui exercent de petites activités de subsistance.

2.2. Les causes du chômage ²

2.2.1. Les causes directes se résument par les cas suivants

- Fin de chantier.
- Fin de contrat.
- Licenciements individuels ou collectifs.
- Cessation d'activité.
- Démissions.

2.2.2 Les causes indirectes

❖ **Les causes structurelles** qui se résument par :

- Le manque du dynamisme du secteur productif existant ;
- Le ralentissement, et même dans beaucoup de cas l'arrêt des investissements productifs ;
- L'inadéquation formation-emploi.

¹ Document du bureau international de travail.

² GILBERT Blardone, la vaincre le chômage, Edition l'épargne, Paris1987, pp : 471-475.

❖ Les causes conjoncturelles¹ :

• L'évolution de la population et la féminisation des emplois

L'explosion démographique des ménages a augmenté l'offre de travail, ainsi que l'augmentation des postes occupés par les femmes. Tout cela a causé automatiquement le taux de chômage et notamment le sexe masculin qui trouve des difficultés pour être embauché. Car la plus part d'employeurs préfèrent recruter des femmes à la place des hommes, car les femmes travaillent à n'importe quel prix et dans n'importe quelles conditions. Contrairement aux hommes qui négocient leurs conditions de travail ainsi que leurs salaires.

• Le rôle du progrès technique

L'évolution de la science a affecté directement l'évolution de l'utilisation de la machine à la place de l'homme dans la réalisation d'un travail. Ce qui résulte des licenciements et notamment l'augmentation du taux de chômage chez les ménages.

• Les rigidités à la baisse des salaires

L'essai de la création de poste de travail supplémentaires en réduisant le temps du travail et notamment les rémunérations qui sont parfois figées, qui ne couvrant plus les besoins de la vie quotidienne. C'est-à-dire que les salaires sont bas par rapport au coût de la vie, alors les ménages sont démotivés et n'ont aucune volonté, et automatiquement n'ait une méfiance pour ces postes de travail.

¹ GILBERT Blardone, *Op Cit*, pp: 476-477.

2.3. Les différents types de chômage¹

➤ Le chômage conjoncturel

Chômage résultant d'un retentissement de l'activité économique. C'est-à-dire il est provisoire en attendant que le marché s'active et la concurrence sera le seul déterminant.

➤ Le chômage structurel

Chômage lié aux déséquilibres structurels de l'économie (déséquilibres régionaux, inadaptations, déclin d'activités traditionnelles etc....). Ce type de chômage peut toucher uniquement un domaine d'activité dans une région particulière.

➤ Le chômage saisonnier

Apparaît lorsque l'activité du salarié change avec les saisons. Tel que la récolte des raisins qui se pratique uniquement à l'été, et puis l'activité s'arrête. Automatiquement les ouvriers se mettent au chômage à nouveau.

➤ Le chômage technique

Inactivité forcée des salariés décidée par le chef d'entreprise pour réduire la production lorsque la conjoncture est mauvaise. C'est-à-dire que lorsque la vente du produit de l'entreprise baisse sur le marché à cause de l'offre dépassant la demande, l'employeur prend ses précautions donc il met quelques ouvriers en chômage.

¹ STIGLITZ JE et autres, principes d'économie moderne, 3^{ème} Edition de Boeck, 2007, pp : 471-475.

➤ **Le chômage fractionnel¹**

En situation de plein-emploi, chômage d'adaptation lié à la période entre deux emplois, c'est le temps écoulé entre l'arrêt du premier emploi et l'embauche au deuxième emploi.

➤ **Le chômage technologique**

Apparait comme la conséquence de la substitution du facteur capital au facteur travail dans le processus de production. En d'autre terme, la machine remplace l'homme depuis l'évolution des technologies et les machinismes. Donc c'est la menace du progrès technologique sur la ressource humaine qui risque d'être remplacé par la machine qui coute moins chère et qui produit plus.

➤ **Le chômage partiel**

Est dû à la réduction temporaire de l'activité d'une entreprise. Le cas échéant des entreprises publique set privée en France lors de l'arrivée de crise financière de 2007. Pour faire face à cette dernière, les employeurs ont réduit l'activité en réduisant les horaires de travail. Donc les ouvriers touchent la moitié de ce qu'ils touchaient avant.

3. Les mesures de lutte contre le chômage mise en œuvre par l'Etat algérien

Afin de lutter contre le chômage et créer de l'emploi, les pouvoirs publics ont mis en œuvre divers dispositifs, s'articulant autour de l'idée d'aider les jeunes diplômés ou non diplômés à trouver un emploi.

Ces dispositifs sont représentés par l'agence nationale de soutien à l'emploi de jeunes (ANSEJ), la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC), l'agence nationale de gestion de micro crédit (ANGEM), l'agence nationale de l'action sociale (ADS), et l'agence nationale de l'emploi (ANEM)...

¹ STIGLITZ JE et autres, Op cit, pp : 475-476.

3.1. L'agence nationale de soutien de l'emploi des jeunes (ANSEJ)¹

L'ANSEJ s'inscrit dans la ligné des programmes gouvernementaux de lutte de chômage de la population telle le Dispositif d'Insertion des Jeunes qui avait exercé de 1987 à 1996, qui constitue la première expérience en la matière qui d'ailleurs à montrer ses limites eu égard des faiblesses des résultats enregistrés et la tendance générale à la disparition de la quasi-totalité des coopératives d'emploi des jeunes créés dans ce cadre.

Néanmoins, les déficiences du DIPJ ont poussé les pouvoirs publics à la mise en place du dispositif ANSEJ. Ce dernier, a été institué en 1996(l'ordonnance N°96-14 du 24/06/1996 fixant les modalités de fonctionnement du fond national de Soutien à l'Emploi de Jeunes).

Le dispositif de création de micro-entreprise, géré par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes(ANSEJ) est destiné aux jeunes chômeurs qualifiés (âgés de 19 à 35 ans), ce programme consiste à fournir un certain nombre d'incitations à même de favoriser l'entrepreneuriat et la réalisation d'investissements : bonification du taux d'intérêt bancaire, crédit sans intérêt, création d'un fonds garantie, accompagnement du jeunes investisseur, octroi d'avantages fiscaux et parafiscaux. Les réticences, souvent en décalage avec la politique gouvernementale, des banques à financer ces projets et les difficultés d'obtention de locaux professionnels sont les deux principaux facteurs bloquants du développement de ces micro-entreprises.

✓ **Mission de l'ANSEJ**

- Soutien, conseil et accompagnement des jeunes promoteurs à la création d'activités.
- Mise à la disposition des jeunes promoteurs toute information économique, technique, législative et réglementaire relative a leurs activités.

¹ [http://www.ansej.org .dz](http://www.ansej.org.dz), Le13/3/2019, à 19 :30h, p: 2.

- Créer une banque de projets.
- Développer des relations avec les différents partenaires du dispositif (banques, impôts, cnas...).
- Développer un partenariat intersectoriel pour l'identification des opportunités d'investissement – divers secteurs.
- Assurer une formation en relation avec l'entreprise au profit des jeunes promoteurs.
- Encourager toute autre forme d'actions et de mesures pour la promotion de la création d'activité¹.

3.2. La caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)

Créer par le décret exécutif N°94-188 du 6 juillet 1994 en application du décret législatif N°91-11 du 11 mai 1994, la caisse nationale d'assurance chômage est la pièce centrale du « dispositif de protection des salariés susceptibles de perdre de façon involontaire leur emploi pour raison économique »².

Elle sert exclusivement, de façon directe ou indirecte, les allocataires et les personnes menacées de perdre leur emploi pour raison économique.

Dans le cadre du programme de lutte contre le chômage et la précarité, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage- CNAC a pris en charge en 2004 le dispositif de soutien à la création d'activités, en fin juin 2010 les pouvoirs publics, suite à une évaluation de son parcours, ont pris de nouvelles dispositions pour mieux répondre aux attentes et aspirations de la population concernée.

Visant sans cesse le développement et la transmission de la culture entrepreneuriale, les aménagements de ce dispositif ont porté sur :

¹ <http://www.ansej.org.dz>, Le 13/3/2019, à 20:03h, p: 3.

² <http://www.cnac.dz/>. Le 12/03/2016, à 20:45h, p: 1.

- La réduction d'inscription à l'ANEM, un (01) mois au lieu de six (06) mois.
- Le relèvement du niveau d'investissement de 5Millions DA à 10Millions DA.
- L'accès au dispositif de 30 ans à 50ans.
- Et outre la création, l'extension des capacités de production des biens et services.

Forte de son expérience dans le domaine de l'accompagnement et de son réseau des centres d'Appui au Travail Indépendant (CATI), lancé en 1998 à travers tout le territoire national, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage se mobilise et se prépare dans la perspective d'offrir à tout porteur de projet un espace adéquat pour l'accomplissement tant professionnel que social en adéquation avec le nouvel ancrage juridique régissant le dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités par les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans.

Les investissements à réaliser dans ce cadre repose exclusivement sur un mode financement de type triangulaire, qui met en relation le promoteur, la banque et la CNAC. Le seuil maximum du cout de l'investissement est fixé à 10 millions de dinars¹.

✓ Missions de la CNAC²

La CNAC verse une indemnité mensuelle de chômage à ses allocataires et leur assure la couverture sociale et médicale. Elle accompagne également les allocataires dans leur recherche d'emploi par des programmes :

- La formation-reconversion pour élargir leur domaine de compétence et élever leur niveau de professionnalisme, à travers des institutions de formation.
- Une aide organisée et spécifique à la recherche d'emploi, à travers les centres de recherche d'emploi (CRE).

¹ <http://www.cnac.dz/>.Le 12/03/2016, à 20 :45h, p: 1.

² <http://www.cnac.dz/>.Le 12/03/2016, à 21 :00h, p: 2.

- Une aide organisée et spécifique à la création d'un travail indépendant, à travers les centres d'aide au travail indépendant (CATI).

3.3. L'agence nationale de gestion de microcrédit (ANGEM)¹

Outil de lutte contre la pauvreté, 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 la 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.

Ce constat a été relevé lors du séminaire international organisé en décembre 2002 sur l'expérience du micro crédit en Algérie.

Les recommandations faites lors de ce regroupement d'experts de la micro finance ont conduit à la création d'une institution spécialisée dénommée Agence Nationale de Gestion du Microcrédit, créée par le décret exécutif N°04-14 du 22 janvier 2004.

✓ Les missions de l'ANGEM :

Instrument de réalisation de la politique du gouvernement pour la lutte contre le chômage et la précarité, l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit a pour 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.

¹ BARBIER Jean-Paul, L'intermédiation sur le marché de travail dans les pays du Maghreb, Edition Genève, Suisse, 2006, p : 101.

- De notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif les aides qui leur sont accordées.
- 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 besoins, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.

A ce titre, l'agence est chargée notamment :

- De constituer une base de données sur les activités et les bénéficiaires du dispositif¹.
- De conseiller et d'assister les bénéficiaires du dispositif du microcrédit dans le processus du montage financier et de mobilisation des crédits.
- D'entretenir des relations continues avec les banques et établissements financiers dans le cadre du montage financier des projets, de la mise en œuvre du schéma de financement et du suivi de la réalisation et de l'exploitation des projets et de participer au recouvrement des créances non remboursées dans les délais.
- De passer des conventions avec tout organisme, institution ou organisation ayant pour objet de faire réaliser, pour le compte de l'agence, des actions d'information, de sensibilisation et d'accompagnement des bénéficiaires du microcrédit dans la mise en œuvre de leurs activités².

¹ BARBIER Jean-Paul, Op Cit, p : 102.

² BARBIER Jean-Paul, Op Cit, p : 103.

3.4. L'agence de développement social (ADS) ¹

Le dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés (PID) développé par le ministère chargé de la solidarité nationale, est un instrument de lutte contre la pauvreté et le chômage des jeunes ; il est orienté vers un traitement social du chômage et est géré par l'Agence de Développement Social (ADS) créée en 1996 par le décret n°96-232 du 29 juin 1996, le paysage institutionnel de l'action sociale de l'état s'est vu renforcé par la création de l'Agence de Développement social (ADS), établissement publics spécifique, doté de la personnalité morale, placé sous l'autorité du chef du gouvernement et dont le suivi opérationnel des activités est exercé par le ministre chargé de l'Emploi et de la Solidarité nationale.

Ses principales missions sont la promotion, la sélection et le financement par voie de subvention ou de tout autre moyen :

- Des actions et interventions en faveur des populations démunies.
- De tout projet de travaux ou de services d'intérêt économique et social comportant une haute intensité de main-d'œuvre.
- De toute approche de proximité ciblant un réel éveil et développement communautaire.

✓ Missions de l'ADS

Actuellement, l'Agence de Développement social gère et suit sept programmes sociaux avec un budget annuel d'environ 30 milliards de DA. Le filet social (Allocation Forfaitaire de Solidarité et Indemnité pour Activités d'Intérêt général) bénéficie, à lui seul, à plus de 800.000 personnes. Les autres programmes, représentant plusieurs dizaines de milliers d'emplois d'attente créés dans le cadre des dispositifs des contrats de prés-emploi(CPE), Emploi Salariés

¹ [Http //www.das.dz/](http://www.das.dz/).Le 10/04 /2016, à 14:15h, p: 5.

d'initiative Locale (ESIL) et des Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO).

Enfin, le financement des projets de Développement Communautaire favorise de plus en plus l'émergence de la participation des citoyens à la prise en charge des activités sociales et économiques de leur communauté.

La conception intégrée des politiques sociales et d'emploi a toujours été une spécificité des plans d'action de l'Agence de Développement Social. Ses dispositifs sont conçus pour répondre aux quarts segments des politiques sociales directes et relevant de son domaine de compétence, à savoir :

- **La protection sociale :** s'adressant aux personnels en détresse sociale, notamment les jeunes handicapés ou sans emploi ; une réelle expression de solidarité entre génération.
- **L'adaptation sociale :** visant les personnes dont les comportements présentent des déviations par rapport à la norme (toxicomanie, alcoolisme...)¹.
- **L'intégration sociale :** qui cible les personnels ayant perdu les liens sociaux avec leur environnement, pour cause de capacités diminuées ou par manque d'opportunités offertes par leurs milieux de vie habituels.
- **La promotion sociale :** qui s'adresse à des personnes ayant les capacités d'améliorer leurs conditions de vie, mais qui sont freinées par des contraintes exogènes (environnement difficile, manque d'opportunités).

Tous les dispositifs développés par l'Agence de Développement Social permettent aux jeunes en situation de précarité, de s'intégrer dans le tissu social et tendent vers l'objectif de faire évoluer l'action de soutien de l'état aux catégories défavorisées, du concept d'aide sociale à celui de développement social intégré et durable.

¹ [Http //www.das.dz/](http://www.das.dz/).Le 10/04 /2016, à 16:05h, p: 5.

Cet objectif intègre pleinement l'élément essentiel de création de postes d'emploi pour les jeunes dans les meilleurs délais¹.

3.5. L'agence nationale de l'emploi (ANEM)²

« L'agence nationale de l'emploi (ANEM) est un établissement public à caractère administratif institué par le décret exécutif n°90-259 du 8 septembre 1990, modifiant et complétant l'ordonnance du 17 juin 1971 portant organisation de l'Office nationale de la main-d'œuvre (ONAMO) et changeant la dénomination de cet établissement ».

A la fin de l'année 2004, une loi relative au placement des travailleurs et au contrôle de l'emploi est promulguée en Algérie.

Elle est instituée par le décret exécutif N° 06-77 du 18 février 2006 fixant les missions, l'organisation et le fonctionnement de l'Agence Nationale de l'Emploi.

✓ Missions de l'ANEM

L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) a pour mission d'organiser et d'assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre et de garantir à tout demandeur et à toute entreprise un service de recrutement efficace et personnalisé. A ce titre, l'ANEM est chargée de :

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise, régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre.
- Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main-d'œuvre.
- Entreprendre toutes études et enquêtes liées à l'accomplissement de sa mission.

¹ [Http //www.das.dz/](http://www.das.dz/).Le 10/04 /2016, à 16:30h, p: 6.

² BARBIER Jean-Paul, Op Cit, p : 98.

Chapitre II L'adéquation entre la formation universitaire et le marché du travail

- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction observation du marché de l'emploi.
- Recueillir et mettre en relation l'offre et la demande de travail et à ce titre elle est chargée.
- D'assumer l'accueil l'information, l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi.
- De procéder à la prospection et à la collecte d'offres d'emploi auprès des organismes employeurs.
- D'organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national, régional et local.
- De favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi¹.

¹ BARBIER Jean-Paul, Op Cit, p : 98.

Partie pratique

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

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. C'est pendant cette période de crise que l'accès à l'emploi des jeunes est devenu une préoccupation nationale.

La genèse de l'insertion professionnelle est imputée à cette dernière, une situation de rétrécissement du marché du travail, situation dans laquelle les jeunes sortant du système éducatif rencontreraient 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 des écoles et formés cherchent à accéder à un emploi stable¹.

1.1 L'insertion professionnelle : un problème de société

« A la fin des années 70, suite aux deux chocs pétroliers successifs, une crise économique structurelle et mondiale s'installe, dont on assiste dans l'ensemble des pays à une dégradation profonde et durable du niveau globale de l'emploi et plus particulièrement celui des jeunes. De plus en plus de jeunes sortants du système éducatif (universitaires et école) éprouvent des difficultés à accéder à un premier emploi. La période d'insertion, serait quasi-instantanée en période de croissance »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), éprouvent toujours les difficultés à accéder à un emploi. De leur côté, les pouvoirs publics se gardaient d'intervenir, jusque-là, sur le marché du travail en raison de la forte croissance économique. Leur souci consiste plutôt à

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

² Ibid.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

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 les obliger à intervenir sur le marché du travail pour mieux en réguler le fonctionnement et d'adopter les remèdes nécessaires pour venir en aide aux catégories de population les plus vulnérables.

Les difficultés nouvelles des jeunes et leurs conséquences 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 de ce thème une préoccupation sociale et politique majeure au cours des années 80 et 90¹.

1.2 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 technologie relativement accéléré à ce moment-là et son impact sur la réorganisation du

¹ FEROUKHI Djamel, la problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelle des diplômés des sciences exacte et de la technologie, Edition CREAD, Alger, 2005, pp : 21 ,22.

² Ibid, p: 24.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

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 se traduit par des difficultés croissantes d'accès à l'emploi (des délais de recherche d'emploi de plus en plus longs).

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

La question de l'insertion professionnelle dans un monde de plus en plus marqué par un niveau 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 sortants du système scolaire, munis ou pas d'un diplôme de formation initiale¹.

1.3 Le processus de l'insertion professionnelle²

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

L'insertion est un processus complexe, étant donné ses aspects multiformes touchant aussi bien aux domaines de l'éducation, du marché du travail et des systèmes de formation. En plus, il ajoute que la population qui se

¹ FEROUKHI Djamel, Op Cit, pp: 22, 23.

² VERNIERE M, Insertion professionnelle, analyse et débats, Edition Economica, Paris, 1997, p : 391.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

trouve en situation d'insertion à une période donnée, sont souvent les jeunes sortants du système scolaire.

Le processus d'insertion professionnelle est pour beaucoup un véritable parcours du combattant.

Trouver un emploi, choisir et accéder à une formation, monter une activité, une micro-entreprise, ou tout simplement exercer son métier selon ses qualifications et ses diplômes.

L'insertion des jeunes dans la vie active constitue depuis un certain nombre d'années un problème de société récurrent, souvent vécu difficilement par les jeunes et leurs familles.

Malgré les moyens croissants mobilisés par les pouvoirs publics dans nombre de pays, la proportion de jeunes au chômage demeure importante et inquiétante¹.

¹ <http://www.memoireonline.com/07/10/3750/l'insertion-professionnelle-des-diplomes-du-superieur-Abijan.htm>. Le 01/05/216 à 11:20h, p:6.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

2. Les objectifs de l'insertion professionnelle¹ :

➤ Elle tente d'analyser le cheminement des sortants (diplômés ou non) du système éducatif et 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, effectués des stages de perfectionnement, connu des périodes d'inactivités ou de chômage. C'est à ces différentes situations et à leur enchaînement que s'intéresse l'insertion professionnelle.

➤ Aider chaque jeune à faire le point de ses acquis, ses capacités, ses 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 son projet.

➤ Proposer aux étudiants des offres de formation en adéquation avec des métiers émergents et les besoins des partenaires du monde du travail.

➤ Renforcer la professionnalisation des formations.

➤ Optimiser l'information et l'orientation des étudiants.

➤ Informer les milieux socioprofessionnels sur les contenus et objectifs des formations de l'université.

➤ Favoriser toutes les démarches susceptibles d'encourager l'esprit d'entreprise et de créativité chez les étudiants.

➤ Développer les partenariats avec les acteurs du marché du travail.

➤ Créer une dynamique et la culture entrepreneuriale chez les jeunes diplômés.

➤ Promouvoir les actions d'ouverture de l'université au monde socio-économique

¹ FEROUKHI Djamel, Op Cit, p: 27.

3. Les acteurs de l'insertion professionnelle¹ :

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 agissent.

1. L'université²

Une des missions fondamentales dévolue à l'université est de transmettre le savoir à tous. Cette conception universaliste, induisant une organisation cloisonnée du savoir en discipline et entre les filières générales ou fondamentales, 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 éducative.

2. 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 toute indique que les employeurs sont surtout sensible à la motivation, aux stages et expérience professionnelle, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate.

¹ LAOUARARI Hacene, « Des formations pour quels emplois : regard croises université-entreprise », in colloque , Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, université Mentouri Constantine, 2 et 3 juin 2010.

² Décret exécutif N°08-126 du Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008 portant du dispositif DAIP.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

Les jeunes sont également ignorant sur les techniques de mise en valeur de leur potentiel et sont totalement désarmés et non préparés à affronter la réalité d'un processus d'embauche, allant de la candidature à l'entretien de sélection.

2. Les entreprises ¹

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.

En exception dans les pays plus riches, on recense l'intervention des institutions internationales, et les organisations non gouvernementales (ONG), qui se résument par des stages à l'étranger ou par des programmes privés de formation d'aide internationale ce qui important pour les pays en développement. Concernant la durée du processus d'insertion professionnelle, il est varié d'un pays à un autre selon les périodes et les populations visées.

3. L'Etat

L'état contribue à l'insertion par le social ; matérielle (contacts avec les employeurs, petits contrats, rémunération, soutien dans les démarches administratives, inscription à l'ANPE, droit à la couverture sociale) que 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).

4. Les collectivités locales

Les collectivités locales n'est en fait qu'un espace administratif déconcentré, fortement tributaire des budgets de l'état et souvent mal utilisés.

¹ VERNIERE M, Ajustement, Education, Emploi, Edition Economica, Paris, 1995, pp : 228,229.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

Elles semblent être totalement déconnectées des enjeux économiques et de développement du pays.

Les collectivités locales, de part la composante de leurs ressources humaines, sont incapables de penser un plan de développement de leurs potentialités économiques ou d'intégrer une stratégie de complémentarité économiques régionale.

4. L'insertion professionnelle en Algérie¹

En Algérie, l'insertion professionnelle des jeunes, sortant de l'enseignement secondaire, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage, est maintenant un problème récurrent de dimension nationale, elle s'identifiée comme une préoccupation fondamentale pour l'action gouvernementale. Ce problème, difficilement vécu par les jeunes, rencontre un écho profond dans la population.

Malgré l'injection massive de budgets publics sous différentes formes et suite aux tentatives précédentes que le gouvernement Algérien a instauré pour la lutte contre le chômage, l'insertion professionnelle demeure toujours problématique.

Face à cette situation, les pouvoirs publics ont réagi en mettant en place une nouvelle stratégie de l'emploi, qui se veut plus incitative et audacieuse que les précédentes.

Le cadre juridique du marché de l'emploi s'est enrichi d'un nouveau dispositif appelé dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) qui offre pour les chômeurs des possibilités d'insertion adéquates pour différentes catégories. Cette nouvelle stratégie applicable sur

Quatre ans (2009-2013) prévoit, l'introduction de nouvelles mesures pour l'encouragement de l'emploi des jeunes et la création de petites entreprises.

¹ Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008, portant à la création de l'emploi.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

Le nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, a été présenté par le ministre du travail, de l'emploi et de la sécurité sociale, Mr Tayeb Lour, lors de la 2^{ème} journée du regroupement régional de la CNAC organisée à Alger, il s'inscrit dans le cadre de la promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage qui repose sur le secteur économique générateur de richesses et d'emplois tout en favorisant et encourageant les investissements en matière de formation des demandeurs d'emploi en vue de garantir une main-d'œuvre qualifiée et même de contribuer à la croissance de l'économie nationale¹.

4.1 Les causes de l'introduction du DAIP :²

Le DAIP se veut un palliatif aux insuffisances des politiques d'emplois mises en œuvre par les pouvoirs publics et aux certaines contraintes de l'environnement socio-économique, nous pouvons évoquer essentiellement :

- La prépondérance du traitement social du chômage.
- L'absence d'un réseau de collecte d'informations continu et fiable sur le marché du travail.
- La persistance de la rigidité de l'environnement administratif et financier qui constitue un obstacle à l'investissement.
- L'ampleur sans cesse grandissante de l'économie informelle.
- La persistance du facteur socioculturel lié à la période de l'économie administrée et caractérisé par tendance du recours au salariat comme seule possibilité d'emploi.
- La faible mobilité géographique et professionnelle de la main d'œuvre.

¹ LOUH Teyeb, « L'Algérie vis un taux de chômage de moins de 10% avant 2010 », in Le quotidien la tribune n° 25427, Le Mercredi 19/03/2008, p : 5.

² Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008, portant à la création de l'emploi.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

4.2. Présentation du nouveau dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes

Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes est régi par les dispositions du décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008¹. La gestion, le suivi, l'évaluation et le contrôle du dispositif sont assurés par l'ANEM en relation avec la direction de l'emploi de la wilaya.

En objectifs globaux et à horizon 2013, il est prévu la création annuelle de plus de 450000 emplois et une baisse du taux de chômage à moins de 9%².

✓ Les objectifs du dispositif : ³

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs.
- 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 des 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.

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

Ce dernier, vise à enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des entreprises publiques, privées, des institutions et

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

² LAOUARARI Hacene, « Des formations pour quels emplois : regard croisé université-entreprise », in colloque, Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, université Mentouri Constantine, 2 et 3 juin 2010.

³ Article 02 du décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie thani 1429 correspondant au 19Avril 2008 portant la création du DAIP.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

administrations publiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi totalement pris en charge financièrement par l'Etat.

Mise en œuvre

✓ **Gestion**

La gestion du dispositif est assurée par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM.) en collaboration avec les Directions de l'Emploi de Wilaya (DEW).

✓ **Conditions d'éligibilité**¹

Le dispositif s'adresse aux jeunes qui sont à la recherche à leur premier emploi salarié, soient des primo-demandeurs d'emploi :

- Etre de nationalité algérienne.
- Etre âgé de 18 à 35 ans.
- Justifier de la situation vis-à-vis du service national.
- Fournir les titres et diplômes et les justificatifs du niveau d'instruction, de qualification et d'acquis professionnels.
- Etre inscrit comme demandeur d'emploi auprès d'une agence de l'emploi du lieu de résidence.
- La condition de l'âge peut être ramenée à 16 ans si le jeune primo demandeur d'emploi accepte de suivre une formation dans les spécialités et filières en déficit sur le marché de l'emploi.

¹ Articles 02, 03, 13, 14,15 du décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif à la création du dispositif DAIP.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

✓ Catégories ciblées ¹

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

- **1ère catégorie (CID)**

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

- **2ème catégorie (CIP)**

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

- **3ème catégorie (CFI)** Les jeunes sans formation ni qualification.

✓ Un contrat d'insertion est établi pour chaque catégorie :

- Contrat d'insertion des diplômés (CID)
- Contrat d'insertion professionnelle (CIP)
- Contrat Formation-Insertion (CFI)

✓ Les contrats d'insertion sont établis entre :

- Les services relevant de l'administration chargée de l'emploi (la direction de l'emploi de wilaya)
- L'employeur ou l'organisme formateur
- Les bénéficiaires.

¹Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008, portant à la création de l'emploi.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

✓ Les entreprises d'accueil sont¹ :

- Les entreprises publiques et privés
- Les institutions et administrations publiques
- Les chantiers d'utilité publique initiés par :
 - ✓ Les différents secteurs d'activités (du bâtiment, des travaux publics de l'hydraulique, de l'agriculture, des forêts, de l'environnement, du tourisme, de la culture ainsi que par les collectivités locales)
 - ✓ Les entreprises économiques devant réaliser des projets d'utilité publiques, particulièrement celles, créées dans le cadre des dispositifs publics de micro-activités
 - ✓ Les entreprises de production
 - ✓ Auprès des mettre artisans pour suivre une formation.

✓ Durée du contrat d'insertion :²

- Trois (03) années renouvelables dans le secteur des institutions et administrations publiques ainsi que dans les établissements et organismes publics à gestion spécifique.
- Une (01) année renouvelable dans le secteur économique.
- Six (06) mois renouvelable une seule fois, à la demande de l'employeur pour les chantiers d'utilité publique.
- Une (01) année non renouvelable dans les entreprises de production Une (01) année non renouvelable pour les formations auprès des maitres artisans.

¹ <http://www.anem.dz/>,Le05/04/2014 à 13h50, p:4.

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

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

✓ **Obligations de l'employeur :**¹

- Toute rupture du contrat d'insertion sans motif dûment justifié par l'employeur entraîne la perte de son éligibilité au dispositif
- Dans le cas où l'employeur désire rompre le contrat d'insertion, il doit aviser par écrit les services compétents de l'Agence Nationale de l'Emploi, sept (07) jours au moins avant la rupture du contrat
- L'employeur doit préciser par écrit les motifs de résiliation du contrat d'insertion
- La rupture du contrat d'insertion entraîne la suspension du versement de la rémunération ou de la bourse.
- L'employeur s'engage à encadrer et évaluer durant toute la période d'insertion, les jeunes diplômés, insérés dans le cadre des contrats d'insertion des diplômés, aussi, le bénéficiaire du Contrat Formation Insertion (CFI), placé dans les chantiers d'utilité publique ou dans les entreprises de production est encadré et accompagné par l'organisme employeur. Il est prévu qu'à l'issue du contrat formation emploi, il est délivré au jeune, par l'employeur, une attestation (modèle), indiquant l'activité exercée et l'expérience acquise.

✓ **Rémunérations et bourses**

1. Rémunérations

- ✓ Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés (CID), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit :

15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur

¹ <http://www.anem.dz/Le23/04/2016> à 16h05, p:4.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

10.000 DA DEUA et pour les Techniciens Supérieurs

- Lorsque le contrat d'insertion est prorogé, le montant de la rémunération est maintenu.
 - ✓ Les bénéficiaires des contrats d'insertion professionnelle (CIP) perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de 8 000 DA net
- 12.000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, pour les bénéficiaires insérés dans le cadre de la réalisation des chantiers d'utilité publique initiés par les secteurs d'activités (du bâtiment, des travaux publics de l'hydraulique, de l'agriculture, des forêts, de l'environnement, du tourisme, de la culture), ainsi que les collectivités locales.
- 6 000 DA versée intégralement sur le budget de l'Etat, lorsque les bénéficiaires sont placés dans les entreprises de production¹.

2. Bourse²

Il est accordé une bourse mensuelle de 4.000 DA aux jeunes insérés dans le cadre des contrats formation insertion, placés en stage de formation auprès des maitres artisans.

✓ Couverture sociale³

Les jeunes insérés dans le cadre des contrats d'insertion des diplômés, des contrats d'insertion professionnelle et les jeunes insérés dans les contrats formation-emploi, placés dans les chantiers d'utilité publique, les entreprises de production ainsi que ceux mis en formation auprès des maitres artisans,

¹ Document interne ANEM concernant les avantages accordés aux employeurs en matière d'emploi, Alger 2006.

² Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

³ Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

bénéficient des prestations d'assurance sociale en matière de maladie, de maternité, d'accident de travail et maladies professionnelles, conformément à la législation et la réglementation en vigueur.

✓ Mesures incitatives au recrutement¹

Dans le cadre d'un Contrat de Travail Aidé (CTA), les recrutements des jeunes placés auprès des entreprises publiques et privées, donnent lieu à une Contribution de l'Etat aux salaires versés comme suit :

- Pour les contrats d'insertion des diplômés (CID) 12. 000 DA net/mois pour les diplômés de l'enseignement supérieur pendant trois (03) années non renouvelables.

10. 000 DA net/mois pour les techniciens supérieurs pour une durée de trois (03) années non renouvelables.

- Pour les contrats d'insertion professionnelle (CIP)

8.000 DA net/mois pour les sortants de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage en apprentissage

- Pour les contrats formation-insertion (CFI)

6.000 DA net/mois pour les jeunes insérés en contrats formation-insertion, versée pendant une (01) année non renouvelable.

✓ Mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi²

Les employeurs et les maitres artisans peuvent bénéficier des avantages accordés dans le cadre du dispositif relatif aux mesures incitatives d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi prévues par :

¹ Loi 11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finance complémentaire 2011.

² Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

- Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
- Loi n°09-01 du 22 juillet 2009 portant loi de finances complémentaires 2009. (Art 106).
- Loi n°11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finances complémentaires 2011. (Art 50).
- Décret Exécutif n° 07-386 du 05 décembre 2007 fixant les mesures et les modalités d'octroi des avantages.
- Décret Exécutif n° 10-71 du 31 janvier 2010 fixant les modalités d'application des abattements de la part patronales.

Les éléments d'appréciation sont les suivants :

- La nature du recrutement
- La région du recrutement
- Le secteur de l'activité
- La durée d'occupation du salarié.

✓ **Formation au milieu du travail¹**

Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif peuvent bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de leur adaptation au poste de travail et de l'amélioration de leurs qualifications.

¹Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008 portant la création du DAIP.

Chapitre III Présentation du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie

Ses actions de formations sont organisées au sein des structurés de formation publiques ou privées, soit au niveau des entreprises publiques ou privées soit auprès de maitre artisans ou auprès d'organismes ou d'organisations professionnelles disposant de structures de formation.

Les jeunes insérés en contrats d'insertion des diplômés (CID), des contrats d'insertion professionnelle (CIP), ou de contrats formation insertion (CFI), à l'exception de ceux placés auprès des maitres artisans, peuvent bénéficier de contrats formation-emploi (CFE), financés à hauteur de 60%, pendant une période maximale de six (06) mois dans le cas où l'employeur s'engage à recruter le bénéficiaire pour une durée minimale d'une année, à l'issue de la formation.

Chapitre IV

Présentation de l'organisme d'accueil

1. Présentation de l'entreprise Général Emballage

Général Emballage est leader en Algérie de l'industrie du carton ondulé.

Nous fabriquons, à la commande, des plaques double- face (cannelures B, C, E et F) et double-double (BC et BE), des emballages et des displays.

Et réalisons des post-impressions en Haute résolution jusqu'à 6 couleurs avec vernis intégral ou sélectif.

Nos équipes maîtrisent l'ensemble des tâches de production : études, prototypage, réalisations de formes de découpe et de films d'impression, fabrication des emballages et des displays, livraison.

Entré en exploitation en 2002, Général Emballage est une Société de capitaux avec un capital social de 2.000.000.000 DZD opérant sur 3 sites industriels (Akbou, Oran et Sétif) avec près d'un millier d'employés et un Chiffre d'affaire de 6 milliards DZD. Général Emballage est une entreprise certifiée ISO 9001:2008.

Notre siège social est à ZAC Taharacht, Akbou, dans la wilaya (gouvernorat) de Bejaia.

RC N° : 00 B 0183268 du 05/08/2009

NIF : 000006018326879

Article d'imposition : 06256000300

NIS : 099806250344426

Situation géographique de l'entreprise Général Emballage



Source : Google Earth

Historique

2000

- 1er Août Création de la SARL Général Emballage avec un capital de 32 millions de dinars dans la Zone d'activités de Taharacht (Akbou. W de Bejaïa) (décision APSI N°13051 du 06 juin 1998)

2002

- Entrée en production de l'usine d'Akbou avec un effectif de 83 employés

2006

- Le capital est porté à 150 millions de dinars

2007

- Le capital est porté à 1,23 milliards de dinars
- Entrée en production de l'usine de Sétif
- Trophée de la Production (Euro-Développement PME)

2008

- Début d'exportation vers la Tunisie
- Entrée en exploitation de l'unité d'Oran

2009

- 03 Juin: Augmentation du capital à 2 milliards de DA et entrée de MAGHREB PRIVATE EQUITY FUND II « Cyprus II» (MPEF II) avec une participation de 40%. Général Emballage devient une société de capitaux (Société par actions)
- Effectif: 597 employés

2010

- Effectif : 630 employés

2011

- Effectif : 699 employés
- Novembre: Cotation COFACE « @ @ @ »

2012

- Mars : Les capacités de production sont portées à 130.000 tonnes
- Juin : L'usine d'Oran est transférée à la ZI Hassi-Ameur
- Juin : Production des premiers ouvrages en Haute résolution
- Juillet 02 : Signature d'une Convention cadre de partenariat avec l'Université de Bejaïa
- Décembre 17 : Notation COFACE « @ @ @ »

2013

- Janvier 23 : Certification ISO 9001:2008
- Octobre 8: Démarrage de la 1ère promotion de Licence en Emballage & Qualité à l'Université de Bejaia « L'Université de Bejaia et Général Emballage lancent, à partir de la rentrée universitaire de septembre 2013 une licence professionnelle en Emballage et qualité L'inscription est ouverte.

A partir du 04 septembre 2013, aux étudiants de l'Université de Bejaia ayant accompli avec succès une 1ère année de Tronc commun (ST,

SM ou SNV) Durée des études: 02 années avec de fréquents séjours en entreprise Un Master pro sera ouvert au profit des licenciés ayant accompli 03 années d'expérience professionnelle »

2014

- Février 22 : Signature d'un protocole d'accord de recrutement avec l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)

2015

- Janvier : Démarrage d'unité de production a Sétif
- Juin 02 : Prix d'encouragement du Trophée Export 2014 (World Trade Center (WTCA)

Les valeurs de General emballage

Leadership

Nos politiques d'investissement, de recrutement et de formation reposent sur deux principes fondamentaux : satisfaire la demande et anticiper sur les besoins futurs du marché. Il en découle une mise à niveau continue des compétences humaines et des processus technologiques

Proximité

Nous entretenons le rapprochement avec nos clients pour une meilleure compréhension de leurs besoins et pour réduire les coûts et les délais d'acheminement de nos produits et garantir le meilleur rapport qualité/prix, citoyenneté

Général Emballage est une entreprise citoyenne qui inscrit son intérêt dans celui de la société et de l'humanité en général.

Développement Durable

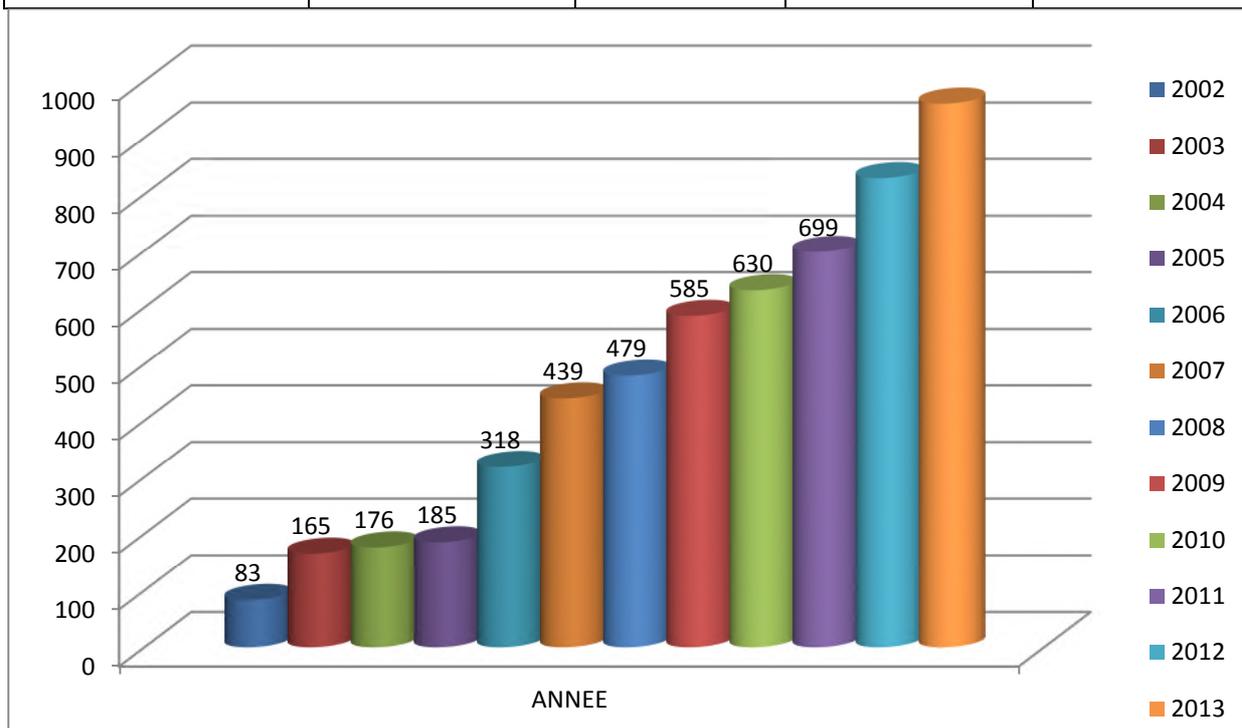
Général Emballage s'engage à :

1. recycler l'ensemble de ses déchets de production et de ses rejets industriels
2. à ne se fournir qu'auprès d'industries respectant les principes du Développement durable et
3. à apporter sa contribution aux efforts visant la préservation de l'environnement et notamment aux actions de reforestation.

Spa général emballage

Evolution Des Effectifs

ANNEE	Unité AKBOU	Unité SETIF	Unité ORAN	TOTAL GE
2002	83	/	/	83
2003	165	/	/	165
2004	176	/	/	176
2005	185	/	/	185
2006	318	/	/	318
2007	439	/	/	439
2008	479	/	/	479
2009	489	56	40	585
2010	528	59	43	630
2011	589	54	56	699
2012	697	75	56	828
2013	812	87	61	960
2014	819	115	76	1010



2. Caractéristiques personnelles de la population d'étude

Tableau N°01 : La répartition des enquêtés selon le genre

Genre	Effectif
Féminin	07
Masculin	07
Total	14

Comme le tableau l'indique, le nombre des enquêtés femmes est égale à celui des hommes, et ce la a été visé, du moment qu'on a travaillé avec l'analyse de contenu et sans pourcentage. Donc il fallait avoir le même nombre pour les deux (2) catégories homme et femme, pour pouvoir faire la comparaison. Quatorze était le nombre de l'échantillon ; sept(7) enquêtés pour chacune des catégories.

Tableau N°02 : la répartition des enquêtés selon l'âge

1^{ère} catégorie : jeunes garçons

Age	Effectif
[25-29]	04
[30-33]	03
Total	07

Quand deux catégories existantes dans notre échantillon ; pour la catégorie masculin nous avons un effectif de quatre(4) enquêtés pour la catégorie qui varie entre (25-29), puis trois(3) enquêtés qui ont l'âge entre trente et trente trois (30-33) .

Concernant les garçons ; nous voyons que la catégorie d'âge la plus répétée et celle qui varie entre (25-29) avec quatre(4) effectifs puis trois(3) effectifs qui se trouvent dans la catégorie (30-33). La répartition en nombre de nos enquêtés garçons n'est pas très différente, vu que cela est évident du moment que ce sont tous des nouveaux diplômés.

2^{ème} catégorie : jeunes filles

Age	Effectif
[25-27]	04
[28-31]	03
Total	07

L'âge minimal de nos enquêtés, comme nous le montre le tableau est vingt cinq(25ans), car nous avons estimé que 25ans était l'âge moyen d'un jeune sortant de l'université et qu'il serait mieux de le limiter a trente deux (31) ans, pour avoir un intervalle de six (6) ans entre la plus grande et la plus petite des catégories.

- ❖ Ce qu'on remarque que pour les deux sexes la catégorie qui domine avec le plus grand effectif est celle de (25-27), cela s'explique par le fait qu'ils représentent la catégorie d'âge la plus touchée par le DAIP.

1^{er} thème : Dispositif a l'aide d'insertion professionnelle

Tableau N °03 : Le travail dans le cadre du DAIP

1^{ère} Catégorie : jeunes garçons

Code	Catégorie	Fréquence
01	Une bonne issue pour trouver un emploi	02
02	Un mauvais issue pour trouver un emploi	05
Total	/	07

La chose la plus importante est de savoir si le travail dans le cadre de DAIP constitue un moyen efficace, ou ce n'est qu'une solution provisoire pour trouver un emploi. Pour cela on a posé la question suivante « comment jugez-vous le travail dans le cadre de DAIP ? ». Deux sur sept (2/7) hommes trouvent que le travail dans le cadre de DAIP est une bonne issue pour trouver du boulot, et les cinq autres pensent que ce n'est pas du tout la bonne issue. Ceux qui considèrent le DAIP comme étant une chance pour être embauché, ils répondent ainsi « *Le travail dans le cadre de DAIP est bien, par ce qu'il nous donne une chance pour travailler* », un autre dit « *Dans l'ensemble on est content* ». Le travail dans le cadre du DAIP est une préparation et promesse pour le travail permanent, ainsi, ce n'est pas donner à tout le monde de décrocher cette chance.

Cependant les cinq(5) autres enquêtés considèrent le DAIP comme étant une perte du temps tels que « *Pour moi c'est un type d'exploitation* », et aussi « *Le travail dans le cadre de DAIP pour l'entreprise c'est une période d'essai* », ou même « *C'est vraiment difficile de travailler toute l'année sous le contrat* », et enfin « *Y'a des entreprises qui profitent a partir de ce dispositif* ». L'ensemble des réponses mettent en évidence le problème d'exploitation car il existe des entreprises qui travaillent uniquement avec le DAIP et ne pensent jamais au recrutement officiel pour profiter davantage de l'aide de l'Etat d'une part, et profiter de la productivité des jeunes recrues, ainsi

réduire sa masse salariale d'une autre part. Ce qui est apparu clairement dans le document fournisseur par ANEM « L'entreprise bénéficie également, pour une période de quatre (4) ans, d'une réduction de l'impôt sur le revenu global, ou de l'impôt sur les bénéfices des sociétés. Selon les cas, quand elle crée et maintenir des emplois nouveau. Cette réduction d'impôt est fixée à 50% du montant des salaires versées au titre des emplois créés et préservés dans la limite de 5 % du bénéfice imposable sans que cette réduction n'excède un million de dinars(1000000) par exercice fiscal »¹.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Un bon issu trouver un emploi	07
02	Un mauvais issu pour trouver un emploi	00
Total	/	07

Revenant à la catégorie féminine, concernant notre question, nous constatons que dans la totalité, les femmes considèrent que le travail dans le cadre de DAIP est une chance, et un bon début pour trouver un emploi, ce qui nous approuvent clairement les situations suivantes « *Il est bien par ce qu'on est payé par deux organismes à savoir l'ANEM et l'entreprise* », une autre dit « *Le DAIP a une courte durée donc si l'employeur n'est pas satisfait de notre prestation, il peut décider de nous arrêter à n'importe quel moment* ». Malgré la satisfaction des unes, y'en a d'autres qui présentent leur inquiétude vis-à-vis du pouvoir de décision des supérieurs. Une enquêtée espère « *Il est bien pour avoir de l'expérience et de rentrer directement dans le domaine, et moi je le considère comme un stage pratique* ». L'idée d'être recruté après ce stage appelé pratique est la raison de la motivation de la majorité des diplômés pourvu que ce soit réel et non seulement une simple promesse.

¹ Document fournisseur par ANEM

- ❖ Si on compare les réponses des garçons à celle des filles, nous remarquons nettement que la totalité des femmes voient le DAIP comme une étape indispensable pour franchir le monde professionnel tandis que les hommes le jugent comme étant un moyen d'exploitation tout simplement.

Tableau N°04 : La catégorie des employés qui passent par le DAIP

1^{ère} Catégorie : jeunes garçons

Code	Catégorie	Fréquence
01	Les universitaires	06
02	Les sortants des centres de formation	01
Total	/	07

Si on veut répondre à la question suivante « Qui sont les demandeurs d'emploi qui passent par le DAIP ? ». Et suite à l'analyse de notre tableau et les réponses des enquêtés qui concerne la catégorie masculine, nous avons constaté que les universitaires sont à la tête des réponses, voir six (6) enquêtées, (6/7) ont répondu par « *Généralement se sont les universitaires* ». Les universitaires voient le DAIP comme un passage qui peut leur servir dans la vie professionnelle pour l'amélioration des compétences, les insérer et les adapter aux besoins des postes de travail, ainsi c'est aussi le seul moyen pour être recruté et titularisé.

Cependant, l'un (1) des enquêtés qui reste, nous a répondu « *A mon avis c'est les sortants des centres de formation* ».

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Les universitaires	06
02	Les sortants des centres de formation	01
Total	/	07

En ce qui concerne la catégorie du sexe féminin qui passe par la DAIP, selon nos enquêtées, les résultats obtenus sont les mêmes que la catégorie du sexe masculin, sur sept(7) femmes six(6) ont répondu par « *C'est souvent les universitaires* », contrairement à celle qui reste qui a un avis complètement différent « *Se sont les sortants des centres de formation qui vont beaucoup plus au DAIP* ».

- ❖ Si on compare entre les deux catégories, on remarque que les résultats obtenus sont les mêmes, et cela vu le nombre important des jeunes diplômés sortant chaque année des universités. Cependant, les entreprises visent à recruter les jeunes universitaires plus que les jeunes sortants des centres de formation et les non qualifiés.

Tableau N°05 :L'objectif des jeunes insérés dans le cadre de DAIP

1^{ère} Catégorie : jeunes garçons

Code	Catégorie	Fréquence
01	Pour avoir l'expérience	06
02	Pour occupée un poste	01
Total	/	07

Pour la catégorie masculine et suite à la question « Quel est l'objectif des jeunes insérés dans le cadre du DAIP ? », on a constaté que la plupart des employés de Général Emballage ont pour objectif d'avoir de l'expérience, car sur sept(7) hommes, six(6) parmi eux ont révélé ce qui suit « *l'objectif, c'est d'avoir un bagage et surtout une expérience, qui va nous permettre d'améliorer nos connaissances et nos savoirs* », toujours dans la même idée, un autre enquêté affirme « *l'objectif est d'avoir une expérience en premier lieu, car c'est avec l'expérience qu'on arrive à rentabiliser notre travail* ». Ces réponses sont approuvées même par le reste des enquêtés de la catégorie « *l'objectif est d'acquérir une expérience* ». Acquérir de l'expérience est

l'objectif suprême des employés sous le système de DAIP, elle ouvre le portail d'opportunité et règle à maintes fois les problèmes de recrutement.

L'unique cas confirmant l'obligation de passer par le DAIP juste pour décrocher un travail précis « *le DAIP n'est pas un choix, si non j'aurais choisi directement d'être recruté sans passer par la période d'essai d'une année* ».

Comme le présente les résultats de l'interview ; il existe deux avis différents. L'un, opte pour l'acquisition d'expérience, et l'autre voit le DAIP comme étant l'unique chance pour être recruté et s'il ya un choix à faire, évidemment, la titularisation est la préoccupation première de ces employés.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Pour avoir de l'expérience	05
02	Pour occuper un poste	02
Total	/	07

Concernant la catégorie féminine et, le tableau ci-dessus montre que l'objectif primordial des femmes insérées dans le cadre du DAIP c'est d'avoir de l'expérience car cinq sur sept (5/7) de ces femmes l'affirment « *l'objectif, c'est apprendre plus et surtout acquérir une expérience* » ou encore « *certes, le dispositif DAIP nous donne assez de chance pour travailler et même pour acquérir une expérience, mais beaucoup plus l'objectif d'être inséré dans ce programme est d'occuper un poste, et Dieu merci on est bien heureuses* ». La majorité des femmes partagent l'avis des hommes sur le point de l'expérience et le recrutement comme finalité fondamentale, néanmoins, les deux autres ont pour objectif ce qui suit « *le travail me permet d'avoir une occupation et me permet par la suite de décrocher un poste facilement* ». D'après nos résultats, on remarque que l'objectif capital de la minorité des employés et/ou employées de Général Emballage, c'est d'avoir une situation vis-à-vis de la société et un profil particulier.

- ❖ Les deux masses, masculine et féminine s'entendent sur l'objectif majeur des jeunes, sous le système du DAIP, c'est l'expérience en premier lieu qui mène vers la titularisation, permettant de gagner sa vie, et se faire une situation stable.

2^{ème} Thème : insertion professionnel

Tableau N°06 : La méthode préférée d'insertion

1^{ère} catégorie : jeunes garçons

Code	Catégorie	Fréquence
01	Préfère la méthode actuelle	03
02	Préfère la méthode traditionnelle (classique)	04
Total	/	07

Suite à la question « Que pensez-vous de la méthode d'insertion ? Préférez-vous la méthode actuelle où la méthode traditionnelle de recrutement ? ».

A travers cette question, nous avons essayé de savoir qu'elle est la méthode d'insertion préférée des enquêtés. Sur sept (7) hommes interrogés, trois sur sept (3/7) préfèrent la méthode actuelle du recrutement via le DAIP, et quatre sur sept (4/7) optent pour la méthode classique c'est-à-dire la méthode traditionnelle de recrutement, pour la deuxième catégorie, L'un de ces quatre (4) nous dit « *On peut dire que la méthode actuelle est bonne mais moi je préfère la méthode classique car elle permet d'intégrer directement le travail et de décrocher un poste de travail au sein de l'entreprise, contrairement au DAIP qui exige le passage par une période d'essai* ». Et un autre nous dit « *je vois la méthode actuelle comme une exploitation par ce que lorsque le contrat sera terminé, l'employé est dans l'obligation de chercher un autre travail* ». Comme l'explique l'entretenu , le passage par le DAIP permet à l'entreprise de réduire sa masse salariale avec l'aide de l'état en contre partie sa productivité augmente puisque ces employés rentabilisent l'entreprise et travaillent dans les

mêmes normes que les autres à savoir : les horaires de travail, les fiches postes..., Cependant, un autre avis a été annoncé pour soutenir la méthode actuelle à savoir « *Je préfère la méthode actuelle par ce qu'elle permet aux jeunes étudiants de s'intégrer dans le domaine professionnel* », c'est-à-dire qu'on peut considérer cette période d'essai d'une année, comme une année préparatoire au travail et l'intégrer sans la moindre difficulté en ayant une idée sur son déroulement ainsi que les conditions générales qui l'entourent. Un autre au passage portant sur le même avis dévoile « *La méthode actuelle nous donne la chance d'occuper un poste sans avoir recours à l'intervention* ». Le recrutement par la méthode actuelle est simple Contrairement au recrutement par la méthode traditionnelle où les personnes utilisent des interventions pour occuper un poste de travail ce qui est confirmé par une étude de l'office nationale des statistique(ONS) qui considère le piston comme un fléau « la grande majorité des salariés algériens ont été recrutés à l'appui d'une connaissance ou d'un proche »¹. En effet, un autre avantage de la méthode moderne se présente par l'élimination de toute subjectivité lors de recrutement et c'est uniquement l'expérience qui domine.

Dans l'ensemble, nous pouvons dire que les hommes préfèrent la méthode traditionnelle puisqu'elle leur permet d'occuper un poste sans contrainte (ni introduction ni conditions), d'une part c'est plus rassurant sur le plan professionnel et psychologique, d'une autre part c'est l'occasion de gagner de l'argent : salaire stable pour penser à son avenir.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Préfère la méthode actuelle	05
02	Préfère la méthode classique	02
Total	/	07

¹ Http : //www.algeriennes-focus.com/blog/2016/01/au-moins-74-des-salariés-algerienes-ont-été-recrutes-grace -au-piston/, (Le01/05/2016 à 16H40).

Concernant la catégorie féminine et suite à la question posée ci-dessus, nous avons constaté que cinq sur sept (5/7) préfèrent la méthode actuelle qu'elles jugent simple et nécessaire pour trouver un emploi, par exemple « *La méthode actuelle m'aide à acquérir de l'expérience et avoir une idée sur l'entreprise et son organisation* », c'est-à-dire un moyen de découvrir le monde professionnel avec moins de responsabilité vis-à-vis un poste provisoire et rémunéré par les deux parties (Etat et entreprise) et qui permet évidemment d'acquérir de l'expérience.

Une autre interrogée révèle « *Je préfère le DAIP par ce qu'il dure une année et c'est suffisant pour être recrutée, contrairement au CTA qui s'étale sur 3ans* ». On peut opter pour cette méthode pour la simple raison, la courte durée de la période de stage qui assurera en contre partie de bénéficier de tout les privilèges cités auparavant.

Deux sur sept (2/7) des femmes entretenues de la deuxième catégorie, jugent que la méthode traditionnelle est largement meilleure pour assurer un recrutement définitif, elles déclarent « *La méthode traditionnelle permet de rentrer directement dans le monde de travail sans condition, ni période d'essai, par contre la méthode actuelle présente un certain risque pour l'employé notamment l'arrêt du contrat de travail à n'importe quel moment sans le moindre préavis* ». On déduit que les entreprises sont les premières bénéficiaires de ce dispositif avec un personnel, en général, récemment diplômés ayant des connaissances fraîches et prêtes à se mettre au travail sans condition notamment le salaire. Par ailleurs, l'avenir incertain des employés constitue le point noir de la méthode actuelle et seule la méthode traditionnelle les rassure face au pouvoir de décision et dominances des employeurs.

- ❖ Nous constatons d'après les réponses des interrogées que les hommes choisissent la méthode traditionnelle jugée plus rassurante tandis que les femmes voient que la méthode moderne est plus pratique et le passage par

le DAIP demeure primordial et prépare les universitaires à l'insertion dans le monde professionnel.

Tableau N°07: Les procédures d'insertion

1^{er} Catégorie : jeunes garçons

Code	catégorie	Fréquence
01	Sont respectées par l'employé et l'employeur	06
02	Ne sont pas respectées	01
Total	/	07

Suite à la question « D'après vous est ce que les procédures d'insertion sont respectées par l'employé et l'employeur ? » l'objectif de cette question est de mettre en évidence les procédures d'insertions dans le cadre de DAIP telles que le salaire, les horaires de travail et les tâches associées au poste à occuper sont des critères à respecter par les deux parties (employé, employeur). A qui nous mène à essayer de vérifier si nos enquêtés suivent les directives de ces procédures.

Sur sept (7) hommes représentant notre échantillon masculin, nous avons, uniquement un sur sept (1/7) qui n'accorde pas d'importance aux procédures par contre six sur sept (6/7) les respectent bien évidemment l'un nous déclare ainsi « *Les employés sont dans l'obligation de respecter les procédures, ainsi pour l'employeur* » un autre dit « *Le fait d'être recruté et d'accepter les exigences d'un contrat nous obligent à respecter toutes les conditions présentées lors de sa rédaction* ». On confirme l'importance du respect qui doit régner entre les deux parties engagées pour assurer une continuité des tâches dans le travail sans différend, et cela revient aux conditions favorables existantes.

On ne peut pas nier la nécessité de l'évolution dans le travail et la volonté des employés d'évoluer ce qu'approuve clairement l'un de nos enquêtés « *Ya*

pas le choix, je suis obligé de garder mon poste de travail, c'est pour ça je dois me comporter comme tous les autres travailleurs de cette entreprise, sans aucune faveurs ». La plupart des recrutés voient que ce dispositif met l'employeur en état de force et l'employé en état de faiblesse, mais normalement le respect des procédures cités dans le contrat est suffisant pour les mettre ensemble à pied d'égalité, un pour comme donneur d'ordre et l'autre pour élément de rentabilité pour l'entreprise.

Dans une entreprise, ce ne sont pas toutes les procédures qui sont respectées, il y a souvent des fuites d'une part au d'une autre comme le confirme l'un de nos enquêtés « *les procédures d'insertion sont presque respectées au sein de notre entreprise sauf le problème de congé qui ne répond pas à la demande des employés* ». Dans certains cas, l'employeur peut refuser la demande de son personnel par rapport aux congés déposés au même temps notamment, pendant certaines périodes telles que les occasions, saison estivale, ramadan et nombre de commande client importante, dans ces cas, la priorité est accordée aux anciens recrutés. Et pour notre dernier enquêté, il insiste sur le point suivant « *Y'a aucune entreprise qui respecte absolument les procédures d'insertion ni par l'employé ni par l'employeur, et ça reste qu'un point de vue* ». À vrai dire, une relation du travail doit se baser avant tout sur la confiance et la considération du personnel, mais, en général, des insuffisances se présentent soit sous forme de dépassement ou de négligence.

De plus, une bonne connaissance des conditions de travail entre droit et obligation permettra une bonne organisation et protège les deux parties contractantes de tout conflit.

2^{ème} catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Sont respecté par l'employé et l'employeur	07
02	Ne sont pas respecté	00
Total	/	07

Concernant la catégorie féminine et suite à la même question, nous avons constaté que les sept sur sept (7/7) femmes confirment être respectées par l'employé et l'employeur, d'ailleurs, l'une de ces femmes nous dit « *Ici, à général emballage, je vois que toutes les procédures sont respectées de la part de notre supérieur, et de notre part, ont est dans l'obligation de les respecter* ». Et l'autre nous dit « *Oui, ça va, les procédures sont respectées* ».

On constate que les femmes interviewées valident largement la question du respect mutuel entre le responsable et les subordonnées soit par nature, ou par obligation ce qui est le cas des femmes recrutées par le DAIP qui s'accrochent beaucoup à leur poste et craignent la perte de ce dernier.

- ❖ Si on compare entre les deux catégories, on note clairement que les femmes respectent plus les procédures d'insertion en les comparant aux hommes, les femmes respectant ces procédures, cherchent juste à avoir un statut et une occupation provisoire, par contre, les hommes sont dans l'obligation de trouver un emploi rémunéré et fixe pour réaliser leurs objectifs (acheter une maison, fonder une famille, acheter une voiture...). Pour eux le respect des procédures est réservé beaucoup plus aux recrutés au propre sens du terme.

Tableau N° 08: Arrêt du contrat pendant ou a fin la période d'insertion**1^{ère} Catégorie : jeunes garçons**

Code	Catégorie	Fréquence
01	Pendant la période d'insertion	05
02	A la fin de la période d'insertion	02
Total	/	07

Suite à la question que nous avons posée « Est-ce qu'il existe des diplômés qui ont quitté l'entreprise pendant ou à la fin de la période d'insertion ? ». Et d'après les réponses des enquêtés, sur sept(7) hommes, cinq (5) ont répondu par « *oui il existe ceux qui ont déjà quitté l'entreprise pendant la période d'insertion* », l'un deux nous dit « *oui, ils quittent l'entreprise parce qu'ils ont trouvé mieux ailleurs* », un autre nous a dit « *il existe ceux qui quittent l'organisme pendant la période d'insertion car ils ont d'autres objectifs* », à partir de ces réponses, on constate que la majorité des hommes quittent pour des raisons telles que le décrochement d'un poste meilleur dans d'autres entreprises soit économiques ou privés ou plus précisément étatiques.

Entre autre, il y'a ceux qui ont répondu par non et confirment leurs dire par « *non, ici à Général Emballage, je n'ai jamais entendu ou vu quelqu'un quitter pendant sa période d'insertion* », un autre confirme l'idée de son collègue par « *depuis que je suis à Général Emballage, je n'ai jamais entendu parler de quelqu'un qui a quitté l'organisme pendant sa période d'insertion, car ici toutes les conditions du travail sont favorables* ». D'après ces résultats, on peut dire que ceux qui l'ont jamais assisté au départ de leurs

collègues pendant la période d'insertion peuvent faire partie des personnes récemment recrutées.

Par contre, deux sur sept (2/7) des hommes nous ont révélé qu'il existe des collègues qui ont quitté l'organisme à la fin de la période d'insertion, l'un de nos interviewé affirme « *y'en a plein, car ils ont trouvé des offres intéressantes ailleurs* », un autre nous dit « *j'ai connu deux amis à moi qui ont quitté, car ils ont été recruté à CEVITAL sans passer par ce dispositif* ». Automatiquement, le changement de poste doit être remplacé par une offre plus attractive en termes d'assurance, de salaire et des conditions de travail.

Contrairement à ceux qui ont dit qu'il n'existe pas ceux qui ont quitté l'organisme à la fin de période d'insertion, l'autre déclare « *dans cette entreprise personne n'a quitté l'organisme à la fin de sa période d'insertion car tout est bien ici* ». Donc on peut dire que ces jeunes ont réalisé leur objectif en termes de recrutement, pourquoi quitter alors? A vrai dire ce n'est qu'un état d'esprit. Plusieurs opportunités peuvent se présenter à l'extérieur en plus du recrutement à savoir la formation, la promotion, les services et les loisirs, sans oublier son rapprochement au lieu de travail qui constituent l'une des motivations principale de choix de son lieu de travail.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Pendant la période d'insertion	03
02	A la fin de la période d'insertion	04
Total	/	07

Pour la catégorie féminine, et d'après l'ensemble des réponses obtenues par les employées de l'entreprise dans le cadre de DAIP, sur sept(7) femmes, trois(3) nous annoncent « **pendant la période d'insertion, y' a des employés qui quittent l'entreprise, parce qu'il existe des opportunités ailleurs** », une

autre Ajoute « **j'ai connu des collègues qui ont quitté pour aller à l'étranger afin de poursuivre leurs études** », une autre confirme « **depuis que je suis ici personne n'a quitté l'entreprise pendant la période d'insertion** ».

Quitter le travail au milieu du contrat ne peut arriver sauf s'il ya une offre attrayante comme nous l'avons cité tout à l'heure ou bien pour d'autres motifs qui semblent aussi intéressants du point de vue intrinsèque tels que la poursuite des études ou bien un poste permanent.

En ce qui concerne les femmes qui ont une idée sur les personnes qui ont quitté l'entreprise à la fin de la période d'insertion, elles ont répondu « *ils quittent l'organisme parce qu'ils ont d'autres objectifs mieux de travailler dans le cadre du DAIP* », une autre Ajoute « *si quelqu'un trouve mieux que le travail dans le cadre du DAIP, il quitte même pendant la période d'insertion, c'est logique* ».généralement, les femmes peuvent arrêter non seulement pour travailler ailleurs dans de meilleures conditions, mais aussi pour des raisons personnelles comme le mariage, l'accouchement et même le changement de résidence.

- ❖ Si on compare entre les deux tableaux, on remarque que le nombre des hommes et des femmes qui quittent l'organisme pendant la période d'insertion, est supérieur au nombre des hommes et des femmes qui quittent l'organisme à la fin de la période d'insertion. Donc nous pouvons déduire que les personnes quittent pendant leurs période d'insertion exigent toujours un salaire plus élevé à chaque fois qu'ils trouvent mieux quittent sans hésitation malgré le déplacement.

Tableau N°09 : Réclamation dans le cadre du DAIP**1^{er} catégorie : jeunes garçons**

Code	Catégorie	Fréquence
01	Oui	02
02	Non	05
Total	/	07

En ce qui concerne les réclamations des enquêtés dans le cadre de DAIP à général emballage, nous déduisons que sur sept(7) hommes, deux seulement (2/7) ont déjà présenté des réclamations ,d'après notre question « est ce que vous-avez déjà réclamé durant votre période d'insertion ? », l'un de nous enquêté a répondu « *J'ai réclamé, lorsqu' ils m'ont demandé de sortir seul en dehors de la wilaya sans préparation ni expérience, sachant que la mission exige de s'informer et de préparer son outillage* ». Cette réponse affirme que même en étant recruté dans le cadre de DAIP, présenter une réclamation n'est pas une fin en soi, c'est plutôt une présentation d'une mésentente. Comme le signal le jeune ci-dessus, il est tout à fait logique de refuser certaines situations qui semblent anormales même si on n'est pas titularisé, après tout c'est une période d'essai, donc un accompagnement du personnel est souvent souhaité. Un autre jeune ajoute « *je réclame mon poste de travail dans la mécanique qui ne correspond pas à mon profil universitaire d'électrotechnique, je pense que j'ai au moins le droit de travailler dans mon domaine* ».

Par ailleurs, les cinq autres interrogés n'ont jamais réclamé sous prétexte « *J'ai jamais réclamé, on a un bon salaire, et le congé je le prends sans problème* ». Ne pas présenter une réclamation ne vaut pas son absence totale, il peut aussi s'agir d'une inquiétude par rapport à la perte de son poste ou bien d'un laisser aller de la part de ses jeunes recrutés. L'idée précédente est approuvée par un autre interviewé qui nous déclare clairement « *Certes y'a des*

petites réclamations mais elles restent toujours à négocier, et s'il y'a un problème, c'est notre directeur qui essaye toujours de trouver des solutions ».

On note qu'il y a des réclamations qui sont étudiées profondément et nécessitent du temps, d'autres plus au moins simples qui peuvent se régler avec une simple intervention des supérieurs dans les médias.

2^{ème} catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Oui	03
02	Non	04
Total	/	07

Quant aux réclamations des femmes concernant le travail dans le cadre de DAIP, nous avons constaté que sur sept(7) femmes, trois d'entre elles ont réclamé leur droit comme « *J'ai réclamé dans le cadre de travail* » et la deuxième dit « *j'ai réclamé par ce qu' ils m'ont promis, d'être recrutée juste après six mois après la signature de mon contrat et jusqu'à nos jour y'a rien, et en plus j'ai huit mois de travail* ». Il est à rappeler que le travail via le DAIP dure une année et non pas six mois comme le prétend cette jeune fille, faute de compréhension ou bien une promesse dans l'air. Dans ce cas, il ne s'agit pas de réclamation puisque les clauses du contrat ont prévu autre chose. Les quatre(4) femmes qui restent prétendant le contraire, l'une d'elles nous dit par exemple « *Je n'ai jamais réclamé* », sans qu'on sache si c'est une preuve de passivité au travail ou de satisfaction. Aussi, une autre réponse nous a été donnée deux(2) fois « *Pour le moment, le travail à général emballage est bien, je suis satisfaite* ». Ou même « *Je n'ai jamais réclamé, je suis bien ici dans cette entreprise, j'occupe un poste que j'aime* ». Comme nous l'avons cité auparavant, les jeunes recrutés ne réclament pas puisqu'ils n'ont pas de

problème au travail ou bien elles ne veulent pas dévoiler une poussière de leur mécontentement par crainte de perte de leur poste.

- ❖ Si on veut comparer entre nos deux catégories, on voit que le nombre des hommes qui réclament est inférieur à celui des femmes, cela peut s'expliquer par la nature du sexe qui dicte que les femmes sont moins exigeantes que les hommes. ou bien par rapport au poste occupé au sein de générale emballage ou encore la possibilité d'être licencié avant terme suite à la présentation des réclamations.

3^{ème}Thème : Les conditions du travail dans le cadre de DAIP

Tableau N°10 : satisfaction par rapport au salaire

1^{ère}Catégorie : jeunes garçon

Code	Catégorie	Fréquence
01	Répond aux besoins	00
02	Ne répond pas aux besoins	07
Total	/	07

Nous avons abordé une question sur le salaire qui va nous permettre de savoir si le salaire proposé dans le cadre du DAIP répond aux besoins des jeunes insérés ou non. Nous avons eu une réponse unanime de la part des sept hommes entretenus qui sous estiment leurs salaires, le cas de cette réponse « *C'est tout à fait normal qu'il ne répond pas à mes besoins* » et « *Avec ce salaire, je ne peux rien faire* », ou encore « *Avec ce salaire je ne peux pas réaliser tous mes objectifs* », et « *maintenant je suis âgé, je compte sur moi-même pour mes dépenses* », l'un d'eux avoue aussi « *des fois l'argent que me procure mon travail ne me suffit même pas, alors ma famille me dépanne* ».

La question du salaire est au cœur de préoccupation des salariés, d'un point de vue général, personne n'est satisfait de son salaire notamment les recrutés dans le cadre de DAIP qui touchent une paie inférieure à celles des personnes

nommées même si en terme de travail : tâches, condition, temps et productivité, les deux fournissent les mêmes efforts.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
1	Répond aux besoins	03
2	Ne répond pas aux besoins	04
Total	/	07

Revenant à la catégorie féminine, concernant la question posée sur le salaire, les résultats sont très différents de ceux des hommes, les femmes présentent des avis différents, d'ailleurs quatre sur sept (4/7) disent que le salaire est suffisant et celles qui jugent qu'il ne répond pas à leurs besoins sont estimées à seulement, trois femmes en disant « *Pour moi ,ce salaire ne répond pas à mes besoins parce que j'ai une famille, et aussi de nos jours, même travailler à deux ne suffit pas* ». Les gens sont de plus en plus exigeants par rapport au mode de consommation, de temps plus, suite à l'inflation et la dévalorisation de notre monnaie, rien n'est suffisant pour satisfaire une famille entière. D'autres femmes réclament « *Ce salaire est très bas, et moi j'ai besoin d'argent* », ainsi « *J'ai besoin d'un bon salaire, car la vie devient de plus en plus chère* ».

Comme nous l'avons signalé tout à l'heure, les besoins sont multipliés et les dépenses en augmentation, donc un tel salaire ne suffira sûrement pas pour couvrir toutes les charges.

Contrairement à celles qui voient que le salaire est insuffisant, il y a des femmes qui attestent leur satisfaction vis-à-vis du salaire du DAIP, elles confirment leurs paroles dans les citations suivantes « *Moi je pense que ce salaire me suffit, par ce que je veux juste réaliser mes besoins personnels, car mon mari travaille et touche un salaire important* », pour ce cas, travailler ce n'est pas pour l'argent mais pour trouver une occupation et avoir un statut. Une

femme déclare « *j'ai cherché juste un travail avec n'importe quel salaire, en tant que célibataire, donc le salaire proposé par le DAIP me suffit largement* », et encore « *Oui ça va, il est bien quand même* ». Suite à ces déclarations, il est à noter que le DAIP répond aux besoins de certaines femmes qui cherchent l'expérience avant tout autre chose.

- ❖ Il est évident que le salaire est important pour les deux catégories, et surtout pour la catégorie masculine, où la totalité des hommes expliquent que le salaire proposé par le DAIP est très insuffisant pour couvrir ses dépenses surtout quand il s'agit des jeunes mariés avec ou sans enfant. Contrairement à certaines femmes qui expliquent que le salaire répond à leurs besoins notamment pour celles mariées puisqu'il ne constitue pas l'unique source.

Tableau N°11 : Le respect de la hiérarchie au sein de l'organisation

1^{ère} Catégorie : jeunes garçons

Code	catégorie	Fréquence
01	Respect de la hiérarchie	07
Total	/	07

Concernant les conditions de travail, nous avons abordé une question sur les relations entre les collègues et leurs supérieurs, nous avons constaté que la totalité des hommes disent que le climat du travail ici à générale emballage est favorable, ce qui nous a été approuvé dans ces citations « *J'ai une bonne relation avec mon supérieur et c'est ce qui compte le plus pour moi* » un autre rajoute « *Le respect est réciproque entre nous les travailleurs et nos supérieurs* ». On remarque que tous les jeunes garçons recrutés dans le cadre du DAIP n'ont aucun conflit ni avec leur collègue, ni avec leurs supérieurs, preuve de stabilité et de respect mutuel au sein de Général emballage.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	catégorie	Fréquence
01	Respect de la hiérarchie	07
Total	/	07

Nous remarquons que, comme les hommes, la totalité des réponses des femmes voient que le travail à Générale Emballage est satisfaisant, et toutes les réponses qu'on a obtenu convergent vers le même sens, par exemple « *notre supérieur insiste sur le point du respect entre le personnel* », ou encore « *notre supérieur nous respecte vraiment, le respect est totalement mutuel, et ça fait énormément plaisir* ».

Les femmes au sein de l'entreprise se respectent entre elles et même imposent Le respect avec leur responsable, ce qui permet d'avancer plus dans le travail et d'éviter trop de faux problèmes qui peuvent apparaître à tout moment.

- ❖ Que ce soit pour les jeunes filles ou pour les jeunes garçons, les deux ont le même point de vue en ce qui concerne le respect entre les collègues ainsi qu'avec leurs supérieurs ; d'ailleurs cela permet une bonne intégration du personnel et crée beaucoup de motivation qui est l'un des facteurs clés de succès des travailleurs.

4^{ème} Thème : Satisfaction et évolution de carrières dans le cadre de DAIP**Tableau N °12 : Evolution de carrière dans le cadre DAIP****1^{ère} Catégorie : Jeunes garçons**

Code	Catégorie	Fréquence
01	Carrière évoluée	06
02	Carrière non évoluée	01
Total	/	07

Nous pouvons définir la carrière comme était l'évolution d'un individu durant sa vie professionnelle, à travers une succession de mobilités au sein

d'une seule ou de plusieurs organisations. C'est pour cela que nous avons abordé la question suivante « Est ce que votre carrière a évolué avec ce dispositif ? ».

Nous avons constaté que la carrière de la majorité des hommes a évolué grâce au dispositif DAIP, l'un de ces hommes dit « *Ma carrière s'est développée surement car j'ai cinq ans de travail chez Général Emballage* », un autre nous a confirmé « *Ma carrière a évolué et cela grâce à mes efforts personnels et mes compétences* ».

D'après les réponses des interviewés, nous observons que la plupart des jeunes recrutés dans le cadre de DAIP déclarent avoir remarqué une évolution de carrière, conséquence de l'expérience acquise au fil du temps et les efforts fournis par ces hommes. Mais cela n'empêche pas de rencontrer un unique cas différent des autres qui affirme : « *Personnellement, je ne peux pas juger si ma carrière a évolué ou pas avec le DAIP, car j'ai uniquement six mois de travail* ».

En fin, pour parler de carrière et de son évaluation, il faut d'abord avoir de l'ancienneté au sein de l'entreprise et observer les changements affectant son statut et son poste. Selon J-M Peretti « la carrière dans une entreprise est une succession d'affectation »¹. En contre partie, cette évolution est la récompense des efforts fournis et permanents.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Carrière évoluée	04
02	Carrière non évoluée	03
Total	/	07

¹ PERETTI J.M, gestion des ressources humaines, 15^{ème} Edition, Vibert, Paris, 1998, p : 84.

Ce qui nous intéresse beaucoup plus, est de savoir si les femmes connaissent une évolution par rapport à leur carrière avec le système DAIP.

Nous avons constaté que sur sept(7) femmes, quatre(4) d'entre elles affirment une évolution de carrière et confirment ce qui suit « *notre carrière a évolué, on est déjà titularisé, on a dépassé notre période d'essai (contrat du DAIP), c'est une évolution intéressante pour notre travail* ».

Comme pour le cas des hommes, encore une fois les femmes parlent de carrière après avoir passer une période considérable au sein de Général Emballage.

Ou encore « *au début de notre recrutement, ici à Général Emballage, on n'avait pas assez de capacités concernant notre poste, après un temps de travail, on a acquis beaucoup d'expérience et de connaissances, ce qui est important pour l'évolution de notre carrière* ». Dans ce cas, les entretenues déclinent l'importance de l'expérience dans l'évolution d'une carrière.

Contrairement à celles qui voient le DAIP utile pour l'évolution des carrières, l'une de ces femmes présente un avis différent en confirmant

« *Moi, je travaille, ce n'est pas juste pour développer ma carrière, mais c'est pour avoir un profil et un revenu mensuel, et en plus, je n'ai pas fait tant d'années d'études pour rien* ».

La finalité du travail diffère d'une personne à une autre comme le confirme l'énoncé précédent, d'ailleurs il existe des femmes qui travaillent juste pour avoir une source d'argent, une occupation pour déterminer sa situation dans la société ou encore c'est pour bien remplir son CV et postuler dans l'avenir à d'autres postes qui leur semblerait plus intéressant.

- ❖ Si on compare entre ces deux catégories, masculine et féminine, on note deux différents points de vue, il y'a ceux qui voient leurs carrières évoluées avec le système DAIP, comme il existe d'autres personnes qui

affirment le contraire, donc le fait d'être en période d'essai « une année » ne constitue pas forcément une évolution de carrières, d'autres objectifs peuvent être signalés à savoir le gain d'argent et d'expérience.

Tableau N°13 : La satisfaction dans le cadre de DAIP

1^{ère} Catégorie : jeunes garçons

Code	Catégorie	Fréquence
01	Satisfait	06
02	Non satisfait	01
Total	/	07

Pour renforcer l'idée précédente, nous avons abordé la question sur la satisfaction dans le cadre du DAIP, à cette question on a eu une majorité satisfaisante comme résultat, six sur sept (6/7), et uniquement un cas d'insatisfaction. Parmi les réponses des interviewés satisfaits, un nous a répondu « *Au début, on avait quelques difficultés, on peut dire que pendant notre première année du recrutement on faisait plus attention en terme de faute et d'absentéisme pour éviter les sanctions, mais maintenant, après nos efforts et avec nos compétences, on a prouvé le contraire, donc nous sommes devenus une partie de cette entreprise après la titularisation, ce qui implique notre satisfaction au travail* ». Suite à cet énoncé, on note que la satisfaction des employés s'est construite au fur et à mesure et non pas au début de recrutement. Du plus, elle est le résultat de plusieurs efforts à savoir la productivité, la régularité et le sérieux au travail. Autrement dit le facteur clé de la satisfaction des recrutés dans le cadre du DAIP se traduit par le principal fruit qui est la titularisation au sein de General Emballage.

Le seul homme qui reste insatisfait déclare ce qui suit « *Personnellement, je ne suis pas satisfait dans mon travail car je n'avais pas le choix, c'était le seul moyen pour trouver un emploi, et pour moi j'ai voulu juste une expérience et en plus, ce dispositif n'est pas à 100% rassurant, je veux dire que le patron peut m'arrêter à n'importe quel moment, je le vois comme un*

système d'exploitation, pour moi c'est une roue de secours ». Contrairement aux autres cas, le dernier jeune interrogé non satisfait déclare que le passage par ce dispositif n'est pas une volonté personnelle mais bien un passage obligatoire pour décrocher, probablement, un poste permanent dans l'avenir ; ainsi le DAIP ne vaut pas la garantie de recrutement vis-à-vis de son supérieur qui semble être l'unique à prendre une décision.

Finalement, nous constatons que les jeunes du DAIP sont satisfaits provisoirement par le fait de décrocher un poste comme étant stagiaire, tandis que la satisfaction optimale des jeunes insérés à Général Emballage consiste dans leur implication dans le travail en tant que titulaire.

2^{ème} Catégorie : jeunes filles

Code	Catégorie	Fréquence
01	Satisfaite	06
02	Non satisfaite	01
Total	/	07

Revenons à la catégorie féminine, concernant la question « êtes vous satisfaite dans votre travail ? », on a constaté que les mêmes résultats sont enregistrés par la catégorie masculine, dont on trouve un sur sept (1/ 7) non satisfaite, et six sur sept (6/7) des femmes sont satisfaites ; les raisons de satisfaction s'expliquent ainsi « *je suis satisfaite, parce que j'ai trouvé un groupe de travail qui m'a aidé à s'adapter et réussir mon travail* », l'une des raisons de satisfaction est l'implication dans le travail et l'appartenance à un groupe, l'un des besoins les plus importants de la pyramide de Maslow, pour construire une identité professionnelle sans donner beaucoup d'importance au mode d'insertion. Toujours sous le même prétexte une autre femme dit « *je suis satisfaite dans mon travail, j'ai acquis une expérience pendant l'année d'insertion, et c'est ce qui m'a aidé à s'intégrer dans le milieu de travail* ». Encore l'une des raisons de satisfaction se traduit par l'acquisition de l'expérience qui est l'un des moteurs de motivation. Un autre avis est attesté par

une seule interviewée en avouant « *moi je ne suis pas satisfaite, parce que l'entreprise peut résilier mon contrat à n'importe quel moment* ». Cette idée est aussi partagée avec la déclaration d'un jeune garçon insatisfait quant à l'absence de garantie et la possibilité de résilier le contrat à n'importe quel moment et sans aucun avis préalable.

- ❖ Si nous comparons entre les deux catégories par rapport à la satisfaction, nous constatons que les chiffres sont les mêmes pour ceux et celles qui sont satisfaits (es), et la même chose pour celui et celle qui reste non satisfait (e) à cause de l'instabilité dans le travail et la possibilité d'être licencié à partir d'une simple décision de la part du responsable.

3. Analyse générale

L'analyse générale constitue un catalyseur à toute recherche, elle va revêtir les points les plus importantes en se basant sur une comparaison des différents entretiens. Ainsi on va développer tous les points qui n'ont pas été cités dans l'analyse thème par thème tels que : la relation entre collègue, les conditions de travail à général emballage et le problème des travailleurs de général emballage.

- la relation entre collègues comme facteur de motivation

Ce qui nous a amené à évoquer les relations inter- collègues et la collaboration entre différent, secteurs, se sentir bien avec ses partenaires qui est un facteur important pour l'augmentation de la productivité, l'un de nos enquêtés déclare « **J'ai une bonne relation avec mes collègues** ».

Les entreprises de prestige et de renoms ont toujours un mode de fonctionnement bien spécifique à elles, mais le plus en commun, c'est toujours l'entente des bonnes relations entre travailleurs qui revient au premier lieu car pour être motivé et productif, il faut bien s'entendre avec son collègues et crée une collaboration favorable à l'essor de l'entreprise, un enquêté ajoute « **C'est plutôt motivant de travailler à coté d'un collègue avec qui en s'entend bien** ».

-Les conditions de travail à Général Emballage

Il à noter qu'un grand nombre de travailleurs se sentent bien dans leurs milieu de travail et environnement de travail chez général emballage par rapport à d'autres entreprises, telle que Cevital et Sommam. Les raisons qui ont poussés ces ouvriers à affirmer leur aisance dans leur milieu de travail sont nombreuses, nous citons entre autres, premièrement le salaire qu'ils perçoivent à l'heure , et le climat de travail qui règne au sein d'une entreprise sont très déterminants, voir primordiaux, dans la réussite d'un processus de fonctionnement et sur tout sur le plan hiérarchique, deuxième

le congé qui est accordé par leurs supérieurs sans aucune contrainte. Finalement, ils s'accordent tous à confirmer leurs bonnes relations entre collègues, et tout cela est déterminant pour la rentabilité au sein de général emballage, l'un de nos enquêtés confirme en disant « **Le travail à général emballages est bien** ».

-Le problème des travailleurs de général emballage

Parmi les contraintes, mentionnées par les travailleurs, le syndicat représentant les droits et revendications des travailleurs se pose par défaut et souhaitent vivement en avoir un, dans le but de pratiquer leurs droits syndicaux et transmettre leurs doléances via ce syndicat, vers leurs supérieurs, un enquêté témoigne que « **On n'a pas un syndicat des travailleurs** ».

4. Vérification des hypothèses

Après avoir analysé les résultats de notre enquête, nous passons à la vérification de nos quatre hypothèses :

La première hypothèse : Qui stipule que « le DAIP permet une insertion plus rapide dans le marché du travail ».

En suivant l'enchaînement des questions de notre guide d'entretien, nous avons constaté que les enquêtés interrogés au sujet du DAIP préfèrent être recrutés via ce dispositif, parce qu'il est facile et simple, aussi le DAIP demeure primordial et prépare les universitaires à l'insertion dans le monde professionnel et leur permet une insertion rapide dans le marché du travail (voir le tableau numéro 06).

Ils déclarent ainsi que le DAIP est considéré comme étant l'unique chance pour être recruté (voir le tableau numéro 05).

A partir de ces résultats, nous pouvons conclure que tous le DAIP permettent une insertion plus rapide dans le marché du travail et surtout pour les jeunes sortants des universités, de cela notre première hypothèse est confirmée.

La deuxième hypothèse : Qui rapporte que « le DAIP permet de préparer les employés à une insertion professionnelle durable ».

D'après l'analyse des tableaux en rapport avec cette hypothèse, nous constatons que la carrière de la majorité des entretenus à été évoluée avec ce dispositif (DAIP). (Voir le tableau N° 12).

Ils déclarent avoir de bonnes relations, avec leurs supérieurs hiérarchiques, avoir aussi des expériences acquises au fil des temps. (Voir les tableaux N°11 et 12).

Cependant et vu les propos de la plupart de nos entretenus, le résultat de plusieurs efforts à savoir la productivité, la régularité et le sérieux au travail mènent à une insertion professionnelle durable (voir le tableau N°13).

Nous réalisons d'après ce qui a été déclaré, par la plupart de nos enquêtés, qu'une insertion professionnelle durable est un facteur important sur les employés pour y rester dans la même entreprise.

De cela, il nous est permis de confirmer notre hypothèse et de dire que finalement, le DAIP permet de préparer les employés à une insertion professionnelle durable dans leur entreprise.

Troisième hypothèse : Qui stipule que « le DAIP profite plus aux universitaires ».

Tenant compte des différents témoignages de nos entretenus, nous avons pu déduire que ceux qui profitent le plus de ce dispositif (DAIP) sont les universitaires, ces derniers voient le DAIP comme un passage qui peut leur servir dans la vie professionnelle, pour l'amélioration des compétences des jeunes, les insérés et les adaptés aux besoins des postes de travail, ainsi c'est le seul moyen pour être recruté et être titulaire (voir le tableau N° 04).

Les totalités de nos entretenus annoncent que la catégorie des employés qui passent par le DAIP sont les universitaires, dont les entreprises visant à recruter les jeunes universitaires plus que d'autres (les sortants des centres de formation et les non qualifiés). (Voir le tableau N°04).

A cela s'ajoute qu'ils confirment totalement que le DAIP profite plus aux universitaires. De cela notre troisième hypothèse est confirmée.

Quatrième hypothèse : qui stipule que « le DAIP permet une satisfaction au travail ».

D'après l'analyse des tableaux en rapport avec cette hypothèse, nous constatons que le salaire qui est considéré comme un premier facteur important de la satisfaction dans le travail, et surtout dans le cas où les salariés perçoivent leurs salaire à l'heure même si le salaire est insuffisant. (voir le tableau N°10).

Comme deuxième facteurs, Ils déclarent ainsi que l'une des raisons qui mènent à la satisfaction est l'implication dans le travail et l'appartenance à un groupe (voir le tableau N°13).

A partir de ces résultats, nous pouvons conclure que le DAIP permet une satisfaction au travail, de cela on n'a pas besoin de confirmer notre quatrième hypothèse du moment qu'elle s'est imposée durant nos entretiens.

Conclusion

Conclusion

Comme conclusion à notre étude, notamment l'enquête sur le terrain qui avait pour objectif de comprendre le fonctionnement du dispositif à l'aide d'insertion professionnelle (DAIP), et savoir, à quel profit il a été mis en place. Nous avons pu déduire que ce système DAIP est en application depuis 2008, beaucoup plus avec les jeunes diplômés sortant de l'université, afin d'absorber le taux de chômage de ces derniers ; et répondre aux besoins du marché du travail à côté des différents autres dispositifs tels que ; l'ANEM, l'ENSEJ, l'DAS, CNAC et l'ENJEM, comme pour combler leurs déficits d'embaucher tous les demandeurs d'emploi (universitaires).

Selon nos enquêtés, et ont dépit du seul inconvénient qui est le salaire bas, ce dispositif a comme même beaucoup d'avantages. Ils les initient dans le monde du travail, leur permet une insertion facile et il leur permet d'acquérir une expérience ainsi qu'une évolution de carrière.

En attendant d'autres opportunités de travail, sans savoir si cela est juste spécifique à l'entreprise GENERAL EMBALLAGE, nos universitaires recrutés à travers le DAIP restent tous de même satisfaits.

Liste bibliographique

La liste des ouvrages méthodologique

1. ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Edition Casbah, Alger, 1997.
2. BEAUD Michel, L'art de la thèse, Edition Casbah, Alger, 2006.
3. COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, Ed Casbah, Alger, 1996.
4. COMBESSIE Jean-Claude, La méthode en sociologie, Edition Casbah, Alger, 1996.
5. DESANTI Raphael et CARDON Philipe, Initiation à l'enquête sociologique, Edition A.S.H, France, 2010.
6. GRAWITZ Madeleine, Méthode des sciences sociales, 11^{ème} Edition, Dalloz, paris, 1990.
7. GRAWITZ Madeleine, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} Edition, Dalloz, Paris, 1999.
8. QUIVY Raymond et LUC Van Campenhoudt, Manuel de recherche en science sociale, Edition Dunod, Paris, 1988.

La liste des ouvrages de fond

1. BARBIER Jean-Paul, L'intermédiation sur le marché de travail dans les pays du Maghreb, Edition Genève, Genève, 2006.
2. CAPET Cause et MEUNIER J, Diagnostic, Organisation, Planification d'Entreprise, Édition economica, Paris, 1983.
3. CHERHBIL Hocine, la relation formation emploi dans l'administration publique algérienne, Edition casbah, Alger, 2001.
4. FERFERA.Y, Formation pédagogique et pratique dans le supérieur, Edition CREAD, n°59/60, Alger, 2002.

5. FEROUKHI Djamel, la problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelle des diplômés des sciences exacte et de la technologie, Edition CREAD, Alger, 2005.
6. GILBERT Blardone, la vaincre le chômage, Edition l'épargne, Paris ,1987.
7. HUTEAU Michel, GUICHARD Jean, Orientation et insertion professionnelle, 75concepte clés, Edition Dunod, Paris, 2007.
8. LORIOL Marc, Que ce que l'insertion, Edition L'Harmattan, Paris, 1999.
9. PERETTI J.M, gestion des ressources humaines ,15ème Edition, vibert, Paris, 1998, p : 84.
- 10.STIGLITZ JE et autres, principes d'économie moderne, 3^{ème} Edition de Boeck, 2007.
- 11.VERNIERE M, Ajustement, Education, Emploi, Edition Economica, Paris, 1995.
- 12.VERNIERE M, Insertion professionnelle, analyse et débats, Edition Economica, Paris, 1997.

La liste des dictionnaires

1. BALEYT.J,KURGANSKY.A, LAROCHE.CH,SPINDLER.J, Dictionnaire économique et juridique 4^{ème} Edition Navarre, librairie des sciences économiques, 1995.
2. CAPUL Jean-Yves et GARNIER Olivier, dictionnaire d'économie et de science sociale, Édition Hatier, Italie, 2005.
3. MUCCHIELLI Alex, Dictionnaire des méthodes qualitatives en science sociales, Edition Armand Colin, paris, 2002.

La liste des articles

1. Articles 02, 03, 13, 14,15 du décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, relatif à la création du dispositif DAIP.
2. Article 02 du décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie thani 1429 correspondant au 19Avril 2008 portant la création du DAIP.

3. Le décret législatif N°11-105 du Aouel Rabie Ethani 1432 correspondant au 6 mars 2011 modifiant et complétant le décret exécutif n°08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 avril 2008 relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnel.
4. Décret exécutif N°08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008.
5. Décret exécutif N°08-126 du Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008 portant du dispositif DAIP.
6. Loi 11-11 du 18 juillet 2011 portant loi de finance complémentaire 2011.
7. Loi n° 06-21 du 11 décembre 2006 relative aux mesures d'encouragement et d'appui à la promotion de l'emploi.
8. Document interne ANEM concernant les avantages accordés aux employeurs en matière d'emploi, Alger 2006.
9. Document fournie par l'Agence National de l'Emploi (ANEM) de Bejaia.

Les revues

1. Colloque, Problématique de l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur en Algérie, université Mentouri Constantine, 2 et 3 juin 2010, in : <http://www.umc.edu.dz/vf/images/rerelations-université-entreprise/presentation1.pdf>.
2. LOUH Teyeb, « L'Algérie vis un taux de chômage de moins de 10% avant 2010 », in le quotidien la tribune n° 25427. Le Mercredi 19/03/2008.

Les sites internet :

1. ABDYOU Semar, www.Algerie-focus.com.
2. Site internet de l'agence ANEM : www.anem.dz.

3. Encyclopédie libre et collaborative wiktionary, in Google.
4. <http://www.memoireonline.com/07/10/3750/l'insertion-professionnelle-des-diplomes-du-superieur-Abijan.htm>.
5. <Http://www.algerie-focus.com/blog/2016/01/au-moins-74-des-salariés-algériennes-ont-été-recrutes-grâce-au-piston/>.
6. <http://www.ansej.org.dz>.
7. <http://www.anem.dz/>.
8. <http://www.cnac.dz/>.
9. <Http://www.das.dz/>.

Le guide d'entretien

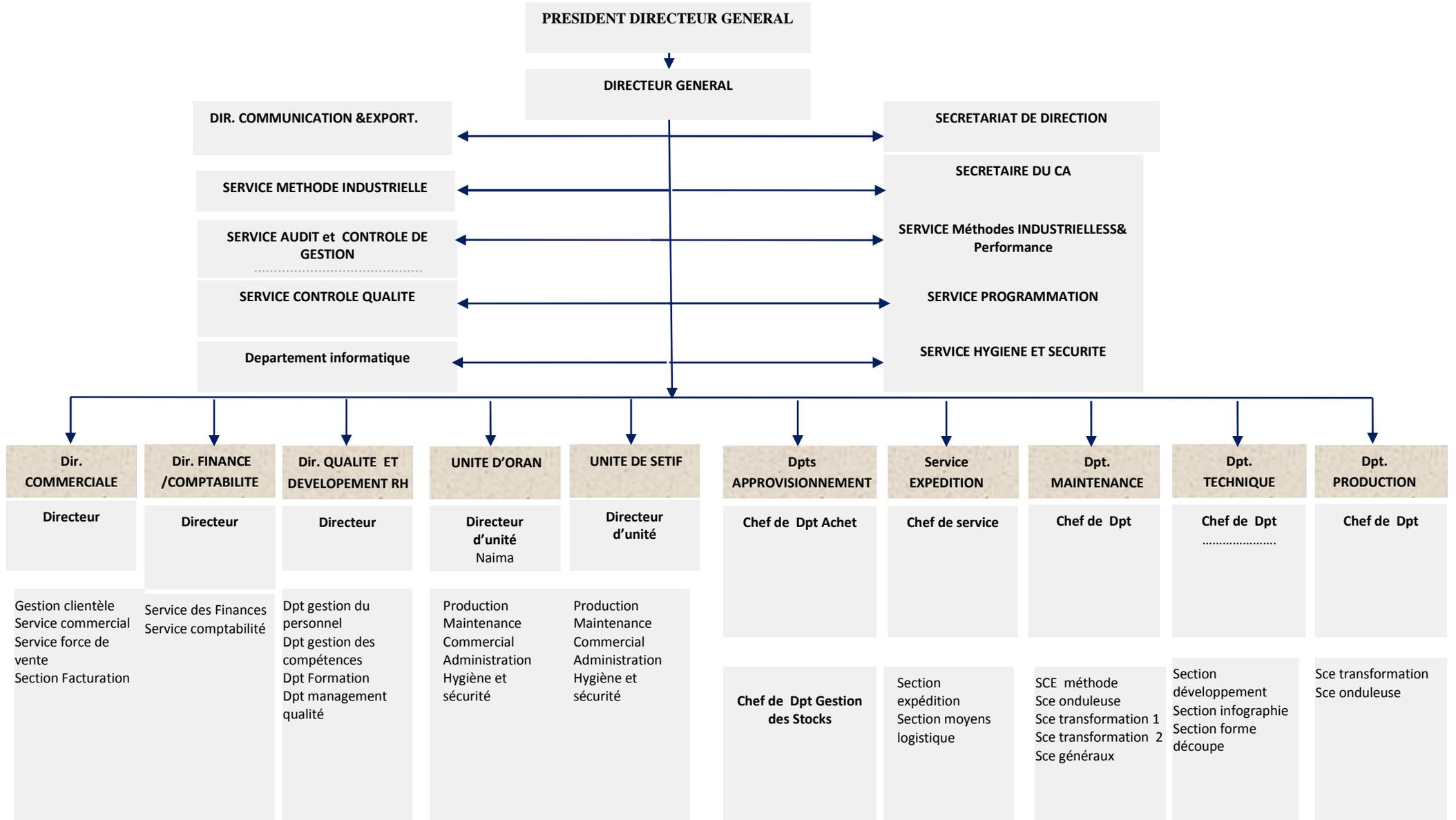
Information personnel

1. Age
2. Sexe
3. Niveau d'instruction
4. Le poste déjà occupé
5. Le poste actuel
6. Situation matrimoniale

Les questions de guide d'entretien :

1. Comment jugez-vous le travail dans le cadre de DAIP ?
2. Qui sont les demandeurs d'emploi qui passent par le DAIP ?
3. Quel est l'objectif des jeunes insérés dans le cadre du DAIP ?
4. Que pensez-vous de la méthode d'insertion ? Préférez-vous la méthode actuelle
5. Où la méthode traditionnelle de recrutement ?
6. D'après vous est ce que les procédures d'insertion sont respectées par l'employé et l'employeur ?
7. Est-ce qu'il existe des diplômés qui ont quitté l'entreprise pendant ou à la fin de la période d'insertion ?
8. Est ce que vous-avez déjà réclamé durant votre période d'insertion ?
9. Ya-il une satisfaction dans le cadre du DAIP ?
10. Est-ce que le respect est partagé entre l'employé et l'employeur
11. Est ce que votre carrière a évolué avec ce dispositif ?
12. Êtes-vous satisfaite dans votre travail ?

ORGANIGRAMME : SIEGE ET UNITES





**GENERAL
EMBALLAGE**

INDUSTRIE DU CARTON ONDULE
CORRUGATED CARDBOARD INDUSTRY

SIÈGE SOCIAL & Usine d'Akbou: Z A C Taharacht Akbou 06001 – W. Bejaia – Algérie
Tel : 00 213 34 35 66 60/61 – Fax : 00 213 34 35 60 43
E-mail : contact@generalemballage.com
Usine SETIF: Z.E.A 3ème Tranche N° 15 B – BP 390 bis – 19000 SETIF
Tel : 00 213 36 92 41 30/ 35 93 60 96 / Fax : 00 213 36 92 41 40
E-mail : ge.setif@generalemballage.com
Usine ORAN: ZI Hassi Acherif N° 04 – Ilot N°10 commune Hassi Bounif 31121 Oran
Tel : 00 213 40 23 97 30 / Fax : 00 213 40 23 79 65
E-mail : ge.oran@generalemballage.com
www.generalemballage.com

Etat des effectifs par structure des 03

Unités (Akbou, Sétif, Oran)

STRUCTURE	AKBOU	SETIF	ORAN	EFFECTIF GLOBAL
DEPARTEMENT TECHNIQUE	26	2	1	29
CONTRÔLE DE QUALITE	32	2		34
DEPARTEMENT APPROVISIONNEMENTS	63	5	3	71
DIRECTION GENERALE	8	3	4	15
DIRECTION FINANCES & COMPTABILITE	12	1	1	14
DIRECTION RESSOURCES HUMAINES	10	2	1	13
CONTRÔLE DE GESTION	4			4
METHODES	2			2
SERVICE INFORMATIQUE	5	2		7
HYGIENE ET SECURITE	73	17	10	100
DIRECTION COMMERCIALE	28	5	5	38
DIRECTION LOGISTIQUE	59	5	3	67
DEPARTEMENT PRODUCTION	408	66	44	518

TECHNIQUE	63
------------------	-----------

ADMINISTRATION	226
-----------------------	------------

COMMERCIAL	105
PRODUCTION	518

DIRECTION MAINTENANCE	75	11	3	89
CHANTIER	9			9
EFFECTIFS	814	121	75	1010

MAINTENANCE	89
AUTRES	9

TOTAL	1010
--------------	-------------



**GENERAL
EMBALLAGE**

INDUSTRIE DU CARTON ONDULE
CORRUGATED CARDBOARD INDUSTRY

SIÈGE SOCIAL & Usine d'Akbou: Z A C Taharacht Akbou 06001 – W. Bejaia – Algérie
Tél : 00 213 34 35 66 60/61 – Fax : 00 213 34 35 90 43
E-mail : contact@generalemballage.com
Usine SETIF: Z.E.A 3ème Tranche N° 15 B - BP 390 bis – 19000 SETIF
Tél : 00 213 36 92 41 30/36 93 60 96 / Fax : 00 213 36 92 41 40
E-mail : ge.setif@generalemballage.com
Usine ORAN : 21 Hassi Ameur N° 04 – BOI N°10 commune Hassi Bounif 31121 Oran
Tél : 00 213 40 23 97 20 / Fax: 00 213 40 23 79 65
E-mail : ge.oran@generalemballage.com
www.generalemballage.com

Etat des effectifs (Akbou, Sétif, Oran)

STRUCTURE	EFFECTIF TOTAL	Homme	Femme
EFFECTIFS GE AKBOU	814	751	63
EFFECTIFS GE SETIF	121	106	15
EFFECTIFS GE ORAN	75	68	7

effectifs par

UNITE	CADRE	MAITRISE	EXECUTION	TOTAL
GE AKBOU	53	182	579	814
GE SETIF	3	28	90	121
GE ORAN	2	13	60	75
TOTAL	58	223	729	1010

Evolution des
catégorie

socioprofessionnelle

Annexes