



Université Abderrahmane Mira – Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département des Sciences sociales

Thème

**Contribution à la compréhension du processus de
désocialisation et de ressocialisation professionnelles
des chômeurs de longue durée**

*Étude réalisée auprès des salariés nouvellement recrutés par l'entreprise
« Cevital SPA » de Bejaia.*

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

Réalisé par :

Mlle TITOUAH Lydia

Mlle YAHIAOUI Fatima

Encadré par

M HOCINI. Amar

Année universitaire : 2014 - 2015

Remerciements

Nous tenons à remercier :

- *Le Bon Dieu pour sa bénédiction et le courage qu'il nous a offert.*
- *Un grand remerciement à tous les enseignants de l'université de Bejaia sans oublier ceux du département de sociologie et en particulier notre promoteur M HOCINI. Amar pour sa disponibilité et ses précieux conseils.*
- *Nous adressons nos remerciements aux agents bibliothécaires pour leurs disponibilités tout au long de notre recherche.*
 - *Aux membres du jury d'avoir accepté d'évaluer ce modeste travail, et pour leurs précieuses contributions.*
- *Un grand remerciement aussi à tout le personnel de CEVITAL pour leur accueil.*
- *A tous ce qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce travail.*

Titouah Lydia

Yahiaoui Fatima

Dédicaces

C'est avec une pensée pleine de reconnaissances inspirée de générosité et de gentillesse que je dédie ce travail, en remerciant d'abord mes chers parents, sans lesquels aucune réussite ne m'était

Possible «Que Dieu les Protège inchallah»

Mes grands-parents à qui je souhaite une longue vie pleine de santé

A la mémoire de mes grands-parents

A mes chers frères : Lyes, Farid, Lounes, Nadir, Karim et Walid.

A ma chère sœur Souad et son mari.

A ma belle-sœur Wahiba

A mon futur mari

A mes adorables neveux : Bader, Amine, Yanis et Adem

A ma gracieuse nièce Nesrine

À mes tantes, oncles, cousins et cousines

A mes amies avec qui j'ai passé des moments agréables : Lydia, Rekia, Sabiha, Saliha et Nassima.

Merci a tous.

Mima.

Dédicaces

*C'est avec une pensée pleine de reconnaissances que je
dédie ce modeste travail*

*À mes très chers parents que j'aime énormément pour
leurs sacrifices et soutiens tout au long de ma vie et
auxquels je ne rendrai jamais assez «Que Dieu les
protège inchalah»*

*À mes très chères grands-mères et à la mémoire de mes deux
grands-pères*

*À mes adorables frères que j'estime amplement : Salim, Farouk,
Chafik et Sofiane*

À mon très cher fiancé Hamza et à ma belle famille

À mes tantes, oncles, cousins et cousines

À ma très chère cousine Naoual et sa famille

À ma belle-sœur Samira et sa famille

À ma meilleure amie Chahinez et sa famille

*À mes chères amies avec lesquels j'ai partagé des moments
inoubliables : Mima elmoudalala, rekia, sabiha, saliha et
nassima.*

Merci à tous

Titouah Lydia

Liste des abréviations

- A.D.S** : Agence de Développement Social
- A.N.EM** : Agence Nationale de l'Emploi
- A.N.G.E.M** : Agence Nationale de Gestion du Microcrédit
- A.N.P.E** : Agence Nationale Pour l'Emploi
- A.N.S.E.J** : Agence Nationale pour le Soutien à l'Emploi des Jeunes
- B.I.T** : Bureau International du Travail
- B.T.P** : Bâtiment et Travaux Publics
- C.A.T.I** : Centres d'Aide au Travail Indépendant
- C.E.S** : Contrats Emploi-Solidarité
- C.N.A.C** : Caisse National d'Assurance Chômage
- C.N.A.S** : Caisse Nationale d'Assurance Sécurité
- C.P.E** : Contrat de Pré Emploi
- C.R.E** : Centres de Recherche d'Emploi
- D.E.J** : Délégué à l'Emploi des Jeunes
- D.I.P.J** : Dispositifs d'Insertion Professionnelle des Jeunes
- E.S.I.L** : Emplois Salariés d'Initiative Locale
- I.A.I.G** : Indemnité d'Activité d'Intérêt Général
- I.P.J** : Insertion Professionnelle de Jeune
- I.N.S.E.E** : Institut National des Statistiques et des Etudes Economiques
- O.C.D.E** : Organisation de Coopération et de Développement Economiques
- P.A.S** : Plan d'Ajustement Structurel
- P.E.J** : Programme d'Emploi des Jeunes
- P.S.C.E** : Plan de Soutien à la Croissance Economique
- P.V.D** : Pays en voie de Développement
- R.H** : Ressources Humaines
- S.N.M.G** : Salaire Minimum Garantie
- S.P.A** : Société Par Action
- T.U.C** : Travaux d'Utilité Collective
- TUP-HIMO** : Travaux d'Utilité Publique à Haute Intensité de Main-d'oeuvre

Sommaire

Sommaire

Introduction----- I

Chapitre : Le cadre méthodologique de la recherche :

- Préambule-----06
- 1.1- Les raisons du choix du thème -----06
- 1.2- Les objectifs de la recherche -----06
- 1.3- La problématique -----07
- 1.4- Les hypothèses -----11
- 1.5- Définition des concepts -----11
- 1.6- La méthode utilisée-----16
- 1.7- La technique utilisée -----17
- 1.8- L'échantillon -----18
- 1.9- Les études antérieures sur le chômage de longue durée -----19
- 1.10- Discussion des études antérieures et l'importance de l'étude actuelle -----24
- Résumé du chapitre -----28

La partie théorique

Chapitre II : Chômage et chômage de longue durée :

- Préambule-----30
- 2.1-Le chômage-----31**
- 2.1.1- Les différentes définitions du chômage-----31

2.1.2- Les différentes formes du chômage -----	32
2.1.3- Les causes du chômage -----	34
2.1.4- Les effets du chômage -----	36
2.2- Le chômage de longue durée -----	37
2.2.1- Les différentes définitions du chômage de longue durée -----	38
2.2.2- Les déterminants macroéconomiques du chômage de longue durée -----	39
2.2.2.1- L'analyse keynésienne du chômage -----	39
2.2.2.2- L'analyse néoclassique du chômage -----	40
2.2.3- Comportement des acteurs et sélectivité sur le marché du travail -----	41
2.2.4- Le coût économique et social du chômage de longue durée -----	42
2.3- Le quotidien des chômeurs de longue durée -----	
2.4- Genèse et évolution des politiques de lutte contre le chômage de longue durée -----	45
2.4.1- Politiques d'emploi et politiques d'insertion -----	45
2.4.2- Politiques nationales et politiques communautaires -----	48
• Résumé du chapitre -----	56
<u>Chapitre III</u> : La ressocialisation professionnelle des employés ayant vécu une longue période de chômage :	
• Préambule -----	59
3. 1- La socialisation professionnelle -----	59
3.1.1- Evolution et définition de la socialisation professionnelle -----	59

3.1.2- Les approches traitant la socialisation professionnelle -----	62
3.1.3- Justification du choix de la théorie -----	66
3.1.4- Les domaines de la socialisation professionnelle-----	66
3.2- l'intégration des nouvelles recrues -----	68
3.2.1- Définition de l'intégration professionnelle -----	68
3.2.2- Les étapes de socialisation et d'intégration d'une nouvelle recrue-----	70
3.2.3- Les objectifs de la période d'intégration-----	72
3.2.4- L'importance de la période d'intégration-----	72
3.2.5- Les enjeux d'intégration pour les entreprises et pour les travailleurs-----	73
3.2.6- Les stratégies adoptées par les entreprises afin de faciliter la socialisation des nouvelles recrues -----	76
3.2.7- La place des actions de formation dans les entreprises -----	78
3.2.8- Le rôle des acteurs de l'entreprise dans l'accompagnement et la prise en charge des nouvelles recrues-----	79
• Résumé du chapitre -----	82

La partie pratique :

Chapitre IV :Présentation du lieu d'enquête et interprétation des résultats de la recherche :

• Préambule -----	85
4.1- Présentation du lieu d'enquête -----	85
4.1.1- Historique de l'entreprise-----	85

4.1.2- Sa situation géographique -----	85
4.1.3- Ses filiales -----	86
4.1.4- Ses activités-----	86
4.1.5- L'organisation générale des composantes et les missions des directions -	87
4.2-Les étapes de la recherche sur le terrain -----	92
4.2.1- La durée de l'enquête -----	92
4.2.2- La pré-enquête -----	93
4.2.3- La conception du guide d'entretien et sa description -----	93
4. 3-Analyse et interprétation des résultats de la recherche :	
4.3.1- Les caractéristiques de l'échantillon d'étude-----	95
4.3.2- Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse qui stipule:« La période de chômage de longue durée contribue à la perte des savoirs acquis par les nouvelles recrues lors de leur formation initiale » -----	100
4.3.3- Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse qui stipule : « Le chômage de longue durée vécu par les nouvelles recrues, entrave leur ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise « Cevital SPA ». -----	108
4.3.4- Discussion des résultats de l'enquête -----	121
Conclusion-----	126

Liste bibliographique

Annexes

La liste des tableaux

N°	Titre	Page
N°1	Répartition des enquêtés selon le genre	94
N°2	Répartition des enquêtés selon l'âge	95
N°3	Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale	95
N°4	Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction	96
N°5	Répartition des enquêtés selon l'année d'obtention du diplôme	97
N°6	Répartition des enquêtés selon l'année de recrutement	97
N°7	Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle	98
N°8	les différentes habitudes acquises par les enquêtés durant la période de chômage	100
N°9	Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'allongement de leur période de chômage	101
N°10	L'avis des enquêtés quant à la perte ou non des savoirs acquis lors de la formation initiale durant la période de chômage	102
N°11	Les raison évoquées par les enquêtés quant à la perte des savoirs acquis lors de la formation initiale	102
N°12	Les raison évoquées par les enquêtés quant à la non perte des savoirs acquis lors de la formation initiale	103
N°13	L'avis des enquêtés par rapport à l'aide reçue de la part de leur famille au cour de la période de chômage	104
N°14	La nature d'aide reçue par les enquêtés au cour de la période de chômage	104
N°15	L'avis des enquêtés quant à l'occupation d'un poste durant la période de chômage afin de surmonter cette situation	105
N°16	Les différentes acquisitions des enquêtés ayant occupés un poste de travail afin de surmonter cette situation	105

N°17	L'avis des enquêtés quant au rôle des acquisitions dans leur ressocialisation professionnelle après le recrutement	107
N°18	La nature des postes et travaux occupés par les enquêtés	109
N°19	L'avis des enquêtés quant à l'adéquation entre leurs formations initiales et travaux effectués par ces derniers dans l'entreprise	109
N°20	L'avis des enquêtés ayant occupés des postes en adéquation avec leurs formations initiale vis-à-vis des difficultés rencontrées	110
N°21	Les entraves rencontrées par les enquêtés qui trouvent des difficultés à réaliser leurs tâches	111
N°22	L'avis des enquêtés quant à la préférence de travailler seul ou en groupe	112
N°23	Les raisons des enquêtés quant à leur préférence de travailler seul	112
N°24	Les raisons des enquêtés quant à leur préférence de travailler en groupe	113
N°25	L'avis des enquêtés quant à leur adaptation aux normes et valeurs de l'entreprise	114
N°26	Les raisons de la non-adaptation des enquêtés aux normes et valeurs de leur entreprise	115
N°27	L'avis des enquêtés quant à la réussite de leur intégration au sein de l'entreprise	116
N°28	Les raisons évoquées par les enquêtés quant à la réussite de leur intégration au sein de l'entreprise	116
N°29	Les raisons évoquées par les enquêtés quant à leur non-intégration dans l'entreprise	117
N°30	L'avis des enquêtés quant à la ressurgission des habitudes acquises durant la période de chômage	118
N°31	Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'effet négatif de la ressurgission des habitudes acquises durant la période de chômage sur leur ressocialisation	119
N°32	Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'absence d'effets négatifs des habitudes acquises durant la période de chômage sur leur ressocialisation	120

Introduction

Introduction

La notion de chômage est apparue au 19^{ème} siècle. À partir du moment où les salariés n'avaient plus la possibilité de subvenir à leurs besoins autrement qu'en vendant leur force de travail. L'absence d'emploi menace leur survie même et retrouver du travail devenait une impérieuse nécessité, quitte à accepter n'importe quel travail ou une rémunération plus faible.

Auparavant, les travailleurs agricoles, les ouvriers à domicile ou les artisans géraient au sein de leur famille les fluctuations de travail sans que ces variations prennent la forme de chômage.

Potentiellement, cette situation de chômage peut être psychologiquement éprouvante surtout lorsqu'elle s'inscrit dans une période longitudinale. Elle engendre souvent des mal-être variables selon l'individu ; anxiété, dépression, moral bas, manque de confiance en soi, faible sens de l'autonomie personnelle, inhabilité à faire face aux problèmes de la vie et insatisfaction de soi, de l'environnement physique et social.

Les chômeurs montrent une santé mentale plus faible et semblent moins satisfaits de la vie qu'ils mènent, autrement dit, ils expriment longuement le sentiment de solitude qui découle de la période de chômage. Cette déssocialisation qu'engendre le chômage rend difficile la mobilisation, car en réduisant leur cohésion, cela diminue à la fois leur potentiel d'action et la prise de conscience collective du problème. Les chômeurs se voient comme étant seuls à cause de l'absence de socialisation.

Une fois recruté par l'organisation, le chômeur doit faire face à une période stressante et pleine d'ambiguïté. Cette nouvelle recrue a peu de repères, ce qui ne lui permet pas de donner du sens à toutes les situations qu'elle observe et n'a pas encore défini précisément les objectifs et l'étendue de son rôle.

Autrement dit, la nouvelle recrue est dans une phase de ressocialisation, où elle doit impérativement essayer de s'adapter aux différentes normes et valeurs de l'entreprise, car cela lui permettra une meilleure intégration.

La ressocialisation professionnelle dépend de sa capacité à s'intégrer socialement au sein de l'entreprise, les comportements sociaux facilitent les relations amicales qui construiront par la suite un réseau d'aide et de soutien social à l'intérieur de l'organisation, chose qui permettra au nouvel arrivant de bien définir son rôle et de se sentir intégrer et utile.

C'est dans cet ordre d'idées, que s'inscrit notre présente étude afin d'étudier le processus de déssocialisation et de ressocialisation professionnelle des chômeurs ayant vécu une de longue période de chômage, et pour atteindre cet objectif nous avons reparti notre présent travail en deux parties complémentaires, la première, théorique qui comporte trois chapitres, la seconde pour sa part concernera le volet pratique de notre présente étude. Schématiquement notre travail peut être formulé ainsi :

Chapitre 1 : Concerne le cadre méthodologique de la recherche durant lequel nous allons exposer les points suivant : les raisons du choix du thème, les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, l'analyse conceptuelle, méthodologie de la recherche et enfin les études antérieures.

Chapitre 2 : Porte sur le chômage et le chômage de longue durée.

Chapitre 3 : Porte sur la ressocialisation professionnelle des employés ayant vécu une longue période de chômage.

Chapitre 4 : Porte sur la présentation du lieu d'enquête et l'interprétation des résultats de la recherche.

Enfin, une conclusion qui rappelle l'ensemble de notre démarche de recherche ainsi que les résultats les plus pertinents obtenus.

Partie théorique

Chapitre I

**Le cadre méthodologique de la
recherche**

- **Préambule :**

Dans ce premier chapitre, on présentera le cadre théorique de notre recherche. Ce dernier comporte la problématique, les hypothèses, l'analyse conceptuelle, la méthode et la technique utilisée, le choix de l'échantillon, les études antérieures ainsi que l'importance de l'étude actuelle.

1.1 - Les raisons du choix du thème :

Vouloir entreprendre une recherche en sciences humaines c'est vouloir approfondir un sujet choisi en fonction de son intérêt afin de mieux le comprendre.

Les raisons qui ont motivé le choix de notre thème de recherche sont les suivantes :

- Connaitre la réalité et le vécu quotidien des chômeurs de longue durée.
- Découvrir les différents comportements et attitudes adoptés par ces derniers.
- Savoir si les chômeurs ayant vécu une longue période de chômage, arrive à s'intégrer facilement une fois recrutée.
- Apporter des réponses pertinentes à l'ensemble des obstacles qui freinent leur adaptation professionnelle.
- Découvrir leurs attitudes vis-à-vis du travail qu'ils exercent après leur recrutement.

1.2-Les objectifs de la recherche :

Notre recherche vise à atteindre les objectifs suivants :

- Savoir comment les chômeurs ayant vécu une longue période de chômage investissent leurs temps libres.
- Savoir si cette période influe positivement ou négativement sur la vie des chômeurs et comment peut-elle entraver leur ressocialisation professionnelle.
- Comprendre et analyser le vécu des salariés nouvellement recrutés durant la période d'intégration professionnelle au sein de l'entreprise « Cevital SPA » tout en s'appuyant sur l'aspect professionnel.

- Montrer l'importance de la phase d'intégration dans l'adaptation du nouveau recruté notamment pour ceux qui ont vécu un chômage de longue durée.
- Vérifier si les pratiques organisationnelles de l'entreprise « Cevital SPA » jouent un rôle dans la ressocialisation de ces nouvelles recrues.
- Enfin consolider les efforts de l'entreprise dans l'intégration professionnelle de ses salariés.

1.3- La problématique :

Le travail est indispensable à l'homme, il lui permet de jouer un rôle dans la société ainsi il lui apporte le respect des autres. Autrement dit, « le travail reste le degré d'importance dans la vie de l'individu et le principe fondamental de la socialisation. »¹

En effet, la privation d'emploi ou son manque sont considérés comme une souffrance socio-économique pour les chômeurs. « Mais cette privation ne se réduit pas uniquement à l'emploi ou à l'infériorité économique, elle se définit sociologiquement comme l'infériorité sociale liée à la dévalorisation de la position du chômeur et au sentiment d'humiliation, rejeté dans l'isolement et réduit à la paralysie collective ». ²

Cependant, le chômage est une position infériorisée, définie par la privation d'emploi. Quand on entre en chômage, l'urgence est d'en sortir, d'éviter qu'il ne se transforme en une condition permanente.³ Ce dernier varie d'un pays à un autre et touche pratiquement toutes les catégories de la population.

En Algérie le phénomène du chômage représente l'un des problèmes les plus cruciaux. Ce phénomène était constatable dès le lendemain de

¹ LOUCHE Claude, Psychologie sociale des organisations, 2^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2010, P: 52.

²DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, édition la Découverte, Paris, 1995, P: 92.

³ LOUCHE Claude, Op cit P: 46.

l'indépendance ; en dépit des efforts de l'état à travers ses divers politiques économique, le chômage n'a pas pu être régulé.

Le chômage pourrait engendrer une rupture chez les individus les entraînant à perdre pas seulement leurs statut social de travail, mais aussi les moyens de maintenir l'intégrité de leur image provoquant ainsi une exclusion, touchant l'ensemble des aspects de la vie individuelle, familiale et sociale des chômeurs¹, surtout lorsqu'ils s'inscrivent dans une durée importante dans le temps.

Autrement dit, le chômage de longue durée qui est à l'évidence liée au chômage global, et qui prend tendance à se développer, au fur et à mesure, et qui pourrait avoir des répercussions importantes sur la vie des chômeurs.

Cette situation pourrait avoir des effets négatifs sur le chômeur lui-même et sur les membres de sa famille, ce qui veut dire que l'ensemble de ces chômeurs de longue durée pourrait souffrir de problèmes physiques et psychologiques et une sociabilité familiale plus faible ; car avec le temps, l'intensité de leurs recherches d'emploi se réduit progressivement et la durée de chômage s'allonge en entraînant des séquelles négatives telles que l'absence d'occupation, l'absence de programme fixe ainsi qu'une anarchie dans la gestion du temps, etc. Par ailleurs, le chômage de longue durée « regroupe l'ensemble de personnes au chômage depuis plus d'un an ».² Et il est considéré comme la période la plus critique que peut endurer un chômeur parce que chaque mois qui passe est synonyme de lacune. L'inactivité devient plus difficile à supporter, l'ennui prédomine, l'apparition du sentiment d'isolement, l'exclusion ainsi que la perte de l'estime de soi, or le chômage fait surgir l'avenir dans le temps présent, un avenir incertain, imprévisible, voire menaçant.

¹ DEMAZIERE Didier, Op cit. P: 90.

² BEITON Alain et autres, Dictionnaire des sciences économiques, Édition Armand colin, Paris, 2007, P: 95.

L'expérience de la privation d'emploi impose alors des anticipations temporelles et des projections vers la sortie qui se distribue sur une palette très large correspondante à la résignation, la déception, l'attente, le renoncement, l'urgence et le découragement.¹

En outre, le chômeur pourrait perdre une partie de ses connaissances qui ont été acquises durant sa formation initiale, ainsi adopter d'autres habitudes et comportements négatifs qui entraveraient sa ressocialisation professionnelle une fois recrutés par l'entreprise.

En effet, tous ce là se résume par l'effet de la désocialisation chez l'individu qui pourrait influencer négativement son intégration professionnelle.

La façon dont se déroule l'entrée dans l'organisation est une phase déterminante pour les nouvelles recrues ; car elles seront amenées à être confrontées à de différentes situations qui leur seraient étrangères, dont elles devront faire face, afin de faciliter leurs ressocialisations au sein de l'entreprise.

La nouvelle recrue pourrait aussi traverser des moments délicats, à savoir la difficulté d'exercer son travail, la recherche de l'information et le refus de se confronter aux différents modes d'organisation adoptés par l'entreprise à savoir : s'astreindre à huit heures de travail par jours, le respect des normes de production, le travail en groupe, etc. Par contre, « le salarié bien intégré dans un groupe peut bénéficier du soutien de ses collègues au niveau de la réalisation de ses tâches ».² En effet, la satisfaction au travail, l'implication et l'engagement envers l'organisation présentent également des résultats de la socialisation organisationnelle.

¹ DEMAZIERE Didier, le chômage de longue durée à l'épreuve du temps, 1^{ère} édition, Armand colin, Paris, 2005, P: 06.

² Claude louche, Op cit. P : 64.

Robert King Merton(1957) pour lui la socialisation est conçue comme l'ensemble des processus par lesquels les individus acquièrent les valeurs, les attitudes, les intérêts, les habiletés et les savoirs. Il souligne que la socialisation a été limitée à celle de sa dimension familiale, « il est temps de considérer la socialisation comme continue tout au long du cycle de vie ». ¹

Anakwe et Greenhaus (1999) formulent l'hypothèse selon laquelle la socialisation est un construit comprenant six dimensions à savoir : la maîtrise des tâches, le fonctionnement au sein du groupe de travail, la connaissance des attentes de l'employeur, l'acceptation de la culture organisationnelle, l'apprentissage personnel et la clarté du rôle. ²

C'est sur cet arrière-fond théorique du modèle d'Anakwe et Greenhaus (1999) que nous inscrivons notre étude dans le but de vérifier le processus de ressocialisation professionnelle des salariés nouvellement recrutés par l'entreprise « Cevital SPA », et ayant vécu un chômage de longue durée.

C'est ainsi que notre recherche s'articule autour de la problématique du processus de désocialisation et de ressocialisation professionnelle des chômeurs de longue durée. Afin de concrétiser ce thème de recherche sur le terrain, on a opté pour l'entreprise « Cevital SPA » qui est une société par actions au capital privé de 68,760 DA. Créée en mai 1998, elle est implantée à l'extrême-Est du port de Bejaia et elle est l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire en Algérie avec un effectif de 3819 employés en 2015.

C'est dans cette optique que nous inscrivons notre travail de recherche qui tentera d'apporter des éléments de réponses à nos principales interrogations.

¹ MURIEL Darmon, la socialisation, «Domaine et approche», 2ème édition, Armand Colin, Paris, 2010, P: 74-75.

² Anakwe, U ET J. Greenhaus, Effective socialization of employees: Socialization content perspective, In 'Journal of Managerial Issues', 1999, vol. 11, no 3, P: 315.

Pour ce faire, nous avons formulé d'abord la question de départ suivante : comment les salariés de Cevital ont-ils vécu leurs ressocialisations professionnelles après une longue période de chômage ?

Autrement dit :

- Comment les salariés de Cevital nouvellement recrutés ont-ils vécu leur période de chômage de longue durée ?
- Comment les nouvelles recrues ayant vécu une longue période de chômage vivent-elles leur ressocialisation au sein de l'entreprise Cevital ?

1.4 -Les hypothèses :

H 1 : La période de chômage de longue durée contribue à la perte des savoirs acquis par les nouvelles recrues lors de leur formation initiale.

H 2 : Le chômage de longue durée vécu par les nouvelles recrues, entrave leur ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise Cevital SPA.

1.5- Définition des concepts :

« L'analyse conceptuelle est un processus graduel de concrétisation de ce qu'on veut observer dans la réalité, en faisant ressortir les concepts de son hypothèse ou de son objectif de recherche. Elle se poursuit en décomposant chaque concept pour en dégager les dimensions ou les aspects à considérer. Puis, chaque dimension est décortiquée pour être traduite en indicateur ou phénomène observable »¹ ainsi, nous allons présenter les notions générales sur ce qui a une relation avec notre travail :

1.5.1- le chômage : Le bureau international du travail (BIT) :

« Définit une personne au chômage à partir de trois conditions : elle est sans travail, disponible pour travailler et à la recherche d'un travail ».²

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, Ed casbah, Alger, 1997, P: 108.

²Le bureau international du travail

En sociologie : Le chômage représente une activité forcée, totale ou partielle d'un individu ou d'une partie de la main — d'œuvre d'un pays »¹.

1.5.2- Le chômage de longue durée : Quant au chômage de longue durée, il regroupe l'ensemble des personnes au chômage depuis plus d'un an ».²

Cette notion de chômage de longue durée est introduite par l'O.C.D.E, qui la délimite au début à partir de six mois, après l'année 80, elle était délimitée au seuil de douze mois ou plus, situation plus encore endommagée pour ces individus en situation de chômage de longue durée. L'apparition de cette nouvelle catégorie de chômeurs signifiés, des individus durablement privés d'emploi, ce qui a fait redessiner les contours du chômage au sens moderne.³

1.5.3- Un chômeur : Un chômeur est une personne en âge de travailler (15ans ou plus) et qui répond simultanément à trois conditions :

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence.
- Avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent, ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. ⁴

Dans notre étude la catégorie des chômeurs visée, est celle dont les circonstances vécues ne leur ont pas offert une chance d'être employé durant douze mois ou plus, dans ce sens le sans — emploi ne signifie pas seulement ceux qui ont perdu l'emploi, mais aussi ceux qui n'ont jamais travaillé pendant cette longue période de chômage.

1.5.4- La socialisation professionnelle : « Les sociologues pour leur part, s'intéressent au processus par lequel les individus appartenant aux modes d'agir

¹ FERREOL Grille et autres, Dictionnaire de sociologie, 3eme éd Armand colin, Paris, 2004, P: 19

² BEITONE Alain et autres, Dictionnaire des sciences économiques, Édition Armand colin, Paris, 2007, P: 95.

³ DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Édition la Découverte, Paris, 1995, P: 98.

⁴ <http://www.insee.fr/chomeur-au-sens-du-bit.htm> (page consultée le 04/01/2015 à 13H38).

et de penser de leur environnement, les intériorisant en les intégrant à leur personnalité, deviennent membre de groupes ou de collectivités au sein desquels ils acquièrent un statut spécifique ».¹

Pour Guy Rocher : la socialisation est, « le processus par lequel la personne humaine apprend et intériorise tout au cours de sa vie les éléments socioculturels de son milieu, les intègre à la structure de sa personnalité sous l'influence d'expérience et d'agents sociaux significatifs et par là s'adapte à l'environnement social ou elle doit vivre »²

Selon Anakwe et Greenhaus (1999) : la socialisation retient cinq dimensions de mesure qui sont: la maîtrise de la tâche, la clarté du rôle, la capacité de fonctionner dans son équipe de travail, la connaissance et l'acceptation de la culture organisationnelle et enfin l'apprentissage personnel. C'est cette définition que nous retenons dans notre présente étude.

Définition opérationnelle :

La socialisation professionnelle est un processus qui englobe tout ce qui permet de maîtriser un rôle en milieu de travail, assure une certaine compréhension de la culture d'une organisation ou encore, définit un certain rapport identitaire à une organisation.

En cela, elle est un processus de changement identitaire où le sujet se définit par rapport à son groupe professionnel.

On entend par la socialisation professionnelle dans notre présente étude, la capacité de l'individu à s'adapter aux différentes pratiques organisationnelles de l'entreprise Cevital.

1.5.5- La désocialisation : Est un processus donnant à quelqu'un ; une catégorie de personne à ne plus pouvoir participer à la vie sociale. Par mise à

¹ AKOUN André et ANSERT Pierre, Dictionnaire de sociologie, Ed seuil, P: 423.

² GUY Rocher, Introduction à la socialisation générale, Ed Seuil, Paris, 1970, P: 132.

l'écart prolongé du système productif, impréparation personnelle ou civique, solitude.¹

La définition la plus simple de la désocialisation est « la façon dont la société forme et transforme les individus. »²

Définition opérationnelle : La désocialisation est un processus d'exclusion des personnes ou des chômeurs de longue durée, c'est une manière de parler de la souffrance sociale qui est l'exclusion elle-même, alors que le bonheur insigne doit être l'inclusion.

On entend par la désocialisation dans notre présente étude, la perte de savoirs et de culture industrielle par l'individu ayant vécu une longue période de chômage.

1.5.6- La nouvelle recrue : Peut — être défini comme un nouveau venu dans une organisation ; une personne appelée à intégrer un nouvel environnement de travail.

Définition opérationnelle : la nouvelle recrue est une personne appelée à s'intégrer et à s'adapter aux différentes normes et valeurs d'un nouvel environnement qui lui est étranger au paravent.

Dans notre étude les nouveaux recrutés sont les employés nouvellement recrutés au sein de l'entreprise « Cevital SPA » et ce, entre 2009 et 2014.

1.5.7- L'intégration : L'intégration représente un « mot clé de la sociologie durkheimienne, intériorisation des normes et des valeurs dominantes, sentiment d'identification au groupe ».³

¹ Dictionnaire encyclopédique, édition Larousse, Paris, 1998.P :230.

² DE SINGLY François, la socialisation, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2010, P: 06.

³ FERREOL Grille et autres, Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} éd Armand colin, Paris, 2004, P: 96.

L'intégration recouvre la période d'apprentissage et de familiarisation avec l'ensemble des tâches à assurer ; des procédures à utiliser et des relations à maîtriser ».¹

Pour **Grawitz** « l'intégration s'exprime par l'ensemble des interactions entre les membres, provoquant un sentiment d'identification au groupe et à ses valeurs »²

Pour **T. Parsons** « l'intégration sociale est le degré de conformité du comportement individuel et des groupes partiels à ceux qui attendent la collectivité au corps globale. »³

Définition opérationnelle : L'intégration c'est l'interaction entre l'individu et son système, c'est le processus qui permet à une personne ou à un groupe de personne de se rapprocher et de devenir membre d'un autre groupe plus vaste pour l'adoption des valeurs et normes de son système social, et l'intégration nécessite :

- Une volonté et une démarche individuelle de s'insérer et de s'adapter ; c'est-à-dire l'intégrabilité de la personne.
- La capacité intégratrice de la société par le respect des différences et des particularités de l'individu.

1.5.8- Savoirs : « Ensemble des connaissances acquises par l'apprentissage ou par l'expérience ».

- Savoir-être = compétences transversales relatives aux différents comportements et attitudes.
- Savoir-faire = habilité à mettre en œuvre son expérience, ses connaissances ainsi que ses compétences.

1.5.9- la formation initiale : « c'est la formation de base. Elle sert à équiper des jeunes gens de connaissances et de compétences nécessaires afin de les préparer

¹ PERETTI J.M, GRH, 10^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2002, P: 103.

² GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2011, P: 234.

³ SILEM et autres, Lexique d'économie, 7^{ème} Édition, Armand Colin, Paris, 2004, P: 391.

à entrer dans la vie active. Les apprenants en formation initiale sont sans expérience, l'essentiel maintenant est de trouver la méthode la plus simple et la plus efficace pour faire comprendre et accepter les nouveaux concepts et techniques.¹

La définition opérationnelle : Il s'agit d'une formation initiale acquise dans des structures de formation telles que les universités ou les établissements de formation spécialisés avant d'entamer la vie professionnelle effective.

1.6- La méthode utilisée :

La méthode est "l'ensemble des façons de procéder, des modes d'opérations directes mis en jeu dans le travail de recherche".

Le choix de notre méthode est justifié par les objectifs à atteindre et la question de départ afin de comprendre et de qualifier les variables de nos hypothèses à savoir l'analyse des différents propos recueillis et de comportements observés. Pour cela la méthode qualitative est la plus adéquate pour notre thème de recherche.

Chaque recherche exige une démarche méthodologique qui s'appuie sur des principes stables permettant d'aboutir à un résultat scientifique et objectif.

Ainsi, le chercheur en sciences humaines dispose d'un ensemble de méthodes pour bien mener sa recherche. Il doit utiliser une méthode bien déterminée et précise qui soit en adéquation avec le sujet traité. La définition de problème de recherche amènera à opter pour une méthode quantitative ou qualitative et à l'utiliser pour rapprocher son objet de la réalité.

Cependant, dans notre recherche qui porte sur « la contribution à la compréhension du processus de désocialisation et de ressocialisation

¹ VO SANG Xuan Hoang, Le rôle de la recherche en formation initiale et en formation continue dans le domaine de la gestion, thèse de doctorat soutenue à l'Université de Paris IX Dauphine, 2003, P : 03.

professionnelle des chômeurs de longue durée » ; nous avons opté pour la méthode qualitative qui est un ensemble de procédés pour comprendre et qualifier un phénomène en se basant sur un certain nombre d'enquêtés afin de maîtriser le travail de notre recherche.

Selon Maurice Angers : « les méthodes qualitatives visent d'abord à comprendre le phénomène à étudier. Il s'agit d'établir le sens de propos recueillis ou de comportements observés. »¹ La visée de l'analyse qualitative est de donner sens, de comprendre des phénomènes sociaux et humains complexes. Par conséquent, « les enjeux de l'analyse qualitative sont ceux d'une démarche rationnelle et signifiante de reformulation, d'explication ou de théorisation de témoignages, d'expériences ou de pratiques. »²

Dans notre étude, nous chercherons à comprendre comment les chômeurs ont vécu cette période d'allongement du chômage et comment cette dernière peut-elle entraver leur ressocialisation professionnelle, mais aussi nous tenterons de recueillir le maximum d'information sur leur vécu qui se veut qualitatif, c'est-à-dire comprendre le processus de ce phénomène ; d'où notre choix pour de la méthode qualitative.

1.7- La technique utilisée :

Le choix de la technique ne se fait pas d'une manière aléatoire, mais en prenant en considération les objectifs poursuivis et surtout le type de donnée à recueillir. Ainsi dans l'objectif d'un recueillement important et abondant d'informations sur le terrain en rapport avec notre thème de recherche ; nous avons utilisé la technique d'entretien, surtout utilisée dans les études qualitatives et qui consiste à avoir un face-à-face appelé « entretien » avec la personne

¹ ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines, Casbah, Alger, 1997, P: 60.

² MUKAMURERA et autres, des avancées en analyse qualitative : Pour une transparence et une systématisation des pratiques, In 'Recherche qualitatives', volume 26, n° 1, 2006, P: 111.

interrogée. L'entretien «relève la logique d'une action, son principe de fonctionnement.»¹

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

Selon Maurice Angers, c'est « une technique directe d'investigation scientifique utilisée auprès d'individu pris isolément, mais aussi dans certains cas, auprès des groupes qui permet de les interroger de façon semi-directive et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur toutes les informations. »³

1.8- L'échantillon :

Une fois la méthode et la technique sont déterminées, on doit préciser notre population d'enquête ; cette étape est très importante, car notre échantillon doit être représentatif. En effet toute recherche nécessite l'extraction d'un échantillon représentatif qui sera considéré comme un modèle afin d'obtenir les informations sur une population plus vaste dont il a été retiré. Par définition l'échantillon « désigne un sous ensemble des individus qui seront réellement interrogés et qui sont censés de représenter la population visée par l'observation. »⁴

Dans le langage des sciences humaines, une population mère est un ensemble fini ou infini d'éléments définis à l'avance sur lesquelles portent les observations.

¹ BLANCHET Alain GOTMAN Anne, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, 2^e éd, refondue, Armand Colin, Paris, 2007, P: 37.

² GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2011, P: 644.

³ ANGERS Maurice, Op cit P: 60.

⁴ SALVADOR Jean, Méthodes de recherche en science humaine, Ed PUF, 1999, p: 152.

Pour notre enquête, nous avons choisi l'échantillonnage non probabiliste qui est selon Maurice Angers, « la probabilité qu'un élément soit choisi pour faire partie de l'échantillon et n'est ni connu ni déterminé à l'avance. Chacun a une chance d'être sélectionné. Or cette possibilité reste inconnue puisque, ne procédant pas à partir d'une base de population, on ne peut mesurer la possibilité de chaque élément d'être choisi... »¹

On a opté pour un échantillon typique, 'les éléments choisis pour faire partie de l'échantillon apparaissent comme un modèle de la population d'étude. On recherche un ou des éléments considérés comme des portraits et types de la population donc ils proviennent »².

Pour constituer notre échantillon, on a choisi la méthode de tri boule de neige. 'On fait un tri boule de neige quand on connaît quelques individus de la population visée grâce auxquels on en joint d'autres et ce sont les individus de la population de recherche qui aideront à constituer l'échantillon.'³

Il est à signaler que le nombre de nos enquêtés ayant été nouvellement recrutés et qui ont vécu une longue période de chômage concerné par notre étude est de 14 éléments. Aussi, ce nombre a été arrêté suite à la saturation des informations recueillies.

1.9- Les études antérieures sur le chômage :

De nombreuses recherches ont été menées afin de soulever la question de chômage, en particulier le chômage de longue durée et cela grâce à la contribution des acteurs de terrain. Des chercheurs et experts très compétents et qualifiés dans le domaine, on réfléchit aux causes, aux formes de manifestation de ce phénomène et surtout aux politiques à suivre pour le résorber. De ce fait, on peut citer les travaux de :

¹ ANGERS Maurice, Op cit P: 23.

² Ibid. P: 22.

³ Ibid. P: 24.

1.9.1- L'étude de DIDIER Demazière (1992) :

Cette auteur à parler sur 'La négociation des identités des chômeurs de longue durée' ou il a abordé la question de définition des chômeurs de longue durée et de leurs manières de se définir eux-mêmes, fait l'objet d'un débat social de première importance. Il propose un éclairage sociologique sur cette question à partir de l'analyse de la configuration entre les pratiques et comportements des professionnels chargés de traiter les individus en chômage de longue durée. Le chômage est apparu, au moins pour les spécialistes en sciences sociales, comme une notion univoque qui est devenu en tant que tel un objet d'analyse.¹

Depuis, les travaux sont multipliés, tout particulièrement sur l'employabilité des chômeurs.

Par l'examen alternatif des travaux les plus récents à propos des populations durablement en chômage, permet d'ailleurs de repérer une production foisonnante d'étiquettes, de qualificatif, d'expressions, nouvelles pour désigner les chômeurs qui ne trouve pas d'emploi et/ou cessent d'en rechercher, ce qui est symptomatique de difficultés croissantes pour les caractériser et les identifier et marque la crise de la catégorie officielle et formelle de chômeur (chômeurs structurels, chômeurs de très longue durée, chômeurs passifs, chômeurs découragés, etc.). Ces évolutions qui manifestent un écart croissant entre le modèle normatif du chômage moderne et ses manifestations concrètes soulèvent la question d'identification des chômeurs de longue durée.

Pour étudier les modalités d'expérimentation des nouvelles catégories et de constitution permettant aux institutions de différencier les chômeurs et ceux-ci d'affirmer leurs propres définitions d'eux-mêmes. Pour ce faire, DEMAZIERE a centré les analyses sur les interactions entre des chômeurs de longue durée

¹ DEMAZIERE Didier, la négociation de l'identité des chômeurs de longue durée, revue française de sociologie, 1992, P: 337.

(ayant au minimum trois ans d'ancienneté d'inscription) et des agents de l'ANPE. L'enquête est basée sur l'articulation entre l'observation directe d'interactions et la réalisation des entretiens semi-directifs et le corpus est composé de 35 unités.¹

On assiste alors à une négociation complexe, entre la manière dont le chômeur se redéfinit lui-même et celle dont l'agent le catégorise. Le processus de construction par la négociation des formes identitaires se fait par des agents de l'ANPE comme offreurs d'identités proposant des catégories d'identification attractives. Il a dégagé quatre modes typiques de construction négociée de formes identitaires ; identité d'inactif handicap, identité de demandeurs d'emploi, identité d'assisté traitable (la transition durable), identité d'actif déviant (la transgression tolérée).

1.9.2- L'étude de MARTINE Aubry :

Le chômage de longue durée est l'un des phénomènes majeurs qui marquent le marché de travail dans la plus part des pays européens depuis quinze ans. Martine Aubry a mis l'accent sur plusieurs points essentiels afin d'agir contre le chômage de longue durée.

Le chômage de longue durée est d'abord le reflet de la sélectivité du marché de travail, et nous ne pouvons pas compter sur le simple jeu de marché et de la conjoncture économique pour résoudre le problème posé par ce phénomène. Aucun demandeur d'emploi, si difficile soit sa situation, ne serait inemployable, si nous savions trouver les solutions adaptées et si nous savions mobiliser les énergies pour aider à son insertion, le chômage et notamment le chômage de longue durée est signe de déséquilibre et d'inefficacité économique,

¹ DEMAZIERE Didier, la négociation de l'identité des chômeurs de longue durée Op cit P: 338.

qu'il faut combattre résolument. Il faut prendre des choix stratégiques vis-à-vis des entreprises et de comportement des acteurs.¹

D'une part, les entreprises peuvent contribuer dans l'analyse du chômage de longue durée et surtout des voies pour s'en sortir, pour cela qu'il faut favoriser tout ce qui peut rapprocher les chômeurs de longue durée de l'emploi et réfléchir aux moyens d'aller plus loin pour favoriser le retour à l'emploi, car une grande partie de chômeurs de longue durée ont perdu leur emploi à la suite d'un licenciement économique. L'insuffisance de gestion préventive des emplois, l'une des causes importantes du chômage de longue durée, et il faut convaincre les entreprises que le changement du travail est la clé non seulement d'une plus grande efficacité sociale, mais aussi d'une performance économique accrue.

D'autre part, on trouve les demandeurs d'emploi découragés, cumulent des difficultés de plusieurs ordres, qui sont des conséquences directe ou indirecte de la perte d'emploi ou de l'enfermement dans le chômage, qu'elles en constituent l'origine même des difficultés sociales, relationnelles, familiales, qui représente une concurrence accrue sur le marché de travail et ruine souvent leur chance d'accéder à un emploi.²

1.9.3- L'étude de GAUDIER Maryse (1989) :

C'est en 1982 que la conférence internationale des statisticiens du travail révisé la définition du chômage, définition qu'elle avait élaborée lors de sa session de 1954. Elle estime, en effet, qu'il est temps d'élargir, de modifier, et d'assouplir ce concept, pour mieux répondre aux spécificités nationales et en particulier, à celles des pays en développement.

¹ PIGNONI Maria Teresa, DIDIER Demazière, Chômeur de silence à la révolte 'Sociologie d'une vie collective', Ed hachette Littératures, Paris, 1999, P: 356-357.

² PIGNONI Maria Teresa, Op cit P: 356-357.

C'est au milieu des années 1960 que le chômage commence à être considéré comme un problème grave, dans les pays en développement. Jusque-là, il était un phénomène affectant principalement les zones rurales, mal connues et mal estimées. L'explosion urbaine, l'expansion de l'industrie, le développement du secteur tertiaire, en le mettant en lumière et en le rendant mesurable, lui ont donné une signification nouvelle. ¹

Il est possible d'en dégager quelques observations générales de l'évolution du chômage dans le monde, entre la période 1981 et 1985 :

- La progression extrêmement rapide du chômage qui a marqué les années 1974- 1980 s'est ralentie. Certes, le chômage augmente encore dans 21 pays sur 37, mais à un rythme modéré.
- Les tendances à la baisse se poursuivent (modérément), dans la plupart des pays où elle s'était amorcée dans les années 1981-1982.
- Les tendances à la hausse se poursuivent modérément dans la plupart des pays qui ont vécu leur taux de chômage augmenté dans les années 81-82
- à partir de 1985, les effets néfastes de la récession et des mesures prises pour la juguler pèsent sur l'emploi de manière plus ou moins négative, dans les pays industrialisés comme dans les pays en développement.²

1.9.4- L'étude de René Sandretto (1989) :

Le chômage représente un gigantesque gaspillage de la ressource humaine qui, en raison des risques sociaux qu'il comporte (exclusion, marginalisation...), en raison aussi des contradictions qu'il révèle, interpelle l'homme de science et l'homme d'action ; on ne peut rester les bras croisés, car c'est un fléau social trop grave, mais sa gravité exige aussi que nous nous gardions un optimisme

¹ BLARDONE Gilbert et autres, vaincre le chômage, les éditions de l'épargne, Paris, 1987, P: 19-24.

² Ibid. P: 26-33.

excessif et que nous sous-estimions l'importance des obstacles à surmonter et l'effort à accomplir.¹

Le chômage est l'une des composantes des inégalités entre les agents économiques. S'il existe des inégalités de revenus, de patrimoine, de risques professionnels, etc. Il existe aussi des inégalités face au risque du chômage. Ces dernières s'expriment par des différences d'employabilités et de vulnérabilité selon l'âge, le sexe, la nationalité, les qualifications, etc. Pour chacune de ces catégories, L'importance de la file d'attente qui est le chômage dépend en effet des risques d'entrée en chômage (vulnérabilité) et des chances de s'en sortir (employabilité).²

1.10-la discussion des études antérieures et l'importance de l'étude actuelle :

➤ Didier Demazière :

Selon l'étude de Didier Demazière, ont conclu que les chômeurs essentiellement ceux de longue durée ont une manière à eux de se définir et de s'identifier.

À travers l'observation directe d'interaction entre les chômeurs de longue durée et les agents de L' ANPE, on constate qu'il existe une forme de négociation entre les deux parties, de ce fait on dégage 4 formes d'identité qui sont comme suit :

- Identité du demandeur d'emploi ou la réinsertion professionnelle.
- Identité d'assisté traitable ou la transition durable.
- Identité d'actif déviant ou la transgression tolérée.
- Identité d'inactif handicapé.

¹ BLARDONE Gilbert et autres, Op cit. P: 122.

² Ibid. P:123.

➤ **MARTINE Aubrey :**

D'après Martine Aubrey, il faut trouver les solutions adaptées et savoir comment mobiliser les énergies pour aider l'insertion des demandeurs d'emploi, afin de rendre sa situation moins difficile. Le chômage de longue durée et le reflet de la sélectivité sur le marché du travail, et signe de déséquilibre et d'inefficacité économique. Elle souligne quelques causes qui sont derrière l'émergence du phénomène. Pour elle l'insuffisance de gestion préventive des emplois et l'une des causes principales du chômage de longue durée. La perte d'emploi ou de l'enfermement dans le chômage est conséquences de plusieurs difficultés accumulées, et qui diminuent souvent leur chance d'accéder à un emploi. Elle propose donc comme solution à ce phénomène ce qui suit :

- De favoriser tout ce qui peut rapprocher les chômeurs de longue durée ;
- Réfléchir aux moyens d'aller plus loin pour favoriser le retour à l'emploi, car une grande partie de chômeurs de longue durée ont perdu leur emploi suite à un licenciement ;
- Convaincre les entreprises que le changement du travail est la clé non seulement d'une plus grande efficacité sociale, mais aussi d'une performance économique ;
- Rechercher les emplois partout où ils existent afin d'encourager la création de nouveaux emplois ;
- Rapprocher la formation et l'emploi, orienter la formation directement vers l'emploi ;
- Donner la priorité aux plus fragiles sur le marché de travail, car les chômeurs de longue durée constituent une population hétérogène.

➤ **Maryse GAUDIER :**

Dans son étude qui porte sur 'le chômage dans le monde', l'auteur à essayer de révéler, de retracer l'itinéraire, de dégager les caractéristiques et

d'éclairer les tendances possibles de ce phénomène qui risque, pendant plusieurs années encore, d'assombrir la situation économique et sociale d'un grand nombre de pays. Pour cet auteur, le chômage figure parmi les représentations les plus dramatiques. Il traduit la misère et le désespoir d'une immense catégorie d'être humain privés de leurs moyens d'existence et de leurs dignités.

Grâce à un jeu de document particulièrement révélateur, l'auteur dégage quelques principales causes du phénomène :

- Les ralentissements généraux de l'économie dont les effets se sont fait sentir dès le début des années 70.
- Les bouleversements intervenus dans le système productif international et dans le jeu de la concurrence ; sur le plan extérieur : les crises du pétrole (1973/1979), les fluctuations des taux de change et des taux d'intérêt, l'irruption. Sur le plan intérieur : l'augmentation des déficits publics, l'inflation, la stagnation, voire le déclin de la demande qui se traduit en millions de chômeurs.
- L'évolution technologique qui dans un premier temps a provoqué la suppression de toute une série d'activités et d'emplois traditionnels.

Elle souligne que l'avenir de l'emploi s'inscrit dans la nouvelle stratégie du développement qui s'élabore progressivement. Les réformes en cours, dont le but est de transformer les méthodes de production et de donner aux ressources matérielles et humaines une efficacité accrue.

L'amélioration de la qualité de vie et des services publics pourrait constituer un vaste réservoir capable d'absorber la main d'œuvre d'où diminuer le chômage.

➤ **René Sandretto :**

Dans son étude qui porte sur ‘La nature du chômage et les difficultés des politiques de l’emploi’, Sandretto a tenté d’apprécier aussi précisément que possible les contraintes qui pèsent sur les politiques de lutte contre le chômage en s’appuyant sur les analyses récentes dans le domaine de l’emploi, repérer les caractéristiques fondamentale du chômage, il a cherché par la suite à analyser sa nature ainsi que les facteurs de sa pérennisation, enfin il a essayer de mesurer les contraintes et les degrés de liberté des politiques d’emploi. Son analyse débouche sur des conclusions très particulières à savoir :

- La principale difficulté qui pèse finalement sur les politiques de l’emploi provient de la conjugaison d’une part des effets des mutations technologique ainsi que de l’utilisation stratégique de celle-ci. D’autre part, de la contrainte extérieure ; c’est-à-dire du très haut degré d’ouverture sur l’extérieur de l’économie et de l’internationalisation très poussée des appareils productifs.
- Le chômage y apparait comme un mal pratiquement incurable, pour lequel les politiques économiques et monétaires ne peuvent obtenir que des rémissions temporaires qui finissent par aggraver le mal
- Le rétablissement du plein emploi suppose des changements structurels profonds dans les institutions et les mécanismes économiques.

➤ **L’importance de l’étude actuelle :**

L’importance de notre étude est de donner un aperçu plus clair sur la socialisation professionnelle des salariés qui ont vécu une longue période de chômage, et ce, après avoir étudié cette période afin de mieux connaître la réalité vécue par ces derniers pour tenter de dévoilé les mécanismes et stratégies individuelles et les comportements que doit adopter un nouvel employé dans une entreprise en se focalisant sur quelques domaines de la socialisation, la maîtrise

de la tâche, l'intégration dans l'équipe de travail, la connaissance des valeurs organisationnelles et enfin l'apprentissage personnel. La maîtrise de ces domaines facilite l'intégration de la nouvelle recrue d'une part et d'autre part les stratégies de gestion adoptées par l'entreprise.

- **Résumé du chapitre :**

Le chapitre porte sur, les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition conceptuelle qui est en relation directe avec nos hypothèses, la méthode et la technique choisie pour la collecte de données sur le terrain, l'échantillon ciblé et enfin les études antérieures sur le chômage de longue durée et l'importance de l'étude actuelle.

Chapitre II

Chômage et chômage de longue durée

- **Préambule :**

Phénomène social sensible, le chômage demeure un objet sociologique relativement périphérique peu étudié avant la période des années 1980.

Aujourd'hui le chômage apparaît comme une réalité sociale, personne n'oserait affirmer qu'il n'existe pas.

Dans ce chapitre qui se compose de deux parties, la première porte sur le chômage ; ses différentes définitions, ses causes et ses effets ainsi que les différentes typologies du chômage. La deuxième partie traite le chômage de longue durée avec ses différentes définitions, les déterminants macroéconomiques du chômage de longue durée, la sélectivité sur le marché de travail, le coût économique et social du chômage de longue durée, puis on a essayé de donner un aperçu sur le quotidien des chômeurs de longue durée, enfin la genèse et l'évolution des politiques de lutte contre le chômage de longue durée.

2.1-le chômage :

Le chômage devient par son ampleur l'un des problèmes sociaux et économiques les plus centraux, il apparaît comme une épreuve temporelle éclatée que le chômeur doit s'efforcer de rendre cohérente ou supportable en agençant des normes contradictoires. Il s'inscrit dans des temporalités problématiques à mesure que le nombre de personnes touchées augmente et que les temps de sortie s'allongent.

2.1.1-Les différentes définitions du chômage :

Le chômage est une proposition infériorisée, définie par la privation d'emploi. Quand on entre en chômage, l'urgence est d'en sortir, d'éviter qu'il ne se transforme en une condition permanente. Mais tous les chômeurs ne retrouvent pas un emploi à la même vitesse. Cet angle d'approche a été relancé et renforcé dans un contexte de déséquilibre croissant sur le marché de travail. ¹

¹DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Édition la Découverte, Paris, 1995, P : 46.

➤ La définition du chômage selon le B.I.T

Le Bureau international du Travail définit le chômage par trois conditions :

Il faut être sans travail, (exclut toute personne ayant travaillé quelques heures durant la période de référence).

Il faut être absolument disponible pour travailler et être en mesure, enfin d'attester de démarches effectives de recherches d'emploi.

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

- être sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé au moins une heure durant une semaine de référence ;
- être disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours ;
- avoir cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. ¹

➤ La définition du chômage selon l'A.N.P.E :

L'Agence Nationale pour l'Emploi, chargé d'assurer le service de placement, s'occupe des tâches de la gestion administrative et du placement des emplois comme son rôle principal.

La définition de l'A.N.P.E est beaucoup plus ouverte : il faut être sans emploi et être disponible pour être intégré dans les chiffres. Cette inscription sur les listes permet d'obtenir les prises en charge sociale et la possibilité de suivre les stages de formation.² L'ANPE s'appuie sur les déclarations spontanées : sont recensés comme chômeurs les individus qui se déclarent comme tels, qu'ils soient inscrits ou non à L'ANPE, plus certains inactifs (mères de famille, femme au foyer et retraités) ayant affirmé rechercher un emploi.

Le chômage au sens du BIT et le chômage au sens de L'ANPE représente des mesures régulières.³

¹ <http://www.insee.fr/chomeur-au-sens-du-bit.htm> (page consultée le 15/02/2015 à 13 h 38).

² LOUCHE Claude, *Psychologie sociale des organisations*, 2^e éd, Armand Colin, Paris, 2007, P : 96.

³ DEMAZIERE Didier, *Sociologie du chômage*, Op cit, P : 25.

En revanche, le passé professionnel ne joue aucun rôle dans la définition du chômage au sens de L'ANPE, c'est l'emploi recherché qui est discriminant.¹

➤ **La définition du chômage selon l'I.N.S.E.E :**

L'institut national de la statistique et des études économiques (Insee) a été créé par la loi de finances du 27 avril 1946.

Elle a pour rôle de fournir à tous des informations statistiques impartiales et objectives, tout en veillant au respect du secret statistique.²

L'INSEE ne comptabilise pas comme chômeurs les personnes ayant travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la période de référence de l'enquête.

La personne enquêtée doit être disponible dans les quinze jours pour être considérée comme à la recherche d'un emploi de manière active. Cet ensemble, qui ne correspond pas exactement aux chômeurs du BIT.³

2.1.2-Les différentes formes du chômage :

L'analyse de la situation contemporaine du chômage a donné naissance à trois grands types d'explications : une explication classique qui impute la responsabilité du chômage à l'insuffisante rentabilité des entreprises ; une explication keynésienne pour laquelle le chômage résulte d'une demande solvable insuffisante ; une explication plus structurelle qui lie le chômage à des facteurs économiques et sociaux permanents :

➤ **le chômage technologique :**

C'est un genre de chômage que l'on rencontre partout et qui existe parce que les personnes à la recherche d'un emploi font preuve d'une certaine rigidité par rapport à la nécessité d'adapter leurs qualifications aux transformations de la technologie.

¹ DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Op cit. P : 26.

²<http://www.gralon.net/articles/commerce-et-societe/services/article-l-insee---presentation-et-missions-2747.htm> (page consultée le 15/02/2015 à 15H20)

³ LIONEL Jacquot et BERNARD Balzani, Sociologie du travail et de l'emploi, Edition ellipses, 2010, P : 258.

Lorsque d'importants changements interviennent dans l'outil de travail (la suite de la généralisation de l'outil informatique par exemple), les travailleurs qui ont reçu une formation traditionnelle et qui n'ont pas reçu une formation complémentaire adéquate seront exclus du système productif jusqu'à ce qu'il subit une formation complémentaire.¹

➤ **Le chômage frictionnel :**

« C'est une forme de chômage normal, il est lié aux difficultés d'ajustement entre l'offre et la demande de travail »² « donc il est le résultat d'une mauvaise mobilité géographique ou professionnelle, il correspond au temps nécessaire qui sépare la cessation volontaire d'une activité ou la reprise d'une activité professionnelle » « En somme, des travailleurs quittent volontairement un emploi pour en rechercher un meilleur, il s'agit donc de la période de recherche d'un emploi ou de latence entre deux postes »³

➤ **Le chômage structurel :**

« Dit chômage d'équilibre ou chômage naturel, il se rapporte à celui qui provient d'un déséquilibre entre les qualifications et les emplois offerts tenant au changement de la structure, de la demande et de la production⁴ "il est lié au changement de longue période intervenu dans les structures démographiques, économiques, sociales et institutionnelles".⁵

➤ **Le chômage conjoncturel ;**

Il est lié à un ralentissement de l'activité économique qui réduit la demande de travail des entreprises et donc le niveau général de l'emploi de l'économie. Du a

¹ KHELADI Mokhtar, Introduction à l'économie politique, Ed 4.05.4635, Alger, 2004, P : 189.

² Ibid. P : 190.

³ [https:// www google.dz /p marchiset/traveaux/chomage/html](https://www.google.dz/p/marchiset/traveaux/chomage/html) (page consultée le 16/02/2015 à 20H30).

⁴ DAVID Begg et autres, Macro-économique, 2^{ème} éd, DUNOD, Paris, 2002, P: 217.

⁵ [https:// www google.dz /p marchiset/traveaux/chomage/html](https://www.google.dz/p/marchiset/traveaux/chomage/html) (page consultée le 12/02/2015 à 20H30).

un accident de court terme au niveau d'un ou plusieurs secteurs ou même de l'ensemble de l'économie."¹

2.1. 3- les causes du chômage :

Il est possible de rendre compte de l'hétérogénéité des situations de chômage au regard de la diversité de ses causes qui se présentent comme suit :

➤ Les causes économiques du chômage

- **Le progrès technique et la recherche de la productivité :**

Le progrès technique ne comporte pas nécessairement l'acquisition d'un matériel nouveau, plus efficace ou plus économe en personnel. Il peut être obtenu par une meilleure utilisation des moyens de production disponibles, par une formation de personnel.²

Le progrès technique a permis aux entreprises de remplacer les hommes par les machines et de gagner en productivité. Ce facteur explique donc, pour une part, la montée du chômage.

- **Le ralentissement de la croissance et la crise économique :**

Depuis 1973, la crise économique a généré un ralentissement de la croissance à l'origine de l'augmentation du chômage. En effet, lorsque le marché stagne (demande insuffisante), les entreprises ralentissent, voire diminuent leur production ; elles n'embauchent plus ; d'autres, incapables d'affronter le durcissement de la concurrence font faillite. C'est incontestablement une cause importante du chômage. Croissance et emplois sont donc fortement liés.³

- **Les délocalisations d'entreprises et la concurrence :**

Des pays à faible coût de main-d'œuvre : les pays en voie de développement (PVD) et particulièrement les pays du Sud-Est asiatique, grâce à leur production à bas prix, ont fortement concurrencé certaines industries des pays développés

¹ PROVST Joel, Op cit. P: 87.

² ALFRED SAUVY, La machine et le chômage, « le progrès technique de l'emploi », Edition Dunod, 1980, P: 03.

³ <http://www.maxicours.com/se/fiche/2/7/212627.html> (page consultée le 15/02/2015 à 11H23).

(textile, chaussure, horlogerie...) et ont donc participé à la disparition de nombreuses entreprises dans ces secteurs.¹

- **Les contraintes juridiques :**

Les réglementations juridiques et fiscales dissuadent parfois les entreprises d'embaucher davantage de main-d'œuvre en raison du coût qu'elles génèrent (législation sur le salaire minimum, les conventions collectives, le droit du travail, les règles de sécurité et d'hygiène, les cotisations patronales...²).

➤ **Les causes démographiques du chômage :**

- **L'évolution démographique**

Depuis 1975, le nombre d'actifs a régulièrement augmenté avec l'arrivée des enfants du baby-boom à l'âge de travailler. Ainsi, il faudrait créer plusieurs milliers d'emplois chaque année pour absorber le poids de ces nouveaux entrants. Toutefois, cette situation risque de ne pas perdurer étant donné l'évolution démographique actuelle (papy-boom dès 2006, faiblesse du taux de natalité même s'il est l'un des plus élevés d'Europe).³

➤ **Les causes structurelles du chômage :**

Le chômage structurel résulte d'un déséquilibre qualitatif sur le marché du travail. Autrement dit, les chercheurs d'emplois n'ont pas les compétences requises pour les postes offerts, ou ne sont pas dans la même zone géographique que les offres en adéquation avec leurs compétences, ou encore leurs prétentions salariales sont incompatibles avec les salaires proposés sur le marché

L'apparition d'un chômage structurel dû principalement à une forte inadéquation entre l'offre et la demande sur le marché du travail.

➤ **Les causes sociologiques du chômage**

- **Le développement du travail féminin :** Plusieurs facteurs ont conduit au développement du travail féminin :

¹ <http://www.maxicours.com/se/fiche/2/7/212627.html> (page consultée le 15/02/2015 à 11H23).

² Ibid

³ Ibid

Le progrès du contrôle des naissances (ex. : pilule), la recherche d'un second salaire, l'élévation du niveau de formation des femmes qui recherchent de plus en plus un épanouissement personnel.

Ce phénomène irréversible entraîne toutefois certains risques dont le principal est le déclin démographique inquiétant à l'origine du vieillissement de la population des pays développés.

- **Le chômage d'incohérence :**

Malgré un fort taux de chômage, des employeurs recherchent et ne trouvent pas de salariés soit en raison d'une formation insuffisante ou de qualifications inadaptées au marché du travail, soit parce que certains demandeurs d'emploi refusent d'occuper certains postes qu'ils considèrent comme dévalorisants (surtout emplois manuels) ou trop pénibles (BTP, Bâtiment et Travaux publics) ou trop mal rémunérés (restauration).¹

2.1. 4- les effets du chômage :

Le chômage a eu et continu d'avoir trois types d'effets ; des effets économiques, des effets sociaux et des effets psychologiques.

➤ **Les effets économiques du chômage :**

- La faible utilisation des ressources humaines, ce qui revient à dire un manque à gagner pour l'économie algérienne.
- La démoralisation et l'irresponsabilité, qui ont des effets non seulement à l'intérieur de l'économie nationale, mais aussi qui aboutissent à l'apparition du phénomène de "Fuite des cerveaux" qui est devenue une réalité en Algérie.
- L'essor de l'emploi informel et même des activités illégales, léthargie du système de production, incapacité du pays à satisfaire ses besoins les plus importants.²

¹ <http://www.maxicours.com/se/fiche/2/7/212627.html> (page consultée le 15/02/2015 à 12H50).

² ZERKAK-Sabrina-MEKHMOUKH-Sakin, La-question-du-chômage-et-de-la-promotion-de-l'emploi-en-Algérie, université A.Mira de Bejaia, 2002, P: 06.

➤ **Les effets sociaux du chômage :**

- La détérioration du niveau de vie des couches touchées par le phénomène du chômage,
- La détérioration des relations sociales, des relations familiales et des relations humaines.
- Le chômage amène à une réduction des activités sociales à des désintégrations des repères temporels, a des conflits familiaux.¹

➤ **Les effets psychologiques :**

Il s'agit d'une orientation qui insiste sur les difficultés psychologiques générées par le chômage, les effets négatifs ne se comprennent qu'en considérant tout ce que le travail apporte à l'individu et donc tout ce dont il va être privé en perdant son emploi.

La privation d'emploi constituerait donc une situation qui entraîne de lourdes pertes pour l'individu en le privant d'une activité qui assure des fonctions importantes ; il engendre une démoralisation, dépression, la paralysie, la lassitude au bout d'une longue période d'inactivité.²

2.2-Le chômage de longue durée :

Le chômage de longue durée est de toute évidence un problème particulièrement préoccupant pour les pouvoirs publics sans parler de l'état psychique que cette situation inflige chez les chômeurs, car cette dernière réside dans l'épaisseur temporelle du chômage, qui représente une problématique qui fait surgir l'avenir dans le temps présent, un avenir incertain, imprévisible voir menaçant. L'expérience de la privation d'emploi impose alors des anticipations temporelles et des projections vers l'avenir.

¹ Claude louche, Psychologie sociale des organisations, 2^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2010, P: 98.

² Ibid. P: 97-98.

2.2. 1- les différentes définitions du chômage de longue durée :

Il y a encore un siècle, les individus dont la privation se prolongeait n'étaient pas comptabilisés parmi les chômeurs.

Pourtant, on affirme volontiers à notre époque que "l'image spontanée qu'évoque, dans l'opinion les débats sur, le chômage est celle du chômage de longue durée", et que la figure du chômeur de longue durée est introduite en 1968 par L'OCDE¹

➤ La définition du chômage de longue durée selon L'OCDE :

L'OCDE le délimite à partir du seuil de six mois de chômage, elle est reprise au début des années quatre-vingt en étant définie par le seuil de douze mois, au-delà duquel les situations des individus semblent se dégrader sensiblement.

Mais sa diffusion est plus récente, et s'appuie notamment sur le lancement de politiques publiques spécialisées, qui autonomisent le chômage de longue durée par rapport au chômage. En ce sens, même si le chômage de longue durée est souvent considéré comme une catégorie identifiant une population spécifique, il est, en fait une convention administrative, une catégorie à visée pratique.²

➤ La définition selon le BIT :

L'ancienneté moyenne en chômage a plus que doublé entre le milieu des années soixante-dix et le début des années quatre-vingt-dix, pour s'établir à douze mois environ selon l'indicateur DEFM, et seize mois environ selon l'indicateur BIT.³

➤ La définition selon L'ANPE :

Le chômage de longue durée correspond à des anciennetés continues de chômage supérieures ou égales à douze mois. Cette définition conventionnelle s'appuie sur deux études, réalisées par L'ANPE au début des années quatre-vingt,

¹ DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Édition la Découverte, Paris, 1995, p: 16.

² Ibid. P: 16.

³ Ibid. P: 41.

qui soulignaient que les chômeurs ayant dépassé ce seuil étaient confrontés à des difficultés particulières.

Cette forme de chômage a connu une croissance rapide, et une autonomisation de plus en plus affirmée par rapport à l'emploi et au marché du travail.¹

➤ **La définition selon L'INSEE :**

Selon la définition donnée par l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), un chômeur est considéré "de longue durée" dès lors qu'il est sans emploi (ou en activité réduite, moins de 78 heures de travail par mois) depuis plus d'un an.

On distingue également les chômeurs "de très longue durée", inscrits à Pôle emploi depuis au moins deux ans.²

2.2.2-Les déterminants macroéconomiques du chômage de longue durée :

2.2.2.1-Le chômage keynésien :

Pour l'économiste anglais Keynes, qui a analysé, sur le plan théorique, la relation entre créations de valeur et création d'emploi, un investissement qui permettra des emplois nouveaux n'est possible que si l'efficacité marginale du capital c'est-à-dire le rendement escompté de la dernière dose de capital investi dans de l'équipement, est plus élevée que le coût de l'investissement défini par le taux d'intérêt.³

Dans l'analyse keynésienne, une économie peut être durablement en situation de sous-emploi si la demande globale est inférieure à l'offre globale. Dans ce cas, les entreprises sont désireuses de produire plus, mais ne le font pas par suite d'une insuffisance de la demande.⁴

¹DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, Op cit. P: 41.

² Alexandre Pouchard et Jean-Baptiste Chastand, Qui sont les chomeurs de longue durée, In « Les décodeurs », 10.fevrier.2015.

³BLANRDONE Gilbert et autres, Vaincre le chômage, Les éditions De L'Epargne, Paris, 1987, P: 205.

⁴ BENABDERRAHMANE-Lyes-GUECHI Habiba, Le-chômage-en-Algérie-Aspect-théorique-et-réalité-économique, Université de Msila, P: 03.

L'équilibre ainsi réalisé est régressif et contribue à créer du chômage.

La situation de chômage keynésien est caractérisée par un excès d'offre de biens (ou excès de capacité de production) et par un excès d'offre de travail (chômage). Une telle situation où les déséquilibres des deux marchés sont de même sens est particulièrement inefficace. En effet, les ménages seraient prêts à consommer plus s'ils travaillaient plus. Or, si les ménages consommaient plus, la demande des entreprises serait plus élevée et elles pourraient embaucher plus.¹

Dans la mesure où le chômage keynésien est caractérisé par l'existence des capacités de production inemployées, il peut être diagnostiqué par l'analyse des taux d'utilisation des équipements.

Plus les équipements sont utilisés, plus le chômage keynésien est faible, toutes choses égales par ailleurs.

Dans le cas où la production qui maximise le profit de l'entreprise en l'absence de contrainte de demande est inférieure à la production de plein emploi, une expansion de la demande ne permettrait pas à elle seule d'atteindre le plein emploi. À partir du moment où la demande deviendrait supérieure à l'offre potentielle de biens, la nature du chômage deviendrait classique.²

2.2. 2.2- le chômage classique :

Pour l'analyse classique, l'équilibre économique s'accompagne du plein emploi des facteurs de production, travail et capital ; le chômage durable ne trouve donc pas sa place dans une telle approche. Lorsqu'il existe, cependant, il est le signe d'un déséquilibre macroéconomique provisoire.

Deux raisons peuvent expliquer la présence du chômage dans le modèle libéral classique : l'insuffisante flexibilité des prix (donc du salaire, prix du travail) à la baisse et les insuffisantes capacités de production des entreprises.

Ces deux facteurs sont par ailleurs intimement liés ; le niveau trop élevé et rigide de la rémunération du facteur travail a pour conséquences une rémunération insuffisante du capital, c'est-à-dire une rentabilité trop faible des investissements.

¹ PATRICK Artus Pierre-Alain muet, Théorie du chômage, Ed economica, 1995, P: 9.

² Ibid. P: 10.

Les entreprises sont alors conduites à renoncer à l'exploitation de certains équipements, et à l'extension des capacités de production existantes ; c'est donc l'insuffisance de la rentabilité qui engendre le chômage classique.¹

Nous venons d'opposer les théories d'inspiration classique et keynésienne, les classiques soulignaient que les salaires réels trop élevés étaient source de chômage, alors que pour les keynésiens l'insuffisance de la demande effective en était la cause. Or ces deux conceptions se défendent, elles souffrent cependant de leurs grands aspects dogmatiques.²

2.2.3-Comportement des acteurs et sélectivités sur le marché de travail :

Chercher à identifier les acteurs impliqués dans les processus de recrutement étudiés n'est pas chose aisée tant qu'ils sont nombreux à se partager cette fonction. L'acte de recrutement repose sur une division du travail qui mobilise une pluralité d'experts situés en divers lieux et à différents niveaux de la ligne hiérarchique. Les "RH" dans les équipes de recrutement des différentes organisations, ne recrutent pas beaucoup (elles organisent les processus), et tous les recruteurs ne sont pas "RH", beaucoup sont des opérationnels.

Lorsqu'ils sont présents, les RH ont d'abord pour rôle d'outiller le recrutement, c'est-à-dire d'assurer la conception et l'ingénierie des processus de recrutement, et ce faisant, de produire des règles qui encadrent les décisions. Ils vérifient également que le déroulement des parcours de recrutement s'opère plus ou moins en conformité avec les règles édictées. Les professionnels en charge de ces fonctions se retrouvent plutôt du côté des sièges sociaux. Cette division de travail explique que le nombre d'acteurs de la fonction RH a déclaré ne pas avoir directement recruté de candidats.

Pour autant, il existe bien des RH qui participent directement aux opérations de recrutement. Ceux-ci sont davantage répartis dans l'organigramme de l'entreprise : on peut les trouver à la fois au centre et dans les entités opérationnelles.

¹ BENABDERRAHMANE-Lyes-GUECHI Habiba, Op cit. P: 05.

² GERARD Duthil, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Marketing, Paris, 1994, P: 22.

Mais leur rôle est extrêmement variable, ils participent très concrètement aux opérations, mais leur pouvoir décisionnel est généralement faible. À l'inverse, les responsables des RH peuvent être amenés à prendre des décisions importantes, mais essentiellement dans les phases amont.¹

2.2. 4- le coût économique et social du chômage de longue durée :

Les coûts économique et social du chômage, le chômage de longue durée, le découragement et les nombreux emplois de qualité médiocre continuent d'augmenter et compromettent le potentiel de croissance des économies. Ainsi, être sans emploi stable oblige les chômeurs à chercher d'autres ressources très simple et génératrice de revenus afin de satisfaire leurs besoins temporaires.

2.2.4- le coût économique du chômage de longue durée :

Le financement dans un pays ne peut provenir que des détenteurs de capacité de financement. Ainsi, l'épargne disponible représente l'ensemble des créances qui restent à l'agent au terme d'une activité économique créatrice de valeur.

Le coût du chômage est compris dans le besoin de financement global de la nation, pour le financer on a recours à l'impôt et aux prélèvements sociaux. Si l'on veut supprimer le chômage, il faut que le chômeur trouve un nouvel emploi dans lequel, par son travail, il recommence à créer de la valeur, ce qu'il n'arrivait plus à faire dans son ancienne activité. Identifier ces emplois c'est ce que les économistes appellent, analyser l'offre d'emplois productifs.

Un chômeur constitue une perte pour l'activité économique, car d'une part il ne produit plus, d'autre part il consomme mal, n'ayant que de faibles revenus. Il représente donc essentiellement un coût économique et un manque à gagner pour la collectivité.²

¹ YANNICK Fondev et autres, Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail, Mars 2012, P: 168.

² BLARDONE Gilbert et autres, Vaincre le chômage, Les éditions de l'épargne, Paris, 1987, P : 203.

➤ Le coût social du chômage de longue durée

Le coût budgétaire du chômage peut générer d'autres types de coûts (résultant notamment du chômage de longue durée), qui sont toutefois difficiles à quantifier. Ces incidences négatives n'apparaissent qu'après un examen approfondi.

Ainsi, le chômage peut mener à un déclassement professionnel de la personne concernée ou à la dévalorisation progressive de son capital humain.

Les nuisances psychosociales et sanitaires induites par le chômage ont dès lors elles aussi une importance considérable. Les liens possibles entre chômage, radicalisme et criminalité, ainsi que les conséquences sur le long terme des problèmes de socialisation professionnelle (des jeunes notamment), sont autant d'autres effets dont il convient de se préoccuper. Le chômage peut réduire la motivation au travail et l'engagement sociétal des personnes concernées.

Tout cela est très onéreux, particulièrement sur le long terme. Il convient donc de ne pas considérer seulement le chômage sous l'angle de son coût économique et budgétaire, mais aussi et avant tout dans la perspective de la cohésion et de la préservation du lien social.¹

Un niveau de chômage élevé modifie les relations sociales, car il crée une véritable angoisse pour l'ensemble de la population.

Il faut aussi mentionner que parallèlement à l'augmentation du nombre de chômeurs de longue durée, d'autres groupes similaires se sont développés en marge de la population active (les travailleurs découragés, les prés-retraités, les personnes en invalidité ...).

Le chômage de longue durée n'est qu'une forme d'exclusion. En outre, la sortie du chômage de longue durée n'implique pas nécessairement la cessation de l'exclusion : les chômeurs peuvent interrompre la recherche d'emploi par

¹ Hans-Uwe Bach et Eugen Spitznagel, « Le coût économique du chômage est en baisse en RFA » In « regards sur l'économie allemande », URL : /index4421.html. (Page consultée le 26 février 2015 à 15H58).

découragement ce qui les amène à quitter le monde des actifs. L'inactivité est ainsi parfois l'effet non désiré des mesures de lutte contre le chômage.¹

2.3-Le quotidien des chômeurs de longue durée

Les représentations et les vécus du chômage ne sont pas que l'envers du travail. Beaucoup de jeunes vivent le chômage sur le mode de la culpabilité ou de la honte. Dans un article déjà ancien sur le vécu du chômage, Dominique Schnapper a distingué trois types d'expériences : le chômage total désigne l'expérience de l'humiliation, l'ennui et la désocialisation, accompagnée d'un sentiment de vide et d'inutilité. La pénibilité de cette situation tient avant tout au sentiment de dévalorisation sociale qui en découle. Les jeunes au chômage ne se reconnaissent pas dans l'image d'eux-mêmes que leur renvoie la société, le statut de chômeur affecte toujours l'identité personnelle.²

Dans L'épreuve du chômage, Dominique Schnapper distingue trois types d'expériences vécues : le chômage total, le chômage inversé, le chômage différé.

Le chômage total se caractérise par l'ennui, la désocialisation, l'humiliation. Il constitue l'expérience de la grande majorité des travailleurs manuels, de certains employés et dans une moindre mesure de cadres d'origine modeste, c'est-à-dire de tous ceux pour lesquels le travail représente le mode privilégié de l'expression de soi au sens où il apporte non seulement une activité et une rémunération, mais une raison d'être, un sentiment d'utilité et une reconnaissance sociale.

Le chômage inversé est vécu de façon très différente, essentiellement par une population jeune, d'origine sociale moyenne ou même supérieure. Cette expérience peut correspondre à des vacances prolongées pour des personnes qui n'ont pas connu la vie professionnelle ou qui retrouvent, après une brève expérience de travail, le charme de l'oisiveté ou le plaisir d'avoir du temps pour soi ou pour ses

¹ PAOLO Garonna, De la protection à la réinsertion des chômeurs de longue durée, In « Une perspective de comparaison internationale », P: 90.

² Guy Bajoit et Abraham Franssen, Chômeur sous le regard des autres, In « Jeunesse et chômage », Beuxelle, 01 Aout 2012.

loisirs. Certains profitent de cette expérience pour se consacrer à leur passion et dans certains cas à leur vie d'artiste.

Le chômage différé, celui qui correspond à la catégorie des cadres, se caractérise par la recherche active d'un emploi ou l'adoption d'activités de substitution. La plupart des cadres qui font cette expérience tiennent à maintenir les normes de l'univers professionnel et s'accrochent au statut de «cadre en chômage», ce qui permet de différer au-delà d'un an l'apparition des traits propres au chômage total.¹ Le chômage est vécu comme une humiliation, car il provoque la perte irrémédiable du statut social, créant un sentiment de solitude qui peut devenir facteur de désocialisation.²

2.4-Genèse et évolution des politiques de lutte contre le chômage de longue durée :

Les politiques de lutte contre le chômage, qui diffèrent d'un pays à l'autre, constituent en général un ensemble de mesures qui visent la création de nouveaux emplois. Ces politiques visent, d'une part, à atténuer les conséquences néfastes du chômage et d'autre part à réduire les pressions sociales. Ainsi, le pouvoir public algérien a mis en place une série de mesures face à ce fléau qui ne cesse d'augmenter.

2.4.1-Politiques d'emploi et politiques d'insertion :

Une stratégie de lutte contre le chômage efficace doit commencer par déterminer la nature de celui-ci et cerner ses causes les plus profondes :

➤ Politiques d'emploi :

Dans la plupart des pays, la tendance lourde de ces dernières décennies et à l'augmentation du chômage de masse qui provoque de graves problèmes économiques et sociaux. Les différents gouvernements cherchent donc à réduire le chômage par un ensemble de politiques d'emploi.

¹ Serge Paugam, L'épreuve du chômage: une rupture cumulative des liens sociaux, In «Revue européenne des sciences sociales» 2006, P: 08.

² www.letudiant.fr/les-effets-sociaux-du-chomage (page consultée le 26/02/2015 à 12H40)

Après avoir constaté les ravages du chômage et de sa précarité, nous mettrons en lumière ces différents dispositifs contribuant à la lutte contre le chômage de longue durée.

➤ **Politiques d'insertion :**

• **Définition des politiques d'insertion :**

On adopte ici une définition extensive du champ des politiques d'insertion, qui comprend l'ensemble des formes d'intervention susceptibles d'améliorer les chances d'intégration professionnelle des exclus et des précaires.

Sur le plan de la performance des mesures d'insertion en termes d'intégration professionnelle stabilisée des chômeurs, les enquêtes réalisées sur l'ensemble des pays de l'OCDE, confirment les résultats observés, à savoir que : Ce sont les dispositifs de formation en entreprise qui semblent avoir les meilleurs résultats sur le devenir des bénéficiaires, plus que les simples subventions à l'emploi, et surtout les emplois publics temporaires ou la formation dispensée dans un cadre scolaire.¹

• **Les mesures d'insertion**

De fait, on peut regrouper l'ensemble des mesures d'insertion qui se sont succédé depuis la fin des années 1970 (il en existe environ quatre-vingts au début des années 2000), en trois grandes familles, constituant trois pôles de mesures d'insertion relativement homogènes dans leur conception de l'insertion : un pôle 'éducatif' (d'insertion hors entreprise), un pôle 'parapublic' (ou d'utilité sociale et collective) et un pôle 'économique' (d'insertion en entreprise ordinaire).²

• **Le pôle éducatif**

Regroupe des mesures d'aide à l'insertion centrées sur la formation des chômeurs, ayant pour caractéristiques communes de dispenser l'essentiel des services socio-éducatifs hors du système productif : stages de formation préqualifiants et qualifiants, ateliers pédagogiques personnalisés, actions d'alphabétisation, etc. Fondée sur une dichotomie entre acquisition des

¹ SIMON Wuhl, L'égalité : Nouveaux débats, Edition PUF, 2002, P: 158.

² Ibid. P: 159.

qualifications professionnelles et sociales d'une part, et valorisation de ce potentiel pour l'accès à l'emploi d'autre part.

Notons enfin que le pôle éducatif d'insertion constitue le principal modèle de référence de l'insertion au plan national, surtout pour les chômeurs ou les précaires les plus en difficulté.

- **Le pôle parapublic**

Contiens des mesures du type des 'contrats emploi-solidarité', circonscrites dans leur définition, au secteur des entreprises publiques, des collectivités locales et des associations. Dans l'idéal, ces activités d'insertion à vocation parapublique étaient supposées défricher des gisements nouveaux d'emplois pérennes, ce qui s'est peu réalisé, compte tenu des difficultés inhérentes à l'insertion de catégories sociales en grande difficulté. En ce qui concerne l'objectif principal assigné aux mesures d'utilité sociale, l'acquisition d'une capacité d'intégration professionnelle à l'issue du parcours d'insertion, les performances sont à peine supérieures à celles du pôle éducatif : 'Les travaux d'utilité collective (TUC) et les contrats emploi-solidarité (CES) sont rarement suivis d'un accès direct à l'emploi dans une entreprise, mais ils font communément l'objet d'une prolongation ou d'un renouvellement, ce qui n'empêche pas un retour fréquent au chômage». ¹

- **Le pôle économique**

Ce pôle regroupe les mesures qui induisent une pratique de la formation et de l'insertion au sein du système productif marchand, avec le bénéfice d'un contrat de salarié durant la période d'accueil : contrat d'orientation ou d'adaptation pour les jeunes, contrat d'initiative emploi pour les adultes, contrat de qualification pour les jeunes et les adultes. Comme on l'a vu ci-dessus, il existe une convergence entre les analyses explicatives, d'une part, et les données d'évaluation, d'autre part, quant à la forte capacité intégratrice des contrats d'insertion en entreprise, surtout à l'égard des moins qualifiés, lorsque ces derniers parviennent à accéder à une mesure du pôle économique d'insertion. Mais précisément, les évaluations

¹ SIMON Wuhl, Op cit. P: 159.

montrent également que l'accès des chômeurs les moins qualifiés aux mesures du pôle économique d'insertion s'avère très problématique.

Cette problématique met bien en lumière les limites d'une conception restreinte de l'insertion, même lorsque certaines mesures d'insertion du pôle économique - à l'exemple du 'contrat de qualification', permettent une bonne articulation entre insertion et production.¹

2.4. 2- les politiques nationales et communautaires de lutte contre le chômage de longue durée :

➤ Les politiques nationales de l'emploi :

Une politique nationale de l'emploi est une vision concertée et cohérente des objectifs d'un pays en matière d'emploi et des manières de les atteindre. Elle se réfère donc à un ensemble d'interventions multidimensionnelles qui sont envisagées en vue d'atteindre des objectifs quantitatifs et qualitatifs spécifiques en matière d'emploi dans un pays donné. Elle englobe un plan d'actions à mener, choisies parmi des alternatives et à la lumière de conditions données, adopté sur la base d'un commun accord atteint par toutes les parties intéressées. Elle est poursuivie par un gouvernement en vue d'aborder des défis et opportunités clairement identifiés.² Les actions adoptées par l'Algérie sont :

• Le programme d'emploi des jeunes (PEJ)

Le PEJ consiste en l'occupation temporaire des jeunes dans des chantiers d'utilité publique organisés par les collectivités locales et les départements ministériels en charge de l'agriculture, de l'hydraulique, des forêts et du BTP et en la formation des primo demandeurs d'emploi sans qualification professionnelle.

• Les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes (DIPJ)

L'objectif de DIPJ est la création de microactivités dans le cadre de coopératives des jeunes (3 millions de DA d'investissements maximum,

¹ SIMON Wuhl, Op cit. P: 160.

² www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_188049.pdf (page consultée le 03/03/2015 à 16H00).

30% de subvention et 70% de crédit bancaire). Il comporte trois volets :

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

Parmi les limites de ce dispositif, on trouve :

- Les niveaux de rémunération sont très faibles et non réglementés et sont de l'ordre de 34 % en moyenne du salaire minimum garanti (SNMG).
- Les niveaux de financement sont nettement insuffisants par rapport aux besoins identifiés.
- **Les dispositifs gérés par l'agence de développement social (ADS)**

L'ADS exerce, en relation avec le délégué à l'emploi des jeunes (DEJ) de wilaya, une mission d'aide, de conseil et d'accompagnement des porteurs de projets individuels.

Elle élabore les instruments de mise en œuvre, suit l'exécution du programme, gère les bonifications du taux d'intérêt avec les banques, élabore et met en place les procédures et les instruments de mise en œuvre du dispositif ainsi que les conventions de partenariat.

- **L'indemnité d'activité d'intérêt général (IAIG)**

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

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

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

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

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

L'achèvement de la première phase, fin 1999 et la préparation du lancement de la deuxième phase se sont traduits par l'arrêt complet de ce dispositif durant l'année 2000.

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

- **Le contrat de pré emploi (CPE)**
- **Le programme Contrat Pré-Emploi**

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

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

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

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

- Les problèmes concernant la mise en œuvre du dispositif dans le secteur de l'administration publique (rigidité de recrutement dans le cadre du statut de la fonction publique) ;
- Offres de pré-emploi non satisfaites, faute des disponibilités des profils demandés notamment dans les régions du sud ;¹
- La durée de deux ans prévue avant une nouvelle éligibilité du diplômé est trop longue (il s'agit de diplômés ayant bénéficié du programme, mais dont le recrutement n'est pas intervenu à l'issue de la période de pré-emploi).

➤ Objectifs des politiques nationales de l'emploi

- Lutter contre le chômage par une approche économique ;
- Promouvoir une main-d'œuvre qualifiée à court et moyen termes ;
- Adapter les filières et profils de formation aux besoins du marché du travail ;
- Soutenir l'investissement générateur d'emploi ;
- Créer des organismes de coordination intersectoriels ;
- Moderniser les services pour la surveillance, le contrôle et l'évaluation ;
- Améliorer et consolider l'intermédiation sur le marché du travail ;
- Poursuivre la concrétisation du programme de 2 millions d'emplois décidé dans le programme présidentiel à l'horizon 2009 ;
- Continuer à promouvoir l'emploi des jeunes et améliorer les taux de permanisation /embauche au terme de la période d'essai ;
- Réduire le taux de chômage.

¹ ARHAB Baya, Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie, (Thèse de doctorat), Soutenue à l'université de Bejaia, 2010, P: 255.

- **Les politiques communautaires :**
- **L'agence nationale de l'emploi (ANEM)**

L'ANEM est un établissement public administrative créé en 1990 en remplacement de l'ONAMO pour faire face à la montée inexorable du chômage. Elle est restée l'unique structure du service public de l'emploi jusqu'en 1994. Elle est directement impliquée dans la mise en œuvre de la politique d'emploi et tient ainsi un rôle central, au moins dans les textes (décret n° 06/77 du 18/02/2006) fixant ses missions.

Elle est en effet chargée de l'organisation et la connaissance de la situation et de l'évolution du marché de l'emploi et de la main d'œuvre ; du recueil et la mise en relation de l'offre et de la demande du travail ; de la participation aux divers dispositifs de l'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.¹

- **ses missions :**

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

- Mettre en place un système d'information permettant de renseigner de manière précise régulière et fiable sur les fluctuations du marché de l'emploi et de la main d'œuvre ;
- Procéder à toute analyse et expertise en matière d'emploi et de main d'œuvre ;
- Favoriser la mobilité géographique et professionnelle des demandeurs d'emploi ;
- Développer et normaliser les instruments et outils permettant le développement de la fonction d'observation du marché de l'emploi ;

¹ ARHAB Baya, Op cit. P: 263.

- Entreprendre toutes études et enquêtes liées à l'accomplissement de sa mission.¹

➤ **ses objectifs :**

L'objectif de l'Agence Nationale de l'Emploi(ANEM) est d'assurer une mise en marché maximale des candidatures des demandeurs et de maximiser la réussite des démarches de recrutement des entreprises et de les épauler efficacement dans le recrutement de candidates, car nous croyons que le capital humain d'une entreprise sera un élément majeur pour l'accroissement de sa compétitivité et son développement.²

- **L'agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes (ANSEG)**

Le dispositif A.N.S.E.J a été créé après l'échec du dispositif d'Insertion professionnelle de Jeune (IPJ), et cela, en application des dispositions de l'article 16 de l'ordonnance n° 96-14 du 24 juin 1996 relative aux dispositifs de création d'emploi. Cette agence est un organisme à caractère spécifique régi par les dispositions du décret exécutif n° 96-296 correspondant au 8 septembre 1996 relatif aux dispositifs (A.N.S.E.J) de création de micro entreprises s'adressant aux jeunes chômeurs situés dans la tranche d'âge 19-35ans.³

➤ **ses missions**

L'A.N.S.E.J a comme mission de ⁴:

- Soutenir, conseiller et accompagner les jeunes promoteurs dans le cadre de la mise en œuvre de leurs projets d'investissement ;
- Favoriser la création et l'extension d'activités de production de biens et de services par les jeunes promoteurs remplissant les conditions requises d'âge (entre 19 et 35 ans avec possibilité d'éteindre la limite d'âge à 40 ans), de qualification, de niveau d'apport personnel et être chômeur au moment du dépôt du dossier ;

¹ http://www.anem.dz/module=marche_emploi_(page consultée le 03/03/2015 à 11H22).

² ARHAB Baya Op cit P: 270.

³ BELLAL. M, L'économie solidaire : Enjeux et perspectives, Communication sur la micro entreprise : le processus de mise en œuvre du dispositif et de développement du concept, Alger, 2002, P: 79.

⁴ BARBIER Jean-Paul, L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, 1ère éd, BIT, Genève, 2006, P:104.

- Mise à la disposition des jeunes promoteurs toute information économique, technique, législative et réglementaire relative à leurs activités ;
- Développer des relations avec les différents partenaires du dispositif (banques, impôts, CNAS...).

➤ **Agence nationale pour la Gestion du microcrédit (ANGEM)**

Outil de lutte contre la précarité, le microcrédit a permis à des démunis d'accéder à des conditions de vie améliorées en créant leur propre activité génératrice de revenus.

Créée par le décret exécutif No 04-14 du 22 janvier 2004, lancé pour la première fois en Algérie en 1999, le microcrédit a permis la création de plus de 150.000 activités dans différents secteurs.¹

➤ **Ses missions :**

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

- De gérer le dispositif du microcrédit conformément à la législation et à la réglementation en vigueur ;
- De soutenir, conseiller et accompagner les bénéficiaires dans la mise en œuvre de leurs activités ;
- D'octroyer des prêts non rémunérés ;
- De notifier aux bénéficiaires dont les projets sont éligibles au dispositif d'aides qui leur sont accordées ;
- D'assurer le suivi des activités réalisées par les bénéficiaires en veillant au respect des clauses des cahiers des charges qui les lient à l'agence et en les assistant, en cas de besoins, auprès des institutions et organismes concernés par

la mise en œuvre de leurs projets.²

¹ Site web de l'A.N.G.E.M, <http://www.angem.dz/fr> (page consultée le 03/02/2015 à 9H55).

² Site web de l'A.N.G.E.M, <http://www.angem.dz/fr>

➤ **La caisse nationale de chômage (CNAC) :**

Depuis sa création en 1994, en tant qu'institution publique de sécurité sociale (sous tutelle du Ministère de l'Emploi, du Travail et de la Sécurité sociale) ayant reçu pour vocation d'atténuer ou atténuer les effets sociaux consécutifs aux licenciements massifs de travailleurs salariés du secteur économique décidés en application du plan d'ajustement structurel (PAS).¹

Dans le cadre des divers programmes initiés par les pouvoirs publics et consacrés à la lutte contre le chômage et la précarité, la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) s'emploie en priorité à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans.²

➤ **Les missions de la Caisse Nationale d'Assurance Chômage :**

Le C.N.A.C verse une indemnité mensuelle de chômage à ses allocataires et leurs assurent la couverture sociale et médicale. Elle accompagne également les allocataires dans leur recherche d'emploi par des programmes :

- La formation reconversion pour élargir leur domaine de compétence et élever leur niveau de professionnalisme, à travers des institutions de formation ;
- Une aide organisée et spécifique à la recherche d'emploi, à travers les C.R.E ;
- Une aide organisée et spécifique à la création d'un travail indépendant, à travers les C.A.T.I.

La CNAC a connu différentes étapes dans son parcours, toutes caractérisées à chaque fois par la prise en charge de missions nouvelles qui lui sont confiées par les pouvoirs publics :

➤ **L'indemnisation du chômage :** Le C.N.A.C verse une indemnité mensuelle de chômage ses allocataires et leurs assurent la couverture sociale et médicale. Elle accompagne également les allocataires dans leur recherche d'emploi par des programmes.

¹ BARBIER Jean-Paul, Op.cit., P:112.

² Ibid. P:115.

- **Les mesures actives :** À partir de 1998 et jusqu'en 2004, la CNAC met en œuvre les mesures actives destinées à la réinsertion des chômeurs allocataires que sont l'aide à la recherche d'emploi et l'aide au travail indépendant par un personnel spécialement recruté et formé les conseillers animateurs.
- **L'aide à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans :**

Dans le cadre du Plan de soutien à la croissance économique (PSCE) et de l'application du programme du Président de la République consacré à la lutte contre le chômage et la précarité, la CNAC s'est employée, à partir de 2004, en priorité, à la mise en œuvre du dispositif de soutien à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 35 à 50 ans, et ce, jusqu'à juin 2010.

- **Le dispositif de soutien à la création et à l'extension d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 30 à 50 ans.**

Dès 2010, de nouvelles dispositions ont permis à la population âgée de 30 à 50 ans d'accéder à ce dispositif offrant plusieurs avantages, notamment le montant global du seuil d'investissement porté à 10 millions de DA au lieu de 5 millions de DA ainsi que la possibilité de l'extension des capacités de production de biens et de services pour les promoteurs qui ont déjà leur activité.¹

- **Résumé du chapitre :**

Nous avons présenté dans ce chapitre et dans la première le chômage et ses différentes définitions, ses causes et ses effets ainsi que ses différentes typologies.

Dans la deuxième partie, on a traité le chômage de longue durée avec ses différentes définitions, ses déterminants macroéconomiques, le comportement des acteurs et la sélectivité sur le marché de travail, le coût économique et social du chômage de longue durée, puis on a essayé de donner un aperçu sur le quotidien des

¹ <http://www.unc.edu.dz/images/emplois/cnac> (page consultée le 10/02/2015 à 9H00).

chômeurs de longue durée, enfin la genèse et l'évolution des politiques de lutte contre le chômage de longue durée.

Chapitre III

**La ressocialisation professionnelle
des employés ayant vécu une longue
période de chômage**

- **Préambule :**

La socialisation influence le niveau d'implication et d'engagement des acteurs envers leur organisation. Elle est liée à l'intention de rester. Dès leur arrivée, les salariés développent un sentiment d'appartenance plus ou moins fort envers leur entreprise, en partie fonction de la qualité de leur intégration. L'entrée dans une organisation est une phase stressante. La façon dont la socialisation est organisée peut limiter l'anxiété des nouvelles recrues.

Ce troisième chapitre porte sur la socialisation professionnelle des employés ayant vécu une longue période de chômage, nous allons le présenter en deux axes ; dont le premier traite l'origine du concept de la socialisation, ses approches, ainsi que la théorie de la socialisation choisie, le second comporte les différents processus de socialisation et d'intégration des nouvelles recrues, les stratégies adoptées par les entreprises afin de faciliter l'intégration de ces recrues, ainsi que les enjeux des entreprises et des salariés. En dernier lieu, on explique le rôle des entreprises dans l'accompagnement et la prise en charge de ses nouvelles recrues.

3.1- La socialisation professionnelle

L'étape de la socialisation professionnelle est primordiale, car elle offre une clé de compréhension de la relation entre l'individu et sa profession au sein de l'entreprise ; en cela, elle est un processus de changement identitaire où le sujet se définit par rapport à son groupe professionnel. ¹

3.1.1- Évolution et définition de la socialisation professionnelle :

➤ Évolution de la notion de socialisation :

L'étude de la socialisation commence à la fin du XIXe siècle, lorsque le besoin de mieux connaître les faits sociaux apparaît. La socialisation n'appartient pas à une discipline particulière, même s'il est communément accepté que ses

¹ LACAZE Delphine, le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle, (Thèse de Doctorat), soutenue à l'université Aix-Marseille III, le 15 décembre 2001, P:48.

origines soient à rechercher dans le champ de la sociologie, de la psychologie et de la psychologie sociale.

Dans un premier temps, la socialisation est considérée comme un processus global qui agit sur l'ensemble d'une société humaine, elle correspond alors au processus d'acquisition par lequel les individus apprennent les connaissances, les compétences et les dispositions qui font d'eux des membres plus ou moins efficaces d'un groupe social. C'est également un processus de transmission des rôles, des comportements, des valeurs et des attitudes appropriés dans un groupe social. Elle permet d'une part à l'individu de s'intégrer dans la société et d'autre part, à la culture de se transmettre d'une génération à une autre.

La socialisation se produit donc par un double mouvement de transmission et d'acquisition, certains adoptent un point de vue idéal en considérant que la socialisation est bénéfique à la fois à l'individu et à la société. Elle n'est donc jamais totale et laisse certains individus de côté. Ainsi, d'autres adoptent un point de vue plus critique et voient dans la socialisation, un moyen par lequel le groupe accroît son contrôle sur l'individu.¹

La société contraint donc l'individu à se comporter selon ses normes et limite la liberté individuelle. Ceux qui refusent cette privation de liberté relative sont refoulés à la marge de la société.

Dans un second temps, confrontés à la complexité du processus de socialisation, les chercheurs ont considéré des contextes particuliers. C'est ainsi que sont apparus successivement les domaines de recherche sur la socialisation professionnelle et sur la socialisation organisationnelle.²

➤ **La définition de la socialisation professionnelle :**

« Ensemble de processus par lesquels l'individu est construit, formé, façonné et conditionné, par la société globale et locale dans laquelle il vit, processus au

¹ LACAZE Delphine, Op cit. P : 48.

² Ibid. P : 49.

cours du quels l'individu acquiert, apprend, intériorise des façons de faire, de penser et d'être qui sont situées dans son environnement social ». ¹

Darmon précise que la socialisation, en effet, ne désigne pas un domaine de fait, contrairement à l'école ou à la famille par exemple, mais bien une notion, c'est-à-dire une manière d'envisager le réel et un type de regard à construire. De ce fait, sa définition varie fortement d'une discipline scientifique à une autre, d'un chercheur à un autre au sein d'une même discipline. ²

En fait, la socialisation professionnelle a lieu tout au long de la carrière d'un individu, mais le concept de socialisation professionnelle est surtout mobilisé pour l'étude du début de la vie professionnelle de ce dernier.

La définition de la socialisation professionnelle ne fait pas consensus. Pour certains, elle permet de maîtriser un rôle en milieu de travail (Van Maanen & Schein, 1979). Pour d'autres la socialisation professionnelle permet une compréhension de la culture d'une organisation (Louis, 1980). Enfin, pour d'autres encore, elle renvoie au phénomène d'appartenance à une organisation (Feldman, 1976). ³

La socialisation professionnelle apparaît comme étant un processus défini essentiellement par ses résultats plutôt que par son fonctionnement. Par ailleurs, les chercheurs sont loin de s'entendre au sujet de la nature de ces résultats, de sorte qu'un certain flou demeure.

Cependant, la socialisation professionnelle est un processus qui semble plus global que celui de développement professionnel. En effet, tout acteur au travail s'inscrit dans un processus de socialisation où il est à la fois réceptacle d'influences et agent de socialisation à son tour. On le sait, l'homme ne peut entrer en relation avec autrui, agir dans un contexte donné ou inscrire son activité

¹ MURIEL Darmon, la socialisation, «Domaine et approche », 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2010, P : 74-76.

² Ibid. P : 6.

³ LACAZE Delphine, Op cit. P : 91.

professionnelle dans un cadre particulier, sans que de « la socialisation ne s'en suive ». En ce sens, la socialisation professionnelle est un processus qui englobe tout ce qui permet de maîtriser un rôle en milieu de travail, assure une certaine compréhension de la culture d'une organisation ou encore, définit un certain rapport identitaire à une organisation (Martineau Et Presseau, 2007).¹

3.1.2-Les approches traitantes la socialisation professionnelle :

On propose quelques approches et visions des penseurs et des spécialistes dans le domaine de la socialisation professionnelle :

➤ La socialisation professionnelle selon Hugues(1955) :

Va présenter un modèle de socialisation professionnelle à partir de trois mécanismes successifs :

- D'abord « le passage à travers le miroir », c'est une sorte d'immersion dans la culture professionnelle qui apparaît à l'inverse de la culture profane, découverte de la réalité souvent désenchantée du monde professionnel.²
- Ensuite, la dualité entre le modèle idéal imaginé et le modèle pratique caractérisé par les tâches quotidiennes. Cette dualité est source de conflits au sein du groupe professionnel quant à la question de savoir qui gardent les tâches dites nobles.
- Enfin, l'ajustement de la conception de soi c'est à dire la construction de son identité à partir des deux mécanismes précédents. Cela passe par la prise de conscience de ses capacités, de ses goûts et des chances de carrière que le professionnel peut escompter.³

➤ La socialisation selon Robert King Merton (1957) :

Il a défini la socialisation comme l'ensemble des processus par lesquels les individus : acquièrent les valeurs, les attitudes, les intérêts, habiletés et savoirs en

¹ Stéphane Martineau et autres, la socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel, in « Analyse des approches basées sur la mesure », Vol.5 n°11, 2009, P : 614.

² CLAUDE Dubar, «La socialisation», 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2000, P : 139.

³ CLAUDE Dubar, la socialisation, « Construction des identités sociales et professionnelles », 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2000, P : 17.

un mot, la culture qui sont ceux des groupes dont ils sont, ou souhaitent devenir, les membres. Si pendant longtemps, souligne-t-il, l'analyse de socialisation a été limitée à celle de sa dimension familiale, il est temps de considérer la socialisation comme continue tout au long du cycle de vie.

Il souligne la différenciation qui existe entre la socialisation et l'éducation, à savoir l'importance de ce qu'il nomme « un apprentissage indirect », au cours duquel les attitudes, les valeurs et les modes de comportement sont acquis. Ensuite, les individus peuvent adopter, selon Robert Merton, une socialisation anticipatrice, c'est-à-dire que l'individu va adopter les normes et les valeurs du groupe de référence, celui auquel il souhaite appartenir.¹

➤ **La socialisation selon Pecheron (1974) :**

Il tire un ensemble de conséquences qui construisent sa problématique de la socialisation :

- La socialisation est un processus interactif et multidirectionnel : elle suppose une transaction entre le socialisé et les socialisateurs ; loin d'être acquise une fois pour toutes, elle implique des renégociations permanentes au sein de tous les sous-systèmes de socialisation.

Comme l'écrit A. Pecheron « la socialisation prend figure d'évènement, de point de rencontre ou de compromis entre les besoins et désirs de l'individu et les valeurs des différents groupes avec lesquels il entre en relation »²

- La socialisation n'est pas seulement ni d'abord transmission de valeurs, de normes et de règles, mais aussi un processus de développement d'une certaine représentation du monde et notamment du monde spécialisés.
- La socialisation n'est pas seulement le résultat d'apprentissage formalisé, mais aussi un produit, constamment restructuré, des influences présentes ou passées

¹ MURIEL Darmon, Op cit. P : 74-76.

² CLAUDE Dubar, la socialisation, « Construction des identités sociales et professionnelles », Op cit. P : 31- 32.

des multiples agents de socialisation.

- La socialisation est principalement un édifice lent et graduel, d'un code symbolique constituant non pas un ensemble des croyances et de valeurs héritées de la génération précédente, mais un système de référence et d'évaluation du réel.
- Enfin, la socialisation représente un processus d'identification, de construction d'identité, c'est-à-dire d'appartenance et de relation. Se socialiser c'est assumer son appartenance à des groupes de référence, or prendre personnellement en charge ses attitudes au point qu'elles guideront largement sa conduite.

➤ **La socialisation selon le modèle de Fisher (1986) :**

La socialisation est un apprentissage et un processus de changement, elle concerne ce qui est appris et ce qui est modifié. À son arrivée la personne doit découvrir ce qui est nécessaire à apprendre et de qui l'apprendre. Fisher(1986)¹ résume en quatre points le contenu de cet apprentissage.

- **Les valeurs de l'organisation, les objectifs et la culture :**

Le nouvel arrivant doit apprendre les règles, les relations hiérarchiques, le système de rémunération et les autres caractéristiques de son organisation. Il doit aussi se familiariser avec la culture et les aspects informels de l'organisation. En internalisant les valeurs de l'organisation, le nouveau salarié atteint un certain niveau d'acceptation mutuelle qui lui permet de se rapprocher du cœur de l'organisation.

- **Les valeurs du groupe, les normes, le fonctionnement et les amitiés :**

Le nouveau doit faire connaissance avec ses collègues, s'intégrer au groupe de travail, comprendre les raisons du comportement des autres et adopter un comportement approprié. Découvrir les relations de pouvoir et les intérêts politiques de chacun fait également partie du processus de socialisation.

¹ DELLOBE Nathalie et autres, Comportement organisationnel, Volume 1 : Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle, Édition de Boeck, Bruxelles, Belgique, 2005, P : 279.

- **Comment faire le travail : Compétences et connaissances requises :**

Même si la nouvelle embauchée est déjà formée pour occuper son poste, il doit encore apprendre les procédures, les règles, le jargon spécifiques à son lieu de travail. Il est aussi parfois nécessaire de développer certaines capacités physiques de rapidité, de précision, d'endurance, de force, etc. Enfin, pour devenir efficace, la personne doit former ses propres schémas, ses propres cartes cognitives représentant l'enchaînement de ses différentes tâches.

- **Changement personnel relatif à l'identité et à l'image de soi :**

Les nouvelles recrues ont besoin d'adapter leur identité à leur nouvelle situation de travail. Le processus se fait naturellement. En effet, au début de sa carrière dans une organisation, un individu apprend sur lui-même, il découvre quels sont ses capacités et ses talents, ses motivations et ses besoins, ses attitudes et ses valeurs. Par la suite, l'individu oriente ses choix de carrière en direction de son image personnelle.

- **La socialisation professionnelle selon Chao et Al (1994) :**

Il n'en demeure pas moins, que leur étude fait école, car ils ont été les premiers à proposer une conceptualisation des dimensions de socialisation, un instrument qui permet de mesurer le degré d'acquisition, d'intégration et d'évaluation du niveau de socialisation des nouveaux engagés par les six domaines de la socialisation qu'ils ont identifiés : les compétences professionnelles, les relations interpersonnelles, les politiques organisationnelles, l'histoire, les objectifs, les valeurs organisationnelles et le langage.¹

- **La socialisation professionnelle selon Uzoamaka Anakwe et Jeffrey Greenhaus (1999) :**

Soutiennent que la socialisation constitue une résultante de l'adaptation de l'individu à son organisation, puisque la socialisation d'un individu entraîne une

¹ DELLOBE Nathalie et autres, Op cit. P: 297.

meilleure connaissance des attentes de l'employeur à son égard ainsi que de ses responsabilités envers son organisation.

Afin d'évaluer l'efficacité des tactiques de socialisation, les auteurs interrogent cent trente et un employés récemment embauchés et participant à un programme de développement de carrière. Les six dimensions de la socialisation sont mesurées par un total de cent douze items, le nombre d'énoncés variant de huit à quarante-quatre par dimension.¹

➤ **Dixon (2005),**

La socialisation professionnelle est un processus continu d'adaptation et de personnalisation de l'environnement d'une personne. Il se traduit par l'acquisition de culture de l'institution ou de l'organisation vérifiable notamment à travers le rapport à certaines valeurs, la possession de certaines connaissances et la mobilisation de certaines compétences.²

3.1.3 - Justification du choix de la théorie d'Anakwe et Greenhaus (1999) :

Dans le but de vérifier et de comprendre le processus de désocialisation et de ressocialisation professionnelle des chômeurs de longue durée recrutés par l'entreprise Cevital, notre étude s'inscrit dans le modèle théorique de Anakwe et Greenhaus (1999), qui distingue six domaines de la socialisation citée auparavant. Il est nécessaire de souligner que ce modèle va nous servir de canevas tout au long de notre recherche.

3.1.4- Les domaines identifiés par Anakwe et Greenhaus (1999) :

Ils formulent l'hypothèse selon laquelle la socialisation est un construit comprenant six dimensions qui sont comme suite :

¹ Anakwe U ET J Greenhaus, Effective socialization of employees : Socialization content perspective, in « Journal of Managerial Issues », 1999, vol. 11, no 3, P : 313.

² Stéphane Martineau et autres, la socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel, in « Analyse des approches basées sur la mesure », Vol.5 n°11, 2009, P : 249.

- **La maîtrise des tâches :** C'est la faculté que peut avoir un employé nouvellement recruté par une entreprise à l'égard des travaux qui doivent être réalisés convenablement et dans un temps bien déterminé.
- **Le fonctionnement au sein du groupe de travail :** Le fonctionnement du groupe est alimenté par la contribution de tous les participants, chacun s'engage à fournir aux membres du groupe les informations pertinentes dont il en aura besoin dans l'accomplissement et le perfectionnement de sa tâche. L'élaboration de l'avis doit être conçue comme un projet collectif en même temps partagé par tout le groupe.
- **La connaissance des attentes de l'employeur :** Au moment du recrutement, ce n'est ni le diplôme ni la compétence du salarié qui prime, mais en revanche, c'est la personnalité, l'empathie et la confiance qui va s'établir entre les deux protagonistes qui sont importantes. C'est le binôme employeur/employé, afin d'acquérir une meilleure connaissance de leurs besoins et attentes et c'est une forme de reconnaissance valorisante qui participe fortement à sa motivation et à l'utilité qu'elle va trouver dans l'exercice du métier.
- **L'acceptation de la culture organisationnelle :** Les valeurs organisationnelles représentent les idées, les croyances fondamentales et la morale partagée entre les membres d'une organisation ou d'un groupe, et qui peuvent être déclarées ou non déclarées. L'acceptation de celle-ci par le nouveau recruté pourrait faciliter son intégration professionnelle.
- **L'apprentissage personnel :** C'est l'apprentissage d'un métier, d'une technique par l'individu lui-même, celui qui s'initie à une activité et qui n'a pas encore acquis de l'expérience.
- **La clarté du rôle :** Même si la nouvelle embauchée est déjà formée pour occuper son poste, il doit encore apprendre les procédures, les règles, le jargon spécifiques à son lieu de travail. Il est aussi parfois nécessaire de développer certaines capacités physiques ; de rapidité et de précision. Cette dernière dimension

est également significativement corrélée avec l'acceptation de la culture et l'apprentissage personnel.¹

3.2- l'intégration des nouvelles recrues :

L'étape d'intégration représente une phase d'appropriation des nouvelles fonctions par l'employé. Au cours de cette phase l'employé acquiert des connaissances, des habilités, des aptitudes et des valeurs requises pour s'adapter à son nouveau milieu.

3.2.1-Définition de l'intégration :

La notion d'intégration renvoie au concept de socialisation organisationnelle, c'est-à-dire à la façon dont les entreprises favorisent la socialisation de leurs collaborateurs.²

Le dictionnaire Larousse définit l'intégration comme étant l'action d'intégrer et le fait pour quelqu'un ou un groupe de s'intégrer dans quelque chose.³

Selon Lacaze (2007), l'intégration peut également se définir par l'action managériale :

«L'intégration consiste à accompagner un nouveau salarié dans la maîtrise des aspects techniques de son emploi et dans la compréhension de son rôle s'inscrivant dans l'environnement culturel et social propre à l'organisation. L'intégration finalise la procédure de recrutement dans une perspective de fidélisation du salarié à long terme, ou d'efficacité à court terme pour les emplois et les missions de courte durée.»⁴

D'après Hulin (2007), un autre moyen de définir l'intégration est d'identifier les conséquences espérées d'une intégration efficace. Ainsi selon lui, « une bonne intégration se caractérise par de nouveaux collaborateurs ayant un niveau élevé de

¹ ANAKWE. U ET GREENHAUS. J, Op cit. P : 315-329.

² CORDIER Caroline, les enjeux stratégiques de l'intégration de nouveaux collaborateurs, Mémoire de Magistère, Grenoble, 2013, P : 17.

³ Dictionnaire Encyclopédique, Edition Larousse, Paris, 1998.P :121.

⁴ CORDIER Caroline, Op cit. P : 14.

contentement au travail, d'implication organisationnelle, d'engagement au travail, de motivation et un niveau faible d'intentions, de départs, d'absentéisme, de turnover, de conflits et d'ambiguïté de rôles». Évidemment, ces éléments sont liés à la qualité de l'intégration, et l'auteur rappelle que ces mesures sont « secondaires » dans le sens où elles n'expriment pas directement ce qu'est l'intégration. ¹

L'intégration fait partie de la socialisation organisationnelle, processus propre à chaque personne, c'est pourquoi sa définition reste spécifique.

Selon Colly-Favré, l'intégration d'un salarié se fait en trois étapes :

- **Avant son arrivée, préparation de son arrivée :**

Préparation du poste de travail, information des futurs collègues, des usagers, des bénévoles, nomination d'un « parrain ou un référent », préparation d'un « dossier du nouveau salarié » (intitulé livret ou guide) constitué de documents essentiels à la prise de poste.

Il s'agit d'une phase importante pour que la personne se sente accueillie et que son intégration soit la plus facile et la plus rapide possible.

- **Dans les premiers jours, accueil du salarié dans la structure :** Accueil physique, accueil matériel, café de convivialité, présentation des équipes, des usagers, des locaux, organisation du déjeuner...

- **Dans les premiers mois, qualification au poste :** Un développement des compétences est nécessaire pour que le salarié soit opérationnel à son poste de travail.

Il est nécessaire d'optimiser la période d'essai à l'aide d'un bilan d'entretien avec son responsable hiérarchique sur le principe : 1 jour / 1 semaine / 1 mois peut ainsi être mis en place.²

¹ CORDIER Caroline, Op cit. P : 14.

² Isabelle Colly-Favré, le recrutement et l'intégration, éd Uniopss – GRHAF – Uriopss, Haute-Normandie, décembre 2009, P : 5.

3.2.2-Les étapes de socialisation et d'intégration d'une nouvelle recrue :

La socialisation étant un processus de transition et de changement, plusieurs chercheurs se sont interrogés sur les différentes phases ou stades de ce changement. En effet, ce processus ponctué d'étapes que la nouvelle recrue doit franchir et maîtriser. Cette approche séquentielle de la socialisation a été étudiée par Feldman (1981), qui a considéré que l'individu doit être socialisé en suivant trois étapes :¹

La première phase de socialisation anticipée :

Elle dure en moyenne un mois et commence lors de la formation initiale et du recrutement elle est caractérisée par une quête d'informations sur l'entreprise où il souhaite travailler avant même d'y être embauché. Elle est également, pour la future recrue, une étape de préparation à l'entrée dans la vie active ; aussi appelée étape de « socialisation préalable », qui est marquée par la mise en œuvre d'interventions destinées à faciliter l'intégration des salariés.²

Cependant, l'entreprise communique au candidat des informations sur son fonctionnement, ses valeurs ainsi que les membres qui la composent et donc c'est une opportunité pour le nouveau d'accumuler et de réunir les informations pour mieux connaître l'organisation. De son côté, la nouvelle recrue profite de l'occasion pour confronter ses propres valeurs avec celles de l'organisation.³

La seconde phase d'entrée effective dans l'organisation :

Elle dure en moyenne six mois et marque le début de la deuxième étape qui consiste en l'acquisition de la culture d'entreprise, du rôle et des compétences attendues dans le travail, et du fonctionnement au sein de. La maîtrise de ces éléments par la nouvelle recrue est une condition fondamentale pour réussir

¹ SANA Guerfel-Hend et autres, la socialisation organisationnelle des nouvelles recrues, In « Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme », n°4, novembre/décembre 2012, P : 60.

² CLAUDE Louche, Psychologie sociale des organisations, 1^{ère} Ed, Armand commine, Paris, 2007, P : 59.

³ SANA Guerfel-Hend et autres, Op cit. P : 61.

l'intégration.¹ Dans cette étape, aussi appelée « étape d'accommodation », c'est la rencontre initiale entre l'individu et l'organisation², cette dernière et la nouvelle recrue ont chacune un rôle à jouer ; l'organisation doit mettre en place des actions qui facilitent la transmission des savoirs et savoir-faire par les membres de l'organisation et leur acquisition par les recrues. De leur côté, ces dernières doivent trouver des tactiques pour s'intégrer rapidement et devenir des membres efficaces dans l'organisation.

La troisième phase de résolution de conflits :

Elle est le dernier stade appelé « management des rôles » par Feldman (1976), « Acceptation mutuelle » par Schein (1978) et « adaptation » par Louis (1980). Cette étape dure en moyenne douze mois.³

Selon Fabre (2005), la nouvelle recrue a acquis pendant cette étape une identité organisationnelle, des attitudes, des valeurs et des comportements compatibles avec la culture de l'organisation qui lui permettent de gérer les conflits de rôle auxquels elle est potentiellement confrontée. Au cours de cette étape, appelée aussi « étape de cristallisation » des relations⁴, la jeune recrue a déjà assimilé le contenu de la socialisation et se trouve en mesure de résoudre les conflits liés à son travail ou à son rapport avec les autres membres de l'organisation.⁵

Comme il a été expliqué plus haut, la phase de l'entrée dans l'entreprise est la plus importante, car c'est le moment où la nouvelle recrue est censée maîtriser les éléments qui lui permettent de bien s'intégrer. Mais c'est aussi le moment où des tactiques de socialisation (de l'individu ou de l'entreprise) prennent plus d'ampleur.

¹SANA Guerfel-Hend et autres, Op cit. P : 61.

² CLAUDE Louche, Op cit. P:59.

³ SANA Guerfel-Hend et autres, Op cit. P : 62.

⁴ CLAUDE Louche, Op cit. P:60.

⁵ SANA Guerfel-Hend et autres, Op cit. P : 62.

3.2.3- Les objectifs de la période d'intégration :

L'accueil et l'intégration des nouveaux employés sont des préoccupations importantes au sein des organisations. Afin de mobiliser les nouveaux employés et leur permettre de développer un sentiment d'appartenance face à l'entreprise, il convient d'établir un mécanisme pour transmettre toutes les informations nécessaires au moment de leur embauche.¹ La mise en place d'une démarche structurée d'accueil et d'intégration a un impact important sur la durée en emploi, l'implication de l'employé au sein de l'entreprise, ainsi que sur sa mobilisation et son adhésion à la mission.

La période d'intégration a été prévue afin de donner l'opportunité à la nouvelle recrue de vérifier si le poste lui convient et surtout s'il est en adéquation avec ses qualifications et son savoir acquis durant sa formation initiale², autrement dit, les responsables d'entreprises doivent être en mesure d'apprécier si la nouvelle recrue est bel et bien la personne qu'ils recherchent³, c'est-à-dire qu'elle correspond aux attentes qu'ils se fussent fixés au début et qu'elle soit en adéquation à l'emploi proposé.

3.2.4- L'importance de la période d'intégration :

La période d'intégration est une période délicate tant pour le salarié et tant pour son entreprise, car ces quelques semaines vont permettre à l'organisme recruteur de vérifier la maturité et la capacité du nouvel employé à s'engager sur la voie de l'amélioration continue, de ses pratiques professionnelles ainsi que ses compétences. De son côté, le candidat recruté va évaluer ce qui lui a été attribué en terme de contenu de l'emploi, de formation, de capacités d'évolution et de gestion des carrières, lors de son parcours de recrutement ; c'est pourquoi la phase

¹ Comité sectorielle de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, accueillir et intégrer de nouveaux employés, in « Guides de gestion des ressources humaines », P : 03.

² PERETTI Jean Marie, toutes DRH, 2^{ème} éd, Édition organisation, Paris, 1996, P:37.

³ CITEAU Jean pierre, Gestion des ressources humaines, 4^{ème} éd, Édition Armand colin, Paris, 2002, P: 93.

d'intégration ne doit en aucun cas être sous-estimée vu son importance dans la réussite de la procédure l'intégration et de l'insertion de la nouvelle recrue.¹

- Faciliter, favoriser et évaluer l'intégration ainsi que l'adaptation sociale et professionnelle de l'employé dans son nouveau milieu de travail² ;
- Permettre à l'employé d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente ;
- Soutenir l'employé afin qu'il devienne autonome le plus rapidement possible ;
- Communiquer à l'employé les attentes relatives à ses tâches, rôles et responsabilités ;
- S'assurer que l'employé connaisse les normes et les politiques de l'entreprise ;
- Familiariser l'employé avec la culture et les valeurs de l'entreprise ;
- Faire entrer la nouvelle recrue dans le personnel ;³
- Réduire l'anxiété du nouvel employé qui peut être causée par le défi de se familiariser à un nouveau travail, le désir d'être à la hauteur, le besoin d'être accepté par sa nouvelle équipe au travail.⁴

3.2.5- les enjeux d'intégration pour les entreprises et pour les salariés :

L'intégration d'un nouveau collaborateur dans une entreprise représente un double enjeu, pour les entreprises et pour les salariés.

➤ Les enjeux d'intégration pour les entreprises :

Selon Peretti (2006), il peut être nuisible de négliger les phases postérieures au choix définitif du candidat. En effet, lors d'un recrutement l'intégration fait partie du processus et cette dernière étape qui permet de finaliser le recrutement de la nouvelle recrue. Alors quels sont les réels enjeux de l'entreprise à consacrer du temps à son intégration ? Plusieurs enjeux peuvent être observés.¹

¹ BOYER Luc et EQUILBEY Noel, GRH nouvelle pratique, Édition EMS, Paris, 2003, P : 132.

² PERETTI Jean Pierre, Gestion des ressources humaines, 8^{ème} éd, Édition Vuibert, Paris, 3003, P : 272.

³ LABAILLE. M, tous les secrets d'un conseil en recrutement, L'envers du décor enfin dévoilé aux candidats, Ed d'organisation, Paris, 2002, P : 198.

⁴ Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, Op cit. P03.

Tout d'abord, l'intégration représente des enjeux économiques pour les entreprises, notamment au niveau du coût de recrutement, elle permet également d'éviter le turnover.

D'autres enjeux sont liés aux Ressources humaines et peuvent être portés sur l'interne comme sur l'externe.

D'un point de vue interne, déployer un processus d'intégration va permettre de fédérer et de mobiliser le personnel autour des valeurs de l'entreprise, de favoriser l'ouverture des salariés de l'entreprise aux problématiques des populations, et de fidéliser les collaborateurs nouvellement embauchés.

D'un point de vue externe, l'intégration permet également de s'inscrire « dans une approche anticipatrice et participative des besoins ». L'intégration et l'accompagnement du nouvel arrivant va également permettre au manager de valider l'embauche en situation réelle et ainsi, décider de la poursuite du contrat au-delà de la période d'essai.²

Investir du temps et de l'attention pendant la période d'intégration représente de multiples enjeux pour les entreprises, mais ces enjeux sont également non négligeables pour les salariés.

➤ **Les enjeux d'intégration pour les salariés :**

La mise en place d'une stratégie d'accueil et d'intégration a un impact important sur l'avenir de la collaboration entre l'entreprise et le nouveau salarié. En effet, l'intégration représente des enjeux importants pour les salariés qui arrivent dans une nouvelle entreprise, car ils ont des attentes par rapport à celle-ci.

L'intégration va permettre au nouvel embauché de trouver sa place dans l'entreprise et de se familiariser avec le nouvel environnement qui l'entoure. Ainsi la qualité de l'intégration va impacter la durée dans l'emploi, l'engagement du salarié, son adhésion et sa mobilisation dans sa nouvelle mission.

¹ CORDIER Caroline, Op cit, P : 16.

²Ibid. P: 17.

Il y a deux objectifs principaux pour réaliser une bonne intégration pour le salarié d'après Lacaze (2010)¹ :

Tout d'abord l'apprentissage de l'emploi afin d'acquérir les compétences nécessaires au nouveau poste et ainsi assurer une bonne immersion, puis l'intégration sociale qui représente également un enjeu important dans le but de trouver sa place dans l'organisation.

➤ **Les enjeux d'intégration mutuels :**

Tout nouveau salarié arrivant dans une entreprise possède des attentes et des besoins.

Pour Lacaze et Perrot (2010), les enjeux des parties prenantes sont mutuels, car les besoins individuels des nouveaux collaborateurs sont en adéquation potentielle avec les objectifs de l'entreprise.

Les besoins des nouveaux recrutés en termes d'intégration correspondent bien avec les objectifs des entreprises, puisque l'un des besoins majeurs de ses nouveaux recrutés réside dans l'accompagnement et l'apprentissage, et face à cela, l'entreprise à un objectif qui est de rendre opérationnel rapidement le nouveau collaborateur et le former au métier afin de développer ses performances au travail. De plus, renforcer la cohésion, en faisant connaître la nouvelle génération aux managers va venir combler le besoin de soutien, d'accès à l'information et d'améliorer l'ambiance au travail, ambiance à laquelle les nouveaux sont très sensibles.²

Les nouvelles recrues ont également un besoin de connaître et de comprendre les valeurs de leur nouvelle entreprise. En parallèle, faire connaître l'entreprise est un enjeu important pour les organisations, car cela suscite l'adhésion et favorise le sentiment d'appartenance des salariés entrants. L'intégration représente donc des enjeux pour les nouveaux collaborateurs qui ont des besoins en adéquation avec les objectifs des entreprises. Cependant, bien que les enjeux soient importants dans la

¹ CORDIER Caroline, Op cit. P: 18.

² Ibid. P: 18.

majorité des entreprises et pour la plupart des nouveaux collaborateurs, les méthodes d'intégration restent variables.¹

3.2.6- les stratégies adoptées par les entreprises afin de faciliter la socialisation des nouvelles recrues :

Après avoir défini le contexte du processus de socialisation, la question qui se pose est de savoir comment les organisations socialisent leurs nouveaux membres. Van Maanen & Schein (1979), ont travaillé autour de cette question et ont étudié les tactiques mises en place dans différentes organisations. D'après leurs recherches, six dimensions permettent de situer et cartographier toutes les procédures de socialisation.²

➤ Les stratégies de socialisation individuelles ou collectives :

Les nouveaux recrutés sont intégrés seuls et suivent des formations de manière isolée. À l'inverse, ils sont regroupés dans les formations afin qu'ils deviennent un groupe soudé lorsque les pratiques sont collectives. Dans ce cas, la position sociale des nouveaux sera donc définie par le groupe.

➤ Les stratégies formelles ou informelles :

Dans le cas d'une stratégie informelle, le nouveau est immédiatement ingéré aux autres membres et l'apprentissage est le résultat des essais et des erreurs issus de l'expérience et d'un apprentissage sur le tas. Dans le cas d'une stratégie formelle, la nouvelle recrue est séparée des membres de l'entreprise jusqu'à ce qu'elle soit considérée comme apte à faire partie des membres plus anciens et sa formation se fait par des spécialistes de la formation.

➤ Les stratégies de socialisation séquentielles ou non séquentielles :

Lorsque la socialisation est non séquentielle, les étapes suivies par le nouveau venu ne suivent pas de logique interne claire et le contenu de différents stades de formation n'est pas défini. Si la socialisation est séquentielle, le nouveau membre

¹ CORDIER Caroline, Op cit. P: 20.

² LOUCHE Claude, Op cit. P : 62.

suit un parcours très balisé et passe par une série d'étapes fiables, distinctes et clairement définies.

➤ **Les stratégies de socialisation variable ou fixes :**

Pour les procédures variables, un parcours différent est défini pour chaque recrue et les étapes à franchir sont souvent notifiées à la nouvelle recrue au dernier moment. Pour les procédures fixes, un planning avec le temps à priori défini par l'organisation comme nécessaire au franchissement de chaque étape.

➤ **Les stratégies de socialisation disjointe ou « en série » :**

Les pratiques sont « disjointes » lorsque la nouvelle recrue ne peut pas rencontrer la personne qui occupait son poste avant, de sorte qu'elle ne dispose d'aucun exemple, ni repère sur la manière dont elle peut et doit accomplir son rôle, mais elle peut y trouver l'opportunité d'être inventive et originale. Dans les stratégies « en série », le nouveau recruté a des contacts avec les personnes qui occupaient le poste avant lui, de sorte d'assurer une continuité.¹

➤ **Les stratégies de socialisation conduisant à « l'investissement » ou au « désinvestissement » :**

Dans le premier cas, il y a une valorisation des identités et des différences qui sont vues comme des sources de richesse et il existe donc un soutien inconditionnel entre les différents membres de l'entreprise. Ou bien, il y a une valorisation des valeurs organisationnelles auxquelles le nouveau recruté est tenu de se conformer s'il souhaite être accepté.

Cette répartition des stratégies de procédures organisationnelles permet donc de répertorier et de classer les différentes stratégies des organisations face à l'intégration de leurs collaborateurs.

Jaunes (1986) valide l'hypothèse que les procédures « individualisées » favorisent l'innovation dans le rôle et s'il y a un fort désinvestissement de la personne elle pourra susciter son intention de partir. En revanche avec des procédures « institutionnalisées » les individus s'investissent et s'identifient dans

¹ CORDIER Caroline, Op cit. P : 13.

l'organisation et entrent dans un rôle prédéfini engendrant faible innovation dans le rôle.

3.2.7- la place des actions de formation dans les entreprises :

La formation est une procédure planifiée en fonction des attentes et besoins de l'entreprise, d'une part, et des besoins du marché, d'autre part. Financée par l'entreprise ou par le biais d'organismes de fonds de formation, elle sert aujourd'hui à permettre aux travailleurs d'améliorer leurs connaissances, compétences et comportements au sein de l'entreprise.¹

Elle s'impose lors de l'acquisition de nouvelles machines, de changements dans les modes de production qui nécessite l'amélioration du niveau technique des travailleurs.²

Et pour ce faire, les responsables de formation doivent se poser les questions suivantes :

- Quand convient-il de déclencher des actions de formation ?
- Quelles sont les catégories de personnes visées ?
- Quelles méthodes et quels rythmes de formation convient-il d'adopter ?

La gestion d'une formation se fait sur le long terme, avec des étapes de préparation et d'évaluation tout aussi importantes que le stage lui-même. Et les étapes à suivre pour établir un plan de formation sont les suivantes :³

- Identifier les besoins en formation des personnes concernées ;
- Définition des objectifs à atteindre ;
- L'élaboration d'un cahier des charges ;
- L'élaboration d'un plan de formation
- Les budgets de formation ;
- Le choix des méthodes de formation ;
- Le choix du rythme de formation ;

¹ TOUSMIN Christophe, la formation en entreprise enjeux et stratégies, 2^e passerelle a horaire desalle management international, mai 2005, P : 11.

² CAROLINE Cordier, Op cit. P : 04.

³ TOUSMIN Christophe, Op cit. P : 05.

➤ La durée de la formation.

Une fois que tous les objectifs ont été fixés, le plan de formation établi et les organismes de formation choisissent, l'entreprise travaille avec l'organisme retenu à organiser, planifier et préparer les actions de formation pour obtenir un maximum d'efficacité. On retiendra parmi les choix des actions formation ce qui suit :¹

- Formation initiale ou formation d'entretien ;
- Formation interne, formation externe ou e-learning ;
- Le séminaire qui place les sujets dans un contexte nouveau ;
- Les conférences périodiques qui ne brisent pas le cycle de travail productif ;
- Les stages à mi-temps ;
- Les stages à temps complet, qui remplacent le temps de travail.

Les formations menées au sein des entreprises se distinguent des autres formes d'acquisition du savoir, car :

- Elles obéissent à des objectifs de rentabilité ; la formation est généralement envisagée comme un moyen d'accroître les performances.
- C'est l'entreprise qui en définit les modalités et en contrôle l'application ; en revanche le sujet formé peut bénéficier de son expérience et tenter d'en profiter tout au long de sa vie professionnelle.

3.2.8- le rôle des acteurs de l'entreprise dans l'accompagnement et la prise en charge des nouvelles recrues :

L'entreprise doit prendre en charge sa nouvelle recrue en lui fournissant les informations qui lui faut pour mieux maîtriser sa tâche, car cette phase n'est pas une simple étape du processus de recrutement, mais une procédure que l'entreprise doit valoriser puisque son avenir est entre les mains de ses nouvelles recrues.

C'est dans ce qui suit que résident le rôle et les tâches que l'entreprise doit prendre en considération à l'égard de sa nouvelle recrue : Lors de cette première étape du processus d'accueil et d'intégration, il est nécessaire de réunir dans un

¹ TOUSMIN Christophe, Op cit. P : 11.

dossier les informations concernant l'employé afin de maintenir à jour les renseignements disponibles et d'accéder à ces informations rapidement.¹

Cette démarche devrait s'effectuer de manière uniforme pour chacun des employés afin de s'y retrouver facilement.

De plus, il est important de restreindre l'accès à ces dossiers et d'assurer une confidentialité des informations selon la Loi sur la protection des renseignements personnels. Seuls les responsables des ressources humaines ou les gestionnaires devraient y avoir accès.

Il est préférable de préparer le dossier dès l'embauche du nouvel employé, mais la collecte d'information peut également se dérouler durant le processus d'accueil du nouvel employé, surtout que certaines fiches nécessitent d'être complétées par ce dernier. D'ailleurs, par mesure de sécurité, il est recommandé de conserver un document où se retrouve la liste des personnes à rejoindre en cas d'urgence pour tous les employés. Dans le cas d'un incident majeur, il est plus rapide de récupérer cette liste que l'ensemble des dossiers d'employés.²

➤ **Préparer l'accueil du nouvel employé :**

Il est important de prendre le temps de bien préparer l'accueil d'un nouvel employé afin de ne pas négliger et d'oublier des éléments importants à la démarche. Le préparer et lui transmettre le message que ça place est importante au sein de l'entreprise.

➤ **Accueillir le nouvel employé :**

L'accueil du nouvel employé représente la première image que ce dernier reçoit de son milieu de travail, de son équipe et du milieu qu'il doit à présent occuper. C'est l'occasion de lui transmettre les informations nécessaires pour son intégration dans l'entreprise. Il faut cependant garder en tête que l'employé doit

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, Op cit. P : 9.

² Ibid. P : 19.

assimiler une très grande quantité d'information lors de son entrée et qu'il ne pourra retenir qu'une partie de ce qui lui est dit. Ainsi, il est utile de lui préparer des documents écrits auxquels il pourra se référer dans le futur et de demeurer disponible à ses questions.

➤ **Former le nouvel employé :**

Une fois l'employé inséré au sein de l'organisation et adapter à son fonctionnement, il faut maintenant lui transmettre les connaissances nécessaires afin qu'il puisse accomplir son travail correctement et convenablement. Cette étape permet de garder l'employé motivé, car il devient rapidement compétent dans son travail et rencontre moins de difficultés. De plus, cela permet d'assurer une qualité du travail accompli et d'éviter, entre autres, des accidents de travail.¹

➤ **Confirmer l'employé en poste suite à la période de probation :**

Une fois la période de probation terminée vient le temps de confirmer l'employé dans son poste. Pour ce faire, il faut lui offrir une rétroaction sur sa performance et l'orienter vers les actions à prendre en considération afin de poursuivre son amélioration et son perfectionnement. Il est important de mettre l'accent sur les bons coups de l'employé et d'aborder ses manques à améliorer de façon concise et objective (dépourvue de jugement) afin de ne pas le démotiver et le froisser dans sa démarche.

➤ **Le supérieur immédiat :** Il est responsable dans la préparation de l'accueil du nouvel employé. Il doit également choisir parmi son équipe l'employé qui possède les meilleures qualifications pour remplir le rôle de parrain ou de formateur auprès du nouvel arrivant afin de l'initier et de l'initier au travail qu'il doit à présent accomplir.

➤ **La personne responsable des ressources humaines :** Cette personne doit apporter un soutien au gestionnaire dans la formation de ces employés, ainsi

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, Op cit. P:19.

apporter des outils dans le but d'assurer un accueil bien réussi et cohérent avec la culture de l'organisation.¹

- **Résumé du chapitre :**

Au début du chapitre et dans la première partie on a parlé sur : L'historique et définition de la socialisation professionnelle, le processus de socialisation ainsi que les approches et les domaines de la socialisation professionnelle.

Par la suite, on a consacré la seconde partie pour l'intégration des nouvelles recrues qui comporte : Une définition propre à l'intégration, les étapes à suivre pour la réussir, les objectifs et l'importance de cette période, les enjeux auxquels les entreprises et les travailleurs sont confrontés, les stratégies mises en place par les entreprises afin de faciliter l'intégration et en dernier lieu on a évoqué la place que représente l'entreprise ainsi que ces actions de formation dans l'accompagnement des nouvelles recrues.

¹ Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, Op cit. P:19.

Partie pratique

Chapitre IV

**Présentation du lieu d'enquête et
interprétation des résultats de
la recherche**

Préambule

Dans ce chapitre nous allons présenter notre terrain de recherche, et cela, à travers la présentation de l'organisme d'accueil ; son historique, sa situation géographique, ses filiales, ses activités ainsi que l'organisation générale de ses composantes et les différentes missions de ses directions.

Nous allons aussi présenter, la durée de l'enquête, la pré- enquête qu'on a effectuée, ainsi que la conception du guide d'entretien.

Dans ce même chapitre, nous allons présenter et interpréter les résultats de notre recherche, relative aux caractéristiques de notre échantillon d'étude et analyser les différents tableaux qui nous permettront de saisir et de comprendre le rôle que peut jouer le chômage de longue durée dans la ressocialisation des employés de « Cevital SPA» nouvellement recrutés.

4.1- Présentation du lieu d'enquête :**4.1.1- Historique de l'entreprise :**

Cevital est une Société par Actions au capital privé de 68 ,760 milliards de DA. Elle a été créée en mai 1998. Elle est implantée à l'extrême – Est du port de Bejaia. Elle est l'un des fleurons de l'industrie agroalimentaire en Algérie qui est constituée de plusieurs unités de production équipées de la dernière technologie et poursuit son développement par divers projets en cours de réalisation. Son expansion et son développement durant les 5 dernières années, fait d'elle un important pourvoyeur d'emplois et de richesses. CEVITAL Food est passé de500salariés en 1999 à 3819 salariés en 2014.

4.1.2- sa situation géographique :

CEVITAL est implanté à l'arrière-port de Bejaia à 200 ml du quai :ce terrain à l'origine marécageux et inconstructible a été récupéré en partie d'une

décharge publique, viabilisé avec la dernière technologie de consolidation des sols par le système de colonnes ballastées (337 KM de colonnes ballastées de 18 ML chacune ont été réalisées) ainsi qu'une partie à gagner sur la mer.

4.1.3- ses filiales :**➤ À Bejaia :**

Nous avons entrepris la construction des installations suivantes :

- Raffinerie Huile
- Margarinerie
- Silos portuaires
- Raffinerie de sucre

➤ À El Kseur :

Une unité de production de jus de fruits cojeka été rachetée par le groupe Cevital dans le cadre de la privatisation des entreprises publiques algériennes en novembre 2006.

Un immense plan d'investissement a été consenti visant à moderniser l'outil de production de jus de fruits Cojek.

Sa capacité de production est de 14 400 T par an. Le plan de développement de cette unité portera à 150 000/an en 2010.

➤ À TiziOuzou :

A AgouniGueghrane : au cœur du massif montagneux du Djurdjura :
L'unité d'Eau Ménirale Lalla Khedidja a été inaugurée en juin 2007.

4.1.4- ses activités :

Le Complexe agroalimentaire est composé de plusieurs unités de production :

- Huiles végétales
- Margarinerie et graisses végétales
- Sucre blanc
- Sucre liquide
- Boisson

4.1.5- L'organisation générale des composantes et les missions des directions

L'organisation mise en place consiste en la mobilisation des Ressources humaines matérielles et financières pour atteindre les objectifs demandés par le groupe.

La Direction générale est composée d'un secrétariat et de 19 directions :

➤ **La direction marketing :**

Pour atteindre les objectifs de l'Entreprise, le Marketing Cevital pilote les marques et les gammes de produits. Son principal levier est la connaissance des consommateurs, leurs besoins, leurs usages, ainsi que la veille sur les marchés internationaux et sur la concurrence. Les équipes marketing produisent des recommandations d'innovation, de rénovation, d'animation publipromotionnelle sur les marques et métiers Cevital. Ces recommandations, validées, sont mises en œuvre par des groupes de projets pluridisciplinaires (Développement, industriel, Approvisionnement, commercial, finances) coordonnés par le Marketing, jusqu'au lancement proprement dit et à son évaluation.

➤ **La direction des Ventes & Commerciale :**

Elle a en charge de commercialiser toutes les gammes des produits et le développement du Fichier client de l'entreprise, au moyen d'actions de détection ou de promotion de projets à base de hautes technologies. En relation directe avec la clientèle, elle possède des qualités relationnelles pour susciter l'intérêt des prospects.

➤ **La direction Système d'informations :**

Elle assure la mise en place des moyens des technologies de l'information nécessaires pour supporter et améliorer l'activité, la stratégie et la performance de l'entreprise.

Elle doit ainsi veiller à la cohérence des moyens informatiques et de communication mise à la disposition des utilisateurs, à leur mise à niveau, à

leur maîtrise technique et à leur disponibilité et opérationnalité permanente et en toute sécurité.

Elle définit, également, dans le cadre des plans pluriannuels les évolutions nécessaires en fonction des objectifs de l'entreprise et des nouvelles technologies.

➤ **La direction des Finances et Comptabilité :**

Elle a pour missions de :

- Préparer et mettre à jour les budgets ;
- Tenir la comptabilité et préparer les états comptables et financiers selon les normes ;
- Pratiquer le contrôle de gestion ;
- Faire le Reporting périodique.

➤ **La direction industrielle :**

Chargé de l'évolution industrielle des sites de production et défini, avec la direction générale, les objectifs et le budget de chaque site.

- Elle analyse les dysfonctionnements sur chaque site (équipements, organisation...) et recherche les solutions techniques ou humaines pour améliorer en permanence la productivité, la qualité des produits et des conditions de travail ;
- Elle anticipe les besoins en matériel et supervise leur achat (étude technique, tarif, installation...);
- Elle est responsable de la politique environnement et sécurité ;
- Elle participe aux études de faisabilité des nouveaux produits.

➤ **La direction des Ressources humaines :** Définis et propose à la direction générale les principes de Gestionressourcehumaine en support avec les objectifs du business et en ligne avec la politique RH groupe.

- Elle assure un support administratif de qualité à l'ensemble du personnel de Cevitalflood ;
- Elle pilote les activités du social ;

- Elle assiste la direction générale ainsi que tous les managers sur tous les aspects de gestion ressource humaine, établie et maîtrise les procédures ;
- Elle assure le recrutement ;
- Chargé de la gestion des carrières, identifie les besoins en mobilité ;
- Gestion de la performance et des rémunérations ;
- Formation du personnel ;
- Elle assiste la direction générale et les managers dans les actions disciplinaires ;
- Elle participe avec la direction générale à l'élaboration de la politique de communication afin de développer l'adhésion du personnel aux objectifs fixés par l'organisation.

➤ **La direction Approvisionnements :**

Dans le cadre de la stratégie globale d'approvisionnement et des budgets alloués (investissement et fonctionnement).

Elle met en place les mécanismes permettant de satisfaire les besoins matière et services dans les meilleurs délais, avec la meilleure qualité et au moindre coût afin de permettre la réalisation des objectifs de production et de vente.

➤ **la direction logistique :**

Elle expédie les produits finis (sucre, huile, margarine, Eau minérale...), qui consistent à charger les camions à livrer aux clients sur site et des dépôts logistiques. Elle assure et gère le transport de tous les produits finis, que ce soit en moyens propres (camions de CEVITAL), affrétés ou moyens de transport des clients.

Le service transport assure aussi l'alimentation des différentes unités de production en quelques matières premières entrants et packaging et le transport

pour certaines filiales du groupe (MFG, SAMHA, Direction Projets, NUMIDIS,).

Elle gère les stocks de produits finis dans les différents dépôts locaux (Bejaia et environs) et régionaux (Alger, Oran, Sétif...).

➤ **La direction des Silos :**

- Elle décharge les matières premières vrac arrivées par navire ou camions vers les points de stockage ;
- Elle stocke dans les conditions optimales les matières premières ;
- Elle expédie et transfère vers les différents utilisateurs de ces produits donc l'alimentation de raffinerie de sucre et les futures unités de trituration ;
- Elle entretient et maintient en état de services les installations des unités silos.

➤ **La direction des Boissons :**

Le Pôle Boissons et plastiques comprend trois unités industrielles situées en dehors du site de Béjaia :

Unité LALLA KHEDIDJA domiciliée à Agounigueghrane (Wilaya de TIZI OUZOU) a pour vocation principale la production d'eau minérale et de boissons carbonatées à partir de la célèbre source.

Unité plastique, installée dans la même localité, assure la production des besoins en emballages pour les produits de Margarine et les Huiles et à terme des palettes, des étiquettes, etc.

Unité COJEK, implantée dans la zone industrielle d'El Kseur, Cojek est une SPA filiale de Cevital et qui a pour vocation la transformation de fruits et légumes frais en Jus, Nectars et Conserves. Le groupe ambitionne d'être Leader dans cette activité après la mise en œuvre d'un important plan de développement.

➤ **la direction Corps grasse :**

Le pôle corps gras est constitué des unités de production suivantes : une raffinerie d'huile de 1800 T/J, un conditionnement d'huile de 2200T/J, une margarinerie de 600T/J qui sont toutes opérationnels et une unité inter estérification – Hydrogénation –pâte chocolatière –utilités actuellement en chantier à El kseur. Notre mission principale est de raffiner et de conditionner différentes huiles végétales ainsi que la production de différents types de margarines et beurre. Tous nos produits sont destinés à la consommation d'où notre préoccupation est de satisfaire le marché local et celui de l'export qualitativement et quantitativement.

➤ **la direction Pôle sucre :**

Le pôle sucre est constitué de 04 unités de production : une raffinerie de sucre solide 2000T/J, une raffinerie de sucre solide 3000T/J, une unité de sucre liquide 600T/J, et une unité de conditionnement de sucre 2000 T/J qui a été mise en service en mars 2010. Sa vocation est de produire du sucre solide et liquide dans le respect des normes de qualité, de la préservation du milieu naturel et de la sécurité des personnes. Nos produits sont destinés aux industriels et aux particuliers et ce, pour le marché local et à l'export. »

➤ **La direction QHSE :**

- Elle met en place, maintient et améliore les différents systèmes de management et référentiels pour se conformer aux standards Internationaux ;
- Elle veille au respect des exigences réglementaires produites, environnements et sécurités ;
- Elle garantit la sécurité de notre personnel et la pérennité de nos installations ;
- Elle contrôle et assure la qualité de tous les produits de CEVITAL et répond aux exigences des clients.

➤ **la direction Énergie et Utilités :**

C'est la production et la distribution pour les différentes unités, avec en prime une qualité propre à chaque Processus : D'environ 450 m³/h d'eau (brute, osmosée, adoucie et ultra pure) ; de la vapeur ultra haute pression 300T/H et basse pression 500T/H. De l'Électricité haute Tension, Moyenne Tension et Basse Tension, avec une capacité de 50MW.

➤ **La direction Maintenance et travaux neufs :**

- Elle met en place et intègre de nouveaux équipements industriels et procédés ;
- Elle planifie et assure la Maintenance pour l'ensemble des installations ;
- Elle gère et déploie avec le Directeur industriel et les Directeurs de Pôles les projets d'investissement relatifs aux lignes de production, bâtiments et énergies/utilité (depuis la définition du processus jusqu'à la mise en route de la ligne ou de l'atelier) ;
- Elle rédige les cahiers des charges en interne ;
- Elle négocie avec les fournisseurs et les intervenants extérieurs.

4.2- Les étapes de la recherche sur le terrain :

4.2. 1- la durée de l'enquête :

L'étude sur le terrain et selon la convention de stage signée par le responsable du département des sciences humaines et sociales a duré trois semaines qui ont débuté, du 20-14-2014 jusqu'au 10-05-2014. La première semaine nous a servi à découvrir l'entreprise « CEVITAL », qui nous a accueillis afin de concrétiser notre thème de recherche sur le terrain ainsi, cerner notre échantillon d'étude et choisir la technique appropriée pour recueillir des données. Les deux dernières semaines ont été consacrées à la réalisation de nos entretiens, qui ont été programmés par rapport à la disponibilité des salariés de CEVITAL. Période durant laquelle nous avons effectué nos entretiens auprès

des salariés nouvellement recrutés et qui ont été touchés par le chômage de longue durée.

4.2. 2 - la pré enquête :

Avant d'entamer notre recherche finale, on a eu recours à une pré-enquête qui est défini d'après Madeleine Grawitz, comme étant :

« Une phase d'opérationnalisation de la recherche théorique qui consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments prévus pour effectuer l'enquête».

Notre pré enquête a été accomplie auprès de (04) salariés nouvellement recrutés par l'entreprise CEVITAL et qui ont vécu une longue période de chômage.

Cette dernière nous a permis d'explorer le terrain de notre recherche, de découvrir notre échantillon, afin de vérifier la conformité des hypothèses émises.

Durant la pré-enquête, nous avons procédé à des entretiens exploratoires qui sont défini selon Lamoureux comme « Outil de collecte de données qui sert à recueillir le témoignage verbal des personnes » ¹ dans le but de recueillir le maximum d'information concernant le sujet de recherche et plus précisément sur le processus de ressocialisation professionnelle des employé nouvellement recrutés par l'entreprise « CEVITAL » et qui ont eu à faire à l'allongement de leur période de chômage.

4.2.3- la conception du guide d'entretien et sa description :

On a opté pour un entretien semi-directif qui est constitué de 19 questions et qui est divisé en trois parties qui se présentent comme suit :

1- La première partie : Englobe les données personnelles : l'âge, le genre, la situation matrimoniale, le niveau d'instruction, l'année d'obtention du diplôme,

¹Lamoureux. A, Recherche et méthodologie en sciences humaines, Ed Laval, 1995, P : 32.

l'année du recrutement et enfin la catégorie socioprofessionnelle classées respectivement de la question N° 1 à la question N° 7.

2- La deuxième partie : cette partie contient les données relatives à la désocialisation professionnelle des chômeurs qui est délimitée de la question N° 8 à la question N° 11.

3- La troisième partie : cette dernière partie réunit les données relatives à la ressocialisation professionnelle de la nouvelle recrue et qui est délimitée de la question N° 12 jusqu'à la question N° 17.

4. 3- Analyse et interprétation des résultats de l'enquête :

4.3.1- Les caractéristiques de l'échantillon d'étude :

Tableau N° 1 : Répartition des enquêtés selon le genre :

Genre	Fréquence	Pourcentage%
Masculin	10	71,42%
Féminin	04	28,57%
Total	14	100%

Les résultats ci-dessus, montrent clairement la répartition des enquêtés selon le genre. La catégorie la plus dominante est celle du genre masculin avec (10) hommes sur un échantillon de (14). Suivi de (04) du genre féminin.

Cela s'explique par une préférence des employeurs à recruter des hommes plutôt que les femmes, alors qu'elles ont un niveau d'études plus élevé que le genre masculin, mais ces dernières sont plus souvent recrutées à temps partiel et en contrat à durée déterminée, disant que celles-ci sont considérées comme étant les moins qui s'investissent dans leurs emplois et qu'elles prennent ou risquent de prendre des congés de maternité ou des congés pour garder leurs enfants malades etc. Autrement dit, moins disponibles que les hommes. Par conséquent, les hommes sont favorisés lors des recrutements.

Tableau N° 2 : Répartition des enquêtés selon l'âge :

Age	Fréquence	Pourcentage %
[25-30]	04	28,57%
[31-36]	07	50%
[37-42]	03	21,42%
Total	14	100%

Les données ci-dessus représentent la répartition des enquêtés selon les catégories d'âge, elles sont répartis en trois catégories. En premier lieu, on trouve

la tranche d'âge qui varie entre [31-36] ans et qui inclue sept (07) de nos enquêtés, elle constitue la catégorie la plus dominante de notre échantillon.

En second lieu, il y a la catégorie dont leur âge varie entre [25-30] ans, qui dispose aussi de quatre [04] enquêtés.

En dernier lieu on trouve la tranche d'âge la plus faible qui varie entre [37-42] ans, qui comprend trois (03) enquêtés.

On constate que les nouvelles recrues sont d'une catégorie jeune, chose qui paraît logique puisque on parle ici des salariés nouvellement recrutés, autrement dit, ces derniers ne sont qu'au début de leur carrière professionnelle. L'effectif de Cevital SPA est majoritairement jeune.

Tableau N° 3: Répartition des enquêtés selon la situation matrimoniale :

Situation matrimoniale	Fréquence	Pourcentage%
Marié	04	28,57%
Célibataire	10	71,42%
Total	14	100%

Ces résultats nous montrent la situation familiale de nos enquêtés qui est divisée en deux (02) catégories. On observe que la catégorie des célibataires est la plus élevée avec (10) enquêtés par rapport à la catégorie des mariés qui représente (04) enquêtés.

On remarque que le nombre de célibataires est important, ce nombre indique que l'entreprise prend en considération la situation familiale et qu'elle privilégie plus les célibataires, cela s'explique par le fait que ceux-ci s'investissent plus que les mariés dans leurs travaux, du fait qu'ils n'ont pas une lourde responsabilité, ne prennent pas de congés parentaux, et qu'ils sont disponibles à travailler même les jours fériés.

Tableau N° 4: Répartition des enquêtés selon le niveau d'instruction :

Niveau d'instruction	Fréquence	Pourcentage%
Secondaire	02	14,28%
Universitaire	12	85,71%
Total	14	100%

De par ces données, on remarque que le niveau le plus marquant est celui des universitaires avec (12) sur (14) enquêtés, et ceci s'explique, d'une part, par la disponibilité des universitaires sur le marché de l'emploi, d'autre part, la politique de recrutement d'où le rajeunissement du personnel. Contrairement au niveau secondaire qui présente (02) enquêtés. Cela s'explique par l'exigence de l'entreprise qui privilégie une main d'œuvre assez qualifiée.

Tableau N° 5: Répartition des enquêtés selon l'année d'obtention du diplôme :

Année d'obtention du diplôme	Fréquence	Pourcentage%
[2000-2005]	09	64,28 %
[2006-2011]	05	35,71 %
Total	14	100%

D'après ces résultats obtenus, on constate que (09) de nos enquêtés ont obtenu leurs diplômes entre l'année [2000-2005] et que (05) d'entre eux les ont obtenu entre l'année [2006-2011].

On remarque que la majorité des enquêtes (09) ont obtenu leurs diplômes entre [2006-2011], cela s'explique par les orientations de notre enquête qui nécessitent des personnes qui ont vécu un chômage prolongé après l'obtention de leurs diplômes.

Tableau N° 06: Répartition des enquêtés selon l'année de recrutement :

Année du recrutement	Fréquence	Pourcentage%
[2009-2011]	04	28,57 %
[2012-2014]	10	71,42 %
Total	14	100%

Les résultats ci-dessus représentent la répartition des membres de notre échantillon selon l'année d'embauche qui a débuté en 2009 jusqu'à fin 2014, année du dernier recrutement effectué par l'entreprise « Cevital ». Présenter sous forme de deux catégories ; la première étant celle des recrues entre [2009-2011], la deuxième représente ceux qui ont été recrutés entre [2012-2014].

On remarque que la plus part des enquêtés (09) sont inclus dans la première catégorie [2009-2011], suivi de (05) enquêtés dans la deuxième catégorie [2012-2014], cela s'explique par le choix de notre échantillon qui nécessite des salariés nouvellement recrutés. Ajoutons que l'entreprise Cevital SPA a connu, ces dernières années, de nouveaux recrutements afin de renouveler ses compétences.

Tableau N° 07: Répartition des enquêtés selon la catégorie socioprofessionnelle:

Catégorie socioprofessionnelle	Fréquence	Pourcentage%
Cadres	10	71,42 %
Maitrise	04	28,57 %
Total	14	100%

Les données ci-dessus représentent la répartition des effectifs selon les catégories socioprofessionnelles (cadre et maîtrise). Nous remarquons que quatre (04) enquêtés de l'ensemble de l'échantillon sont des agents de maîtrise et les dix (10) autres enquêtés sont des cadres supérieurs.

L'inexistence de la catégorie « exécution » s'explique par le fait que notre enquête s'oriente seulement auprès des personnes diplômées, qui sont amenées à travailler dans des postes qui nécessitent une formation supérieure.

❖ **La discussion des résultats relatifs aux caractéristiques personnelles des enquêtés:**

Selon les résultats de notre étude, on peut exposer les particularités de notre échantillon d'étude, d'où on a pu enregistrer une forte présence du genre masculin soit (10) enquêtés sur un total de (14), suivi de la catégorie d'âge la plus dominante qui est celle qui varie entre [31-36].

On constate aussi que la majorité de nos enquêtés soit (10) d'entre eux sont célibataires, ensuite vient le niveau d'instruction qui est marqué par un total de (14) enquêtés qui sont des universitaires, on constate aussi un total de (9) de nos enquêtés qui ont obtenu leurs diplômes entre l'année [2000-2005].

Concernant l'année de recrutement on trouve (10) de nos enquêtés qui ont été recrutés entre l'année [2012-2014], et pour la dernière caractéristique personnelle qui est la catégorie socioprofessionnelle, on a pu enregistrer (10) cadres dans notre échantillon représentatif.

D'après ces résultats, on a pu conclure que certaines caractéristiques (genre, l'âge, la situation matrimoniale, niveau d'instruction...) ont une relation avec notre thème de recherche, c'est-à-dire que ces variables ont un effet sur la désocialisation et la ressocialisation professionnelle des nouvelles recrues.

Ces variables ont un impact sur la réussite d'une personne à accéder à un poste d'emploi. Nos résultats révèlent que le chômage, notamment le chômage de longue durée augmente avec l'âge ; c'est-à-dire qu'actuellement il est difficile de retrouver un emploi pour un chômeur qui a dépassé 40 ans, et le chômage des femmes est légèrement supérieur à celui des hommes, malgré que les femmes subsistent presque dans tous les domaines. Cela peut s'expliquer par l'effet de la sélection des entreprises qui préfèrent recruter les hommes que les femmes, car elles ne

s'engagent pas totalement dans leur travail contrairement à leur engagement total aux tâches domestiques.

Ainsi, nos résultats révèlent que le choix des caractéristiques personnelles des enquêtés n'a pas été fortuit. Car, chaque caractéristique personnelle est d'un apport considérable pour l'explication du phénomène de la ressocialisation professionnelle des employés nouvellement recrutés par l'entreprise Cevital SPA.

4.3.2- Analyse et interprétation des résultats de la première hypothèse :

Cette partie est consacrée à l'analyse et à l'interprétation des résultats dans laquelle nous allons analyser les résultats de la première hypothèse qui stipule que « **La période de chômage de longue durée contribue à la perte des savoirs acquis par les nouvelles recrues lors de leur formation initiale** ».

Tableau N° 08: les différentes habitudes acquises par les enquêtés durant la période de chômage :

Les habitudes acquises	Fréquence	Pourcentage %
La réalisation de différents loisirs	10	52,63%
Le repos tous le temps	04	21,05%
La quête d'emploi	05	26,31%
Total	19*	100%

* Le total est plus de (14), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

Selon les réponses recueillies sur les différentes habitudes acquises durant la période de chômage, on trouve que dix (10) avis de nos enquêtés confirment avoir réalisé différents loisirs comme les sorties entre amis, le sport, ainsi que l'apprentissage de la cuisine pour certaines femmes comme l'atteste l'une de nos enquêtés : « *c'est durant ma période de chômage que j'ai appris à cuisiner vu ma disponibilité entière* ». Suivi de cinq (5) enquêtés qui ont certifié que la

quête d'emploi est devenue une habitude vu sa redondance comme la dit l'un de nos enquêtés : « *tellement je passai mes journées à chercher un travail convenable, j'ai fini par acquérir cette habitude qui est la quête d'emploi* ».

Les deux (4) restant voient que durant la période de chômage, ils ne faisaient que se reposer et cela a fini par devenir une habitude, comme il a été dit par l'un des enquêtés : « *durant ma période de chômage, la seule chose que j'aimais faire été bien de me reposer et de regarder des films toute au long de la journée* ».

Tableau N° 09: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'allongement de leur période de chômage :

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
L'absence de réponses la part des entreprises	04	11,76%
L'inadéquation de la formation initiale avec les postes offerts	06	17,64%
Manque d'expérience professionnel	12	35,29%
Absence de réseaux sociaux	09	26,47%
Pénurie d'offres d'emplois	03	8,82%
Total	34*	100%

* Le total est plus de (14), vu la multiplicité des réponses obtenues.

Selon les réponses des enquêtés par rapport aux raisons de la période de chômage, on trouve douze (12) avis qui confirment que la raison principale est dû au manque d'expérience, comme l'atteste l'un de nos enquêtés : « *les entreprises privilégient les personnes qui ont de l'expérience professionnelle, chose que je n'avais pas à l'époque* ». Tandis que, neuf (9) d'entre eux se penchent sur l'absence de réseaux sociaux, comme l'affirme l'un de nos enquêtés : « *comme vous le savez, dans notre société rien ne fonctionne sans lma3rifa* ». Suivi de six (6) avis, qui voient que l'inadéquation de leur formation initiale avec les postes offerts réside parmi les raisons qui les ont empêché d'occuper un poste, comme il a été certifié par l'un de nos enquêtés : « *les*

postes offerts par les entreprises n'étaient pas en adéquation avec ma formation de base, chose qui m'a obligé à effectuer des stages en plus ». Puis on trouve que quatre (4) avis non pas eu le privilège de recevoir une réponse favorable à leurs demandes ; « *j'ai déposé plein de CV au niveau des entreprises mais aucune réponse ne m'a été accordée ce qui à prolonger ma période de chômage* ». Et enfin la minorité représente trois (3) avis qui trouvent que cet allongement est dû aux pénuries de postes, chose qui a été dite par l'un de nos enquêtés : « *pendant ma période de chômage, je ne cessais de chercher un emploi convenable mais sans succès, faute de manque de postes* ».

Tableau N° 10 : L'avis des enquêtés quant à la perte ou non des savoirs acquis lors de la formation initiale durant la période de chômage :

Les réponses	Fréquence	Pourcentage%
Oui	10	71,42%
Non	04	28,57%
Total	14	100%

D'après ces résultats on constate que plus de la moitié de nos enquêtés (10) sur (14) ont perdu les savoirs qu'ils ont acquis lors de leur formation initiale, cela s'explique par la longue période de chômage qu'ils ont vécu auparavant. Tandis que (04) de nos enquêtés ont réussi à maintenir leurs connaissances grâce aux stages et formations qu'ils ont effectué pendant leur période de chômage.

Tableau N° 11: Les raison évoquées par les enquêtés quant à la perte des savoirs acquis :

Les raisons	Fréquence	pourcentage %
Période de chômage très longue	06	60,00%
Faute des activités informelles exercées auparavant	04	40,00%
Total	10*	100%

*Le nombre d'enquêtés qui ont perdus leurs savoirs acquis durant la formation

D'après ses résultats, on constate que la raison principale de la perte des savoirs est due essentiellement à la longue période de chômage qu'ils ont vécu auparavant, comme ils l'attestent (6) de nos enquêtés « *la longue période que j'ai vécu m'a beaucoup influencé au point où j'ai perdu quasiment toutes les connaissances dont j'ai bénéficié auparavant* ». Cependant (4) de nos enquêtés affirment que cette perte est due aux activités informelles qu'ils ont exercé auparavant comme l'a dit l'un de ces enquêtés « *pour ne pas être dans le besoin j'ai travaillé pendant ma période de chômage comme main d'œuvre ainsi pendant 2ans* ».

Tableau N° 12: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à la non perte des savoirs acquis lors de la formation initiale :

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
Suivi de stages et formations	03	75,00%
La réalisation de recherches concernant notre domaine	01	25,00%
Total	04*	100%

*Le nombre d'enquêtés qui n'ont pas perdus leurs savoirs acquis durant la période de chômage.

D'après ses résultats, on remarque que pour les enquêtés qui ont réussi à sauvegarder leurs connaissances, on trouve, d'une part trois (03) d'entre eux sont ceux qui ont effectué des stages et des formations qui les auraient beaucoup aidés à maintenir et à développer leurs connaissances, comme la confirme l'un de nos enquêtés « *au cours de ma période de chômage j'ai réussi à effectuer deux formations avant d'être embauché ; la première en informatique, la deuxième commissionnaire en douane* ». D'autre part on trouve un enquêté qui a confirmé que pendant cette période il réalisait des recherches concernant son domaine afin de le développer, chose qui a été dite de la part de l'une de nos enquêtés « *j'avais beaucoup de temps libre alors je le consacrai à faire des recherches sur mon domaine, chose qui m'a éventuellement aidée dans mon travail* ».

Tableau N° 13: L'avis des enquêtés par rapport à l'aide reçue de la part de leur famille au cour de la période de chômage :

Les réponses	Fréquence	pourcentage %
Oui	13	92,85%
Non	01	7,14%
Total	14	100%

Parmi les avis de nos enquêtés, on trouve que le nombre le plus marquant treize (13) est celui de ceux qui ont reçu une aide quelconque de la part de leur famille, contre un (1) qui à affirmer ne pas avoir reçu d'aide de cette dernière.

Tableau N° 14: La nature d'aide reçue par les enquêtés au cour de la période de chômage :

La nature de l'aide	Fréquence	Pourcentage %
Nous aide à la recherche d'un emploi	09	33,33%
Nous aide financièrement	12	44,44%
Nous soutient moralement	06	22,22%
Total	27*	100%

* Le total est plus de (13), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

D'après ces résultats, on constate que douze (12) de nos enquêtés ont pu bénéficier d'une aide de nature financière de la part de leur famille, comme il a été évoqué par l'un des enquêtés : *« je n'avais jamais eu de problème concernant l'argent de poche, puisque ma famille ne m'a jamais laisser ressentir le manque »*, suivi de neuf (9) qui nous ont certifié que leur famille les a bien aider dans la recherche d'un emploi, comme nous la affirmé un enquêté : *« mon père et mes frères m'ont toujours aider par le biais de l'informel dans la recherche d'un emploi »*, le dernier résultat est de six (6) avis qui déclarent avoir été soutenus moralement de la part de leur famille, chose qui les a aidé à surmonter cette

situation, ce qui a été clairement clarifié par un enquêté : « *c'est grâce au soutien morale que j'ai reçu de la part de ma famille que j'ai pu surmonter la longue période de chômage que j'ai vécu* ».

Tableau N° 15: L'avis des enquêtés quant à l'occupation d'un poste durant la période de chômage afin de surmonter cette situation :

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Oui	08	57,14%
Non	06	42,85%
Total	14	100%

On trouve que huit (8) de nos enquêtés affirment avoir occupé un poste durant la période de chômage afin d'alléger la lourdeur que peut engendrer le chômage, contrairement aux quatre (6) avis restants qui déclarent ne pas avoir eu la chance d'être embauchés afin de combler le vide.

Tableau N° 16: Les différentes acquisitions des enquêtés ayant occupés un poste de travail afin de surmonter cette situation :

Les connaissances	Fréquence	Pourcentage%
Peaufiner sa stratégie de communication	03	6,38%
Développement du Savoir (être et faire)	04	8,51%
L'enrichissement du capital expérience	04	8,52%
La reconnaissance du travail des autres	05	10,63 %
Développement de la sociabilité	03	6,38%
Meilleure gestion de son argent	06	12,76%
L'indépendance financière	08	17,02%
La maîtrise des langues	02	4,25%
L'estime des autres	06	12,76%
Le respect mutuel	06	12,76%
Total	47*	100%

*Le total est plus de (08), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

On constate que, les enquêtés qui ont occupé un poste durant la période de chômage ont pu bénéficier de plusieurs acquisitions, par ces résultats, on constate que la totalité qui est de huit (8) avis ont clairement clarifié que l'occupation d'un poste quelconque leur a procuré une indépendance financière, comme il ne l'a été confié par l'un de nos enquêtés : « *tous ce qui m'importe c'est bien la satisfaction de mes besoins par moi-même, pas besoin d'aller demander à qui que ce soit* ». Suivi de six (6) avis qui nous ont affirmé que : « *la reconnaissance de la valeur de l'argent vient après les avoir semé soi-même* », ensuite on constate que les six (6) autres avis confirment que l'estime des autres est essentiel puisque selon eux, ce dernier procure un soutien qui les aides à progresser dans leur travail.

De par ces résultats, on constate aussi que six (6) avis ont clairement affirmé que s'il n'y a pas de respect au sein de quelconque organisation cela risque d'engendrer une grande faille, que ce soit pour les parties prenantes ou pour les subordonnés et cela risque aussi de nuire à l'image de l'organisation. Suivi de cinq (5) avis de nos enquêtés qui avouent que la reconnaissance du travail des autres que ce soit, au sein d'une organisation au dans la vie courante, elle représente un réel moteur de motivation et de performance.

On a pu aussi constater que (4) avis de nos enquêtés ont développé un savoir être et faire en même temps, tandis que (4) autre avis affirment avoir enrichi leur capital d'expérience, comme on a pu le percevoir par une phrase qui été dite par un enquêté : « *durant cette période de chômage, j'ai été embauché comme enseignante vacataire et au cour de cette période restreinte, j'ai tout de même pu acquérir de expérience et cela afin de mieux me préparer à la vie professionnelle* ».

On a pu enregistrer aussi un total de trois (3) de nos enquêtés qui affirment que grâce aux différents postes temporaires qu'ils ont pu occuper durant cette période de chômage, ils ont carrément peaufiné leur stratégie de communication, qui a été

représenté ainsi par un enquêté : « *pour moi, savoir communiquer avec autrui reste un art que certaines personnes n'ont pas, je pense que lorsque une personne sait parler elle peut gagner beaucoup de choses* », suivi de trois (3) autres qui avouent avoir développé leur sociabilité, puisque ils sont voués à un climat collégiale, chose qui leur permet d'être plus sociable ainsi nouer et tisser des liens entre eux. Et les deux (2) derniers avis sont représentés par deux enquêtés qui confirment que grâce à ce poste occupé, ils ont pu renforcer leur maîtrise de langues, ce qui nous a été bien clarifié par notre enquêté : « *durant cette période, j'ai occupé un poste de réceptionniste dans un hôtel, chose qui m'a vraiment booster à apprendre et à améliorer ce que j'ai pu apprendre à l'école, puisque dans ce genre d'endroit, on a tendance à rencontrer des touristes, alors c'est normal de chercher à maîtriser les différentes langues afin de mieux communiquer avec eux* ».

Tableau N° 17: L'avis des enquêtés quant au rôle des acquisitions dans leur ressocialisation professionnelle après le recrutement:

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Oui	07	87,50 %
Non	01	12,50%
Total	08*	100%

* Nombre d'enquêtés qui ont répondu que les connaissances acquises durant la période de chômage leur ont facilité la ressocialisation professionnelle.

On remarque que, la quasi-unanimité de nos enquêtés qui est de sept (7) avis certifiant ne pas avoir eu de difficultés quant à leur intégration professionnelle, et cela grâce aux différentes acquisitions dont ils ont bénéficié durant leur période de chômage, tandis que l'avis (1) qui reste est attribué à un enquêté qui nous a confié ne pas avoir bénéficié de grandes choses vu la nature du travail qu'il exécuté.

❖ La discussion des résultats relatifs à la première hypothèse:

La première hypothèse stipule : que la période de chômage de longue durée contribue à la perte des savoirs acquis par les nouvelles recrues lors de leur formation initiale.

On constate que (8) de nos enquêtés sur (14) déclarent avoir perdu les savoirs acquis durant leur formation initiale, contrairement aux (6) autres enquêtés qui affirment avoir réussi à les maintenir.

Parmi les résultats obtenus, on remarque que (5) avis de nos enquêtés sur les (8) affirment que la raison principale de la perte des savoirs acquis est essentiellement due à la longue période de chômage qu'ils ont vécu auparavant, tandis que les (3) autres avis qui reste, déclarent que cela est dû aux activités informelles qu'ils ont exercé durant la période de chômage, telle que : la maçonnerie, le commerce informel ainsi que magasinier.

Cependant, on trouve que (4) avis sur les (6) enquêtés ont pu conserver leurs savoirs, et cela grâce aux stages et formation continues qu'ils ont effectué, chose qui les a vraiment aidés à maintenir leurs différents savoirs. Pour les (2) avis qui reste, les recherches qu'ils réalisaient dans leur domaine, leurs ont été bénéfiques.

Ainsi, on conclut que la période de chômage de longue durée a effectivement contribuer d'une façon négative à la perte des savoirs des enquêtés d'où la confirmation de notre première hypothèse.

4.3.3- Analyse et interprétation des résultats de la deuxième hypothèse :

Cette partie est consacrée à l'analyse et à l'interprétation des résultats de la deuxième hypothèse qui stipule que : « **Le chômage de longue durée vécu par les nouvelles recrues, entrave leur ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise Cevital SPA** ».

Tableau N° 18: La nature des postes et travaux occupés par les enquêtés :

Postes et travaux occupés	Fréquence	Pourcentage %
Auditeur comptable et finance	03	21,42%
Chargé de recrutement	01	7,14%
Chargé de carrière Reporting	02	14,28%
Chargé de formation	02	14,28%
Gestion de ressources humaines	06	42,85%
Total	14	100%

Parmi ces résultats, on remarque que presque la moitié de nos enquêtés qui est de six (6) occupent le poste de gestion des ressources humaines, ainsi trois (3) d'entre eux sont des auditeurs comptable et finance, suivi de deux (2) qui sont chargés de carrière (reporting), vient ensuite les deux (2) qui sont chargés de formation et le dernier est de un (1) enquêté qui est chargé de recrutement.

Tableau N° 19: L'avis des enquêtés quant à l'adéquation entre leurs formations initiales et les travaux effectués par ces derniers dans l'entreprise:

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
En adéquation	10	71,42%
Absence d'adéquation	04	28,57%
Total	14	100%

Parmi nos enquêtés, on trouve que la quasi-unanimité qui est de dix (10) avis affirment que le poste qu'ils occupent actuellement est en adéquation avec leur formation initiale, par contre les quatre (4) avis restant certifient qu'ils ne le sont pas.

Tableau N° 20: L'avis des enquêtés ayant occupés des postes en adéquation avec leurs formations initiale vis-à-vis des difficultés rencontrées durant la période d'intégration :

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Trouvent des difficultés juste au début de leur carrière	04	10%
Ne trouvent pas de difficultés même au début de leur carrière	06	90%
Total	10*	100%

*Nombre d'enquêtés qui ont répondu que le poste occupé est en adéquation avec leur formation initiale.

De part ces résultats qu'on a pu obtenir, on constate que six (6) avis de nos enquêtés ne trouvent pas de difficultés vu l'adéquation de leur formation initiale avec le poste qu'ils occupent, comme nous la évoqué l'un de nos enquêtés : « *je n'ai pas rencontré de difficultés puisque le poste que j'occupe représente mon domaine, chose qui m'a beaucoup aider* ». Suivi de quatre (4) avis qui nous ont expliqué que même si il y'a une adéquation entre le poste occupé et leur formation de base, ils ont tout de même rencontrés quelques difficultés qui les a freiné juste au début de leur carrière, chose qui a été confirmée par un enquêté : « *au début de ma carrière je n'arriver pas à accomplir mes tâche de travail convenablement, mais maintenant tous m'ai revenu, alors c'est de l'a que j'ai conclu que c'est juste une question d'habitude* ».

Tableau N° 21: Les entraves rencontrées par les enquêtés ayant des difficultés à réaliser leurs tâches :

Les difficultés	Fréquence	pourcentage %
La non-maitrise de la tâche	03	17,64%
Manque de formation	02	11,76%
Manque d'expérience	04	23,52%
Défficultés relatives au chômage	04	23,52%
La méconnaissance de l'environnement del'entreprise	04	23,52%
Total	17*	100%

*Le nombre est supérieur à (4), vu la multiplicité de réponses des enquêtés.

On constate que, nos enquêtés qui ont occupé un poste en adéquation avec leur formation de base, ont quand même pu rencontrer de différentes difficultés, et de par notre analyse, on constate que quatre (4) de nos enquêtés ont avoué que leur manque d'expérience est la résultante de ces difficultés, suivi de quatre (4) autres enquêtés qui affirment que la plus part de ces difficultés rencontrées sont dus à la période de chômage vécue auparavant, suivi de quatre (4) d'entre eux qui nous font part de leur méconnaissance de l'environnement dans lequel ils sont voués à travailler ce qui a pu engendrer des entraves, est cela est dû selon notre enquêté qui nous a clairement dit que : « *au début je ne connaissais pas bien l'entreprise Cevital et j'avoue clairement que ça m'a un peu freiner, puisque j'étais dans un milieu qui été pour moi inconnu et mystérieux* ».

On constate aussi trois (3) de nos enquêté qui nous ont certifié qu'ils ne maitrisaient pas les tâches qui leur sont attribuées au début de leur carrière, chose qui a été avouée par notre enquêté : « *au début j'avais vraiment du mal à réaliser les tâches qu'on m'attribué faute de l'allongement de ma période qui m'a fait perdre certains de mes savoirs acquis et qui m'a habitué au repos* », suivi de deux (2) cas

qui nous ont attesté que les difficultés qu'ils ont rencontré au début sont dues au manque de formation.

Tableau N° 22: L'avis des enquêtés quant à la préférence de travailler seul ou en groupe:

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Seul	03	21,42%
En groupe	11	78,57%
Total	14	100%

D'après nos résultats, on constate que presque la totalité qui est de (11) enquêtés préfèrent travailler dans un climat d'équipe, tandis que la minorité qui est représentée par les (3) cas qui reste, sont plutôt de nature individualiste et préfère travailler seul qu'en groupe et cela pour des raisons diverses.

Tableau N° 23: Les raisons des enquêtés quant à leur préférence de travailler seul:

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
je suis habitué à l'isolement durant la période de chômage	02	28,57%
Je suis plutôt individualiste	02	28,57%
Je me concentre dans le calme	03	42,85%
Total	07*	100%

*Le nombre est supérieure à (3), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

D'après ce que nous avons pu déduire de par notre analyse, c'est que (3) avis de nos enquêtés préfèrent travailler seul pour une raison qui a été affirmée par un enquêté : « moi personnellement je suis habitué au calme chez moi et si j'entends un bruit quelconque je n'arrive plus à me concentrer, chose qui me déstabilise complètement », suivi de (2) avis qui nous ont avoué avoir été habitués à l'isolement surtout durant la période de chômage, comme il nous l'a été délivré par l'un de nos

enquêté : *l'habitude d'isolement que j'ai acquis provient des journées de chômage que je passais seul enfermé dans ma chambre, à regarder des films matin et soir sans cesse* », et enfin les (2) derniers avis sont représentés par deux cas qui avouent être plutôt du genre individualiste et préfèrent travailler seul que dans un climat collégiale, chose qui nous a été confiée par l'un des deux enquêtés : *« de par ma timidité, j'avoue que j'éprouve énormément de difficultés à aller vers les autres, ce qui s'explique par une sociabilité faible de ma part »*.

Tableau N° 24: Les raisons des enquêtés quant à leur préférence de travailler en groupe :

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
L'entraide entre collègues	07	22,58 %
L'exigence de la fonction occupée	11	35,48 %
Le partage d'opinions	07	22,58 %
Plus de motivation en groupe	06	19,35 %
Total	31*	100%

*Le nombre est supérieure à (11), vu la multiplicité des réponses obtenues par les enquêtés.

D'après nos résultats, on constate que l'unanimité de nos enquêtés qui représente (11) avis travaillent dans un climat de groupe, et cela est dû selon eux à l'exigence de la fonction occupée, mais cela nous l'a été clarifiée par un enquêté qui nous a dit que : *« notre entreprise exige et au même temps encourage le travail en groupe, puisque il renforce les liens entre les collègues, mais pour moi j'avoue que je favorise le travaille en groupe, pas par exigence mais plutôt par préférence »*.

On constate par la suite que (7) avis de nos enquêtés avouent leur préférence pour le travail en groupe, vu l'entraide entre collègues qui règne entre eux, comme il nous l'a été certifiée par l'un de nos enquêtés : *« je favorise le travail en groupe, puisque des fois on est voué à des empêchements inattendus alors l'autre partie peut nous remplacer et c'est à tour de rôle, c'est une complicité en quelque sorte»*, suivi aussi d'un total de (7) avis qui avouent avoir échangé de différentes

opinions entre collègues au travail, car cela peut enrichir et améliorer encore plus les connaissances, chacun apporte un plus à l'autre. Et le dernier résultat découle des (6) avis qui admettent qu'ils sont plus motivés en groupe, chose qui a été clarifiée par notre enquêté : *« je trouve que je suis beaucoup plus motivé en étant en groupe qu'on étant seul, vu ma nature qui est du genre sociable »*.

Tableau N° 25: L'avis des enquêtés quant à leur adaptation aux normes et valeurs de l'entreprise :

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Adaptés	09	64,28 %
Non-adaptés	05	35,71 %
Total	14	100%

Les résultats ci-dessus nous montrent clairement la répartition de l'effectif de notre étude selon l'adaptation ou la non-adaptation aux différentes normes et valeurs de l'entreprise ; on constate que neuf (09) salariés sur quatorze (14) sont adaptés, tandis que cinq (05) d'entre eux trouvent des difficultés à s'adapter aux normes et valeur de l'entreprise.

L'adaptation des salariés et leur obéissance effective aux normes et valeurs, n'est pas le résultat d'une obligation ou d'une crainte vis-à-vis du respect des normes et valeurs imposées par l'entreprise et vis-à-vis des jugements de leur chef, mais bien au contraire, ces derniers voient que c'est un devoir et une nécessité professionnelle afin de mieux cerner son environnement de travail, de plus, ils ont déjà travaillé donc ils connaissent d'avantage les exigences du milieu de travail ; l'un des interviewés nous a révélé que : *« il faut s'auto respecté et respecté les règles de l'entreprise pour garantir sa place dans ce milieu »*. Donc la majorité n'a pas rencontré de difficultés par rapport à l'adaptation aux différentes normes et valeurs de leur entreprise.

De par les résultats qu'on a pu obtenir, on peut dire que les cinq(05) enquêtés qui restent trouvent du mal à s'adapter aux normes et valeurs de leur entreprise, faute de la cadence du travail de l'entreprise, l'absence d'expérience professionnelle, ainsi que la non adaptation au travail en groupe.

Tableau N° 26: Les raisons de la non-adaptation des enquêtés aux normes et valeurs de leur entreprise :

Les raisons	Fréquence	pourcentage %
La non-adaptation au travail de groupe	03	27,36 %
Absence d'expérience professionnelle	04	36,36 %
La cadence du travail imposée l'entreprise	04	36,36 %
Total	11*	100%

*Le nombre est supérieures à (5), vu la multiplicité de réponses d'enquêtés.

Les résultats ci-dessus nous montrent les raisons pour lesquelles nos enquêtés ont du mal à s'adapter aux normes et valeurs de l'entreprise Cevital SPA. On remarque que quatre (4) avis de nos enquêtés voient que le manque d'expérience est derrière leur inadaptation, comme l'affirme l'une de nos enquêtés : *«étant donné que c'est le premiers travail formel que j'exerce, je ne connaissais pas au juste les valeurs et les normes de cette entreprise donc j'avais du mal à m'adapter et à m'intégrer mais avec le temps tous c'est amélioré, j'ai réussi à prendre mes repères»*. On trouve aussi que certains de nos salariés ont du mal à s'adapter faute de la cadence du travail de l'entreprise Cevital, ainsi qu'à l'inadaptation au travail en groupe sachant que cette dernière encourage le travail en équipe.

Tableau N° 27: L'avis des enquêtés quant à la réussite de leur intégration au sein de l'entreprise:

Les réponses	Fréquence	pourcentage %
Intégrés	11	78,57 %
Non intégrés	03	21,42 %
Total	14	100%

Les données suivantes représentent l'intégration ou l'absence d'intégration des salariés au sein de l'entreprise Cevital SPA. La majorité des interviewés onze (11) affirment leur intégration malgré les entraves rencontrés au début, contre trois (03) enquêtés qui ne sont pas intégrés. Cela s'explique par le fait que certains salariés sont encore qu'au début de leur carrière, donc ils leur faudra encore plus de temps pour découvrir l'environnement professionnel où ils vont travailler, ainsi réussir leur intégration et leur ressocialisation.

Tableau N° 28: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à la réussite de leur intégration au sein de l'entreprise :

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
La cohésion du groupe	06	17,14 %
L'accompagnement assuré par l'entreprise	02	8,57%
Grâce aux formations supplémentaires reçues	07	20,00%
Grâce aux bonnes conditions de travail offertes par l'entreprise	10	28,57%
L'autonomie au travail	10	28,57%
Total	35*	100%

*Le nombre est supérieure à (11), vu la multiplicité de réponses des enquêtés.

Ces résultats nous montrent que dix (10) avis constatent que l'autonomie qu'ils ont au travail ainsi que les bonnes conditions offertes par leur entreprise sont

derrière la réussite de leur intégration professionnelle, chose qui a été certifiée par un enquêté : « *vous savez ici à Cevital, tous les salariés se réjouissent d'une énorme autonomie au travail chose qui nous encourage à travailler d'avantage, comme si s'était chez nous* ». Par la suite, on remarque aussi que sept (07) autres avis confirment que l'entreprise Cevital consacre un énorme budget pour la formation de ces nouvelles recrues, moyen très efficace qui contribue à la ressocialisation de ces dernières tel qu'il a été évoqué par notre enquêté : « *personnellement, au début de ma carrière professionnelle j'étais complètement perdu ;j'avais du mal à réaliser et à maîtriser mes tâches, mais peu de temps après mon recrutement, on m'a envoyé en formation chose qui m'a beaucoup aidée à maîtriser convenablement ma tâche* ». Suivi de six (06) avis qui ont affirmé qu'ils ont réussi à surmonter les difficultés qu'ils ont rencontrées grâce à la cohésion du groupe référent. Enfin, les deux (02) avis qui restent, ils nous ont clairement affirmé avoir été accompagnés durant les premiers jours qui ont suivi leur recrutement.

Tableau N° 29: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à leur difficultés d'intégration dans l'entreprise :

Les raisons	Fréquence	Pourcentage %
Les répercussions de la période de chômage	03	60,00%
La méconnaissance du règlement intérieur de l'entreprise	02	40,00%
Total	05*	100%

* Le nombre est supérieure à (3), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

Ces données présentent les raisons avancées par nos enquêtés qui n'ont pas réussi à s'intégrer au sein de l'entreprise Cevital SPA. On remarque que trois (03) avis nous font part de leurs difficultés par rapport à l'allongement de la période de chômage et ses répercussions sur leur intégration professionnelle, chose qui nous a été parvenue de la part d'un enquêté : «la période de chômage m'a

tellement influencé que j'ai du mal à me débarrasser des mauvaises habitudes que j'ai acquises durant cette période ». On trouve aussi deux (02) autres avis qui affirment que cela est principalement dû à la méconnaissance du règlement intérieur de l'entreprise, ce qui les a vraiment freiner au début de leur recrutement, chose qui a été avouée par un enquêtés : «il est tout à fait normal qu'un salarié qui ne connais pas le règlement intérieur de l'entreprise puisse avoir du mal à s'intégrer, et je pense que c'est le cas de toutes les nouvelles recrues ».

Tableau N°30: L'avis des enquêtés quant à la ressurgission des habitudes acquises durant la période de chômage:

Les réponses	Fréquence	Pourcentage %
Elles ressurgissent tous temps	02	14,28%
Juste au début	12	85,71%
Total	14	100%

D'après ces résultats, on constate que pour la majorité de nos enquêtés, douze (12) enquêtés sur quatorze (14) nous ont expliqué que la longue période de chômage qu'ils ont vécu les a vraiment marqué, par contre pour les habitudes qu'ils ont acquis, elles ont ressurgi juste au début de leur carrière, vu que le nouvel arrivant n'a pas pu se détacher toute a fait de ces mauvaises habitudes qui l'entravé.

A l'inverse des (12) enquêtés, les deux (02) restants, nous ont fait part de leur souffrance qui continue à les freinés vis-à-vis de leur ressocialisation au sein de l'entreprise Cevital SPA. Cela s'explique par le fait qu'ils sont fraîchement recrutés après une longue période de chômage.

Tableau N° 31: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'effet négatif de la ressurgission des habitudes acquises durant la période de chômage sur leur ressocialisation:

Les raisons	Fréquence	pourcentage %
Inadéquation des habitudes de sommeil durant le chômage avec l'aménagement du temps de travail imposé par l'entreprise	02	66,66%
Ma liberté se trouve balisée par les normes et règles de gestion de l'entreprise	01	33,33%
Total	03*	100%

* Le nombre est supérieure à (2), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

Ces résultats montrent les raisons de la ressurgission des habitudes acquises durant la période de chômage, de par notre analyse, on peut dire que deux (02) d'entre eux pensent que cela est dû au habitudes de sommeil qu'ils avaient acquis durant la période de chômage, en effet, l'aménagement de temps imposé par l'entreprise Cevital n'arrange pas nos enquêtés vu la longue période de chômage qu'ils avaient vécu auparavant. Par conséquent, le mode de vie ne s'est pas encore converti, d'où la difficulté à s'intégrer professionnellement tel qu'il a été dit par un enquêté nouvellement recruté: « *je n'arrive toujours pas à changé le rythme acquis durant ma période de chômage, surtout en ce qui concerne mes habitudes de sommeil, mais mes collègues me disent à chaque fois que ça a été la même chose pour eux au début mais s'a finira par changer puisque c'est juste une question d'habitude* », suivi du dernier enquêté (1) qui nous a clairement affirmé que les normes et règles de gestion imposées par l'entreprise condamnent leur liberté.

Tableau N° 32: Les raisons évoquées par les enquêtés quant à l'absence d'effets négatifs des habitudes acquises durant la période de chômage sur leur ressocialisation :

Les raisons	Fréquence	pourcentage %
Grâce à la motivation au travail	08	30,76%
L'amour de mon travail	07	26,92%
Grâce à la volonté	07	26,92%
Il suffit d'être courageux au début	04	15,38%
Total	26*	100%

* Le nombre est supérieure à (12), vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

Les données ci-dessus, nous montrent les raisons avancées par nos enquêtés quant au changement des habitudes acquises au cours de la période de chômage. On constate que les avis sont diversifiés ; huit (08) d'entre eux disent que c'est grâce à la motivation au travail, tandis que sept (07) d'entre eux affirment que cela découle de l'amour qu'ils ont envers le travail, suivi de (7) autres avis d'enquêtés qui déclarent que grâce à la bonne volonté, on peut réaliser un ensemble d'objectifs, chose qui nous a été déclarée par l'un de nos enquêtés : « *je me dis toujours, que quant on veut on peut, c'est grâce à l'amour et à la volonté que j'ai envers mon travail, que j'ai réussi à remplacer les anciennes habitudes par les présentes, ainsi atteindre et réaliser mes objectifs* ». Suivi des quatre (4) derniers avis qui trouvent qu'avec un peu du courage on réussira à surmonter et à affronter les anciennes habitudes.

❖ La discussion des résultats de la deuxième hypothèse:

Dans cette deuxième hypothèse qui stipule que : « Le chômage de longue durée vécu par les nouvelles recrues, entrave leur ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise Cevital SPA ».

On remarque que, (11) de nos enquêtés sur un total de (14) affirment avoir réussi leur ressocialisation professionnelle, suivi de (3) de nos enquêtés qui persistent à trouver des difficultés dans leur intégration professionnelle.

Pour ceux qui ont réussi leur ressocialisation professionnelle, on constate que (10) sur (14) enquêtés affirment que l'entreprise leur a offert de très bonnes conditions de travail à savoir : un matériel informatique très sophistiqué qui leur facilite le travail, chose qui les a réellement motivé, sachant aussi que les salariés de Cevital SPA, jouissent d'une grande autonomie au travail, comme nous l'ont certifié (10) d'entre eux.

Parmi les résultats obtenus, on remarque que (7) autres avis trouvent que les formations continues offertes par l'entreprise jouent un rôle primordial, car elles permettent une meilleure ressocialisation professionnelle, ainsi qu'une meilleure maîtrise de la tâche, suivie de (6) avis qui déclarent avoir bénéficié d'une bonne cohésion au sein du groupe auquel ils appartiennent.

Et parmi ceux qui trouvent encore des difficultés quant à leur ressocialisation professionnelle, on trouve que (2) d'entre eux affirment que cela est dû à la méconnaissance du règlement intérieur de l'entreprise, par contre le dernier enquêté certifie que cette difficulté est dû essentiellement aux différentes répercussions qu'engendre la longue période de chômage.

De par cela, il est à mentionner que, même pour ceux qui affirment avoir pu se ressocialiser professionnellement, ils déclarent tout de même avoir rencontré des difficultés au début de leur carrière, mais ces difficultés ne s'inscrivent pas dans la durée, et s'avient selon eux une question d'habitude au quelle chacun doit se soumettre. C'est ainsi que nous confirmons notre deuxième hypothèse.

4.3.4- Discussion des résultats de l'enquête :

L'enquête nous a révélé des informations intéressantes à propos de nos hypothèses émises et les différents résultats présentés dans les divers tableaux.

Après avoir exposé les caractéristiques de notre échantillon (genre, âge, situation matrimoniale, niveau d'instruction, année d'obtention du diplôme, année de recrutement et enfin la catégorie socioprofessionnelle), nous avons débuté notre analyse basée sur des données recueillies dans l'optique de mieux comprendre ce processus de ressocialisation des chômeurs ayant vécu une désocialisation durant la période de chômage.

C'est de là que nous passons à la vérification de la première hypothèse qui considère que : « La période de chômage de longue durée contribue à la perte des savoirs acquis par les nouvelles recrues lors de leur formation initiale ».

Concernant cette hypothèse, on a constaté que la majorité de nos enquêtés soit dix (10) cas, ont perdu leur savoirs de base et cela faute de l'allongement de leur période de chômage, chose qui nous a été certifiée par (5 avis de nos enquêtés) suivi de trois (3) d'entre eux qui ont pu exercer diverses activités qui sont plutôt de nature informelle, chose qui les a pas beaucoup aider dans le maintien de leurs savoirs initiaux.

Par contre, nous avons constaté que pour les (4) cas restants, ils ont tout de même pu les préserver à l'aide de différentes formations continues et stages, tel qu'il a été avancé par (4) d'entre eux, suivi de deux (2) qui ont préféré réaliser des recherches concernant leur domaine afin de mieux l'enrichir.

Ainsi, d'après les résultats, il nous est possible de confirmer la première hypothèse, qui considère que la période de chômage contribue à la perte des savoirs acquis lors de la formation initiale.

Cependant, on est arrivée à un stade où nous pouvons dire que les différents savoirs acquis lors de la formation initiale sont menacés par la longue période de chômage. Ce qui nous amène à la confirmation de notre première hypothèse.

En ce qui concerne notre deuxième hypothèse qui considère que: Le chômage de longue durée vécu par les nouvelles recrues, entrave leur ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise « Cevital SPA ».

Concernant, cette hypothèse, on peut dire que nos résultats nous ont révélé que presque la totalité de nos enquêtés soit un total de (11), ont pu réussir leur ressocialisation professionnelle, et cela, selon (10 avis) de nos enquêtés qui affirment que cela est dû principalement aux conditions convenables offertes par l'entreprise, les incitant ainsi à travailler d'avantage avec une certaine autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches, chose qui les motive encore plus selon les eux.

D'après notre recherche, on a constaté que l'entreprise « Cevital », accorde une énorme importance aux formations de ces employés, soit un total de (7 avis) qui nous ont affirmé ce qui a été avancé, et plus particulièrement pour ceux nouvellement recrutés, car elles leur apportent des réponses nécessaires en termes d'objectifs et de performances que l'entreprise attend de leur part. En effet, cette dernière est devenue l'axe central sur lequel un bon nombre d'entreprise s'appuient pour pouvoir s'adapter aux contraintes imposées par l'environnement externe, vue l'importance du rôle qu'elles jouent.

Et pour un nombre restreint de nos enquêtés qui est de (2) avis, ils nous ont clairement avoué qu'ils n'ont pas bénéficié de formation, mais l'entreprise leur a assuré un accompagnement qui leur a été bénéfique.

Un bon nombre d'enquêtés soit (6) avis, nous ont également certifié que pour réussir son intégration dans quelque organisation, le groupe référent joue un rôle important dans la ressocialisation d'une nouvelle recrue, étant donné que cette dernière cherche de l'information qui lui permet d'atteindre un bon niveau de socialisation, et cela grâce à la cohésion du groupe.

Par la présente analyse, on a pu constater que (3) de nos enquêtés n'ont toujours pas réussi à s'intégrer, faute de l'allongement de la période de chômage qu'ils ont vécu, et durant laquelle ils ont acquis de mauvaises habitudes, car ces

dernière ont influencés le quotidien des nouvelles recrues par rapport à la divergence de l'aménagement de leurs temps, autrement dit, ces nouvelle recrues trouvent des difficultés à aménager leurs temps selon leurs besoins.

Ces nouvelles recrues se retrouvent ainsi face à de nouvelles responsabilités qu'elles devraient à présent assumer, tandis qu'au cour de leur période de chômage, les chômeurs se penchaient beaucoup plus vers la réalisation de différents loisirs, et cela par manque d'occupation.

De par notre analyse, on a pu constater que toutes les nouvelles recrues ont trouvé des difficultés quant à leur ressocialisation professionnelle, qui est dû à la période de chômage, mais cela reste qu'au début de leur carrière professionnelle , en effet l'employé par la redondance des différentes tâches qu'exige son métier, formations et autres obligations professionnelles, ces dernières amènent l'employé a plus d'assurance et par conséquent gommer toutes les difficultés préalablement rencontrées lors de sa période de ressocialisation professionnelle, ce qui nous amènes a confirmé notre deuxième hypothèse.

Conclusion

Conclusion

La présente recherche porte sur la compréhension du processus de déssocialisation et de ressocialisation professionnelles des employés nouvellement recrutés par l'entreprise « Cevital SPA », et ayant vécu une longue période de chômage. Cette recherche se veut une contribution qui prend en considération les salariés en phase de transition professionnelle.

Suite à notre enquête effectuée au sein de l'entreprise Cevital SPA, on a pu vérifier et confirmer les deux hypothèses émises au début.

Notre objectif principal était de comprendre et d'analyser le vécu des salariés nouvellement recrutés durant la période de ressocialisation professionnelle au sein de l'entreprise « Cevital SPA » tout en s'appuyant sur l'aspect professionnel.

Cet objectif a été bien réalisé.

En ce qui concerne les autres objectifs visés par notre présente étude, nous avons essayé, en premier lieu de savoir comment les salariés ayant vécu une longue période de chômage investissent leurs temps libre. Cet objectif a été aussi atteint.

Notre deuxième objectif était de savoir si cette période influence positivement ou négativement la vie des chômeurs et si cette dernière entrave leur ressocialisation professionnelle. Chose qui a été vérifiée, donc objectif réalisé.

Pour le troisième objectif, qui consiste à montrer l'importance de la phase d'intégration dans l'adaptation du nouveau recruté notamment pour ceux qui ont vécu un chômage de longue durée. Le but a été accompli.

Notre quatrième objectifs, qui consistait à vérifier si les pratiques organisationnelles de l'entreprise « Cevital SPA » jouaient un rôle dans la ressocialisation de ces nouvelles recrues, chose qui fut également vérifiée et réalisée.

Notre dernier objectif était de découvrir le degré d'importance accordé à la nouvelle recrue au sein de l'entreprise Cevital SPA et de savoir si elle s'investie au profit de ces nouveaux recrutés, chose qui a été confirmée.

Pour les employés qui ne sont pas socialisés, les salariés de l'entreprise Cevital SPA ont proposé quelques suggestions :

Premièrement, la nécessité d'accompagner ces nouveaux recrutés par des psychologues de travail, c'est-à-dire le recrutement des agents socialisateurs qui veilleront au bon déroulement des procédures de socialisation. Ces derniers devront suivre l'évolution de la nouvelle recrue par des orientations et des conseils afin de les insérer dans le groupe de travail.

Deuxièmement, l'entreprise doit prolongé la période d'accueil pour ces nouvelles recrues chose qui va leur permettre d'avoir plus de temps afin de découvrir l'entreprise et se familiariser avec les salariés, ainsi garantir une meilleur intégration.

Enfin, la réalisation des coachings est une procédure à laquelle l'entreprise doit s'intéresser pour faciliter l'adaptation de ces nouvelles recrues.

Il faudrait néanmoins, noter que comme la formation, la socialisation peut être initiale ou continue, la socialisation professionnelle n'est pas propre à l'entrée dans l'organisation, car l'intégration d'un collaborateur se poursuit en fait tout au long de son appartenance à l'entreprise.

Le présent travail ne vise pas à donner une explication au processus de déssocialisation dans sa globalité, car le phénomène est extrêmement complexe. C'est pour cette raison, que nous nous sommes focalisées sur la socialisation professionnelle des salariés, car ce travail se veut une contribution dans le domaine de recherche sociologique qui ouvre d'autres horizons de recherche pour d'autres études.

**La liste
bibliographique**

La liste bibliographique

Les ouvrages fondamentaux :

1. ALFRED SAUVY, La machine et le chômage, « le progrès technique de l'emploi », Edition Dunod, 1980.
2. BLANRDONE Gilbert et autres, Vaincre le chômage, Les éditions de l'épargne, Paris, 1987.
3. BOYER Luc et EQUILBEY Noel, GRH nouvelle pratique, Edition EMS, Paris, 2003.
4. CITEAU Jean pierre, Gestion des ressources humaines, 4^{ème} éd, Edition Armand colin, Paris, 2002.
5. CLAUDE Dubar, La socialisation, « Construction des identités sociales et professionnelles », 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2000.
6. DAVID Begg et autres, Macro-économique, 2^{ème} éd, DUNOD, Paris, 2002.
7. DE SINGLY François, La socialisation, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2010.
8. DEMAZIERE Didier, Le chômage de longue durée à l'épreuve du temps, 1^{ère} édition, Armand colin, Paris, 2005.
9. DEMAZIERE Didier, Sociologie du chômage, édition la Découverte, Paris, 1995.
10. Dubar Claude, La socialisation, 3^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2000.
11. GERARD Duthil, Economie de l'emploi et du chômage, Edition Marketing, Paris, 1994.
12. GUY Rocher, Introduction à la socialisation générale, Ed Seuil, Paris, 1970.
13. Isabelle Colly-Favré, Le recrutement et l'intégration, éd Uniopss – GRHAF – Uriopss, Haute-Normandie, Décembre 2009.

14. KHELADI Mokhtar, Introduction à l'économie politique, Ed 4.05.4635, Alger, 2004.
15. LABELLE. M, Tous les secrets d'un conseil en recrutement, L'envers du décor enfin dévoilé aux candidats, Ed d'organisation, Paris, 2002.
16. LIONEL Jacquot et BERNARD Balzani, Sociologie du travail et de l'emploi, Edition ellipses, 2010.
17. LOUCHE Claude, Psychologie sociale des organisations, 1^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2002.
18. LOUCHE Claude, Psychologie sociale des organisations, 2^{ème} édition, Armand colin, Paris, 2010.
19. MURIEL Darmon, La socialisation, «Domaines et approches », 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2010.
20. PATRICK Artus Pierre-Alain muet, Théorie du chômage, Ed economica, 1995.
21. PERETTI J.M, GRH, 10^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2002.
22. PERETTI Jean Marie, Tous DRH, 2^{ème} éd, Edition organisation, Paris, 1996.
23. PERETTI Jean Pierre, Gestion des ressources humaines, 8^{ème} éd, Edition Vuibert, Paris, 2003.
24. PERETTI Jean-Marie, Ressourceshumaines, éd DUNOD, Paris, 2006.
25. PIGNONI Maria Teresa et DIDIER Demazière, Chômeurs de silence à la révolte « Sociologie d'une vie collective », Ed hachette Littératures, Paris.
26. PROVST Joel, Les mots de l'économie, Ed Marketing, Paris, 1986.
27. Simon Wuhl, L'égalité : Nouveaux débats, Edition PUF, 2002.
28. YANNICK Fondeville et autres, Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail, 2012.

Les ouvrages méthodologiques :

1. ANGERS Maurice, Initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, Ed casbah, Alger, 1997.
2. BLANCHET Alain GOTMAN Anne, L'enquête et ses méthodes : l'entretien, 2^{ème} éd, Refondue, Armand Colin, Paris, 2007.
3. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2011.
4. Lamoureux. A, Recherche et méthodologie en sciences humaines, Ed Laval, 1995.
5. Quivy.R et Lucven.C, Manuel de recherche en sciences sociales, 2^{ème} éd, DUNOD, Paris, 1995.
6. SALVADOR Jean, Méthodes de recherche en science humaines, Ed PUF, 1999.

Les dictionnaires :

1. AKOUN André et ANSERT Pierre, Dictionnaire de sociologie, Ed seuil.
2. BEITON Alain et autres, Dictionnaire des sciences économiques, Edition Armand colin, Paris, 2007.
3. Dictionnaire Encyclopédique, Edition Larousse, Paris, 1998.
4. FERREOL Grille et autres, Dictionnaire de sociologie, 3^{ème} éd Armand colin, Paris, 2004.
5. SILEM et autres, Lexique d'économie, 7^{ème} Edition, Armand Colin, Paris, 2004.

Revue et articles :

1. Alexandre Pouchard et Jean-Baptiste Chastand, Qui sont les chômeurs de longue durée ?, In « Les décodeurs », 10.fevrier.2015.

2. Anakwe. U ETGreenhaus. J, « Effective socialization of employees: Socialization content perspective », In Journal of Managerial Issues, vol 11, n° 3, 1999.
3. Audrey Vautherot, L'INSEE : Présentation et missions, In « Commerce, société et services »,Mai 2009.
4. BARBIER Jean-Paul, L'intermédiation sur le marché du travail dans les pays du Maghreb : Étude comparative entre l'Algérie, le Maroc et la Tunisie, 1ère éd, BIT, Genève, 2006.
5. BELLAL. M, L'économie solidaire : Enjeux et perspectives, Communication sur la micro entreprise : le processus de mise en œuvre du dispositif et de développement du concept, Alger, 2002.
6. Carolin Cordier, Les enjeux stratégiques de l'intégration des nouveaux collaborateurs, In « Busi-ness administration », 2013.
7. Comité sectorielle de main d'œuvre de l'industrie du caoutchouc du Québec, Accueillir et intégrer de nouveaux employés, In « Guide de gestion des ressources humaines ».
8. DELLOBE Nathalie et autres, Comportement organisationnel, Volume 1 : Contrat psychologique, émotions au travail, socialisation organisationnelle, Édition De Boeck, Bruxelles, Belgique, 2005.
9. DEMAZIERE Didier, La négociation de l'identité des chômeurs de longue durée, revue française de sociologie, 1992.
10. Guy Bajoit et Abraham Franssen, Chômeur sous le regard des autres, In « Jeunesse et chômage », Beuxelle, 01 Aout 2012.
11. Hans-Uwe Bach et Eugen Spitznagel, Le coût économique du chômage est en baisse en RFA, In « Regards sur l'économie allemande »,n° 105, Juillet 2012.

12. MUKAMURERA et autres, Des avancées en analyse qualitative : Pour une transparence et une systématisation des pratiques, In « Recherche qualitatives », volume 26, n° 1, 2006.
13. PAOLO Garonna, De la protection à la réincertion des chômeurs de longue durée, In « Une perspective de comapraison internationale », Paris, novembre 1991.
14. SANA Guerfel-Hend et autres, La socialisation organisationnelle des nouvelles recrues, In « Interdisciplinaire sur le Management et l'Humanisme », n°4, novembre/décembre 2012.
15. Serge Paugam, L'épreuve du chômage: une rupture cumulative des liens sociaux, In « Revue européenne des sciences sociales », 2006.
16. Stéphane Martineau et autres, La socialisation au travail comme indicateur de développement professionnel, In « Analyse des approches basées sur la mesure », Vol.5 n°11, 2009.
17. TOUSMIN Christophe, La formation en entreprise enjeux et stratégies, 2^e passerelle a horaire desalle management international, Mai 2005.

Les thèses :

1. ARHAB Baya, Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie, (Thèse de doctorat), Soutenue à l'université de Bejaia, 2010.
2. BENABDERRAHMANE-Lyes-GUECHI Habiba, Le-chômage-en-Algérie-Aspect-théorique-et-réalité-économique, Université de Msila.
3. LACAZE Delphine, Le rôle de l'individu dans la socialisation organisationnelle, (Thèse de Doctorat), soutenue à l'université Aix-Marseille III, le 15 décembre 2001.

4. VO SANG Xuan Hoang, Le rôle de la recherche en formation initiale et en formation continue dans le domaine de la gestion, thèse de doctorat soutenue à l'Université de Paris IX Dauphine. 2003.
5. ZERKAK-Sabrina-MEKHMOUKH-Sakin, La-question-du-chômage-et-de-la-promotion-de-l'emploi-en-Algérie, université A. Mira de Bejaia, 2002.

La webographie :

1. <https://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/chomeur-au-sens-du-bit.htm>
2. <https://www.google.dz/p/marchiset/travaux/chomage/html>
3. <https://www.maxicours.com/se/fiche/2/7/212627.html>
4. <https://www.letudiant.fr/boite-a-docs/.../les-effets-sociaux-du-chomage>
5. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed.../wcms_188049.pdf
6. https://www.anem.dz/?module=site&crud=marche_emploi
7. Site web de l'A.N.G.E.M, <https://www.angem.dz/fr>
8. <https://www.umc.edu.dz/vf/images/emplois/cnac>

Autres :

1. Décret n°98-402 du 02/12/1998.
2. Décret n° 06-77 du 18/02/2006.
3. Décret n° 96-296 du 8/09/1996.
4. Décret n° 04-14 du 22/01 2004.

Annexes

Guide d'entretien

Thème

« Contribution à la compréhension du processus de désocialisation et de ressocialisation professionnelle des chômeurs de longue durée »

Etude réalisée auprès des salariés de l'entreprise « Cevital » de Bejaia

I. Questions relatives aux données personnelles des enquêtés :

1. Le genre
2. L'âge
3. La situation matrimoniale
4. Le niveau d'instruction
5. L'année d'obtention du diplôme
6. L'année du recrutement
7. La catégorie socioprofessionnelle

II. Questions relatives à la désocialisation professionnelle des chômeurs :

8. Quelles sont les habitudes que vous avez acquies durant la période de chômage ?
9. Comment expliquez-vous l'allongement de votre période de chômage ?
 - Cet allongement a-t-il contribué à la perte de vos savoirs (savoir, savoir-être et savoir-faire) acquis durant votre formation initiale ?
10. Votre famille vous a-t-elle soutenu lors de votre période de chômage ?
Comment ?
11. Avez-vous déjà occupé un poste de travail quelconque afin d'affronter la situation du chômage ?
 - Si c'est oui, quelles sont les connaissances dont vous avez bénéficié durant cette période? Et est-ce que ces dernières vous ont facilité la ressocialisation professionnelle ?

II/Questions relatives aux difficultés de la ressocialisation professionnelle de la nouvelle recrue :

12. Pourriez- vous nous citer les postes ou les travaux que vous effectuez actuellement ?

13. Pourriez- vous nous dire si le poste ou les travaux que vous occupez actuellement sont en adéquation avec votre formation initiale ? Si c'est oui, trouvez- vous des difficultés à les réaliser ? Commentez

14. Préférez- vous travaillez seul ou en groupe ? Pourquoi ?

15. Etes- vous adapté aux différentes normes et règles de gestion de votre entreprise ? Si c'est non, pourquoi ?

16. Avez-vous réussi votre intégration au sein de votre entreprise ? Commentez

17. Les habitudes acquises lors de la période de chômage resurgissent-elles de nouveau et freinent votre socialisation professionnelle ? Commentez

Perspectives :

18. Que signifie pour vous la socialisation des travailleurs dans l'entreprise ?

19. D'après vous, quelles sont les mesures qu'une entreprise doit entreprendre pour faciliter l'intégration et la socialisation d'une nouvelle recrue ayant vécu une période de chômage de longue durée ?

Les perspectives:

Tableau N° 33: Les différentes significations évoquées par les enquêtés par rapport à la socialisation des travailleurs dans l'entreprise :

Les significations	Fréquence	Pourcentage %
C'est l'intégration du travailleur	12	41,37%
C'est le développement d'un esprit d'équipe	08	30,76%
C'est d'avoir de bonnes relations avec autrui	09	34,61%
Total	29*	100%

*Le nombre est supérieur à (14) vu la multiplicité des réponses des enquêtés.

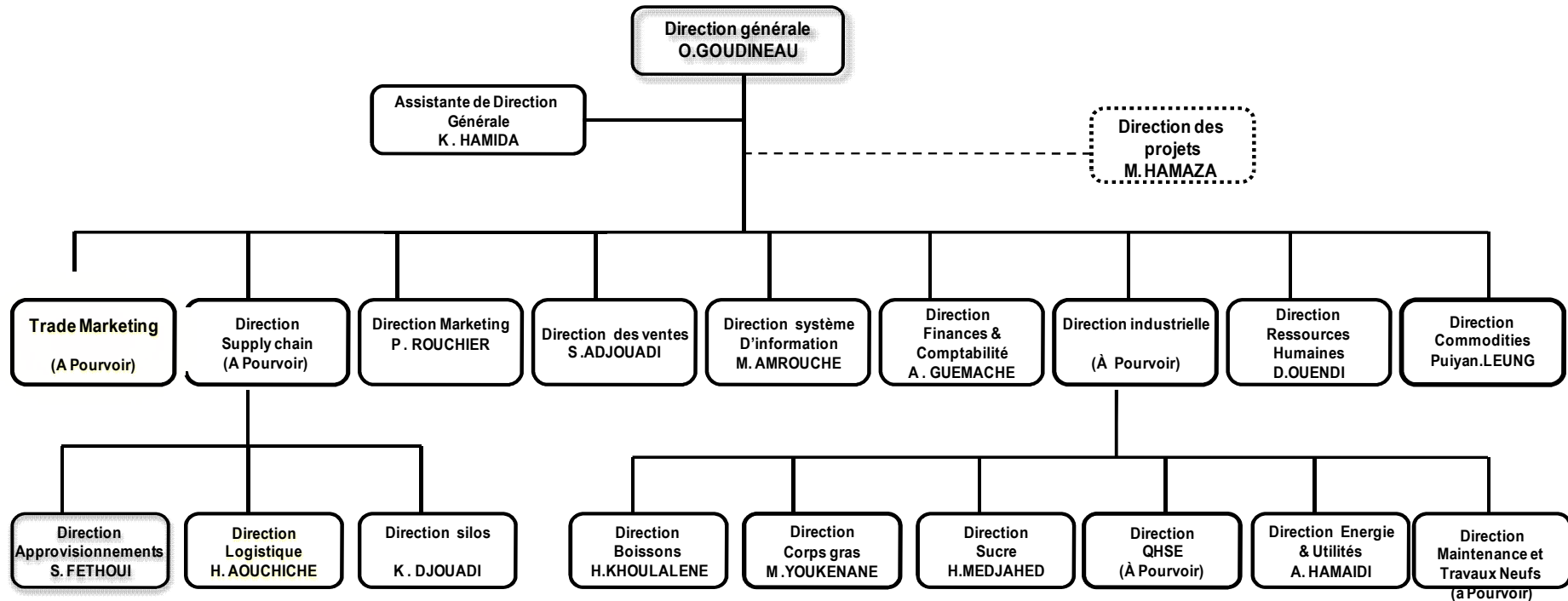
Tableau N° 34: L'avis des enquêtés sur les différentes mesures qu'une entreprise doit prendre en considération afin de faciliter l'intégration de ces nouvelles recrues :

Les mesures	Fréquence	Pourcentage%
Un bon accueil	12	17,14%
Désigner un tuteur afin de l'accompagner durant la période d'essai	11	15,71%
Les formations continues	02	2,85%
Lu laissé le temps de s'adapter	08	11,42%
Eviter de lui mettre de la pression	07	10,00%
Lui donner des tâches claires et une adéquation avec sa formation	10	14,28%
Lui mettre en confiance	02	2,85%
Présentation de l'entreprise	13	18,57%
Favoriser un sentiment d'appartenance par l'encouragement de valeurs en congruence avec les siennes	05	7,14%
Total	70*	100%

*Le nombre est supérieur à (14) vu la multiplicité des réponses des enquêtés.



ORGANIGRAMME GENERAL DE CEVITAL FOOD



Effectifs : 23