



جامعة بجاية
Tasdawit n'Bgayet
Université de Béjaïa

Université de A/Mira Bejaia
Faculté des sciences humaines et sociales
Département des sciences sociales

Mémoire de fin de cycle

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

Thème

**Les politiques d'emploi et la lutte contre le chômage
en Algérie**

(Cas pratique commune Taskriout)

Réaliser par :

DJEMADI Omar

OUZZANE Imad

Encadré par :

Mr. BAHLOUL Farouk

Année universitaire : 2014/2015

Remerciements

Je tiens à remercier d'abord le bon Dieu qui nous a donné la force et le courage de réaliser ce travail.

En premier lieu notre encadreur : Mr BAHLOUL Farouk qui nous accompagné tout au long de cette expérience avec beaucoup de patience et de pédagogie.

En second lieu l'ensemble des travailleurs de l'APC de Taskriout en particulier Mr .SAHLI Boualam, Mlle HARAOUI et Mlle ZIDANE qui sans eux ce travail de recherche n'aurait jamais vu le jour par leur consentement a la participation a cette recherche.

Un grand remerciement à tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail, qu'ils retrouvent ici l'expression de nos sincères remerciements.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A la mémoire de ma grande mère

*A mes grands-parents symbole du courage et de source de sagesse en leur
souhaitant longue vie*

*A mes très chers parents qui m'ont indiqué le bon chemin de ma vie et qui ont
tant soufferts pour nous offrir toutes les conditions favorables à notre
épanouissement et à notre réussite*

*A mes frères Md CHERIFE, ses petites princesses MAISSA et LYTICIA,
SADEK, ATEMANE pour leur soutien indéfectible durant tout mon cursus*

*A mes sœurs FATIMA et sa petite famille, MERIEM et ma belle-sœur
LYAKOUT qui me sont très chères et qui ont été toujours mon soutien et mon
assistance*

A mes oncles, RACHID à qui je serai reconnaissant tout ma vie, KAMAL

A tous mes amis et amies

OMAR

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

A mes très chers adorables parents, qui ont sacrifiés pour mon bien et mon bonheur et qui m'ont indiqué le bon chemin de ma vie, que le bon dieu les garde pour nous.

A mes très chers grands-parents symbole de courage, des conseils et sagesses, je leurs souhaite une longue vie.

A mon frère MOUNIR qui a été toujours mon soutien dans mon parcours.

A mes sœurs SABRINA et LYNDA qui ont été toujours a mes côtés.

A mes oncles, SADDEK, AMER, BRAHIM, MUSTAPHA, SAMIR.

A mes tantes, BAYA , NACERA , ZAHIRA.

A ma copine

A mes Cousins BEKOU , FOUAD, LYES , RYAD , SOU, DAMOU, TATO, LOUHAB, WASSIM, NASSIM.

A tous mes amis.

LE SOMMAIRE

Liste des abréviations

Liste des tableaux

Introduction

Chapitre I : le cadre méthodologique

| | |
|---------------------------------------------------------|----|
| 1. Les raisons et les objectifs de choix du thème | 05 |
| 2. La problématique de recherche | 06 |
| 3. Les hypothèses | 09 |
| 4. Définition des concepts | 10 |
| 5. La réalisation de l'étude | 14 |
| 6. La méthode et la technique..... | 14 |
| 7. Les difficultés rencontrées..... | 17 |

Chapitre II : Le chômage en Algérie

| | |
|-----------------------------------------|----|
| 1. Définition du chômage..... | 19 |
| 2. La jeunesse du chômage..... | 20 |
| 3. Les causes du chômage | 22 |
| 4. Les caractéristiques du chômage..... | 23 |
| 5. Les effets du chômage..... | 24 |
| 6. Les formes du chômage..... | 25 |
| 7. Les conséquences du chômage..... | 28 |

Chapitre III : Les politiques d'emploi

| | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Définition de la politique d'emploi | 34 |
| 2. Les dispositifs d'emploi | 35 |
| 2.1. Les dispositifs passifs..... | 35 |
| 2.1.1. Le programme d'emploi des jeunes (P.E.J) | 35 |
| 2.1.2. Dispositif d'insertion professionnel des jeunes (D.I.P.J)..... | 36 |
| 2.1.3. Les emplois salariés d'initiative locale (E.S.I.L) | 36 |
| 2.1.4 Le programme pré-emploi (P. P. E) | 37 |
| 2.2. Les dispositifs actifs | 38 |
| 2.2.1. Le micro crédit (MC)..... | 39 |
| 2.2.2. Agence nationale de soutien des jeunes (ANSEJ) | 40 |
| 2.2.3. Agence nationale pour la gestion de micro crédit (ANGEM)..... | 41 |
| 2.2.4. Les travaux d'utilité publique à haute intensité de main- D'œuvre (TUPHIMO) | 42 |
| 2.2.5. L'agence nationale de développement de l'investissement (ANDI)..... | 43 |

| | |
|------------------------------------------------------------|----|
| 2.2.6. La caisse nationale d'assurance chômage (CNAC)..... | 44 |
|------------------------------------------------------------|----|

Chapitre IV : L'analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Présentation de l'organisme d'accueil | 47 |
| 2. Les caractéristiques personnelles de la population étudiée | 50 |
| 3. L'analyse des données et interprétation des résultats | 54 |
| 3.1. L'accès aux postes de travail, réseaux et qualification | 54 |
| 3.2. Le procès du travail, conditions matérielles et sociales..... | 65 |
| 4. La synthèse | 80 |

Conclusion

Liste bibliographique

Les annexes

Liste des abréviations

A.D.S : Agence de Développement Social.

A.N.D.I : Agence Nationale de développement d'investissement.

ANGEM : Agence nationale pour la gestion du microcrédit.

A.N.P.E : Agence Nationale Pour l'Emploi.

A.N.S.E.J : Agence National de Soutien d'Emploi de Jeunes.

APSI : Agence de Promotion de Soutien de l'Investissement.

B.I.T : Bureau International du Travail.

B.N.A : Banque Nationale d'Algérie.

BTP : Bâtiment et Travaux Publics.

CDI : contrat à durée indéterminée.

C.N.A.C : Caisse Nationale d'Assurance du Chômage.

C.P.E : Contrat Pré-Emploi.

D.A.S : La direction de l'action sociale.

D.I.P.J : Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes.

E.S.I.L : Emplois salariés d'initiative locale.

F.G.R.M.C : Fonds de garantie des risques découlant du microcrédit.

F.M.I: Fond Monétaire International.

MC : micro crédit

O.C.D.E : Organisation de Coopération et de Développement Economiques.

O.N.S : Office national des statistiques.

P.A.S : Programme d'Ajustement structurel.

P.E.J : Programme d'Emploi de Jeunes.

P.I.D : Le programme des primes d'insertion des diplômés.

R.G.P.H : Recensement Général de la Population et de l'Habitation.

S.N.M.G : Salaire national minimum garanti.

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

Liste des tableaux

| N° | Titre des tableaux | Pages |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| 01 | Part de l'emploi informel dans l'emploi total du secteur productif | 30 |
| 02 | La répartition de l'échantillon selon le sexe | 50 |
| 03 | la répartition de l'échantillon selon l'âge | 51 |
| 04 | La répartition de l'échantillon selon l'origine géographique | 52 |
| 05 | La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale | 53 |
| 06 | La répartition de l'échantillon selon la nature du diplôme | 53 |
| 07 | La répartition de l'échantillon selon leur situation de chômage : | 54 |
| 08 | La répartition de l'échantillon selon la nature du réseau mobilisé pour accéder au poste de travail | 55 |
| 09 | La répartition de l'échantillon selon l'adéquation recrutement-diplôme | 55 |
| 10 | La répartition de l'échantillon selon le poste occupé | 56 |
| 11 | La répartition de l'échantillon selon la rencontre de difficultés au travail | 57 |
| 12 | La répartition de l'échantillon selon l'adaptation au poste | 57 |
| 13 | La répartition de l'échantillon selon le rapport entre formations et la tâche exercée | 58 |
| 14 | La répartition de l'échantillon selon sa satisfaction vis-à-vis du poste | 58 |
| 15 | la relation entre le genre et le moyen de décrochement du poste | 59 |
| 16 | la relation entre le type de diplôme et le recrutement | 60 |
| 17 | la relation entre le genre et l'adaptation au poste du travail | 61 |
| 18 | la relation entre le type de diplôme et l'adaptation au poste | 63 |
| 19 | la relation entre l'âge et le vécu de la période du chômage | 64 |

| | | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 20 | La répartition de l'échantillon suivant les conditions de travail | 65 |
| 21 | La répartition de l'échantillon selon la satisfaction vis-à-vis du salaire | 66 |
| 22 | La répartition de l'échantillon selon le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil | 66 |
| 23 | La répartition de l'échantillon selon leur réaction vit à vis CDI de l'ANEM | 67 |
| 24 | La répartition de l'échantillon selon l'adéquation entre le salaire et les efforts au travail | 68 |
| 25 | La relation entre le type du diplôme et la réaction vis-à-vis le CDD de l'ANEM | 69 |
| 26 | La relation entre la situation matrimoniale et la bonne relation avec les collègues de travail | 70 |
| 27 | La relation entre la situation matrimoniale et le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil | 72 |
| 28 | La relation entre le genre et le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil | 73 |
| 29 | La relation entre l'âge et la perception de la différence du salaire entre DAS et ANEM | 74 |
| 30 | La relation entre situations matrimoniales et la pensée sur la différence du salaire entre l'DAS et l'ANEM | 75 |
| 31 | La relation entre le genre et les perspectives professionnelles à la fin du contrat | 76 |
| 32 | La relation entre l'âge et les perspectives professionnelles à la fin du contrat | 77 |
| 33 | La relation entre types de diplôme et les perspectives professionnelles à la fin du contrat | 78 |

Introduction

Dans l'absence d'une politique d'emploi fondée sur la production de la richesse et la diversification de l'économie nationale, le problème de l'emploi reste toujours posé, car devant le flux important des demandeurs d'emploi, les différentes institutions d'Etat seront incapables d'y faire face.

Tout en reconnaissant que la politique de l'emploi revêt d'une importance capitale dans le plan d'action du gouvernement, car elle constitue une question épineuse à sa réussite. Ce dernier est appelé à promulguer et créer des dispositifs susceptibles de contenir un nombre important de demandeurs d'emploi surtout la catégorie des jeunes qui constitue un enjeu de pouvoir.

Donc, et dans le souci de l'efficacité, chaque dispositif (PID, ANEM, ANGEM et ANSEJ, ... etc.) est doté d'une marge de manœuvre qui consiste à faciliter aux demandeurs d'emploi d'avoir un poste de travail d'un côté et encourager les pouvoirs publics locaux (commune) à prendre en charge les doléances de chaque demandeur d'emploi de l'autre et surtout en ce qui concerne les contrats de la DAS et de PID.

Conscients de ce problème qui endigue la jeunesse algérienne et qui bloque les différentes politiques gouvernementales jusque-là échouées¹- fautes d'interdépendances de plusieurs paramètres et considérations sociales, politiques, économiques et culturelles.

Notre travail porte sur les politiques de l'emploi et la lutte contre le chômage, étude de cas de l'Assemblée Populaire Communale (désormais commune) de Taskriout, où on a essayé de comprendre dans cette enquête l'insertion des diplômés sortants des universités et des institues nationaux dans le marché du travail, dans le cadre du P .I.D.

¹ Sur l'échec de gouvernement dans la politique d'emploi, nous pouvons étayer nos propos par les différentes déclarations faites par les hauts responsables de l'Etat.

Cette recherche sera menée suivant un plan de travail, à la fois théorique et pratique, présenté sous forme de quatre chapitres qui connaîtront l'enchaînement suivant :

Le premier chapitre : se porte sur le cadre méthodologique englobant les raisons du choix du thème et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, définition des concepts, la période de réalisation de l'étude, la méthode et technique de recherche, le choix de l'échantillon et en fin les difficultés rencontrées.

Le deuxième chapitre : se porte sur le chômage en Algérie toute en développant les concepts suivants : la définition du chômage, la jeunesse du chômage, les causes du chômage, les caractéristiques du chômage, les effets du chômage, les formes du chômage, en fin les conséquences du chômage.

Le troisième chapitre : centré sur les politiques d'emploi en Algérie ; entre autres, la définition de la politique d'emploi et les dispositifs d'emploi (passifs et actifs).

Le quatrième chapitre : porté sur l'analyse et l'interprétation des résultats de l'enquête : la présentation de l'organisme d'accueil, les caractéristiques personnelles de la population étudiée, l'analyse des données et interprétations des résultats et enfin on termine avec une synthèse.

On a terminé notre travail par une conclusion générale, une présentation d'une liste bibliographique et les annexes.

Chapitre I :

Cadre méthodologique de la recherche

La méthodologie de recherche comporte une démarche et un ensemble d'outils indispensables pour la collecte des données. De ce fait, le chercheur doit tracer un objectif à atteindre et vérifier les hypothèses qui sont une supposition à une question de départ.

1. Les raisons et les objectifs du choix du thème :

1.1. Les raisons :

Le choix de notre thème de recherche s'est fait par l'intersection de plusieurs raisons. Ces dernières sont le fruit de discussions et de recherches documentaires d'un côté, elles sont aussi le résultat d'une motivation personnelle de chacun de nous pour explorer un objet d'étude qui nous concerne d'une manière directe. À ce titre, le choix de travailler sur les politiques d'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie s'est fait à base des raisons qu'on a répertoriées comme suit :

- Le regain d'intérêt que connaît la thématique des politiques d'emploi et la lutte contre le chômage vu les dispositifs créés et adoptés et l'actualité du sujet ;
- Connaitre la véritable place de la prime d'insertion des diplômés dans les entreprises d'accueil ;
- Les jeunes diplômés sont en effet également confrontés à des problèmes d'insertion plus ou moins élevés, il s'agit d'améliorer les conditions d'insertion de ces jeunes ;
- Acquérir de nouvelles connaissances dans le domaine de l'emploi et particulièrement des politiques de lutte contre le chômage ;
- Elargir nos connaissances dans le domaine de l'insertion des jeunes diplômés.

1.2. Les objectifs :

A travers notre étude, nous nous fixons des objectifs dont la finalité est l'explication du phénomène ainsi considéré. Pris séparément, le thème des politiques d'emploi et la lutte contre le chômage donnent lieu à des pistes de recherches fort intéressantes, à ces dernières nous leur avons assigné les visées suivantes :

- L'efficacité du dispositif de prime d'insertion des diplômés en matière de création de l'emploi ;
- Savoir si le dispositif est réellement mis en œuvre pour insérer les jeunes diplômés dans le monde du travail ;
- Les attitudes des employeurs vis-à-vis du dispositif de prime d'insertion des jeunes diplômés ;
- La représentation des jeunes insérés à l'égard de ce dispositif ;
- Avoir une expérience sur le monde du travail.

2. Problématique :

Notre travail s'inscrit dans une perspective analytique qui consiste à mettre en exergue les différents mécanismes de lutte contre le chômage et d'insertion des jeunes dans la vie active et professionnelle.

Après l'échec des différents anciens systèmes depuis 1962(nationalisation des hydrocarbures, industrie orientée... etc.) à pouvoir gérer et maîtriser le marché du travail, L'Algérie s'est retrouvée en plein mode de veille, ligoté par terre suite a de nombreux problèmes. Ce qui a crée un déséquilibre entre la demande et l'offre du travail, par le dépassement majeur de nombre des demandeurs d'emploi par a port aux offreurs. Cela mène à une augmentation plus élevée du chômage.

Le chômage est devenu la préoccupation majeure de tous les gouvernements ainsi que des responsables sociaux et économiques¹. D'autres

¹ Gazon J., *le chômage, une fatalité ? Pourquoi et comment l'éradiquer*, Edition l'Harmattan, Paris, 2003, P13.

parts pensent que c'est un phénomène qui ne peut être échappé à ses difficultés ; c'est le prix à payer de la guerre économique à laquelle la mondialisation donne lieu ou tout simplement c'est le résultat d'un choix de société.¹

Pour lui faire face ces derniers ont mis en place depuis 1988 des dispositifs spécifiques de lutte contre le chômage des jeunes et la précarité sociale, comme le programme de promotion et de création d'emplois : tels que les micros crédits pour investir les projets qu'offrent l'ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'emploi des Jeunes (pour les 18-35 ans) et la CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage (pour les 35-50 ans) et bien d'autres programmes d'insertion professionnelle tandis que : Les emplois salariés d'initiative locale (E.S.I.L.) pour les jeunes chômeurs de 19 ans à 40 ans, le programme Contrat Pré-Emploi) pour les primo- demandeurs d'emploi dont la tranche d'âge est de 19 à 35ans.

Pour compléter les programmes de création d'activité, l'état algérien a mis en place un nouveau dispositif qui est le programme des primes d'insertion des diplômés afin de lutter contre le chômage des diplômés universitaires ou des techniciens supérieurs.

Ces diplômés sont orientés vers les employeurs des deux secteurs publics ou privés par la direction de l'action sociale qui réalise des conventions avec ces derniers pour recruter les diplômés pour une période initiale de 12 mois, renouvelable une seule fois pour une durée supplémentaire de 06 mois dans le secteur économique et de 12 mois dans le secteur administratif²

1selon (ONS) Le taux de chômage en Algérie a atteint 12 %, soit 1 216 000 personnes sans emploi selon une estimation arrêtée au quatrième trimestre 2014 par l'office national des statistiques (O.N.S). Le chômage touche particulièrement les jeunes, en effet, le taux de chômage des (16-24 ans) atteint 24,5 %, soit près d'un jeune actif sur cinq, alors que celui des adultes (25 ans et plus) s'établit à 9,3 %, on remarque donc que le chômage touche davantage les universitaires, dont la plupart sont des diplômés (14 % chez les hommes et 36 % chez les femmes). Et comme tous les pays du monde entier, l'Algérie a tenté de le diminuer en inventant le P.I.D.

² Procédures générales de gestion du programme des primes d'insertion des diplômés, document interne de la D.A.S, P01.

Les bénéficiaires de ce programme perçoivent une indemnité à la charge de l'état de 10 000 Dinars Algériens par mois pour les universitaires et de 8000 Dinars Algériens par mois pour les techniciens supérieurs, la quote-part patronale des cotisations à la sécurité du salaire également supportée par l'état¹ qui a mis en œuvre ce programme par le cadre institutionnel qui a été défini tout d'abord par : le décret exécutif N° 98-402 du 02 Décembre 1998 portant insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que les techniciens supérieurs issus des instituts de formation. Puis par le décret exécutif N° 04-102 du 1 er Avril 2004 modifiant et complétant le décret exécutif N° 98-402 du 2 Décembre 1998 portant insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ainsi que des techniciens supérieurs issus des instituts nationaux de formation.²

Le processus de paiement est prêté à l'agence de développement social par mesure de la gestion de ce programme P.I.D à un niveau central, par un budget spécial destiné aux primes d'insertion des diplômés de chaque wilaya.

L'état algérien a mis en place le P.I.D dont le but de réaliser plusieurs objectifs : lutter contre le chômage et la précarité des jeunes diplômés, permet a ces derniers d'acquérir une expérience professionnelle pour faciliter par la suite leurs intégrations et leurs accès au marché du travail et cela par l'acquisition d'un savoir-faire qui contribuera à leur compétence , mais le P.I.D vise aussi à encourager et inciter les employeurs surtout du secteur privé à l'insertion des jeunes diplômés.

Les objectifs cités ci-dessus sont clairs et pertinents, mais n'empêche qu'une problématique tout aussi importante que ces derniers- se pose : quel est l'impact du dispositif (PID) sur la vie professionnelle des bénéficiaires ?

A cette question principale, nous avons ajouté deux questions secondaires :

¹ Opcit p02

² Opcit P02

- a. Les jeunes diplômés intègrent ce dispositif par anticipation de leur carrière professionnelle ?
- b. Les jeunes diplômés se socialisent aux postes en acquérant de nouveaux savoir-faire ?

3. Les hypothèses :

« L'hypothèse est une explication provisoire de la nature des relations entre deux ou plusieurs phénomènes, l'hypothèse scientifique doit confirmer ou infirmer »¹

Selon Maurice Angers :

« L'hypothèse est un énoncé qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »²

Pour répondre à la question posée dans la problématique, nous émettons les hypothèses ci-dessous :

La première hypothèse : le chômage et le manque de qualification poussent les jeunes à s'insérer à ce nouveau dispositif.

La deuxième hypothèse : les jeunes diplômés sont intégrés dans ce dispositif malgré l'insuffisance du salaire pour arriver à acquérir une expérience, d'augmenter leurs chances d'embauche dans l'organisme d'accueil et de s'adapter au monde du travail.

¹MONTROY B et CROZET D, *Gestion des ressources humaines*, édition organisation, Paris, 1996, p141.

² ANGERS Maurice, *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, édition Casbah, Alger, 1997, P22.

4. La définition des concepts :

✓ Le marché du travail :

Selon les néoclassiques, le marché du travail est un lieu fictif où se rencontre une offre de travail qui émane des individus, et une demande de travail qui provient des unités productives.

Il fonctionne en concurrence pure et parfaite, reposant sur cinq conditions à savoir :

- Atomicité : malgré le grand nombre des intervenants (unités productives et chômeurs) sur le marché du travail, ils sont caractérisés par une taille économique faible par rapport à la dimension du marché et aucun ne peut influencer par son comportement individuel, sur le prix et donc sur le fonctionnement du marché ;
- Homogénéité : c'est-à-dire que le facteur travail est homogène du fait que le travail demandé et offert sur le marché est identique pour tous les intervenants sur le marché, comme, il existe une parfaite substituabilité entre les unités de travail ;
- Liberté d'accès : aucun obstacle ne limite l'arrivée de nouveaux offreurs ou demandeurs de travail. La concurrence est parfaite en fonction uniquement du prix ;
- Transparence : tout offreur ou demandeur dispose d'une information parfaite et sans coût. Le salaire d'équilibre est donc unique (étant également informé, aucun demandeur de travail ne paie un salaire plus élevé que la rémunération d'équilibre. De même, aucun offreur de travail n'offre ses services à un prix inférieur au salaire du marché).
- Mobilité : le travail est parfaitement mobile d'un emploi à un autre, d'un secteur d'activité à un autre, d'une région à une autre¹

✓ La politique d'emploi :

¹ GERARD Duthil, 1994, *Economie de l'emploi et du chômage*, Edition ellipses p.13

Le terme politique d'emploi au sens large recouvre un vaste ensemble de politique publique dont l'objectif est amélioré la situation du marché du travail en favorisant la création de nouveau poste d'emploi ou la sauvegarde des emplois existants.¹

Les politiques de marché de travail sont définies comme ayant pour objet général d'apparier l'offre de la demande de main -d'ouvre. A ce titre, elles prennent différentes formes d'action visant à :

- Aider les travailleurs à la recherche d'emplois et les employeurs à recruter ;
- Aider à la recherche d'emploi par la prospection et l'enregistrement des offres d'emplois, l'établissement de profils, l'information sur le marché du travail et le renforcement des compétences et l'aptitude des travailleurs.
- Modifier de la structure de l'emploi au profit des groupes défavorisés.

✓ **L'organisation :**

Est un ensemble d'individus ou de groupes d'individus en interaction, ayant un but collectif, mais dont les préférences, les informations, les intérêts et les connaissances peuvent diverger¹ : une entreprise, une administration publique, un syndicat, un parti politique, une association, etc.²

Est le résultat d'une action organisée (une entreprise, un service public, une administration, une association, une armée, un événement, etc.).

Elle traduit au niveau des moyens l'expression d'une volonté par :

- la manière dont les différents éléments d'un ensemble complexe, d'une société, d'un être vivant sont structurés et articulés ;
- une hiérarchie et/ou un agencement concret des organes ou moyens requis

¹ GERERED, *Politique économique*, Ellipes, Paris, France, 1997, p 2.

² JAMES March et HERBERT Simon, *Organizations 2nd edition*, Wiley-Blackwell, 1993.

Une organisation combine et associe les moyens les plus adaptés en vue de :

- réaliser sa mission et ses finalités. Ainsi un groupement, une association se proposent et font tout pour atteindre des buts déterminés (organisation syndicale, organisation internationale, organisation non gouvernementale, etc.) ;
- promouvoir un référentiel et un système d'action capable d'ouverture, d'écoute d'un client pour ensuite savoir le satisfaire par le déploiement et l'activation des moyens pertinents et efficaces pour se faire, dans un délai ou sur une période de temps souhaités.¹

✓ **Entreprise :**

Est une structure juridique, économique, sociale, qui regroupe des moyens humains, matériels, immatériels (service) et financiers qui sont combinés d'une manière organisée pour fournir des biens et des services à des clients dans un environnement concurrentiel ou non concurrentiel.

L'Entreprise est une organisation économique : elle est une unité de production de richesse et de répartition des revenus, elle est donc un système économique et social, un système ouvert (sur son environnement) finalisé par sa mission, ses buts, ses objectifs. Régulée par ses processus de direction et de décision, et structurée en sous-système en interaction.²

✓ **Chômage :**

Selon le Bureau international du travail (BIT), est chômeur toute personne qui remplit les critères suivants ³:

¹ FOUURIAT Michel, *Sociologie des organisations*. Pearson, 2007.

² BIALES.C et autre *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporains*, Edition Foucher, Paris 1996, page 231

³ CAPUL Jean-Yves et GARNIER Olivier, *Dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, HATIER, Paris, 1996, P 58.

- être sans travail. Ce critère est très restrictif pour le BIT, car une personne qui exerce, même pour une période très courte, une activité est exclue du chômage au sens du BIT
- Être disponible pour travailler
- et rechercher effectivement un emploi.

Le chômage est la situation d'une personne qui, souhaitant travailler et ayant la capacité de le faire (âge notamment), se trouve sans emploi malgré ses recherches. L'absence d'emploi peut résulter d'une entrée dans la vie active, du 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.

Selon l'Organisation internationale du travail, « le chômage est la situation de la main-d'œuvre disponible à travailler qui est à la recherche d'un emploi, mais ne réussit pas à en trouver.

Du point de vue économique, le chômage est interprété comme la résultante d'un déséquilibre entre l'offre et la demande sur le marché du travail.¹

✓ **Insertion professionnelle :**

C'est l'accès des jeunes diplômés à un emploi garanti, par le marché du travail. Dans une période de croissance, le diplôme permet d'espérer atteindre une position sociale élevée. En période de crise, il est un rempart plus ou moins efficace contre le chômage.

La poursuite des études répond à une double motivation, obtenir un diplôme et avoir donc plus de chances de trouver un emploi, retarder le plus possible l'entrée sur le marché du travail et donc l'échéance du risque du chômage.²
Une bonne insertion professionnelle renvoie à :

¹ JEAN -Yves Capul et OLIVIER Garnier, Op.cit, P 58,59.

² RENOUEAU.Gilles, MONTOUSSE.Marc, *100fiches pour comprendre la sociologie*, Ed Bréal-Rosny, Paris, 1997.

- Une adaptation sur le marché du travail.
- Un emploi stable, l'autonomie et la qualification.

Une difficulté d'insertion professionnelle renvoie à :

- le chômage de longue durée, de masse.....etc.
- A l'exclusion.
- A des emplois précaires.

5. La réalisation d'étude :

Afin de réaliser notre enquête, nous avons choisi comme terrain d'étude commune de Taskriout pour faire une pré-enquête de terrain, puis nous avons visité l'ensemble de ses services économiques et administratifs en distribuant un questionnaire auprès des jeunes insérés dans le cadre D A S.

Notre pré-enquête s'est déroulée pendant la période du 01/02/2015 au 05/02/2015. où on a pu poser quelques questions aux responsables de bureau de l'action sociale pour avoir des informations nécessaires sur notre thème dont on s'est servi pour encadrer notre étude.

La période de réalisation de notre étude a été lancée le 02/03/ 2015 et a pris fin le 02/05/2015. Une période durant laquelle nous avons pu recueillir le maximum d'informations nécessaires à notre étude.

6. La méthode adoptée et la technique utilisées :

Pour pouvoir analyser nos hypothèses, afin de les confirmer ou de les infirmer, nous avons utilisé une méthode et une technique adéquate pour rassembler les informations nécessaires afin d'arriver à des résultats objectifs.

6.1. La méthode adoptée :

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

Selon Maurice Angers :

« *La méthode est un ensemble de pratiques et de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifiques.* »²

Dans le cadre de notre enquête de terrain, nous avons opté pour une méthode quantitative, la plus réputée en science sociale, cette méthode devrait nous permettre de confirmer ou d'infirmer les hypothèses formulées précédemment. Le contenu de la méthode quantitative est centré sur un diagnostic quantitatif de la pratique de politique d'emploi appliquée par les institutions publiques algériennes pour lutter contre le chômage.

Selon Raymond Boudon :

« *La méthode quantitative est celle qui permet de recueillir sur un ensemble d'éléments des informations comparables d'un élément à l'autre, c'est cette comparabilité des informations qui permet ensuite les dénombrements et plus généralement, l'analyse quantitative des données.* »³

6.2. La technique appliquée :

Selon Maurice Angers :

« *Les techniques de recherche représentent l'ensemble des procédés et d'instrument d'investigation utilisée méthodologiquement.* »⁴

Afin de pouvoir avoir plus d'information relative à notre thème de recherche et de chercher pour tester nos hypothèses, et pour faciliter la quantification des résultats, pour cela la technique susceptible d'être utilisée c'est le questionnaire.

¹ GRAWITZ Madeleine, *Méthodes des sciences sociales*, 11^{ème} édition, Dalloz, 2001, p351

² ANGERS Maurice, *opcit*, p 58

³ BOUDON Raymond, *les méthodes en sociologie*, 11^{ème} édition, paris 1998, P33

⁴ ANGERS Maurice *Op.cit*, p66

✓ **Le questionnaire :**

Selon Maurice Angers :

« *Le questionnaire technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès des individus, qui permet de les interroger d'une façon directe, et de faire un prélèvement quantitatif en vue de trouver les relations mathématiques et de faire un prélèvement chiffré.* »¹

Notre choix de cette technique (le questionnaire) est déterminé par ses avantages, pour joindre un grand nombre d'individus en un peu de temps.

Le questionnaire a pour rôle principal de répondre statistiquement à quel degré on peut généraliser les informations obtenues et il nous offre la possibilité de quantifier la réalité humaine.

Pour notre questionnaire il est constitué de 30 questions fermées et ouvertes afin de permettre à l'enquête de bien choisir une réponse parmi les modalités proposées. Il est divisé en trois axes :

Le premier axe comporte les caractéristiques personnelles telles que le genre, l'âge, l'origine géographique... etc.

Le deuxième axe sur l'insertion des diplômés dans le dispositif.

Le troisième axe concerne l'adéquation entre le diplôme obtenu et le poste occupé.

6. 3. Le choix de l'échantillon :

L'échantillon est une partie ou un sous ensemble d'une population mère, c'est un ensemble d'individu ou d'unité auquel s'applique l'étude.

Dans le but de concrétiser notre enquête, nous avons visé les jeunes diplômés insérés dans le cadre PID avec un type d'échantillonnage non probabiliste accidentel.

Pour arriver à notre échantillon non regroupé et avoir un contact avec les jeunes insérés dans ce dispositif ; nous avons visité plusieurs secteurs en distribuant des questionnaires et les restituer plus tard.

¹ANGERS Maurice, opcit. p140

Nous avons distribué 80 questionnaires et restitué 65 auprès des jeunes diplômés.

7. Les difficultés rencontrées :

Durant notre étude, nous avons rencontré des difficultés dont on peut citer :

- Difficultés d'accéder au terrain d'étude pour la distribution des questionnaires, ce qui a engendré un retard et par conséquent une perte de temps et contrainte à chercher des intermédiaires pour faire passer les questionnaires.
- Le refus de remplir les questionnaires par crainte de représailles.
- Difficulté de récupérer les questionnaires du fait que la plupart ne travaillent pas chaque jour.
- Le problème de transport et le manque de moyens.

Chapitre II :

Le chômage en Algérie

Le chômage est le mal social de tous les pays, continuant à persister avec ampleur. Il se classe au premier rang des soucis et des questions divers.

Dans ce premier point, nous allons présenter le chômage ainsi que ses spécificités qui ont marqué sa genèse historique, nous allons donner un aperçu sur l'ensemble des causes qui ont fait sa naissance ainsi que les effets qu'ils suscitent. En passant, nous allons présenter les théories qui ont traité ce phénomène et nous allons notamment mettre en lumière dans le chapitre suivant le chômage de longue durée comme une spécificité actuelle des problèmes de l'heure.

1. La définition du chômage :

Le chômage fait l'objet de diverses définitions telles que :

Selon la définition du B.I T le chômeur est toute personne sans emploi, salarié ou non, à temps partiel ou plein, qui, est disponible à la recherche d'un emploi.

Sont donc, des définitions exclues, ceux qui exercent de petites activités de subsistances.

Pour qu'il y ait chômage, il faut donc que celui-ci doive être reconnu, sous la forme concrète d'une prise en charge financière par la collectivité ou la famille et cela sans contre partie autre que l'obligation de recherche d'emploi.

En France, à titre d'exemple, L'A.N.P.E comptabilise les demandeurs d'emploi toutes les fins du mois. Il s'agit des « personnes sans emploi immédiatement disponibles, tenues d'accomplir des actes positifs afin de trouver un emploi »¹

Ces personnes (sans emplois) sont ceux qui sont immédiatement disponibles à la recherche d'un emploi (à durée déterminée, temporaire ou saisonnière²) c'est-à-dire, qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période

¹ VERNIERES Michel, *Ajustement Education Emploi*, édition Economica, Paris, 1995, p 226

² GUIDONI Jean Pierre, *Dictionnaire des sciences économiques*, Edition Armand Colin, Paris, 2002, p.35

récente spécifiée pour chercher un emploi (salariné ou un emploi non salariné) ; ces dispositions spécifiques peuvent inclure :

- L'inscription à un bureau de placement public ou privé.
- La candidature auprès des employeurs.
- Les démarches sur les lieux de travail à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs;
- L'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux.
- Les recherches par relations personnelles.
- La recherche de terrain, d'immeubles, de machines ou d'équipement pour créer une entreprise.
- Les démarches pour obtenir des ressources financières, des permis et licences, etc.¹

2. La genèse du chômage :

Au cours des années XVIII ; les termes relatifs au chômage comme celui des chômeurs n'avaient pas d'existence. Ces termes étaient précédés par : pauvres, indigents et mendiants ce qui désigne tout individu qui ne subsiste que par des secours « privés ».

Le terme de « chômeur » fait son essor dans le langage courant ; désignant toute interruption d'activité causant une perte de salaire. Au sens moderne, le chômage émerge avec la transformation des relations du travail liant les propriétaires des moyens de production et les travailleurs, et plus précisément la codification de la relation salariale.

L'invention du chômage est ainsi liée à l'émergence d'une relation salariale, appuyée sur le contrat de travail, institutionnalisé et plus collectif, comme aux transformations des modes de production industrielle. Le chômage est considéré comme volontaire jusqu'au début du XIX siècle (1930), durant cette période, il devient du fait de son ampleur un problème aux deux volets économique et social suscitant des débats divers.

¹ BEN CHAIDA [1.unblog.fr/la réalité du chômage en Algérie](http://1.unblog.fr/la_réalité_du_chômage_en_Algérie) ; page consultée le 08-02-2015

Les années 30, étaient bien caractérisées par une crise économique dont la catégorie de chômeur ne cesse de s'émerger et dont la mesure des effets du chômage et la croissance du nombre des chômeurs sont incertaines.¹

Le chômage moderne (1930) est le produit de deux processus qui interfèrent entre ceux d'industrialisation et d'urbanisation :

- ✓ L'axe d'industrialisation: constitue la position de l'emploi.
- ✓ L'axe d'urbanisation: constitue la position du chômeur appuyé sur la mise en place d'institution de secours.

À la suite de la Deuxième Guerre mondiale, le chômage était bien associé à la pauvreté, la précarité et l'exclusion.²

À la fin des tarentes glorieuses, le chômage transforme la structure sociale de la société bouleversant la vie des chômeurs qui sont principalement les plus touchés.³

Dès la fin des années 1960 et le début des années 1970, le chômage marque une croissance causée par les facteurs conjoncturels extérieurs causant un chômage amplifié et une hausse flagrante.⁴

Suite au choc pétrolier de 1973 ; le chômage ne cesse de persister.

Dès la fin des années 1960 et le début des années 1970, le chômage marque une croissance causée par les facteurs conjoncturels extérieurs causant un chômage amplifié et une hausse flagrante suite au choc pétrolier de 1973 ; le chômage ne cesse de persister.

L'année 2008 fait naitre une crise économique entraînant une augmentation massive du Chômage.⁵

¹ DEMAZIERE Didier, *La sociologie du chômage*, Edition La Découverte, Paris, 1995, P 6.7

² SALAIS Robert, *In Revue économique*, volume 36, n° 2, p 1985.

³ Www. //Wikipedia. Org /wiki /Ch. % C 3 % B4 Marge.

⁴ BLARDONE Gilbert et autre, *Vaincre le chômage*, les éditions de l'Epargne paris, 1987, p 5

⁵ Www. //wikipedia. org /wiki / Ch % c3% B4 Marge.

3. Les causes du chômage:

L'Algérie se trouve confronter à plusieurs facteurs évocateurs du chômage. Mis à part les facteurs quasi naturels ; telle que la sécheresse, l'ensablement... etc., frappent d'une façon générale la population rurale et qui suscite l'exode rural comme solution propice pour fuir la situation des éleveurs et d'agriculteurs. À signaler dans ce contexte que le système éducatif de notre pays est inadéquat entre la formation suivie et le monde de l'emploi.¹

D'autres causes dites directes et indirectes sont à inclure comme facteurs déterminants du chômage en Algérie :

3.1. Les causes directes :

Ce sont des causes qui se manifestent directement tant sur le niveau des emplois déjà créés et tant sur ceux qui sont englobés dans des causes involontaires des chômeurs; telle que :

- ✓ La fin des contrats: leurs explications sont dans la durée déterminée et limitée sous forme d'un contrat entre l'employé et l'employeur;
- ✓ La fin des chantiers: qui est déterminé par la clôture des projets d'investissements.

(Incluant le départ d'un nombre de personnel travaillant).

- ✓ La cessation d'activité des entreprises.

Les licenciements: ils s'agissent de l'ensemble des licenciements collectifs ou individuels causer par les conséquences du programme d'ajustement structurel (P.A.S) imposé par le fonds monétaire international (F.M.I) en 1994 qui force les entreprises à la fermeture. À souligner qu'il existe aussi des raisons volontaires qui sont des facteurs déterminants du chômage qui est la démission, faites suite à la dégradation des conditions sociales des travailleurs dans leurs emplois.

3.2. Les causes indirectes :

¹ ARHAB Baya, *les effets sociaux de la mise en application du PAS*, les cahiers du CREAD, Alger, 1999, p46.

Les causes indirectes sont traduites sous forme de causes structurelles et conjoncturelles :

✓ Les causes structurelles:

Cella est causée par :

- Le manque de dynamisme de production industrielle ou agricole.
- Le ralentissement des investissements productifs ; ce qui induit le chômage.

✓ Les causes conjoncturelles:

La détérioration des termes de l'échange jointe à l'inflation qui a contribué à réduire l'activité productive.¹

Le chômage en Algérie est le résultat de diverses conjonctures économiques, telles que : 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. Ainsi pour améliorer la situation de leurs balances externes de paiement courant et réduire en même temps leurs recours à l'endettement, des politiques ont été rendus nécessaires. La limitation des investissements a conduit non seulement à la réduction des créations d'activité, mais pire encore des emplois ont dû être supprimé.²

4. Les caractéristiques du chômage en Algérie :

Les caractéristiques du chômage en Algérie sont diverses telles que :

- La grande masse des chômeurs est celle des jeunes ; touchants plus de 80 % moins de 30ans.
- 2/3 des chômeurs sont les primo demandeurs d'emploi (sans expérience) qui traduit l'exclusion sociale.

¹ MULDER Martin, *In Revue Européenne de formation professionnelle*, N° 37, 2006.

² SAHLI Saddouk, *Démographie : problèmes de la jeunesse et l'enfance maghrébine*, colloque, Alger 1991, p 428.

- 1/3 des chômeurs de réinsertion sont nés par la perte de leurs emplois au cours des dernières années ; - Le chômage des diplômés de l'enseignement supérieur tend à progresser.

- Le chômage de la catégorie féminine s'accroît de manière proportionnelle- la tendance du chômage de longue durée qui s'aggrave dont il cumule les difficultés et la recherche d'emploi qui prend des mois.

- Le chômage est plus élevé pour les catégories sociales défavorisées (pauvres).

- Les non qualifiés sont principalement touchés (près de 1 million de chômeurs s'accroît et près de 73 % des chômeurs qui ne sont dotés d'aucune qualification.¹

5. Les effets du chômage en Algérie :

Le chômage est susceptible de marquer toutes les phases du cycle de vie. Du fait même par sa formation plus tardive dont cela est relié aux difficultés d'insertion professionnelle et à la situation de chômage vécue par un nombre croissant de jeunes. Ces évolutions sont bien entendu à mettre en relation avec l'augmentation du temps consacré à l'éducation et à la formation, mais certainement aussi avec la proportion importante d'expériences du chômage vécues par les jeunes. À titre d'explication des effets du chômage en Algérie, nous citons les points suivants :

- La précarité comme expérience de travail.

- Les sentiments d'incertitude pour beaucoup de jeunes de leur destin social (marquée par les difficultés d'insertion professionnelle).

- La santé l'ex-salarié ou du chômeur n'est plus protégé par un statut d'un sous-emploi, car ils sont entièrement reportés et gérés dans la sphère privée et

¹ Rapport du B.I.T. *Intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb*, 2006.

familiale qui doit les prendre en charge concrètement et psychologiquement, générant du même coup de nouvelles formes de fragilisation familiale.¹

6. Les formes du chômage :

Les courants économiques (libérale, keynésien et marxiste) distinguent plusieurs types de chômage selon leur cause : mobilité volontaire des travailleurs, niveau d'activité, conjoncture) et structure économique et sociale.

Pour mieux les cerner et les comprendre, on reprend une quinzaine de types de chômage, qui ont été définis par plusieurs auteurs. On trouve en premier lieu, les définitions données par CAPULE (J) et GARNIER (O) dans leur dictionnaire, au chômage frictionnel et au chômage technique.

6.1. Chômage frictionnel : En situation de plein-emploi, chômage d'adaptation lié à la période entre deux emplois.

La théorie économique est aussi à l'origine d'une typologie du chômage. Le chômage en effet est la conséquence de deux tendances contraires, la croissance de la population active et le déclin de l'emploi. Si les facteurs sociodémographiques sont plutôt des données (évolutions) démographiques, activité féminine par exemple), le recul du nombre d'emplois disponibles dans l'économie doit recevoir une explication.

Pour les économistes keynésiens, la demande des ménages et des entreprises (aussi que des marchés étrangers) est insuffisante et les entreprises hésitent alors à investir et à accroître leurs capacités de production. Il y a donc, dans ce cas, un chômage qui disparaîtra lorsque la demande repartira ; c'est le **chômage keynésien**. D'autres économistes pensent que dans certaines situations, voire dans certains secteurs de l'économie, la relance de la demande ne fera pas disparaître le chômage. Même avec une demande supplémentaire, les entreprises ne développent pas leurs capacités de production, car elles jugent celles-ci ne sont pas rentables (profits insuffisants ou coût salarial élevé). Il y a alors un chômage appelé **chômage classique**.

¹ www.alannabi.com ; consulter le 16-03-2015.

6.2. Chômage technique : inactivité forcée dans l'entreprise en raison de circonstances particulières et indépendantes de l'entreprise (par exemple : panne de machine, défauts de provisionnement en pièce, grève, etc....)

Parmi les formes de chômage qu'on peut encore citer dont: (chômage technologique, saisonnier, etc....)¹

6.3. Chômage technologique : inactivité forcée liée au changement technologique, par substitution du capital au travail.

L'apparition de machine fonctionnant de manière autonome et nécessitant de ce fait une main-d'œuvre moins nombreuse provoque une mise en chômage. (Par exemple : dans la fabrication, l'administration, etc....)

6.4. Chômage saisonnier : inactivité forcée de la main- d'œuvre dont l'activité est tributaire des saisons. (Par exemple : le tourisme, l'agriculture et les surveillants de plage. Etc. ...)

6.5. Chômage volontaire : il correspondrait à la situation des individus qui refusent de travailler pour un salaire qu'ils jugent trop bas.

6.6. Chômage involontaire : est celui qu'est indépendant du mécanisme de prix ou de l'absence de la flexibilité des salaires à la baisse.

6.7. Chômage global : forme de chômage qui se manifeste au niveau de toute l'économie. On l'oppose au chômage qui ne frappe que des catégories d'employés ou des régions.

Comme on peut distinguer d'autres formes de chômage, qui sont: (le chômage conjoncturel, structurel...etc.)²

6.8. Chômage conjoncturel : correspond à un ralentissement de l'activité économique provoquant une réduction temporaire des besoins de main-d'œuvre dans l'économie (par exemple, lorsque le volume de production excède de la demande des consommateurs, l'entreprise qui ne peut plus écouler ses produits peuvent être contraints de licencier). Le chômage conjoncturel se résorbe avec le

¹ SILEM Ahmed et ALBERTINI Jean-Marie, *lexique d'économie*, paris, 7ème édition, 2002, p126

² BEITON (A) et al. *Dictionnaire des sciences économiques*, Paris Edition ARMAND COLIN, 2004, P50

retour de la croissance économique qui nécessite des embauches de la part des entreprises.

6.9. Chômage structurel : chômage lié aux déséquilibres structurels de l'économie. (Déséquilibres régionaux, inadaptation des qualifications, déclin d'activité traditionnelle, etc....).

6.10. Chômage partiel : inactivité forcée des salariés décidée par le chef d'entreprise pour réduire la production lorsque la conjoncture est mauvaise (les heures non travaillées font alors l'objet d'une moindre rémunération). Par exemple une entreprise automobile reçoit moins de commandes au mois d'août : les employés travaillent deux heures de moins par jour. En septembre, ils sont employés à plein temps. Les deux heures sont payées.

- ✓ Chômage d'exclusion : Il concerne les travailleurs âgés, mais aussi ceux qui n'ont pas de qualification, ce type de chômage est de très longue durée qui entraîne une dégradation des aptitudes au travail
- ✓ Chômage cyclique : une économie de marché connaît des périodes successives de sommets et de creux que l'on appelle cycles économiques.

En période de prospérité économique, l'emploi augmente ; en période de ralentissement, le chômage augmente.

En plus de toutes les formes déjà citées avant on peut ajouter trois formes de chômage qui sont :

Le chômage massif, le chômage répétitif et le chômage de convention.¹

6.11. Chômage massif : lorsque le chômage est massif, la sélectivité de marché de travail simplifie le recrutement des personnes cherchant un travail. Elle est largement déterminée par leur antécédent professionnel.

6.12. Chômage de conversion : Touche essentiellement les salariés qui perdent leur emploi suite à un licenciement économique. Ce sont principalement des employés issus du secteur de l'industrie et de bâtiment ; (par exemple, l'arrêt des grands chantiers).

¹ <http://www.toupie.org/Dictionnaire/chômage.htm>=haut , (page consulté le 05avril 2015)

Les formes du chômage servent à placer les chômeurs sur des classements par catégories (chômage conjoncturel, frictionnel, structurel... etc.). Ceci permet de déduire l'origine du chômage causé dans le but d'instaurer des politiques de lutte qui conviennent.

7. Les conséquences du chômage en Algérie :

Le chômage a engendré des conséquences désastreuses, que ce soit sur la société (l'apparition du travail des enfants)¹, ou sur l'économie, et notamment sur l'individu (vol, suicide, émigration), car c'est le plus touché et le plus concerné.

7.1. L'économie informelle

L'une des premières causes de défaillance de la régulation institutionnelle est l'importance de l'informel dans l'économie. En Algérie, le travail informel est identifié sur la base de la non-affiliation à la sécurité sociale et l'absence d'enregistrement administratif et fiscal.

L'incapacité de l'État à répondre aux besoins de sa population en matière de revenus, d'emploi, de logement et les difficultés de financement rencontrées par ceux qui souhaitent créer une entreprise, et autre condition ont incité les gens à exercer des activités non déclarées. Ceci a engendré une économie informelle en Algérie, une situation qui s'est de plus en plus aggravée, surtout à partir de la décennie 1990. La plupart des chômeurs n'ont pas le choix et sont prêts à accepter n'importe quel emploi, l'essentiel est de gagner un revenu. Le développement de l'économie informelle a de multiples causes. Les procédures bureaucratiques, le niveau de corruption, une taxation multiple et élevée, l'expansion, avec la libéralisation de l'économie, du secteur du commerce et des services où l'informel peut s'étendre plus facilement, ainsi que la rigidité des institutions sont autant de facteurs pouvant inciter, à des degrés divers, les entreprises à se diriger vers l'économie informelle. Il y a aussi, l'une des causes

¹ BAYA Arhab, *Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie* : étude analytique et empirique, Université de Bejaia, juillet 2010.

principales de la dynamique du secteur informel, c'est le chômage masculin, qui a causé le travail des femmes même sans aucune qualification ou diplôme (travail à domicile.... etc.). L'exclusion du marché du travail affecte particulièrement les catégories vulnérables, parmi lesquelles les jeunes à la recherche du premier emploi, alors que plus de 25 % de l'emploi est non structuré ou informel.¹ En 2005, la répartition de la population occupée selon le lieu de travail relève que 24,2 % des femmes travaillent à domicile. Pour la même année, l'enquête de l'emploi enregistre plus de 38 % des femmes occupant de l'emploi qui ne sont pas affiliés à la sécurité sociale. Jusqu'à présent, l'extension de l'emploi informel est visible, même dans le secteur structuré. Il apparaît à travers des nombreuses entreprises commerciales qui s'adonnent à des activités parallèles de production dans l'arrière-boutique ou de vente de produits fabriqués par les ménages, d'une part, et les nombreux employés d'entreprises et administration qui exercent un second emploi dans l'informel, d'autre part.

Cette économie informelle obéit à de nombreux mécanismes, parmi lesquels, on peut citer la non-déclaration des employés et la non-facturation des opérations.²

Et même si l'emploi informel procure des revenus aux ménages démunis, contribue à la résorption du déséquilibre du marché du travail, mais il reste toujours un véritable danger au double plan économique et social (échapper à la fiscalité, le risque de vie des travailleurs, le travail des enfants et leurs exploitations..... etc.).

Pour mesurer la taille de ce segment, nous avons retenu les emplois dits « non structurés » dans les publications statistiques nationales. Dans ce cadre, le tableau n° 1 reproduit la part de l'emploi informel dans l'emploi total. Le niveau

¹ BOUKLIA-HASSANE Rafik et TALAHITE Fatiha, *Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie*, Revue Tiers Monde, n° 194, avril-juin 2008/2, p. 413.

² MUSETTE Mohamed Saïb et Alii, *Programme des emplois en Afrique : Marché du travail et emploi en Algérie*, Bureau de l'O.I.T à Alger, Alger, octobre 2003, p.43

informel de l'emploi (absence de couverture sociale hors agriculture) est estimé à 40 % en 2011 contre 45,6 % en 2010.¹

Ce ralentissement est observé dans l'ensemble des secteurs, à l'exception des transports & télécommunications.

Tableau n° 1: Part de l'emploi informel dans l'emploi total du secteur productif

| | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Année | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 | 1997 |
| Informel dans l'emploi total | 11,7 | 12,5 | 13,0 | 15,3 | 16,1 | 17,1 | 17,5 | 18,8 |
| Informel dans l'emploi total hors administration | 16,0 | 17,1 | 17,4 | 19,9 | 21,0 | 22,5 | 22,9 | 24,7 |
| Année | 1998 | 1999 | 2000 | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 |
| Informel dans l'emploi total | 18,9 | 19,3 | 20,2 | 21,2 | 21,1 | 21,1 | 25,7 | 25,6 |
| Informel dans l'emploi total hors administration | 24,8 | 25,3 | 26,3 | 27,2 | 26,9 | 26,6 | 31,7 | 32,5 |

Source : O.N.S diverses années et F.M.I Statistical appendix.

7.2. La répartition du travail des enfants

Le chômage engendre la réduction du niveau de vie des familles et l'apparition de la pauvreté, ce qui pousse tous les membres de la famille à travailler, même ses membres les plus jeunes, afin d'élever les revenus et améliorer leurs conditions de vie. En Algérie, entre 1988 et 1995, la pauvreté est réapparue à cause entre autres du développement massif du chômage et elle a produit des effets importants sur l'offre du travail. La conséquence la plus inquiétante est la réapparition du travail des enfants, qui a été favorisée par l'aggravation de l'échec scolaire. Selon les données de la R.G.P.H de 1998, il y

¹ MUSETTE Mohamed Saïb, Op.cit. p.4.

a que, 22 000 enfants, âgés de moins de 15 ans, qui travaillent en Algérie, 60 % d'entre eux se trouvent dans des zones rurales, mais l'observation de la réalité indique que l'emploi des enfants connaît aussi un essor dans les grandes villes. Ce phénomène est encore mal cerné, mais il est lisible sur le plan de l'observation sociologique immédiate. Par ailleurs, en 1999, l'Algérie vient de ratifier la convention n° 182 de l'Organisation Internationale du Travail pour l'élimination des pires formes du travail des enfants. Mais d'après les résultats d'une enquête réalisée en 2004 par l'Institut national du travail en collaboration avec le B.I.T ont révélé que 26 % des enfants dont l'âge varie entre 6 et 17 ans travaillent et que 43,28 % des parents estiment que leur travail est nécessaire. Un taux estimé élevé par les enquêteurs et qui renseigne à coup sûr sur le niveau de vie de plus en plus bas des familles où le travail des enfants risque de devenir une banalité puisque 43,28 % des parents ne voient pas d'inconvénient dans le fait que leurs enfants puissent gagner leur vie et les aider à faire face à la cherté de la vie. Sur ces 559 petits travailleurs, 74,6 % sont des garçons et 15,9 % ont une activité commerciale en parallèle à leur scolarisation. Le pourcentage de ceux qui avaient abandonné leurs études pour le travail avoisine les 10 %.¹

Là aussi, nombreux sont ceux dont les parents n'arrivent plus à subvenir aux frais scolaires de leurs petits, ce qui encourage ces derniers à désertier les classes. L'étude a révélé également que le niveau scolaire des enfants travailleurs ne dépasse pas le troisième palier de l'enseignement primaire, ce qui donne 44 % d'enfants dont le niveau scolaire est moyen et 41 % pour le niveau primaire. Cette enquête montre que des enfants de moins de 16 ans travaillent aussi et le pourcentage de ceux qui travaillent pour la première fois dépasse les 3 %. Généralement, les enfants travaillent chez un de leurs parents ou proches et ils représentent 57,4 % dont l'âge varie entre 6 et 14 ans. Le niveau social et le milieu de vie influent également sur le taux du travail puisqu'on trouve que

¹ TIR Ilhem, *l'Institut National du Travail tire la sonnette d'alarme : l'innocence exploitée*, in <http://www.lesoiredalgerie.com/articles/2005/06/19/article>. (Page consultée le 12/03/15).

53 % de ces petits travailleurs en milieu rural alors que 77 % se livrent au turbin en milieu urbain. Contrairement aux enfants qui travaillent qu'occasionnellement et en dehors de la période de l'école, ceux évoqués par l'enquête de l'INT vont définitivement s'intégrer dans le marché du travail

7.3. Les effets du chômage sur le chômeur :

Nous savons que la catégorie la plus touchée par ce phénomène épineux est celle des jeunes, qui se trouvent en face de situation inévitable, et ils deviennent par tentation ou par besoin des voleurs, agresseurs jusqu'à commettre des actes odieux et criminels. Pour noyer leur ennui, certains d'entre eux choisissent l'émigration même clandestine, pour tenter leur chance ailleurs dans l'espoir d'améliorer leurs conditions de vie hors de leurs pays. Selon les statistiques de l'O.C.D.E (2000-2001), la part de migrant algérien en France est estimée à 91 % de l'ensemble des pays de l'O.C.D.E. Les autres qui ne trouvent pas de moyens d'émigrer, se trouvent dans le dénuement complet, dans la délinquance jusqu'à se droguer ou se suicider par désespoir, car ils n'ont aucune perspective d'avenir pour mener une vie décente à savoir, obtenir un logement, fonder une famille..... etc. Ils s'autodétruisent en consommant de l'alcool, fument, et même deviennent des accros aux drogues.¹

¹ Op.cit (Page consultée le 12/03/14).

Chapitre III :

Les politiques d'emploi

1. Définition de la politique d'emploi :

La politique de l'emploi c'est l'ensemble des interventions publiques sur le marché du travail, visant à en améliorer le fonctionnement et à diminuer les déséquilibres qui peuvent y apparaître.¹ Cette définition a en effet le mérite d'appuyer deux points importants lorsque l'on veut aborder sereinement la question des politiques de l'emploi : Premièrement, parler d'interventions publiques luttant contre les déséquilibres sur le marché du travail permet de dépasser l'éternelle question de la lutte contre le chômage. Une politique de l'emploi n'a pas en soi un objectif de lutte contre le chômage.

Ce n'est que lorsque le chômage est le problème principal sur le marché du travail, par pénurie de demande de travail, que les politiques de l'emploi peuvent se voir assigner cet objectif global.

Deuxièmement, parler des interventions publiques sur le marché du travail permet de distinguer les politiques de l'emploi des politiques pour l'emploi qui sont une catégorie plus gênée générale et qui est l'ensemble des politiques publiques visant, à titre principal et secondaire, à agir sur le niveau et la quantité de l'emploi.

Cette distinction a pour but de rappeler que les mécanismes économiques jouant sur un marché dépassent bien souvent le cadre de ce seul marché. On ne peut ainsi comprendre le marché du travail qu'en regard des marchés des biens et de services ou des marchés financiers. Les politiques pour l'emploi peuvent ainsi être déployées sur n'importe quel marché tandis que les politiques de l'emploi n'ont lieu que sur le marché du travail. Une analyse des politiques de l'emploi doit donc se restreindre à l'analyse des interventions publiques portant uniquement sur le marché du travail, mais sans chercher à réduire l'objectif de ces interventions à la lutte contre le chômage.

¹ GAUTIE, Jean *Les politiques de l'emploi*, Vuibert, Paris, France, 1993.

2. Les dispositifs d'emplois en Algérie :

L'aggravation et la persistance du chômage a conduit les pouvoirs publics algériens à envisager une politique de création et promotion de l'emploi dont l'objectif principal est de remédier la situation douloureuse qui a affecté le marché de travail.

Face à cette aggravation, nous pouvons classer les solutions préconisées par les pouvoirs publics en deux catégories : dispositifs actifs et dispositifs passifs

2.1. Les dispositifs passifs :

Les dispositifs passifs comprennent l'indemnisation du chômage et les dispositifs de cessation anticipée d'activité dont l'objectif est d'atténuer les conséquences du chômage. On parle, dans ce cas, de traitement social du chômage.

2.1.1. Le programme d'emploi des jeunes (P.E.J.) :

Ce programme est lancé en 1987 et mis en application en 1988, il concerne les jeunes âgés entre 16 et 30 ans. Le P.E.J. consiste en l'occupation temporaire des jeunes dans des chantiers d'utilité publique organisés par les collectivités locales et les départements ministériels en charge de l'agriculture, de l'hydraulique, des forêts et du BTP et en la formation des primo – demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle¹.

Ce dispositif fut abandonné à cause:

- D'une centralisation des décisions au niveau de ministère de l'emploi ;
- D'une programmation médiocre des actions à entreprendre et leurs mises en œuvre, retard énorme dans l'affectation des crédits, une évaluation et un suivi difficile des actions programmées.

¹Bureau international de travail (BIT) « *Marché du travail et emploi en Algérie* » : Revu BIT 2003.

2.1.2. Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (D.I.P.J.) :

L'objectif de D.I.P.J. est la création de micro- activités dans le cadre de coopératives de jeunes (3 millions de DA d'investissements maximum, 30 % de subvention et 70 % de crédit bancaire).

Il comporte trois volets :

- Les emplois salariés d'initiative locale (E.S.I.L.) : il s'agit d'emplois temporaires créés par les collectivités locales, d'une durée de 6 à 12 mois et dont les bénéficiaires sont des jeunes chômeurs peu qualifiés ;
- L'aide à la création d'activités sur la base de projets proposés par les jeunes sous forme individuelle ou collective ;
- La formation des promoteurs de coopératives pendant 6 mois au sein d'établissements spécialisés de formation, cette formation porte principalement sur les conditions de fonctionnement du projet envisagé.

Parmi les limites de ce dispositif :

- Les niveaux de rémunération sont très faibles et non réglementés et sont de l'ordre de 34 % en moyenne du salaire minimum garanti (S.N.M.G.) ;
- Les niveaux de financement sont nettement insuffisants par rapport aux besoins identifiés.¹

2.1.3. Les emplois salariés d'initiative locale (E.S.I.L.) :

c'est un programme qui fait recruter les jeunes chômeurs de 19 ans à 40 ans sans qualification ou peu qualifiés par les collectivités locales soit dans les administrations soit dans les entreprises locales en vue de leur offrir la possibilité d'acquérir expériences . Les emplois créés sont temporaires, généralement allant de 6 à 12 mois.

¹BIT,opcit

Les bénéficiaires de ce dispositif reçoivent une indemnité mensuelle brute de 2500DA gelée à ce niveau depuis 1993 et sont couverts par le système de sécurité sociale (assurances sociales, quotas par employeur pris en charge par le budget de l'État à hauteur de 7 %).

Selon le ministre de travail et de protection sociale dans le cadre de l'emploi salarié d'initiative locale, près de 332.000 jeunes ont bénéficié d'un emploi d'une durée moyenne de six mois sur la période 1990-1994 dans les secteurs économiques.¹

En 1996 de nouvelles procédures ont été mises en œuvre, concernant la prise en charge des dépenses afférentes à ce dispositif, il s'agit de la limitation des dotations budgétaires à concurrence d'un plafond fixé par le ministre chargé de travail pour chaque wilaya sur la base de critères économiques et sociaux précis. L'application de ces mesures a permis la répartition équilibrée des dotations budgétaires en quotas d'emplois sur l'ensemble des wilayas.

2.1.4. Le programme contrat pré-Emploi :

Ce programme est défini par le décret (98/402 du 02/12/98) visant à lutter contre le chômage des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et des instituts nationaux de formation (technicien supérieur) primo-demandeurs d'emploi et dont la tranche d'âge des 19 à 35 ans.

Les contrats de pré-emploi (C.P.E.) s'inscrivent dans le cadre d'une politique active de promotion de l'emploi visant un double objectif :

- Impulser l'offre d'emploi des opérateurs économiques, publics et privés ;
- Favoriser l'insertion des jeunes diplômés primo-demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

¹ ADEL Bouda : <Essai d'évaluation des dispositifs publics de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale : cas de la wilaya de Bejaia >, mémoire de magister, université de Bejaia, 2005 ? Page 35.

Le cadre juridique des programmes lié aux CPE est régi par le décret exécutif n° 99-234 du 02 juillet 1996 relatif au soutien de l'emploi des jeunes, notamment l'article « 2 » qui stipule encourager toutes autres formes d'actions de nature à promouvoir l'emploi des jeunes, à travers notamment des programmes de formation, d'emploi et de recrutement .¹

Cependant, ce dispositif, même étant meilleur que les précédents, est contraint par les limites suivantes :

- Les problèmes concernant la mise en œuvre du dispositif dans le secteur de l'administration publique (rigidité de recrutement dans le cadre du statut de la fonction publique) ;
- Offres de pré-emploi non satisfaites, faute des disponibilités des profils demandés notamment dans les régions du sud. La durée de deux ans prévue avant une nouvelle éligibilité du diplômé est trop longue (il s'agit de diplômés ayant bénéficié du programme, mais dont le recrutement n'est pas intervenu à l'issue de la période de pré-emploi).

2.2. Les dispositifs actifs :

Ont pour objectif de remettre les chômeurs en emploi et d'augmenter le niveau d'emploi, soit de manière directe (création d'emplois publics temporaires, subventions à l'embauche), soit de manière indirecte (formation, service public à l'emploi). On parle de traitement économique du chômage.

2.2.1. Le micro – crédit :

Ce dispositif (mis en place depuis 1999) consiste en l'octroi d'un crédit bancaire de soutien à la création d'une activité choisie par le demandeur du

¹ Direction générale de l'emploi et de l'insertion : *Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004* : revue 22 octobre 2003 voir page 104 et 105.

microcrédit. Il s'adresse à toute personne sans emploi apte à se prendre en charge en créant une petite activité de subsistance et âgée de 18 à 60 ans .la somme susceptible d'être allouée est comprise entre 50.000 DA et 400.000 DA. Le demandeur doit impérativement disposer, en fonds propres, de 5 % au moins du montant du crédit dont l'octroi est sollicité, pour bénéficier de cette aide.

Le crédit est fourni par les banques, pour une durée de une à cinq années et ce en fonction du montant du crédit demandé, il est remboursable sur une échéance de 1an à 5ans. Le taux d'intérêt à la charge du bénéficiaire est réduit (autour de 2 %).¹

La différence avec le taux d'intérêt commercial est prise en charge par le trésor public qui supporte les bonifications du taux d'intérêt que l'A.D.S. lui adresse dans certains cas, le candidat au microcrédit peut également accéder à un prêt non rémunéré. Un fonds de garantie des risques découlant du microcrédit (F.G.R.M.C.) est créé (décret exécutif n° 99 /44 du 23 février 1999) pour prendre en charge les risques du non-remboursement de l'emprunt.

Ce dispositif a un triple objectif :

- Politique, par la recherche de la stabilité et de la cohésion sociale,
- Économique, par la création d'activités et la production de richesses,
- sociales, par l'amélioration des revenus et des conditions de vie des catégories démunies et en chômage.

Les limites de ce dispositif se retrouvent à plusieurs niveaux :

- En dehors de la B.N.A., aucune autre banque n'a adhéré à ce programme,
- La multiplicité des intervenants : l'A.D.S. pour la mise en œuvre du programme au niveau local pour la prise en charge respectivement de la gestion des dossiers, l'accueil, l'information et l'orientation ainsi que la C.N.A.C. pour la gestion des fonds de garanties,

¹ Agence nationale de développement social : Revue sur le programme de micro crédit septembre 2005.

- Des conditions d'accès contraignantes notamment l'exigence d'un document justifiant la qualification (diplôme, registre de commerce, carte d'artisan, certification du dossier),
- Une gestion trop administrative et une absence de relais de proximité pour l'accompagnement et l'appui non financier.¹

2.2.2. Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) :

L'ANSEJ a été créée en 1996. Elle soutient l'emploi des jeunes et vise à encourager la création et l'expansion des activités de production de biens et de services par les jeunes entrepreneurs à travers le programme de micro entreprise.

L'ANSEJ a pour missions principales :

- de soutenir, de conseiller et d'accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement ;
- de financer des projets initiés par des jeunes entrepreneurs ;
- d'assurer le suivi des investissements réalisés par les jeunes.

L'ANSEJ était opérationnelle deux années plus tard. La promotion de micro-entreprises est accompagnée par une série d'avantages pendant une période de trois ans, voire plus, notamment une exemption fiscale de l'impôt sur le revenu, de l'impôt des sociétés, du forfait et de la taxe foncière. Les micro-entreprises sont également exemptes des droits de transfert et des droits d'enregistrement pour tous les équipements importés.

Tous les dispositifs offerts par cette agence sont présentés sur l'internet à l'attention des jeunes promoteurs.

En Algérie, la notion de « jeune » est étendue aux personnes âgées de 19 à 35 ans, voire 40 ans dans le cas des dirigeants d'entreprise. Cette exigence d'âge est soutenue par une qualification et/ou un savoir-faire reconnu. Afin de mener son

¹ Agence nationale de développement social ,opcit.

programme à bien, l'ANSEJ occupe actuellement 1 942 personnes, dont 526 femmes. Pour les crédits, le modèle à deux fonds est proposé: soit un financement mixte soit un financement multilatéral avec un maximum respectivement de 5 millions DZD (et un apport personnel de 2 %) et de 10 millions (avec un apport personnel de 1 %). D'autres programmes spécifiques sont proposés tels qu'un prêt pour l'achat d'un véhicule-atelier (par exemple pour les plombiers ou les électriciens) ou un prêt pour la location d'un cabinet collectif (par exemple, groupe d'avocats ou d'architectes)¹

2.2.3. Agence nationale pour la gestion du microcrédit (ANGEM) :

L'ANGEM a été créée en 2004. Comme indiqué précédemment, sa principale mission consiste à réduire la pauvreté en mettant un microcrédit à la disposition des pauvres.

Le microcrédit a été introduit par l'État à la fin des années 1990. Le système réglementaire du microcrédit, établi et mis en œuvre par le gouvernement en 1999, concorde à première vue avec l'idée de promouvoir les petites activités économiques, à savoir « le travail indépendant, le travail à domicile, la petite entreprise, l'artisanat et les services jusqu'à la limite du micro entreprise ».

En participant activement à la promotion de l'emploi, « le microcrédit est conçu comme un instrument pour combattre le chômage et la pauvreté ». Concernant la création d'activités et d'emplois, le microcrédit aurait pour effet de réduire le chômage, de combattre la pauvreté et l'exclusion sociale et d'éliminer progressivement l'économie informelle.²

À l'instar de l'ADS, cette agence a son siège principal à Alger, ainsi que 10 bureaux régionaux, bureaux de coordination locale (au niveau de la wilaya) et 549 unités d'appui.

En 2012, l'agence pour l'emploi occupait 1 825 travailleurs, dont 634 femmes.

¹ Document interne agence de l'agence ANSEJ, janvier 2010 .

² Document interne de l'agence A N G E M, janvier 2004.

Avant le Printemps arabe, l'ANGEM a développé deux programmes fournissant des fonds

« Sans intérêt » :

- Pour acheter des matières premières ;
- Pour créer une activité, pas nécessairement une entreprise (par exemple, une activité domestique pour les femmes).

Après le Printemps arabe, un changement est intervenu dans son programme. Elle s'est alignée sur le modèle de l'ANSEJ avec un financement mixte et un financement triangulaire avec un plafond compris entre 100 000 DZD et 1 million DZD. Quoiqu'il en soit, sa mission classique perdue, à savoir mettre des fonds à la disposition de personnes pour l'acquisition de matières premières telles est l'essentiel de son activité. Selon les données de l'agence, une augmentation constante de l'activité est enregistrée pour les deux types de financement « sans intérêt », tant pour l'acquisition de matières premières que pour la création d'une activité (projet).

2.2.4. Les travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (TUP-HIMO) :

Il s'intègre dans un ensemble d'action de soutien aux catégories sociales défavoriser et démunies. Ses actions sont financées notamment à partir du fonds social de développement créé par les pouvoirs publics en 1996, dans le but de réduire les effets négatifs des réformes économiques mis en application.¹

Le programme TUP-HIMO vise trois objectifs essentiels à travers :

- La création rapide et massive d'emplois temporaires ;
- L'exécution de travaux d'utilité publique qui ont un impact économique et social avéré tel que l'entretien et la sauvegarde des infrastructures publiques dans les zones défavoriser (l'entretien des réseaux routiers et

¹ Direction générale de l'emploi et de l'insertion , revue Janvier 2004

hydrauliques, assainissement, viabilisation, et la préservation d'environnement et de patrimoine forestier)

- La promotion de l'esprit d'entrepreneuriat et de l'auto-emploi en favorisant la création de micro entreprise.

Ce programme est marqué par des caractéristiques suivantes :

- l'utilité publique des travaux
- une composante minimale du cout en équipement et matériel
- une haute intensité en main-d'œuvre, fixée à un minimum de 60%du cout global du projet
- un taux de rentabilité interne élevé
- une divisibilité des travaux en petits lots
- la possibilité de recruter une main-d'œuvre non qualifiée
- La possibilité de capitalisation d'expérience dans le secteur
- un impact positif sur l'environnement.

2.2.5. L'agence nationale du développement de l'investissement (ANDI) :

Pour apporter les correctifs nécessaires et donner un nouveau souffle à la promotion de l'investissement, le pouvoir public a promulgué en 2001 l'ordonnance n° 01-03 du 20/08/2001 relative au développement de l'investissement. Elle prévoit notamment, la création d'un guichet unique placé sous l'autorité du chef du gouvernement sous forme d'une <<agence nationale du développement de l'investissement (ANDI)>> en remplaçant de l'APSI. Cette agence apporte une décentralisation du guichet unique au niveau local, la

prise en charge des demandes de terrain industriel et du fonds d'appui à l'investissement.¹

Son objectif est de :

Assumer la promotion ; le développement et le suivi des investissements.

Accueillir, informer et assister les investisseurs résidents et non résidents.

Faciliter l'accomplissement des formalités constitutives des entreprises et de la Concrétisation des projets à travers les prestations du guichet unique décentralisé.

2 .2.6.La caisse nationale d'assurance chômage :(C.N.A.C.)

La C.N.A.C. a été créée en 1994 avec pour objectif d'atténuer les coûts sociaux du plan d'ajustement structurel. Elle a pour principale mission d'indemniser les travailleurs licenciés pour des raisons économiques.

Cette mission initiale est toujours valable, mais le nombre de personnes au chômage bénéficiant de l'allocation de la C.N.A.C. aujourd'hui est très limité. L'Agence est dotée d'une solide enveloppe budgétaire.²

Elle a étendu ses activités à l'aide à la création d'activités économiques.

Depuis 2003, à l'instar de l'ANSEJ, elle aide les travailleurs licenciés, âgés de 35 à 50 ans, à créer des activités dans le domaine des biens et des services.

Depuis le Printemps arabe, le programme est ouvert à tous les chômeurs âgés de 30 à 50 ans. Il ne se limite plus exclusivement aux personnes ayant perdu leur emploi et se retrouvant au chômage. Auparavant, l'agence n'était accessible qu'à ses bénéficiaires qui étaient des travailleurs licenciés pour des raisons économiques. Depuis 2011, le programme d'aide à la micro-entreprise de la CNAC est ouvert à tous les chômeurs d'Algérie.

L'agence offre les deux possibilités de financement (mixte et triangulaire) susmentionnées. L'unique différence avec ANSEJ est le groupe d'âge. La

¹ Document interne ANDI aout 2001

² Document interne de C N A C Juillet 1994.

CNAC propose, par ailleurs, aussi un programme de formation spécifique concernant L'employabilité au sein de ses clubs. Son organisation reste inchangée : son siège principal est établi à Alger et elle dispose de 13 agences régionales et 48 agences locales dans chaque wilaya. Elle a renforcé récemment son personnel, afin d'exécuter sa nouvelle mission sans abandonner sa mission traditionnelle, à savoir l'indemnisation des travailleurs licenciés pour raisons économiques.

Concernant l'exécution, la CNAC a financé 18 490 projets en 2011 et 34 801 projets, soit près du double, à la fin 2012.

Chapitre v :
Analyse et
interprétation
des résultats

1. Présentation de l'organisme d'accueil:

Taskriout est une commune de Kabylie en Algérie, située au sud-est de la wilaya de Bejaia sur la RN 09 et voie de passage vers les communes Aït-Smail , Kherrata et, par occurrence, vers Sétif. Elle compte cinq villages qui sont Aït Ali Oumhend (Ouled Ali), Aït Mbarek, Aït Idris, Arrechah et Riff. Le chef-lieu de la commune est Bordj-Mira et appartient à la daïra de Darguina.

En vue d'aider à localiser Taskriout sur une carte et de faciliter la planification de déplacements dans ses alentours immédiats, nous avons reporté les localités limitrophes sur un schéma basé sur le principe de la rose des vents auquel se joint la liste des localités les plus proches ordonnées par éloignement croissant.

L'organisation administrative des services de la commune de Taskriout est fixée comme suit :

- Secrétariat général
- Service de la réglementation, des affaires générales et de l'animation sociale et culturelle
- Service des finances, du personnel et de l'action économique.
- Service technique, des équipements et des moyens généraux.

Le secrétariat général chargé de la coordination et de l'animation de l'ensemble des services de la commune est doté d'un bureau de courrier et de synthèse.

Le service de la réglementation, des affaires générales et de l'animation sociale et culturelle comprend deux 02bureaux :

a) Bureau de la réglementation et des affaires générales chargé :

- de l'état civil.
- contentieux et réglementation.

- protection civile.
- police communale.
- moudjahidine.
- service national.
- circulation des personnes.
- recensement population.
- statistiques.
- élections.
- Agriculture et réserve foncière.

b) Bureau de l'animation sociale et culturelle chargé :

- de la santé et hygiène :

Recensement des points d'eau, distribution d'eau potable, faire des programmes prélèvement d'eau, faire le programme de chaulage des points d'eau, établir des points de rejet des eaux usées, campagne contre les maladies, contrôler les décharges, et la lutte contre la pollution, faire les rapports de constatation de la commission d'hygiène, hygiène des aliments, des lieux et établissements accueillant publique .

- des questions de l'habitat :

La commune crée les conditions favorisant la promotion immobilière. Elle initie ou participe également à la promotion de programme d'habitat. Elle encourage et organise, notamment, toute association d'habitant visant la sauvegarde, l'entretien et la rénovation d'immeubles ou de quartiers, donner des permis de construction pour l'habitat rural.

- De la culture, sport, loisir, tourisme :

Réaliser les infrastructures communales de proximité, destinées aux activités de sport, de jeunesse, de culture et de loisirs. Ces opérations peuvent bénéficier du concours financier de l'état : apporter son assistance aux structures et organes

chargés de la jeunesse, de la culture, des sports et des loisirs, contribuer au développement, à la préservation et à l'entretien des infrastructures de proximité destinées aux activités de loisirs, diffusion des arts, de la lecture publique et de l'animation culturelle. Prendre toute mesure en vue de favoriser son potentiel touristique et encourage les opérateurs concernés par son exploitation.

- des associations diverses :

L'association regroupe tous les citoyens pratiquant une activité sportive, culturelle, sociale qui sont adhérents à cette association avec une carte d'adhérent. Identifier les catégories sociales défavorisées, vulnérables ou démunies et organiser leur prise en charge dans le cadre des politiques publiques nationales arrêtées en matière de solidarité et de protection sociale. Favoriser le développement du mouvement associatif dans le domaine de la jeunesse, de la culture, du sport et des loisirs, de la culture de l'hygiène et de la santé ainsi que l'aide aux catégories sociales démunies, notamment les handicapés.

- de l'éducation, formation, emploi :

Réaliser les établissements de l'enseignement primaire, réaliser et gérer certains établissements scolaires et veiller à assurer la disponibilité des moyens de transports aux élèves. Favoriser les actions d'apprentissage et la création d'emploi.

Le service des finances, du personnel et de l'action économique comprend deux (2) bureaux :

a) Bureau des finances et du personnel chargé :

- des finances et de la comptabilité
- des budgets et comptes administratifs
- la gestion du personnel

b) Bureau de l'action économique chargé :

- des marchés adjudications

- de la gestion de patrimoine (mobilier et immobilier)
- règles des recettes et de dépenses
- de la tutelle et du contrôle des unités économiques communales.

Le service technique, de l'équipement et des moyens généraux comprennent deux (2) bureaux.

a) bureau de l'urbanisme et de l'équipement chargé :

- des études techniques
- de la planification urbaine
- de l'urbanisme (permis de construire, lotissement, zone d'activité, viabilisation)
- Du suivi des travaux neufs et grosse réparation.

b) Bureau de la maintenance et des moyens généraux dotés de deux (2) section maintenance chargées de :

- la voirie, l'eau, l'assainissement, l'éclairage et autres infrastructures.

2) section des moyens généraux chargés de :

- la gestion des magasins, ateliers, parc à matériels et automobile.
- la programmation et l'approvisionnement des chantiers.

2. Caractéristiques de l'échantillon :

Dans le cadre de notre enquête de terrain, nous avons pu recueillir 65 questionnaires. Nous présenterons dans le point suivant les principales caractéristiques de notre échantillon.

Tableau N° 02 : La répartition de l'échantillon selon le sexe :

| Sexe | Fréquence | % |
|-----------------|-----------|-------|
| Masculin | 20 | 30.76 |
| Féminin | 45 | 69.23 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 02, on constate que la majorité des enquêtés sont de sexe féminin avec un pourcentage de 69.23 %.

Cette situation s'explique d'une part, par le fait que le sexe féminin représente ces dernières années un plus grand nombre au vu des statistiques du nombre de diplômés ; cela est dû au choix des garçons qui préfèrent des formations de court terme et de ne pas continuer leurs études supérieures et s'intégrer directement dans le monde de travail mieux de continuer les études.

Aussi cette situation s'explique par le fait que les diplômés de sexe féminin acceptent de travailler avec un salaire peu conséquent, par contre les diplômés de genre masculin sont plus exigeants par rapport à la question du salaire.

Tableau N°03 : la répartition de l'échantillon selon l'âge :

| Age | Fréquence | % |
|----------------------|------------------|----------|
| De 25 à 29ans | 39 | 60 |
| Plus de 30ans | 26 | 40 |
| Total | 65 | 100 |

Les données que nous avons pu recueillir ne nous permettent pas de fournir des catégories assez élaborées de la variable âge, cependant, le tableau n° 03 montre que la majorité des enquêtés sont dans la tranche d'âge de 25 ans à 29 ans ce qui représente un pourcentage de 60 %.

Cette situation peut être expliquée par le fait que la plupart des jeunes entrent dans le processus de la recherche d'emploi dans la vie active dès l'obtention de leur diplôme pour s'intégrer dans le monde de travail, plus ils restent dans le chômage plus la chance de travailler diminue.

C'est pour cela les diplômés, dès la fin de leurs études, vont directement chercher un travail et tentent de décrocher un poste pour ne pas sombrer dans une période de chômage de longue durée.

La catégorie des diplômés âgés plus de 30ans ont des responsabilités ce qui, suivant leurs dires, les pousse à chercher un poste de travail durable et stable qui va répondre à leurs besoins.

Tableau N° 04 : La répartition de l'échantillon selon l'origine géographique :

| l'origine géographique : | Fréquence | % |
|---------------------------------|------------------|----------|
| Rurale | 40 | 61.53 |
| Urbaine | 25 | 38.46 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité des diplômés sont d'origine rurale avec un pourcentage de 61.53 %.

Cette situation s'explique par l'implantation de la commune dans un milieu rural, en plus la majorité des diplômés travaillent dans les écoles primaires à proximité de leur résidence pour diminuer les charges.

Tableau N° 05 : La répartition de l'échantillon selon la situation matrimoniale :

| la situation matrimoniale | fréquence | % |
|----------------------------------|------------------|----------|
| Marié | 22 | 33.84 |
| Célibataire | 43 | 66.15 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 5, on constate que la majorité des diplômés sont célibataires avec un pourcentage de 66.15 %.

Tableau N° 06 : La répartition de l'échantillon selon la nature du diplôme :

| la nature du diplôme | Fréquence | % |
|-----------------------------|------------------|----------|
| Licence | 31 | 47.69 |
| Master | 12 | 18.46 |
| DEUA | 10 | 15.38 |
| Ingénieur | 04 | 6.15 |
| TS | 08 | 12.30 |
| Total | 65 | 100 |

Suivant le tableau n° 06, on constate que la majorité des enquêtés sont des diplômés de licence avec un pourcentage de 47.69 %, suivi par les diplômés de master avec un pourcentage de 18.46 %.

Cette situation trouve son explication dans le fait que la moyenne des études favorisée par l'APC est de 3 à 4 ans. Ces derniers, les licenciés, sont recrutés pour les besoins de son fonctionnement. L'employabilité des autres catégories

décline avec le nombre d'années passées à l'université, les ingénieurs et les TS viennent logiquement en dernier lieu dans les besoins de recrutement de la commune.

Tableau N° 07 : La répartition de l'échantillon selon le leur situation de chômage :

| Le vécu du chômage | fréquence | % |
|---------------------------|------------------|----------|
| Oui | 41 | 63.07 |
| Non | 24 | 36.92 |
| Total | 65 | 100 |

D'après les résultats du tableau n° 07, nous constatons que la plupart des diplômés, deux tiers, ont vécu une période de chômage avec un pourcentage de 63.07 %.

Cet état trouve son explication dans le fait que la majorité des recrutés intégrés dans le cadre du dispositif du PID répondent au critère du non emploi, cela témoigne aussi des chances réduites d'accès à un premier emploi et des expériences professionnelles qui s'amenuisent dans ce cadre.

3. Analyse des données et interprétations des résultats :

3.1. L'accès aux postes de travail, réseaux et qualifications :

Dans le cadre de l'insertion des diplômés (des universités et des instituts nationaux) dans le dispositif PID la plus grande frange a pu accéder aux postes du travail par le créneau DAS ou d'une manière formelle.

L'organisme d'accueil recrute uniquement dans le souci d'absorber le chômage d'où en découle l'inadéquation entre le recrutement et le diplôme, par conséquent l'inadaptation des diplômés a leurs postes du travail, l'absence du

rapport entre la formation acquise et les tâches exercées ce qui donne l'insatisfaction au poste de travail.

Tableau N° 08 : La répartition de l'échantillon selon la nature du réseau mobilisé pour accéder au poste de travail :

| Le moyen de décrochement du poste | Fréquence | % |
|------------------------------------------|------------------|----------|
| DAS | 33 | 50.76 |
| Des amis | 10 | 15.38 |
| Famille | 10 | 15.38 |
| Sans intermédiaire | 12 | 18.46 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 08, on constate que la majorité des diplômés ont décroché leur poste par l'intermédiaire de la DAS avec un pourcentage de 50.76 %, suivi par ceux qui ont décroché le pote sans intermédiaire avec un pourcentage de 18.46 %.

Les recrutements les plus fréquents se sont faits par l'intermédiaire de la DAS, ce sont des employés du pré emploi reconvertis par l'agence.

Tableau N° 09 : La répartition de l'échantillon selon l'adéquation recrutement-diplôme :

| Le recrutement selon diplôme | Fréquence | % |
|-------------------------------------|------------------|----------|
| Oui | 29 | 44.61 |
| Non | 36 | 55.38 |
| Total | 65 | 100 |

D'après ce tableau on constate que la majorité des diplômés n'ont pas été recrutés selon leur diplôme avec un pourcentage de 55.38 %.

Qui veut dire que l'organisme d'accueil ne recrute pas généralement avec le diplôme compatible à la fonction demandée pour compléter la satisfaction des postes vacants et absorber le chômage, les autres sont recrutés avec leurs diplômes.

Tableau N° 10 : La répartition de l'échantillon selon le poste occupé :

| le poste occupé | Fréquence | % |
|------------------------|------------------|----------|
| Administrateur | 16 | 24.61 |
| Educateur | 14 | 21.53 |
| Agent polyvalent | 27 | 41.53 |
| Assistant | 08 | 12.30 |
| Total | 65 | 100 |

Ce tableau montre qu'une grande partie des diplômés sont des agents polyvalents avec un pourcentage de 41.53 %, suivi des éducateurs avec un pourcentage de 21.53 %.

D'après le résultat de ce tableau, on déduit que les agents polyvalents qui n'ont pas un poste fixe du travail exercent leurs tâches dans plusieurs services. Pour les autres, ils sont orientés vers le service administratif où ils occupent plusieurs postes dans différents domaines.

Tableau N° 11 : La répartition de l'échantillon selon la rencontre de difficultés au travail :

| les difficultés rencontrées | Fréquence | % |
|-----------------------------|-----------|-------|
| Oui | 18 | 27.69 |
| Non | 47 | 72.30 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 11, on constate que la majorité des diplômés n'ont pas rencontré des difficultés durant la période d'insertion avec un pourcentage de 72.30 %.

Cette situation peut s'interpréter par le fait que les jeunes diplômés durant la période d'insertion sont bien encadrés et bien orientés par les responsables et cela représente un avantage pour les jeunes diplômés dans leur adaptation au poste du travail.

Par contre une minorité d'entre eux a rencontré des difficultés dans les tâches exercées et le rapport avec leur formation.

Le tableau qui suit détaille ce dernier point.

Tableau N° 12 : La répartition de l'échantillon selon l'adaptation au poste :

| l'adaptation au poste | Fréquence | % |
|-----------------------|-----------|-------|
| Oui | 18 | 27.69 |
| Non | 47 | 72.30 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 12, on constate que la majorité des diplômés ne se sont pas adaptés au poste de travail qu'ils occupent avec un pourcentage de 72.30 %.

Ces derniers avancent l'argument suivant lequel ils ne sont pas intégrés dans un poste qui correspond à leur formation initiale.

Tableau N° 13 : La répartition de l'échantillon selon le rapport entre formations et la tâche exercée :

| Rapport | Fréquence | % |
|----------------|------------------|----------|
| Oui | 26 | 40 |
| Non | 39 | 60 |
| Total | 65 | 100 |

D'après ce tableau on conclut que la majorité des diplômés ne voit pas de rapport entre leur formation et la tâche exercée avec un pourcentage de 60 % ; ces enquêtés ont tous répondu que les recrutements se sont fait uniquement en raison d'absorber le chômage.

Tableau N° 14 : La répartition de l'échantillon selon sa satisfaction vis-à-vis du poste :

| Satisfaction du poste | Fréquence | % |
|------------------------------|------------------|----------|
| Oui | 24 | 36.92 |
| Non | 41 | 63.07 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 14, on constate que la majorité des diplômés n'est pas satisfaite du poste occupé avec un pourcentage de 63.07 %.

Cette situation révèle le mécontentement des employés par rapport à l'inadéquation de leur formation avec le poste qu'ils occupent. La commune ne recrute pas selon le diplôme, mais recrute uniquement pour absorber le chômage.

Tableau N° 15 : la relation entre le genre et le moyen de décrochement du poste

| Le genre \ Le moyen | DAS | | Des amis | | Famille | | Sans intermédiaire | | Total | |
|---------------------|-----------------|---------|----------|---------|---------|---------|--------------------|---------|-------|-------|
| | Masculin | 10 | 25 % | 5 | 25 % | 2 | 10 % | 3 | 15 % | 20 |
| Féminin | 23 | 51.11 % | 5 | 11.11 % | 8 | 17.77 % | 9 | 20 % | 45 | 100 % |
| Total | 33 | 50.76 % | 10 | 15.38 % | 10 | 15.38 % | 12 | 18.46 % | 65 | 100 % |

Une lecture horizontale du tableau fait montrer que pour le sexe féminin, on trouve que la majorité des enquêtées ont décroché leur poste à partir de la DAS avec un pourcentage de 51,11 % suivi de 20 % qui sont recrutés sans intermédiaire, puis 17,77 % concernant celles qui ont décroché leurs postes par la famille et enfin 11,11 % sont recrutés par des amis.

Pour le sexe masculin ; la plupart des enquêtés ont décroché leurs postes à partir de la DAS et les amis respectivement avec un pourcentage de 25 %.

Cela explique que les recrutements se sont faits essentiellement par la DAS. La plupart des enquêtés cherchent à rentrer en contact direct avec

l'administration concernée au lieu d'utiliser leurs propres connaissances, et ce parce que ces diplômés sont des prés-emplois et pris en charge par l'Etat.

La direction de l'action sociale (D.A.S) est l'organisme responsable du P.I.D. Sa mission dans ce programme est d'orienter les jeunes diplômés vers les employeurs des secteurs publics ainsi que privés, selon la demande de l'employeur. Entre autres, la D.A.S réalise des conventions avec les employeurs afin d'embaucher les jeunes diplômés.¹

Tableau N° 16 : la relation entre le type de diplôme et le recrutement :

| Le recrutement selon Diplôme type diplôme | Non | | OUI | | Total | |
|-------------------------------------------------|-----------|---------|-----------|---------|-----------|-------|
| | | | | | | |
| DEUA | 4 | 40 % | 6 | 60 % | 10 | 100 % |
| Licence | 19 | 61.29 % | 12 | 38.70 % | 31 | 100 % |
| Master | 6 | 50 % | 6 | 50 % | 12 | 100 % |
| TS | 5 | 62.50 % | 3 | 37.50 % | 8 | 100 % |
| Ingénieur | 2 | 50 % | 2 | 50 % | 4 | 100 % |
| Total | 36 | 55.38 % | 29 | 44.61 % | 65 | 100 % |

¹ Document interne de la DAS, p01

D'après le tableau, on constate que la majorité des diplômés ne travaillent pas selon leurs diplômes avec un pourcentage de 55.38 % suivi de 44.61 % pour les diplômés qui travaillent selon leurs diplômes.

Cette situation déduit que la majorité des diplômés ne sont pas recrutés selon leurs diplômes, en raison qu'ils exécutent des tâches qui n'ont pas un rapport avec leurs spécialités.

Cela s'explique que l'organisme d'accueil ne recrute pas selon le diplôme par rapport aux exigences du poste de travail à pourvoir effectivement ; on trouve que les licenciés et les TS ne sont pas recrutés avec leurs diplômes par rapport aux autres types.

Tableau N°17 : la relation entre le genre et l'adaptation au poste du travail

| Adaptation au poste Le genre | Oui | | Non | | Total | |
|----------------------------------------|-----------------|---------|------|---------|-------|-------|
| | Masculin | 7 | 35 % | 13 | 65 % | 20 |
| Féminin | 11 | 24.44 % | 34 | 75.55 % | 45 | 100 % |
| Totale | 18 | 27.69 % | 47 | 72.30 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau ci-dessus, on fait ressortir que la majorité des diplômés ne sont pas adaptés à leur poste de travail représentant un pourcentage très élevé de 72.30 % comparativement à une minorité dont les diplômés sont en adéquation avec le poste de travail.

Pour le genre féminin on trouve que la majorité des enquêtées ont répondu par un non à l'adaptation au poste de travail avec un pourcentage de 75.55%, suivi de 24.44 % ont répondu par un oui.

Pour le genre masculin, la majorité des enquêtés ont répondu par un non à l'adaptation au poste de travail avec un pourcentage de 65 %.

A partir des données statistiques de ce tableau, nous avons constaté que la plupart des diplômés ne sont pas adaptés à leur poste, ceci s'explique par l'exécution des tâches qui ne correspondent pas à leur formation, par ce que généralement les deux genres sont orientés vers les tâches de l'administration. D'autre part dans l'organisme d'accueil, on trouve que la tâche administrative est prédominante.

Cela interprète que les diplômés ont besoin d'autre formation pour s'adapter au poste de travail <<les formations d'adaptation au poste de travail ont pour objet l'acquisition des compétences adéquates. >>¹

¹ www.Vivendi.fr, consulter le 28/5/2015

Tableau N° 18 : la relation entre le type de diplôme et l'adaptation au poste :

| adaptation au poste type diplôme | Oui | | Non | | Total | |
|----------------------------------------|-------------|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | DEUA | 4 | 40 % | 6 | 60 % | 10 |
| Licence | 8 | 25.80 % | 23 | 74.19 % | 31 | 100 % |
| Master | 2 | 16.66 % | 10 | 83.33 % | 12 | 100 % |
| TS | 1 | 12.50 % | 7 | 87.50 % | 8 | 100 % |
| Ingénieur | 3 | 75 % | 1 | 25 % | 4 | 100 % |
| Total | 18 | 27.69 % | 47 | 72.30 % | 65 | 100 % |

D'après ce tableau, on remarque que la plupart des diplômés ne se sont pas adaptés au poste de travail occupé avec un pourcentage de 72.30 %.

87.50 % des TS ont trouvé des problèmes d'adaptation, pour les diplômés en master, ils sont 83.33 %, pour les licenciés 74.19 %, pour les DEUA, 60 % et les ingénieurs (25 %).

Cette situation s'explique par le fait que les diplômés ne se sont pas adaptés à leurs postes de travail en raison de l'encadrement insuffisant des responsables de

l'organisme qui ne leur accorde pas une importance majeure pour instaurer un climat favorable et faciliter mieux l'adaptation à leur poste du travail.

Tableau N° 19 : la relation entre l'âge et le vécu de la période du chômage :

| Le vécu de Chômage L'âge | Oui | | Non | | Total | |
|-----------------------------------------|------------|---------|------------|---------|--------------|-------|
| De 25 a 29 ans | 21 | 53.84 % | 18 | 46.15 % | 39 | 100 % |
| de 30a33 ans | 20 | 76.93 % | 6 | 23.07 % | 26 | 100 % |
| Total | 41 | 63.07 % | 24 | 36.92 % | 65 | 100 % |

Le tableau n° 19 nous montre que la plupart des diplômés ont vécu une période de chômage représentant un pourcentage de 63.07 % contrairement à une minorité de 36.92 % qui n'ont pas vécu de période de chômage.

Pour la catégorie d'âge de 30ans à 33ans, on relève que 76.93 % ont vécu une période de chômage, suivi de 23.07 % qui ne l'ont pas vécu.

Pour la catégorie d'âge de 25ans à 29ans, 53,84 % ont vécu une période de chômage contre 46,15 % qu'ils ne le sont pas.

La majorité des diplômés ont vécu une période de chômage cela peut être expliqué par le nombre croissant des diplômés chaque année, ce qui a créé un manque de poste de travail. En plus de cela la recherche d'un poste titulaire qui convient avec leur diplôme.

Selon ROBERT SALAIS <<la nature du chômage est passée d'un système de file d'attente a un système d'exclusion totale sur le marché du travail c'est-à-dire dans le deuxième cas (l'exclusion) ,la durée du chômage n'est plus un signe de sortie probable du chômage, au contraire, plus le chômage dure, plus la

probabilité d'en sortir est moindre, cette situation inscrit le chômeur dans un processus d'exclusion>>¹

3.2. Le procès du travail, conditions matérielles et sociales :

Bien que le dispositif PID offre des opportunités des recrutements notamment pour les diplômés et de leur permettre de se familiariser avec le monde professionnel dans le but d'acquérir des connaissances et des compétences et par conséquent d'augmenter leur chance d'être titularisé dans l'organisme d'accueil, pour une stabilité professionnelle et par conséquent sociale ;néanmoins ce dernier présente des insuffisances et des lacunes dans la non-satisfaction de rémunération vis-à-vis des efforts fournis au travail et qui ne répond pas aux besoins des diplômés.

Tableau N° 20 : La répartition de l'échantillon suivant les conditions de travail :

| conditions de travail | Fréquence | % |
|------------------------------|------------------|----------|
| Bonnes | 16 | 24.61 |
| Acceptables | 39 | 60 |
| Mauvaises | 10 | 15.38 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 20, on constate que la majorité des enquêtés considèrent que leurs conditions de travail sont acceptables avec un pourcentage de 60 %.

Ce tableau indique que la plupart des diplômés travaillent dans un climat favorable, en fait la satisfaction vis-à-vis des conditions de travail est fonction

¹ ROBERT Salais, *l'invention du chômage, histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années 1980*, PUF, paris 1986 P 132

de leur insertion dans un poste adéquat ultérieurement, à ce titre, la dernière catégorie considère leur condition mauvaise à cause des conflits et le manque d'adaptation au poste occupé.

Tableau n° 21 : La répartition de l'échantillon selon la satisfaction vis-à-vis du salaire :

| Satisfaction | Fréquence | % |
|--------------|-----------|-------|
| Oui | 07 | 10.76 |
| Non | 58 | 89.23 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 21, on constate que la majorité des diplômés ne sont pas satisfaits de leur salaire avec un pourcentage de 89.23 %.

Cette situation s'interprète par le fait que le salaire des diplômés est un salaire qui ne renvoie pas à leur qualification.

Tableau N° 22 : La répartition de l'échantillon selon le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil :

| d'être permanent | Fréquence | % |
|------------------|-----------|-------|
| Oui | 40 | 61.53 |
| Non | 25 | 38.46 |
| Total | 65 | 100 |

À partir de ce tableau n° 22, on constate que la plupart des diplômés ont le désir d'être permanents dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 61.53 % en contrepartie d'une minorité avec un pourcentage de 38.46 %.

L'intention de rester dans l'organisme d'accueil est souhaitée pour des raisons de proximité du domicile, économique, sociale et recherche de stabilité.

Par ailleurs, une minorité ne veut pas rester dans l'organisme d'accueil parce qu'elle ne travaille pas dans son domaine souhaité et aspire à un changement.

Tableau N° 23 : La répartition de l'échantillon selon leur réaction vis à vis CDI de l'ANEM :

| CDI de l'ANEM | Fréquence | % |
|-----------------------------|------------------|----------|
| Encouragement | 10 | 15.38 |
| Non bénéfique | 26 | 40 |
| Exploitation | 14 | 21.53 |
| Calmer le jeu social | 15 | 23.07 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 23, on remarque que la majorité des diplômés ont une vision désenchantée sur le CDI de l'ANEM, ces derniers pensent qu'il n'est pas bénéfique avec un pourcentage de 40 %. En contrepartie l'autre moitié de l'échantillon considère qu'il se résume à une pure exploitation avec un pourcentage de 21.53 %.

Les diplômés ne s'intéressent pas au CDI de l'ANEM à cause du salaire qui est le même et pour eux c'est une exploitation et une aliénation des employés, elle est interprétée comme une politique menée par l'Etat pour amadouer et contenir la révolte des jeunes diplômés. Par contre, une partie considère le CDI comme un encouragement pour arriver à s'adapter encore plus au monde du travail à y être intégrée dans une organisation plus performante.

Tableau N° 24 : La répartition de l'échantillon selon l'adéquation entre le salaire et les efforts au travail :

| L'adéquation | Fréquence | % |
|---------------------|------------------|----------|
| Oui | 16 | 24.61 |
| Non | 49 | 75.38 |
| Total | 65 | 100 |

D'après le tableau n° 24à, on comprend que le salaire ne répond pas aux efforts fournis au travail pour la majorité des diplômés avec un pourcentage de 75.38 %.

Cette situation est fonction de la durée de travail tel que prévu par le programme d'insertion et paradoxalement au salaire perçu.

Tableau N° 25 : la relation entre le type du diplôme et la réaction vis-à-vis le CDI de l'ANEM :

| Avis Type de Diplôme | Encouragement | | Non bénéfique | | Exploitation | | Calmer le jeu social | | Total | |
|----------------------------|---------------|---------|------------------|---------|--------------|---------|-------------------------|---------|-----------|-------|
| | | | | | | | | | | |
| DEUA | 1 | 10 % | 4 | 40 % | 2 | 20 % | 3 | 30 % | 10 | 100 % |
| Licence | 2 | 6.45 % | 12 | 38.70 % | 8 | 25.80 % | 9 | 29.03 % | 31 | 100 % |
| Master | 4 | 33.33 % | 4 | 33.33 % | 3 | 25 % | 1 | 8.33 % | 12 | 100 % |
| TS | 2 | 25 % | 4 | 50 % | 1 | 12.50 % | 1 | 12.5 % | 8 | 100 % |
| Ingénieur | 1 | 25 % | 2 | 50 % | 00 | 00 % | 1 | 25 % | 4 | 100 % |
| Total | 10 | 15.38 % | 26 | 40 % | 14 | 21.53 % | 15 | 23.07 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau on note que la majorité des diplômés toutes natures confondues trouve que la prorogation des contrats à durée déterminée de l'ANEM n'est pas bénéfique avec un pourcentage de 40 % suivi d'une minorité qui pense que c'est un moyen de calmer le jeu social dont le pourcentage est de 23,07 %.

Pour les ingénieurs, le CDI de l'ANEM n'est pas bénéfique avec un pourcentage de 50 %, une partie le qualifie d'encouragement et l'autre de leurre pour calmer la révolte sociale respectivement 25 %.

Pour les détenteurs d'un DEUA, le CDI de l'ANEM n'est pas bénéfique avec un pourcentage de 40 % suivi de 30 % pour calmer révolte sociale. Pour les licenciés 38,70 % voient que le CDI de l'ANEM n'est pas bénéfique, 29,03% pour calmer révolte sociale.

Cette situation explique que la prorogation de CDI de l'ANEM n'est pas bénéfique en raison que le salaire est le même.

Cela indique que les diplômés n'ont pas trouvé vraiment le changement effectué au niveau de ce dispositif important et le considérer comme une aliénation et un moyen de calmer les jeunes du fait que le salaire est le même.

Tableau N° 26 : la relation entre la situation matrimoniale et la bonne relation avec les collègues de travail :

| bonne relation La situation | Oui | | Non | | Total | |
|--------------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Marié | 17 | 77.27 % | 5 | 22.72 % | 22 |
| Célibataire | 20 | 42.55 % | 23 | 53.48 % | 43 | 100 % |
| Total | 37 | 56.92 % | 28 | 43.07 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau on constate que la majorité des diplômés ont de bonnes relations avec leurs collègues avec un pourcentage de 56.92 %, suivi de ceux qui ne n'ont pas avec un pourcentage de 43.07 %.

Les mariés ont de bonnes relations avec les collègues avec un pourcentage de 77, 27 %. Pour les célibataires, 53.48 % n'ont pas des bonnes relations avec leurs collègues.

Cette situation s'explique par la présence d'un respect mutuel entre les travailleurs grâce à la solidarité entre eux et le partage de la charge du travail et le rendement des services entre eux. En raison de leur statut social qui leur exige de garder, de gagner le respect pour avoir un milieu favorable et d'être un bon exemple pour les autres.

Les relations interpersonnelles au travail sont les rapports, les liens que nous entretenons avec les autres personnes dans notre milieu de travail : selon le cas, ce sont les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients. On peut qualifier de saines relations interpersonnelles, les relations que nous estimons généralement comme « satisfaisantes ». Cela est cependant variable d'une personne à l'autre, en fonction de ses attentes et de ses perceptions. En effet, certaines personnes préfèrent garder une certaine distance, alors que d'autres cherchent à personnaliser davantage leurs rapports professionnels. Il est quand même possible, malgré tout, de statuer sur des critères de base qui définissent ce que sont des relations interpersonnelles saines et satisfaisantes. Ainsi, on pourra dire que des relations sont satisfaisantes dans la mesure où:

- *Il règne un climat de respect mutuel entre les personnes;*
- *La communication est ouverte et franche ;*
- *Les personnes se sentent bien ensemble ;*

• *Les problèmes se règlent au fur et à mesure qu'ils se présentent.*¹

Tableau N° 27 : la relation entre la situation matrimoniale et le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil :

| Le désir d'être Permanent La situation | Oui | | Non | | Total | |
|----------------------------------------------|--------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Marié | 18 | 81.81 % | 4 | 18.18 % | 22 |
| Célibataire | 22 | 51.16 % | 21 | 48.83 % | 43 | 100 % |
| Total | 40 | 61.53 % | 25 | 38.46 % | 65 | 100 % |

Suivant les résultats de ce tableau, nous constatons que la majorité des diplômés ont le désir d'être permanents dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 61.53 %, Suivi de 38.46 % pour ceux qui ne désirent pas être titulaires dans l'organisme d'accueil.

Pour les mariés ils ont répandu par un oui avec un pourcentage de 81.81%. Pour les célibataires, la tendance est presque la même avec un pourcentage de 51.16 %.

D'après les résultats de ce tableau on déduit que la majorité des diplômés ont le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil en raison d'augmenter leurs chances d'être titulaire et d'avoir une stabilité professionnelle. Et en raison de la proximité entre l'organisme et leur domicile pour s'occuper de leurs familles et

¹ Côté, Christiane. *Le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles?* Secrétaire moderne. Février 1989. pp. 34-35.

diminuer les dépenses. <<l'individu ancré<<stabilité>>lie sa carrière a une organisation pouvant lui assurer une sécurité de l'emploi sur le long terme, des avantages sociaux importants de manière générale, une plus grande stabilité professionnelle. Le niveau qu'il atteint dans l'organisation importe moins au regard du niveau de sécurité recherché. Il préfère alors un emploi stable et prévisible. Aussi, le contexte prime sur la nature du travail. La continuité de l'emploi dans une organisation, la stabilité familiale, et l'intégration dans une communauté font pari des propriétés ainsi que la stabilité géographique. >>¹

Tableau N° 28 : la relation entre le genre et le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil :

| Le désir d'être Permanent Le genre | Oui | | Non | | Total | |
|---------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| | Masculin | 14 | 70 % | 6 | 30 % | 20 |
| Féminin | 26 | 57.77 % | 19 | 42.22 % | 45 | 100 % |
| Total | 40 | 61.53 % | 25 | 38.46 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau n° 28, on distingue que la plupart des diplômés veulent rester dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 61.53 %. Suivi de 38.46 % espèrent quitter l'organisme d'accueil.

Pour le sexe masculin ont trouve que la majorité des enquêtés ont répondu par l'affirmative à l'intention de rester dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 70%.

¹ ROJOT Jaques, <<revus de gestion des ressources humaines>>, édition ESK ,N° 69paris2008.p57.

Pour le sexe féminin, plus de la moitié des enquêtées ont répondu par un oui pour être permanent dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 57.77%.

Cette situation s'explique par le fait que les diplômés ayant l'idée de rester dans leur organisme pour augmenter leurs chances d'être titulaires, ainsi que réaliser une stabilité à long terme et s'adapter à leur milieu de travail évitant tout risque de se retrouver de nouveau dans le chômage.

<< les travailleurs avaient tendance à s'établir dans un travail, en s'attachant de préférence à un seul employeur, et accordaient plus d'importance à la stabilité professionnelle >>¹

Tableau N° 29 : la relation entre l'âge et la perception de la différence du salaire entre DAS et ANEM :

| Pensée sur le salaire L'âge | Différent secteur | | Insuffisant pour les deux | | Injustice | | Total | |
|---------------------------------------|-----------------------|-----------|------------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | De 25 à 29 ans | 10 | 26.64 % | 18 | 46.15 % | 13 | 28.20 % | 39 |
| De 30 à 33 ans | 6 | 23.07 % | 12 | 46.15 % | 4 | 30.76 % | 26 | 100 % |
| Total | 16 | 24.61 % | 30 | 46.15 % | 19 | 29.33 % | 65 | 100 % |

Le tableau n° 29 révèle que la majorité des diplômés ont une idée sur la différence du salaire entre la DAS et l'ANEM qui est insuffisante pour les deux

¹ www.babelmed.net consulté le 27 .05.2015

avec un pourcentage de 46.15 % suivi de 29.33% pour ceux qui pensent que c'est de l'injustice..

Pour la première catégorie d'âge de 30ans à 33ans on constate que le salaire des deux dispositifs est insuffisant pour les deux avec un pourcentage de 46.15 %, suivi de 30.76 % qui le qualifie comme une injustice et enfin avec un pourcentage de 23.07 % qui remet en cause la différence du secteur.

Pour la deuxième catégorie d'âge de 25ans à 29ans, ils pensent que le salaire des deux dispositifs est insuffisant pour les deux avec un pourcentage de 46.15 %, suivi de 28.20 % qui le qualifie aussi comme une injustice et enfin avec un pourcentage de 26.64 % qui remet en cause sur la différence de secteur.

On constate que les enquêté ne sont pas satisfait du salaire des deux dispositifs, car il ne répond pas à la satisfaction des salaires.

Tableau N°30 : la relation entre situations matrimoniales et la pensée sur la différence du salaire entre l'DAS et l'ANEM :

| Pensée sur le salaire situations | Différent secteur | | Insuffisant pour les deux | | Injustice | | Total | |
|--------------------------------------------|-------------------|-------------|------------------------------|-------------|-----------|-------------|-----------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Marié | 4 | 18.18 % | 11 | 50 % | 7 | 31.81 % | 22 | 100 % |
| Célibataire | 12 | 27.90 % | 19 | 44.18 % | 12 | 27.90 % | 43 | 100 % |
| Total | 16 | 24.61 % | 30 | 46.15 % | 19 | 29.23 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau on constate que la plupart des diplômés ont déclaré l'insuffisance des salaires perçus avec un pourcentage de 46.15 %, suivi de 29.33 % qui ont répandu que cela relève de l'injustice.

Pour les mariés, ils jugent que le salaire des deux dispositifs est insuffisant avec un pourcentage de 50 %, et comme injustice avec un pourcentage de 31,81 %. Pour les célibataires ils soutiennent l'idée de l'insuffisance pour les deux avec un pourcentage de, 44.18 % et comme injustice et différence des secteurs avec un pourcentage homogène de 27.90 %.

Cela peut être expliqué par le fait que les diplômés ont une vision qui véhicule l'idée suivant laquelle le salaire de ces deux dispositifs reste toujours inférieur pour répondre aux exigences de la vie.

Tableau N° 31 : la relation entre le genre et les perspectives professionnelles à la fin du contrat :

| Quoi faire Le genre | Désire être titulaire | | Renouveler le contrat | | Trouver un autre travail | | Total | |
|------------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------------------|-------------|--------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| Masculin | 12 | 60 % | 2 | 10 % | 6 | 30 % | 20 | 100 % |
| Féminin | 21 | 46.66 % | 13 | 28.88 % | 11 | 24.44 % | 45 | 100 % |
| Total | 33 | 50.76 % | 15 | 23.07 % | 17 | 26.15 % | 65 | 100 % |

D'après les données de ce tableau on remarque que l'ensemble des enquêtés ont le désir d'être titularisé avec un taux de 50,76 % suivi par 26.15 % qui pense trouver un autre travail.

Pour le sexe masculin on trouve que la majorité des enquêtés ont le désir d'être titularisé avec un pourcentage de 60 % suivi de 30 % qui espèrent de trouver un autre travail, puis 10 % concernent ceux qui ont une vision de renouveler le contrat.

Pour le sexe féminin la plupart des enquêtés ont le désir d'être titularisé avec un pourcentage de 46.66 % suivi de 28.88% pour ceux qu'ont une idée de renouveler leurs contrats.

Cela s'explique par le fait que les diplômés désirent être titulaires en raison de la stabilité dans leur vie professionnelle, aussi de préserver leur stabilité sociale, ainsi que par la raison de garder un poste de travail pour être bien rémunéré.

Tableau N° 32 : la relation entre l'âge et les perspectives professionnelles à la fin du contrat :

| Perspective L'âge | Désire être titulaire | | Renouveler le contrat | | Trouver un autre travail | | Total | |
|----------------------|-----------------------|----------------|-----------------------|----------------|--------------------------|----------------|-----------|--------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| De 25 à 29 ans | 18 | 46.15 % | 8 | 20.51 % | 13 | 33.33 % | 39 | 100 % |
| De 30 à 33 ans | 15 | 57.69 % | 7 | 26.99 % | 4 | 15.38 % | 26 | 100 % |
| Total | 33 | 50.76 % | 15 | 23.07 % | 17 | 26.15 % | 65 | 100 % |

D'après le tableau n° 34, on constate que la majorité des diplômés veulent être titulaires avec un pourcentage de 50.76 %, suivi avec un pourcentage de 26.15 % des diplômés dont le désir est de trouver un autre travail.

Les résultats montrent que la catégorie d'âge de 30 à 33 désire être titularisée, avec un taux de 26.99 %, 15.38 % ont une idée de trouver un autre travail. En revanche 20.51 % pour ceux qui espèrent de renouveler leur contrat.

D'après ces résultats, la plupart des diplômés désirent d'être titulaires afin d'éviter une situation de chômage. Surtout pour ceux qui ont vécu déjà une période de chômage, et qu'ils ont des obligations qu'il faut assumées telle que la situation familiale.

Tableau N° 33 : la relation entre types de diplôme et les perspectives professionnelles à la fin du contrat :

| Perspective Type de Diplôme | Désire être titulaire | | Renouveler le contrat | | Trouver un autre travail | | Total | |
|-----------------------------------|-----------------------|-------------|-----------------------|-------------|--------------------------|-------------|-----------|-------------|
| | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage | Nombre | Pourcentage |
| DEUA | 5 | 50 % | 3 | 30 % | 2 | 20 % | 10 | 100 % |
| Licence | 16 | 51.61 % | 7 | 22.58 % | 8 | 25.80 % | 31 | 100 % |
| Master | 6 | 50 % | 3 | 25 % | 3 | 25 % | 12 | 100 % |
| TS | 4 | 50 % | 2 | 25 % | 2 | 25 % | 8 | 100 % |
| Ingénieur | 2 | 50 % | 0 | 00 % | 2 | 50 % | 4 | 100 % |
| Total | 33 | 50.76 % | 15 | 23.07 % | 17 | 26.15 % | 65 | 100 % |

D'après les résultats du tableau, on trouve que la majorité des diplômés désirent d'être intégrés d'une façon définitive dans l'organisme d'accueil avec un pourcentage de 50.76 %. Suivi de ceux qui ont envie de trouver un autre travail avec un pourcentage de 26.15.

Pour les diplômés en licence, on remarque que 51.61 % désirent être titulaires. Pour les diplômés masters on voit que 50 % désirent être titulaires.

Pour les ingénieurs, on trouve ceux qui désirent d'être titulaires et ceux qui pensent de chercher un autre travail avec un pourcentage égal.

Cette situation s'explique par le fait que la majorité des diplômés cherchent un poste de travail fixe et se penchent vers les CDI qu'ils jugent stables, ils espèrent être titularisés, cela explique que ces diplômés ont le même objectif malgré la différence de type de diplôme.

Synthèse :

Après l'analyse et l'interprétation des données recueillies à l'aide du questionnaire qu'on a distribué pour la catégorie des diplômés des universités et les instituts nationaux au sein de la commune de Taskriout, dans le but de s'exprimer et de donner leurs points de vue sur le dispositif PID dans le marché du travail ;il s'est avéré que :

Pour la première hypothèse<< le chômage et le manque de qualification pousse les jeunes à s'insérer dans ce nouveau dispositif. >>

D'après les résultats obtenus dans notre enquête ont va infirmer ou confirmer cette hypothèse à partir de :

Concernant le chômage, la majorité des diplômés ont vécu le chômage ce qui justifie le tableau n° 19 lorsqu'on a expliqué la relation entre l'âge et le vécu de la période du chômage avec un pourcentage de 63.07%.et à cause du chômage les diplômés ne travaillent pas avec leurs diplômes ce qui montre dans le tableau n° 09 avec un pourcentage de 55.38 %.

Pour le manque de la qualification la plupart des diplômés ont un manque de qualification ce qui justifie le tableau n° 12 où on explique que les diplômés ont des problèmes d'adaptation au poste du travail avec un pourcentage de 72.30 % et cela peut être expliqué par le tableau n° 13 où on montre que la formation de la majorité des diplômés n'a pas de rapport avec la tâche exercée avec un pourcentage de 60 %.

A partir de ces données, qui correspond à l'hypothèse ci-dessus nous permet de la confirmer.

Concernant, deuxième la hypothèse qui suggère que « les jeunes diplômés intègrent ce dispositif malgré l'insuffisance du salaire pour arriver à acquérir une expérience, d'augmenter leurs chances d'embauche dans l'organisme d'accueil et de s'adapter au monde du travail. »

Suite, aux résultats obtenus dans notre recherche on va vérifier cette hypothèse à partir des données suivantes :

Concernant le salaire, la majorité des diplômés insérés dans le dispositif PID ne sont pas satisfaits du salaire ce qui justifie le tableau n° 21 avec un pourcentage de 89,23 % et dans le tableau n° 24 qui indique qu'il n'y a pas de l'adéquation entre le salaire et les efforts consentis au travail avec un pourcentage de 75.38%.

Et pour l'acquisition d'une expérience pour s'adapter à l'organisation, d'augmenter leurs chances d'embauche dans l'organisme d'accueil et de s'adapter au monde du travail, la majorité des diplômés ont le désir d'être permanent dans l'organisme d'accueil ce qui justifie le tableau n° 22 avec un pourcentage de 61.53 %, et dans le tableau n° 31 où on explique la relation entre le genre et les perspectives professionnelles à la fin du contrat avec un pourcentage de 50.76%.

A partir de ces résultats, qui correspond à l'hypothèse ci-dessus nous permet de la confirmer.

Ce programme en tant que mécanisme, de sensibilisation les chômeurs de différentes catégories, pour les orienter et les aider pour s'accrocher dans la vie active, c'est une bonne initiative pour contenir les chômeurs et l'absorption du taux de chômage.

Conclusion

Les résultats obtenus dans notre recherche du terrain nous ont permis de détecter les principaux facteurs qui ont poussé les jeunes diplômés issus de l'université et les instituts nationaux à accéder et s'insérer dans le programme d'insertion des diplômés (PID), aussi savoir qu'ils ont leur part dans le milieu du travail malgré les différentes difficultés et la crise d'emploi dont souffre notre société.

A fin d'arriver a notre objectif, nous avons distribué un questionnaire auprès des jeunes insérés par ce programme au sein de la commune de Taskriout dans le but de savoir si le programme leur permet d'avoir la chance d'intégrer dans le monde du travail et décrocher un poste dans l'organisme d'accueil et d'avoir une expérience professionnelle.

A partir des résultats obtenus au cours de notre recherche, nous avons constaté que le PID vise à réaliser plusieurs objectifs :

Le PID a contribué largement à réduire le chômage à travers la création des postes d'emploi pour les jeunes diplômés afin de les écarter des flux sociaux et préserver leurs connaissances et leurs savoirs acquis durant leurs formations.

Le PID permet aussi aux jeunes diplômés insérés de découvrir la vie professionnelle, le monde de travail et d'avoir une expérience professionnelle pour faciliter leurs recrutements dans un autre organisme.

En plus il leur permet d'acquérir une expérience professionnelle, compétence et qualification afin de s'adapter au poste de travail et d'augmenter leurs chances d'embauche dans l'organisme d'accueil.

En l'absence des opportunités intéressantes et effectives dans le monde du travail , les jeunes diplômés se retrouvent contraints de solliciter et d'intégrer le dispositif (PID) bien que ce dernier est loin de donner satisfaction d'une manière rationnelle et satisfaisante pour endiguer et palier au chômage qui sévit dans notre société notamment les diplômés.

En fin les politiques d'emploi adoptées jusqu'à ce jour n'ont pas été efficaces aux aptitudes attendues telles que l'absorption du taux du chômage et réglé le problème d'emploi en Algérie qui reste une préoccupation de l'état.

La liste bibliographique

Liste bibliographique

Les ouvrages méthodologiques :

1. ANGERS Maurice, *Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines*, édition Casbah, Alger, 1997.
2. GRAWITZ Madeleine, *méthodes des sciences sociales* ,11eme édition, Dalloz, 2001.
3. BOUDON Raymond, *les méthodes en sociologie*, 11eme édition, paris 1998.

Les ouvrages thématiques :

4. B.Montroy et D.Crozet : *gestion des ressources humaines*, édition organisation, Paris, 1996.
5. BLARDONE Gilbert et autre, *Vaincre le chômage*, les éditions de l'Epargne paris, 1987.
6. DEMAZIERE Didier, *La sociologie du chômage*, Edition La Découverte, Paris, 1995.
7. GAUTIE, Jean, *Les politiques de l'emploi*, Vuibert, Paris, France, 1993.
8. GERARD Duthil, *Economie de l'emploi et du chômage*, Edition ellipses, 1994.
9. GERERED, et wiliam, *politique économique*, ellipes, 1997, paris.
10. GUIDONI Jean Pierre, *Dictionnaire des sciences économiques*, Edition Armand Colin, Paris, 2002.
11. ILEM Ahmed et ALBERTINI Jean-Marie, *lexique d'économie*, paris, 7ème édition, 2002.

12. JAMES March et HERBERT Simon, *Organizations* 2nd edition, Wiley-Blackwell, 1993.
13. J. Gazon, *Le chômage, une fatalité ? Pourquoi et comment l'éradiquer*, Edition l'Harmattan, Paris, 2003.
14. Jean Michel Plane, *theories des organisations*, 2eme edition Dunod Paris ,Paris,2003,p39
15. MICHEL Foudriat Pearson, *Sociologie des organisations.* ,2007.
16. RENOUARD.Gilles, MONTOUSSE.Marc, *100fiches pour comprendre la sociologie*, Ed Bréal-Rosny, Paris, 1997.
17. ROBERT Salais, *l'invention du chômage, histoire et transformation d'une catégorie en France des années 1890 aux années1980*, PUF, paris 1986.
18. VERNIERES Michel, *Ajustement Education Emploi*, édition Economica, Paris, 1995

Les mémoires :

19. ADEL Bouda : <*Essai d'évaluation des dispositifs publics de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale : cas de la wilaya de Bejaia* >, mémoire de magister, université de Bejaia, 2005.

Les dictionnaires :

20. BEITON (A) et al. *Dictionnaire des sciences économiques*, Paris Edition ARMAND COLIN, 2004.
21. BIALES.C et autre *Dictionnaire d'économie et des faits économiques et sociaux contemporaine*, Edition Foucher, paris 1996.page 231
22. JEAN-Yves Capul et Olivier Garnier, *dictionnaire d'économie et de sciences sociales*, HATIER, Paris, 1996.

Articles des revues :

23. ARHAB Baya, *les effets sociaux de la mise en application du PAS*, les cahiers du CREAD, Alger, 1999.

24. ARHAB Baya, *Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique*, Université de Bejaia, juillet 2010.
25. Bureau international de travail (BIT) « *Marché du travail et emploi en Algérie* » : Revu BIT 2003.
26. Côté, Christiane. *Le respect au travail, vos relations interpersonnelles vous satisfont-elles?* Secrétaire moderne. Février 1989.
27. Direction générale de l'emploi et de l'insertion : *Quatre (04) nouveaux dispositifs pour l'emploi en 2004* : revue 22 octobre 2003
28. JEAN vincens, Aqora d'ébats /jeunesse, N°25, 2001, p57
29. MULDER Martin, *In Revue Européenne de formation professionnelle*, N° 37, 2006.
30. MUSETTE Mohamed Saïb et Alii, *Programme des emplois en Afrique : Marché du travail et emploi en Algérie*, Bureau de l'O.I.T à Alger, Alger, octobre 2003.
31. RAFIK Boukha-Hassane et FATIHA Talahite, *Marché du travail, régulation et croissance économique en Algérie*, Revue Tiers Monde, n ° 194, avril-juin 2008.
32. ROJOT Jaques, <<revus de gestion des ressources humaines>>,edition ESK ,N°69paris2008.
33. SALAIS Robert, *In Revue économique*, volume 36, n° 2,1985.

Les sites et documents d'internet :

34. BEN CHAIDA 1.[unblog.fr/la réalité du chômage en Algérie](http://unblog.fr/la-realite-du-chomage-en-algerie).
35. TIR Ilhem, *l'Institut National du Travail tire la sonnette d'alarme*
<http://www.lesoiredalgerie.com>.
36. [Http://www.toupie.org/Dictionnaire/chômage.htm](http://www.toupie.org/Dictionnaire/chomage.htm)=haut.
37. [Http//Www. / /Wikipedia. Org /wiki /Ch. % C 3 % B4 Marge](http://Www. / /Wikipedia. Org /wiki /Ch. % C 3 % B4 Marge).

38. [http //www.al annabi.com](http://www.alannabi.com)

39. [http//www.Vivendi.fr](http://www.Vivendi.fr)

40. [http//www.babelmed.net](http://www.babelmed.net)

Rapport et document divers :

41. Agence nationale de développement social, septembre 2005.

42. Document interne agence de l'agence ANSEJ, janvier2010.

43. Document interne de l'agence A N G E M, janvier 2004.

44. Direction générale de l'emploi et de l'insertion, Janvier 2004.

45. Document interne ANDI aout 2001.

46. Document interne de C N A C Juillet 1994.

47. Rapport du B.I.T. *Intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb*, 2006

48. Procédures générales de gestion du programme des primes d'insertion des diplômés, document interne de la D.A.S.

Annexes



**FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES
OPTION : SOCIOLOGIE DU TRAVAIL ET RESSOURCES
HUMAINES**

Questionnaire de recherche sous le thème :

**« La politique d’emploi et la lutte contre le chômage en
Algérie ».**

Cas pratique : commune de Taskriout

Nous sommes des étudiants en Sciences Sociales, option : Sociologie du travail et ressources humaines de l’Université Abderrahmane Mira de Bejaia. Nous préparons notre recherche au sein de votre APC, en vue de l’obtention d’un diplôme de Master 2. Nous vous prions de bien vouloir nous aider en répondant à nos questions d’une manière claire et objective.

Nous vous assurons que les informations resteront anonymes.

Nous vous remercions d’avance de répondre à nos questions

Réalisateurs:

DJEMADI Omar

OUZZANE Imad

Encadreur:

BAHLOUL FAROUK

Questionnaire :

Partie 1 : Données personnelles

1) Quel est votre sexe ?

a-Féminin

b-Masculin

2) Quel est votre âge ?

.....ans

3) Quelle est votre situation matrimoniale ?

a- Marié

b-célibataire

c- Veuf

d-divorcé

4) Quel est votre origine géographique ?

a-Urbaine

b-Rural

5) Quel est votre diplôme ?

.....

6) Quel est le type de votre diplôme ?

a- DEUA

b-Licence

c-Master

d-Autre

Si autre, précisez :

Partie 2 : l'insertion des diplômés dans le dispositif :

7) Vous êtes pris en charge par l'DAS ?

a-Oui

b-Non

8) Pour quelle raison vous avez choisi ce dispositif ?

.....
.....
.....

9) Avez-vous vécu une période en chômage ?

a-Oui

b-Non

Si oui pourquoi ?

16) Quel est votre réaction vis-à-vis les prorogations des contacts indéterminés du dispositif de l'ANEM ?

.....
.....

17) Que ce que vous pensez de la différence du salaire entre le dispositif de l'ANEM et de la DAS ?

.....
.....

Partie 3 :L'adéquation entre le diplôme obtenu et le poste occupé

18) Avez-vous été recruté selon votre diplôme ?

a-Oui

b-Non

19) Quel est le poste de travail que vous occupez maintenant ?

.....

20) Estes-vous satisfaits de votre poste de travail ?

a-Oui

b-Non

Pourquoi ?

.....
.....

21) Estes vous adapter au poste que vous occupez actuellement ?

a-Oui

b-Non

Si oui
lesquels?.....
.....

.....

22) Trouvez-vous votre formation à un rapport avec les tâches que vous exercez ?

a-Oui

b-Non

23) Comment sont vos conditions de travail ?

a- Bonnes

b- Moyennes

c- Mauvaises

24) Comment sont vos rapports avec vos responsables ?

- a- Sereins b— Tendus c- Ennuyeux
d- Confiants e- Chaleureux f- Agressifs
g- Joyeux h- Conflictuels i- Solidaires

25) Avez-vous de bonnes relations avec vos collègues au travail ?

- a) Oui b- Non

Si non, pourquoi ?

.....
.....

26) Est-ce que vous travaillez chaque jour ?

- a- Oui b-Non

si non combien ?

.....
.....

27) combien d'heurs travaillez-vous par jour ?

.....

28) Êtes-vous satisfait de votre salaire ?

- a) Oui b) Non

29) Pensez-vous que votre salaire répard à vos efforts faits dans votre travail ?

- a) Oui b) Non

30) Que ce que vous pensez du rôle de la DAS ?

.....
.....
.....
.....

Merci

**ORGANIGRAMME SCHÉMATISÉ DES SERVICES ADMINISTRATIFS DE LA
COMMUNE DE TASKRIOUT**

