

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle
En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie
Option : sociologie du travail et des ressources humaines

THEME

***La question du chômage et l'insertion professionnelle des
jeunes chômeurs à travers l'agence nationale de l'emploi***

ANEM

Cas pratique : La direction de l'emploi de la wilaya de Bejaïa

Réalisé par :

-TAROUEN SAID Ryma

-SENHDJI Dahbia

Encadré par :

M. BAHLOUL Farouk

Année universitaire: 2014-2015

Remerciement

Nous remercions Dieu le tout puissant qui nous a procuré le courage d'avoir achever ce travail.

Nous tenons à remercier nos parents, et tous qui ont contribué à la réalisation de ce travail.

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

Nos profonds remerciements vont également à notre promoteur **Monsieur Gharbi** à la (DEW) qui nous a facilité notre recherche, ainsi que pour sa simplicité, son attention et sa disponibilité.

Nous exprimons également toute notre gratitude et remerciement aux professeurs qui ont bien voulu accepter de faire partie du jury d'évaluation de ce mémoire. Merci aussi à tous les jeunes qui nous ont aidés à mener nos entretiens de recherche.

MERCI



Dédicace

A l'aide de Dieu le tout puissant, qui ma accordée le courage d'achever ce travail, Que je dédie avec toutes mes affectations :

*À mes chers **parents** en témoignage de l'amour, du respect et de gratitude que je leur porte, Pour les sacrifices, pour leur soutien a chaque instant au cours de mon cursus universitaire et dans ma vie en générale , Qui ont fait de moi ce que je suis à ce jour. Je les remercie pour ce qu'ils ont fait pour moi.*

*À mes adorables **sœurs** et à mon **frère** que j'aime aussi, qui m'ont encouragée tous les trois tout au long de mes études, pour leur patience, écoute, et qui ont supporté les moments de fatigue.*

*À ma **grand mère** pour sa patience et toujours trouver les bons mots d'encouragement*

*À toute la **famille** et à mes **amis***

Je ne pourrai terminer sans adresser quelques mots et exprimer ma profonde reconnaissance à mon père, ma mère, Djamel, wassila, Sonia, mamie, mabroka, sadji, Walid, sisa. pour vos nombreux encouragements, votre disponibilité, vos Aides multiples.

Ryma

Dédicace

Je dédie ce travail à :

Mon père mouhend

Ma mère Fatiha

Mon frère ADEL

Mes sœurs Fousia, Chadia, Kahina, wassila, Kenza

Mes beaux frères Farid, Smail, Djahid, Lamine

Mes neveux Samir et Ayoub

Mes nièces Tasnime et Rahma

Ma belle famille Djabaret et mon futur mari Rabah

Et toute ma famille et Mes copines Bénome ryma

SENHADJi Dahbia

Sommaire

Remerciement

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Chapitre 01 : cadre méthodologique de la recherche

1.1. Les motivations du choix de thème.....	05
1.2. Les objectifs de la recherche.....	05
1.3. La problématique.....	06
1.4. Les hypothèses de la recherche.....	08
1.5. Définition des concepts.....	08
1.6. La méthode et la technique utilisée.....	11
1.7. Le choix l'échantillon.....	12
1.8. La pré enquête.....	13
1.9. Les difficultés rencontrées.....	14

Chapitre 02 : le chômage en Algérie

2.1. Définition du chômage.....	16
2.2. La genèse du chômage.....	16
2.3. Les périodes de l'évolution du chômage en Algérie.....	17
2.4. Les cause du chômage en Algérie.....	20
2.5. Les caractéristiques du chômage en Algérie.....	23
2.6. Les conséquences du chômage en Algérie.....	24
2.7. Les effets du chômage en Algérie.....	24

2.8. La promotion de l'emploi en Algérie.....	24
---	----

Chapitre 03 : présentation des diapositifs de lutte contre le

Chômage en Algérie

3.1. Agence Nationale de l'emploi de jeunes (A.N.E.M).....	29
3.2. Action de Développement social (A.D.S).....	35
3.3. Agence nationale de développement et d'investissement(A.N.D.I).....	37
3.4. Caisse nationale d'assurance chômage (C.N.A.C).....	39
3.5. Agence Nationale de soutien à l'emploi de jeune (A.N.S.E.J).....	43
3.6. Agence Nationale de gestion du microcrédit (A.N.G.E.M).....	47

Chapitre 04 : cadre pratique de la recherche

4.1. Présentation de la direction de l'emploi de la wilaya.....	53
4.2. Les objectifs de la direction de l'emploi de la wilaya.....	53
4.3. Relation entre la DEW et ANEM.....	54
4.4. Caractéristiques de la population d'étude.....	55
4.5. L'analyse et l'interprétation des données.....	59
4.6. Discussion des hypothèses.....	72
4.7. Synthèse des résultats.....	74

Conclusion

Liste bibliographique

Annexe

Liste des abréviations :

ADS : Agence de Développement Social

ANDI : Agence Nationale de Développement et d'Investissement

ANEM : Agence Nationale d'Emploi

ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes

ANGEM : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit

APSI : Agence National de Promotion et de Soutien a l'Investissement

BIT : Bureau International du Travail

CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage

CDD : Contrat à Durée Déterminée

CDI : Contrat à Durée Indéterminée

CID : Contrat d'Insertion des Diplômés

CPE : Contrat Pré-Emploi

CIP : Contrat d'Insertion Professionnelle

CTA : Contrat du Travail Aidé

CFI : Contrat de Formation et Insertion

CSVF : Comité de Sélection de Validation et de Financement

CFPA : Centre de Formation Professionnelle et D'apprentissage

DAS : Développement de l'Action Sociale

DEW : Direction de l'Emploi de la Wilaya

DEFM : Demandeur d'Emploi en Fin de Mois

DIPJ : Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes

DAIP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle

DREES : Direction de La recherche, Des études, D'évaluation et Des statistiques

ESIL : Emploi Salariés d'Initiative Locale

FMI : Fonds Monétaire International

FNPE : Fonds National de Promotion de l'Emploi

FNSEJ : Fonds National de Soutien à l'Emploi de Jeune

IAIG : Indemnité d'Activité d'Intérêt Général

IBS : Impôt sur les Bénéfices des Sociétés

IRG : Impôt sur le Revenu Global

MDE : Ministre Délégué à l'Emploi

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement

ONS : Office National des Statistiques

OIT : Organisation Internationale du Travail

PAMT : Politique Active du Marché du Travail

PAS : Plan d'Ajustement Structurel

PEJ : Programme Emploi de Jeunes

PNR : Prêt Non Rémunéré

PSERE : Population Sans Emploi à la Recherche d'un Emploi

SNMS : Salaire National Minimum

TVA : Taxe sur la Valeur Ajoutée

T.S : Technicien Supérieur

TUP-HIMO : Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main d'Œuvre

La liste des tableaux :

N°	Les Titres des tableaux	P
1	Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1989-1993	18
2	Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1994-1998	19
3	Répartition de l'échantillon selon le sexe	55
4	Répartition de l'échantillon selon l'âge	56
5	Répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction	57
6	Répartition de l'échantillon selon la situation familiale	57
7	Répartition de l'échantillon selon le diplôme obtenu	58
8	Répartition de l'échantillon selon l'année de l'obtention du diplôme	59

Introduction

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

Dans ce cadre Pour réduire l'ampleur du chômage, l'Algérie a mis en place actions et dispositifs, mais aussi en des mesures d'aide aux chômeurs.

L'ensemble de ces dispositifs, programmes et institutions, participe aussi de l'intermédiation sur le marché du travail par le rapprochement de l'offre et de la demande de travail. Cependant cette intermédiation sur le marché du travail constitue un levier de régulation de ce marché et d'accompagnement des changements qui l'affectent.

Ce mémoire étudie la question du chômage et l'insertion professionnelle des jeunes à l'aide de l'institution ANEM, ainsi en se concentrant sur la catégorie des jeunes chômeurs, car ces derniers constituent la population de base de ce mémoire.

Notre travail se divise en deux parties :

-La partie théorique : cette partie comporte trois chapitres qui se résument comme suit :

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

Le deuxième chapitre porte sur le chômage en Algérie qui contient une définition du chômage, genèse du chômage, les périodes de l'évolution du chômage en Algérie les caractéristiques et les effets du chômage en Algérie et en fin les politiques de promotion de l'emploi en Algérie.

Dans Le troisième chapitre nous allons présenter les différents dispositifs d'aide à l'emploi de jeunes et de lutte contre le chômage en Algérie, l'agence nationale de l'emploi(A.N.E.M) , agence de développement social (A.D.S) , agence nationale pour le soutien à l'emploi de jeunes(A.N.S.E.J) , agence nationale de gestion de microcrédit(A.N.J.E.M) , la caisse nationale d'assurance chômage (C.N.A.C) et agence nationale de développement et d'investissement (A.N.D.I).

- La partie pratique :

Cette partie concerne le cadre pratique, nous allons présenter l'organisme d'accueil, ensuite l'analyse et l'interprétation des données, synthèse des résultats et qui se termine par une conclusion.

Cadre méthodologique De Recherche

1-Les raisons du choix du thème :

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

- ✓ Un thème d'actualité, très peu abordé et traité par les chercheurs.
- ✓ Le chômage est un thème majeure mérite que l'on s'intéresse, car être sans travail est un trait commun qui touche toutes les sociétés, mais qui est négligé par les politiques publiques.
- ✓ On observe également ces dernières années un autre fait grave : les diplômés qui peinent à trouver un emploi. Précisément l'insertion professionnelle des jeunes, est devenue de plus en plus préoccupante
- ✓ Acquérir de nouvelles connaissances sur la réalité des dispositifs d'insertion des jeunes.

2-Les objectifs de la recherche :

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

- ✓ Connaître l'attitude des primo-demandeurs d'emploi vis-à-vis le dispositif d'aide à l'insertion mis par l'état.
- ✓ Confirmer ou infirmer si le dispositif ANEM à contribué à réguler la situation des jeunes dans le milieu du travail.

3-Problématique :

Durant ces dernières années Le manque de l'emploi pour les jeunes et la difficulté à obtenir un, est l'un des problèmes les plus préoccupants, Car l'emploi pour la catégorie des jeunes est devenu en quelques années un sujet central, de la vie politique, économique et sociale. On peut remarquer que les problèmes d'emploi se sont imposés à la dégradation de l'environnement économique et proportionnellement à l'accroissement du nombre de chômeurs.¹ Pour les personnes au chômage, ils entraînent une perte du statut social, le repli sur soi, ainsi la figure du chômage trace un monde frappé par la marginalisation sociale et la désocialisation.²

La question du chômage des jeunes en Algérie ne date pas d'aujourd'hui il ne s'agit pas d'un problème récent mais bien d'un véritable sujet d'investigation qui a ses racines dans la nature et l'organisation socio-économique.

Le chômage est une préoccupation majeure des pouvoirs publics, car il touche toutes les catégories sociales, en particulier, la catégorie des jeunes. Celle-ci qui représente la plus grande partie de la population. Le chômage des jeunes a toujours été supérieur à celui des adultes même durant les périodes de faible arrivée sur le marché du travail, comme ce fut le cas pour les décennies 1970. autrement dit, même si les pouvoirs publics cherchent à régler ce déséquilibre, le chômage demeure d'actualité.³

Face a cette situation du chômage, les autorités ont pensés à la mis en place des dispositifs spécifiques de lutte contre le chômage, et des différents programmes de création d'emploi tels, le programme de l'emploi des jeunes (PEJ), le dispositif d'insertion professionnelle de jeunes (DIPJ), qui a pour objectif la création de micro-activité dans le cadre de coopératives de jeunes, le contrat pré-emploi (CPE), vise à lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieure et des instituts nationaux de formation primo-demandeurs d'emploi et dont la tranche d'âge des 19 à 35 ans ; Cependant, l'état propose des institutions nouvelles de lutte contre le chômage des jeunes, soit par des agences comme A.N.E.M et A.D.S des emplois dits « attente », soit la création d'activités par propre compte, micro entreprise avec A.N.S.E.J et C.N.A.C, et micro crédit avec A.N.J.E.M. Notamment, le programme d'insertion des diplômés (P.I.D) et le dispositif indemnité pour l'activité d'intérêt

¹ GIRARD MARIE-CHantel, les jeunes chômeurs et leurs réseaux, une stratégie rentable, une efficacité relative, doctorat en sociologie, mai 2002, Québec p 8.

²DEMAZIERE Didier, sociologie du chômage, éd la découverte, paris, 1995, p.97.

³ MUSSETTE Mohammed, HAMOUD Nacer Eddine, ISLI Mohammed Arezki, marché du travail et emploi en Algérie, élément pour une politique national d'emploi établit par l'OIT, Alger, 2003, p20, in:/http://www.liv-org/french/afpro/algiers/downoald/marché-travail.pdf(consulté le 11.12.2015).

général (I.A.I.G), des instruments de lutte contre la pauvreté et le chômage des jeunes gérés par l'agence de développement social (DAS) ont eu une incidence non négligeable sur le chômage des primo demandeurs d'emploi.¹

A travers cette recherche, nous nous intéressons à la situation du chômage et aux institutions qui interviennent dans la lutte contre le chômage, principalement A.N.E.M destinée aux différentes catégories des sans emploi. A cet effet nous voulons savoir :- quelles sont les représentations que se font les jeunes du rôle de l'ANEM dans la gestion du marché du travail ?

¹MEZIANI Mohammed , emploi des jeunes en Algérie : évaluation des dispositifs publics d'emploi mis en place, juillet, 2011, p8 et 13.

De ce fait, cette problématique nous a suscité une autre question secondaire :

Quelle est l'influence de la régulation de l'emploi sur l'insertion socioprofessionnelle des jeunes demandeurs d'emploi ?

4- les hypothèses :

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

- **L'hypothèse principale :**

Les jeunes insérés dans le cadre de dispositif A.N.E.M peuvent maintenir à une autonomie financière.

- **L'hypothèse secondaire :**

Les contrats d'emplois proposés par l'ANEM, servent à maintenir pour un temps les primo-demandeurs de travail.

5-Définition des concepts :

5.1. Le chômage :

Le chômage se définit d'abord comme une inactivité forcée dû au manque de travail, emploi.

Il est aussi un statut reconnu et encadré par des règles qui le définissent et des institutions de gestion et de soutien des chômeurs.

En fin, il est un vécu subjectif dans les trajectoires des individus privés d'emploi.²

5.1.1. Selon Le bureau International du travail (BIT) :

« Définit une personne au chômage a partir de trois conditions : elle est sans travail, elle est disponible pour travailler et elle recherche effectivement du travail.³

¹ QUIVY Raymond et Luc Campenhoudt, manuel de recherche en science sociale, éd Dunod, paris, 1988, p129

² AKOUN André et ANSART Pierre, dictionnaire de sociologie, éd le robert seuil, paris, 2006, p72.

³ Bureau international du travail

5.1.2. En sociologie :

Le chômage : c'est l'inactivité forcée, totale ou partielle, d'un individu ou d'une partie de la main-d'œuvre d'un pays ». ¹

5.2. Un chômeur :

Un chômeur est une personne qui est apte à travailler, est sans emploi et en recherche un. Pour être considéré comme chômeur, il faut donc :

- ✓ Etre capable d'occuper un emploi (en avoir l'âge par exemple).
- ✓ Etre sans emploi, c'est-à-dire être disponible immédiatement.
- ✓ rechercher un emploi, c'est-à-dire être capable de prouver avoir entrepris des démarches dans le but de trouver un emploi. ²

Pour le sociologue, être chômeur, ce n'est pas seulement être privé d'emploi ; c'est aussi être reconnu comme tel, c'est pouvoir légitimement revendiquer un emploi, c'est faire partie d'une catégorie sociale. ³

5.3. Emploi :

-pour l'individu : activité rémunérée manifestant une certaine stabilité.

-en économie : somme du l'humain effectivement employé et rémunéré.

-Dans son sens déterminé : un emploi désigne une situation faite a une personne dans la quelle celle –ci échange un temps de travail contre un revenu (salaire et avantages divers lies à des caractéristiques personnelles et aux pratiques sociales en vigueur dans le pays et la profession considérée) avec son employeur (société,etat,collectivitésterritoriales,association,particuliers,etc)ou dans laquelle cette personne échange sur le marché des bien ou des service quelle a produit individuellement. On distingue les emplois salariés a temps plein des emplois a temps partiel, dont le nombre croit avec le développement du chômage.de même la nature de contrat de travail importe : contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) ou encor contrat d'intérim ces formes d'emploi précaire se multiplient depuis la crise de 1974.

-l'emploi au sens indéterminé, désigne la somme des emplois c'est –à-dire la somme du travail humain effectivement employé et rémunéré dans un système économique. ⁴

¹ FREEEOL Gille et autres, dictionnaire de sociologie ,3ed Armande colin, paris 2004, p19.

² RAYMOND Boudon et autres, dictionnaire de sociologie, éd Larousse, paris, 1993, p39.

³ DEMAZIER Didier, op.cit, p.3.

⁴ AKOUN André et ANSART Pierre, op.cit, p181.

5.4. Employabilité :

La notion d'employabilité représente la probabilité de trouver un emploi, lorsque en se retrouve en situation du chômage (c'est donc l'inverse de la vulnérabilité de tomber au chômage lorsque l'on a un emploi).¹ L'employabilité n'opèrent pas de façon spontanée, mais aux interactions entre ces stratégies de segmentation et les carrières des individus. L'employabilité articule deux dimensions : elle met en jeux les qualifications des individus qui cherchent un nouvel emploi, et aux inflexions locales des processus collectifs de gestion de main d'œuvre antérieurs, accompagnant et postérieurs à la fermeture de l'entreprise : « le passage d'un espace de qualification à un autre espace de qualification permet d'éclairer le processus social par lequel se construit l'employabilité ».²

5.5. Insertion :

Couvre l'ensemble des rapports de personne avec son environnement social, être inséré signifie avoir une place, être assuré de positions sociales différenciées et reconnues (statut, rôles... etc.)

5.6. Insertion professionnelle :

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

Processus qui permet à un individu, ou à un groupe d'individus, d'entrer sur le marché du travail dans des conditions favorables à l'obtention d'un emploi.

L'insertion professionnelle découle d'une stratégie à la fois volontaire et individuelle, les postulants à la recherche d'un emploi doivent réunir les ressources nécessaires à leurs insertions professionnelles sous la forme de savoir, savoir faire, voir de capitaux financiers dans le cas d'une création d'entreprise.³

Traditionnellement l'insertion professionnelle était perçue comme un processus de socialisation professionnelle en trois stades au cours duquel l'organisation orientait ses nouveaux employés dans leur profession, le recrutement des nouveaux membres du personnel, leur formation dans une institution universitaire et leur affectation à un poste à la fin de leur programme de formation. L'insertion professionnelle aussi elle peut concerner des personnes n'ayant jamais travaillé et souhaitent, à un âge plus avancé Exercer une activité

¹ BRUNO Alain et autres, Dictionnaire de sociologie et des sciences sociales, éd ellipses, paris, 2005, p.183.

² DAMAZIERE Didier, op.cit, p 61.

³ http://www.divers/insertion_professionnelle.fr

professionnelle, mais pour l'essentiel, il s'agit des sortants de système éducatif cherchent à s'insérer dans la vie active.¹

5.7. Représentation sociale :

Forme de savoir individuelle et collective distincte de la connaissance scientifique, qui présente des aspects cognitifs, psychologiques, sociaux en interaction.

Définie par Mead : est un processus d'élaboration perspective et mentale de La réalité qui transforme les objets sociaux (personnes, contextes, situations), en catégories symboliques (valeurs, croyances, idéologies) et leur confère un statut cognitif permettant d'intégrer les aspects de la vie ordinaire par un recadrage de nos propres conduites à l'intérieur des interactions sociales.²

5.8. La régulation :

Fonction d'un mécanisme de contrôle qui assure l'équilibre d'un système(physique, biologique ou social) en faisant intervenir des rétroactions correctrices, chaque fois que sa stabilité est menacée.³

5.9. Le rôle :

Le concept de rôle renvoie à des conduites ou à des modèles de conduite qui relèvent d'une affirmation identitaire et d'un processus d'interaction entre les individus et la structure sociale.⁴

6. La méthode adoptée et la technique utilisée:

a. La méthode adoptée :

La méthode désigne l'ensemble des démarches que suit l'esprit humain pour découvrir et démontrer un fait scientifique.⁵

Notre étude porte sur la question du chômage et les dispositifs d'insertion professionnelles des jeunes chômeurs, pour cela nous avons fait appel à la méthode qualitative.

D'après Maurice Angers « la méthode qualitative est un ensemble de procédures pour qualifier des phénomènes ».⁶

¹ CINGOLANI Patrick, l'insertion professionnelle des jeunes de milieu populaire, éd l'harmattan, paris, 2011, p.18.

² AKOUN André et ANSART Pierre, op.cit, p.450.

³ GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7éd, Dalloz, paris, 1999, p350.

⁴ Op.cit, p. 480.

⁵ GUIDERE Mathieu, méthodologie de la recherche, éd ellipses, France, 2004, p.4.

⁶ ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd casbah, Alger, 1997, p.60.

Nous avons opté pour la méthode qualitative, qui est la plus convenable pour comprendre mieux la réalité de dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs d'emploi.

b. La technique utilisée :

Toute recherche doit à caractère scientifique comporter une technique, dans l'objectif d'accueillir des informations importantes sur le terrain en rapport avec le thème de recherche, On a utilisé la technique d'entretien, surtout utilisée dans les études qualitatives, qui est une technique de collecte de données, qui consiste à recueillir le point de vue personnel des participants, sur un sujet donné au moyen d'un échange verbal personnalisé entre ceux-ci et le chercheur. ¹

Selon Madeline GRAWITZ « l'entretien peut être défini comme suit « procédé d'investigation scientifique utilisant un processus de communication verbal pour recueillir des informations avec un but fixé ». ²

A cet effet, nous avons élaboré un guide d'entretien semi-directif composé d'un ensemble de questions ouvertes posées auprès des jeunes demandeurs d'emploi de la wilaya de Bejaia qui sont insérés dans le cadre de dispositif ANEM après une période du chômage. Notre guide d'entretien est composé de (24) questions réparties sur (04) thèmes sont :

- ✓ les données sociodémographiques.
- ✓ caractéristiques des diplômés et formation suivie.
- ✓ l'insertion professionnelle des jeunes chômeurs dans le cadre de dispositif ANEM
- ✓ occupations et relations personnelles.

6.3. Le choix de l'échantillon :

6.3.1.Échantillonnage :

Solon M. Angers « ensembles des opérations permettant de sélectionner un sous-ensemble d'une population en vue de constituer un échantillon ». ³

Dans le processus de recherche, il n'est pas possible de faire des mesures ou des observations sur l'ensemble des objets ou des personnes concernées par le sujet, il est

¹ GIROUX Sylvain et TREMBLAY Ginette, méthodologie des sciences humaines, 3éd, Erpi, canada, 2009, p.71.

² GRAWITZ Madeleine, op.cit, p.644.

³ ANGERS Maurice. p.228.

nécessaire d'en extraire un échantillon.¹ « L'échantillon est un sous-ensemble d'éléments d'une population donnée ».

Dans notre étude, on a opté pour un échantillon non probabiliste, qui est un type d'échantillonnage où la probabilité qu'un élément d'une population soit choisi pour faire partie de l'échantillon n'est pas connue et qui ne permet pas d'estimer le degré de représentativité de l'échantillon ainsi constitué, de type accidentel. On a rencontré d'une manière au hasard les personnes à interviewer.²

6.3.2. La population d'étude :

L'échantillon de notre étude est de (09) personnes qui comprennent la catégorie féminine et masculine ; donc on a réalisé des entretiens individuels avec les jeunes insérés dans le cadre de dispositif (A.N.E.M). Tous les entretiens se sont réalisés dans des conditions acceptables.

7. La Pré enquête :

Pour réaliser notre travail de recherche, on a commencé tout d'abord, par une pré-enquête, qui constitue la base de toute enquête. Elle est aussi une démarche préalable qui nous permet de vérifier les hypothèses émises.

Se définit comme « la pré-enquête qui consiste à essayer sur un échantillon réduit les l'instrument (questionnaire, entretien, analyse de document) prévu pour effectuer l'enquête, si l'on a des doutes sur telle ou telle variable à étudier, avant même de préciser définitivement ses objectifs.³

Durant la période de notre pré-enquête, nous avons opté pour l'entretien qui nous a permis de rencontrer quelques jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM ; Ces entretiens ont pour objectif de renseigner sur le dispositif d'insertion professionnelle (A.N.E.M) des jeunes demandeurs d'emploi.

Notre pré-enquête a été réalisée sur (03) enquêtés au niveau de la wilaya de Bejaia, qui s'est déroulée durant le début de mois de mars, pendant quatre jours ; ainsi que chaque entretien a duré quelques minutes.

Cette pré-enquête nous a permis de recueillir des informations sur l'insertion professionnelle des jeunes et nous a aidé à l'élaboration finale de notre guide d'entretien.

¹ AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, éd macintosh, Québec, 1987, p.72.

² ANGERS Maurice, op.cit, p.229.

³ GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11 éd, Dalloz, paris, 2001, p550

8. Le déroulement de l'enquête :

Au cours de notre enquête, on a réalisé(09) entretiens ; car on s'est rendu à la direction de l'emploi de la wilaya de Bejaia où on a rencontré les jeunes insérés dans l'emploi à l'aide de dispositif ANEM.

Concernant le déroulement de nos entretiens, ils ont été réalisés dans des bonnes conditions, durant une période de (45) jours, allant du 15 mars au 30 avril 2015, d'une durée allant de 20 minutes à 30minutes pour chaque entretien, le but c'est de recueillir le maximum de données, pour infirmer ou confirmer nos hypothèses.

9. les difficultés rencontrées :

Nous avons rencontrés certains obstacles durant notre recherche :

- ✓ Difficulté de trouver un lieu de stage, car certaines institutions publiques refusent D'accepter des stagiaires au niveau de leurs agences.
- ✓ Le manque d'ouvrage concernant notre thème de recherche.
- ✓ Au moment de l'entretien, certains enquêtés refusent de nous accorder le temps de les interviewer.

Chapitre : II

Chômage en Algérie

1. Définition du chômage :

Le chômage est la situation d'une personne, qui souhaitant travailler et ayant la capacité de faire, se trouve sans emploi malgré ses recherches. L'absence d'emploi peut résulter d'une entrée dans la vie active, de désir de retrouver un emploi après une période d'inactivité, d'un licenciement, d'une démission volontaire ou d'un désir de changer d'activité.¹

Le chômage est une inactivité forcée, totale ou partielle, d'un individu ou d'une partie de la main d'œuvre d'un pays. Deux sigles importantes ; PSERE (population sans emploi à la recherche d'un emploi) et DEFM (demandeurs d'emploi en fin de mois). La définition de l'agence nationale pour l'emploi, le chômage peut être frictionnel ou saisonnier, conjoncturel ou structurel, classique ou keynésien, lié aux mutations technologiques, à une insuffisance de la demande ou à un ralentissement temporaire de la croissance. Cet éloignement de marché du travail est souvent synonyme de déchéance ou de stigmatisation².

Le chômage se définit aussi comme un traumatisme profond touchant l'ensemble des aspects de la vie individuelle, familiale, sociale. si l'occupation d'un emploi procure, dans notre société, valeur, reconnaissance, dignité et identité sociale, le chômage apparaît en ceux, sans valeur, négation de toute reconnaissance, frappé d'indignité, destructeur de l'identité.³

2. La genèse du chômage :

Au cours de XVII siècle, les termes « chômeur » ou « chômage » n'existait pas, on parle des pauvres, indigents, pour désigner les individus qui Ne peuvent subsister sans le soutien d'un secours, soit privé, soit public. Ces Expressions font référence au manque de ressources, à l'incapacité des individus à subvenir à leurs besoins, et non à la privation du travail.

Si le terme chômeur entre dans le langage courant au cœur du XIX siècle, il désigne alors toute interruption d'activité entraînant la perte de salaire, au sens moderne de privation d'emploi, le chômage émerge avec les transformations des relations de travail liant les propriétaires des moyens de production et les travailleurs, et plus précisément la codification de la relation salariale.

La notion du chômage est ainsi liée à l'émergence d'une relation salariale, appuyée sur le contrat de travail, institutionnalisé et plus collective, comme aux transformations des modes

¹ MARUANI Margaret et REYNAUD Emmanuel, sociologie de l'emploi, éd la découverte, paris, 1993, p.26.

² FERROL Gilles et autres, dictionnaire de sociologie, 3éd, Armand colin, 2004, p.19.

³ DEMAZIERE Didier, op.cit, p.90.

de production industrielle. Pendant la crise des années 30, cette construction sociale de la catégorie de chômage est inachevée, ce qui rend incertaine la mesure de ses effets sur la croissance du nombre des chômeurs.¹

A la fin des trente glorieuses, le chômage transforme la structure sociale de la société bouleversant la vie des chômeurs qui sont principalement les plus touchés. Ainsi que vers la fin des années 60 et le début des années 70 que le phénomène a commencé à croître plus manifestement et cela, sous l'influence des différents facteurs aussi bien structurels que conjoncturels.² Notamment les recherches sociologiques sur les chômeurs et le chômage se sont surtout développées depuis le début des années quatre-vingt, parallèlement à la montée du chômage et au lancement de politiques publiques.

Dans le même temps, le chômage a acquis une visibilité sociale considérable. Il est devenu l'objet de débat incessant dans lequel est alternativement convoqué des chiffres, taux et indices les plus variés, et des expériences et témoignages singuliers, parfois spectaculaires.³

3. Les périodes de l'évolution du chômage en Algérie :

Lorsqu'on examine l'évolution des indicateurs de l'emploi en Algérie, on peut y distinguer des ruptures significatives de tendance : la démarche algérienne au lendemain de l'indépendance a été une stratégie axée sur l'emploi. En effet, le taux de chômage constaté lors des résultats du recensement de 1966 était de 32,9% pour les 15-24 ans ce taux très élevé, correspondait à une population en chômage, l'Algérie fait face à ce problème, grâce à une politique globale de développement dont la question de l'emploi est au centre. Le but est de promouvoir l'emploi, d'éradiquer le chômage et de faire face à la demande future de poste d'emploi. à partir des années 1970, en particulier a fait que le chômage était une notion pratiquement méconnue et sans effets sociaux graves, car la période 1973 connaît une résorption progressive du chômage avec une création de 150000 emplois par an en moyenne.⁴

La période des années quatre-vingt cette a coïncidée avec l'arrivée des générations nombreuses sur le marché de l'emploi aggravant la situation, l'effondrement des prix du pétrole au milieu des années 1980 a affecté le volume et la structure des investissements

¹ DEMAZIERE Didier, op.cit, p.7 et 8.

² BLARDON Gilbert et autres, vaincre le chômage, les éditions de l'épargne, paris, 1987, p.5.

³ DEMAZIERE Didier, op.cit, p.3.

⁴ RIEFFERS Jean-Louis Et autres, Profil pays Algérie, janvier, 2006, .p2.

limitant les possibilités de création de poste d'emploi, alors le contre choc pétrolier aura comme conséquence d'augmentation brutale du taux de chômage qui passe à 21% en 1987.

3.1. Entre 1990-1993 :

Tableau n°01 :L'évolution de taux de chômage en Algérie entre 1989-1993 :

Année	1990	1991	1992	1993
Chômage En (%)	19,7	21,2	23,8	23,2

Source : ONS diverses années

Les données de ce tableau indiquent pendant cette période, que le taux de chômage à connu un accroissement brutal et n'a pas cessé d'augmenter. En effet, il atteint un taux de chômage qui passe à 21% en 1987, et qui a dépassé 23,8% en 1992.

Alors que le niveau du chômage s'aggrave à partir des années 90, le faible taux de croissance de l'économie en raison la réduction des investissements publics de 1986 a influé négativement sur le marché du travail. La situation se trouve aggravée par la perte des emplois, suite à la restructuration des entreprises publiques et le licenciement des milliers de travailleurs.¹

3.2. La période après le plan d'ajustement structurel (pas) :

Comme conséquence de la crise des années quatre –vingt, l'Algérie s'est retrouvée obligée d'appliquer les réformes du plan d'ajustement structurel imposées par le fond monétaire international (FMI) après l'incapacité de paiement des dettes cumulées

¹Le document sur « données sur l'emploi et chômage en Algérie », 2008, in : www.mtss.org.dz(consulté le 12-03-2015)

3.3. Entre 1994-1998 :**Tableau n°2: L'évolution de taux de chômage en Algérie entre 1994-1998 :**

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

Source : ONS diverses années

L'application de Plan d'Ajustement Structurel (PAS, 1994-1998) semble être une période importante de transition de la structure de l'emploi. Les premiers bilans de l'Inspection Générale du Travail (IGT) et du Conseil National Économique et Social relatifs aux effets sociaux engendrés par l'application de cette politique, précisent que le nombre de postes de travail perdus sont de 514.000 emplois. Deux ans après l'achèvement du PAS, la structure de la population occupée a déjà connu des mutations importantes. Ainsi une privatisation de l'emploi accompagnée d'une dégradation des conditions de travail (la moitié des occupés non affiliés à la sécurité sociales, notamment ceux du secteur Privé. une augmentation relative de l'emploi administratif. C'est au cours de cette dégradation du pouvoir d'achat et la rareté des postes d'emploi permanent que les dispositifs tels que IAIG – ESIL- TUP- ont connu une évolution progressive et ont contribué à l'absorption du chômage.

Donc l'application de plan d'ajustement sur le marché de l'emploi à pour conséquence la dégradation de l'emploi, suite à la réduction des dépenses publiques et l'augmentation du taux de chômage et notamment l'apparition du chômage persistant des diplômés de l'enseignement supérieur, le phénomène de la pauvreté, ainsi que les phénomènes plus structurels et durables, comme la précarisation de l'emploi et l'extension de l'emploi informel.¹

C'est durant la période 1995-2000, que « les retombées des plans d'ajustements structurels, se caractérisent par une évolution plus favorable des principaux indicateurs socio-économiques : une stabilisation macroéconomique retrouvée avec le rétablissement des équilibres internes et externes, la croissance économique annuelle moyenne est devenue supérieure à la croissance démographique.²

¹ MUSETTE Mohammed Saib, ISLI Mohammed, HAMOUDA Nacer, op.cit.,p27

² BOUYACOUB Ahmed, « emploi et croissance en Algérie 1990-2003, Alger, CREAD, 2006, p. 137.

3.4. Entre 2001-2011 :

Les statistiques officielles montrent une évolution favorable du marché du travail en Algérie ces dernières années. Entre 1999 et 2011, le chômage a reculé de 17,5%. Dans une large mesure, cette situation est liée aux différents dispositifs de création d'emplois et d'activités mis en place depuis l'adoption du plan d'ajustement structurel en 1994. et permise par l'embellie financière qu'a connu le pays suite à l'évolution favorable des prix des hydrocarbures au niveau international. Toutefois, si l'on considère les emplois créés durant la même période, on constate que la plupart sont des contrats à durée limitée avec une rémunération très insuffisante. D'après le sondage de l'ONS, Le taux national serait en baisse. Cette baisse n'est pas uniforme, évidemment On peut constater les différences entre celui des jeunes et celui des adultes, selon le sexe. Le taux des adultes a atteint presque le niveau « naturel » du plein emploi. Celui des jeunes a connu aussi une baisse mais il reste encore élevé. Parmi les jeunes, c'est le taux de chômage des jeunes filles qui enregistre le niveau le plus important.¹

D'une manière générale Des experts du Fonds monétaire international (FMI) estiment que l'Algérie continue d'enregistrer une baisse du taux de chômage entamée depuis 2000.

Le taux de chômage global est passé de 29,7% en 2000 à 10% en 2011, tandis que le taux de chômage des jeunes de la tranche d'âge (16-24 ans) a chuté de 54,07% en 2000 à 22,4% en 2011, une réduction de plus de la moitié en l'espace de 11 ans.

Le FMI avait prévu dans son rapport sur les perspectives économiques mondiales, que le taux de chômage en Algérie connaîtra des baisses consécutives, passant de 9,7% en 2012 à 9,3% en 2013 avant de reculer encore à 9% en 2014.²

4-Les causes du chômage en Algérie :

Le chômage est un phénomène, qui constitue un enjeu économique et sociale de première importance, saisir le chômage n'est pas chose facile, tant le phénomène apparaît hétérogène

¹ ONS, Enquête sur l'emploi, 2011, in : <http://www.ons.dz>(consulté le 13-02-2015)

² ARBANI Mourad, Le taux de chômage poursuit sa baisse en Algérie, selon le FMI, Alger, 2013, in : <http://www.algerie1.com/actualite/le-taux-de-chomage-poursuit-sa-baisse-en-algerie-selon-le-fmi>(Page consulté le 04-03-2015)

même si son développement est désormais repéré dans le temps, ses explications sont très diverses.¹ Le chômage en Algérie s'explique par des causes directes et indirectes.

A. Les causes directes :

Au nombre des raisons expliquant la hausse du taux de chômage touchant la population active, on notera celles qui se manifestent directement sur le niveau des emplois déjà créés. Il y a les fermetures de chantiers, les ruptures des contrats, les licenciements individuels et collectifs, les cessations d'activité des entreprises et les départs volontaires et démissions.

- ✓ **la fin des chantiers** : qui prennent fin prématurément le font pour cause d'arrêt Ou de clôture d'un projet d'investissement. C'est alors l'inévitable départ au chômage de l'ensemble de personnel employé.
- ✓ **La fin des contrats** : elles s'expliquent par la limitation inhérente imposée lors de la conclusion même du contrat (durée déterminée).à la fin de ce type de contrat, les salariés sont automatiquement licenciés
- ✓ **Les licenciements** : s'agissant des licenciements collectifs et individuels, générés par les faillites et la fermeture d'entreprise.

En dernier lieu, les démissions, ou chômage volontaire, qui découle d'une libre décision du salarié à partir, à la recherche d'un meilleur emploi. Il peut avoir comme origine la dégradation des conditions sociales des travailleurs au sein des entreprises suite à la pression de l'employeur.

B. Les causes indirectes :

En Algérie, Nous distinguons des causes structurelles et d'autres conjoncturelles.

1-Les causes structurelles : parmi les causes structurelles il faut noter :

- ✓ le manque de dynamisme de production industrielle et agricole. Il faut Savoir que l'économie algérienne est axée à la hauteur de 97% de la rente Sur les hydrocarbures
- ✓ le ralentissement des investissements productifs, ce qui induit le Chômage.

¹ RIVAUD Jean-Louis et autres, essentiel sur l'économie, 4éd, Foucher, paris, 2006, p.348

2-Les causes conjoncturelles : Elles se résument en :

✓ **La croissance démographique :**

La population algérienne est passée de 25 millions d'âmes à plus de 33 millions faisant ainsi augmenter la population active de 6 millions entre 1991 et 2007.

✓ **Le retour des retraités sur le marché du travail :**

Le retour des retraités sur le marché du travail est assimilé, dans sa manifestation psychologique. Ce phénomène non mesuré, mais socialement lisible dans le monde du travail, serait lié non seulement au régime de la « retraite anticipée » mais aussi à la faiblesse de l'allocation de retraite en rapport avec l'érosion du pouvoir d'achat (l'allocation de retraite ne couvre pas les besoins de la vie quotidienne).¹

✓ **la crise économique internationale :**

La crise économique internationale de 1980 qui a touché l'Algérie en tant que pays producteur d'énergie dont elle a eu un effet sur ses recettes extérieures.² A partir de cette période, le taux du chômage se met à grimper sous l'influence de plusieurs facteurs dont :

-l'arrêt d'investissement public ;

-Le gel des embauches dans l'Administration et des entreprises publiques qui subissent des restructurations en vue de les dynamiser ;

- l'entrée annuelle sur le marché du travail de quelques nouveaux Demandeurs d'emploi ;

✓ **L'ajustement structurel :**

Comme les autres pays en développement, l'Algérie n'a pas échappé à l'ajustement structurel. Les réformes initiées au début des années 90 pour relancer l'économie algérienne sont restées vaines, et le pays n'arrive plus à assurer le remboursement de sa dette extérieure. La restructuration du secteur public économique en 1997-1998 a entraîné de nombreuses pertes d'emplois. Le taux de chômage reste élevé, il est de 28% en 1998 alors qu'en 1990, il

¹AKMOUCHE. F « le dispositif ANSEJ et l'absorption du chômage : cas de l'ANSEJ », mémoire de licence en économie, université de Bejaïa, juin, 2011, p23 et 24

² SADOUK Sahli, démographie : problème de la jeunesse et l'enfance magrébine, colloque, Alger, 1991, p.428

atteignait 19,6%. En 2000, 30% de la population active est au chômage ; c'est un taux record jamais connu en Algérie pendant les trois dernières décennies.

✓ **Le progrès technique et le niveau de formation :**

L'utilisation des machines entraîne le recours toujours moins important à la main d'œuvre. Cette évolution a mis l'accent sur le déficit existant entre les compétences demandées par les entreprises et le niveau de formation de la population active. Cette inadéquation entre qualifications proposées et demandées joue comme un facteur aggravant sur le marché de l'emploi. Elle explique pour une large part le chômage des jeunes peu qualifiés.¹

5-Les caractéristiques du chômage en Algérie :

L'évolution de la structure du chômage en Algérie fait apparaître quelques caractéristiques qui peuvent être résumés par :

- 1-La plus grande masse de chômeurs est celle des jeunes : plus de 80% des chômeurs ont moins de 30ans
- 2- les 2/3 des chômeurs sont des primo demandeurs d'emploi, c'est-à-dire sans aucune expérience professionnelle.
- 3- le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur tend à progresser : 13,0% en avril 2014.
- 4- le chômage des femmes s'accroît de manière substantielle qui enregistre 14,2%
- 5- la tendance à un chômage de longue durée se confirme voir même s'aggrave, 55% des chômeurs cherchent un emploi depuis plus d'un an et 35,4% depuis plus de 2ans.
- 6- le chômage est beaucoup plus élevé chez les catégories sociales défavorisées (les pauvres).
- 7-en fin le chômage touche principalement les non-qualifiés, les chômeurs qui ont un niveau scolaire et les jeunes qui ont aucune qualification.²

¹ ZERKAK Sabrina, question du chômage et la promotion de l'emploi en Algérie, p.3 et 4, in : <http://www.pedia-com/wp/uploads/la-question-du-chomage>.(Consulté le 05-03-2015)

² Office nationale des statistiques 2014-2015(.consulté le10-03-2015)

6-Les conséquences du chômage :

Le chômage considéré comme un sous emploi du facteur travail. Aussi un chômage de longue durée, surtout s'il touche une frange importante de la population active, entraîne la détérioration du niveau de vie et ainsi favorise la croissance de la pauvreté. Par ailleurs, en l'absence de perspectives d'emploi, un bon nombre de personnes, notamment les jeunes opte pour l'immigration vers l'extérieur du pays et d'autres rejoignent les rangs de l'informel qui ne cesse de prendre de l'ampleur chaque année. Egalement le chômage favorise l'apparition de beaucoup de fléaux sociaux comme la délinquance, la violence, l'insécurité etc.¹ Ainsi que le chômage a pour conséquence aussi l'augmentation des taux d'abandon scolaire et le travail des enfants.²

7-Les effets du chômage en Algérie :

Le chômage prend de l'ampleur, et continu d'avoir deux types d'effets : des effets économiques et des effets sociaux et psychologiques. Parmi les effets économiques il faut noter :

- Un manque à gagner pour l'économie algérienne.
- l'essor de l'emploi informel et même des activités illégales.

Parallèlement aux effets économiques, le chômage a eu aussi des effets socio-psychologiques parmi lesquels :

- La détérioration du niveau de vie des couches touchées par le Phénomène du chômage
- La détérioration des relations sociales, des relations familiales et des Relations humaines.
- L'apparition de fléaux sociaux.³

8-Promotion de l'emploi et lutte contre le chômage en Algérie :

Les théories économiques présentent une littérature abondante quant aux fonctions qui consacre à l'Etat un rôle primordial et préconise la nécessité de son intervention aux fonctions de l'Etat dans la régulation des différents marchés et c'est la théorie générale de Keynes (1936) qui consacre à l'Etat un rôle primordial et préconise la nécessité de son intervention à travers des politiques de redistribution des revenus et des politiques économiques de soutien à l'investissement (politiques budgétaires et monétaires). On peut en distinguer deux grands

¹ KHAZNADJI Mohammed et ABRICA Belaid, politique de lutte contre le chômage, précarité du travail et travail en noire dans la wilaya de Tizi-Ouzou, in : <http://www.ummo.dz/img/pdf/Khaznadji.pdf> (page consultée le 13-03-2015)

² AFDB-BAFD, comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb ?note économique, 2011, .p13.

³ ZERKAK Sabrina, op.cit, p.6.

types : les politiques actives du marché du travail (PAMT) « visent essentiellement à faciliter l'intégration sur le marché du travail », elles cherchent donc à modifier le niveau de l'emploi en « prévoyant des aides subordonnées à la participation à des programmes propres à promouvoir l'insertion ou la réinsertion sur le marché du travail » Quant aux politiques passives, elles « visent à garantir un revenu de remplacement »

Durant les périodes de chômage ou de recherche d'un emploi ». Leur objectif est alors de limiter le chômage et de le rendre plus supportable sans subordonner celui-ci « à la participation à des programmes de formation ou de travaux, même si elles incluent d'ordinaire des dispositions qui imposent de chercher un travail »

Selon la typologie de l'OCDE, les PAMT sont apparues sous trois formes en Algérie : l'aide à la création d'entreprises ou à l'auto-emploi, l'insertion à travers des contrats à durée déterminée (CDD) ou des emplois d'attente et l'amélioration de l'employabilité des chômeurs à travers la formation et l'aide à la recherche d'un emploi. Pour ce faire ne intervention des différents départements ministériels à travers leurs agences pour la régulation du marché du travail.¹

8.1. Les politiques nationales de lutte contre le chômage en Algérie :

Le PEJ (Programme d'emploi des Jeunes) est le premier dispositif initié dès l'année 1987 et ayant pour objet la création d'emplois temporaires dans des chantiers d'utilité publique ciblant les jeunes chômeurs de 16 à 27 ans mais aussi la prise en charge de la formation des primo-demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

Devant des contraintes d'application et des retards de réalisation du dispositif, un autre programme a vu le jour, il s'agit du Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ), destiné aux primo-demandeurs d'emploi peu qualifiés et âgés de 19 à 30 ans. Il se matérialise à travers les Emplois Saisonniers d'Initiative Locale (ESIL) se prolongeant sur une durée variant de 6 à 12 mois avec une rémunération de l'ordre de 34 % en moyenne du SNMG (Salaire National Minimum Garanti), l'aide à la création de micro activités dans le cadre de coopératives de jeunes qui peuvent bénéficier de financement de leurs projets d'investissement allant jusqu'à 3 millions de DA (30 % de subvention et 70 % de crédit bancaire) et enfin la formation des promoteurs pendant une durée de 6 mois au sein d'établissements spécialisés pour l'accompagnement dans le lancement du projet envisagé.

¹ BENHABIB Lamia, promouvoir l'emploi des jeunes : quelle politique en Algérie, université paris EST CRITIEL, ERUDIT, p.4

Ces trois volets sont alors financés par le Fonds National de Promotion de l'Emploi (FNPE) et le Fonds National de Soutien à l'Emploi des Jeunes (FNSEJ).

8.2. Développement des dispositifs :

Est apparue ensuite toute une dynamique de développement donnant naissance à d'autres dispositifs d'aide à trouver ou à retrouver un emploi, touchant la quasi totalité des wilayas du pays dans un souci d'amélioration et d'élargissement de ceux existants à cette période.¹

8.3. Le PEJ en Algérie : trois générations :

Depuis les réformes institutionnelles de 1989, l'Algérie a tenté d'abord de rétablir les équilibres macroéconomiques pour sortir de la crise généralisée des années 1990 avant de mettre en place une nouvelle politique peine encore à voire le jour. une lecture rétrospective des mesures adoptées pour la promotion de l'emploi qui se résume en trois génération de dispositif.

La première génération (1989-1997), lancée dans le sillage de la révolte d'octobre 1988, a donné naissance à une série de mesures visant au mieux à atténuer les effets négatifs du PAS sur le marché du travail, avec les pertes d'emploi importantes. Les dispositifs non testés ont été lancés dans la précipitation sans effet sur le marché de l'emploi, ce n'est qu'en 1994 avec la création des institutions nouvelles, tels la CNAC pour l'assurance chômage, l'ADS pour le filet social, et l'ANSEJ pour la promotion des micro-entreprises. Que cette première génération à contribué positivement à réduire les effets négatifs des réformes économiques engagées sur l'emploi.

La deuxième génération (1998-2007), consiste en la maturation de certaines mesures et ce n'est qu'à partir de 1998 qu'on assiste à un redéploiement des agences, avec un marché de l'emploi encore fragilisé. L'ensemble des dispositifs et revus et corrigés. les autorités algériennes découvrent en 2007, que malgré la reprise économique et l'investissement lourd consacré, les effets ne se traduisaient pas encore sur la résorption d'un malaise profond chez les jeunes en particulier, le niveau du chômage chez les jeunes reste encore important malgré la baisse de la moyenne nationale.

¹ 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)

La troisième génération des dispositifs date de 2008 à ce jour, elle est marquée par une première tentative de mettre en place une politique nationale de l'emploi.¹

¹ MUSSETTE Mohammed Saib, le marché du travail en Algérie, CREAD, Alger, 2013, p.5.

Chapitre : III

Les dispositifs de lutte contre le Chômage en Algérie

I. Présentation des dispositifs d'aide à l'emploi de jeunes en Algérie :

Le marché du travail en Algérie a connu une évolution positive ces dernières années. L'effectif des chômeurs a été divisé par deux. Une telle performance, en un laps de temps aussi court, est exceptionnelle dans le monde. Mais cette baisse a plus profité aux adultes qu'aux jeunes, ce qui traduit le maintien du clivage entre jeunes et les adultes quant à l'accès à l'emploi. Le marché du travail reste anti-jeune quelle que soit la conjoncture économique.

Pour lutter contre le chômage en général et le chômage des jeunes en particulier, l'Etat Algérien a mis en place depuis 1988 des dispositifs spécifiques de lutte contre le chômage des jeunes et la précarité sociale.

Dans ce qui suit nous allons présenter les dispositifs d'aide à l'emploi et la lutte contre le chômage :¹

Se résumant en deux mesures :

A. Mesures actives :

comprennent les services d'informations, de conseil et de placement, les mesures visant à promouvoir la formation professionnelle et le recyclage, la création d'emploi public temporaire, les subventions salariales et les allocations destinées à la réduction du temps de travail et qui sont : C.N.A.C, A.N.S.E.G, A.N.G.E.M , A.N.D.I.

B. Mesures passives :

Comprennent les programmes d'aide financière au chômage comme les indemnités de chômage, l'assistance aux sans emploi et les allocations accordées en cas de faillite et qui sont : A.D.S, A.N.E.M.

a. Les mesures passives :

I.1. L'agence nationale de l'emploi (ANEM) :

L'Agence Nationale de l'Emploi (A.N.E.M) est un établissement public à gestion spécifique régi par les dispositions du décret exécutif n° 06-77 du 18 février 2006. L'Agence est dotée de la personnalité morale et jouit de l'autonomie financière, elle est placée sous tutelle du ministère du Travail.²

¹ MEZIANI Mohammed, op.cit, p. 10.

² <http://www.anem.dz> (consulté le 10-03-2015)

1.3. Les missions de l'agence sont :

Organiser et 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.¹ 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.
- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction d'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.
- Assurer l'accueil l'information l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi
- Procéder à la prospection et la collecte d'offre d'emploi auprès des organismes employeurs.
- Organiser la compensation des offres et des demandes d'emploi au niveau national régional et local.
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi.

1.4. Les objectifs de l'agence sont :

Le dispositif vise à :

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

1.5. Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) :

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, d'où la naissance du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

Ce dispositif, placé sous la responsabilité de l'ANEM et de la direction de l'emploi, a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, la lutte contre le chômage par une approche économique, l'amélioration de la qualification de la main d'œuvre surtout dans les

¹ Colloque international sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010, Guelma Alger, 2010.

métiers déficitaires, l'adaptation des filières et des profils de formation aux besoins du marché du travail, le soutien à l'investissement générateur d'emploi.¹

1.5.1. Avantages du DAIP :

- La rémunération mensuelle brute ainsi que les charges sociales des bénéficiaires du DAIP sont prises en charge par l'Etat.
- La prise en charge du coût des dépenses de formation à hauteur de 60%, en faveur des jeunes insérés dans le cadre des CFI.
- Avantages Fiscaux et parafiscaux durant la période des contrats d'insertion et des contrats aidés conformément à la réglementation en vigueur.

1.5.2. Conditions d'éligibilité :

L'article **13 de décret exécutif n°08-124 du rabieAthani1429 correspondant au 15avril 2008** fixant les attributions du ministre de travail de l'emploi et de sécurité sociale stipule que, pour bénéficier des contrats d'insertion prévus dans le cadre du dispositif, les primo-demandeurs d'emploi doivent être :²

- ✓ De nationalité algérienne.
- ✓ Agés de 18 à 35 ans
- ✓ Justifiés de leur 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
- ✓ Inscrits comme demandeurs d'emploi auprès de l'agence locale de l'emploi de leur lieu de résidence.

Remarque :

La condition d'âge peut être ramenée à 16 ans pour les jeunes primo- demandeurs d'emploi à la condition qu'ils acceptent de suivre une formation dans les filières ou spécialité en déficit sur le marché de l'emploi.

¹ Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, article n° :1 de journal officiel de la république algérienne N°22 p16

² Décret exécutif n° 08-124 de 185 avril 2006, Article n° : 13. Journal officiel de la république Algérienne N°22 p16.

Le bénéfice du présent dispositif est exclusif de tout autre dispositif similaire mis en place par l'Etat.¹

1.5.4. Les contrats d'insertion :

L'insertion des catégories des demandeurs d'emploi cité à l'article 3 de ce dispositif, donne lieu à l'établissement de contrat d'insertion entre les services relevant de l'administration chargée de l'emploi de l'employeur ou l'organisme formateur et le bénéficiaire. Les contrats d'insertion prennent la forme de :²

1-Contrat d'insertion des diplômés (CID) : pour la première catégorie, concerne les diplômés universitaires et les techniciens supérieurs, les bénéficiaires de ce contrat sont placés auprès des entreprises publiques.

2-Contrat d'insertion professionnelle (CIP) : c'est la deuxième catégorie, c'est-à-dire les jeunes sortants de l'enseignement secondaire et les centres de formation professionnelle. Les bénéficiaires de ce contrat sont placés auprès des entreprises privées et des institutions et des administrations publiques.

3-Contrat formation insertion (CFI) : il concerne les jeunes sans formation ni qualification. Les bénéficiaires de ce contrat, sont placés soit dans les chantiers des travaux divers initiés par les collectivités locales et les différents secteurs d'activité, soit en formation auprès de maîtres artisans.

Ces modèles de contrat d'insertion sont définis par arrêt du ministre chargé de l'emploi.³

1.5.5. Le contrat existe-il entre les deux parties :

En effet, un contrat d'insertion est établi pour chaque catégorie, CID, CIP, CFI entre le bénéficiaire et les différents employeurs. Et au sujet des contrats, je rappellerais que la culture de la lecture d'un contrat avant sa signature n'est pas encore maîtrisée par nos jeunes, pour comprendre le contenu des clauses liant l'une et l'autre des parties. 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

¹ Décret exécutif n° 08-124 de 18 avril 2006, Article n° : 14 et 15. Journal officiel de la république Algérienne N°22 p16.

² Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, Article n° :04. Journal officiel de la république Algérienne N°22 p16.

³ Décret exécutif n° 11-105 de 06 mars 2011, complétant le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, Article n° :06. De journal officiel de la république algérienne N°14, MARS, 2001, p 16

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, indiquant l'activité exercée et l'expérience acquise.

1.5.6. La durée du contrat d'insertion est :

- ❖ Trois années renouvelables dans le secteur des institutions et administrations publiques
- ❖ Une (01) année renouvelable dans le secteur économique.
- ❖ Une (01) année non renouvelable pour les formations auprès des maîtres artisans.
- ❖ Organisme employeur concerné : le nombre ne doit pas dépasser 15% de l'effectif en activité.

1.5.7. Formation des demandeurs d'emploi :

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 au niveau de leur lieu de travail... Les CID et les CIP 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

L'ANEM, non seulement accompagne, mais offre diverses prestations pour faciliter l'insertion professionnelle des jeunes demandeurs. Elle se propose de répondre aux questions relatives à la législation de travail. L'ANEM vous offre la possibilité de figurer dans un fichier national. Il suffit pour cela de se munir des pièces suivantes: Carte d'identité nationale, Diplômes et références professionnelles, Curriculum Vitae.

1.5.8. Obligations des jeunes insérés et de l'employeur :

a. des jeunes insérés :

- ❖ Toute rupture du contrat d'insertion sans motif justifié par les jeunes insérés entraîne la perte de leur éligibilité au dispositif.
- ❖ Les jeunes s'engagent à achever la période d'insertion fixée dans le contrat.
- ❖ Ne peuvent faire l'objet d'une rupture de contrat sans motif justifié.
- ❖ Dans le cas où la rupture du contrat est due à des motifs justifiés, les jeunes peuvent prétendre au bénéfice d'un nouveau contrat d'insertion

- ❖ Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif sont tenus de respecter le règlement intérieur de l'organisme employeur.¹

b. de l'employeur :

- ❖ 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.

1.5.9. Rémunération :

Selon le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, initiateur des dispositifs de pré-emploi à travers l'Agence nationale de l'emploi (ANEM) et la direction de l'emploi de wilaya, les bénéficiaires perçoivent une rémunération mensuelle fixée, pour les Diplômés de l'enseignement supérieur, à 15 000 DA net, pour les techniciens supérieurs à 10 000 DA net et les bénéficiaires de contrats d'insertion professionnelle à 8000 DA net. Les bénéficiaires des contrats formation-insertion perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est de 12 000 DA net. Les jeunes insérés dans le cadre de ces dispositifs bénéficient de l'assurance sociale (maladie, maternité, accidents de travail et maladies professionnelles). Les employeurs et les maîtres-artisans qui recrutent les jeunes bénéficient des mêmes mesures incitatives d'ordre fiscal et parafiscal prévues. Le recrutement des jeunes insérés auprès des entreprises donnent lieu à une contribution de l'état de 12 000 DA net par mois pour les universitaires pour un contrat de 3 ans renouvelables, de 10 000 DA net par mois pour les techniciens supérieurs pour un contrat de 3 années renouvelables, de 8000 DA par mois pour les contrats de travail aidé conclus dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle pour un contrat de 3 années renouvelables.²

¹ Document sur la régulation du marché du travail in : <http://80.246.2.246:1000/dcv/?module=site&crud=contactwebmaster> (page consulté le 7-03-2015) p18.

² Accompagnement de l'outil de réalisation par le nouveau dispositif de l'emploi : Séminaire sur la relance de l'outil de réalisation à travers la wilaya de Tizi-Ouzou, siège APW du 27 au 28 janvier 2009.

I.2. Le dispositif de l'agence de développement social (A.D.S) :

Créé en 1996 par le décret exécutif n°96-232 du 29 juin 1996, le paysage institutionnel de l'action sociale de l'Etat s'est vu renforcé par la création de l'agence de développement social (A.D.S) établissement public 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 des démunies.¹
- 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.

2.1. Les chiffres clés de l'activité de l'A.D.S (programme) :

a. Activité d'Intérêt Général(AIG).

Ce dispositif est créé en 1995, pour but d'une participation à des activités d'intérêts généraux contre versement d'une indemnité mensuelle de 300 DA, les bénéficiaires sont les chargés de famille en chômage ne possédant aucun revenu. Le financement de ces activités est assuré par fond social de développement (FSD), L'Agence de développement Social (ADS) et la direction des affaires sociales de la willaya.²

A. Le développement communautaire et cellule de proximité :

Depuis leur lancement, les projets de développement communautaire ont permis la création de 3725 emplois d'attente, occupés dans leur grande majorité par des jeunes de moins de 30 ans et a permis la réalisation de 301 projets en 2004. Par ailleurs, 202 femmes ont bénéficié de ce programme. Les personnes âgées participent également à encadrer les jeunes par le biais des associations, à promouvoir des activités à travers des projets de développement communautaire, tels les projets de :

- Captage de sources,
- Electrification rurale,

¹ www.ads.dz(consulté le28-03-2015)

² MUSSETTE SAIB Mohamed, HAMOUDA Nacer eddine, ISLI Mohamed Arezki, Op.cit, p34.

- Atelier d'apprentissage,
- Réhabilitation et aménagement de salles de soins.

B. Les Contrats Pré- Emploi(CPE) :

Ce dispositif est mis en application suivant le décret n°98-402 du décembre 1999, destiné aux diplômé universitaire et aux techniciens supérieurs, âgés de 19 à35 ans le placement des jeunes chômeurs de ce dispositif est assuré par des recruteurs appartenant au secteur public et privé. Le salaire de ces jeunes est subventionné totalement par l'Etat, enfin ce dispositif est financé par le font national de soutien à l'emploi des jeunes(FNSEJ) et budget de l'Etat, et fut dirigé par l'Agence de Développement Social (ADS) et direction de l'emploi, gérer par l'agence national de l'emploi (ANEM), qui applique en la circonstance de nouveau programmes d'insertion des jeunes.

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

Ce volet du filet social est destiné aux personnes en âge de travailler et en situation de chômage. Elles sont employées dans des activités d'intérêt général sur des chantiers communaux, dans les mêmes conditions d'emploi en termes de durée légale de travail et de couverture par la sécurité sociale.

Cette forme d'emploi ne constitue pas une relation de travail mais plutôt une sorte de solution d'attente et de solidarité.

e. Les travaux d'utilités publiques à haute intensité de main d'œuvre (TUP – HIMO) :

Le dispositif initié en 1997 vise le traitement économique du chômage notamment des jeunes primo-demandeurs ayant un niveau d'instruction peu élevé, et l'assistance sociale des catégories de populations défavorisées / vulnérables.

Dans ce cadre, les programmes TUP-HIMO visent la création massive d'emplois temporaires par l'organisation de chantiers de travaux portant sur l'entretien des réseaux routiers et hydrauliques et la préservation de l'environnement et du patrimoine forestiers comportant 50 à 60% du coût en frais de main d'œuvre.

Cependant, le faible niveau d'encadrement de l'administration locale de l'emploi ainsi que l'absence de coordination intersectorielle, ont réduit sa portée. L'achèvement de la première phase, fin 1999 et la préparation du lancement de la deuxième phase, se sont traduits par l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

A partir de 2001, toute une dynamique de développement local est déclenchée, articulée autour des projets, en programme national touchant presque toutes les wilayas du pays, avec l'élargissement des activités éligibles au programme.¹

f. Les emplois salariés d'initiative locale (ESIL) :

Ce dispositif, emploi salarié d'initiative locale (ESIL), est créé en 1990, est de durée allant de 6 à 12 mois de travail auprès de la collectivité locale, auquel on a attribué une rémunération qui dépasse le SNMG, soit 25 000 DA. ce programme concerne la création de micro activité dans le cadre de coopérative des jeunes, (trois millions de DA d'investissement maximum, subventionné à hauteur de 30%, le reste représentant 70% sont des crédits bancaires.les bénéficiaires sont les primo-demandeurs d'emplois, âgés entre 19-40 ans, sans qualification. quant au financement est assuré par le fond national de promotion de l'emploi FNPE en 1994.la gestion de ce dispositif a été attribuée au ministère chargé de l'emploi.²

b. Les mesures actives :

I.1. Agence nationale de développement de l'investissement(ANDI) :

Créée dans le cadre des réformes de première génération engagées en Algérie durant les années 1990, l'Agence en charge de l'investissement a connu des évolutions visant des adaptations aux mutations de la situation économique et sociale du pays. Initialement APSI, Agence de Promotion, de Soutien et de Suivi de l'Investissement de 1993 à 2001, puis ANDI, Agence Nationale de Développement de l'Investissement, cette institution gouvernementale s'est vue confier la mission de facilitation, de promotion et d'accompagnement de l'investissement

1.1. Le passage de L'APSI vers L'ANDI s'est traduit par des modifications des cadres institutionnelles et réglementaires :

- Création du Conseil National de l'Investissement, organe présidé par le Premier Ministre, chargé des stratégies et des priorités pour le développement;
- Création de structures régionales de l'Agence qui contribuent en concertation avec les acteurs locaux au développement régional. Cette contribution consiste notamment en la mise en place des moyens humains et matériels pour faciliter et simplifier l'acte d'investir;

¹ ZERKAK Sabrina, op.cit, p.8et 9.

² MUSSETTE Mohammed Saib, Hamouda Nacer Eddine et autres, op.cit, p.34.

- Instauration d'une commission interministérielle de recours chargé de recevoir et de statuer sur les doléances des investisseurs;
- Clarification des rôles des différents intervenants dans le processus d'investissement;
- Révision du dispositif d'incitation à l'investissement;
- Suppression du niveau d'autofinancement exigé à l'éligibilité aux avantages;
- Simplification des formalités d'obtention des avantages;

L'ANDI s'est assuré une place au sein des réseaux internationaux des agences de promotion des investissements et entretient une coopération notamment avec ses homologues européens, arabes et asiatiques :

WAIPA, Association mondiale des agences de promotion des investissements qui comprend plus de 150 API dans le monde.¹

ANIMA, réseau euro-méditerranéen des Agences de Promotion des Investissements, des 12 pays de la rive sud de la méditerranée en partenariat avec les agences française, italienne et espagnole;

AFRICANET, association des agences de promotion des investissements africaines depuis 2010;

Conclusions de plusieurs accords et conventions bilatérales avec des API visant l'échange d'expérience et de bonnes pratiques en matière de promotion d'investissement.

Afin de fournir des prestations selon les normes et standards internationaux, l'ANDI œuvre avec diverses institutions et organismes internationaux tels que :

CNUCED pour le conseil et l'expertise, à l'occasion de l'examen de la politique d'investissement en Algérie;

ONUDI pour la formation et le perfectionnement des cadres de l'Agence sur les méthodes d'évaluation des projets d'investissements;

Banque Mondiale pour l'audit du processus de création d'entreprises et propositions de mesures d'amélioration dans le cadre de son programme doing business

1.2. L'ANDI a pour missions :

- ✓ L'accueil, le conseil et l'accompagnement des investisseurs au niveau de ses structures centrales et régionales;
- ✓ L'information des investisseurs à travers notamment son site web, ses supports de promotion et ses divers points d'information sur les événements économiques, organisés en Algérie et à l'étranger;

¹ Le site web : <http://www.andi.dz> (page consultée le 21-03-2015)

- ✓ La formalisation sur une base d'équité et dans des délais courts des avantages prévus par le dispositif d'encouragement;
- ✓ La veille à l'exécution concertée avec les différentes institutions concernées (Douanes, impôts etc.), des décisions d'encouragement à l'investissement;
- ✓ La contribution à la mise en œuvre des politiques et stratégies de développement, en synergie avec les secteurs économiques concernés;
- ✓ La mise à la disposition des investisseurs potentiels sa bourse de partenariat.¹

I.2. la caisse nationale d'assurance chômage (CNAC) :

Cette caisse nationale d'assurance chômage est créée en 1998, au profil des jeunes sans emploi et destinée aussi à une frange de salariés, ayant perdus pour des raisons économiques leurs emplois, mais qui sont âgés moins de 35 ans. Les chômeurs de plus de 40 ans, créateurs de projets doivent créer 03 emplois permanents pour bénéficier des aides relatives à la création d'activité. Ce dispositif est aussi financé par ; les promoteurs de projet (autofinancement), par l'Agence Nationale de soutien à l'emploi (ANSEJ), et enfin par une banque.

2.1. Les conditions d'accès sont :

Toute personne intéressée par le dispositif CNAC doit répondre aux conditions suivantes :

- âgée de trente cinq (35) à cinquante (50) ans,
- résidant en Algérie,
- qui n'occupe pas un emploi rémunéré au moment de l'introduction de la demande d'aide,
- inscrite auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) depuis au moins six (6) mois comme demandeur d'emploi ou être allocataire de la caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC),
- jouissant d'une qualification professionnelle et/ou possédant un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée,
- pouvant mobiliser des capacités financière suffisantes pour participer au financement de son projet,

¹ op.cit, www.andi.dz

- n'ayant pas exercé une activité pour propre compte depuis au moins douze (12) mois.
- n'ayant pas bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activités.¹

2.2. Dossier d'accès au dispositif :

a) Volet administratif :

- ✓ Extrait de naissance n° 12
- ✓ Copie légalisée de la pièce d'identité.
- ✓ Une photo d'identité.
- ✓ Certificat de résidence.
- ✓ Attestation d'inscription à l'ANEM, (Pour les allocataires de la CNAC, en cours de droit, une attestation de perception d'indemnités d'assurance chômage leur sera délivrée par l'agence de wilaya.
- ✓ Une déclaration sur l'honneur attestant que le chômeur (modèle CNAC) :
 - a) N'exerce aucune activité salariée. (Un agent de la CNAC vérifiera l'authenticité de son non affiliation à une caisse de sécurité sociale).
 - b) N'exerce aucune activité pour son propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide,
 - c) N'avoir pas déjà bénéficié d'aucune mesure d'aide au titre de la création d'activité.
 - d) S'engager à participer au financement de son projet (apport personnel).
- ✓ Diplôme ou tout autre document justifiant du niveau de qualification professionnelle en rapport avec l'activité délivrée par tout organisme public ou privé (certificat de travail ou attestation de travail, attestation de formation, etc....).
- ✓ La fiche d'identification (modèle CNAC).

b) Volet évaluation financière du coût d'investissement :

Le ou les devis d'assurances multirisques et/ou tous risques des équipements en TTC.

- ✓ Un (01) devis d'aménagement et d'agencement des locaux (en hors taxes), s'il y a lieu.²

¹Décret exécutif n°04-02 du 03 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs -promoteurs âgés de 35 à 50 ans, modifié et complété par le **DE n° 11-104 du 06 mars 2011.p7**.

²<http://www.CNAC.dz> (Consulter le 22/03/2015).

2.3. Les conditions d'éligibilité :

1) Pour les candidats :

- ✓ Les candidats éligibles au dispositif peuvent initier seuls ou en équipe leur projet.
- ✓ Le montage du projet entrepris en équipe ne fera l'objet que d'un seul prêt.
- ✓ La contribution financière du ou des promoteurs peut être en numéraire ou en nature.
- ✓ Dans le cas de l'entreprise collective, celle-ci regroupera un gérant et des associés.
- ✓ Les associés doivent répondre aux mêmes conditions d'admissibilité que le gérant.

2) Pour le projet :

- ✓ Seules les activités de production de biens et de services sont financées.
- ✓ L'unique mode de financement
- ✓ Il recouvre en grande partie l'acquisition des équipements ne
- ✓ Le choix de l'activité s'appuie sur la valorisation de l'expérience du ou des porteurs de projet et sur les opportunités d'investissement qui sont offertes par le marché local.

2.4. Avantage :

- Prêt sans intérêt / « PNR » Prêt non rémunéré que celui-ci est égal ou inférieur à 5 000 000DA, 29% du coût global de l'investissement lorsque celui-ci est supérieur à 5 000 00 DA et égal ou inférieur à 10 000 00 DA.
- Bonification des taux d'intérêts bancaires pour les crédits bancaires obtenus (60%, 80% et 95% du taux débiteur appliqué par les banques selon la nature et l'implantation du projet)
- Les bonifications des taux d'intérêt sont payées à partir du compte d'affectation spéciale n°302-062 (bonification des taux d'intérêts). Les prêts non rémunérés sont pris en charge par la CNAC.
- Une prise en charge des dépenses éventuelles liées aux études et expertises réalisées ou sollicitées par la CNAC au profit des promoteurs.
- Achats en Hors Taxes (Exonération de TVA).
- Droits de douanes au taux de 5%.
- Exonération des droits de mutation-acquisitions immobilières
- Exonération des droits d'enregistrement Acte constitutifs
- Exonération totale de l'IRG, IBS, TAP durant 03 ou 06 ans (selon qu'il s'agisse de l'étape de réalisation ou d'exploitation)
- Exonération de la caution de bonne exécution.

2.5. Autres avantages :

A/ Mesures existantes :

- ❖ Chômeurs diplômés du système de formation professionnelle, pour l'acquisition de véhicules atelier : PNR d'un montant de 500.000 DA
- ❖ Chômeurs diplômés de l'enseignement supérieur, pour prise en charge du loyer des locaux destinés à la création de cabinets groupés : PNR d'un montant de 1.000.000 DA ;
- ❖ Chômeurs promoteurs, pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création d'activités de production de biens et de services : PNR d'un montant de 500.000 DA ;
- ❖ Un différé de 03 années à été accordé pour le remboursement du principal du crédit bancaire et un différé d'une année pour le paiement des intérêts.

B/ Mesures prises par le Gouvernement,

- ❖ Octroi de prêts non rémunérés par la CNAC à hauteur de : 25 % pour les investissements ne dépassant pas 05 Millions de DA ;
- ❖ Au total 20 % pour les investissements ne dépassant pas 10 Millions de DA ;
- ❖ Au total 22 % pour les investissements réalisés dans les zones spécifiques et dans les wilayas du Sud et Hauts Plateaux ;
- ❖ Bonification des taux d'intérêts sur les crédits octroyés par les banques à hauteur de :
 - 60 % pour les investissements réalisés dans les différents secteurs d'activités.
 - 80 % pour les investissements réalisés dans les secteurs de l'agriculture, l'hydraulique.
 - 80% pour les investissements réalisés dans les zones spécifiques et dans les wilayas du Sud et Hauts Plateaux (investissements réalisés dans les différents secteurs D'activité.
 - 95 % pour les investissements réalisés dans les zones spécifiques et dans les wilayas du Sud et Hauts Plateaux (investissements réalisés dans les secteurs de l'agriculture, l'hydraulique et la pêche).¹

¹ <http://www.CNAC.dz.op.cit>

I.3. Le Dispositif de Soutien a l'Emploi des Jeunes :(A.N.S.E.J)

Le dispositif ANSEJ est créé en 1997, après l'échec du dispositif d'insertion professionnelle des jeunes, destiné aux jeunes promoteurs âges de 19 à 35 ans. Il est chargé de mettre en œuvre des solutions pratiques pour lutter contre le chômage, et de favoriser l'insertion des jeunes, en les aidants à créer leur propre entreprise.¹

3.1. Missions de l'ANSEJ :

- ✓ De soutenir, de conseiller et d'accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissements ;
- ✓ de gérer, conformément à la législation et à la réglementation en vigueur, les dotations du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes, notamment les aides et la bonification des taux d'intérêt, dans la limite des enveloppes mises à sa disposition par le ministre chargé de l'emploi ;
- ✓ de notifier aux jeunes promoteurs les différentes aides du fonds national de soutien à l'emploi des jeunes et autres avantages qu'ils ont obtenus ;
- ✓ d'assurer le suivi des investissements réalisés par les jeunes promoteurs en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la réalisation des investissements ;
- ✓ d'encourager toute autre forme d'actions et de mesures tendant à promouvoir la création et l'extension d'activités ;

A ce titre, l'agence est chargée, notamment :

- ✓ de mettre à la disposition des jeunes promoteurs toutes les informations de nature économique, technique, législative et réglementaire relatives à l'exercice de leurs activités ;
- ✓ de créer une banque de projets économiquement et socialement utiles ;
- ✓ de conseiller et d'assister les jeunes promoteurs dans le processus de montage financier et de mobilisation de crédits ;
- ✓ d'entretenir des relations continues avec les banques et les 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 ;
- ✓ de passer des conventions avec tout organisme, entreprise ou institution administrative publique ayant pour objet de faire réaliser, pour le compte de l'agence,

¹. <http://www.ANSEJ.org.dz> (consulter 01/05/2015).

des programmes de formation de jeunes promoteurs. Pour mener à bien sa mission, l'agence peut :

- ✓ faire réaliser par des bureaux d'études spécialisés, et pour le compte des jeunes promoteurs d'investissements, des études de faisabilité ;
- ✓ faire réaliser, par des structures spécialisées, des nomenclatures-type d'équipements ;
- ✓ organiser sur la base de programmes spécifiques, établis avec les structures de formation, des stages d'initiation, de recyclage et de formation aux techniques de gestion et de management en direction des jeunes promoteurs ;¹

3.2. Objectifs :

- ✓ Assurer les conditions nécessaires pour la création de micro entreprises.
- ✓ Création d'activité et de richesse.
- ✓ Création d'emplois durables.
- ✓ Assurer la pérennité des micro-entreprises créées dans le cadre du dispositif.
- ✓ Développer l'esprit entrepreneurial chez les jeunes.
- ✓ Le projet d'entreprise peut porter soit sur la création d'une entreprise nouvelle soit sur l'extension d'activité à partir d'une entreprise existante.
- ✓ Il y a lieu de souligner que les pouvoirs publics ont pris la décision de réserver à hauteur de 20% de la commande publique au profit des micro-entreprises.
- ✓ Le dispositif ANSEJ propose un large éventail de prestations aux porteurs de projets qui se présentent.

3.3. Les conditions d'éligibilité à l'ANSEJ :

Pour être éligible à l'ANSEJ et pour bénéficier de l'aide de l'ANSEJ, les jeunes promoteurs doivent remplir les conditions cumulatives suivantes :

- Etre chômeur ;
- Etre âgé entre 19 et 35ans. Pour le gérant, l'âge peut aller jusqu'à 40 ans engagement de créer trois emplois permanents (y compris les associés) ;
- Avoir une qualification professionnelle en relation avec l'activité envisagée ;
- Mobiliser un rapport personnel pour le financement du projet ;

¹ Décret exécutif n° 96-296 correspondant au 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes. p5.

3.4. La constitution du dossier du crédit à l'ANSEJ :

- Demande manuscrite ;
- Copie de la carte fiscale ou certificat d'existence ;
- Copie du statut juridique de l'entreprise en cas de personne morale ;
- Dossier techno-économique confectionné avec l'assistance de l'ANSEJ
- Devis estimatifs des travaux à réaliser ;
- Evaluation par voie d'expertise des travaux réalisés dans le cas des apports en nature représentant la participation du jeune promoteur ;
- Bilan d'ouverture, des bilans prévisionnels et des comptes d'exploitation prévisionnels sur (05) ans ;
- Attestation d'éligibilité délivrée par l'ANSEJ dans le cas d'une création d'une micro-entreprise ou une attestation de conformité aux conditions d'accès à l'exclusion des capacités de production ;

Le délai de traitement des dossiers déposés par l'organisme concerné (CLEF) est fixé à deux mois maximum.¹

3.5. Les ressources et les dépenses de l'ANSEJ :

Pour que l'ANSEJ puisse réaliser ses objectifs par lesquels elle crée, elle dispose des ressources et effectue aussi des dépenses.

a. Les recettes : les ressources de l'agence comprennent :

- Les dotations du budget de l'état ;
- Les produits de taxes spécifiques instituées par les lois de finances ;
- Une partie de solde d'affectation spéciale n° 302-049, intitulée « fonds nationale pour la promotion de l'emploi »
- Les produits de remboursements de prêt non rémunérés consentis aux jeunes promoteurs ;
- Toutes autres ressources ou contributions

¹ www.ANSEJ.dz.opcit.

b. Les dépenses :

- ✓ L'octroi de prêts non rémunérés consentis aux jeunes promoteurs pour la mise en œuvre de la micro-entreprise,

Ainsi que :

- ✓ la bonification des taux d'intérêt des crédits accordés au jeune promoteur ;
- ✓ la prime accordée à titre exceptionnel aux projets présentant une particularité technologique appréciable ;
- ✓ la prise en charge des études, expertises et actions de formation réalisées ou sollicitées par l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) ;
- ✓ des garanties à délivrer aux banques et aux établissements financiers ;
- ✓ les frais de gestion liés à la mise en œuvre des programmes et actions susvisés, notamment ceux liés au fonctionnement de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ).¹

3.6. Les avantages accordés aux jeunes promoteurs :

Dans le cadre de L'ANSEJ, un certains nombres d'avantages fiscaux sont accordés à micro entreprise par le décret présidentiel n96-234 du 02 juillet 1996, les avantages sont les suivants :

1- Phase réalisation :

Durant cette phase, les aides financières prévues portent sur des prêts ANSEJ sans intérêt et des bonifications de taux d'intérêt pour les crédits bancaires.

- Franchise de la TVA pour les acquisitions de biens d'équipement et services entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
- Application du taux réduit de 5% en matière de droit de douanes pour les biens d'équipement importés et entrant directement dans la réalisation de l'investissement.
- Exonération des droits d'enregistrement sur les actes constitutifs des micros entreprises.

2- Phase exploitation :

¹ Décret exécutif n° 96-295 correspondant au 8 septembre 1996 susvisé, article n°4 relatif à l'agence nationale de soutien a l'emploi de jeunes .p5.

En phase d'exploitation, des avantages fiscaux sont accordés à la micro entreprise. Ces avantages courent pour une durée de 03 ans, 06ans ou 10 ans selon la localisation des projets à partir du démarrage de l'activité.

- Exonération totale de l'IBS (ou de l'IRG) et de la TAP pendant une période de (03) trois années.
La période d'exonération de trois (03) ans est portée à six (06) années au niveau des hauts plateaux pour les zones spécifiques et dix (10) ans au niveau du sud.
- Exonération de la taxe foncière sur les constructions et additions de construction pendant une période de (03) trois années

3.7. La durée de remboursement du crédit bancaire :

La durée remboursement du crédit bancaire est fixée à une année minimum. Cette durée de différé est arrêtée en fonction de la nature de l'activité projetée et de l'étude remboursable du dossier du crédit. La notification de l'accord du crédit dont la durée du remboursement peut aller exceptionnellement jusqu'à sept (07) ans en foncions de la nature de l'activité projetée est systématiquement transmise à l'antenne de l'A.N.S.E.J. une fois, l'accord bancaire est notifiée, la banque reste engagée pour une durée d'une année à financer le projet et ne peut remettre en cause son financement sauf le non levé des réserves dument notifiées.¹

I.4. Le dispositif de l'agence nationale de gestion du microcrédit: (ANGEM)

l'agence nationale de gestion du microcrédit, créée par le décret exécutif n 04-14 du 22 janvier 2004.le dispositif ANGEM est un outil de lutte contre la précarité, le microcrédit a permis a des démunis d'accéder à des conditions de vie améliorées en créant leur propre activité génératrice de revenus. Lancer pour la première fois en Algérie en 1999, le microcrédit a permis la création de plus de 16 000 activité dans différent 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 projet .

4.1. Objectifs globaux de l'ANGEM:

¹www.ansej .dz. Op.cit.

- La lutte contre le chômage et la précarité dans les zones urbaines et rurales en favorisant l'auto-emploi, le travail à domicile et les activités artisanales et de métiers, en particulier chez la population féminine ;
- La stabilisation des populations rurales dans ses zones d'origine par l'émergence d'activités économiques, culturelles, de production de biens et services, génératrices de revenus ;
- Le développement de l'esprit d'entrepreneuriat qui remplacerait celui d'assistanat, et aiderait ainsi à l'intégration sociale et à l'épanouissement individuel des personnes ;

4.2. Principales missions :

- De gérer le dispositif du microcrédit conformément 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 ;
- De notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif, les différentes 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 assistants, en cas de besoin, auprès des institutions et organismes concernés par la mise en œuvre de leurs projets.¹

4.3. Constitution du dossier de crédit :

- Demande manuscrite ;
- Fiche signalétique et descriptive reprenant toutes les informations relatives au projet confectionné avec l'assistance de l'ANGEM ;
- Attestation d'éligibilité délivrée par l'ANGEM.

4.4. Conditions d'éligibilité :

- Etre âgé de dix huit (18) ans et plus ; être sans revenus ou disposer de petits revenus instables et irréguliers ;
- Avoir une résidence fixe ;

¹ Décret exécutif n° 04-14 de 22 janvier 2004, Article n°05. Journal officiel de la république Algérienne N°06, p07.

- Posséder un savoir-faire ou une qualification en relation avec l'activité projetée ;
- Ne pas avoir bénéficié d'une autre aide à la création d'activités ;
- Mobiliser un apport personnel d'un niveau correspondant aux seuils repris ci-après :

Cet apport est apporté en numéraires :

- Cinq (05) % au titre de la création d'activités par l'acquisition de petits matériels et matières premières de démarrage. Ce seuil est ramené à trois (03) % dans les conditions suivantes :

Lorsque le bénéficiaire est détenteur d'un diplôme ou d'un titre équivalent ; lorsque l'activité est implantée dans une zone spécifique, au niveau du sud ou des hauts-plateaux.

- Dix (10) % au titre de l'achat de matières premières et qui ne saurait dépasser trente Mille Dinars (30.000 DA).¹

4.5. Les aides accordées :

Le montant du prêt non rémunéré prévu à l'article 7 du décret présidentiel n° 04-13 relatif au dispositif du microcrédit, ne saurait dépasser :

- Au titre de la création d'activités par l'acquisition de petits matériels et matières premières de démarrage,
- 25% du coût global de l'activité lorsque ce dernier est supérieur à cent mille dinars (100.000 DA) et égal ou inférieur à quatre cent mille dinars (400.000 DA).

Ce niveau est porté à 27% du coût de l'activité :

- ♦ lorsque le bénéficiaire est détenteur d'un diplôme ou d'un titre équivalent reconnu.
- ♦ lorsque l'activité est implantée dans une zone spécifique, au niveau du Sud ou des Hauts-plateaux ;
- ♦ Au titre de l'achat de matières premières ;
- ♦ 90% du coût global qui ne saurait dépasser trente mille dinars (30.000 DA) ;²

Le niveau du crédit bancaire est fixé comme suit :

- ♦ 95 % du coût global de l'activité, lorsque ce dernier est supérieur à cinquante mille dinars (50.000 DA) et égal ou inférieur à cent mille dinars (100.000 DA).

Ce niveau est porté à 97% lorsque :

- ♦ le bénéficiaire est détenteur d'un diplôme ou d'un titre équivalent reconnu.,

¹ Décret exécutif n° 04-15 de 22 janvier 2004, Article n°02 et 03. Journal officiel de la république Algérienne N°06, p11.

² Décret exécutif n°04-16 du 22 janvier 2004, article n°11. Journal officiel de la république Algérienne N°06, p10.

- ♦ l'activité est implantée dans une zone spécifique, au niveau du Sud ou des Hauts-plateaux.
- ♦ 70% du coût global de l'activité, lorsque ce dernier est supérieur à cent mille dinars (100.000 DA) et égal ou inférieur à quatre cent mille dinars (400.000 DA).¹

¹Décret exécutif n°04-16 du 22 janvier 2004, article n°12. Journal officiel de la république Algérienne N°06, p10.

Cadre pratique de recherche

1. Présentation de la direction d'emploi de la willaya :

La direction de l'emploi de willaya a été créée par le décret exécutif N°02-50 du 21/01/2002. Elle a son siège au niveau du bloc des 100 bureaux, siège de la willaya de Bejaia. Mais elle a existé bien avant cette date de création comme délégation à l'emploi des jeunes. A partir de 1990, avec le gouvernement Hamrouche, elle avait pour coopératifs de jeunes avec 30% de subvention de l'Etat et 70% crédit bancaire, remboursable durant 5ans, elle s'occupait aussi de construire et d'affecter des locaux aux jeunes chômeurs et de même construire et affecter des kiosques destinés pour les handicapés.

A partir de 1996, elle a eu d'autres missions, il s'agit de procéder au placement des jeunes demandeurs d'emploi (les diplômés universitaires et les TS) sous forme de contrats appelés <<pré-emploi>> et octroyer des crédits aux jeunes sous forme de micro entreprise.

En 2008 après le transfert des programmes (pré-emploi, TUP-HIMO et ESIL) vers le Ministère de la Solidarité Nationale, le Ministère du Travail et de l'Emploi et de la sécurité sociale à travers le décret 126/08 du 19/04/2008 en créant le dispositif d'Aide à l'insertion professionnelle (DAIP) dont les placements des jeunes ce fait au niveau de l'ANEM et la prise en charge financière (salaire) des jeunes se fait au niveau de la DEW ainsi que la signature des contrats.

2. Ces objectifs :

a. En manière de promotion de l'emploi :

- ❖ D'organiser, d'animer et de contrôler la mise en œuvre des programmes d'emploi ;
- ❖ De mettre en œuvre la politique de promotion de l'emploi au niveau local et de soutenir les collectivités locales dans leurs programmes de développement du potentiel de l'emploi ;
- ❖ D'évaluer régulièrement l'état d'exécution des différents programmes de promotion de l'emploi ;
- ❖ D'évaluer régulièrement l'état d'exécution des différents programmes de promotion de l'emploi ;
- ❖ D'étudier toutes modalités de développement des politique alternatives de promotion de l'emploi, adaptées aux spécificités de la willaya ;
- ❖ De développer une ingénierie de l'emploi et de banques de données locales, utiles au développement de l'emploi ;
- ❖ D'étudier et de proposer des mesures aptes a favoriser la réduction du cout de l'emploi et a orienter les aides de l'Etat vers l'élargissement des opportunités de l'emploi ;
- ❖ D'évaluer et d'enrichir les programmes de promotion de l'emploi et de les consolider ;

- ❖ De soutenir et d'harmoniser l'action du mouvement associatif dans le cadre de la promotion de l'emploi et de lutte contre le chômage.

b. En matière de régulation de l'emploi :

- ❖ D'encourager le développement de l'emploi par des actions et propositions de mesures permettant de rapprocher d'avantage l'offre de demande d'emploi, en liaison avec les paramètres concernés ;
- ❖ De contribuer, en relation avec les institutions concernées au renforcement de l'interaction des politiques publiques d'emploi et de formation ;
- ❖ De mettre en place des mécanismes d'assistance technique et de conseil aux initiatives locales de développement de l'emploi ;
- ❖ De connaître les tendances de l'emploi au niveau local et d'identifier les secteurs porteurs ;
- ❖ De collecter, d'exploiter et d'analyser toutes données statistiques sur le marché du travail.

c. En matière de préservation de l'emploi et des mouvements de main-d'œuvre :

- ❖ De veiller à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires relatives à la préservation de l'emploi ;
- ❖ De susciter et d'encourager toute mesure visant la préservation de l'emploi ;
- ❖ D'encadrer et de suivre les mouvements géographiques et professionnels de main-d'œuvre et de favoriser la compensation inter-willayas et intersectorielle dans les activités de placement pour maximiser la réalisation des offres d'emploi ;
- ❖ De veiller au respect et à l'application de la législation et de réglementation en matière d'emploi des étrangers et d'établir les fichiers et les bilans périodiques.

3. Relation entre l'ANEM et la DEW :

Les relations entre l'agence nationale de l'emploi et les directions d'emploi de willaya dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif, portera sur :¹

¹ Document interne à la direction de l'emploi

- ❖ L'affectation du jeune bénéficiaire de contrat d'insertion à un poste de travail en rapport avec sa formation et sa qualification ;
- ❖ L'encadrement des bénéficiaires de contrat d'insertion des diplômés au milieu professionnel ;
- ❖ L'assiduité au poste de travail des bénéficiaires des contrats d'insertion à travers la transmission mensuelle des feuilles de présence visées par l'employeur ;
- ❖ Le recrutement du bénéficiaire à l'issue de la période d'insertion a travers la transmission d'une copie du contrat de travail et de l'affiliation a la sécurité sociale ;
- ❖ La remise de l'attestation d'insertion prévue dans le contrat d'insertion a l'issue de la période contractuelle d'insertion pour les bénéficiaires qui n'auront pas fait l'objet de recrutement.¹

5. Présentation des caractéristiques de la population d'étude :

Notre étude porte sur l'ensemble des jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM, une étude effectuée au niveau de la direction de l'emploi de la willaya. Ainsi que chaque enquêté à ses propres caractéristiques, nous allons les identifier en faisant ressortir les caractéristiques de chaque jeune inséré.

Les données sociodémographiques :

Tableau N° 3 : répartition de l'échantillon selon le sexe :

Le sexe	Effectifs
féminin	5
masculin	4
totale	9

Source : enquête

Ce tableau montre que 5 de nos enquêtés sont du sexe féminin et le reste de l'échantillon qui représente 4 enquêtés sont du sexe masculin.

¹ Op.cit

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

Tableau N° 4 : répartition de l'échantillon selon l'âge

L'âge	Effectifs
24	4
28	2
29	1
31	1
33	1
Total	9

Source : enquête

D'après ce tableau, l'âge minimal de nos enquêtés est 24 ans qui représente 4 enquêtés, suivi par 2 enquêtés qui ont l'âge de 28 ans, le reste de l'échantillon qui représente 3 enquêtés âgés entre 29-31 et 33 ans.

Nous avons constaté que les jeunes âgés entre 24 et 28ans sont les plus insérés par le dispositif ANEM, car à cette période d'âge elle implique la majorité des jeunes qui terminent leurs études et formation professionnelle et obtiennent leurs diplômes, c'est l'âge habituel d'arriver sur le marché du travail

Tandis que les jeunes âgés entre 29 et 33ans sont les moins insérés par le dispositif, car la plus part des jeunes à cet âge là travail déjà.

Tableau N° 5 : répartition de l'échantillon selon le niveau d'instruction

Niveau d'instruction	Effectifs
universitaire	7
Secondaire	2
Totale	9

Source : enquête

Les données de ce tableau montrent que 7 effectifs de notre échantillon ont un niveau universitaire, suivi par 2 enquêtés de niveau secondaire.

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

Tableau N° 6 : répartition de l'échantillon selon la situation familiale

Situation familiale	Effectifs
Célibataire	8
Marié (e)	1
Total	9

Source : enquête

Le tableau nous montre que la majorité de notre échantillon sont célibataires qui représente 8 enquêtés, suivi par une personne qui est déjà mariée.

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

En fin, nous avons constaté aussi une faible représentation des jeunes mariés, car la plus part ils ne sont même pas insérés auprès de l'agence, la majorité ont déjà un travail permanent bien rémunéré à fin de subvenir aux besoins de leurs familles.

Tableau N° 7 : répartition de l'échantillon selon le diplôme obtenu

Diplôme obtenu	Effectifs
Licence	6
Diplôme en CFPA	2
Master	1
Total	9

Source : enquête

Ce tableau montre que 6 jeunes de notre échantillon ont obtenu le diplôme de licence, suivi par 2 jeunes qui ont obtenus un diplôme à travers des centres de formation professionnelle et d'apprentissage (CFPA), puis un jeune qui a le master.

Nous avons constaté que nos enquêtés préfèrent chercher un travail après l'obtention du premier diplôme pour gagner de l'argent, que de continuer les études ou de faire d'autres formations complémentaires, mais bien au contraire c'est de trouver du travail le plus vite possible.

Tableau N° 8 : répartition de l'échantillon selon l'année de l'obtention du diplôme.

Date de l'obtention du Diplôme	Effectifs
2012	4
2013	3
2010	1
2009	1
Total	9

Source : enquête

Ce tableau illustre que 4 jeunes de notre échantillon ont obtenus leurs diplômes en 2012, suivi par 3 enquêtés qui ont obtenus leurs diplômes en 2013, ensuite un jeune qui a obtenu son diplôme en 2010, puis un autre jeune qui a obtenu son diplôme en 2009.

Nous avons constaté que les jeunes insérés à l'aide de dispositif ANEM, sont généralement les jeunes nouvellement formés.

6. Analyse et interprétation des données récoltées :

Le but de ce chapitre est de vérifier les hypothèses émises au départ, par l'analyse des réponses obtenus auprès des enquêtés, donc nous allons présenter les résultats obtenus à partir de notre enquête de terrain, selon les thèmes de notre guide d'entretien.

Les formations suivis

A travers notre recherche sur le terrain, les résultats montrent que la majorité de nos enquêtés ont effectués des formations complémentaires et une minorité de nos enquêtés n'ont pas effectués des formations complémentaires.

Nous avons constaté que la plus part des interrogés ont déclarés que leurs formations initiales est insuffisantes pour accéder au marché du travail, pour cela la majorité ont effectués d'autres formations professionnelles dans le but d'occuper un poste plus valorisant.

Initiatives entreprises durant la situation du chômage

Notre enquête sur le terrain illustre que la plus part de nos enquêtés ont effectués des formations complémentaires, puis vient ceux qui ont fait du commerce. Voici quelques illustrations :

« *J'ai travaillé déjà comme vendeuse dans une boutique* » un autre jeune « *je me débrouille à chaque fois en travaillant par tout, pour gagner l'argent de poche* » un autre enquêté répond : « *oui, un petit travail informel* »

On constate aussi que ce qui ont effectués des formations complémentaires durant la période du chômage était dans le but d'accomplir le vide qui est le résultat du chômage, acquérir du savoir et aussi de remplir le CV à fin d'avoir plus de chance pour trouver un emploi.

La tendance à la décroissance du taux de chômage en Algérie résulte des dispositifs de création d'emplois et d'activités engagés depuis la fin des années 80, ayant permis la création de nombreux emplois. Toutefois, la nouvelle tendance du marché du travail est marquée par la progression rapide des emplois temporaires, l'inadéquation entre la formation suivie et le poste occupé, une rémunération très insuffisante, etc. Les différents dispositifs de création d'emplois et d'activités ont contribué considérablement à la précarisation de l'emploi. Une situation qui a favorisée à son tour la propagation du travail au noir.¹

A cet effet La question du chômage des jeunes n'est pas une question économique, elle devient une question sociale, il n'ya pas d'Indépendance sans autonomie financière, or le jeune ne peut pas quitter la maison des parent.² Donc être sans emploi stable oblige les jeunes de chercher d'autres ressources très simple et génératrice de revenu à fin de satisfaire à leurs besoins temporairement.

Donc Des jeunes diplômés universitaires ou de centre de formation ou sans qualification. Ils multiplient les petits boulots avant de trouver enfin «un travail stable ».

L'insertion dans le cadre de dispositif ANEM et la période du chômage

La majorité des jeunes après avoir terminé leurs études ou formation professionnelle tout en estimant de retrouver un poste d'emploi ou ils exploitent leurs compétences acquises dans

¹ Mohammed. Khaznadjil et Belaid Abrika, op.cit, p.2.

² ABRAHAM Gilbert et autres, dictionnaire d'économie, 2éd, Dalloz, paris, 2002, p.398

leur parcours de formation universitaire, ils se trouvent face à une situation du chômage qui leur prolonge encore leurs dépendances familiales.

A travers les entretiens menés avec les jeunes insérés, nous avons constaté que la quasi-totalité de ces jeunes affirment que ils ont vécu une période du chômage, avant d’inséré auprès de l’agence ANEM et le reste de l’échantillon qui représente un seul jeune qui n’a pas vécu une longue période du chômage.

D’après les réponses de la majorité des enquêtés, nous avons constaté aussi que le vécu de ces jeunes de longue durée du chômage est dû au manque de l’offre d’emploi, car ça se passe toujours par le piston, et aussi le manque d’expérience beaucoup plus, car ils demandent à chaque concours de l’expérience, d’où l’affirmation d’un enquêté : « *moi j’ai trouvé un poste maintenant par le piston* » (jeune diplômé d’une licence en économie).

Cela explique que la plupart des enquêtés ont passés un bon moment au chômage avant leur insertion professionnelle. Le chômage constitue en Algérie un défi majeur et un phénomène redoutable, en raison des conséquences désastreuses qui peuvent en découler au double plan économique et social. Notamment L’efficacité des politiques économiques et sociales se mesurent par la maîtrise du phénomène du chômage.¹

Donc le chômage de longue durée regroupe l’ensemble de personnes au chômage depuis plus d’un²d’autre part des sociologues démontrent que cette notion touche les jeunes, en particulier ceux qui possèdent un diplôme. Le chômage de longue durée connaît de plus en plus une progression.³

Les capacités professionnelles par rapport au poste occupé

D’après les réponses recueillies, la majorité des enquêtés affirment que ils ont des capacités professionnelle très Bonnes par rapport au poste occupé, tandis que le reste des enquêtés de notre échantillon affirment qu’ils détiennent des capacités bonnes (normales) par rapport au poste occupé.

¹ séminaire national sur le thème : Insertion socioprofessionnelle et employabilité des jeunes diplômés, du 04 et 05 juin au campus d’aboudaou

² BEITONE Alain et autres, dictionnaire des sciences économiques, éd Armand colin, paris, 2007, p.95

³ FERREOL Gilles et autres, dictionnaire de sociologie, 4éd, Armand colin, paris, 2012, p.37.

On conclut que la quasi-totalité des jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM, jugent qu'ils ont des capacités supérieures par rapport aux exigences du poste occupé. Un jeune diplômé d'une licence en psychologie :

« Nous effectuons le même travail que nos collègues. Nous sommes aussi compétents qu'eux, Je pense que c'est un avantage pour les employeurs qui exploitent les jeunes, généralement les diplômés issus de l'université sont probablement sous utilisés »

Une autre jeune fille diplômée :

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

Evidemment, les jeunes insistent sur leur droit à un poste de travail, «de vrais postes d'emploi qui vont mettre fin aux postes de travail précaires». Il y a lieu de dire stop à l'exploitation de ces travailleurs du moment que des potentiels humains sont mis à la disposition des patrons.

Vérification de la première hypothèse :

La satisfaction par rapport au salaire versé

Des milliers de jeunes ont été recrutés, ces dernières années, dans le cadre des dispositifs destinés à réaliser des chiffres miracles dans la création d'emplois. Ils ont eu droit à toutes les promesses d'insertion, de titularisation ou d'augmentation de salaire. Ces jeunes sont titulaires de diplômes universitaires ou fraîchement sortis des centres de formation professionnelle. Les bénéficiaires des différents types de contrats de pré-emploi se battent aujourd'hui pour une régularisation et mettent les pouvoirs publics devant leurs responsabilités.

Notre recherche sur le terrain indique que la majorité des interrogés qui ont bénéficiés d'une insertion dans le cadre de dispositif ANEM sont insatisfaits du salaire, car ces jeunes jugent qu'il est bas et il ne permet pas de subvenir à leurs besoins. Tandis que le reste de l'échantillon qui représente (02 enquêtés) qui ne réclament pas l'insuffisance de cette rémunération, qui recherchent seulement un salaire provisoire. Voici quelques illustrations :

Un jeune bénéficiaire d'un des contrats de dispositif l'ANEM, répond :

« Mon salaire sert uniquement à payer mes déplacements quotidiens. Je ne mange pas à midi. Quand je perçois mon salaire, c'est pour payer les dettes contractées le mois précédent, Mais cela fait plusieurs années que cette situation dure. »

Des jeunes travaillant dans le cadre de dispositif l'ANEM font part de dépassement grave, qui n'a suscité jusque-là aucune réaction des pouvoirs publics. Les gérants des entreprises, ne s'acquittent pas tous du versement de l'indemnité prévue aux insérés du pré-emploi. rappelle une femme diplômée d'une licence en économie, 33 ans, employée dans une entreprise :

«A l'ANEM, on nous a expliqué que 15 000 DA somme d'argent versée mensuellement par l'ANEM et que l'employeur privé doit s'acquitter du reste de la somme pour atteindre au moins le SNMG, Rare sont les patrons qui appliquent cette disposition. Pourquoi le feraient-ils puisqu'il n'y pas de contrôle. Donc il faut éviter de se plaindre pour ne pas perdre le petit salaire»

Un autre jeune : *« Même avec 15 000 Da «le projet de mariage relève du rêve, Avec mon salaire, je paye le café, les sandwiches et les frais du téléphone. De plus, le salaire n'est pas régulier : on est payés tous les deux ou trois mois ainsi l'entreprise ne paye pas sa part ».*

Cet apport est censé s'ajouter à la rémunération versée par l'employeur. *«Le privé ne joue pas le jeu».* Les entreprises doivent être capables de recruter, selon leurs besoins, sans passer par l'ANEM, qui se considère comme un élément bloquant.

Pour cela, nous pouvons dire que ces jeunes expriment un certains mécontentements de la situation d'Indépendance financière. Nous avons constaté que les 2 enquêtés qui réclament pas leur insuffisance salariale est dans le bute d'avoir seulement un salaire provisoire et de ne pas demander de l'argent a leurs parents. L'extrait suivant le confirme :

« Je me débrouille, comme ça ils me donnent de l'argent uniquement dans les grands besoins » (jeune diplômé d'une licence en droit »

Les Visions portées au dispositif :

Pour de très nombreux jeunes, trouver un emploi relève de l'exploit. L'expérience étant souvent un critère déterminant pour décrocher un travail, ainsi Le taux du chômage croissant a amené l'Etat à opter pour des dispositifs d'insertion, et les aider ainsi à acquérir une expérience professionnelle.

D'après notre enquête sur le terrain concernant la vision des jeunes porté au dispositif, nous avons constaté que la quasi-totalité des enquêtés ont des visions négatives et qui jugent que il n'est pas efficace ; tandis que une minorité de notre population d'étude jugent que le dispositif est suffisant.

Concernant les jeunes qui jugent que le dispositif insuffisant, ces visions, attitudes négatives portées à l'égard du dispositif, pour raison de la courte durée du contrat d'emploi et l'insuffisance de la rémunération ils touchent moins que le salaire minimum garanti, ils ont des contrats à durée déterminée. Beaucoup d'entre eux sont diplômés (licenciés, techniciens supérieurs, etc.) mais placés dans des emplois qui ne correspondent pas à leurs diplômes. Voici quelques illustrations :

Diplômé en droit 25 ans : «Je suis là de 8h à 16h30 pour 15 000 DA. Il n'y a aucun avenir.»

« Ce dispositif n'est pas fiable, en plus il n'aide pas les jeunes, bien au contraire il bloque les jeunes »..... (Jeune diplômé d'une licence en psychologie),

Nous avons constaté aussi que le choix du dispositif est dû à l'obligation d'état. Voici la réponse de la majorité des jeunes :

«Alors nous sommes orientés vers L'ANEM comme dernier choix, car ont n'a pas pu trouver d'autres solutions pour sortir de la crise du chômage. »

Un autre jeune licencié répond :

« Je ne travaille pas dans un poste de travail correspondant à mon profil de formation, car au travail, on doit exécuter n'importe quelle tache que l'employeur demande, sans prendre les qualifications en considération, après on se rend compte qu'on n'a pas acquis une expérience dans notre domaine après une certaine période, car il s'agit d'une politique de bricolage, et non pas d'une vrai politique d'emploi.

L'autre souci est que les jeunes ne sont pas vraiment impliqués et ne se sentent pas responsables. Pour eux, c'est plus une aide sociale ». Car à la fin du contrat ils partent. La plupart préfèrent partir dès «qu'ils ont une attestation en mains». Ils veulent aller tenter leurs chances avec l'ANSEJ, ou simplement se faire un passeport pour aller voir ailleurs.

Concernant les enquêtés qui jugent que le dispositif est suffisant, affirment que ce dernier contribue à l'ouverture des portes de l'espoir à l'ensemble des jeunes pour les faire sortir du découragement et désespoir résultant de la période d'inactivité (chômage) et de faire un pas dans la vie professionnelle. Voici la réponse d'une jeune fille diplômée en droit des affaires : « *Je pense que c'est bien, même si c'est des petits contrats, mais ça permet de gagner de l'expérience, c'est mieux que rien* »

Ils sont de nombreux jeunes employés à l'aide de l'agence nationale de l'emploi, n'a pas tardé en effet, à susciter le mécontentement des jeunes recrutés dans le pré-emploi. La politique de l'emploi adoptée par l'Etat ne semble pas pouvoir «dépanner» le mal du chômage longtemps.

Pour cela, Comment attendre d'un jeune, dans une situation précaire, qu'il puisse travailler, produire, créer, innover à la hauteur de ses capacités ? Comment demander aux jeunes d'avoir confiance en l'avenir et de faire des projets qui alimentent la société, si les portes ne s'ouvrent que pour des stages mal rémunérés ou des contrats indéterminés.

Le fait que les responsables de plusieurs secteurs reconnaissent que la machine économique du pays est au ralenti et nécessite incontestablement d'être mise en marche avec la création d'un marché de l'emploi capable de répondre à la demande des chômeurs est, par ailleurs la vraie stratégie de lutte contre le chômage.¹ D'autant que l'ANEM n'apporte pas beaucoup pour le développement économique et pour la vie des jeunes recrutés.

Donc Il reste à noter que le dispositif est loin de satisfaire une demande croissante d'emploi, ainsi que Les résultats démontre que le dispositif a échoué, puisque les recrutés sous cette formule évoluent dans des conditions précaires. Mais du moins il a procuré de l'espoir à une minorité de jeunes d'une intégration.

L'aide sur le plan financier :

D'après notre population d'étude, nous avons (06) enquêtés qui aident leurs parents sur le plan financier, alors que le reste ils ne donnent pas de l'aide à leurs parents sur le plan financier.

¹ Musette Mohamed Saib, Hammouda Nacer Eddine et autres op.cit. p.8.

Nous avons constaté que les jeunes insérés qui n'arrivent pas à aider leurs parents financièrement, estiment que les salaires versés sont très faibles, et ils n'arrivent pas à subvenir à leurs besoins personnels d'où l'affirmation d'une jeune fille :

« Je n'arrive pas à aider mes parents par ce que je suis sous rémunéré, car parfois c'est mon père qui m'aide sur le plan financier ».

Vérification de la deuxième hypothèse :

La satisfaction par rapport au contrat de l'emploi :

En fonction des réponses concernant les contrats proposés par l'ANEM, nous avons constaté que la majorité des jeunes insérés ne sont pas satisfait ni content de leur contrat de travail par contre (02 enquêtés) sont satisfait de leur contrat de travail.

Alors l'insatisfaction des jeunes de leurs contrats du travail s'explique par le fait que leurs insertions n'est pas définitive, car les jeunes affirment que se n'est pas une solution pour sortir du chômage. Voici quelques illustrations : *« Je pense que ce n'est pas une solution, car à la fin du contrat, c'est le retour au chômage »* (jeune diplômé d'une licence en science commerciale), aussi une autre jeune fille diplômée d'une licence en sociologie du travail :

« Je pense qu'ils exploitent le travailleur, puisque ce n'est pas une insertion définitive »

En revanche nous avons constaté aussi une minorité de notre population d'étude qui sont contents de leur contrat de travail actuel, expliquent leurs opinions par le fait que le dispositif aide à entrer dans la vie active, ainsi ils voient ces petits contrats comme un avantage d'avoir de l'expérience c'est-à-dire comme un moyen de préparer l'avenir professionnel. Voici quelques passages d'illustration :

« Je suis contente actuellement de ce poste, par ce que à travers ce contrat, je gagne au moins de l'expérience, car chaque entreprise demandent de l'expérience »

Un autre enquêté qui nous à répondu :

« Bénéficiaire d'un emploi dans le cadre de dispositif ANEM, mieux que rien, même si c'est des contrats à court terme, mais au moins j'aurai de l'expérience et peut être l'intégration. »

Dans une société où s'impose toujours la dimension économique et sociale de la vie collective, le travail est source sociologique de statut social des individus.

A travers les réponses des bénéficiaires de ce dispositif, l'on apprend que ces jeunes vieillissent au fond des attentes incertaines d'un recrutement. D'autres sont mis à la porte juste après avoir consommé le contrat, Ils sont dans tous les secteurs à travailler 8 heures par jour et ne perçoivent pas un salaire équivalent à leurs efforts. Ils sont exploités et humiliés. Ils ne sont jamais respectés, Ils tiennent à des espoirs conçus sur des promesses frêles. Une vie constamment secouée par le pessimisme. Si les autorités étaient réellement soucieuses du devenir de la jeunesse, elles n'auraient jamais pensé appeler l'agence nationale «ANEM». Les jeunes postulants ne croient plus à ces mesures, Ils ont perdu confiance, Ils rêvent éveillés en toute conscience qu'ils pourraient leur ouvrir les portes d'une vie stable et agréable.

Donc plus de 700 000 jeunes quittent chaque année le système scolaire. Une part non négligeable transite par des situations intermédiaires .pour ceux qui entrent directement dans la vie active, les risques de précarisation se sont fortement accrus.¹

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

Concernant les réponses des jeunes à propos leur objectif à travers l'insertion dans le dispositif, on déduit que ces jeunes ont l'intention d'insertion dans l'objectif d'être intégrés, et d'occuper un poste durable. Etre titularisé, c'est exactement ce à quoi aspirent ces jeunes, c'est que dans certains cas ces contractuels sont employés dans des postes où il n'y a pas de titulaires témoigne un jeune :

« A mon poste, il n'y a pas de titulaire, On nous a promis, mais jusque-là on ne voit toujours rien venir, mais on attend toujours»

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

En effet, ces jeunes qui ont effectués des études supérieures et d'autres sortants des différents centres de formation professionnelle n'ont pas encore perdu de l'espoir de trouver un poste de travail stable et acquérir la précieuse expérience professionnelle qui est souvent demandée au recrutement dans le cas où ils ne sont pas recrutés à la fin de la période d'insertion.

¹ GILLE Ferréol et autres, dictionnaire de sociologie, op.cit, p.122

Donc pour ces jeunes l'essentiel c'est de faire leurs preuves et de se faire reconnaître par leurs employeurs afin de conserver le poste qu'ils occupent.

La vision de l'entourage

Nous avons constaté d'après les résultats de notre enquête sur le terrain que la plupart de notre échantillon leurs familles pensent qu'ils méritent d'occuper un poste plus valorisant, mais voient aussi que ce dispositif reste un moyen pour sortir de la crise du chômage, par contre 4 enquêtés qui disent qu'ils ont pas demandé leur avis à propos de leur situation professionnelle actuelle, mais aussi ces jeunes confirment que ils comptent aussi sur la famille et des amis aussi pour les aider à trouver un emploi stable ; cela montre la solidarité qui existe entre ces jeunes et l'entourage familiale.

La profession des parents

D'après les réponses de nos enquêtés la majorité qui représentent 7 enquêtés affirment que leur père occupent un poste d'emploi et leur mère c'est des femmes au foyer, à l'exception d'une fille qui affirment que sa mère est une enseignante. Tandis que une minorité de notre population d'étude répondent que leur père c'est des retraités, mais leur mère toujours c'est des femmes au foyer.

A travers les réponses des interrogés nous avons constaté que généralement c'est le père qui prend charge de la famille, car il se retrouve responsable de sa famille et de travailler pour subvenir à leurs besoins.

Subvention des besoins familiaux

D'après notre population d'étude la majorité des enquêtés confirment que leurs parents arrivent à subvenir aux différentes charges.

Nous avons constaté aussi que 02 enquêtés seulement confirment que ils n'ont pas pu terminer leurs études, pour raison que leurs parents ils se trouvent dans une situation ou ils n'arrivent pas à subvenir aux besoins de la famille, ainsi que ces jeunes se trouvent dans l'obligation de donner un coup de main aux parents et parfois de prendre la place du père. Pour cela ces jeunes aussi ne réclament pas trop de la situation professionnelle actuelle et de l'insuffisance salariale, car pour eux bénéficier d'un emploi dans le cadre de dispositif ANEM, mieux que de rester en situation du chômage dans l'attente d'une insertion définitive

La vision des jeunes sur les autres politiques de promotion de l'emploi

Nous avons constaté que presque tout les enquêtés de notre échantillon trouve que la politique nationale passive (ADS, DAS) de lutte contre le chômage est loin d'être efficace, cette politique propose des contrats du travail limité à court terme et qui permettent pas la résolution du problème du chômage de manière définitive, de plus les enquêtés voient que les salaires versés sont bas, tandis que d'autres enquêtés voient ces petits contrats comme un avantage d'avoir de l'expérience. Un jeune Diplômé confirme :

« Je pense que il ya pas beaucoup de déférence par rapport a l'ANEM »...un autre jeune diplômé répond : « moi je suis contre ces politiques d'emploi passives sur tout le dispositif DAS, normalement ne doit pas être existé »

Concernant les politiques actives de lutte contre le chômage, nous avons constaté que la majorité à des avis favorables, car ils voient que ces politiques actives de lutte contre le chômage permettent aux jeunes de réaliser des projets personnels. Voici la réponse de la majorité des jeunes :

« Je pense que L'ANSEJ et la CNAC, interviennent dans la création d'activité, permettent à la population intéressée par ces dispositif de réussir ; Ils étaient chômeurs et ils ont réussi avec de la volonté en créant une activité. Ils sont devenus des petits patrons et emploient des salariés »

Tandis que 02 enquêtés ont des avis défavorables, surtout concernant le dispositif ANSEJ, pour eux la création d'entreprise représente une grande difficulté, soit pour le démarrage d'un projet et beaucoup plus sur leurs réussites, ces jeunes déclarent jamais essayer de créer une entreprise car ces jeunes pensent que celui qui sais pas gérer et qui na pas d'expérience va créer une situation de blocage, la faillite, l'incapacité à rembourser le crédit de la banque. Comme un jeune diplômé d'une licence en droit explique :

« Moi je pense que L'ANSEJ, il est bien pour les gens intelligents et qui ont de l'expérience, par ce que si il est un mauvais entrepreneur, donc plus tard il devient un chômeur endetté ».

Donc nous pouvons finir par dire que Les objectifs des politiques passives, au travers l'indemnisation du chômage sont de garantir un revenu de remplacement pendant les périodes de Privation d'emploi, de favoriser la recherche active d'emploi, d'atténuer à un Niveau les effets du chômage, de contribuer au maintien de la cohésion sociale. Le versement des

allocations chômage ne constitue pas la seule dimension des politiques passives. Les systèmes de pré retraite qui consistent en un versement de revenu en contrepartie d'un retrait précoce du marché du travail, participe de ces mêmes politiques. Ces mesures, qui ont été mises en place dans les pays développés au milieu des années 70 pour répondre aux mutations industrielles consécutives au premier choc pétrolier, ont pour avantage de faire consensus au niveau social et d'éviter le chômage à des personnes qui rencontreraient de grandes difficultés pour retrouver du travail. Leur inconvénient majeur est la diminution irréversible de la capacité de production par amputation d'une fraction de la population active ainsi que leurs coûts élevés de financement. D'une manière générale les politiques passives sont des réponses d'urgence qui n'apportent pas de solution durable au problème du chômage. S'il est vrai que l'environnement macroéconomique est le premier facteur qui agit sur le chômage, il n'en demeure pas moins que les politiques actives constituent un puissant levier d'action. C'est l'une des raisons, avec la nécessité de favoriser davantage les personnes les plus en difficultés sur le marché du travail, qui explique que les mesures actives est aujourd'hui a une telle importance dans les politiques du marché du travail. Dans une acception étendue, les politiques actives désignent aussi bien l'activité des services de l'emploi, que les actions de formation pour améliorer L'employabilité de la population active, que la création d'emploi par le financement Public de contrats de travail temporaires ou encore que l'aide apportée à des populations cibles pour favoriser leur retour à l'emploi. Elles se caractérisent par une action volontariste tournée vers l'emploi. Les moyens financiers sont mobilisés sur des objectifs précis et discriminés (jeunes femmes, travailleurs âgés, travailleurs handicapés, emploi indépendant, secteurs professionnels particuliers) et sont accordés en contrepartie d'engagements (comme la participation pour les personnes à la recherche d'emploi à des programmes actifs de formation, de travaux publics ou autres). Les politiques actives ont donc une fonction de régulation du marché du Travail par une action sur l'offre et la demande de travail. Elles contribuent à la croissance du nombre d'emplois et à la composition de la population active employée.¹

Ambitions futures des jeunes

A propos des ambitions futures des jeunes leurs motivations, centre d'intérêt et projet d'avenir ; Nous avons constaté que les jeunes de notre population d'étude ont des ambitions

¹ BARBIER Jean Paul, intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, BIT, Genève, 2006, p.14.

déférentes de leur avenir, certains rêvent d'avoir un emploi durable et de réussir dans la vie professionnelle. Voici quelques extraits à titre d'illustration ;

« *Je souhaite vraiment être nommé* » (diplômée en économie)

Un autre jeune diplômé en droit des affaires répond : « je veux faire d'autres formations et avoir d'autres diplômes comme ça je vais augmenter mes chances d'être inséré définitivement »

Tandis que d'autres souhaitent créer un projet personnel, comme nous explique une jeune fille « *moi je souhaite vraiment dans le future ouvrir un institut de beauté* ». Un autre jeune diplômé d'une licence en psychologie :

« *Trouver un bon poste ici en Algérie c'est difficile, donc si un jour j'aurai de l'argent, je veux ouvrir un cabinet ou bien une crèche* ».

Quant à 03 jeunes de notre population d'étude leur projet d'avenir c'est de partir extérieur du pays. L'émigration est un phénomène culturel mondial « le désir de partir » en soi n'est pas pathologique, étant donné que le dépaysement est une caractéristique humaine universelle et à plus forte raison, c'est au cours de sa jeunesse que l'individu prend plus de risque pour exaucer ses projets d'avenir, chose qui témoigne la nature intense ce processus même durant d'autres périodes de l'histoire qui ont précédé celle-là et dont l'objectif a toujours était de résoudre son problème.¹ Le problème de l'emploi représente la clé de pression majoritaire enregistrée, ce qui explique la tendance que développe de notre population d'étude, utilise le moyen de l'émigration pour tenter de gagner un emploi. Voilà la réponse de quelques enquêtés :

« *C'est le seul moyen, où on peut trouver un travail qui n'est pas sous rémunéré comme ici* »

Outre les instances installées ces dernières années pour la mise en œuvre des politiques publiques visant l'inclusion sociale des jeunes comme l'ANEM, ANSEJ, l'ANGEM, l'ADS. Si l'intégration des jeunes dans le marché de l'emploi reste un des indicateurs les plus importants dans le processus de l'inclusion sociale, il n'en demeure pas moins, que d'autres indicateurs comme le logement et le bien-être sont au cœur des préoccupations des jeunes.

¹ ALOUANE Youssef, *l'immigration magrébine en Algérie*, éd Cérès production, Tunis, 1979, p.33.

Les relations personnelles :

Copte tenu des relations personnelle des jeunes, nous avons constaté une monotonie à travers leur discours, presque la quasi –totalité de notre échantillon confirment que ils entretiennent des bonnes relations avec leur famille ainsi que amis et collègues du travail.

8. Discussion des hypothèses :

D’après les réponses que nous avons enregistrées auprès d’un échantillon de 9 jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM de la wilaya de Bejaia, est dans le bute de vérifier les deux hypothèses proposées au départ de notre recherche.

- **Concernant la première hypothèse :**

Les jeunes insérés dans le cadre du dispositif ANEM tentent d’assurer leur autonomie financière.

Pour confirmer ou infirmer cette hypothèse nous avons attribués plusieurs indicateurs qui vont se servir comme preuve à vérifier notre hypothèse. Nous somme arriver après l’analyse des différentes réponses des jeunes insérés auprès de l’agence ANEM, que notre hypothèse est infirmée par notre étude.

Ce que nous avons infirmé a travers les réponses des interrogées concernant la perception du salaire, nous avons constaté que ces jeunes jugent que le dispositif n’est pas efficace et réclament leur insuffisance salariale, donc d’après les enquêtés le dispositif n’assure pas l’autonomie financière.

- **Discussion de la deuxième hypothèse :**

Les contrats d’emploi proposés par ANEM servent à maintenir pour un temps les primo-demandeurs du travail. À travers les réponses des enquêtés notre hypothèse est confirmée par notre étude, car nous avons constaté que les jeunes insérés apportent une vision négative sur le dispositif.

Ce que nous avons confirmé a travers notre analyse, que les jeunes sont pas satisfaits ni contents des contrats proposés par le dispositif ANEM, pour raison que le dispositif est loin d’être stable, c’est des petits contrats qui dure pas et qui réduit à court terme la pression de la

demande sociale. Les jeunes éprouvent des difficultés à entrer sur le marché du travail, mais aussi à s'y insérer durablement. Les recrutements s'effectuent selon une part croissante sous contrat précaire.

D'après ces résultats nous avons déduit aussi que malgré la courte durée des contrats proposés par le dispositif, ces jeunes insérés ont toujours pour objectif l'intégration, on gardant de l'espoir d'occuper un emploi durable.

Synthèse des réponses :

Dans un contexte de crise économique, du chômage de masse qui exerce une forte pression sur les jeunes, ces derniers sont poussés à accepter des emplois qui ne correspondent pas à leurs qualifications et niveau d'étude. Ainsi le processus général de déqualification que subit notre génération où l'absence de reconnaissance des diplômes et des qualifications, maintient les nouveaux arrivants sur le marché du travail dans une situation instable. Confrontés à une véritable alternance entre emplois précaires et chômage, les jeunes sont donc dès leurs entrées sur le marché du travail exclus du CDD une minorité seulement des jeunes ont accès à un CDI, les autres ne connaissent pas une insertion professionnelle durable, c'est-à-dire enchaînent des périodes d'inactivité forcée (chômage, intérim, CDD...).

Liste bibliographique

Liste bibliographique :

I. Ouvrages de méthodologie:

1. ANGERS Maurice, initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, éd casbah, Alger, 1997.
2. AKTOUF Omar, méthodologie des sciences sociales et approche qualitatives des organisations, éd macintosh, Québec, 1987.
3. GIROUX Sylvain et TREMBLAY Ginette, méthodologie des sciences humaines, 3éd, Erpi, canada, 2009.
4. GRAWITZ Madeleine, méthode des sciences sociales, 11 éd, Dalloz, paris, 2001, p550.
5. GUIDERE Mathieu, méthodologie de la recherche, éd ellipses, paris, 2004.
6. QUIVY Raymond et Luc Campenhoudt, manuel de recherche en science sociale, éd Dunod, paris, 1988.

II. Ouvrages primaires :

7. ALOUANE Youssef, l'immigration magrébine en Algérie, éd Cérés production, Tunis, 1979.
8. BARBIER Jean Paul, intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb, BIT, Genève, 2006.
9. BLARDON Gilbert et autres, vaincre le chômage, les éditions de l'épargne, paris, 1987.
10. CINGOLANI Patrick, l'insertion professionnelle des jeunes de milieu populaire, éd l'harmattan, paris, 2011.
11. DEMAZIERE Didier, sociologie du chômage, éd la découverte, paris, 1995.
12. GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7éd, Dalloz, paris, 1999.
13. MARUANI Margaret et REYNAUD Emmanuel, sociologie de l'emploi, éd la découverte, paris, 1993.
14. RIVAUD Jean-Louis et autres, essentiel sur l'économie, 4éd, Foucher, paris, 2006.

III. Dictionnaires :

15. ABRAHAM Gilbert et autres, dictionnaire d'économie, 2^{éd}, Dalloz, paris, 2002.
16. AKOUN André et ANSART Pierre, dictionnaire de sociologie, éd le robert seuil, paris, 2006.
17. BEITONE Alain et autres, dictionnaire des sciences économiques, éd Armand colin, paris, 2007.
18. BRUNO Alain et autres, Dictionnaire de sociologie et des sciences sociales, éd ellipses, paris, 2005.
19. FREEEOL Gille et autres, dictionnaire de sociologie ,3^{ed} Armande colin, paris 2004.
20. FERREOL Gilles et autres, dictionnaire de sociologie, 4^{éd}, Armand colin, paris, 2012.
21. RAYMOND Boudon et autres, dictionnaire de sociologie, éd Larousse, paris, 1993.

IV. Articles, colloques, rapports, séminaires

22. AFDB-BAFD, comment lutter contre le chômage des jeunes au Maghreb ?note économique, 2011.
23. BENHABIB Lamia, promouvoir l'emploi des jeunes : quelle politique en Algérie, université paris EST CRITIEL, ERUDIT.
24. BOUYACOUB Ahmed, « emploi et croissance en Algérie 1990-2003, Alger, CREAD, 2006.
25. Colloque international sur l'employabilité et l'insertion professionnelle des diplômés 2010, Guelma Alger, 2010.
26. ISLI Mohand Arezki, la création d'entreprise en Algérie, Cread N°73, 2005.
27. MEZIANI Mohammed Mouloud, emploi des jeunes en Algérie : évaluation des dispositifs publics d'emploi mis en place, juillet, 2011.
28. MUSSETTE Mohammed Saib, le marché du travail en Algérie, CREAD, Alger, 2013.
29. MUSSETTE Mohammed Saib, HAMOUD Nacer Eddine, ISLI Mohammed Arezki, marché du travail et emploi en Algérie, élément pour une politique national d'emploi établit par l'OIT, Alger, 2003.
30. SADOUK Sahli, démographie : problème de la jeunesse et l'enfance magrébine, colloque, Alger, 1991.

31. KHAZNADJI Mohammed et ABRICA Belaid, politique de lutte contre le chômage, précarité du travail et travail en noire dans la wilaya de Tizi-Ouzou.

32. RIEFFERS Jean-Louis Et autres, Profil pays Algérie, janvier, 2006.

33. ZERKAK Sabrina, question du chômage et la promotion de l'emploi en Algérie, université de Bejaia.

V. Thèses et mémoires

34. AKMOUCHE .F « le dispositif ANSEJ et l'absorption du chômage : cas de l'ANSEJ », mémoire de licence en économie, université de Bejaïa, juin, 2011.

35. GIRARD Marie-CHantel, les jeunes chômeurs et leurs réseaux, une stratégie rentable, une efficacité relative, doctorat en sociologie, mai 2002, Québec.

VI. Décrets

Décret exécutif n° 04-14 de 22 janvier 2004, Article n°05. Journal officiel de la république Algérienne N°06.

Décret exécutif n°04-02 du 03 janvier 2004 fixant les conditions et les niveaux des aides accordées aux chômeurs -promoteurs âgés de 35 à 50 ans, modifié et complété par le DE n° 11-104 du 06 mars 2011.

Décret exécutif n° 04-15 de 22 janvier 2004, Article n°02 et 03. Journal officiel de la république Algérienne N°06.

Décret exécutif n° 96-296 correspondant au 8 septembre 1996 portant création et fixant les statuts de l'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes.

Décret exécutif n° 96-295 correspondant au 8 septembre 1996 susvisé, article n°4 relatif à l'agence nationale de soutien a l'emploi de jeunes.

Décret exécutif n°04-16 du 22 janvier 2004, article n°11. Journal officiel de la république Algérienne N°06.

Décret exécutif n°04-16 du 22 janvier 2004, article n°12. Journal officiel de la république Algérienne N°06.

Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, article n° :1 de journal officiel de la république algérienne N°22.

Décret exécutif n° 08-124 de 185 avril 2006, Article n° : 14 et 15. Journal officiel de la république Algérienne N°22.

Décret exécutif n°06-77 de 18 février 2006, Article n° :04. Journal officiel de la république Algérienne N°22.

Décret exécutif n° 11-105 de 06 mars 2011, complétant le décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, Article n° :06. Du journal officiel de la république algérienne N°14, MARS, 2001.

Décret exécutif n°08-126 du 19 avril 2008, Article n° :09,10, 11,16. Journal officiel de la république algérienne N°22, avril 2008.

VII. Web graphie

www.mtss.O.R.G.dz

[http:// www.O.N.S.dz](http://www.O.N.S.dz)

Site web de B.I.T : [http:// www.B.I.T.dz](http://www.B.I.T.dz)

Site web <http://www.algerie1.com/actualite/le-taux-de-chomage-poursuit-sa-baisse-en-algerie-selon-le-fmi>

Site web <http://www.liv-org/french/afpro/algiers/downoald/marché-travail.pdf>

http://www.divers/insertion_professionnelle.fr

Site web de l'A.D.S / <http://www.ADS.dz>

Site web d' A.N.D.I: <http://www.andi.dz>

Site web de l'A.N.E.M/ <http://www.anem.dz>

Site web de l'A.N.S.E.J : <http://www,http://ansej.dz>

Site web de l'A.N.J.E.M, [http// www.anjem.dz/fr](http://www.anjem.dz/fr)

Le site web de C.N.A.C : <http://www.C.N.A.C.dz>

Conclusion :

En termes de conclusion, le problème de l'emploi en Algérie est précisément celui de l'insertion des jeunes dans le milieu professionnel, constitue une préoccupation majeure dans cette société. Toute fois si le chômage est très mal vécu par l'ensemble des jeunes chômeurs, il reste que son impact est plus désastreux chez les diplômés universitaires

La thématique de notre recherche traite un sujet d'actualité, la question du chômage et le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle ANEM .Cependant l'enquête a touchée un échantillon de jeunes insérés dans le cadre de dispositif ANEM, mis en place par l'état au bénéfice des jeunes primo-demandeurs d'emploi.

A fin d'arriver à notre objectif nous avons abordé notre guide d'entretien suivant des thèmes tirés des hypothèses, auprès des jeunes insérés dans le bute de savoir si le dispositif permet vraiment la régulation de la situation des jeunes dans le milieu du travail et de sortir définitivement de la crise du chômage

Donc à partir des résultats obtenus de notre recherche sur le terrain, le chômage en Algérie à amorcé une baisse au cours de ces dernières années à travers la création des emplois nouveaux, mais encor de réduire sensiblement le stock des chômeurs. Mais les jeunes confirment que la plupart des postes d'emploi créés s'appuis sur le caractère précaire, car les jeunes souligne que il ne s'agit pas de savoir que tant de personnes ont bénéficiés d'une insertion sur le marché du travail, convient de s'intéressé également à la durée des contrats de travail proposés, et au niveau de rémunération payée au bénéficiaires.

En effet une minorité seulement de ces jeunes ont obtenus des réparations, voire leur situation réglée, Le reste Ils sont actuellement sans emploi, alors qu'ils avaient obtenus des contrats de travail dans le cadre de dispositif ANEM.

Pour conclure, donc l'état algérien par le biais de ce dispositif souhaite réduire le taux du chômage qui touche en particulier les jeunes, même si ces derniers jugent autrement son application.

Annexe

Guide d'entretien

I. Les données sociodémographiques :

- 1- Quel est votre sexe ?
- 2- Quel est votre âge ?
- 3- Quel est votre niveau d'instruction ?
- 4- Quelle est votre situation matrimoniale ?
- 5- Quel est votre diplôme ?
- 6- Quelle est l'année de l'obtention de votre diplôme ?

II. Caractéristiques des diplômés et formation suivie :

- 7- Avez-vous suivis des formations complémentaires ?
- 8- Quelles sont les formations que vous avez suivies ?
- 9- Quelles sont les initiatives qu'avez-vous entreprises au cœur de la période dans laquelle vous étiez sans emploi ?

III. Insertion professionnelle par le dispositif ANEM :

- 10- Vous avez bénéficié d'une insertion dans le cadre de dispositif ANEM après une période de chômage ?
- 11- Êtes-vous content (e) de votre contrat de travail actuel ?
- 12- Comment jugez-vous vos capacités professionnelles par rapport au poste occupé ?
- 13 Êtes-vous satisfait (e) de votre salaire ?
- 14- Que pensez-vous de votre dispositif ?
- 15- Que pensez-vous des autres politiques nationales de lutte contre le chômage (CNAC-ANSEJ-ADS) ?
- 16- Que pense votre entourage de votre situation professionnelle actuelle ?
- 17- Quel est votre objectif visé à travers l'insertion dans le cadre de dispositif ANEM ?

IV. Occupations et relations personnelles :

18-Quelle est la profession de vos parents ?

19- Arrivent-ils à subvenir aux différentes charges ?

20- Venez-vous en aide à vos parents sur le plan financier ?

21-Entretenez vous une bonne relation avec votre famille ?

22- Comment jugez-vous vos relations avec vos amis et votre milieu du travail ?

23- Êtes-vous une personne ambitieuse ?

24-Dans ce cas, quelles sont vos ambitions futures ?

Transcription d'un entretien réalisé avec un jeune garçon à la direction de l'emploi (le 25 avril 2015 entre 9h :20 à 10 :00)

I. Donnée personnelle :

1- Quel est votre sexe ?

Masculin

2- Quel est votre âge ?

J'ai 31 ans

3- Quel est votre niveau d'instruction ?

BAC+4

4- quelle est votre situation matrimoniale ?

Je suis célibataire

5- Quel est votre diplôme ?

Je suis diplômé d'une licence en psychologie

6- Quelle est l'année de l'obtention de votre diplôme ?

En 2010

II. Caractéristiques des diplômés et formations suivis :

7- Avez-vous suivis des formations complémentaires ?

Oui

8- Quelles sont les formations complémentaires que vous avez suivies ?

Informatique et thérapie familiale

9- Quelles sont les initiatives qu'avez-vous entreprises au cœur de la période dans la quelle vous étiez sans emploi ?

A part les formations et les stages, j'ai déjà travaillé avant mon insertion, c'est un petit travail dans un magasin

III. Insertion professionnelle par le dispositif ANEM :

10- Vous avez bénéficié d'une insertion dans le cadre de dispositif ANEM après une période du chômage ?

Oui, j'ai vécu une période du chômage qui a durée un an.

11- Êtes-vous content de votre contrat de travail actuel ?

Non, je ne suis pas content de mon contrat du travail, c'est un contrat a durée déterminée et a la fin de la période d'insertion le retour au chômage

12- Comment jugez-vous vos capacités professionnelles par rapport au poste occupé ?

J'ai des capacités supérieures par rapport au poste occupé

13 Êtes-vous satisfait de votre salaire ?

Non, je ne suis pas satisfait

14- que pensez-vous de votre dispositif ?

C'est un dispositif qui n'est pas fiable et loin d'être stable, il bloque les jeunes

15- Que pensez-vous des autres politiques nationales de lutte contre le chômage (CNAC-ANSEJ-ADS) ?

Concernant les politiques passives je ne sais pas mais je pense ya pas de différence par rapport à l'ANEM, à-propos les politiques actives, je pense que la CNAC et ANSEJ sont bien, car ils permettent de créer des projets personnels.

16-Que pense votre entourage de votre situation professionnelle ?

Ils disent que je mérite un poste plus valorisant et qui est en relation avec mon domaine.

17-Quel est l'objectif visé à travers l'insertion dans le cadre de dispositif ANEM

L'intégration bien sur

IV. Occupation et relations personnelles :

18-Quelle est la profession de vos parents ?

Mon père est plombier, et ma mère elle est femme au foyer

19- Arrivent-ils à subvenir aux différentes charges ?

Oui

20- Venez-vous en aide à vos parents sur le plan financier ?

Oui

21-Entretenez vous une bonne relation avec votre famille ?

Oui, hamdoullah

22-Comment jugez-vous vos relations avec vos amis et votre milieu du travail ?

Des relations formidables

23- Êtes-vous une personne ambitieuse ?

Oui, bien sur je suis ambitieux

24-Dans ce cas, quelles sont vos ambitions futures ?

Je souhaite vraiment un jour ouvrir un cabinet ou bien une crèche et bien sur aussi réussir dans la vie professionnelle

Organigramme de la direction de la wilaya de Bejaia

