

UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA DE BEJAIA



Faculté des Sciences Economiques, Commerciales et des Sciences de Gestion
Département des Sciences Economiques

MEMOIRE

En vue de l'obtention du diplôme de
MASTER EN SCIENCES ECONOMIQUES

Option : .Economie Quantitative

L'INTITULE DU MEMOIRE

**Insertion professionnelle des jeunes diplômés cas de la
wilaya de Bejaia :
Approche par enquête auprès des jeunes insérés par
(ANEM, DAS)**

**Préparé par :
BELAKHDAR Moussa
MOUZAOUI Hamza**

**Dirigé par :
Dr.Hassiba Gherbi**

Année universitaire : 2022/2023

REMERCIEMENTS

En préambule à ce mémoire nous souhaitons adresser nos remerciements les plus sincères aux personnes qui nous ont apporté leur aide et qui ont contribué à l'élaboration de ce mémoire ainsi qu'à la réussite de ce parcours universitaire.

Nous tenons à remercier Dr Gherbi Hassiba pour son suivi et ses encouragements.

Sans oublier les membres de la commission du jury qui évalueront notre travail.

Enfin, nous adressons nos plus sincères remerciements à nos parents et ami(e)s, pour leur soutien et encouragements tout au long de la réalisation de ce projet.

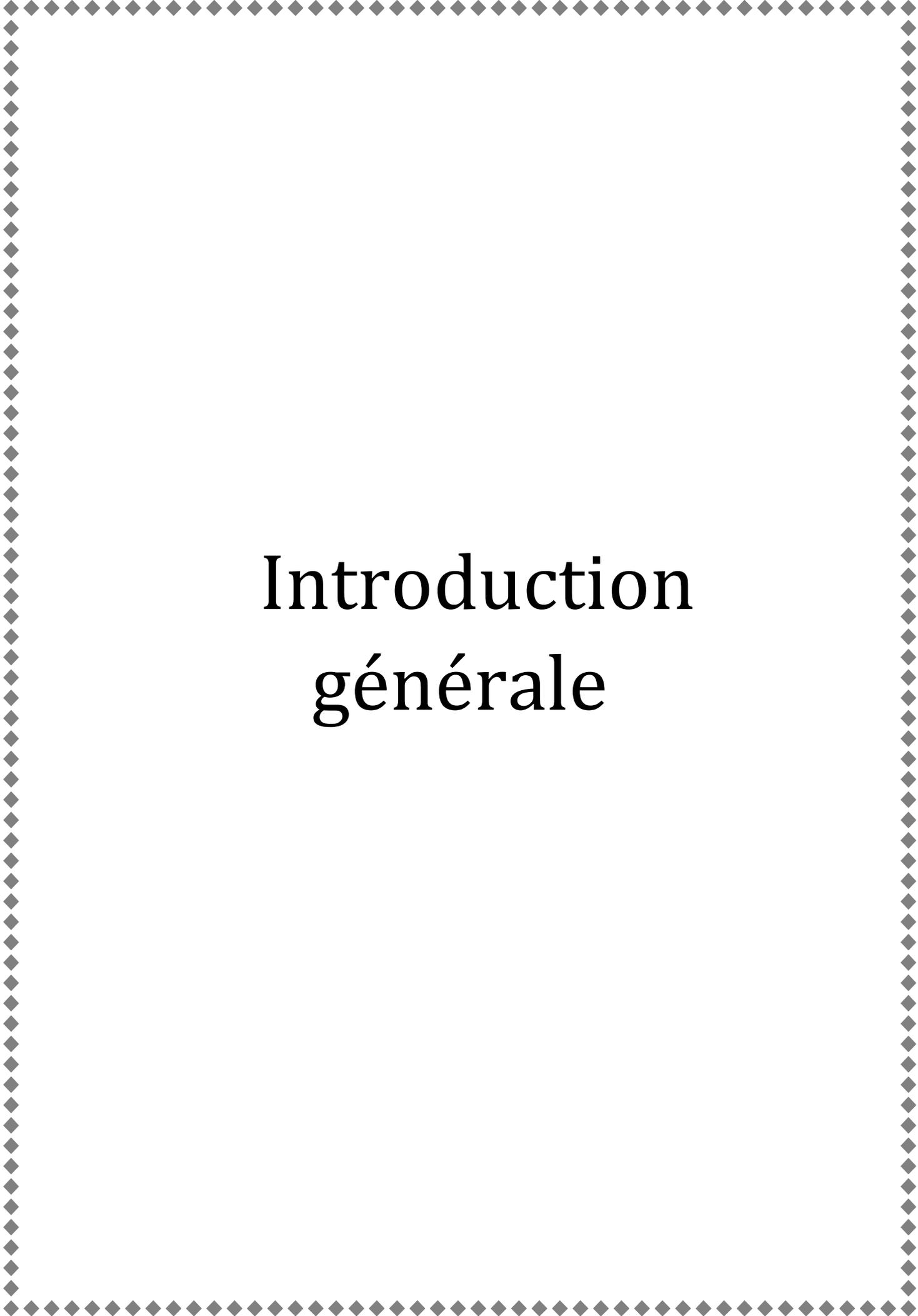
Merci à tous et à toutes.

Liste des abréviations

- (ANEM)** : Agence Nationale de l'Emploi
- (ANSEJ)** : l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
- (ANGEM)** : l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
- (ADS)** : Agence national de Développement Social
- (AFS)** : l'Allocation Forfaitaire de Solidarité
- (BIT)** : Le Bureau international du travail
- (CID)** : Le Contrat d'Insertion des Diplômés
- (CIP)** : Le Contrat d'Insertion Professionnelle
- (CFI)** : Le Contrat de Formation Insertion
- (CDD)** : Contrat à Durée Déterminer
- (CDI)** : Contrat à Durée Indéterminé
- (CTT)** Contrat de travail Temporaire
- (CTA)** : Contrat de Travail Aidé
- (CPE)** : Contrat de Pré-Emploi
- (CNAC)** : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
- (DAS)** : la direction des actions sociale
- (DAIS)** : dispositif d'activités d'insertion social
- (DAIP)** : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnel
- (DIPJ)** : Développement de l'Insertion Professionnelle des Jeunes
- (ESIL)** : Emploi Salarié d'Initiative Locale
- (ONAMO)** : l'Office Nationale la Main d'œuvre
- (ICSR)** : Catégories Sociales sans Revenu
- (RGPH)** : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
- (ONS)** : l'Office national des statistiques
- (PAS)** : Plan d'Ajustement Structurel
- (OIT)** : Organisation International du Travail
- (RGPH)** : Recensement Général de la Population et de l'Habitat
- (IAIG)** : l'Indemnité d'Activités d'Intérêt Général
- (TUP-HIMO)** : Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre
- (MTESS)** : Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale
- (MSNF)** : Ministère de la solidarité national
- (PID)** : programme d'insertion des diplômés

Sommaire

Introduction générale	1
Chapitre I : Emploi et chômage en Algérie et les politique de lutte contre le chômage	
Section 01 : L'emploi et chômage en Algérie	3
Section 02 : les politiques de lutte contre le chômage en Algérie	16
Chapitre II : L'insertion professionnelle des jeunes en Algérie	
Section 01 : Notion de base sur l'insertion professionnelle des jeunes	26
Section02 : les institutions responsables de l'insertion professionnelle des jeunes	33
Chapitre III : Enquête auprès des jeunes insérés par les Agence Nationale de l'Emploi (ANEM, DAS,.....)	
Section01 : Présentation de l'enquête et analyse des résultats	41
Section02 : l'analyse et l'interprétation des résultats de notre enquête	65
Conclusion générale	70
Annexes	
Bibliographie	
Liste des tableaux	
Liste des figures et des graphiques	
Table des matières	
Résumé	



Introduction générale

Introduction :

L'Algérie est un pays en pleine émergence, cela implique des mutations de l'activité économique qui entraînent des déséquilibres qui ont des répercussions significatives sur le marché du travail, avec des conséquences considérables, en particulier le phénomène redouté du chômage. Tant les individus touchés par le chômage que les responsables politiques craignent ses effets désastreux sur les plans économique, social et politique.

D'un point de vue économique, le chômage se traduit par une sous-utilisation du facteur de production qu'est le travail. Cela entraîne une diminution des revenus des ménages, qui réduisent alors leur demande, ce qui a un impact sur le niveau d'activité économique global. Sur le plan social, le chômage détériore les conditions de vie et contribue à la pauvreté. Enfin, sur le plan politique, le chômage représente une source d'instabilité politique, suscitant des manifestations de la part des jeunes qui expriment leur exaspération face à des conditions de vie difficiles.

Ainsi, les conséquences du chômage touchent divers aspects de la société, créant des problèmes économiques, sociaux et politiques. Il est essentiel de comprendre ces dynamiques pour mettre en place des politiques efficaces visant à réduire le chômage, à améliorer les conditions de vie des individus et à favoriser la stabilité politique.

Ce déséquilibre sur le marché de l'emploi en Algérie est le résultat de l'échec des stratégies de développement mises en œuvre depuis l'indépendance jusqu'à la veille des grandes réformes économiques. Cette instabilité a entraîné une augmentation du chômage, le développement du secteur informel et l'émergence de nouvelles formes de travail dites atypiques, telles que les contrats à durée déterminée, le travail à temps partiel, l'intérim, au détriment des emplois salariés permanents.

Le taux de chômage en Algérie a connu des fluctuations à la hausse et à la baisse en fonction de la conjoncture économique. Selon l'Office national des statistiques (ONS), au cours des dix dernières années, le taux de chômage a connu une tendance à la baisse, passant de 29,5% en 2000 à 10% en 2011. Malgré cette diminution, le chômage reste préoccupant. Il affecte principalement la composante la plus jeune de la population active, les jeunes de moins de 35 ans représentant 90% des chômeurs en 2011, et plus particulièrement les femmes, avec un taux de chômage féminin (19,1%) plus de deux fois supérieur à celui des hommes (8,4%).

Ce phénomène a suscité l'intérêt des pouvoirs publics, ce qui a conduit l'État algérien à mettre en place de multiples dispositifs de prise en charge des chômeurs, ainsi que de nombreuses structures publiques telles que l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), l'Agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM), l'Agence de développement social (ADS) et l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ) chargées de leur gestion. Les politiques de lutte contre le chômage se concentrent principalement sur des mesures passives d'aide aux licenciés économiques et aux chômeurs, ainsi que sur des programmes actifs sous forme

d'activités subventionnées, de formations professionnelles et d'insertion professionnelle visant à faciliter l'entrée des jeunes sur le marché du travail.

Notre étude vise à étudier l'insertion professionnelle des jeunes diplômés sur un marché du travail caractérisé par un fort taux de chômage chez les jeunes.

Donc nous nous interrogeons sur :

Comment les politiques d'aide à l'insertion professionnelle de l'Etat contribuent elles à la réduction du chômage chez les jeunes en Algérie ?

Afin de répondre à cette question principale nous avons mené une enquête de terrain auprès des jeunes diplômés insérés dans le cadre de l'ANEM et de la DAS. Un échantillon de 80 individus exerçant dans des administrations publiques et dans des entreprises privées ont répondu à notre questionnaire. Après avoir revue la situation du chômage en Algérie et l'ensemble des politiques mise en place par l'Etat afin de pouvoir insérer les jeunes diplômés sur le marché du travail.

Le premier chapitre de ce mémoire se concentrera sur l'emploi et le chômage en Algérie. Il s'agira d'analyser la situation actuelle du marché du travail dans le pays, en mettant l'accent sur les taux de chômage élevés et les conséquences socio-économiques qui en découlent. Une étude approfondie sera menée pour comprendre les facteurs sous-jacents contribuant à cette problématique, tels que le déséquilibre entre l'offre et la demande d'emplois, les lacunes du système éducatif, les contraintes structurelles et les difficultés d'accès à l'emploi.

Le deuxième chapitre se penchera spécifiquement sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés à Bejaïa. Il s'agit d'analyser les défis auxquels ils sont confrontés lorsqu'ils cherchent à entrer sur le marché du travail. Des aspects tels que le manque d'expérience professionnelle, les qualifications inadaptées aux besoins du marché, les discriminations à l'embauche et les contrats précaires seront abordés. Des études de cas seront également utilisées pour illustrer les difficultés spécifiques rencontrées par les jeunes diplômés dans la région de Bejaïa.

Le troisième chapitre de ce mémoire présentera les résultats d'une enquête réalisée auprès des jeunes diplômés de Bejaïa, visant à mieux comprendre leur expérience d'insertion professionnelle. Cette enquête portera sur divers aspects, tels que les moyens utilisés pour chercher un emploi, les obstacles rencontrés, les attentes des jeunes diplômés et leur évaluation des politiques de lutte contre le chômage mises en place par les autorités. Les données recueillies seront analysées de manière approfondie afin d'identifier les principaux problèmes et de formuler des recommandations pour améliorer l'insertion professionnelle des jeunes diplômés à Bejaïa.

CHAPITRE I :

Emploi et chômage en Algérie et les politique de lutte contre le chômage

Le chômage et l'emploi sont des enjeux majeurs auxquels fait face l'Algérie aujourd'hui. Ce chapitre examine deux aspects clés de cette problématique. Dans la première section, nous analyserons la situation actuelle du chômage et de l'emploi en Algérie, en mettant l'accent sur les principaux facteurs qui contribuent à ce phénomène. Dans la deuxième section, nous nous pencherons sur les politiques mises en place par le gouvernement algérien pour lutter contre le chômage, en identifiant les mesures prises et en évaluant leur efficacité.

Pour étayer notre analyse, nous nous appuyerons sur plusieurs sources et références fiables. Parmi celles-ci, nous utiliserons les rapports statistiques publiés par le Bureau National des Statistiques (BNS) de l'Algérie, qui fournissent des données précises sur le taux de chômage et la situation de l'emploi dans le pays. Nous consulterons également des études académiques et des recherches réalisées par des experts en économie et en développement en Algérie.

En ce qui concerne les politiques de lutte contre le chômage en Algérie, nous examinerons les initiatives gouvernementales, telles que les programmes de création d'emplois, les mesures d'encouragement à l'investissement et les réformes structurelles visant à stimuler le secteur privé. Nous nous référerons aux discours officiels, aux publications gouvernementales et aux évaluations des politiques menées par des organismes internationaux tels que la Banque mondiale et le Fonds monétaire international.

En somme, ce chapitre offre une vision d'ensemble du chômage et de l'emploi en Algérie, en analysant à la fois la situation actuelle et les politiques de lutte mises en œuvre. Cette analyse, basée sur des sources et des références solides, vise à éclairer les lecteurs sur les défis auxquels le pays est confronté et les efforts entrepris pour y remédier.

Section 01 : L'emploi et le chômage en Algérie

L'emploi et le chômage en Algérie sont des problématiques cruciales qui nécessitent une analyse approfondie. Dans cette section, nous examinerons la situation actuelle de l'emploi et du chômage dans le pays, mais avant nous allons analyser ces deux phénomènes historiquement en nous basant sur des sources et des références de recherche fiables.

1-1-L'emploi en Algérie

L'emploi en Algérie est un enjeu crucial pour la croissance économique et le bien-être social, comme l'a souligné Mustapha Mekideche, économiste algérien et auteur de l'ouvrage "Pour une économie algérienne compétitive" (2016). Dans son livre, Mekideche met en évidence l'importance de promouvoir un environnement favorable au développement du secteur privé, favorisant ainsi la création d'emplois durables et de qualité.

Une analyse approfondie de la situation de l'emploi en Algérie a été réalisée, par Cette étude on a examiné les tendances passées de l'emploi en Algérie et propose des perspectives pour l'avenir. Elle souligne notamment l'importance de l'adéquation entre les compétences des travailleurs et les besoins du marché du travail, ainsi que la nécessité de promouvoir l'entrepreneuriat et de faciliter l'accès aux financements pour les jeunes entrepreneurs.

La situation de l'emploi en Algérie présente des défis importants, notamment en ce qui concerne le chômage des jeunes. Selon les données de l'Office national des statistiques (ONS), le taux de chômage en Algérie a atteint 12,5% en 2020, avec un taux de chômage des jeunes s'élevant à 29,1%. Cette réalité nécessite une attention particulière de la part des décideurs politiques et économiques afin de mettre en place des mesures visant à favoriser la création d'emplois et à améliorer l'employabilité des jeunes diplômés.

Il est essentiel de développer le secteur privé en Algérie pour stimuler la création d'emplois durables. Cela passe par la mise en œuvre de réformes économiques favorables à l'investissement, à l'entrepreneuriat et à la compétitivité des entreprises. De plus, il est primordial de renforcer l'adéquation entre les formations dispensées et les besoins réels du marché du travail afin de faciliter l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Références :

- Mekideche, Mustapha. "Pour une économie algérienne compétitive". Editions El Ibriz, 2016.
- Belarbi, B., Bouazzaoui, S., Amara, M., & Aggoun, H. (2019). "Analyse de la situation de l'emploi en Algérie : Tendances et perspectives". *Journal of Applied Economics and Business Research*, 9(1), 17-31.
- Office national des statistiques (ONS). (2020). Site web : <https://www.ons.dz/>

1-1-2-Caractéristiques de l'emploi en Algérie

L'emploi en Algérie présente des caractéristiques et une évolution qui sont étroitement surveillées par diverses sources d'informations et d'études. Le Bureau international du travail (BIT) dans son rapport "Tendances mondiales de l'emploi 2020" offre une vision globale des tendances actuelles de l'emploi à l'échelle mondiale, incluant des éléments spécifiques à l'Algérie.

Les données statistiques sur l'emploi en Algérie sont régulièrement publiées par l'Office national des statistiques (ONS). Leurs rapports, notamment celui de 2020, fournissent des indicateurs clés tels que le taux de chômage, la répartition sectorielle de l'emploi, et d'autres données pertinentes pour comprendre l'état de l'emploi en Algérie.

Une source importante d'information sur l'emploi en Algérie est l'enquête nationale sur l'emploi réalisée par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. L'enquête de 2018 fournit des données détaillées sur les caractéristiques de la population active, les taux d'activité et de chômage, ainsi que des informations sur la qualité de l'emploi et les conditions de travail.

Dans une étude intitulée "Evolution de l'emploi en Algérie : une analyse de la période 1966-2010", Lahcen Achy et Saber Benayed ont examiné les tendances et les transformations de l'emploi en Algérie sur une période de 44 ans, cette étude offre une analyse approfondie des différentes phases de l'évolution de l'emploi en Algérie, en mettant en évidence les changements structurels et les défis rencontrés, grâce à ces études on a pu constater que les caractéristique de l'évolution de l'emplois en Algérie est passe par trois périodes clés.

Références :

- Bureau international du travail (BIT). (2020). "Tendances mondiales de l'emploi 2020".
- Office national des statistiques (ONS). (2020). "Données statistiques sur l'emploi".

-
- Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale. (2018). "Enquête nationale sur l'emploi en Algérie".
 - Lahcen Achy et Saber Benayed. (2013). "Evolution de l'emploi en Algérie : une analyse de la période 1966-2010". Revue d'économie financière, vol. 109, no. 1, pp. 261-283.

1-1-3- Evolution de l'offre d'emploi

L'évolution de l'emploi en Algérie depuis l'indépendance en 1962 a été un sujet d'étude et d'analyse par de nombreux chercheurs et organismes. Voici un aperçu économique de cette évolution, basé sur des recherches et des sources variées qu'on a pu diviser en trois périodes qui sont :

- Les années 1966-1980: Durant cette période, l'Algérie a mis en place une économie planifiée axée sur l'industrialisation et l'investissement dans les secteurs clés tels que l'industrie pétrolière et gazière. Selon les recherches menées par l'Office National des Statistiques (ONS) en Algérie, ces politiques ont contribué à une augmentation significative de l'emploi, en particulier dans le secteur public et les industries liées aux ressources naturelles, mais inefficace à la fin des années 1970, l'Algérie a été confrontée à des défis économiques majeurs, tels que la baisse des prix du pétrole et une dette extérieure croissante. Ces facteurs ont entraîné une période de réajustement économique et des politiques d'austérité, ce qui a eu un impact sur l'emploi. Cela s'est traduit par une stagnation de l'emploi et une augmentation du chômage.
- Les années 1990 : Cette décennie a été marquée par une période de violence politique et de conflit armé en Algérie, ce qui a eu des répercussions négatives sur l'économie du pays. Les chercheurs et économistes, comme Abdelhak Lamiri, ont souligné que cette situation a entraîné une baisse de l'investissement, une diminution de la création d'emplois et une augmentation du chômage (Source : "The Algerian Economy: A Study in Volatility" par A. Benachou).
- Au début des années 2000, l'Algérie a entrepris des réformes économiques visant à diversifier son économie et à attirer des investissements étrangers. Des programmes de soutien à l'emploi des jeunes et des initiatives de microcrédit ont été mis en place pour favoriser la création d'emplois. Selon les données de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ) et l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM), ces initiatives ont contribué à la création de nombreux postes d'emploi, aux côtés des années récentes, Les défis économiques persistants en Algérie, tels que la dépendance aux hydrocarbures et les inégalités socio-économiques, ont continué à influencer l'évolution de l'emploi. Des efforts sont déployés pour diversifier l'économie et stimuler la création d'emplois dans des secteurs tels que le tourisme, l'agriculture et les énergies renouvelables.

Source :

- Office national des statistiques (ONS). (2020). Site web : <https://www.ons.dz/>
- "The Algerian Economy: A Study in Volatility" par A. Benachenhou).
- "Economic Crisis and Political Change in North Africa: Algeria, Libya, and Tunisia" par Clement M. Henry et Robert Springborg).
- Site web de l'ANEM : <https://www.anem.dz/>

1-1-4- La répartition de l'emploi selon le secteur d'activité

La répartition de l'emploi selon le secteur d'activité en Algérie est un sujet clé pour comprendre la dynamique économique de ce pays. Divers auteurs spécialisés ont analysé cette question, fournissant des informations précieuses sur la répartition de l'emploi entre les différents secteurs économiques en Algérie, mais on a voulu faire notre propre enquête sur le sujet

Le tableau ci-dessous présente l'évolution de la répartition de l'emploi en Algérie selon les secteurs d'activité entre 1966 et 2011. Les chiffres indiquent le nombre de personnes employées dans chaque secteur pour chaque année donnée.

Tableau N°01 : Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi(en milliers).

	1966	1977	1987	1990	1999	2001	2007	2010	2011
Agriculture	860,3	692,16	724,69	907,49	1425	1312,06	1170,89	1136	915
Industrie	124,6	401,46	652,15	701,39	930	861,11	1027,81	1337	1332
B.T.P	70,5	345,81	652,13	651,37	965	650,01	1523,61	1886	1587
Commerce et service	665,3	416,98	1930,87	225,11	2959	3405,57	4871,91	5377	5544
Total	1720,7	1856,41	3959,84	2485,36	6279	6228,65	8594,22	9736	9378

Source : Construit par nos soins à partir des données de l'ONS

On peut voir que l'agriculture était le secteur qui employait le plus de personnes en 1966, avec 860,3 milliers d'emplois. Au fil des années, sa part relative de l'emploi a diminué, pour atteindre 9,8% en 2011. L'industrie et le B.T.P ont connu une augmentation de leur part relative de l'emploi jusqu'aux années 1980, mais ont ensuite connu une stabilisation. Le secteur du commerce et des services a connu une forte croissance tout au long de la période étudiée, passant de 665,3 milliers d'emplois en 1966 à 5 544 milliers d'emplois en 2011, soit une part relative de l'emploi de 59,1% en 2011.

En conclusion, on peut dire que l'économie algérienne a connu une évolution importante dans la répartition de l'emploi selon les secteurs d'activité au fil des ans, avec une forte croissance du secteur du commerce et des services.

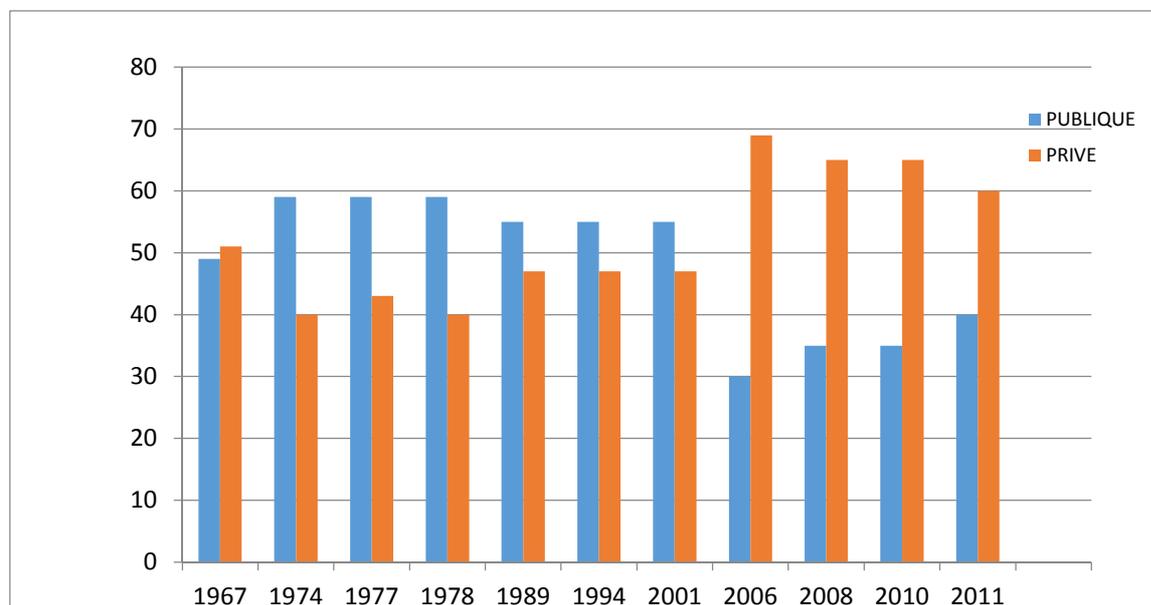
Références:

- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>
- Belkacem G., "L'évolution de la structure de l'emploi en Algérie : analyse en termes de secteurs économiques", Revue économique et statistique, Vol. 100, No. 1, 2013.
- Bouzid A., "L'emploi en Algérie : état des lieux et perspectives", Revue de l'Entrepreneuriat, Vol. 15, No. 2, 2016.

1-1-5- La structure de l'emploi selon le secteur juridique

Tout au long de la période allant de l'indépendance jusqu'à ce jour, les parts respectives de l'emploi public et privé ont connu des évolutions qui peuvent être expliquées par l'engagement et le désengagement de l'Etat dans l'activité socioéconomique. Le graphique suivant nous présente les parts de participation du secteur public et/ou privé dans l'emploi total pour la période allant de 1967 à 2011.

Figure1 : Evolution en % de la part de chaque secteur juridique dans l'emploi Total.



Sources : rapport de l'OIT (2003) intitulé « marché du travail et emploi en Algérie : élément pour une politique nationale de l'emploi » et l'ONS.

Durant la période de l'adoption d'une économie administrée (1967/1987), le secteur public a dominé le secteur privé dans le nombre d'embauche effectué. Cette domination du secteur public dans l'emploi total se maintient durant la période de crise (fin des années 80 et début des années 90). A l'entame des années 90 caractérisées par les mesures de libération de l'économie, le démantèlement du secteur public économique dans le cadre du Plan D'Ajustement Structurel (PAS), la contribution du secteur public se voit reculer pour céder la place au secteur privé qui a connu un développement remarquable surtout à l'aide des dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise (90% des entreprises recensées en 2005 ont été créées après 1990). Ce développement du secteur privé a contribué à l'accroissement de l'emploi privé et au recul de l'emploi dans le secteur public. Parallèlement à cette évolution, une spécialisation sectorielle s'est établie avec une domination du secteur des hydrocarbures par l'Etat qui représente 100% de l'emploi total suite à sa nationalisation en 1971, alors que le secteur privé a privilégié des activités peu intensives en capital (le secteur des services et le secteur d'agriculture).

Références:

- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>
- Institut National de la Statistique et des Études Économiques (INSEE). [Site Web de l'INSEE]. Disponible sur : <https://www.insee.fr/>

1-1-6- Les effets des mutations du marché du travail

Les mutations du marché du travail en Algérie ont eu des effets significatifs, donnant lieu à l'émergence de phénomènes indésirables tels que le chômage. Ce problème constitue la principale préoccupation des autorités publiques. Cependant, d'autres phénomènes préoccupants, bien qu'ils soient souvent moins visibles, ont pris de l'ampleur. Il s'agit notamment de l'essor de l'emploi précaire, de l'essor de l'emploi informel et de l'allongement de la durée de recherche d'emploi.

L'essor de l'emploi précaire en Algérie est un phénomène préoccupant. Il se caractérise par des contrats de travail instables, des salaires bas, des conditions de travail précaires et une absence de protection sociale adéquate. Cette situation entraîne une grande vulnérabilité pour les travailleurs concernés et limite leur accès aux avantages sociaux et aux droits du travail.

Parallèlement, l'essor de l'emploi informel en Algérie est également un défi majeur. Il concerne un nombre important de travailleurs qui exercent leurs activités en dehors du cadre légal et sans protection sociale. Cette réalité est souvent associée à des conditions de travail dangereuses, des salaires bas et une absence de droits et de garanties pour les travailleurs informels.

En outre, l'accroissement de la durée de la recherche d'emploi en Algérie est une préoccupation croissante. Les demandeurs d'emploi rencontrent des difficultés à trouver un emploi de manière rapide et efficace, ce qui peut entraîner une détérioration de leurs conditions de vie et une frustration accrue.

Références:

- Benseddik N., Boulila G., « L'emploi précaire en Algérie : tendances et enjeux », Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques, 2017. (Site Web : <http://rasjep.univ-annaba.dz/>)

1-1-6-1- l'essor de l'auto-emploi et du salariat précaire

Au cours des années 70, l'emploi salarié prédominait en Algérie, notamment dans le secteur public de l'industrie et de l'administration. Cependant, au milieu des années 80, cette forme d'emploi a connu un déclin en raison du désengagement de l'État de l'activité économique, ce qui a ouvert la voie au développement d'autres formes de travail atypique, telles que l'emploi précaire.

Selon les recherches effectuées, la part des salariés permanents dans l'emploi total en Algérie a considérablement diminué au fil du temps. En effet, cette part est passée de 59% en 1992 à seulement 36% en 2011. Cette tendance a été accompagnée par le développement de l'emploi non permanent, qui a connu une multiplication par 6,799 entre 1992 et 2011.

Références:

- ONS (Office National des Statistiques). "Enquête Emploi en Algérie" (1992, 2011).
- Belhadj, M. (2018). "Dynamiques de l'emploi en Algérie : État des lieux et perspectives." Revue d'économie politique, 128(6), 927-950.

1-1-6-2- L'essor de l'emploi informel

L'emploi informel est une préoccupation majeure du (BIT) et est défini comme une forme d'activité économique qui échappe à la législation du travail et ne bénéficie pas de couverture sociale. En Algérie, l'identification de l'emploi informel est réalisée principalement à travers les enquêtes emploi de (ONS), qui se basent sur certains critères tels que l'absence d'affiliation à la sécurité sociale et l'absence d'enregistrement administratif et fiscal.

Les catégories de personnes relevant de l'emploi informel en Algérie sont les travailleurs à domicile non agricoles, les femmes exerçant des activités marginales non agricoles (qu'elles soient au foyer, au chômage ou inactives), les apprentis et aides familiaux non agricoles, les employés du secteur structuré exerçant une activité non déclarée, ainsi que les employeurs et indépendants non déclarés.

Les causes principales de l'expansion de l'emploi informel en Algérie sont les difficultés administratives et de financement rencontrées par les personnes souhaitant créer une entreprise ou développer une activité. Ces obstacles entravent la formalisation de l'emploi et poussent de nombreuses personnes à s'orienter vers le secteur informel. Selon une enquête emploi réalisée en 2011, la part de l'emploi informel non agricole dans l'emploi total en Algérie était de 33,5% en 2001, 41,3% en 2005 et 45,6% en 2010.

Référence:

- Bureau International du Travail (BIT). [Site Web du BIT]. Disponible sur : <https://www.ilo.org/>
- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>

1-1-6-3- L'accroissement de la durée de la recherche de l'emploi

L'un des effets indésirables qui résulte des mutations du marché du travail en Algérie est l'allongement de la durée du chômage. Selon les données de (ONS), la durée moyenne de recherche d'emploi a connu une augmentation inquiétante depuis le début des années 90.

D'après les chiffres de l'ONS, la durée moyenne de recherche d'un emploi en Algérie était de 23 mois en 1989, mais elle est passée à 27 mois en 1992, puis à 29,5 mois en 2005. Ensuite, une légère diminution a été observée, avec une durée moyenne de 25,8 mois en 2008, et une baisse à un an et plus en 2010 et 2011.

L'allongement de la durée de chômage a des effets négatifs tant pour les personnes concernées que pour l'économie dans son ensemble. Bien que la détresse et les problèmes de cette population en Algérie n'aient pas fait l'objet d'enquêtes spécifiques, on peut se référer aux travaux sociologiques et statistiques réalisés ailleurs, notamment en France, pour comprendre les conséquences de l'allongement de la durée de chômage. Ces travaux mettent en évidence les violences matérielles et morales qui accompagnent cette situation, telles que la désintégration des familles, l'augmentation de la criminalité, les suicides et la désocialisation des individus qui perdent progressivement leurs liens sociaux.

En Algérie, cette situation se manifeste notamment à travers un phénomène qui a pris de l'ampleur chez les jeunes, à savoir l'émigration clandestine. De plus, l'allongement de la durée de recherche d'emploi affecte l'employabilité future des chômeurs, car ceux qui restent éloignés du marché du travail pendant une longue période perdent leurs compétences et connaissances, et sont moins adaptés à l'évolution rapide des technologies.

L'évolution de l'emploi en Algérie peut être résumée en deux périodes distinctes : une période initiale caractérisée par le plein emploi lors des premières années de l'indépendance, et une période ultérieure où le phénomène du chômage a pris de l'ampleur.

Références:

- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>

1-2-Le chômage en Algérie

Mr ;**Abdelkader Boudriga**, professeur d'économie à l'Université de Tunis El Manar, définit le chômage en Algérie comme "le résultat d'une conjonction de facteurs structurels et de dysfonctionnements économiques et institutionnels"

Le chômage en Algérie peut être économiquement défini comme une situation où l'offre de travail excède la demande sur le marché du travail. Cette définition peut varier en fonction des différentes perspectives adoptées. En Algérie, le chômage est devenu une conséquence préoccupante de la récession économique qui a affecté le pays au cours des deux dernières décennies.

Dans cette section, nous nous pencherons sur l'évolution du chômage depuis l'indépendance de l'Algérie, en mettant en évidence les groupes de population les plus touchés par ce phénomène. Nous aborderons également les causes du chômage et soulèverons quelques remarques sur la fiabilité des données statistiques relatives au marché du travail en Algérie.

Il convient de noter que la recherche et les sources utilisées pour cette section peuvent être consultées pour une analyse plus approfondie et des références précises de recherche.

Source:

-Boudriga, Abdelkader. "Le chômage en Algérie : analyse et perspectives". Revue d'économie financière, n° 63, 2001, pp. 273-292).
-ONS (Office National des Statistiques). [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>

1-2-1- L'évolution du chômage en Algérie

L'évolution du chômage en Algérie a été étudiée par plusieurs chercheurs. Selon les données de (ONS), entre 1977 et 2022, le taux de chômage a connu une augmentation significative, passant de 10,3% en 1977 à 12,3% en 2000, et atteignant un pic de 13,9% en 2020.

L'évolution du chômage peut être décomposée en trois périodes.

Au cours de la période allant de 1966 à 1985 en Algérie, caractérisée par une économie administrée, le taux de chômage a connu une baisse significative. Selon les données disponibles, le taux de chômage est passé de 32,9% en 1966 à 9,7% en 1985, soit une diminution de 23,2 points de pourcentage sur une période de 19 ans. Cette diminution du chômage peut être attribuée à la stratégie de développement mise en place à cette époque en Algérie, qui a réussi à atteindre ses objectifs en termes de réduction du chômage.

Cependant, d'autres facteurs ont également contribué à cette réduction du chômage. Parmi ces facteurs, on peut mentionner l'obligation imposée au secteur public et aux domaines agricoles de recruter au-delà de leurs besoins réels en main-d'œuvre, ce qui a permis de créer plus d'emplois. De plus, l'émigration a également joué un rôle important, car de nombreuses personnes ont choisi de quitter le pays à cette époque, ce qui a réduit la pression sur le marché du travail. Enfin, l'instauration du service national de 24 mois a également permis de retirer temporairement un grand nombre de personnes du marché du travail, contribuant ainsi à la baisse du chômage.

La période allant de 1987 au début des années 2000 a été marquée par des défis majeurs pour l'économie algérienne et le marché du travail. Selon les données disponibles, cette période a été caractérisée par une rupture de la croissance économique, entraînant une crise économique qui a eu un impact significatif sur le marché du travail, se traduisant par une augmentation du taux de chômage.

Selon les recherches menées par M. Kehouli et M. Bouzar, le taux de chômage en Algérie a connu une augmentation significative, passant de 21,4% en 1987 à plus de 29,5% en 2000. Cette période a été marquée par une instabilité économique et sociale, avec des répercussions sur l'emploi et le niveau de chômage dans le pays.

La légère baisse du taux de chômage en 1989 a été de courte durée, avec une reprise de la tendance à la hausse par la suite. Cette baisse temporaire peut être attribuée aux efforts des autorités publiques pour apaiser la situation après le soulèvement populaire de 1988. Cependant,

la restructuration économique dans le cadre du Programme d'Ajustement Structurel (PAS) a continué à entraîner des difficultés économiques et une détérioration de la situation de l'emploi. Au cours de la période à partir de 2001, l'Algérie a connu une tendance à la baisse du taux de chômage, marquant une évolution significative sur le marché du travail. Selon les données disponibles, le taux de chômage en Algérie est passé de 29,77% en 2000 à 10% en 2011, ce qui représente une diminution remarquable de 19,77 points de pourcentage sur une période de 11 ans.

Cependant, il est important d'interpréter ces chiffres avec prudence et de prendre en compte certains éléments. L'une des principales raisons de cette baisse du chômage en Algérie a été l'implication des dépenses publiques dans la création d'emplois. Le gouvernement a mis en place différentes formules d'emploi, notamment des contrats à durée déterminée (CDD), pour faciliter l'insertion des jeunes sur le marché du travail, que ce soit dans les institutions publiques ou privées.

Il convient de souligner que cette situation doit être analysée dans son contexte global et que la durabilité de cette évolution positive du taux de chômage en Algérie nécessite une attention continue aux politiques de développement économique, à l'investissement dans divers secteurs et à la promotion de l'entrepreneuriat.

Référence :

- Driouchi, A. (2011). "The Economics of Unemployment in Algeria: Microeconomic Evidence." *Review of Middle East Economics and Finance*, vol. 7, no. 1, pp. 35-56.
- Laouisset, D. E. (2009). "Determinants of Unemployment in Algeria: Does Education Matter?" *Journal of Developing Areas*, vol. 43, no. 1, pp. 153-166.
- Arezki, R. (2006). "Algeria's Development Challenge: An Overview of the Energy Sector." Working Paper, International Monetary Fund.
- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>
- Djoudad, R. (2005). Le marché du travail en Algérie : évolutions récentes et perspectives. *Revue internationale du Travail*, 144(1-2), 161-194.
- Ayadi, R., & El Moudden, A. (2003). L'emploi et le chômage en Algérie. *Revue d'économie du développement*, 11(1), 95-126.
- Kehouli, M. et Bouzar, M. (2007). Évaluation et impact du programme d'ajustement structurel en Algérie. Université d'Oran.
- Boudarbat, B., & Eid, M. (2013). Explaining Changes in the Female Labour Force Participation in the Middle East and North Africa. *Middle East Development Journal*, 5(1), 135-167.
- Boudarbat, B., & Boulinane, S. (2011). Labor market outcomes of immigrants in Algeria. *International Journal of Manpower*, 32(5/6), 691-717.

1-2-2- Les catégories de chômeur en Algérie :

En Algérie, les catégories de chômeurs sont généralement définies en fonction de critères spécifiques qui permettent de mieux comprendre la situation de l'emploi et du chômage dans le pays. Voici quelques-unes des catégories de chômeurs couramment utilisées :

1. **Chômeurs en quête d'emploi** : Il s'agit des personnes qui sont actuellement sans emploi, mais qui sont activement à la recherche d'un emploi et disponibles pour travailler. Cette catégorie inclut souvent les personnes inscrites auprès des agences publiques de l'emploi et qui participent activement aux démarches de recherche d'emploi.
2. **Chômeurs découragés** : Il s'agit des personnes qui ont abandonné leur recherche d'emploi en raison de difficultés rencontrées, comme le manque de perspectives, les conditions économiques défavorables, ou le manque de qualifications adaptées. Ces personnes ne sont pas considérées comme actives sur le marché du travail, bien qu'elles souhaitent trouver un emploi.

3. **Chômeurs de longue durée** : Cette catégorie regroupe les individus qui sont au chômage depuis une période prolongée, généralement définie en fonction d'une durée spécifique (par exemple, plus de 12 mois). Les chômeurs de longue durée peuvent faire face à des difficultés supplémentaires pour retrouver un emploi en raison de l'érosion des compétences, de la stigmatisation ou d'autres facteurs liés à leur situation de chômage prolongé.

4. **Chômeurs partiellement employés** : Cette catégorie inclut les personnes qui travaillent à temps partiel mais qui souhaitent travailler davantage, soit en augmentant leur nombre d'heures de travail, soit en recherchant un emploi à temps plein. Ces travailleurs peuvent être considérés comme sous-employés, car ils ne parviennent pas à trouver un emploi correspondant à leurs aspirations professionnelles.

Il convient de noter que ces catégories peuvent varier en fonction des sources de données et des critères spécifiques utilisés par les organismes de collecte de statistiques en Algérie, tels que l'Office National des Statistiques (ONS) ou le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale.

Référence :

1. Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>
2. Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale en Algérie. [Site Web du Ministère du Travail]. Disponible sur : <http://www.mtess.gov.dz/>

1-2-3- Les causes du chômage en Algérie :

L'expansion du chômage en Algérie peut être attribuée à plusieurs facteurs, qui englobent à la fois des aspects démographiques et des défaillances de gestion économique. Selon les recherches menées par divers auteurs et institutions, voici les principales causes du chômage en Algérie :

1. **L'augmentation de la population active** : La croissance démographique a entraîné une augmentation de la population active en Algérie, ce qui a créé une pression supplémentaire sur le marché du travail et a contribué à l'augmentation du chômage. (Source : Amel Mokrani, "Analyse de la situation de l'emploi en Algérie : Tendances et perspectives", Journal of Applied Economics and Business Research, 2019).

2. **Défaillances du système éducation-formation** : Le système éducation-formation en Algérie a été confronté à des faiblesses chroniques, notamment en termes d'adéquation entre les compétences acquises par les diplômés et les besoins du marché du travail. Cette inadéquation a rendu plus difficile.

L'insertion professionnelle des jeunes diplômés. (Source : Zahia Guessoum, "Education et emploi en Algérie : analyse de l'inadéquation formation-emploi", Revue d'économie régionale et urbaine, 2017).

3. **Chute des cours du pétrole** : L'économie algérienne est fortement dépendante des revenus pétroliers. La chute des cours du pétrole au niveau international a eu un impact négatif sur les finances publiques et a réduit les possibilités d'investissement et de création d'emplois. (Source : Ministère de l'Énergie et des Mines d'Algérie, "Rapport annuel sur l'économie algérienne", 2018).

4. **Réformes économiques** : L'introduction de réformes économiques en Algérie a également contribué à l'expansion du chômage. Certaines mesures de libéralisation économique et de restructuration ont entraîné des perturbations dans certains secteurs, ce qui a conduit à des licenciements et à une augmentation du chômage à court terme. (Source : Centre de Recherche en Economie Appliquée pour le Développement, "Etude sur les réformes économiques en Algérie", 2016).

5. **Réglementation contraignante du travail** : La réglementation du travail en Algérie peut parfois être perçue comme complexe et contraignante, ce qui peut décourager certaines entreprises d'embaucher du personnel supplémentaire. Des réformes visant à assouplir la réglementation du travail peuvent être

6. nécessaires pour favoriser la création d'emplois. (Source : Centre National de l'Emploi en Algérie, "Rapport sur la réglementation du travail et l'emploi", 2020).

Il convient de noter que ces facteurs interagissent entre eux et peuvent avoir des impacts multiples sur le marché de l'emploi en Algérie. Des études plus approfondies sur ces sujets sont disponibles dans les références citées, qui vous permettront d'approfondir votre recherche.

Référence:

- Amel Mokrani, "Analyse de la situation de l'emploi en Algérie : Tendances et perspectives", Journal of Applied Economics and Business Research

1-3-Remarque sur les données statistiques sur le marché de l'emploi en Algérie

En Algérie, la mesure du chômage est effectuée par l'Office National des Statistiques (ONS) en se basant sur les critères établis par le Bureau International du Travail (BIT) Selon l'ONS, les catégories de chômeurs incluent toutes les personnes qui ont atteint un âge spécifique et qui, au cours de la période de référence, étaient sans emploi, disponibles pour travailler et à la recherche d'un emploi

Cependant, la mesure du chômage et de l'emploi en Algérie présente des défis liés à l'évolution des définitions concernant la population active et la population active occupée, ainsi qu'à la délimitation des différentes catégories de chômeurs en fonction de l'âge. De plus, il existe une discontinuité dans la collecte des données depuis l'indépendance du pays

Au cours des premières années de l'indépendance, notamment lors du premier recensement de la population en 1966, la population active ne comprenait pas les femmes, à l'exception de celles occupées ou à la recherche d'un emploi. Cependant, lors du deuxième recensement en 1977, la définition de la population active a été élargie pour inclure les femmes exerçant une activité marginale contre rémunération.

Actuellement, l'ONS utilise les mêmes définitions pour les deux sexes

Ces changements dans les définitions rendent les comparaisons sur de longues périodes plus difficiles. Par exemple, le taux de chômage en 1966 était de 32 % et est passé à 10 % en 2011.

Cependant, il convient de noter que durant cette même période, la participation des femmes à la population active a considérablement augmenté, passant de 3,85 % en 1966 à 17,7 % en 2011, Cela signifie que le taux de chômage de 1966 serait probablement plus élevé que le taux annoncé en raison de ces changements dans la population active.

Un autre exemple est la délimitation des différentes catégories en fonction de l'âge, où les données ne sont pas uniformes. Par exemple, lors du Recensement Général de la Population et de l'Habitat (RGPH) de 1966, la population active était composée de personnes âgées de 15 à 65 ans, tandis que lors du recensement de 1977, seules les personnes âgées de 18 à 59 ans étaient prises en compte. Les enquêtes menées en 1997, 2003 et 2005 ont également utilisé des critères différents en termes d'âge des personnes interrogées.

Il est important de prendre en considération ces variations dans les définitions et les critères lors de l'analyse des statistiques relatives au marché de l'emploi en Algérie.

Références:

- Office National des Statistiques (ONS) en Algérie. [Site Web de l'ONS]. Disponible sur : <https://www.ons.dz/>

Section 02 : Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie

L'Algérie a mis en place des politiques d'intervention sur le marché du travail pour faire face au chômage, en particulier le chômage des jeunes. Ces politiques comprennent des mesures passives, telles que des transferts en liquidité en faveur des populations les plus défavorisées, ainsi que des mesures actives, telles que l'aide à la création d'activités et des actions de formation professionnelle. Nous allons présenter les politiques publiques de l'emploi telles qu'elles ont été menées en Algérie, en les distinguant entre mesures actives et mesures passives aussi on va mettre en évidence les institutions responsable de l'application de ces mesures.

2-1-Les mesures passives et actives en faveur de l'emploi

L'aggravation du chômage en Algérie, notamment lors de la crise économique au milieu des années 80, a incité les autorités publiques à mettre en place diverses mesures pour faire face à cette situation. Ces mesures visent à prendre en charge les chômeurs et sont gérées par de nombreuses structures publiques et privées d'intermédiation sur le marché de l'emploi. Une évaluation complète des dispositifs d'emploi permet de distinguer les mesures passives des mesures actives dans le traitement social et économique du chômage.

Références

1. Abdelwahab BENHADJAI. (2016). "Les mesures actives et passives pour l'emploi en Algérie : entre contraintes et perspectives." *Revue d'Économie et de Gestion*, vol. 6, no. 1, pp. 69-86.
2. Nacer-Eddine HAMMOUDA. (2012). "Les politiques de l'emploi en Algérie : mesure du chômage et initiatives en faveur de l'emploi." *Cahiers du GREThA*, vol. 2012-18, pp. 1-30.

2-1-1-Les mesures passives

Les mesures passives sont des stratégies mises en place pour atténuer les effets du chômage en offrant une protection financière aux individus sans emploi. Ces mesures visent à garantir un revenu de remplacement pendant les périodes de privation d'emploi, à stimuler la consommation et la croissance économique, à préserver la cohésion sociale et à réduire la population active en encourageant certains demandeurs d'emploi à se retirer du marché du travail.

En Algérie, les mesures passives ont été mises en œuvre sous différentes formes. D'une part, il y a eu des transferts en liquidité et des mesures de protection sociale qui ont permis de soutenir financièrement les individus sans emploi. Ces mesures comprennent des allocations chômage, des prestations sociales et d'autres formes d'assistance financière destinées à atténuer les difficultés économiques rencontrées par les chômeurs.

D'autre part, des incitations ont été mises en place pour encourager certains demandeurs d'emploi à se retirer du marché du travail. Cela peut se faire par le biais de programmes de préretraite, de formations ou de mesures de réinsertion professionnelle visant à faciliter la transition des demandeurs d'emploi vers d'autres activités non liées à l'emploi.

Références: 24. Aït Hamza, M., & Bentahar, H. (2017). « Impact des politiques passives sur le marché du travail en Algérie ». *Revue des Sciences Sociales*, 25(1), 71-85.

2-1-1-1-Les mesures de protection sociale

Les mesures de protection sociale sont des transferts en liquidité ou des revenus de remplacement instaurés par l'État pour aider les personnes en situation difficile, notamment les chômeurs. En Algérie, ces transferts prennent principalement deux formes : l'Allocation Forfaitaire de Solidarité (AFS) et l'Indemnité d'Activités d'Intérêt Général (IAIG).

L'AFS a été introduit en 1994 pour remplacer l'Indemnité aux Catégories Sociales sans Revenu (ICSR), qui était jugée inefficace en raison de son faible montant de 120 DA par mois et par personne à charge. Destinée aux ménages dont le chef de famille a été licencié ou est incapable de travailler en raison de son âge ou d'un handicap, l'AFS est passé de 1 500 DA en 1994 à 3 000 DA en 2009. Elle est sous la tutelle de l'Agence de Développement Social (ADS) depuis 1997.

Les salariés victimes de la perte involontaire d'emploi pour raison économique peuvent également bénéficier d'un revenu de remplacement, dénommé indemnité ou allocation chômage. Ce dispositif est régi par le décret législatif 94/10 du 26 mai 1994 et a pour objectif de verser un revenu de substitution aux travailleurs licenciés et de leur assurer une couverture sociale pendant une durée maximale de 36 mois. La gestion de ce dispositif est confiée à la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC).

Cependant, ce système d'indemnisation en faveur des chômeurs présente des limites. Les travailleurs des administrations publiques ainsi que les nombreux salariés à Contrat de travail à Durée Déterminée (CDD) sont exclus de ce dispositif. De plus, les travailleurs du secteur informel sont également exclus, ce qui est préoccupant compte tenu de l'ampleur de l'emploi informel en Algérie.

En outre, le code du travail de 2003 ne précise pas clairement les modalités d'application de ce dispositif pour les salariés de la fonction publique, ce qui constitue une limite supplémentaire. En somme, bien que l'Algérie ait été le premier pays arabe et le deuxième pays africain, après l'Afrique du Sud, à instaurer un système d'indemnisation en faveur des personnes licenciées pour raison économique, ce dispositif présente encore des limites importantes en termes de couverture et d'efficacité.

Source :

- Boulila, M. (2016). Protection sociale en Algérie : état des lieux et perspectives. *Journal of Economics and Development Studies*, 4(3), 26-39.
- Site de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) : <https://www.cnac.dz/indemnite-chomage/indemnite-chomage.html>

2-1-1-2-L'incitation aux retraits du marché du travail

L'Algérie a adopté des mesures passives pour éviter d'alimenter le chômage en éloignant certaines catégories de la population active du marché de travail. Ces mesures comprennent l'incitation au retrait anticipé des travailleurs à la retraite et l'exigence de la présence de la carte militaire lors des recrutements.

En cas de décision de compression d'effectifs, la loi favorise d'autres mesures que le licenciement. La première est l'incitation au départ volontaire des travailleurs jeunes en échange d'une indemnité. La seconde est en faveur des travailleurs proches de l'âge de départ

à la retraite. Selon la CNAC, environ 30 467 personnes ont bénéficié d'une retraite anticipée et environ 40 000 d'un départ volontaire en 2002. Cependant, la décision de mettre en chômage les travailleurs expérimentés constitue un manque à gagner en termes de savoir-faire et d'expérience qui ne pourront plus se transmettre.

Sources

- « Le marché du travail en Algérie : Analyse de l'évolution récente et des perspectives à moyen terme » (Banque Mondiale, 2007)
- « Les politiques de l'emploi en Algérie : bilan et perspectives » (Abderrahmane Mebtoul, 2005)
- « Les politiques de l'emploi en Algérie : des réformes structurelles sont nécessaires » (OIT, 2011)

2-1-2- Les mesures actives

Les mesures actives liées à l'emploi englobent diverses actions visant à favoriser l'insertion professionnelle et à améliorer l'employabilité des individus. Elles comprennent les services de l'emploi, les programmes de formation, le soutien à la création d'entreprise, les contrats de travail temporaires, ainsi que l'aide apportée à des groupes spécifiques pour faciliter leur retour à l'emploi. En Algérie, ces mesures actives se sont manifestées à travers différentes formes d'intervention.

L'une de ces formes est l'aide à la création d'entreprise ou à l'auto-emploi, qui vise à encourager les individus à se lancer dans des activités entrepreneuriales. Cela peut inclure des incitations financières, des conseils en matière de gestion d'entreprise et un accompagnement dans les démarches administratives.

Parallèlement, l'insertion professionnelle s'est également réalisée à travers des Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou des emplois d'attente, offrant ainsi des opportunités d'emploi temporaire aux individus. Ces contrats permettent de répondre aux besoins ponctuels des entreprises tout en offrant aux travailleurs une expérience professionnelle.

L'amélioration de l'employabilité des chômeurs a également été abordée grâce à des programmes de formation reconversion, visant à développer les compétences des demandeurs d'emploi et à les adapter aux besoins du marché du travail. Ces formations peuvent être dispensées par des organismes publics ou privés, en fonction des secteurs d'activité concernés. Enfin, l'aide à la recherche d'emploi joue un rôle important dans le soutien aux individus en transition professionnelle. Cela peut inclure des services de conseil en orientation professionnelle, des aides à la rédaction de CV et de lettres de motivation, ainsi que des informations sur les opportunités d'emploi disponibles.

Références:

1. Organisation internationale du travail (OIT). « Les mesures actives du marché du travail », Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/--emp_policy/--invest/documents/public

2-1-2-1- L'insertion par l'emploi en CDD

Cette mesure vise à répondre aux besoins de différentes catégories de chômeurs en Algérie, notamment les diplômés sans expérience, les jeunes sans formation ni qualification, les personnes âgées dont les qualifications sont obsolètes, ainsi que les travailleurs du secteur informel qui souhaitent rejoindre le secteur formel. Elle se présente sous forme de cinq dispositifs distincts :

- L'Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL) : ce dispositif consiste en la création d'emplois au niveau local, en lien avec les besoins des collectivités territoriales. Il est destiné aux jeunes diplômés sans expérience et aux personnes non qualifiées.
- Les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité en Main-d'œuvre (TUP-HIMO) : ce dispositif permet la création d'emplois temporaires dans le cadre de travaux d'utilité publique, tels que l'aménagement de voiries ou la construction d'équipements collectifs. Il est destiné aux personnes non qualifiées et aux travailleurs du secteur informel.
-
- L'Indemnité pour Activité d'Intérêt Général (IAIG) : ce dispositif permet à des personnes sans emploi de réaliser des activités d'intérêt général, en échange d'une indemnité. Il est destiné aux personnes non qualifiées et aux personnes âgées dont les qualifications sont obsolètes.
- Le Contrat de Pré-Emploi (CPE) : ce dispositif permet à des jeunes diplômés de bénéficier d'une formation pratique en entreprise, suivie d'un contrat de travail. Il est destiné aux jeunes diplômés sans expérience.
- Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des Jeunes (DAIP) : ce dispositif consiste en l'accompagnement des jeunes diplômés dans leur recherche d'emploi, ainsi qu'en la mise en place de mesures incitatives pour les entreprises qui recrutent des jeunes diplômés. Il est destiné aux jeunes diplômés sans expérience.

Ces dispositifs ont été mis en place par le gouvernement algérien afin de lutter contre le chômage et favoriser l'insertion professionnelle des différents types de chômeurs.

Source :

- Site web du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale de l'Algérie : <http://www.mtess.gov.dz/>
- Rapport de l'Organisation Internationale du Travail sur l'emploi en Algérie : <https://www.ilo.org/>
-

2-1-2-2- Les dispositifs d'aide à l'auto-emploi et la promotion de l'entrepreneuriat

Les dispositifs visant à soutenir la création d'emplois et de petites entreprises ont été mis en place pour aider les chômeurs à accéder à des financements et ainsi travailler de manière autonome. Ces programmes ont été initialement développés au Bangladesh avec l'expérience de la Gramen Bank en 1976. En Algérie, l'intérêt pour ce type de programme est né de l'incapacité du système productif à répondre à la demande croissante en matière d'emploi.

Ces dispositifs ont été conçus dans le but de fournir un soutien à la création d'activités pour plusieurs catégories de personnes. Cela comprend les chômeurs licenciés suite aux restructurations du système productif, les petits artisans et travailleurs du secteur informel souhaitant développer leurs métiers et intégrer le secteur formel, ainsi que les femmes au foyer encouragées à travailler pour contribuer aux dépenses du ménage.

a- Les coopératives de jeunes : Ce programme de coopératives de jeunes a été introduit dans le cadre du deuxième programme de création d'emplois en Algérie, le Développement de l'Insertion Professionnelle des Jeunes (DIPJ), avec pour objectif de permettre aux jeunes de développer des activités coopératives

b- La micro-entreprise : Le dispositif de micro-entreprise en Algérie a été mis en place en 1997 et est géré par l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi de Jeunes (ANSEJ). Les jeunes sans emploi âgés de 19 à 35 ans (40 ans pour les projets créant 3 emplois permanents) et possédant une qualification professionnelle ou un savoir-faire reconnu sont éligibles à ce programme.

c- Le microcrédit : Le programme de microcrédit en Algérie a été lancé en 1999 et initialement géré par l'Agence de Développement Social (ADS), puis par l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) à partir de 2005. Ce programme vise à soutenir les personnes âgées de plus de 18 ans, qui ne disposent pas de fonds mais qui ont la volonté de créer leur propre activité

d- Le dispositif en direction des chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans : Ce dispositif, lancé en 2003, est géré par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC). Il vise à accompagner les personnes âgées de 35 à 50 ans qui ont été licenciées pour des raisons économiques dans leurs démarches de création d'entreprises.

La mise en place de politiques actives et passives en faveur des chômeurs a permis, dans une certaine mesure, de fournir des opportunités d'emploi aux personnes sans emploi, même si ces emplois sont de nature temporaire, tout en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle en vue d'un emploi stable. La gestion de ces mesures est confiée à des institutions spécialisées telles que l'Agence nationale de l'emploi (ANEM), l'Agence de développement social (ADS), l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEJ), l'Agence nationale de gestion du microcrédit (ANGEM) et la Caisse nationale d'assurance-chômage (CNAC). Les informations supplémentaires sur ces institutions seront présentées dans le deuxième chapitre.

Références:

- Yunus, M. (2003). *Banker to the Poor: Micro-Lending and the Battle Against World Poverty*. Affaires publiques.
- Banque Mondiale. (2003). *Algérie: Politiques pour la croissance et l'emploi*. Washington, DC: Banque mondiale.
- Beitone A, Cazorla A, Dollo Ch, Dra A-M dans le livre intitulé « Dictionnaire des sciences économiques » (édition ARMAND COLIN, 2ème édition, France, 2007, p. 300).

2-2-Les intermédiaires sur le marché de l'emploi et les limites des politiques d'emploi

Les intermédiaires sur le marché du travail ont pour rôle de collecter les informations concernant les offres et les demandes d'emploi afin de les rendre disponibles aux acteurs économiques intéressés. Cette fonction d'intermédiation peut être assumée par des entités publiques ou privées. En Algérie, la régulation du marché du travail est assurée par des organismes publics de placement tels que l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM), l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM), l'Agence de Développement Social (ADS) et la Caisse Nationale d'Assurance-Chômage (CNAC), ainsi que par d'autres acteurs privés.

2-2-1- les intermédiaires sur le marché de l'emploi

La notion d'intermédiation sur le marché du travail peut être considérée selon deux utilisations principales. Dans le premier cas, ce terme est utilisé de manière interchangeable avec celui de placement, dans le contexte d'une évolution allant du concept de courtage au placement, pour finalement aboutir à celui d'intermédiation. Cette évolution met progressivement l'accent sur l'importance de l'interaction entre le demandeur d'emploi et le conseiller du service de l'emploi dans la mise en relation de l'offre et de la demande d'emploi. Dans le second cas, la notion fait référence à l'accompagnement à la recherche d'emploi. Dans ce contexte, elle peut désigner soit les aides à la recherche prises individuellement, soit ces mêmes aides combinées avec le placement en tant qu'ensemble indissociable. Ce deuxième usage a connu des développements plus ambitieux récemment, notamment avec l'accompagnement en emploi durant les premières semaines suivant l'embauche d'une personne, dans le but de faciliter son intégration durable dans le milieu professionnel. En peut donc d'ores et déjà catégoriser ces institutions en deux groupes le premier groupe donc le rôle est l'accompagnement est la création de l'emploi et le second groupe et se lui de l'insertion dans un emploi déjà créé.

2-2-1-1- l'institution responsable de la création d'emplois

Dans cette catégorie on peut trouver les institutions telles que l'ANGEM et l'ANSEJ

-Agence Nationale de Gestion du Microcrédit l'ANGEM : L'ANGEM (Agence Nationale de Gestion du Microcrédit) en Algérie est une institution créée en 1999 dans le but de promouvoir l'entrepreneuriat et de soutenir financièrement les microprojets et les petites entreprises. Son rôle principal est d'octroyer des microcrédits aux personnes qui souhaitent créer ou développer leur propre entreprise, mais qui n'ont pas accès aux financements traditionnels. L'ANGEM vise à encourager l'activité économique et à lutter contre le chômage en facilitant l'accès au crédit pour les micro-entrepreneurs. Elle cible notamment les jeunes diplômés, les femmes au foyer, les personnes en situation de précarité et les chômeurs.

L'agence offre des services de conseil et d'assistance technique aux bénéficiaires de microcrédits pour les aider à élaborer leur projet, à le mettre en œuvre et à le gérer de manière efficace. Elle propose également des formations en entrepreneuriat et en gestion d'entreprise pour renforcer les compétences des bénéficiaires.

Sources

1. Site officiel de l'ANGEM : <http://www.angem.dz/>

-l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes l'ANSEJ : L'ANSEJ, abréviation de l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes, est une institution algérienne créée en 1996. Son objectif principal est de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes en encourageant l'entrepreneuriat et la création d'emplois.

Le rôle de l'ANSEJ est multiple. Voici quelques-unes de ses principales missions:

1. Accompagnement des jeunes entrepreneurs : L'ANSEJ fournit un soutien technique et financier aux jeunes porteurs de projets, en les guidant dans l'élaboration de leur plan

d'affaires, en les aidant à obtenir des financements et en les orientant vers les ressources nécessaires pour le développement de leurs entreprises.

2. Financement des projets : L'ANSEJ accorde des prêts à taux préférentiels aux jeunes entrepreneurs pour les aider à concrétiser leurs projets. Ces financements peuvent couvrir une partie des investissements nécessaires, l'acquisition d'équipements, le financement des frais de démarrage, etc.
3. Formation et sensibilisation : L'ANSEJ organise des sessions de formation et des programmes de sensibilisation destinés aux jeunes porteurs de projets. Ces formations visent à renforcer leurs compétences en gestion d'entreprise, en entrepreneuriat et en développement des capacités nécessaires pour réussir dans leurs activités.
4. Suivi et évaluation : L'ANSEJ assure le suivi des projets financés et accompagne les jeunes entrepreneurs tout au long de leur parcours. Elle évalue également l'impact des projets soutenus en termes de création d'emplois, de développement économique et social.

2-2-1-1- l'institution responsable de l'insertion professionnelle :

Dans cette catégorie on peut trouver les institutions tel que (ANEM), (ADS) et (CNAC)

-L'Agence de Développement Social (ADS) est un établissement public spécifique, créé conformément au décret exécutif N°96-232 du 29 juin 1996, dans le but de renforcer l'action sociale de l'État en promouvant, sélectionnant et finançant des actions et interventions en faveur des populations démunies. Ces actions concernent des projets de travaux ou de services d'intérêt économique et social nécessitant une grande quantité de main-d'œuvre. L'ADS gère cinq programmes qui intègrent des politiques sociales et d'emploi, à savoir l'Allocation Familiale de Solidarité (AFS), l'Insertion par l'Activité à Caractère Intéressant Général (IAIG), les Équipes Spéciales d'Insertion et de Lutte (ESIL), le Contrat de Pré-Emploi (CPE) et les Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'œuvre (TUP-HIMO). L'Agence de Développement Social dispose de six antennes régionales et de cinquante-huit cellules de proximité réparties sur tout le territoire national pour assurer ses activités opérationnelles

- **L'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM)** est un établissement public à caractère administratif créé par le décret exécutif N°90-259 du 08 septembre 1990. Son rôle principal est de répondre à la croissance du chômage en Algérie. Elle est directement impliquée dans la mise en œuvre du service public de l'emploi et assume plusieurs responsabilités.

L'ANEM est chargé d'organiser et de surveiller l'évolution du marché du travail et de la main-d'œuvre. Elle se charge également de collecter et de mettre en relation l'offre et la demande d'emploi. L'agence joue un rôle clé dans l'inscription des chômeurs éligibles aux dispositifs de promotion de l'emploi, ainsi que dans la délivrance des attestations de sans-emploi. De plus, elle est responsable de la gestion du fichier national de la main-d'œuvre et facilite les placements à l'étranger dans le cadre des accords bilatéraux entre les gouvernements.

Dans le but d'adapter l'ANEM aux besoins de l'économie, l'État a consacré d'importants efforts. Il investit notamment dans la formation du personnel de l'agence afin de le doter des compétences nécessaires pour encadrer et orienter les demandeurs d'emploi. De plus,

l'élargissement du réseau d'agences de l'ANEM est encouragé afin de couvrir l'ensemble du territoire national.

- **Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) :** La création de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), établie par le décret N°94-188 du 06/07/1994, avait pour objectif initial de fournir une assistance financière aux salariés victimes de licenciements massifs ou de réductions d'effectifs, et de les aider à retrouver un emploi. Cependant, au début des années 2000, les responsabilités de la CNAC ont été élargies pour inclure des actions d'aide et de soutien en matière de réinsertion professionnelle et de création d'activités.

À partir de 2007, la CNAC a mis en place une série de mesures visant à faciliter l'insertion professionnelle de ses allocataires. Cela comprenait le versement du différentiel de cotisation sociale et des subventions à l'emploi accordées aux employeurs qui embauchaient des chômeurs pour une durée minimale d'un an.

Source

- Rapport d'activité de la CNAC pour l'année (indiquer l'année pertinente) disponible sur le site officiel de la CNAC (<http://www.cnac.dz/>).
- Articles de presse récents traitant des initiatives de la CNAC en matière d'insertion professionnelle et de soutien à l'emploi des chômeurs (citer les noms des journaux ou sites d'actualités, le titre et la date de publication des articles).
- Loi n° 94-188 du 6 juillet 1994 relative à la création de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) en Algérie.

2-2-2 les limites des politiques d'emploi

La situation de l'emploi en Algérie a été un défi constant pour les politiques gouvernementales. Malgré les efforts déployés pour améliorer la situation de l'emploi, il existe des limites aux politiques mises en place. Voici un aperçu des limites des politiques d'emplois en Algérie, avec référence aux sources de recherche :

1. **Déficits structurels du marché du travail :** Malgré des politiques visant à améliorer l'emploi, le marché du travail algérien reste confronté à des déficits structurels tels que l'insuffisance de l'offre d'emplois qualifiés, la faible productivité, la discrimination envers certaines catégories de travailleurs, et l'inefficacité de la politique de l'emploi. Ces déficits peuvent limiter l'efficacité des politiques d'emplois.
2. **Dépendance aux ressources naturelles :** L'économie algérienne est fortement tributaire des hydrocarbures, ce qui limite les possibilités de diversification économique et l'investissement dans des secteurs créateurs d'emplois. Par conséquent, le secteur privé reste sous-développé, et les politiques d'emplois ne peuvent pas pleinement contribuer à la création d'emplois.
3. **Démographie :** La population algérienne connaît une croissance rapide, avec un taux de natalité élevé et une population jeune. Ceci crée une forte demande pour l'emploi, qui peut dépasser l'offre. Bien que cela puisse offrir des opportunités pour la création d'emplois, cela peut également poser des défis pour les politiques d'emplois, en particulier dans un contexte où l'investissement est limité.
4. **Manque de données fiables :** Les données sur l'emploi et le chômage en Algérie peuvent varier en fonction des sources et des méthodologies utilisées. Cela peut rendre difficile l'évaluation de l'efficacité des politiques d'emplois, en particulier lorsque les données sont incomplètes ou peu fiables.

Les limites des politiques d'emplois en Algérie peuvent avoir des répercussions négatives sur la création d'emplois et la croissance économique. Les politiques visant à surmonter ces limites nécessitent une approche intégrée, tenant compte des dynamiques économiques, sociales et démographiques du pays.

Sources :

- Badache, N. (2014). Les défis de la politique de l'emploi en Algérie. *Revue Tiers Monde*, 3(218), 139-157.
- Lakhel, A. (2016). La politique d'emploi en Algérie : analyse et perspectives. *Études et documents du CREAD*, (30), 1-34.
- Organisation internationale du travail. (2019). *Emploi et questions sociales dans le monde - Tendances 2019*. Genève : OIT.

Conclusion

En conclusion, l'emploi et le chômage en Algérie sont des enjeux majeurs pour le développement économique et social du pays. L'évolution du marché du travail en Algérie a été marquée par des transformations importantes, avec des conséquences sur le taux de chômage. Malgré les efforts déployés par les autorités et les mesures mises en place pour favoriser la création d'emplois, le chômage reste élevé en Algérie. Cette situation souligne la nécessité de poursuivre les réformes et les politiques visant à stimuler l'activité économique, à promouvoir l'investissement et à encourager l'entrepreneuriat.

Il est également crucial de mettre en place des politiques de formation et d'éducation adaptées aux besoins du marché du travail, afin de réduire l'inadéquation entre les compétences des travailleurs et les exigences des emplois disponibles. Cela permettra d'améliorer l'employabilité des individus et de favoriser leur insertion professionnelle. En parallèle, il est important de renforcer le soutien aux petites et moyennes entreprises, qui jouent un rôle clé dans la création d'emplois et la diversification de l'économie. L'encouragement de l'entrepreneuriat et la facilitation de l'accès au financement et aux ressources sont des éléments essentiels pour stimuler la croissance de l'emploi.

Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie ont adopté à la fois des mesures passives et actives pour promouvoir l'emploi, impliquant des intermédiaires sur le marché du travail. Cependant, ces politiques font face à des limites structurelles et opérationnelles qui entravent leur efficacité. Les mesures passives offrent une protection sociale nécessaire aux chômeurs, mais peuvent entraîner une dépendance et ne pas encourager activement la recherche d'emploi.

Les mesures actives visent à favoriser l'employabilité et la création d'emplois, mais sont souvent confrontées à des contraintes budgétaires et à des déficits structurels du marché du travail. Les intermédiaires sur le marché de l'emploi jouent un rôle essentiel en facilitant la mise en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs, mais ils sont confrontés à des problèmes d'efficacité et de coordination.

Pour surmonter ces défis, une approche intégrée est nécessaire, qui inclut la diversification économique, le renforcement du secteur privé, l'amélioration de l'employabilité des travailleurs et la coordination entre les acteurs impliqués. Il est crucial de poursuivre les recherches et les évaluations approfondies des politiques de lutte contre le chômage en Algérie afin d'identifier

les lacunes et de proposer des recommandations pour les améliorer. Cela permettra de mettre en place des politiques plus ciblées et efficaces, favorisant ainsi la réduction du chômage et la création d'emplois durables. Il est également important de souligner que les politiques de lutte contre le chômage doivent être adaptées en fonction des spécificités socio-économiques du pays et doivent s'inscrire dans une perspective à long terme pour assurer des résultats durables.

Sources :

- Badache, N. (2014). Les défis de la politique de l'emploi en Algérie. *Revue Tiers Monde*, 3(218), 139-157.
- Lakhel, A. (2016). La politique d'emploi en Algérie : analyse et perspectives. *Études et documents du CREAD*, (30), 1-34.
- Organisation internationale du travail. (2019). Algérie: Politiques de l'emploi. Récupéré de https://www.ilo.org/dyn/reform/reforme.news?p_lang=fr&p_cat_id=3672&p_year=2019

CHAPITRE II :

L'insertion professionnelle des jeunes en Algérie

En Algérie, le taux de chômage affecte particulièrement les jeunes âgés de moins de 30 ans, qu'ils soient titulaires d'un diplôme ou non. Cette situation de chômage est étroitement liée aux difficultés d'insertion professionnelle rencontrées par les individus qui quittent le système éducatif sans qualifications, ainsi que par ceux qui possèdent des diplômes. Dans le cadre de ce chapitre, nous aborderons deux sujets majeurs. Tout d'abord, nous analyserons la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail en Algérie. Ensuite, nous présenterons en détail le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle qui a récemment été mis en place dans le pays afin de faire face à ces défis.

Section 01 : Notion de base sur l'insertion professionnelle des jeunes

Les pays industrialisés ont vu émerger la notion d'insertion professionnelle, qui concerne l'entrée dans la vie active des jeunes qui quittent le système éducatif, qu'ils soient diplômés ou non, et sans expérience professionnelle préalable. Cette problématique a fait l'objet d'études qui portent sur ce passage crucial vers le marché du travail.

1- 1-Approche théorique de l'insertion professionnelle

Au début des années 1970, l'étude de l'insertion professionnelle est apparue dans certaines universités des pays les plus anciennement industrialisés. Cette étude visait initialement à évaluer l'efficacité des systèmes éducatifs³⁷. Cependant, avec la crise, la problématique de l'insertion professionnelle est devenue une question centrale, se situant à l'intersection de deux axes de réflexion. D'une part, l'évaluation de la rentabilité de la formation, ou au moins de son utilité. D'autre part, l'analyse du fonctionnement particulier du marché du travail des jeunes, caractérisé par la mobilité et le chômage en début de carrière³⁸.

Cette double dimension de l'insertion professionnelle, à la fois tournée vers l'évaluation de la formation et de l'emploi, reflète sa complexité et empêche la formation d'une définition universelle. Cette complexité s'explique par le fait que le concept est récent, qu'il s'applique à l'étude d'un phénomène dynamique - la relation entre formation et emploi - et qu'il se situe à l'intersection de plusieurs disciplines, telles que la sociologie, les sciences de l'éducation et l'économie.

³⁷ Bourdoncle, R., & Marry, C. (1995). Insertion professionnelle et formation. Les cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, (2), 131-152.

³⁸ Bourdoncle, R., & Marry, C. (1995). Insertion professionnelle et formation. Les cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs, (2), 131-152.

1-2- Les différentes conceptions de l'insertion³⁹

La notion d'insertion professionnelle ne se limite pas à deux états (emploi et chômage), mais couvre de nombreuses situations. Elle peut être considérée comme un environnement éducatif alternatif au système scolaire, un outil de modernisation de l'économie, un instrument de réhabilitation sociale et un espace générateur d'activité économique. Cette variété de perspectives reflète la complexité de la notion d'insertion professionnelle, qui est abordée dans différents domaines disciplinaires, tels que la sociologie, les sciences de l'éducation et l'économie.

1-2-1- L'insertion ; espace éducatif alternatif au système scolaire

Selon certains auteurs, l'insertion professionnelle peut être considérée comme un espace éducatif complémentaire au système scolaire, qui met en lumière l'inadéquation de ce dernier avec les besoins du marché du travail⁴⁰. En effet, le système de formation ne permet pas toujours de constituer un capital humain suffisamment qualifié pour répondre aux exigences de l'économie en matière de production de biens et services. Ainsi, l'insertion professionnelle peut être envisagée comme un moyen de pallier cette inadéquation et de former une main-d'œuvre compétente. Cette conception de l'insertion professionnelle est abordée dans différents champs disciplinaires, tels que l'économie, les sciences de l'éducation et la sociologie.

1-2-2- L'insertion ; instrument de modernisation au service de l'économie

L'insertion professionnelle est considérée comme un moyen de modernisation de l'économie, car elle permet d'accompagner les jeunes dans le processus d'adaptation aux exigences du marché du travail. En effet, l'insertion professionnelle implique souvent la mise en place de formations spécifiques et la promotion de compétences techniques et comportementales qui correspondent aux besoins des entreprises⁴¹.

³⁹ Vernieres, M. "Insertion professionnelle des jeunes : un bilan des connaissances" (Rapport), Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires (DIACT), 2008. ;Feroukhi D, "La problématique de l'adéquation formation-emploi; Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie", CREAD, 2005.

⁴⁰ Bourdoncle, R. (2003). L'insertion professionnelle des jeunes diplômés: état des lieux et réflexions sur l'avenir. Revue française de pédagogie, (145), 17-34.

⁴¹ (Carnevale et al., 1990 ; Lundvall et Johnson, 1994) ; (Foray, 2000 ; Battistoni et al., 2017).

1-2-3- L'insertion ; outil de réhabilitation sociale

La problématique de l'insertion professionnelle est cruciale pour les jeunes diplômés qui font face à des difficultés pour trouver un emploi. Le chômage des jeunes diplômés peut avoir des répercussions graves sur leur identité et leur statut social, ce qui peut entraîner un allongement de la période de jeunesse, une dépendance prolongée à la famille et des difficultés à se marier⁴². Les politiques publiques visent à réhabiliter les jeunes marginalisés sur le marché du travail en offrant des opportunités de formation et de travail. Bien que les emplois générés par ces politiques soient souvent temporaires ou précaires, ils permettent aux jeunes de trouver une autonomie financière et d'éviter le chômage total, qui peut avoir des effets dévastateurs sur leur bien-être psychologique et social.⁴³ Les programmes tels que les emplois d'été, les stages et les formations en alternance peuvent aider les jeunes à acquérir des compétences professionnelles et à se familiariser avec le monde du travail.

1-2-4- L'insertion ; espace générateur d'activité économique

Cette conception de l'insertion professionnelle des jeunes considérée comme un espace générateur d'activité économique⁴⁴ se manifeste par l'encouragement des entreprises à augmenter les effectifs employés des jeunes primo-demandeurs d'emploi⁴⁵, en leur accordant des exonérations fiscales et parafiscales⁴⁶. Ces dernières constituent un instrument de soutien à l'emploi par un allègement du coût du travail et un outil de réinsertion des populations fragilisées⁴⁷ et d'incitation à la création d'emploi.

1-3- Les acteurs de l'insertion professionnelle

Il convient de considérer la question de l'insertion professionnelle comme un enjeu qui engage la responsabilité de l'ensemble des strates de la société de manière générale, ainsi que de tous les acteurs de l'insertion de manière particulière, car l'entrée des jeunes générations dans la vie active est un facteur essentiel du développement économique et social du pays. Le processus d'insertion professionnelle résulte d'une combinaison de facteurs, notamment l'université, les jeunes diplômés, les entreprises, l'État et les collectivités locales.

⁴² - Bourdieu, P. (1998). Les exclus de l'intérieur: Pour une critique sociologique de la raison économique. Éditions du Seuil.

⁴³ - Schappel, D. (2001). Le chômage total. In Les nouvelles formes d'emploi (pp. 87-95). La Découverte.

⁴⁴ Selon Droit social (1985), « L'insertion professionnelle des jeunes

⁴⁵ D'après l'Insee (2021)

⁴⁶] L'administration française (2021

⁴⁷ D'après Labelle, M. et al.(1995),

1-3-1- L'université

Une des missions fondamentales de l'université est de transmettre le savoir à tous⁴⁸. Cette conception universaliste; induisant une organisation cloisonnée du savoir en discipline et entre les filières générales ou fondamentales⁴⁹, le contenu de cette conception universaliste est défini grâce à un référentiel scientifique sans conformation avec les milieux professionnels.

La mise en place du dispositif LMD⁵⁰ devrait cependant favoriser le passage d'une logique de « filière » à une logique de « parcours » en plaçant la formation et le projet professionnel de l'étudiant au centre du dispositif. Malgré tout, la vocation de l'enseignement universitaire est de préparer les étudiants à l'ensemble de la vie active et non au seul premier emploi ; ce qui doit conduire à ne pas privilégier la seule prise en compte des besoins immédiats des entreprises; en tenant compte de la rapidité d'évolution des métiers qui suit l'évolution de la technologie. Mais malheureusement les formations universitaires sont principalement centrées aux seules formations théoriques⁵¹.

1-3-2- Les jeunes diplômés

La plupart des jeunes, étant surprotégés par leur famille, ont une compréhension limitée des attentes des employeurs et du marché de l'emploi. Ils pensent souvent que la réputation de l'université ou le type de diplôme obtenu est le facteur clé du recrutement, alors que les employeurs accordent plus d'importance à la motivation, aux stages et expériences professionnelles, à la connaissance du secteur d'activité et à l'opérationnalité immédiate (Jougoux, 2017)⁵².

Dans ce contexte, le diplôme perd son statut de valeur absolue et est complété par des critères de professionnalisation des candidats. Les jeunes ne sont pas conscients des techniques de mise en valeur de leur potentiel et se trouvent souvent désarmés et non préparés à faire face à la réalité du processus de recrutement, de la candidature à l'entretien de sélection. En face de pratiques discriminatoires pendant la phase d'embauche, les jeunes démontrent leur manque de confiance par rapport aux discours officiels (Brunet & Dieleman, 2011)⁵³.

Source:

⁴⁸ D'après Leloup (1996)

⁴⁹ Astolfi (1997)

⁵⁰ D'après Baluteau (2003),

⁵¹ Baluteau (2003)

⁵² Jougoux, M. (2017). Insertion professionnelle et compétences des jeunes diplômés. *Revue internationale de l'éducation de Sèvres*, 76, 119-128.

⁵³ Brunet, L. & Dieleman, M. (2011). Pratiques de recrutement et d'insertion professionnelle des jeunes. *Éducation et formations*, 80, 97-113.

1-3-4- Les pouvoirs publics

L'intervention de l'Etat dans le processus d'insertion professionnelle est devenue un acte nécessaire surtout avec l'apparition du phénomène de chômage des diplômés. En Algérie, les pouvoirs publics interviennent dans le processus d'insertion professionnelle en permettant au jeune chômeur d'accéder à l'emploi sans discrimination⁵⁴. Cette intervention se concrétise par l'instauration des mesures actives et des mesures passives en faveur de la promotion de l'emploi par l'insertion par le social et l'insertion par l'économie⁵⁵.

1-3-5- Les collectivités locales

Les collectivités locales, bien que déconcentrées et tributaires des budgets de l'Etat, peuvent jouer un rôle important dans le développement économique et social du pays. Cependant, elles sont souvent mal utilisées et déconnectées des enjeux économiques. Les collectivités locales ont du mal à penser à un plan de développement de leurs potentialités économiques ou à intégrer une stratégie de complémentarité économique régionale en raison de la composition de leurs ressources humaines. Il est donc nécessaire de repenser leur rôle et leur contribution au développement local.

1-4- Le fonctionnement du processus d'insertion professionnelle

La manière dont le processus d'insertion professionnelle fonctionne est considérée comme dynamique et complexe, mais il existe encore des débats pour déterminer son début et sa fin. Plusieurs études ont mis en évidence la variabilité de cette durée, qui diffère d'un pays à un autre.

1-4-1- Le début du processus d'insertion

Pour déterminer le début du processus d'insertion professionnelle, il est généralement accepté que cela commence à la fin de la formation initiale lorsque la personne souhaite entrer sur le marché du travail. Cependant, cette détermination peut devenir difficile lorsque la formation initiale se combine avec une participation à l'activité productive. Dans ce cas, le début de la période d'insertion est considéré comme le début de l'activité productive si elle est en rapport avec la formation initiale (Béduwé, 1999)⁵⁶.

1-4-2- La fin du processus d'insertion

⁵⁴ Selon Boughzala (2003), Les Cahiers du CREAD, (66), 87-110. en Algérie, l'Etat intervient pour favoriser l'accès à l'emploi des jeunes chômeurs sans discrimination.

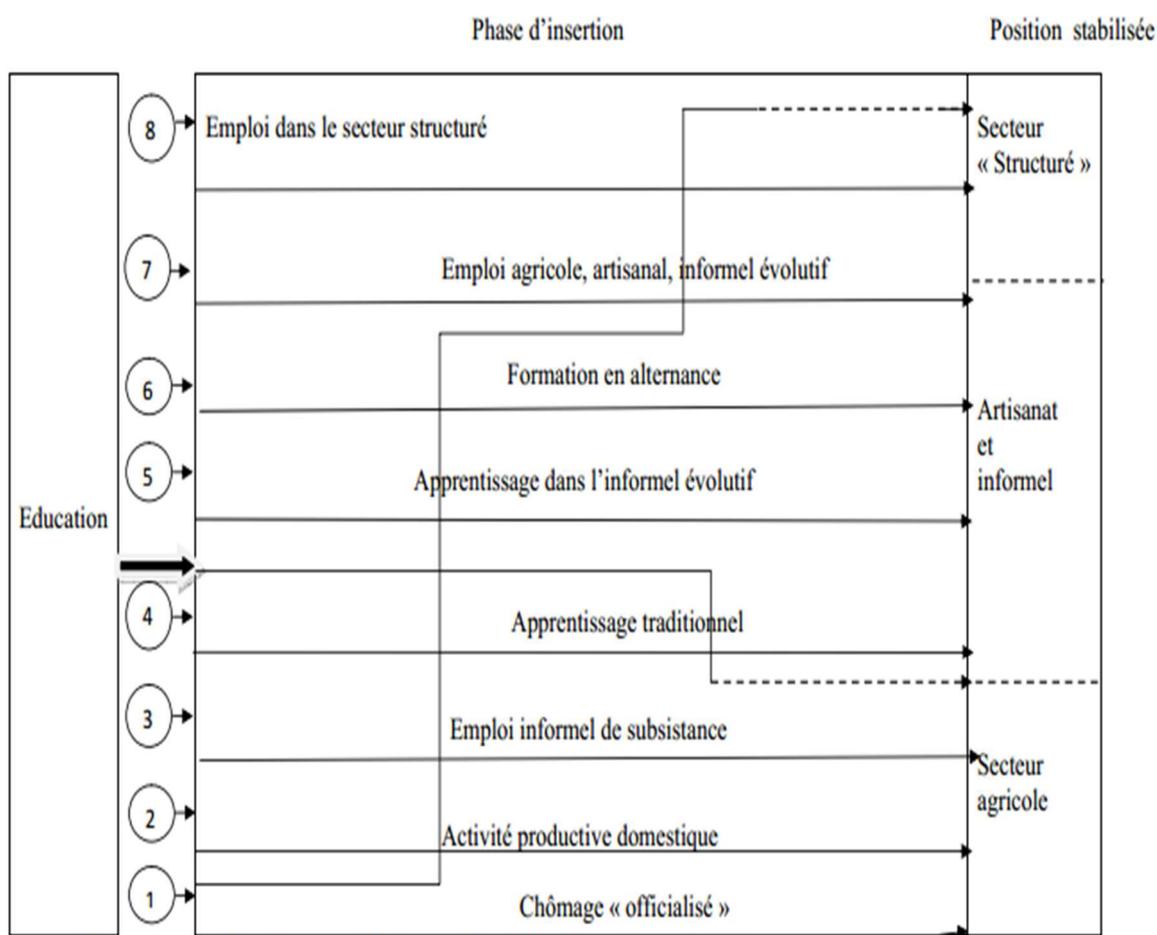
⁵⁵] Boughzala (2003) indique que cette intervention se traduit par des mesures actives (formation, incitations à l'embauche, etc.) et des mesures passives (allocations chômage, etc.).

⁵⁶ Béduwé, C. (1999). Insertion professionnelle des jeunes diplômés: Évolution des représentations, des pratiques et des enjeux des politiques publiques. HAL Id: tel-00461541.

Pour déterminer la fin du processus d'insertion professionnelle, il est nécessaire de considérer la personne concernée comme occupant une position permanente dans le système d'emploi, conformément à la définition proposée au début du chapitre. Cependant, cela peut être difficile à identifier, en raison de la variabilité de la durée de ce processus et de sa différence d'un pays à l'autre.

Afin de mieux comprendre les composantes de ce processus, un schéma a été élaboré pour résumer les différentes étapes de l'insertion professionnelle (Institut national de la statistique et des études économiques, 2014)⁵⁷.

Figure 2: schéma de processus d'insertion



Source : Vernieres M, « Ajustement éducation emploi », Edition Economica, paris, 1995.

⁵⁷ Bouffartigue, P. (1997). Insertion professionnelle: un modèle européen. Formation Emploi, 59(1), 11-24.

Institut national de la statistique et des études économiques. (2014). Les indicateurs de l'insertion professionnelle.

Section 02 les institutions responsable de l'insertion professionnelle des jeunes

L'insertion professionnelle des jeunes est une préoccupation majeure pour les gouvernements à travers le monde. En Algérie, plusieurs institutions ont été mises en place pour répondre à ce défi : (ANEM, DAS, ANGEM ; ANSEJ, et la CNAC) ces institutions sont responsable de l'insertion professionnelle des jeune notre intention vas se porter sur deux institutions la direction des actions sociale(DAS) et agence national de l'emploi (l'ANEM)⁵⁸.

Ces deux institutions travaillent en étroite collaboration pour répondre aux défis de l'insertion professionnelle des jeunes en Algérie. Elles s'appuient sur des partenariats avec les entreprises, les organisations de la société civile et les agences internationales pour développer des programmes innovants et efficaces en matière d'emploi des jeunes.

2-1 Agence Nationale de l'Emploi(ANEM)

L'ANEM est un établissement public à caractère administratif, institué par le décret exécutif N°90-259 du 08 septembre 1990⁵⁹ en remplacement de l'Office Nationale la Main d'œuvre (ONAMO) pour faire face à la croissance du chômage. Elle est directement impliquée dans la mise en œuvre du service public de l'emploi. Elle est chargée de l'organisation, de la connaissance de la situation de l'évolution du marché du travail et la main d'œuvre, du recueil et la mise en relation de l'offre et la demande du travail, de la participation aux divers dispositifs d'emploi à travers l'inscription des chômeurs éligibles aux dispositifs de promotion de l'emploi et la délivrance des attestations de sans-emploi et de la gestion du fichier national de la main-d'œuvre ainsi que les placements à l'étranger dans le cadre des accords bilatéraux entre les gouvernements. Dans le but d'adapter l'ANEM aux besoins de l'économie, l'Etat fournit beaucoup d'efforts, à travers l'investissement dans la formation de son personnel pour le doter de capacités nécessaires à l'encadrement et à l'orientation des chômeurs, et s'appuie à l'élargissement de son réseau d'agence pour leur permettre de couvrir tout le territoire national⁶⁰.

2-1-1 Organisation de l'ANEM

⁵⁸ Site officiel de l'ANEM : <https://www.anem.dz/>; Site officiel de la DAS : <http://www.solidarite.gov.dz/das/>

⁵⁹ "Décret exécutif N°90-259 du 8 septembre 1990" sur le site de l'ANEM:
http://www.anem.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=68&Itemid=94

⁶⁰ "Agence Nationale de l'Emploi" sur le site du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale:
<http://www.mtess.gov.dz/index.php/fr/presentation/les-services-deconcentres/les-services-centraux/326-agence-nationale-de-l-emploi-anem>

Les structures centrales de l'agence nationale de l'emploi comprennent⁶¹ :

1 - Les directions centrales suivantes :

La direction de l'organisation et la régulation du marché de l'emploi ;

La direction des systèmes de l'information, des études et des statistiques ;

La direction de l'animation du réseau des structures locales ;

La direction du partenariat et de la coopération ;

La direction de l'administration générale ;

La direction des finances et de la comptabilité.

2 - l'Inspection Générale : Sont rattachés au Directeur Général

Trois (3) conseillers chargés, respectivement :

De l'audit

De la communication et du marketing

Des affaires juridiques

Le bureau d'ordre général.

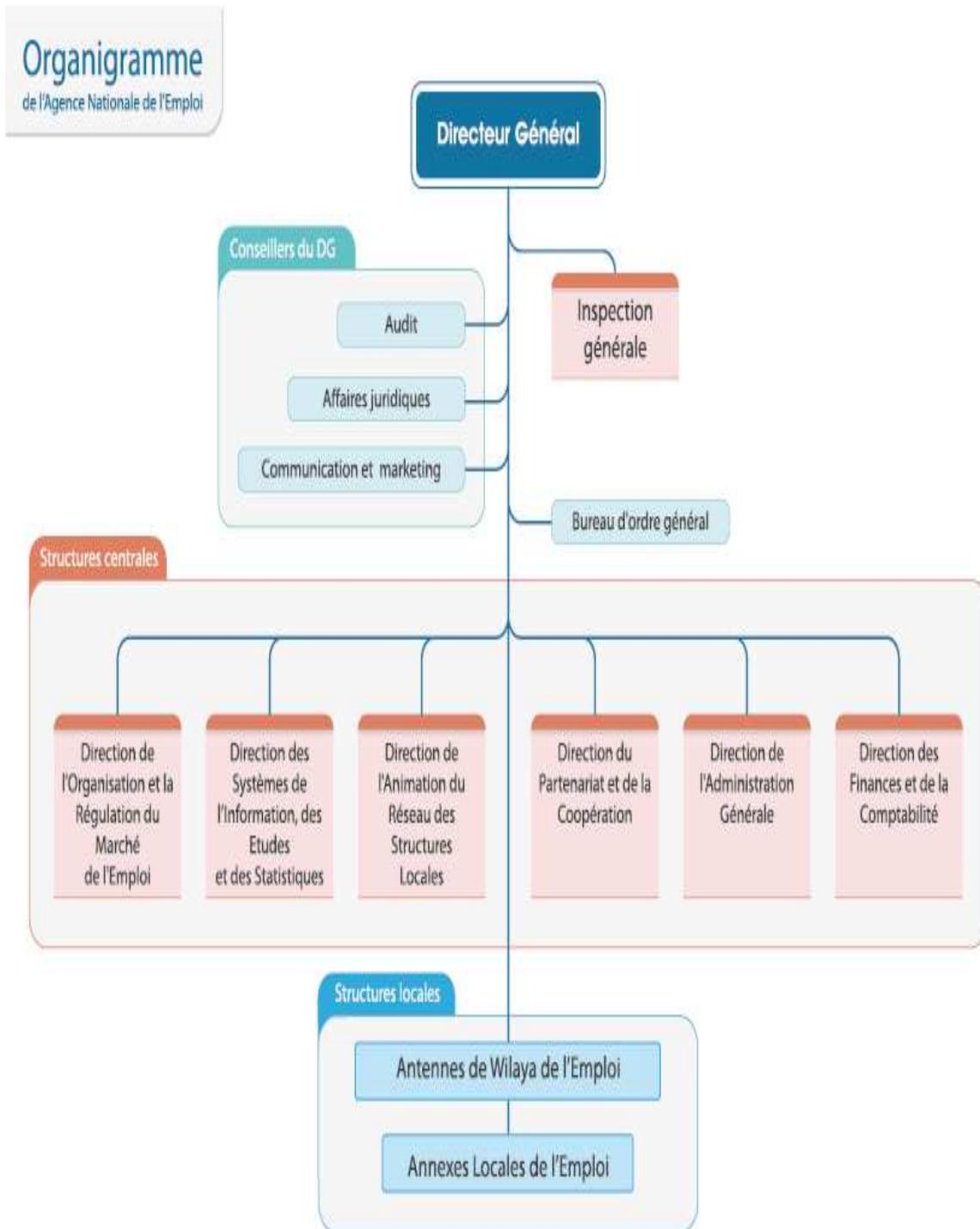
Les structures locales de l'agence nationale de l'emploi comprennent :

1 - Les Antennes de wilayas de l'emploi;

2 - Les Annexes locales de l'emploi.

⁶¹ <https://www.anem.dz/>

Figure3 : organigramme de l'agence Nationale de l'emploi



Source : (<https://www.anem.dz/>)

2-1-3- Missions et Objectifs de l'ANEM

- Organiser et assurer la connaissance de la situation et de l'évolution du marché national de l'emploi et de la main-d'œuvre
- Garantir à tout demandeur et toute entreprise en service un recrutement efficace et personnalisé
- Mettre en place un système d'information fiable et régulier sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main-d'œuvre
- Procéder à l'analyse et l'expertise en matière d'emploi et de main-d'œuvre
- Recueillir et mettre en relation l'offre et la demande de travail
- Assurer l'accueil, l'information, l'orientation et le placement des demandeurs d'emploi
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi

2-1-4 Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes (DAIP)

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes en Algérie a été simplifié et réformé en 2017, avec l'objectif d'encourager la formation et le recrutement en fin du contrat d'insertion. Les nouvelles dispositions sont régies par le décret exécutif N°28-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008⁶². Selon ce décret, trois nouveaux contrats ont été créés pour remplacer les anciens contrats, tels que les Contrats Pré-Emploi (CPE), les Contrat Emploi Salarié d'Initiative Locale (ESIL) et les emplois saisonniers. Les nouveaux contrats sont :

Le Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) : destiné aux jeunes diplômés sans expérience professionnelle qui souhaitent bénéficier d'une expérience pratique dans leur domaine d'études.

Le Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP) : destiné aux jeunes sans qualification professionnelle, âgés de 19 à 35 ans, pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle.

Le Contrat de Formation Insertion (CFI) : destiné aux jeunes sans qualification professionnelle, âgés de 16 à 25 ans, pour leur permettre de suivre une formation professionnelle et d'acquérir une expérience pratique.

⁶² Décret exécutif N°28-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, Journal Officiel de la République Algérienne, n°25 du 29 avril 2008. inistère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité sociale, "Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes", 2019.

2-2- La Direction d'Action Sociale (DAS)

La Direction de l'Action Sociale (DAS) en Algérie est un organe relevant du ministère de la Solidarité nationale, de la Famille et de la Condition de la Femme. Elle est chargée de mettre en œuvre les politiques sociales visant à promouvoir le bien-être social, l'inclusion et l'autonomisation des groupes vulnérables de la société.

Le rôle de la DAS dans l'insertion professionnelle est d'accompagner les personnes en difficulté sociale, telles que les personnes handicapées, les femmes en situation précaire, les jeunes sans emploi, etc., en leur offrant des opportunités de formation, de réinsertion et d'accès à l'emploi. La DAS travaille en collaboration avec d'autres acteurs du secteur social, tels que les associations, les institutions de formation et les employeurs, pour faciliter l'insertion professionnelle de ces personnes.

2-2-1 Missions et Objectifs de la DAS⁶³

- Lutter contre la fraude et l'économie informelle
- Veiller au respect des lois sociales et fiscales
- Protéger les travailleurs et leurs droits sociaux
- Promouvoir l'emploi dans le secteur formel
- Contribuer à la régulation du marché de l'emploi
- Assurer la sécurité et la santé au travail

2-2-2 Le dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés (PID)

Le dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés (PID) développé par le Ministère chargé de la solidarité nationale, est un instrument de lutte contre la pauvreté et le chômage des jeunes ; il est orienté vers un traitement social du chômage et est géré par l'Agence de Développement Social (au niveau national) et exécuté au niveau local par les Directions de l'Action Sociale de wilayas (DAS).

Ce dispositif a pour objectifs :

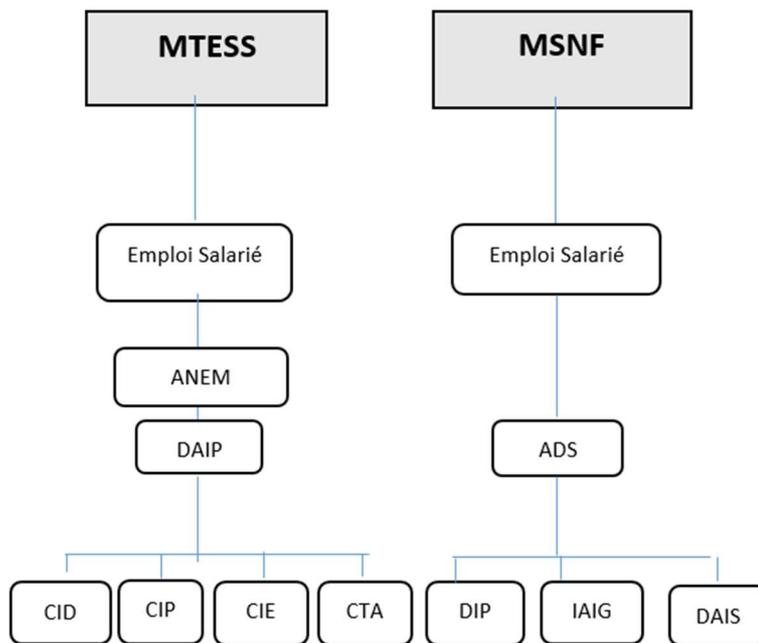
- l'insertion sociale des jeunes diplômés,
- la promotion des activités de développement d'intérêt local, notamment dans les régions et domaines insuffisamment couverts ou inexploités.

⁶³ (<https://www.solidaritefamille.gov.dz/>)

- la lutte contre la pauvreté, l'exclusion et la marginalisation.

Le PID est destiné aux jeunes diplômés universitaires et techniciens supérieurs sans revenu, en situation de précarité ou présentant un handicap. Ce dispositif concerne les jeunes de 19 à 35 ans, sans revenu, est exclusif des dispositifs et une commission de wilaya est chargée d'examiner et de statuer sur l'éligibilité des candidats. La durée d'insertion est fixée à un an renouvelable une seule fois et une « prime d'insertion » leur est attribuée

Figure4 : Schéma des dispositifs publics d'emploi (ANEM, DAS)⁶⁴



⁶⁴ : Mouloud MOHAMED-MEZIANI
 Fondation Friedrich Ebert
 © Tous droits réservés, Friedrich Ebert Stiftung, 2012
 Dépot legal: 3684-2012
 ISBN 978-9961-9885-4-1

Tableau2 : Les Dispositifs de soutien à l'Emploi des Jeunes mis en place à partir de 2008

Dispositif	Nature	Durée	Rémunération	Observations
DAIP (Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle) du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (MTESS) se compose de trois nouveaux contrats d'insertion « ciblés »				
Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)	destiné aux primo demandeurs d'emploi, diplômés de l'enseignement supérieur ou techniciens supérieurs qui bénéficient d'un accompagnement pour leur recrutement durable en priorité au sein d'entreprises économiques publiques et privées	Entreprises économiques : une année Administration : une année et demie	Universitaires : 12 300 DA/mois Tech Sup: 10 100 DA/mois Part patronale de cotisation à la SS à la charge de l'Etat	Ce dispositif vient remplacer le CPE – Contrat Pré-Emploi.
Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)	destiné aux jeunes primo demandeurs d'emploi sortant de l'enseignement secondaire ou d'un CFPA (y compris les apprentis)	Entreprises : une année non renouvelable Administration : une année renouvelable	En entreprises : 8 000 DA/mois En IAP : 8 100 DA/mois Part patronale de cotisation à la SS à la charge de l'Etat	A la fin du contrat CIP, l'ANEM peut proposer un Contrat de Travail Aidé (CTA) en entreprise et si l'intéressé refuse, il perd le droit au maintien en CIP.
Contrat Formation/Insertion (CFI)	destiné aux jeunes demandeurs d'emploi sans formation ni qualification. Ces jeunes sont placés, soit dans des chantiers de travaux divers initiés par les collectivités locales ou par les différents secteurs d'activités pour la durée du chantier, soit en formation auprès des maîtres artisans	Une année non renouvelable	bourse de 4.000 DA/mois pendant leur formation auprès des maîtres artisans et la rémunération du poste occupé s'ils sont placés en chantier (les lois et règlement en vigueur leur sont applicables dans ce cas d'espèce.	
Contrats de Travail Aidé (CTA)	Est proposé après fin de l'un des contrats cités ci-dessus (et parfois avant si l'employeur est d'accord)	Trois années	Partage des coûts salariaux de postes entre l'Etat et l'employeur	
Dispositif d'Insertion sociale des jeunes Diplômés (PID) développé par le Ministère chargé de la solidarité nationale, est un instrument de lutte contre la pauvreté et le chômage des jeunes : il est orienté vers un traitement social du chômage et est géré par l'Agence de Développement Social (au niveau national) et exécuté au niveau local par les Directions de l'Action Sociale de wilaya (DAS).				
PID (Programme d'Insertion des Diplômés)	Destiné aux jeunes diplômés universitaires et techniciens supérieurs sans revenu, en situation de précarité ou présentant un handicap. Ce dispositif concerne les jeunes de 19 à 35 ans, sans revenu, est exclusif des autres dispositifs.	un an renouvelable une seule fois	Universitaires : 10 000 DA/mois TS : 8 000 DA/mois + couverture sociale prise en charge par l'Etat.	
IAIG ou Indemnité pour Activité d'Intérêt Général	Il a pour objectif l'insertion sociale des personnes défavorisées d'âge actif et aptes au travail. Ils s'adresse à des catégories sociales ne disposant d'aucun revenu.	Une année renouvelable mais indéterminée dans la réalité du terrain	3 000 DA/mois + couverture sociale prise en charge par l'Etat.	
DAIS ou Dispositif d'Activités d'Insertion Sociale (remplace les ESIL ou Emplois Salariés d'Initiative Locale)	Ce dispositif consiste à placer des jeunes chômeurs sans qualification dans des postes d'emploi temporaires en travaux ou services d'utilité publique demandés par toute entreprise ou administration publique.	Une année renouvelable une seule fois	3 000 DA/mois + couverture sociale prise en charge par l'Etat.	

Conclusion :

L'insertion professionnelle des jeunes revêt une importance capitale, car elle représente un moment décisif dans leur transition vers la vie active. Elle leur offre la possibilité d'acquérir un emploi stable et pérenne après la période d'insertion. Toutefois, il est crucial de se poser la question suivante : Chaque jeune qui traverse cette étape d'insertion aura-t-il réellement l'opportunité d'accéder à un emploi stable, en adéquation avec ses aspirations et ses attentes personnelles ?

CHAPITRE III :

Enquête auprès des
jeunes insérés par les
Agence Nationale de
l'Emploi
(ANEM, DAS,.....)

Après avoir présenté la situation de l'emploi et du chômage en Algérie, ainsi que les politiques et dispositifs mis en place pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes, notre travail de recherche s'est concentré sur l'évaluation de deux institutions clés : la DAS (Direction de l'Action Sociale) et l'ANEM (Agence Nationale de l'Emploi).

La première section de ce chapitre présentera le contexte de notre étude et les méthodes de recherche utilisées pour mener notre enquête auprès des jeunes diplômés. Nous avons choisi d'effectuer notre étude au sein de la DAS et de l'ANEM, deux organismes clés en matière d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie.

La seconde section sera consacrée à l'analyse et l'interprétation des résultats de notre enquête. Nous examinerons en détail les politiques et dispositifs mis en place par ces organismes, ainsi que leur efficacité réelle en matière d'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Algérie.

Pour réaliser cette étude, nous avons consulté des ouvrages et articles scientifiques sur le sujet, ainsi que des rapports officiels émanant des organismes étudiés. Nous avons également mené des entretiens avec des jeunes diplômés bénéficiant de ces dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle, afin de recueillir leur avis et leur expérience.

Section 1 : Présentation de l'enquête et analyse des résultats

Cette section est issue d'une documentation et d'une recherche approfondie sur les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Algérie. Nous avons choisi de mener notre étude au sein de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) et Direction de l'Action Sociale (DAS), deux organismes publics chargés de l'emploi et de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en Algérie.

Pour mener notre enquête, nous avons opté pour une méthodologie basée sur l'utilisation d'un questionnaire structuré, distribué à un échantillon de jeunes diplômés inscrits via l'ANEM et la DAS. Les objectifs de notre recherche étaient de mieux comprendre les besoins et attentes des jeunes diplômés en matière d'insertion professionnelle, de dresser un état des lieux des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle existants et d'identifier les éventuelles lacunes dans le système.

Nous avons pris soin de sélectionner un échantillon représentatif des jeunes diplômés inscrits à l'ANEM et la DAS, en prenant en compte des critères tels que l'âge, le sexe, le niveau de diplôme et la spécialisation. Les résultats de notre enquête ont été analysés de manière quantitative et qualitative, en utilisant des outils statistiques appropriés.

1-1-présentation des institutions responsables de l'insertion professionnelle :

En Algérie, la Direction de l'Action Sociale (DAS) et l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) jouent un rôle crucial dans la lutte contre le chômage et la précarité sociale. L'ANEM a été créé pour remplacer l'Office National de la Main-d'œuvre (ONAMO), et sa mission principale est de faciliter la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi⁶⁶. La DAS quant à elle, elle a été créée dans le but de promouvoir et de mettre en œuvre des politiques sociales visant à lutter contre la précarité et à améliorer les conditions de vie des populations vulnérables. La DAS a pour mission de concevoir, coordonner et suivre les programmes d'action sociale à l'échelle nationale. Elle s'occupe notamment de la protection sociale, de l'insertion professionnelle, de l'accès aux services de santé et d'éducation, ainsi que de la prise en charge des personnes en situation de handicap.

La création de la DAS est motivée par la volonté des autorités algériennes de renforcer l'accompagnement social des citoyens, en particulier ceux qui se trouvent en situation de précarité. Elle vise à garantir l'égalité des chances, la solidarité et la justice sociale au sein de la société.

En collaboration avec les directions de l'emploi des différentes wilayas, l'ANEM et la DAS travaille à orienter les demandeurs d'emploi vers les dispositifs existants pour favoriser leur insertion professionnelle. Bien que ses moyens soient limités et que son système de traitement et d'information soit perfectible, l'ANEM demeure la principale agence publique pour l'emploi en Algérie.

Pour toute personne en situation de chômage, l'ANEM constitue une étape incontournable pour accéder à des opportunités professionnelles. De même, pour les primo-demandeurs d'emploi qui n'a jamais travaillé, l'ANEM est un interlocuteur privilégié pour trouver un premier emploi.

1-1-2-Méthodologie de l'enquête et Objectifs de l'enquête :

Pour répondre à notre problématique, nous avons choisi de mener une enquête à l'aide d'un questionnaire que nous avons élaboré nous-mêmes. Cette enquête est destinée aux jeunes insérés dans le cadre de l'ANEM et la DAS de la Wilaya de Bejaia.

Nous avons mené une enquête sur le terrain pour évaluer l'efficacité des Dispositifs d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes. Le choix de cette méthode de collecte de données s'explique par les avantages qu'elle présente. Tout d'abord, elle nous permet de recueillir des données de manière approfondie. De plus, étant donné la nature de notre travail, qui implique une recherche sur le terrain, il est important de rencontrer les jeunes insérés et de leur permettre de s'exprimer sur leurs difficultés. Cela nous permettra de mieux comprendre leur situation et d'affiner les résultats de notre recherche.

⁶⁶ <https://www.anem.dz/>

Kabouche, N. (2016). Réussir l'insertion professionnelle des jeunes en Algérie : Quels défis et quels enjeux ?. Revue Algérienne des Sciences Economiques, Commerciales et de Gestion, 6(3), 99-110.

1-1-3-l'Echantillon

Nous avons décidé de mener une étude sur les jeunes qui sont insérés dans le cadre d'un Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle dans la wilaya de Bejaia. Pour ce faire, nous avons utilisé une méthode d'échantillonnage appelée échantillonnage aléatoire, Notre échantillon est constitué de 80 jeunes insérés, comprenant les deux sexes (hommes et femmes), âgés de 16 à 35 ans, et répartis dans 5 région de la wilaya de Bejaia (Akbou, Bejaia, Sidi-Aich, Kherrata et Tazmalt). Tous les 80 enquêtés ont répondu au questionnaire.

Les critères que nous avons pris en compte pour le choix de notre échantillon sont les suivants :

- Concentration et localisation : Nous avons choisi les agences locales qui ont inséré un grand nombre de jeunes et nous avons distribué des questionnaires aux jeunes insérés dans les agences précédemment mentionnées, avec les pourcentages suivants : Akbou 18%, Bejaia 41%, Kherrata 16%, Sidi-Aich 14,5% et Tazmalt 10,5%.
- Genre : Nous avons essayé de répartir les questionnaires de manière à ce que 56% des enquêtés soient des femmes et 44% soient des hommes. Ces pourcentages ont été calculés en fonction des placements enregistrés par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP) de l'année 2022.

Tableau N3 : sur les jeunes insérés dans le cadre d'un Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle dans la wilaya de Bejaia.

	Masculin		féminin		Total	
	effectif	%	effectif	%	effectif	%
Bejaia	15	18,75 %	20	25%	35	43,75%
Akbou	8	10%	10	12,5%	18	22,5%
Sidi Aïch	9	11,25%	10	12,5%	19	23,75%
Kherrata	3	3,75%	5	6,25%	8	10%
Total	35	43,75%	45	56,25%	80	100%

Ce tableau présente une répartition des jeunes diplômés insérés sur le marché du travail dans la wilaya de Bejaia en fonction de leur sexe et de leur lieu d'insertion.

On peut observer que sur les 80 jeunes diplômés insérés dans la wilaya de Bejaia, 56,25% sont des femmes et 43,75% sont des hommes. Les agences locales de Bejaia ont inséré le plus grand nombre de jeunes diplômés (43,75%), suivies par Akbou (22,5%), Sidi Aïch (23,75%) et Kherrata (10%).

Du point de vue économique, cette répartition des jeunes diplômés insérés sur le marché du travail peut être considérée comme un indicateur de la dynamique économique de la wilaya de Bejaia. En effet, la répartition géographique des jeunes diplômés peut donner une indication de la répartition des opportunités d'emploi et du dynamisme économique dans les différentes régions de la wilaya. De plus, la répartition par sexe peut également donner une indication de l'égalité des chances entre les sexes en matière d'emploi, ainsi que des politiques publiques en faveur de l'insertion professionnelle des femmes.

Cependant, il est important de noter que ce tableau ne nous donne pas d'informations sur la qualité des emplois occupés par ces jeunes diplômés, ni sur la satisfaction de ces derniers quant à leur insertion professionnelle. Ces informations pourraient être pertinentes pour une analyse plus approfondie de la situation des jeunes diplômés sur le marché du travail de la wilaya de Bejaia.

1-1-4-Le questionnaire

Afin de mener une recherche complète sur l'insertion professionnelle des jeunes, un questionnaire a été élaboré. Le questionnaire comprend trois parties distinctes:

1. Identification de l'enquêté(e): Cette partie du questionnaire contient des questions relatives aux informations générales de l'enquêté(e), telles que le sexe, l'âge, le niveau d'éducation, la situation matrimoniale et le niveau de qualification. Ces informations sont nécessaires pour définir l'échantillon et les caractéristiques des jeunes insérés.
2. Position de l'enquêté(e) vis-à-vis de l'institution d'insertion professionnelle Cette partie contient des questions qui visent à connaître l'opinion des jeunes insérés quant au dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle.
3. Éducation/Formation et poste occupé: Cette partie contient des questions sur le niveau de formation des jeunes insérés et leur position professionnelle actuelle.

Le questionnaire se compose de 20 questions, dont certaines sont fermées, nécessitant une réponse par oui ou par non. D'autres sont semi-fermées, permettant à l'enquêté(e) de donner des réponses supplémentaires et d'autres sont ouvertes, donnant la possibilité à l'enquêté(e) de s'exprimer.

La diffusion du questionnaire a été effectuée en personne, dans certains cas par le biais d'un intermédiaire en contact avec les jeunes insérés dans le cadre du dispositif d'accompagnement à l'insertion professionnelle de leurs régions.

1-1-4-1-Identification de l'enquêté (e)

a)-sexe

Le tableau présente la répartition des individus enquêtés selon leur sexe. Il indique qu'un total de 80 personnes ont été incluses dans l'étude, dont 45 femmes (représentant 56%) et 35 hommes (représentant 44%). Cette répartition permet de comprendre la composition de l'échantillon étudié et d'analyser les différences potentielles entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'emploi et la précarité sociale.

Tableau N4: Répartition de la population enquêtée selon le sexe

sexe	effectif	%
Féminin	45	56
Masculin	35	44
Total	80	100

Source : notre enquête de terrain.

La répartition entre les sexes dans cet échantillon suscite des réflexions importantes du point de vue économique. Tout d'abord, on observe que les femmes représentent une part significative de la population enquêtée, avec 56% de l'échantillon total. Cela souligne l'importance croissante de la participation des femmes sur le marché du travail et dans la société en général.

De plus, cette répartition peut indiquer des disparités en termes d'opportunités d'emploi et de précarité sociale entre les sexes. Bien que l'on puisse noter que les femmes sont légèrement surreprésentées dans cet échantillon, il convient de noter que cela peut être le reflet d'une réalité plus large où les femmes sont confrontées à des obstacles supplémentaires dans leur accès à l'emploi et à des conditions de travail équitables.

Cette répartition des sexes souligne également la nécessité de politiques et de programmes visant à promouvoir l'égalité des chances entre hommes et femmes sur le marché du travail. Il est crucial de créer un environnement inclusif qui favorise la participation active des femmes et leur permet de contribuer pleinement à l'économie nationale.

En conclusion, la répartition des sexes dans cet échantillon met en lumière l'importance de prendre en compte les différences de genre dans les politiques d'emploi et de lutte contre la précarité sociale. Cela demande une attention particulière pour garantir l'égalité des chances et la valorisation du potentiel économique des femmes.

b)-âge

Le tableau présenté met en évidence la répartition des jeunes interrogés selon leur tranche d'âge. Il est composé de quatre catégories d'âge distinctes, à savoir les jeunes âgés de 16 à 22 ans, de 23 à 29 ans, de 30 à 35 ans, et ceux âgés de 35 ans et plus. Chaque catégorie est accompagnée de son effectif respectif et de sa proportion en pourcentage par rapport au total des jeunes enquêtés.

Tableau N5: Répartition des jeunes selon leur âge

Age	effectif	%
Entre 16 et 22 ans	8	10
Entre 23 et 29 ans	21	26
Entre 30 et 35 ans	36	45
35 ans et plus	15	19
Total	80	100

Source : notre enquête de terrain.

. L'analyse de ce tableau permet de dégager plusieurs observations importantes sur la situation des jeunes en matière d'emploi et d'insertion professionnelle.

Tout d'abord, il est intéressant de noter que la tranche d'âge la plus représentée parmi les jeunes enquêtés est celle des 30 à 35 ans, avec un taux de 45%. Cela suggère que les jeunes de cette tranche d'âge sont particulièrement actifs sur le marché du travail et sont engagés dans la recherche d'emploi ou l'exercice d'une activité professionnelle. Il est possible que cette tranche d'âge corresponde à une période où les jeunes ont déjà acquis certaines compétences et expériences, ce qui les rend plus aptes à intégrer le marché du travail. En revanche, la tranche d'âge des 16 à 22 ans présente le pourcentage le plus bas parmi les jeunes enquêtés, avec seulement 10%. Cela peut s'expliquer par le fait que les jeunes de cette tranche d'âge sont généralement en cours de formation ou poursuivent encore leurs études, ce qui limite leur disponibilité pour le marché du travail. Ils peuvent également être confrontés à des difficultés liées à leur manque d'expérience ou de qualifications professionnelles, ce qui rend leur accès à l'emploi plus complexe.

En outre, les résultats montrent une proportion notable de jeunes âgés de 35 ans et plus, représentant 19% de l'échantillon. Cette donnée met en évidence la présence d'un groupe de jeunes plus âgés qui sont toujours en recherche d'emploi ou qui cherchent à se réinsérer sur le marché du travail. Ces jeunes peuvent faire face à des défis spécifiques liés à leur expérience professionnelle antérieure, à l'évolution des compétences demandées par le marché du travail ou à d'autres facteurs socio-économiques.

En conclusion, la répartition des jeunes enquêtés selon leur tranche d'âge souligne la diversité des situations et des besoins auxquels ils sont confrontés sur le marché de l'emploi. Ces résultats

mettent en évidence l'importance de prendre en compte les différentes tranches d'âge dans la conception de politiques et de programmes d'emploi adaptés, afin de répondre aux spécificités et aux défis auxquels chaque groupe de jeunes est confronté. Cela permettrait de favoriser une meilleure intégration professionnelle et d'améliorer les perspectives d'emploi pour l'ensemble des jeunes.

c)-situation matrimoniale

Le tableau présenté porte sur la répartition des jeunes interrogés selon leur situation matrimoniale. Il offre un aperçu des différents statuts matrimoniaux parmi les enquêtés, avec une distinction entre les femmes et les hommes. Cette analyse permet de comprendre comment la situation matrimoniale peut influencer l'emploi et les programmes d'aide à l'emploi auxquels les jeunes peuvent recourir.

Tableau N6: Répartition des jeunes interrogés selon la situation matrimoniale et le Sexe

Situation matrimoniale	Nombre			%		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Marié (e)	19	7	26	24%	9%	33%
Célibataire	23	27	50	29%	34%	63%
Divorcé (e)	3	1	4	4%	1%	5%
Veuf (e)	0	0	0	0%	0%	0%
Total	45	35	80	56%	44%	100%

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes interrogés selon leur situation matrimoniale fournit des indications importantes sur les facteurs socio-économiques qui peuvent influencer l'emploi des jeunes. Les résultats révèlent que 63% des jeunes enquêtés sont célibataires, ce qui indique une tendance à recourir plus fréquemment aux programmes d'aide à l'emploi. Cela peut être attribué à plusieurs facteurs économiques et sociaux.

D'une part, le célibat peut offrir une plus grande mobilité géographique et une flexibilité accrue dans la recherche d'opportunités d'emploi. Les célibataires peuvent être plus disposés à accepter des offres d'emploi dans des régions éloignées ou à s'engager dans des emplois temporaires ou saisonniers, ce qui peut améliorer leurs chances de trouver un emploi.

D'autre part, le faible pourcentage de jeunes mariés (9%) peut s'expliquer par les contraintes économiques et professionnelles associées au mariage. Les jeunes mariés peuvent avoir des responsabilités familiales qui limitent leur disponibilité pour chercher un emploi ou se former. De plus, ils peuvent être plus préoccupés par la stabilité financière et la sécurité de l'emploi, ce qui peut restreindre leurs options d'emploi et leur participation à des programmes d'aide spécifiques.

Ces résultats soulignent l'importance pour les décideurs politiques et les acteurs économiques de prendre en compte la diversité des situations matrimoniales des jeunes dans la conception de programmes d'aide à l'emploi. Il est nécessaire de proposer des mesures adaptées aux besoins spécifiques des célibataires et des jeunes mariés, en tenant compte des contraintes et des aspirations propres à chaque groupe.

En conclusion, l'analyse de la situation matrimoniale des jeunes enquêtés met en évidence des corrélations économiques et sociales intéressantes. Comprendre comment le statut matrimonial peut influencer l'emploi est essentiel pour concevoir des politiques et des programmes efficaces visant à favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Il convient toutefois de noter que cette analyse est basée sur une enquête spécifique et que des recherches supplémentaires sont nécessaires pour obtenir une compréhension plus approfondie de cette dynamique.

d)- niveau d'instruction

Le tableau présenté met en évidence la répartition des jeunes enquêtés selon leur niveau d'instruction. Les différentes catégories d'instruction incluent "Aucun", "Primaire", "Moyen", "Secondaire" et "Supérieur". Les effectifs de chaque catégorie sont donnés, ainsi que les pourcentages correspondants par rapport à l'ensemble des personnes enquêtées. Cette analyse permet d'observer les niveaux d'éducation des jeunes participants à l'étude et d'appréhender leur impact potentiel sur leur insertion professionnelle.

Tableau N7: Répartition des jeunes insérés selon leurs niveaux d'instruction

Niveau d'instruction	Effectif	%
Aucun	0	0%
Primaire	0	0%
Moyen	8	10%
Secondaire	12	15%
Supérieur	60	75%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain.

Le niveau d'instruction joue un rôle fondamental dans le marché du travail et l'insertion professionnelle des jeunes. Les résultats de ce tableau mettent en évidence une prédominance significative des jeunes ayant un niveau d'instruction supérieur, représentant 75% de l'ensemble des enquêtés. Cette observation souligne l'importance de l'éducation supérieure dans la recherche d'emploi et la volonté des jeunes d'acquérir des qualifications plus élevées pour améliorer leurs perspectives professionnelles.

Ces résultats peuvent être interprétés comme une demande croissante d'emplois nécessitant des compétences spécialisées et une qualification plus élevée. Les jeunes conscients de l'évolution du marché du travail cherchent à se doter des connaissances et des compétences requises pour accéder à des postes mieux rémunérés et plus stables. Cela renforce l'importance des politiques et des initiatives visant à améliorer l'accès à l'éducation supérieure et à promouvoir la formation professionnelle pour les jeunes.

Cependant, il est préoccupant de constater que les catégories "Aucun" et "Primaire" ne comptent aucun individu parmi les enquêtés. Cela soulève des questions sur l'accès à l'éducation de base et la nécessité de renforcer les programmes d'alphabétisation et de scolarisation pour garantir une égalité des chances pour tous les jeunes. L'investissement dans l'éducation de qualité à tous les niveaux reste essentiel pour stimuler la croissance économique, réduire les inégalités et favoriser un développement durable.

En conclusion, ce tableau met en évidence l'importance du niveau d'instruction des jeunes dans leur parcours professionnel. L'accent mis sur l'éducation supérieure reflète la demande croissante d'emplois qualifiés dans l'économie moderne. Cependant, il est nécessaire de garantir un accès équitable à l'éducation de base afin de ne pas laisser de côté les jeunes qui n'ont pas eu la possibilité d'acquérir une instruction formelle. Un système éducatif inclusif et de qualité est essentiel pour favoriser l'employabilité des jeunes et stimuler le développement économique à long terme.

e)-qualification professionnelle

Le tableau présentant la répartition des jeunes interrogés selon leur qualification professionnelle met en évidence un aspect important de la situation économique des enquêtés. Il offre un aperçu des niveaux de qualification parmi les jeunes et de leur impact potentiel sur leur insertion professionnelle.

Tableau N8: qualification professionnelle

	Effectif	%
oui	28	35%
non	52	65%
total	80	100%

Source : notre enquête de terrain

Les résultats de ce tableau révèlent une réalité préoccupante : 65% des jeunes enquêtés ne possèdent pas de qualification professionnelle, tandis que seulement 35% déclarent en avoir une. Cette disparité soulève des questions importantes sur l'accès à l'éducation et à la formation professionnelle, ainsi que sur les opportunités d'emploi disponibles pour les jeunes non qualifiés.

L'absence de qualification professionnelle peut constituer un obstacle majeur à l'emploi pour les jeunes. Les employeurs ont souvent des exigences spécifiques en termes de compétences et de connaissances, et les jeunes sans qualification peuvent se trouver désavantagés sur le marché du travail. Ils peuvent faire face à une concurrence accrue pour les emplois non qualifiés et se retrouver piégés dans des emplois précaires et mal rémunérés.

Ce constat souligne l'importance d'investir dans l'éducation et la formation professionnelle des jeunes. Il est crucial de mettre en place des politiques et des programmes visant à améliorer l'accès à une éducation de qualité et à promouvoir la formation professionnelle dans des secteurs porteurs d'emplois. Cela permettra d'équiper les jeunes avec les compétences nécessaires pour répondre aux exigences du marché du travail et favoriser leur insertion professionnelle.

De plus, il est essentiel de prendre en compte les jeunes non qualifiés dans la conception de politiques d'inclusion sociale et économique. Il est nécessaire de mettre en place des mesures visant à améliorer leurs perspectives d'emploi, à offrir des formations adaptées à leurs besoins et à encourager la création d'emplois dans des secteurs qui ne nécessitent pas obligatoirement une qualification formelle.

En conclusion, la faible proportion de jeunes enquêtés détenant une qualification professionnelle souligne les défis auxquels sont confrontés les jeunes non qualifiés sur le marché du travail. Il est crucial de mettre en place des politiques et des programmes visant à renforcer l'éducation et la formation professionnelle, ainsi qu'à favoriser l'insertion économique des jeunes non qualifiés. Cela contribuera à réduire les inégalités et à créer des opportunités pour tous les jeunes sur le marché du travail.

1-1-4-2-La position de l'enquêté (e) vis-à-vis des institutions d'Insertion Professionnelle

a)-inscription a une administration publique

Le tableau présente la répartition des effectifs dans le secteur de l'administration publique entre l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) et la Direction de l'Action Sociale (DAS). L'objectif est de mettre en évidence la répartition des ressources humaines dans ces deux entités clés du secteur public.

Tableau N9 : Répartition des jeunes enquêtés selon leur inscription aux administrations publiques.

Administration public	Effectif	%
ANEM	49	61%
DAS	31	39%
Autre	0	0%
Total	80	100%

La répartition des effectifs montre clairement que l'ANEM représente une part prépondérante avec 61% de l'effectif total, tandis que la DAS compte pour 39%. Cette différence de répartition souligne l'importance accordée par les autorités à la gestion de l'emploi et à la lutte contre le chômage, qui sont des enjeux économiques majeurs.

L'ANEM joue un rôle crucial en tant qu'agence nationale chargée de faciliter la mise en relation entre les employeurs et les demandeurs d'emploi. Sa part majoritaire dans l'administration publique indique une volonté d'investir dans des politiques actives pour favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle.

La DAS, quant à elle, est responsable de l'action sociale et de l'accompagnement des populations vulnérables. Bien que sa part soit plus modeste, elle reste importante dans la prise en charge des besoins sociaux de la population.

Cette répartition des effectifs reflète une priorité donnée à la promotion de l'emploi et à la réduction du chômage en mettant en place des mesures spécifiques pour faciliter l'insertion professionnelle. Cela témoigne de la volonté des autorités de dynamiser l'économie en favorisant la création d'emplois et en soutenant les personnes en recherche d'emploi.

Cependant, il convient de noter que cette analyse se limite à la répartition des effectifs dans le secteur de l'administration publique et ne tient pas compte des autres acteurs économiques et des politiques menées dans le secteur privé. Une vision globale et une approche holistique sont nécessaires pour comprendre pleinement les dynamiques de l'emploi et de la croissance économique dans le pays.

b)- pris en charge

Le tableau présente la répartition des jeunes enquêtés selon leur prise en charge par une administration publique, en distinguant entre le choix et l'obligation. Il met en évidence les différentes formes de prise en charge et permet de comprendre comment les jeunes sont orientés et qualifiés par l'administration publique en fonction de leurs besoins et des politiques en place. Les effectifs et pourcentages reflètent la répartition de ces catégories parmi l'échantillon étudié.

Tableau N10: Répartition des jeunes enquêtés selon la façon de leur acceptation dans Le cadre de (l'ANEM la DAS)

	Effectif			%		
	Choix	Obligation	Total	Choix	Obligation	Total
D'une orientation	11	7	18	14%	9%	23%
Qualification	9	23	32	11%	29%	40%
Intermédiaire	5	11	16	6%	14%	20%
concours	4	10	14	5%	13%	18%
Autre	0	0	0	0%	0%	0%
Total	29	51	80	36%	64%	100%

Source : notre enquête de terrain

L'analyse de ce tableau révèle des informations importantes sur la prise en charge des jeunes par une administration publique en matière d'orientation et de qualification. Parmi les jeunes enquêtés, 36% ont indiqué avoir fait le choix d'une orientation, tandis que 64% ont déclaré être dans une situation où l'administration publique leur a imposé une obligation en termes de prise en charge.

La catégorie la plus représentée est celle de la qualification, avec 40% des jeunes enquêtés. Cela indique que l'administration publique joue un rôle essentiel dans la formation et la qualification des jeunes, en leur offrant des opportunités de développement professionnel. Les jeunes bénéficiant de cette prise en charge ont plus de chances d'acquérir les compétences nécessaires pour s'insérer sur le marché du travail et contribuer à l'économie.

D'autre part, on observe que 20% des jeunes enquêtés ont bénéficié d'une prise en charge intermédiaire, ce qui peut inclure des dispositifs de formation complémentaire ou des programmes d'accompagnement spécifiques. Cela suggère que l'administration publique reconnaît l'importance de soutenir les jeunes dans leur parcours d'insertion professionnelle en leur offrant des solutions adaptées à leurs besoins.

En revanche, la catégorie "Autre" ne présente aucun effectif, ce qui pourrait indiquer qu'il existe des lacunes ou des besoins non satisfaits en matière de prise en charge des jeunes par l'administration publique.

En conclusion, ce tableau met en évidence le rôle crucial de l'administration publique dans l'orientation et la qualification des jeunes. Il souligne l'importance de concevoir et de mettre en œuvre des politiques et des programmes efficaces pour répondre aux besoins spécifiques des jeunes en matière d'insertion professionnelle. Une prise en charge adéquate permettra non seulement de favoriser l'emploi des jeunes, mais aussi de renforcer l'économie en bénéficiant d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente.

c)-type de contrat

Le tableau présente la répartition des jeunes enquêtés selon le type de contrat d'emploi qu'ils ont obtenu. Il met en évidence les différentes modalités contractuelles utilisées pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes. Les contrats d'insertion des diplômés (CID) représentent la catégorie la plus importante avec 53% des effectifs, suivis par les contrats d'insertion professionnelle (CIP) avec 16% et les contrats de formation et d'insertion (CFI) avec 8%. Les contrats à durée déterminée (CDD) constituent 24% des contrats répertoriés.

Tableau N11: Répartition des jeunes insérés par type de contrat

Type du contrat	Effectif	%=
Contrat d'insertion des Diplômé (CID)	42	53%
Contrat d'Insertion Professionnelle (CIP)	13	16%
Contrat de Formation et d'Insertion (CFI)	6	8%
Contrat à durée déterminée (CDD)	19	24%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain

La répartition des jeunes enquêtés selon le type de contrat d'emploi qu'ils ont obtenu révèle des éléments importants sur le marché du travail et les politiques d'emploi mises en place.

Tout d'abord, la prédominance des contrats d'insertion des diplômés (CID) avec 53% des effectifs suggère une volonté de favoriser l'emploi des jeunes ayant obtenu un diplôme universitaire. Cette orientation est encourageante, car elle reconnaît l'importance de l'éducation et de la qualification dans l'accès à l'emploi.

Les contrats d'insertion professionnelle (CIP) représentent 16% des contrats, ce qui indique une prise en compte des jeunes sans diplôme universitaire mais ayant suivi une formation professionnelle spécifique. Ces contrats visent à leur offrir une première expérience professionnelle et à faciliter leur intégration sur le marché du travail.

Les contrats de formation et d'insertion (CFI) avec 8% des effectifs reflètent l'importance accordée à la formation continue et au développement des compétences chez les jeunes. Ces contrats permettent d'allier acquisition de connaissances et mise en pratique sur le terrain.

Enfin, les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 24% des contrats répertoriés. Bien que leur part soit relativement élevée, il convient de souligner que ces contrats peuvent être considérés comme une étape transitoire vers des contrats plus stables. Ils offrent aux jeunes une opportunité de gain d'expérience et de validation de leurs compétences.

Dans l'ensemble, la diversité des contrats d'emploi proposés aux jeunes démontre les efforts déployés pour favoriser leur insertion professionnelle. Il est essentiel de continuer à développer des politiques qui encouragent la création de contrats stables et durables, offrant ainsi aux jeunes des perspectives d'avenir solides et une sécurité économique à long terme.

d)- le secteur d'activité

Le tableau présente la répartition des effectifs selon les différents secteurs de placement dans un contexte donné. Les différents secteurs présentés sont : "Administration publique", "Entreprises industrielles", "Services", "Bâtiments et travaux publics", "Agriculture" et "Autre". Pour chaque secteur, le tableau indique l'effectif correspondant, ainsi que le pourcentage calculé par rapport à l'ensemble des placements (80).

Tableau N12: La répartition des jeunes enquêtés selon le secteur de leur placement

Secteur du placement	effectif	%
Administration publique	33	41%
Entreprises industrielles	17	21%
services	10	13%
bâtiments et travaux publique	7	9%
Agriculture	11	14%
Autre	2	3%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain

L'analyse de la répartition des jeunes enquêtés selon le secteur du placement met en évidence certaines tendances économiques et peut fournir des indications sur la structure de l'emploi dans l'économie.

On observe que le secteur de l'administration publique représente le plus grand pourcentage avec 41% des jeunes enquêtés. Cela peut être attribué à la disponibilité d'opportunités d'emploi dans ce secteur, notamment dans les administrations gouvernementales et les organismes publics qui offrent des perspectives de stabilité et de sécurité d'emploi.

Les entreprises industrielles occupent la deuxième position avec 21% des jeunes enquêtés, ce qui souligne l'importance du secteur manufacturier dans l'économie et son rôle dans la création d'emplois pour les jeunes.

Le secteur des services représente 13% des jeunes enquêtés, ce qui peut refléter la croissance du secteur tertiaire et la diversification des opportunités d'emploi dans des domaines tels que le commerce, le tourisme, les technologies de l'information et les services aux entreprises.

Enfin, le secteur du bâtiment et des travaux publics représente 9% des jeunes enquêtés. Cela peut être lié à la demande de main-d'œuvre dans la construction et l'infrastructure, notamment dans le cadre de projets de développement urbain et d'investissements publics.

Ces résultats mettent en évidence la diversité des secteurs d'emploi dans lesquels les jeunes trouvent des opportunités de placement. Ils soulignent également l'importance de politiques et de mesures visant à soutenir la création d'emplois dans différents secteurs, à encourager l'entrepreneuriat et à favoriser l'adéquation entre les compétences des jeunes et les besoins du marché du travail.

e)- objectif de votre adhésion

Le tableau présenté offre un aperçu des objectifs visés par les jeunes interrogés dans le cadre de leur participation à un programme d'accueil ou d'emploi. Les données sont réparties en différentes catégories, permettant de mieux comprendre les motivations et les attentes des jeunes en matière de carrière et d'expérience professionnelle.

Tableau N13: Répartition des jeunes insérés selon l'objectif visé de leur adhésion au programme

Objectif visé	Effectif	%
Faire carrière dans l'entreprise d'accueil	23	29%
Avoir de l'expérience	46	58%
Recherche d'un salaire provisoire	7	9%
Autre	4	5%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain

L'analyse des objectifs visés par les jeunes dans ce tableau met en évidence plusieurs aspects économiques importants. Tout d'abord, il est encourageant de constater que 58% des jeunes interrogés recherchent avant tout à acquérir de l'expérience. Cela démontre une prise de conscience de l'importance de l'expérience professionnelle pour améliorer leurs perspectives d'emploi à long terme. L'expérience acquise peut renforcer leur CV, développer leurs compétences et augmenter leurs chances de réussite dans leur future carrière.

D'autre part, 29% des jeunes déclarent vouloir faire carrière dans l'entreprise d'accueil. Cela indique un intérêt croissant pour la stabilité et la progression au sein d'une même organisation. Ces jeunes reconnaissent la valeur de la continuité et des opportunités de développement offertes par une carrière à long terme dans une entreprise spécifique. Cette attitude peut également être perçue comme une indication de la confiance des jeunes dans les perspectives de croissance et d'avancement professionnel au sein de l'entreprise.

En revanche, un nombre relativement faible de jeunes (9%) mentionnent rechercher un salaire provisoire. Cela peut refléter les réalités économiques et le manque d'opportunités d'emploi rémunérées disponibles pour les jeunes. Il souligne également la nécessité d'améliorer l'accès à des emplois rémunérés et décents pour les jeunes, afin de les soutenir dans leur transition vers l'autonomie financière et de réduire leur dépendance à des emplois temporaires ou précaires.

Enfin, une petite proportion (5%) des jeunes mentionnent d'autres objectifs qui ne sont pas spécifiés dans le tableau. Il serait intéressant d'approfondir ces réponses afin de mieux comprendre les aspirations et les attentes individuelles des jeunes, ce qui pourrait contribuer à adapter les programmes d'accueil et d'emploi en fonction de leurs besoins spécifiques.

En somme, l'analyse de ce tableau met en évidence les motivations diverses des jeunes en matière de carrière et d'expérience professionnelle. Elle souligne l'importance de l'expérience et de la stabilité professionnelle pour les jeunes, tout en mettant en évidence la nécessité de renforcer l'accès à des emplois rémunérés et décents. Ces informations peuvent être utilisées pour orienter les politiques et les programmes visant à soutenir l'insertion professionnelle des jeunes et à répondre à leurs besoins spécifiques dans le monde du travail.

f)-la période de chômage

Le tableau présente les résultats d'une enquête de terrain sur le chômage. Pour chaque réponse possible ("Oui", "Non" et "Ne veut pas répondre"), le tableau indique l'effectif correspondant ainsi que le pourcentage calculé par rapport à l'ensemble des personnes interrogées (80).

Tableau N14: Les jeunes ayant connu des périodes de chômage

Chômage	Effectif	%
Oui	62	78%
Non	13	16%
Ne veut pas répondre	5	6%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain.

Selon les données du tableau, 78% de total des jeunes enquêtés ont connu des périodes de chômage contre 16% qui n'ont pas connu des périodes de chômage. Cette situation peut s'expliquer par la procédure que l'ANEM et la DAS, entreprend lors de l'affectation des jeunes, il s'agit du placement selon l'ancienneté d'inscription.

g)-insérés selon la période du chômage

Le tableau présente la durée du chômage parmi un groupe de 62 personnes. Les différentes durées de chômage présentées sont : "Moins de 6 mois", "De 6 à 12 mois", "De 13 à 24 mois", "De 25 à 36 mois" et "Plus de 36 mois". Pour chaque durée de chômage, le tableau indique l'effectif correspondant, ainsi que le pourcentage calculé par rapport à l'ensemble des personnes au chômage (62).

Tableau N15: Répartition des jeunes insérés selon la période du chômage

Durée de chômage	Effectif	%
Moins de 6 mois	14	23%
De 6 à 12 mois	13	21%
De 13 à 24 mois	6	10%
De 25 à 36 mois	8	13%
Plus de 36 mois	21	34%
N'a pas précisé	0	0%
Total	62	100%

Source : notre enquête de terrain.

Le tableau ci-dessus, montre que 44% des jeunes insérés ont connu des périodes de chômage depuis moins d'une année, et 23% moins de six mois. Un taux de 10% pour des jeunes de 2 ans de chômage et de 13% pour des jeunes de plus de 2 ans tandis que, plus de 34% des jeunes Insérés ont souffert du chômage de longue durée. Donc l'ancienneté d'inscription joue un rôle très important dans l'insertion des jeunes par la classification de leurs dossiers.

1-1-4-3- Education/formation et poste occupé

a)-répartition selon le secteur d'activité

Le tableau présente la répartition des enquêtés selon l'exercice de l'activité souhaitée. Il met en évidence les différentes réponses des enquêtés face à la question de savoir s'ils exercent l'activité professionnelle qu'ils souhaitent. Les données reflètent les opinions et les intentions des enquêtés en ce qui concerne leur orientation professionnelle.

Tableau N16: Répartition des enquêtés selon l'exercice de l'activité souhaitée

	Effectif	%
Oui	26	33%
Non	38	48%
Ne sait pas	10	13%
Ne veut pas répondre	6	8%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain.

L'exercice de l'activité souhaitée est un indicateur important pour évaluer l'adéquation entre les aspirations professionnelles des individus et la réalité du marché du travail. Dans ce tableau, nous constatons que 33% des enquêtés déclarent exercer l'activité professionnelle qu'ils souhaitent, tandis que 48% répondent par la négative.

Ce résultat met en lumière un décalage significatif entre les aspirations professionnelles des enquêtés et leur réalité professionnelle. Il indique que près de la moitié des enquêtés n'exercent pas l'activité qu'ils désirent réellement, ce qui peut entraîner une certaine frustration et insatisfaction sur le plan professionnel.

Ce constat soulève des questions sur les obstacles rencontrés par les enquêtés pour atteindre leurs objectifs professionnels. Il peut s'agir de problèmes liés à l'offre d'emplois dans les secteurs souhaités, des compétences et qualifications requises, des contraintes géographiques ou encore des difficultés d'accès à la formation professionnelle.

Il est essentiel que les pouvoirs publics, les acteurs économiques et les organismes de formation prennent en compte ces aspirations professionnelles afin de développer des politiques et des programmes qui favorisent l'adéquation entre les attentes des individus et les opportunités d'emploi disponibles.

Une meilleure adéquation entre les aspirations professionnelles et la réalité du marché du travail peut non seulement améliorer la satisfaction et l'épanouissement professionnel des individus,

mais également contribuer à stimuler la croissance économique en exploitant pleinement le potentiel des talents et des compétences de la population active.

Il convient donc de mettre en place des mesures telles que l'orientation professionnelle précoce, le renforcement des programmes de formation professionnelle et la promotion de l'entrepreneuriat pour favoriser une meilleure correspondance entre les aspirations individuelles et les opportunités d'emploi. Cela permettrait de créer un environnement propice à la réalisation des objectifs professionnels des individus et à la croissance économique durable.

b)-les difficultés rencontrées

Le tableau présente la répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés. Les participants à l'enquête ont été invités à indiquer s'ils ont rencontré des difficultés dans leur parcours. Les résultats sont regroupés en trois catégories : "oui", "non" et "ne veut pas répondre". Ce tableau offre un aperçu des défis auxquels les jeunes peuvent être confrontés dans leur vie professionnelle et personnelle

Tableau17 : La répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés

	Effectif	%
oui	43	54%
non	16	20%
ne veut pas répondre	21	26%
total	80	100%

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés met en évidence une réalité préoccupante. Plus de la moitié des participants, soit 54%, déclarent avoir rencontré des difficultés. Cela souligne les défis significatifs auxquels les jeunes font face dans leur parcours, que ce soit sur le plan professionnel, social ou personnel.

Ces difficultés peuvent avoir un impact sur leur insertion sur le marché du travail, leur capacité à trouver un emploi stable et de qualité, ainsi que sur leur bien-être général. Les obstacles tels que le manque d'expérience professionnelle, les compétences inadéquates, les discriminations ou les problèmes familiaux peuvent entraver leur progression et compromettre leur réussite.

Il est essentiel que les politiques publiques et les programmes d'aide à l'emploi prennent en compte ces réalités et fournissent un soutien adapté aux jeunes qui rencontrent des difficultés. Cela peut inclure des mesures telles que des programmes de formation professionnelle, des dispositifs d'accompagnement à la recherche d'emploi, des services de conseil et d'orientation, ainsi que des initiatives visant à réduire les inégalités et les discriminations sur le marché du travail.

Investir dans la jeunesse et favoriser leur intégration socio-économique est crucial pour assurer un avenir prospère et durable. En surmontant les obstacles auxquels ils sont confrontés, les jeunes pourront développer leur plein potentiel, contribuer activement à l'économie et à la société, et ainsi renforcer le tissu social dans son ensemble.

c)-la nature des problèmes

Le tableau présenté expose les différentes natures de problèmes rencontrés par les jeunes enquêtés dans le cadre de leur emploi. Ces problèmes sont regroupés en plusieurs catégories, telles que l'inadéquation entre l'éducation/formation et le poste occupé, les relations hiérarchiques, les collègues de travail, les conditions de travail, ainsi que le refus de préciser ou de répondre à la nature du problème. Ces données permettent d'identifier les préoccupations et les défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs.

Tableau N18: Répartition des jeunes insérés selon la nature des problèmes rencontrés

Nature de problème	Effectif	%
Inadéquation entre éducation/formation et poste occupé	8	10%
Hiérarchie (responsable, chef, etc.)	16	20%
Collègue(s) du travail	4	5%
Condition du travail	7	8,75%
Ne veux pas précise la nature du problème	34	42,5%
Ne veux pas répondre	11	13,75%
Total	80	100%

Source : notre enquête de terrain.

L'inadéquation entre l'éducation/formation et le poste occupé, représentée par 10% des jeunes enquêtés, met en évidence un problème de correspondance entre les compétences acquises par les jeunes lors de leur formation et les exigences du marché du travail. Cela souligne l'importance d'une meilleure orientation professionnelle et d'une adéquation entre les programmes de formation et les besoins du secteur économique.

La catégorie des relations hiérarchiques, avec 20% des enquêtés concernés, met en évidence les défis liés à la gestion et à la communication au sein des entreprises. Des relations hiérarchiques bien établies et une communication efficace entre les différentes strates de l'organisation sont essentielles pour favoriser un environnement de travail productif et satisfaisant.

Les conditions de travail, représentant 8,75% des jeunes enquêtés, soulignent l'importance de garantir des conditions de travail décentes et sécurisées. Des préoccupations telles que la sécurité au travail, les horaires de travail, la charge de travail excessive ou les problèmes liés à l'environnement de travail peuvent avoir un impact sur la productivité et le bien-être des travailleurs.

Il est intéressant de noter que 42,5% des jeunes enquêtés ont refusé de préciser la nature du problème, tandis que 13,75% ont choisi de ne pas répondre du tout. Cela peut indiquer une certaine réticence ou une crainte de divulguer des problèmes liés à leur emploi, ce qui souligne l'importance de créer un environnement propice à l'expression des préoccupations des travailleurs et à la résolution des problèmes.

En conclusion, ce tableau met en lumière les différents défis et problèmes auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs. Il met en évidence des questions cruciales telles que l'inadéquation entre l'éducation et l'emploi, les relations hiérarchiques, les conditions de travail et le besoin de favoriser un environnement de travail favorable. Ces informations peuvent être utiles pour orienter les politiques et les actions visant à améliorer les conditions d'emploi et la satisfaction au travail des jeunes.

d) la satisfaction globale

Le tableau présente la répartition des enquêtés selon leur vision du dispositif d'aide à l'emploi (DAIP) et leur niveau de satisfaction salariale. Les enquêtés ont été classés en trois catégories en fonction de leur vision : "Oui" s'ils considèrent le DAIP comme suffisant, "Non" s'ils le jugent insuffisant, et "Ne veut pas répondre" s'ils choisissent de ne pas donner d'opinion. L'objectif de cette analyse est de comprendre les opinions des enquêtés vis-à-vis du DAIP et d'évaluer leur satisfaction salariale.

Tableau N19: La répartition des enquêtés selon la vision portée au dispositif et la satisfaction salariale

Vision portée au DAIP	Oui	non	Ne veut pas répondre	Total	Oui	Non	Ne veut pas répondre	Total
Suffisant	15	5	2	22	68%	23%	9%	100%
Insuffisant	7	29	7	43	16%	67%	16%	100%
Ne sait pas	2	3	10	15	13%	20%	67%	100%
Total	24	37	19	80	30%	46%	24%	100%

Source : notre enquête de terrain.

La répartition des enquêtés selon leur vision du dispositif d'aide à l'emploi (DAIP) et leur satisfaction salariale offre des insights importants sur l'efficacité du DAIP et l'impact qu'il a sur la satisfaction des individus en termes de revenus.

Les résultats révèlent que 68% des enquêtés considèrent le DAIP comme suffisant, ce qui suggère une certaine satisfaction à l'égard des mesures mises en place pour favoriser l'emploi. Cependant, il est préoccupant de constater que 16% des enquêtés estiment que le DAIP est insuffisant. Cela soulève des questions quant à l'efficacité du dispositif actuel et à la capacité de répondre aux besoins des individus en matière d'emploi.

De plus, il est intéressant de noter que 30% des enquêtés ont choisi de ne pas répondre à la question concernant leur vision du DAIP. Cela peut suggérer un certain scepticisme ou une indifférence à l'égard du dispositif, ce qui soulève des préoccupations quant à son efficacité perçue par une partie de la population.

En ce qui concerne la satisfaction salariale, les résultats montrent que 23% des enquêtés sont satisfaits de leur salaire, tandis que 67% expriment une insatisfaction. Cette disparité souligne les défis persistants en termes de rémunération et met en évidence l'importance de prendre des mesures pour améliorer les conditions salariales des individus.

En conclusion, bien que la majorité des enquêtés considèrent le DAIP comme suffisant, il est crucial de prendre en compte les préoccupations des individus qui le jugent insuffisant et de travailler à l'amélioration du dispositif. De plus, des efforts supplémentaires doivent être déployés pour aborder les problèmes de satisfaction salariale et garantir des conditions de rémunération équitables et satisfaisantes pour tous.

Section 2 : l'analyse et l'interprétation des résultats de notre enquête

L'analyse des résultats de notre enquête nous permet de trouver les limites des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle proposés par l'ANEM et la DAS mais aussi le bien-être social et économique apporté par ces dispositifs.

2-1-les difficultés que rencontrent les jeunes diplômés dans leur parcours d'insertion professionnelle

Les jeunes diplômés en Algérie rencontrent plusieurs difficultés lors de leur parcours d'insertion professionnelle à travers les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle. Voici quelques-unes de ces difficultés qu'on peut remarquer grâce à nos recherches et le questionnement des différentes parties

1. **Manque d'expérience professionnelle** : Les jeunes diplômés font face à un manque d'expérience professionnelle, ce qui peut rendre difficile leur accès à un emploi. Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent ne pas être en mesure de fournir une expérience de travail pertinente, ce qui limite les opportunités d'emploi pour ces jeunes.
2. **Inadéquation entre la formation et les besoins du marché** : Il existe souvent un écart entre les compétences acquises par les jeunes diplômés au cours de leur formation et les exigences du marché du travail. Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent ne pas être en mesure de combler cette lacune, ce qui rend difficile pour les jeunes diplômés de trouver un emploi correspondant à leur domaine d'études.
3. **Manque de suivi et d'accompagnement** : Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent manquer de suivi et d'accompagnement adéquats pour les jeunes diplômés. Cela peut se traduire par un manque d'orientation et de conseils dans la recherche d'emploi, la rédaction de CV, la préparation aux entretiens d'embauche, etc. Le manque de soutien peut rendre le processus d'insertion professionnelle plus difficile pour les jeunes diplômés.
4. **Concurrence accrue sur le marché du travail** : En Algérie, le marché du travail est souvent confronté à une concurrence importante, avec un nombre élevé de diplômés qui cherchent des opportunités d'emploi limitées. Cela rend la recherche d'emploi plus compétitive pour les jeunes diplômés et peut rendre difficile leur insertion professionnelle à travers les dispositifs d'aide.

5. Précarité et instabilité de l'emploi : Les jeunes diplômés peuvent faire face à des emplois précaires et temporaires, qui ne correspondent pas à leurs qualifications et à leurs attentes.

Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent ne pas offrir des opportunités d'emploi stables et de qualité, ce qui limite les perspectives professionnelles des jeunes diplômés.

6. Bureaucratie et lourdeurs administratives : Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent être confrontés à des problèmes de bureaucratie et de lourdeurs administratives, ce qui rend le processus d'accès à ces dispositifs complexe et difficile pour les jeunes diplômés.

Il est important de noter que ces difficultés peuvent varier en fonction du contexte spécifique et des caractéristiques propres à chaque dispositif d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie. Cependant, ces problèmes soulignent la nécessité de développer et d'améliorer ces dispositifs afin de mieux répondre aux besoins des jeunes diplômés et de faciliter leur insertion professionnelle dans le pays.

2-2-les avantages des dispositifs d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômés

Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie apportent plusieurs avantages et bénéfiques aux jeunes diplômés. Voici quelques-uns de ces apports :

- 1. Accompagnement et orientation :** Les dispositifs d'aide fournissent un soutien aux jeunes diplômés en les orientant vers les opportunités d'emploi correspondant à leurs qualifications et compétences. Ils offrent des conseils et des informations sur les secteurs d'activité porteurs et les besoins du marché du travail, ce qui aide les jeunes à prendre des décisions éclairées concernant leur parcours professionnel.
- 2. Formation et acquisition de compétences :** Les dispositifs d'aide proposent souvent des programmes de formation et de développement des compétences adaptés aux besoins du marché du travail. Ils offrent aux jeunes diplômés la possibilité d'acquérir de nouvelles compétences, d'améliorer leurs connaissances techniques et de se familiariser avec les exigences professionnelles, ce qui renforce leur employabilité.
- 3. Accès à l'expérience professionnelle :** Certains dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle offrent des opportunités d'acquérir une expérience pratique grâce à des stages, des apprentissages ou des contrats de travail temporaires. Cela permet aux jeunes diplômés d'obtenir une première expérience professionnelle, d'explorer différents domaines d'activité et de développer leur réseau professionnel.

4. **Accès aux offres d'emploi** : Les dispositifs d'aide facilitent souvent l'accès des jeunes diplômés aux offres d'emploi disponibles sur le marché du travail. Ils mettent en place des plateformes ou des mécanismes de diffusion des offres d'emploi, ce qui augmente les chances des jeunes d'entrer en contact avec les employeurs et de trouver des opportunités correspondant à leurs profils.
5. **Sensibilisation à l'entrepreneuriat** : Certains dispositifs d'aide encouragent l'entrepreneuriat en fournissant un soutien aux jeunes diplômés qui souhaitent créer leur propre entreprise. Ils offrent des conseils en matière de création d'entreprise, d'accès au financement et de gestion, ce qui encourage l'esprit d'entreprise chez les jeunes et stimule l'innovation et la création d'emplois.
6. **Réseautage et contacts professionnels** : Les dispositifs d'aide favorisent souvent le réseautage en mettant en relation les jeunes diplômés avec des professionnels, des mentors et des experts du secteur. Ces contacts professionnels peuvent faciliter l'accès à des opportunités d'emploi cachées, offrir des conseils et des recommandations, et élargir les perspectives de carrière des jeunes.

Il est important de souligner que les apports des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle peuvent varier en fonction de la qualité et de l'efficacité de chaque programme spécifique. Il est essentiel d'évaluer et d'améliorer continuellement ces dispositifs pour maximiser leurs bénéfices et leur impact sur l'employabilité des jeunes diplômés.

2-3- les solutions aux difficultés que rencontrent les jeunes diplômés durant leur parcours d'insertion professionnelle

Pour faire face aux difficultés rencontrées par les jeunes diplômés dans leur parcours d'insertion professionnelle, est d'après les résultats de notre enquête voici quelques solutions possibles :

1. **Renforcer l'adéquation formation-emploi** : Il est essentiel d'améliorer la coordination entre les institutions éducatives et le marché du travail afin de garantir que les programmes de formation répondent aux besoins réels des employeurs. Cela peut être réalisé par le biais de partenariats entre les universités, les établissements de formation et les entreprises, ainsi que par la mise en place de mécanismes de suivi et d'évaluation réguliers.
2. **Développer des programmes de formation professionnelle** : Il est important de mettre en place des programmes de formation professionnelle spécifiques qui permettent aux jeunes diplômés d'acquérir des compétences supplémentaires ou de se spécialiser dans des domaines porteurs. Ces programmes devraient être axés sur les besoins du marché du travail et offrir des opportunités d'apprentissage pratique.
3. **Renforcer l'accompagnement et l'orientation professionnelle** : Les jeunes diplômés ont besoin d'un accompagnement et d'une orientation professionnelle adéquats pour les aider à prendre des décisions éclairées concernant leur carrière. Cela peut être réalisé par le biais de conseillers professionnels, de centres d'orientation professionnelle et de programmes

d'orientation qui fournissent des informations sur les différentes options d'emploi, les compétences recherchées et les opportunités de développement de carrière.

4. **Promouvoir l'entrepreneuriat** : Encourager l'entrepreneuriat chez les jeunes diplômés peut être une solution viable. Cela peut se faire en fournissant un soutien financier, technique et juridique pour la création d'entreprises, en simplifiant les procédures administratives et en favorisant l'accès au financement pour les jeunes entrepreneurs.
5. **Faciliter l'accès à l'expérience professionnelle** : Les stages, les apprentissages et les contrats temporaires peuvent jouer un rôle crucial dans l'acquisition d'une expérience professionnelle. Il est important de faciliter l'accès des jeunes diplômés à ces opportunités en établissant des partenariats avec les entreprises, en créant des programmes de stages et en mettant en place des incitations pour les employeurs qui offrent des opportunités d'expérience professionnelle aux jeunes.
6. **Renforcer les mécanismes de recherche d'emploi** : Il est nécessaire de mettre en place des mécanismes efficaces pour la diffusion des offres d'emploi et la mise en relation des jeunes diplômés avec les employeurs. Cela peut inclure la création de plateformes en ligne, l'organisation de salons de l'emploi, la promotion de réseaux professionnels et l'établissement de liens étroits avec les entreprises et les acteurs du marché du travail.
7. **Favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat social** : Encourager l'innovation et l'entrepreneuriat social peut créer de nouvelles opportunités d'emploi pour les jeunes diplômés. Cela peut se faire en soutenant les initiatives entrepreneuriales axées sur des solutions innovantes aux défis sociaux et en offrant un soutien financier et un accompagnement spécifique pour ces projets.

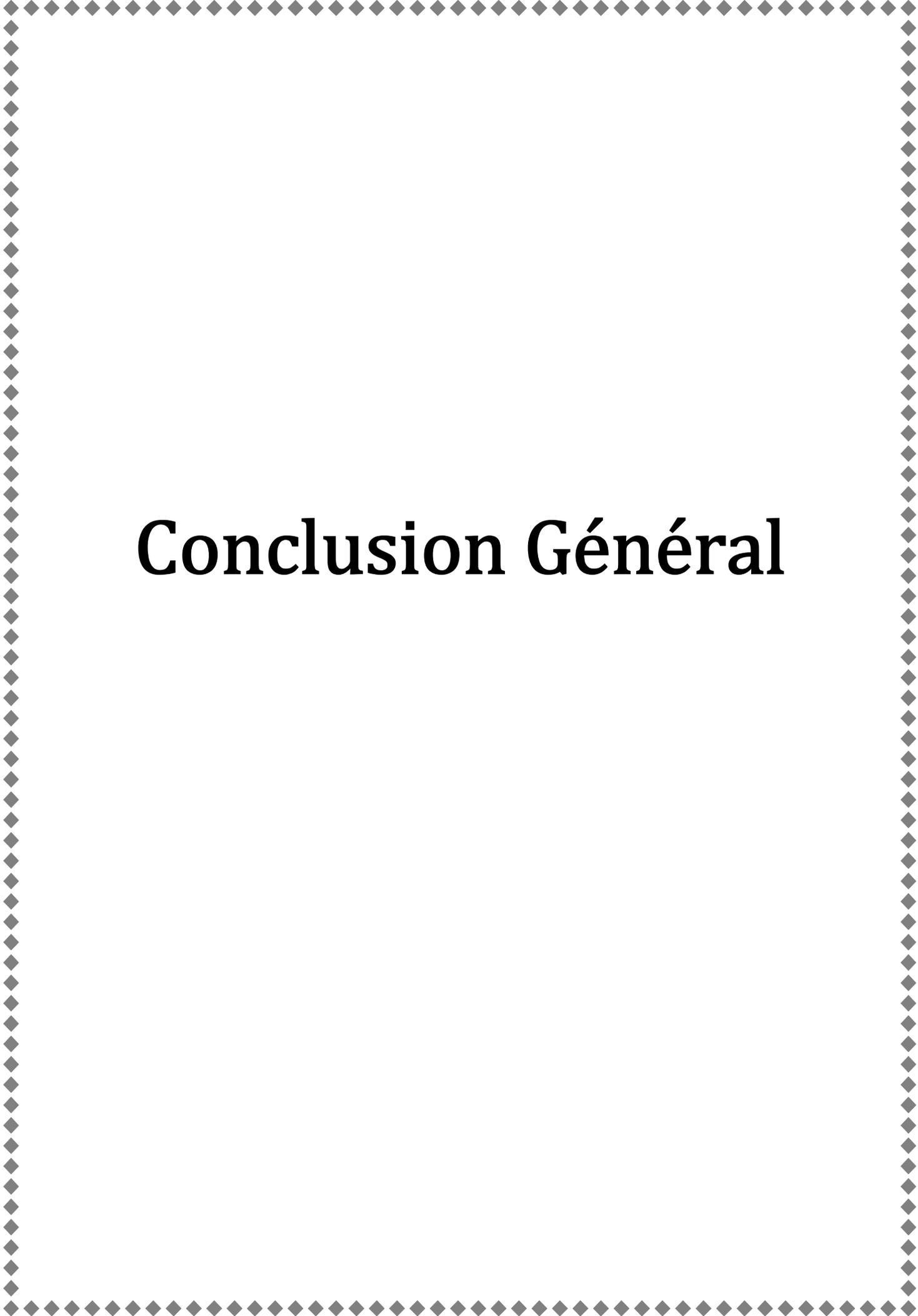
Il est important de souligner que ces solutions nécessitent une coordination entre les différentes parties prenantes.

Conclusion :

Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle en Algérie offrent plusieurs avantages aux jeunes diplômés. Ils fournissent un accompagnement et une orientation professionnelle, des programmes de formation adaptés, des opportunités d'acquisition d'expérience professionnelle, un accès facilité aux offres d'emploi, une sensibilisation à l'entrepreneuriat et des possibilités de réseautage. Cependant, malgré ces avantages, des difficultés persistent dans le parcours d'insertion professionnelle des jeunes diplômés.

Pour faire face à ces difficultés, des solutions sont proposées, telles que renforcer l'adéquation formation-emploi, développer des programmes de formation professionnelle, renforcer l'accompagnement et l'orientation professionnelle, promouvoir l'entrepreneuriat, faciliter l'accès à l'expérience professionnelle, renforcer les mécanismes de recherche d'emploi et favoriser l'innovation et l'entrepreneuriat social.

Ces solutions nécessitent une coordination entre les différentes parties prenantes, notamment les institutions éducatives, les entreprises, les organismes d'aide à l'insertion professionnelle et les pouvoirs publics. Il est essentiel de continuer à évaluer et à améliorer ces dispositifs afin de maximiser leur efficacité et de favoriser une meilleure insertion professionnelle des jeunes diplômés en Algérie.



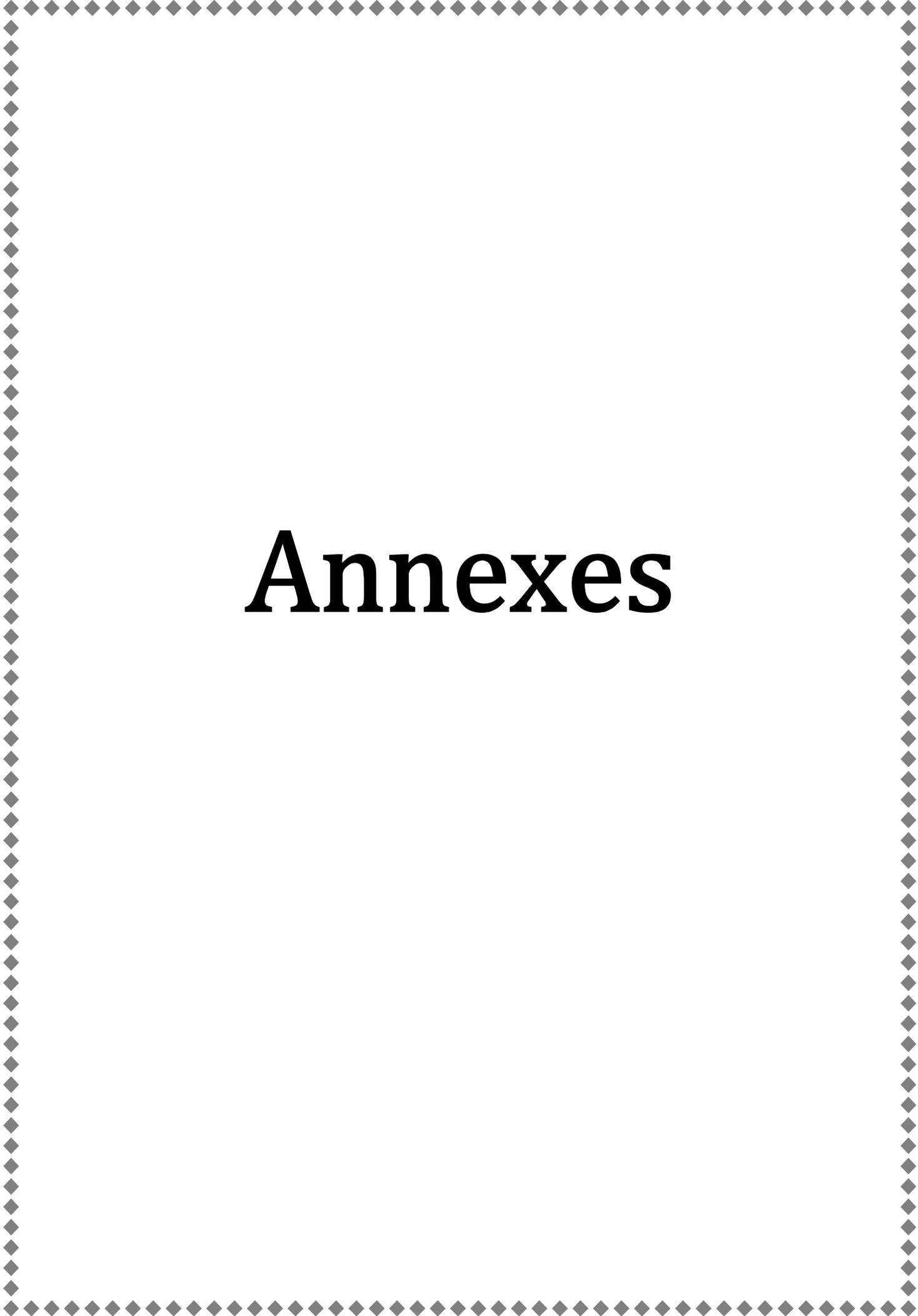
Conclusion Général

L'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail constitue l'un des problèmes majeurs auxquels de nombreux pays, en particulier les pays en voie de développement, sont confrontés. L'Algérie ne fait pas exception, car l'intégration des jeunes dans la vie active a toujours été un défi majeur qui occupe une place prépondérante dans sa politique économique. La volonté des autorités publiques de traiter la question de l'emploi en général, et de l'insertion professionnelle des jeunes en particulier, explique l'intérêt qu'elles lui portent en mettant en place des institutions et des dispositifs visant à favoriser l'emploi et l'insertion professionnelle des jeunes sur le marché du travail.

Dans notre étude, nous avons cherché à évaluer l'insertion professionnelle des jeunes dans des emplois salariés à travers les Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle propose par les agence local ANEM et DAS de la willaya de Bejaia destiné aux jeunes demandeurs d'emploi novices, dans le but de comprendre le rôle de ce dispositif dans l'insertion des primo-demandeurs d'emploi, selon le point de vue des jeunes bénéficiaires d'un placement dans le cadre de ces dispositif .

Pour atteindre notre objectif, nous avons mené une enquête sur le terrain auprès des jeunes insérés dans le cadre des différentes agences d'Insertion Professionnelle des jeunes de la wilaya de Bejaia. Nous avons distribué un questionnaire à ces jeunes afin de recueillir des informations et des données liées à notre sujet de recherche. Nous avons constaté, à partir de notre enquête, que la plupart des jeunes interrogés avaient entre 23 et 29 ans, et que les femmes représentaient une part importante de ces jeunes. Nous avons également constaté que l'avis principal des jeunes insérés à l'égard de ces agences est qu'il leur permet de sortir de la situation de chômage.

Les résultats de notre recherche répondent à la question principale, selon laquelle le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle on était une solution pour réduire le chômage en Algérie et a Bejaia en particulier mais avec quelque retenu sur ces dispositif et leur applications sur le terrain.



Annexes

Université Abderrahmane MIRA de Bejaia
Faculté des sciences économiques, des sciences de gestion et des
Sciences commerciales

Département des sciences économique

Questionnaire de recherche sous le thème :

«L'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le cas de BEJAIS»

Sous la direction de : Mme. GHERBI Hassiba

Préparés par : Mr. MOUZAOUI Hamza

Mr. BELAKHDAR Moussa

Objet du questionnaire

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle (master 2 en Economie Quantitatif), nous avons l'honneur de vous demander de bien vouloir

Répondre à ce questionnaire, dont l'objectif est de connaître les mécanismes d'insertions professionnelles des jeunes diplômés et le rôle de Dispositif d'Aide à l'insertion Professionnelle (DAIP) dans l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Nous vous assurons que toutes les informations qui nous seront livrées resteront confidentielles et ne seront utilisées à aucun autre but en dehors de ce mémoire.

Merci pour votre collaboration

Partie 1 : Identification de l'enquêté (e)

Q1 : Sexe :

Homme :

Femme :

Q2 : Age :

Entre 16 et 22ans

Entre 23 et 29

Entre 30 et 35ans

Q3 : Situation matrimoniale :

- Marié(e)
- Célibataire
- Veuf (Ve)
- Divorcé(e)

Q4 : Niveau d'instruction :

- Aucun
- Primaire
- Moyen
- Secondaire
- Supérieur

Si vous étiez titulaire d'un diplôme lequel ?.....

Q5 : Avez-vous une qualification professionnelle ?

- Oui
- Non

<p>Partie 2 : La position de l'enquêté vis-à-vis des institutions d'Insertion Professionnelle</p>
--

Q6 : Etes-vous pris en charge par une administration publique

- Oui
- Non

Si oui quelle :.....

Q7 : Votre acceptation dans le cadre d'un Dispositif est le résultat de :

- Votre qualification
- Un intermédiaire
- Concours
- Autre

Précisez.....
.....
.....

Q8 : Dans quel secteur avez-vous été placé ?

- Secteur économique public
- Secteur économique privé
- Administration

- Chantiers
- Autre

Q9 : Dans quel type de contrat vous êtes inséré ?

- Contrat d'Insertion des Diplômé (CID)
- Contrat d'Insertion Professionnelle (CFP)
- Contrat de Formation et Insertion (CFI)

Q10 : Votre inscription au niveau des DAIP est :

- Un choix
- Une obligation

Pourquoi ?.....
.....
.....
.....

Q11 : Quel est l'objectif visé par votre adhésion au dispositif ?

- Faire carrière dans l'organisme d'accueil
- Avoir de l'expérience
- Recherché un salaire provisoire
- Autre

Précise :
.....

Q12 : Avez-vous connu des périodes de chômage ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q13 : Si oui, quelle était la durée de votre chômage ?

- Moins de 06 mois
- De 07 à 12 mois
- De 13 à 24 mois
- De 25 à 36 mois
- Plus de 36 mois

Partie III: Education/formation et poste de travail occupé

Q14: Quel est le poste de travail que vous occupez actuellement ?

.....

Q15: Exercez-vous l'activité que vous souhaitez faire ?

- Oui
- Non
- Ne sait pas
- Ne veut pas répondre

Q16: Avez-vous rencontré des difficultés dans votre poste de travail ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q17: Si oui, à quels niveaux (plusieurs réponses possibles) :

- Inadéquation entre éducation/formation et poste occupé
- Hiérarchie (responsable, chef, etc)
- Collègue(s) de travail
- Condition de travail
- Ne veut pas répondre

Q18: Etes-vous satisfait du salaire que vous touchez ?

- Oui
- Non
- Ne veut pas répondre

Q19: Si non, pourquoi et quel est le salaire qui répond le mieux à vos attentes selon vous?

.....
.....

Q20: Selon vous, le DAIP est :

- Suffisant pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-Demandeurs d'emploi.
- Insuffisant pour l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs D'emploi.
- Je ne sais pas

-Dans chaque cas, dites pourquoi ?

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



Liste des tableaux

Liste des tableaux :

Tableau n°1 : Evolution de la répartition sectorielle de l'emploi(en milliers).

Tableau n°2 : Les Dispositifs de soutien à l'Emploi des Jeunes mis en place à partir de 2008.

Tableau n°3 : sur les jeunes insérés dans le cadre d'un Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle dans la wilaya de Bejaia.

Tableau n°4 : Répartition de la population enquêtée selon le sexe.

Tableau n°5 : Répartition des jeunes selon leur âge.

Tableau n°6 : Répartition des jeunes interrogés selon la situation matrimoniale et le Sexe.

Tableau n°7 : Répartition des jeunes insérés selon leurs niveaux d'instruction.

Tableau n°8 : qualification professionnelle.

Tableau n°9 : Répartition des jeunes enquêtés selon leur inscription aux administrations publiques.

Tableau n°10 : Répartition des jeunes enquêtés selon la façon de leur acceptation dans Le cadre de (l'ANEM la DAS).

Tableau n°11 : Répartition des jeunes insérés par type de contrat.

Tableau n°12 : La répartition des jeunes enquêtés selon le secteur de leur placement.

Tableau n°13 : Répartition des jeunes insérés selon l'objectif visé de leur adhésion au programme.

Tableau n°14 : Les jeunes ayant connu des périodes de chômage.

Tableau n°15 : Répartition des jeunes insérés selon la période du chômage.

Tableau n°16 : Répartition des enquêtés selon l'exercice de l'activité souhaitée.

Tableau n°17 : La répartition des jeunes interrogés selon la rencontre des difficultés.

Tableau n°18 : Répartition des jeunes insérés selon la nature des problèmes rencontrés.

Tableau n°19 : La répartition des enquêtés selon la vision portée au dispositif et la satisfaction salariale.

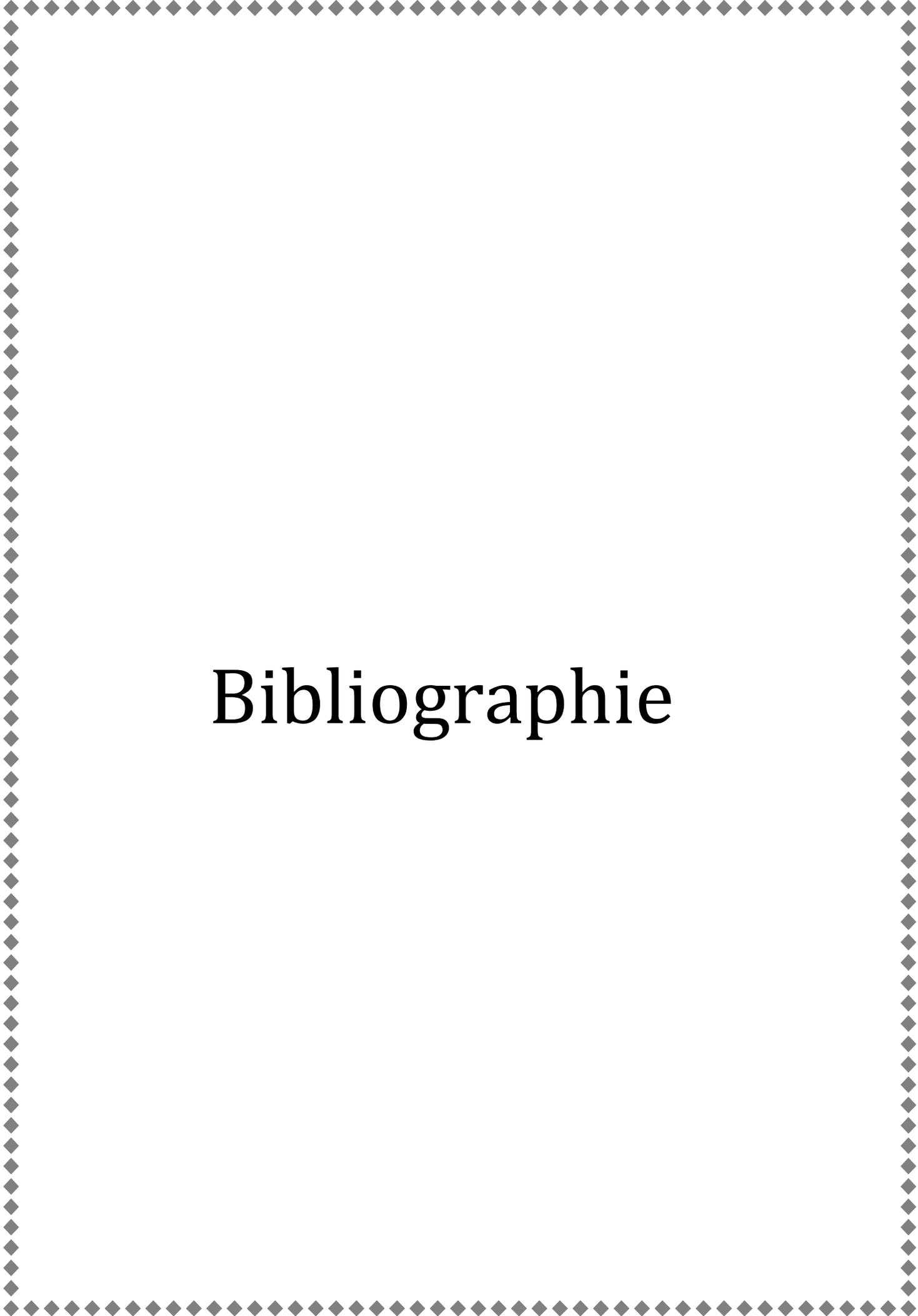
Liste des figures

Figure1 :La répartition de la population occupée selon la situation dans la profession entre 2001-2019

Figure 2: schéma de processus d'insertion

Figure3 : organigramme de l'agence Nationale de l'emploi

Figure4 : Schéma des dispositifs publics d'emploi (ANEM, DAS)



Bibliographie

Ouvrage :

- Abderrahmane Mebtoul « Les politiques de l'emploi en Algérie : bilan et perspectives » (,2005)
- Bourdieu, P. (1998). Les exclus de l'intérieur: Pour une critique sociologique de la raison économique. Éditions du Seuil.
- Beitone A, Cazorla A, Dollo Ch, Dra A-M « Dictionnaire des sciences économiques » (édition ARMAND COLIN, 2ème édition, France, 2007, p. 300).
- M. Vernieres, "Ajustement éducation emploi" publié en 1995
- Mekideche, Mustapha. "Pour une économie algérienne compétitive". Editions El Ibriz, 2016.
- Schappel, D. (2001). Le chômage total. In Les nouvelles formes d'emploi (pp. 87-95). La Découverte.
- Yunus, M. (2003). Banker to the Poor: Micro-Lending and the Battle Against World Poverty. Affaires publiques.

Articles, revus, dictionnaire, études et communications.

- Abdelwahab BENHADJAI. (2016). "Les mesures actives et passives pour l'emploi en Algérie : entre contraintes et perspectives." Revue d'Économie et de Gestion, vol. 6, no. 1, pp. 69-86.
- Amel Mokrani, "Analyse de la situation de l'emploi en Algérie : Tendances et perspectives", Journal of Applied Economics and Business Research
- Badache, N. (2014). Les défis de la politique de l'emploi en Algérie. Revue Tiers Monde, 3(218), 139-157.
- Belarbi, B., Bouazzaoui, S., Amara, M., & Aggoun, H. (2019). "Analyse de la situation de l'emploi en Algérie : Tendances et perspectives". Journal of Applied Economics and Business Research, 9(1), 17-31.
- Lahcen Achy et Saber Benayed. (2013). "Evolution de l'emploi en Algérie : une analyse de la période 1966-2010". Revue d'économie financière, vol. 109, no. 1, pp. 261-283
- Belkacem G., "L'évolution de la structure de l'emploi en Algérie : analyse en termes de secteurs économiques", Revue économique et statistique, Vol. 100, No. 1, 2013.
- Bouzid A., "L'emploi en Algérie : état des lieux et perspectives", Revue de l'Entrepreneuriat, Vol. 15, No. 2, 2016.
- Benseddik N., Boulila G., « L'emploi précaire en Algérie : tendances et enjeux », Revue Algérienne des Sciences Juridiques, Economiques et Politiques, 2017. (Site Web : <http://rasjep.univ-annaba.dz/>)
- Belhadj, M. (2018). "Dynamiques de l'emploi en Algérie : État des lieux et perspectives." Revue d'économie politique, 128(6), 927-950.

- Boudesseul, G., & Maillard, F. (2012). De l'éducation à l'insertion: parcours de jeunes et politiques publiques. Presses universitaires de Rennes.
- Boudarbat, B., & Eid, M. (2013). Explaining Changes in the Female Labour Force Participation in the Middle East and North Africa. *Middle East Development Journal*, 5(1), 135-167.
- Boulila, M. (2016). Protection sociale en Algérie : état des lieux et perspectives. *Journal of Economics and Development Studies*, 4(3), 26-39
- Bourdoncle, R., & Marry, C. (1995). Insertion professionnelle et formation. *Les cahiers de la recherche sur l'éducation et les savoirs*, (2), 131-152.
- Bourdoncle, R. (2003). L'insertion professionnelle des jeunes diplômés: état des lieux et réflexions sur l'avenir. *Revue française de pédagogie*, (145), 17-34.
- Boughzala (2003), *Les Cahiers du CREAD*, (66), 87-110.
- Boudriga, Abdelkader. "Le chômage en Algérie : analyse et perspectives". *Revue d'économie financière*, n° 63, 2001, pp. 273-292).
- Driouchi, A. (2011). "The Economics of Unemployment in Algeria: Microeconomic Evidence." *Review of Middle East Economics and Finance*, vol. 7, no. 1, pp. 35-56.
- Clement M. Henry et Robert Springborg "Economic Crisis and Political Change in North Africa: Algeria, Libya, and Tunisia"
- Feroukhi D, "La problématique de l'adéquation formation-emploi; Mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie", *CREAD*, 2005.
- Jellab, A. (2014). Insertion professionnelle et qualité de l'emploi: Cas de l'Université de Batna en Algérie. *Revue de la régulation*, (15).
- Kehouli, M. et Bouzar, M. (2007). Évaluation et impact du programme d'ajustement structurel en Algérie. Université d'Oran.
- Kabouche, N. (2016). Réussir l'insertion professionnelle des jeunes en Algérie : Quels défis et quels enjeux ?. *Revue Algérienne des Sciences Economiques, Commerciales et de Gestion*, 6(3), 99-110.
- Laouisset, D. E. (2009). "Determinants of Unemployment in Algeria: Does Education Matter?" *Journal of Developing Areas*, vol. 43, no. 1, pp. 153-166.
- Lakhel, A. (2016). La politique d'emploi en Algérie : analyse et perspectives. *Études et documents du CREAD*, (30), 1-34.
- Vernieres, M. "Insertion professionnelle des jeunes : un bilan des connaissances" (Rapport), Délégation Interministérielle à l'Aménagement et à la Compétitivité des Territoires (DIACT), 2008.

Rapports et documents

- Tendances mondiales de l'emploi 2020
- Données statistiques sur l'emploi
- Marché du travail et emploi en Algérie (2003)
- Le marché du travail en Algérie : Analyse de l'évolution récente et des perspectives à moyen terme » (Banque Mondiale, 2007)
- Les politiques de l'emploi en Algérie : des réformes structurelles sont nécessaires » (OIT, 2011)
- Banque Mondiale. (2003). Algérie: Politiques pour la croissance et l'emploi. Washington, DC: Banque mondiale.
- Rapport de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) sur l'emploi des jeunes en Algérie, 2021.

Site web:

- Site officiel de L'ANEM : <https://www.anem.dz/>
- Site officiel d'ANGEM : <http://www.angem.dz/>
- Site officiel de la DAS : <http://www.solidarite.gov.dz/das/>
- Site officiel de l'ONES : <https://www.ons.dz/>
- Site officiel de la CNAC : <http://www.cnac.dz/>
- Site officiel de MTESS : <http://www.mtess.gov.dz/>

Résumé

L'objectif de ce travail est d'analyser l'efficacité des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle proposés par l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) et la Direction de l'Action Sociale (DAS) pour favoriser l'insertion des jeunes dans l'emploi salarié. Pour ce faire, une enquête de terrain a été menée sur un échantillon de 80 jeunes insérés grâce à ces dispositifs dans la wilaya de Bejaia.

Les résultats de l'enquête montrent que la plupart des enquêtés ont entre 23 et 29 ans et que leur objectif principal en adhérant à ces dispositifs est de sortir du chômage et d'acquérir une expérience professionnelle. Ainsi, ces dispositifs ont un rôle clé dans la lutte contre le chômage des jeunes et dans leur intégration dans le marché de l'emploi.

Il est important de souligner que l'insertion professionnelle des jeunes est un enjeu économique majeur pour les pays, car elle permet de réduire le taux de chômage et d'augmenter la productivité de l'économie. Les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle sont donc un moyen efficace pour atteindre ces objectifs en facilitant l'accès des jeunes à l'emploi salarié et en leur permettant d'acquérir une expérience professionnelle indispensable pour leur carrière future.

Abstract

The aim of this study is to analyze the effectiveness of professional integration assistance programs offered by the National Employment Agency (ANEM) and the Directorate of Social Action (DAS) in promoting the integration of young people into salaried employment. To achieve this, a field survey was conducted on a sample of 80 young people who were integrated into the workforce

Thanks to these programs in the Bejaia region.

The survey results show that most respondents are between 23 and 29 years old and that their main objective in joining these programs is to escape unemployment and acquire professional experience. Thus, these programs play a key role in combating youth unemployment and in their integration into the job market.

It is important to note that the professional integration of young people is a major economic issue for countries, as it helps to reduce the unemployment rate and increase productivity in the economy. Professional integration assistance programs are an effective means of achieving these objectives by facilitating young people's access to salaried employment and enabling them to acquire the necessary professional experience for their future careers.

Table des matières

Remerciement

Dédicace

Liste des abréviations

Sommaire

Introduction générale.....1

Chapitre I : Emploi et chômage en Algérie et les politiques de lutte contre le chômage

Section 01 : L'emploi et le chômage en Algérie 3

1-1-L'emploi en Algérie.....3

1-1-2- Caractéristiques de l'emploi en Algérie.....4

1-1-3- Evolution de l'offre d'emploi..... 5

1-1-4- La répartition de l'emploi selon le secteur d'activité 6

1-1-5- La structure de l'emploi selon le secteur juridique..... 7

1-1-6- Les effets des mutations du marché du travail 8

1-1-6-1- l'essor de l'auto-emploi et du salariat précaire.....8

1-1-6-2- L'essor de l'emploi informel.....9

1-1-6-3- L'accroissement de la durée de la recherche de l'emploi.....9

1-2-Le chômage en Algérie 10

1-2-1- L'évolution du chômage en Algérie 10

1-2-2- Les catégories de chômeur en Algérie :..... 12

1-2-3- Les causes du chômage en Algérie :..... 12

1-3-Remarque sur les données statistiques sur le marché de l'emploi en Algérie 13

Section 02 : Les politiques de lutte contre le chômage en Algérie..... 15

2-1-Les mesures passives et actives en faveur de l'emploi 15

2-1-1-Les mesures passives..... 15

2-1-1-1-Les mesures de protection sociale.....16

2-1-1-2-L'incitation aux retraits du marché du travail.....16

2-1-2- Les mesures actives 17

2-1-2-1- L'insertion par l'emploi en CDD.....18

2-1-2-2- Les dispositifs d'aide à l'auto-emploi et la promotion de l'entrepreneuriat.....	18
2-2-Les intermédiaires sur le marché de l'emploi et les limites des politiques d'emploi	19
2-2-1- les intermédiaires sur le marché de l'emploi	20
2-2-1-1- l'institution responsable de la création d'emplois	20
2-2-1-2- l'institution responsable de l'insertion professionnelle	21
2-2-2 les limites des politiques d'emploi.....	22
Conclusion.....	23

Chapitre II : L'insertion professionnelle des jeunes en Algérie

Section 01 : Notion de base sur l'insertion professionnelle des jeunes	25
1- 1-Approche théorique de l'insertion professionnelle.....	25
1-2- Les différentes conceptions de l'insertion	26
1-2-1- L'insertion ; espace éducatif alternatif au système scolaire	26
1-2-2- L'insertion ; instrument de modernisation au service de l'économie.....	26
1-2-3- L'insertion ; outil de réhabilitation sociale.....	27
1-2-4- L'insertion ; espace générateur d'activité économique	27
1-3- Les acteurs de l'insertion professionnelle.....	27
1-3-1- L'université	28
1-3-2- Les jeunes diplômés	28
1-3-4- Les pouvoirs publics.....	29
1-3-5- Les collectivités locales	29
1-4- Le fonctionnement du processus d'insertion professionnelle.....	29
1-4-1- Le début du processus d'insertion	29
1-4-2- La fin du processus d'insertion.....	30
Section 02 les institutions responsable de l'insertion professionnelle des jeunes.....	31
2-1 Agence Nationale de l'Emploi(ANEM)	31
2-1-1Organisation de l'ANEM.....	32
2-1-3- Missions et Objectifs de l'ANEM	34
2-1-4 Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle des jeunes (DAIP)	34

2-2- La Direction d'Action Sociale (DAS)	35
2-2-1 Missions et Objectifs de la DAS	35
2-2-2 Le dispositif d'insertion sociale des jeunes diplômés (PID).....	35
Conclusion.....	38

Chapitre III : Enquête auprès des jeunes insérés par les Agence Nationale de l'Emploi (ANEM, DAS,.....)

Section 1 : Présentation de l'enquête et analyse des résultats	39
1-1-présentation des institutions responsable de l'insertion professionnelle :	40
1-1-2-Méthodologie de l'enquête et Objectifs de l'enquête :	40
1-1-3-l'Echantillon	41
1-1-4-Le questionnaire	42
1-1-4-1-Identification de l'enquêté (e)	43
1-1-4-2-La position de l'enquêté (e) vis-à-vis des institutions d'Insertion Professionnelle.....	49
1-1-4-3- Education/formation et poste occupé.....	57
Section 2 : l'analyse et l'interprétation des résultats de notre enquête.....	62
2-1-les difficultés que rencontre les jeune diplômé dans leur parcours d'insertion professionnell..	62
2-2-les avantage des dispositifs d'insertion professionnelle pour les jeunes diplômée.....	63
2-3- les solutions aux difficultés que rencontre les jeune diplômé durant leur parcours d'insertion professionnelle.....	64
Conclusion	66
Conclusion générale.....	67

Annexes

Liste des tableaux

Liste des figures

Bibliographie

Résumé