

UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

MEMOIRE DE FIN DE CYCLE

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie

Option : Sociologie du Travail et des Ressources Humaines

Thème

**Les jeunes universitaires entre intégration
et marginalisation dans le marché du
travail.**

**Cas pratique : entreprise économique « very net »
taheracht Akbou /APC d'amalou/Seddouk**

Réalisé par :

M^{lle} SALHI Zineb

M^{lle} REMILA Assia

Encadré par :

M^r. BELKHIRI M^{ed} RIDA

Année universitaire

2014/2015

Remerciements

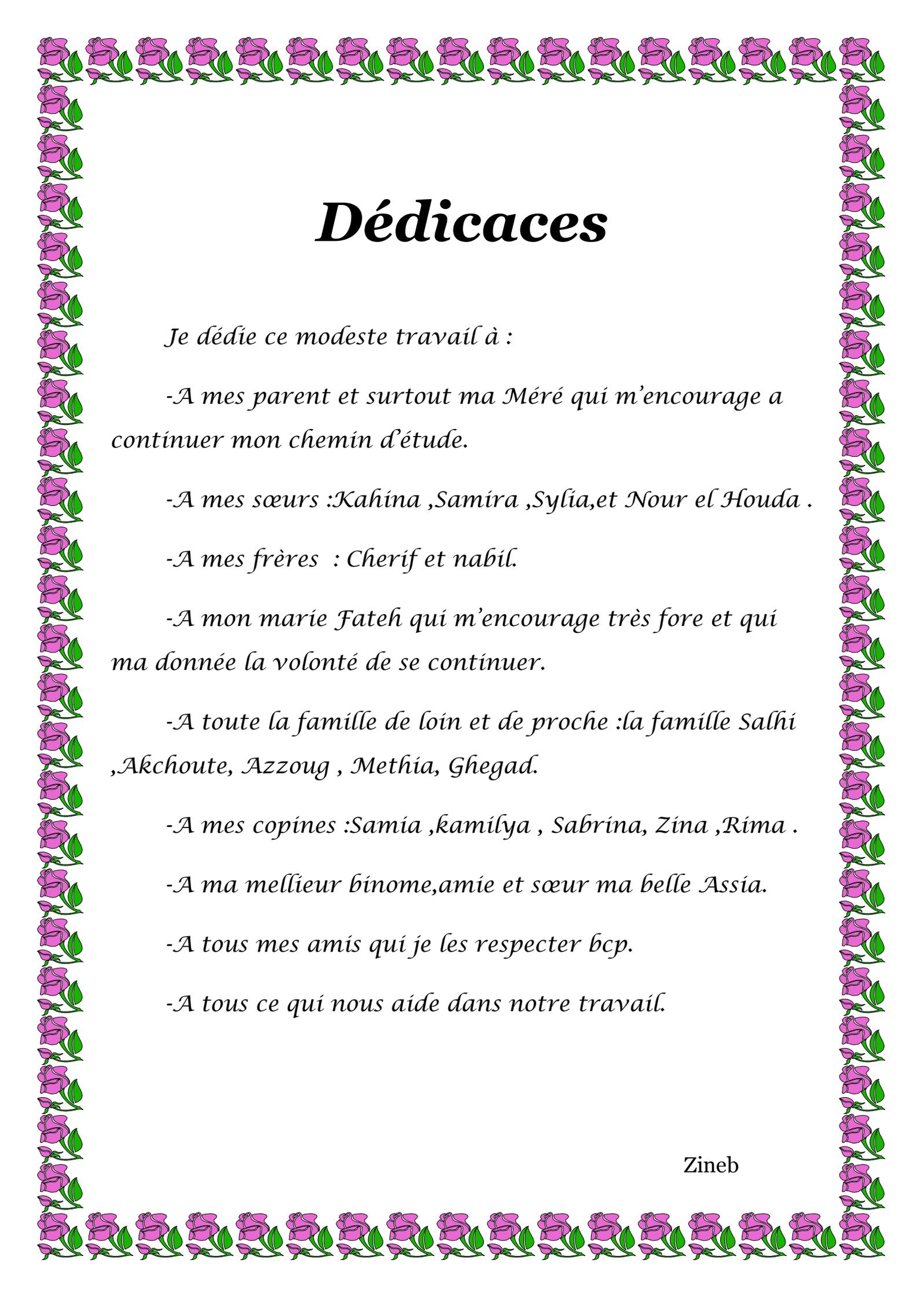
Nous remercions tous d'abord le Dieu qui nous a donné la patience et le courage pour réaliser ce modeste travail.

Nous tenons également à remercier notre encadreur pour ses conseils et ses encouragements Mr BELKHIRI M^{ed} Rida.

Et bien sûr nous remercier aussi l'ensemble du personnel dans l'entreprise privée « very net », et l'ensemble de personnel dans APC d'Amalou, pour leur aide et leur gentillesse précieuse.

Nous remercions tous ceux qui ont bénéficié de ce travail soit par la parole ou par un geste, de près ou de loin.

Enfin, nous remercions tous les enseignants qui nous ont enseignés tout au long de ce cursus.



Dédicaces

Je dédie ce modeste travail à :

-A mes parent et surtout ma Méré qui m'encourage a continuer mon chemin d'étude.

-A mes sœurs :Kahina ,Samira ,Sylia,et Nour el Houda .

-A mes frères : Cherif et nabil.

-A mon marie Fateh qui m'encourage très fore et qui ma donnée la volonté de se continuer.

-A toute la famille de loin et de proche :la famille Salhi ,Akchoute, Azzoug , Methia, Ghegad.

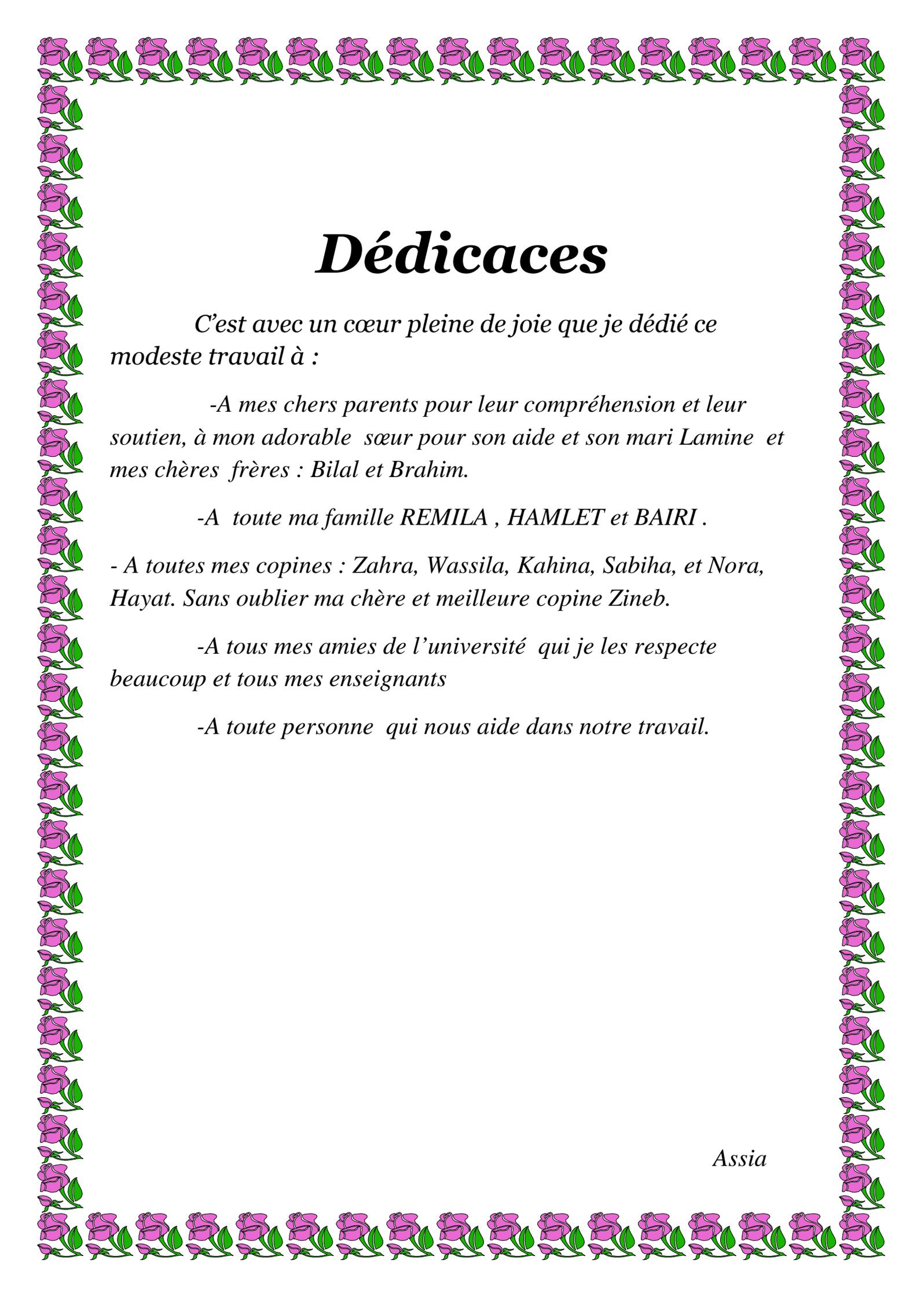
-A mes copines :Samia ,kamilya , Sabrina, Zina ,Rima .

-A ma mellieur binome, amie et sœur ma belle Assia.

-A tous mes amis qui je les respecter bcp.

-A tous ce qui nous aide dans notre travail.

Zineb



Dédicaces

*C'est avec un cœur pleine de joie que je dédié ce
modeste travail à :*

*-A mes chers parents pour leur compréhension et leur
soutien, à mon adorable sœur pour son aide et son mari Lamine et
mes chères frères : Bilal et Brahim.*

-A toute ma famille REMILA , HAMLET et BAIRI .

*- A toutes mes copines : Zahra, Wassila, Kahina, Sabiha, et Nora,
Hayat. Sans oublier ma chère et meilleure copine Zineb.*

*-A tous mes amies de l'université qui je les respecte
beaucoup et tous mes enseignants*

-A toute personne qui nous aide dans notre travail.

Assia

Liste des tableaux

N°	Titre du tableau	Page
01	La répartition des enquêtés selon les sexe.	37
02	La répartition des enquêtés selon l'âge .	38
03	La répartition des enquêtés selon la situation familiale .	38
04	La répartition des enquêtés selon le diplômes obtenu.	39
05	La répartition des enquêtés selon l'inscription a l'ANEM et DAS	40
06	La répartition des enquêtés selon l'expérience au travail.	40
07	La répartition des enquêtés selon le poste occupé.	41
08	La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrés lors de la recherche d'un travail.	42
09	La répartition des enquêtés selon leurs opinions de changer du poste du travail.	43
10	La répartition des enquêtés selon l'adéquation du poste avec le diplôme.	43
11	La répartition des enquêtés selon les stratégies adoptés pour trouver un travail.	44
12	La répartition des enquêtés selon la relations au travail.	45
13	La répartition des enquêtés selon l'insertion et l'exclusion au travail.	45

Liste des abréviations

Abréviations	Significations
RH	Ressources Humaines.
LMD	Licence, Master, Doctorat.
DEUA	Diplôme Educatif Universitaire Appliqué.
ANEM	Agence National d'Emploi.
DAS	Direction Action Sociale.
CDD	Contrat à Durée Déterminé.
CPE	Contrat de Pré-Emploi.
ESIL	Emploi Salariés D'initiatives Locales.

Sommaire

Sommaire.....
.....

Liste des abréviations.....

Liste des tableaux.....

Introduction.....

Partie théorique :.....

Chapitre I :Le cadre théorique et méthodologique de la recherche

1-Les raisons du choix du thème..... 05

2-les objectifs de la recherche 05

3-La problématique 06

4-Les hypothèses 10

5-L'analyse conceptuelle..... 10

6-La technique utilisée 13

7-Le choix d'échantillon14

Chapitre II :Le problème des jeunes universitaires diplômés dans le marché du travail.

1-Les coordinations des dispositifs d'aide a l'insertion dans l'emploi..... 17

2-Le marché du travail et le statut des jeunes en entreprise :.....17

a-Rendre lisible les diplômés.....18

b- Le diplôme de plus en plus nécessaire mais pas toujours suffisant.....19

c-Evaluation des besoins d'information pour les nouveaux arrivants.....19

3-Intégration des jeunes diplômés dans l'entreprise :.....20

a- Les différentes étapes de nouveaux diplômés dans l'entreprise	20
b- L'importance de l'intégration par les réseaux sociaux	22
4-La politique de promotion de l'emploi.....	23
5-Le chômage des jeunes diplômés en Algérie	25

Chapitre III :La présentation de lieu de l'enquête et analyse des résultats :

1-Historique:	29
a-Organisme d'APC d'Amalou.....	29
b-Organisme privé « VERY NET ».....	31
2-La structure de l'organisme	34
3-Analyse des données et interprétation des résultats	37
4-Vérification des hypothèses	47
Conclusion générale	49
La liste bibliographique	
Les annexes	

Introduction

Introduction :

Le marché du travail en Algérie ces dernières années a connu une grande crise dans ces deux facteurs principales l'offre et la demande de travail ,et surtout de la part des jeunes universitaires diplômés qui sont considéré comme un moteur humain primordiale .

Chaque années les universités Algérienne sortis des milliers des diplômés qui souhaité après leurs fin d'étude de trouvé une place dans le monde du travail, et surtout se qui concerne leurs spécialité. Mais malheureusement ces jeunes diplômés se trouve face a une grande opposition par apport à ce qu'ils souhaitent.

Puisque le travail est liée a la production, il est donc lié au stade de la jeunesse qui se caractérise par la force de données, alors on frêne cette force phisique, moral et le savoir faire et les connaissances de la jeunesse.

Les jeunes sont les catégories les plus touchées par les changements socio-économiques du pays, cela signifier que le développement d'un pays est repose essentiellement sur la disponibilité de la main d'œuvre jeune qui doit être compétente, qualifiante et performant.

Pour parler de l'emploi, on le compare toujours avec la manifestation du chômage qui est un phénomène qui risque de la pauvreté en générale pour la société et un défi pour les jeunes diplômés en particulier, aussi qui est un blocage dans l'insertion au travail.

Cependant, ces jeunes diplômés, une fois sont recrutés trouvent des difficultés a s'intégré au travail surtout au début de leurs insertion a cause d'une inadéquation entre les exigences de poste et le diplôme universitaires

Le manque de pratique et d'expériences des jeunes diplômés trouvent des difficultés à être opérationnel dans le travail, ce qui mène les jeunes à être marginalisés au sein de l'entreprise.

L'intégration en emploi est devenue un objectif de premier plan guidant les politiques et développement de service voulant agir contre l'exclusion et la marginalisation.

Donc, on est tenu d'étudier et découvrir la situation des jeunes universitaires diplômés et plus précisément leur intégration sur le marché du travail.

Pour mieux comprendre ce qu'on a cité et pour effectuer notre recherche, on a élaboré un plan de travail qui compose de trois chapitres :

Le premier chapitre : qui traite le cadre théorique et méthodologique de la recherche : les raisons et les objectifs de la recherche, la problématique, les hypothèses, analyse conceptuelle, le choix d'échantillonnage, la technique utilisée.

Le deuxième chapitre : dont on a exposé le problème des jeunes universitaires diplômés dans le marché du travail .

Le troisième chapitre : réservé à la présentation du lieu de l'enquête, l'analyse des résultats et la vérification des hypothèses.

Partie théorique

Chapitre I

Le cadre théorique et
méthodologique de la
recherche

1- Les raisons du choix du thème :

Plusieurs motivations qui nous amené a traité la question des jeunes Diplômés dans le marché du travail, qui sont entre intégration et marginalisation, qu'on peut les citer comme suit :

- L'arrivé des jeunes diplômés sur le marché du travail et leurs impact au travail.
- Etude des situations de l'intégration et la marginalisation au sein de l'entreprise algérienne et leur impact sue la vie active des jeunes en générale et les diplômés en particulier.
- Traiter la question du chômage élevé face aux nombreux sortant du l'enseignement supérieur
- La difficulté du recrutement pour les diplômés du système LMD et le sous-emploi chronique.

Les objectifs de la recherche :

Le chercheur avant qu'il commence de traité leur sujet de recherche il doit cerner ou tracer leurs objectifs à atteindre pour facilité leur recherche, alors ,nos objectifs visés sont les suivant :

- Savoir l'efficacité des jeunes diplômés el leurs importances sur le rendement des entreprises.
- Etudie le taux d'adéquation des jeunes universitaires entre leurs études et les besoins du marché du travail.
- Etudie le processus du recrutement des nouveaux diplômés et leurs adaptations au travail.
- La description de la situation des jeunes universitaires (intégration et marginalisation) sur le marché du travail.

3- La problématique :

L'emploi constitue la principale forme de l'insertion sociale, le plus sur le facteur d'amélioration des conditions de vie et de prévention contre le risque de pauvreté et de vulnérabilité et le révélateur le plus approprié pour évaluer le niveau de cohésion sociale dans un pays.

A l'instar des autres pays du monde, la crise d'emploi, est plus particulièrement l'emploi des jeunes, constitue un sujet important capital et d'une sensibilité politique extrême.

L'emploi de jeunes en Algérie représente le secteur essentiel pour le pays. Le secteur public représente un secteur très important pour la création des postes d'emploi au niveau des orientations économiques sociales et politiques de l'Etat après l'indépendance. Cette politique repose essentiellement sur la production dans le secteur économique et productif qui repose sur la disponibilité de la main d'œuvre qui occupe des postes permanents, cette politique avait participé essentiellement pour absorber le chômage chose rendu possible grâce à la politique audacieuse adopté par l'Etat en ces dernier temps.¹

Le marché de l'emploi d'aujourd'hui étant perpétuel changement les formations universitaires sont tenues de s'adapter aux exigences du marché du travail à travers des réajustements qui s'imposent a fin de contribuer à la diminution du chômage de leurs diplômés².

« Chaque année plus de 120000 nouveaux diplômés universitaires arrive sur le marché de travail avec l'espoir de décrocher un emploi qui correspond à leurs formations. Les jeunes diplômés sont ainsi souvent contraints d'accepter des emplois précaires ne correspondant pas à leur formation.

¹ -BOUMAKHLOUF Mohamed, et autres « la jeune Algérienne réalité et conflits »: 190/191.

²-BOUZID Nabil, « L'interface enseignant supérieur-monde de travail en Algérie ; de quoi s'agit 'il ? »In revue de CREAD N°59 /60-1^{er} &2^{eme} trimestres, éd. CREAD.

Cependant, quelques années de la structure du marché de travail indiquent une inadéquation entre les profils de formations assurées relativement à ceux recherchés par les entreprises.

Le manque de pratique, absence de stage, aux niveaux des entreprises durant de cursus, sont autant de facteurs qui font que les jeunes diplômés trouvent des difficultés à être opérationnel.

Le thème de l'intégration en emploi à toujours fait l'objet d'une préoccupation sociale soutenue. Avec les transformations importantes du monde de travail des dernières années, l'intégration en emploi est devenue un objectif de premier plan guidant les politiques et développement de service voulant agir contre l'exclusion et la marginalisation. »¹

Il n'est pas facile de préciser ce que l'intégration en emploi signifie, ce qu'elle recouvre comme réalité et encore plus de définir ce qui est l'intégration durable en emploi.

« Le processus d'intégration du nouveaux diplômés est fondamental, en effet, y a plusieurs études montrent que la réussite d'un recrutement est souvent liée au processus d'intégration qui pourra consister en un accueil est une période d'essai accompagnée souvent par une formation ou un suivi, afin de l'aider à se familiariser avec son travail et son entreprise.

L'intégration met en jeu la relation entre un groupe et des personnes, et repose sur une adhésion à des valeurs et des normes communes qui réduisent les distances entre les individus, et qui assurent la cohésion du groupe.»²

Toute fois, si le chômage est très mal vécu par l'ensemble des chômeurs, il reste que son impacte est plus désastreux chez les diplômés universitaires. Il

¹ Séminaire de Bejaïa, 2024 .

² - PLANE, J, M, Gestion des ressources humaines, éd Dunod, Paris 2003, p : 28.

constitue pour les diplômés une roche sur la quelle le rêve d'une belle carrière et d'une promotion sociale caressée pendant leurs cursus universitaire se brise.

« Les caractéristiques du chômage dans la société algérienne c'est que elle touche une catégorie de jeunes qui ne dépasse pas l'âge de 30 ans est ca pour 46% des chômeurs qui cherchent du travail pour la première fois leurs âge ne dépasse pas 25 ans. Alors que les chômeurs non qualifiés leur taux est de 75%. Comme on a noté une augmentation du taux de chômage chez les jeunes diplômés de 80000 personnes en 1996 à plus de 100000 personnes en 2000. »¹

Dans le cadre de cette prise en conscience de plus importante et surtout vital pour l'entreprise, nous avons choisi de nous intéresser à ce thème qui reste un thème d'actualité qui est : « Les jeunes diplômés université entre l'intégration et marginalisation dans le marché du travail. »

Nous nous intéressons à cette catégorie « les jeunes diplômés » car elle joue un rôle important dans la société.

Dans ce travail, on a basé principalement sur l'étude de l'intégration et la marginalisation des jeunes diplômés. Pour le mener, on a essayé de donner des réponses au questionnement suivant :

-Comment sont les jeunes diplômés s'intégrés professionnellement dans le marché du travail ?

-Comment est-il la situation des jeunes diplômés au début de l'insertion ?

¹ -BOUMAKHLOUF Mohamed et autres, op ci t, p : 167/168.

4-Les hypothèses :

Selon GRAWIDZ Madeline :

« L'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formulé une relation entre des faits significatifs. »¹

Première hypothèses :

« Le manque d'expérience et de formation professionnelle pousse les jeunes universitaires diplômés , a utilisé des stratégies et des moyens pour s'intégré professionnellement au monde du travail. »

Deuxième hypothèse

« Les jeunes universitaires vivent la situation de la marginalisation au début d'insertion, mais ils s'intègrent relativement avec le temps.

Analyse conceptuel :

Jeune /Jeunesse : « La jeunesse a correspondu au temps de l'adolescence ; elle s'étendait sur une période relativement brève et, surtout, elle était scandée par des rites initiatiques qui le marquaient les droits el les devoirs et en ponctuaient la sortie.

La jeunesse n'est ni l'enfance, ni l'âge adulte, ni la dépendance, ni l'autonomie. C'est le temps du moratoire, de l'expérimentation d'une certains liberté, la jeunesse c'est l'investissement dans l'avenir. »²

¹- GRAWITZ Madeline, Lexique des sciences sociales, 7^{ème} édition ,Dalloz, France, 2000 .

²- Sous la direction AKOUN André et ANSERT Pierre, Dictionnaire de sociologie, éd Seuil, 1999, p:298.

Université : « un établissement public regroupant des unités (dont certains peuvent disposer des missions de la personnalité juridique) poursuivant de manière coordonnée des missions d'enseignement supérieur et de recherche. »¹

Intégration sociale : « l'intégration sociale est l'opération qui consiste à assembler leur comptabilité, ainsi que le fonctionnement du système complet. Donc, quelqu'un qui est intégré, c'est quelqu'un qui partage les normes et les valeurs d'un groupe. En outre, l'intégration sociale est le « degré d'insertion d'une personne, ayant des incapacités dans son milieu social ». »²

Marginalisation :

En sociologie : « est le fait, pour un individu ou un groupe d'individus de s'écarter de la norme de la société, de s'en exclure ou d'en être exclu avec une rupture, parfois brutale des liens sociaux. »

En économie : « est le coût que représente pour un producteur, la réalisation de la dernière unité produite, c'est-à-dire le coût d'une unité supplémentaire. »³

Marché du travail : « c'est le lieu actif de rencontre de l'offre et de la demande de travail ou d'emploi. »⁴

¹- <http://fr.m.définition.org/wiki/Université>.

²- BLOUIN Maurice et CAROLINE Bergeron, Dictionnaire de la réadaptations, Tome1 ;publication de Québec ,1995 ,p :40 .

³- www.toupie.org/Dictionnaire/Marginalisation.htm.

⁴- Dictionnaire d'économie et de sciences sociale, éd Marketing ,SA, Paris ,2005 .

L'emploi : « un emploi dans le monde de travail est assimilable à un contrat passé entre deux parties, l'employeur et le salarié, pour la réalisation d'un travail contre une rémunération, par l'exercice d'une profession, la réalisation multiples contrats implicite ou explicite dans le cadre de l'exercice d'une profession. [Une personne bénévole n'occupe pas un emploi au sens strict du terme. »¹

Diplôme : « Titre délivré par un jury, une autorité pour faire foi des aptitudes ou des mérites de quelqu'un. »²

Chômage : « Le chômage désigne un déséquilibre profond dans le marché du travail, le phénomène résulte d'une inadaptation de la population active qui offre du travail et des entreprises qui demandent du travail. »³

Chômeur : « un chômeur est une personne en âge de travailler (15ans ou plus) 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.

-Être disponible pour prendre un emploi dans le 15 jours.

-A voire cherché activement un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. »⁴

¹ - [http : // Fr . définition. Org /wiki /emploi](http://fr.définition.org/wiki/emploi).

² - Dictionnaire de Français ,éd Larousse,2008 ,p :124 .

³ - PALLET Jean,pierre,Dictionnaire d'économie ,éd eyrolle,Paris,1992 ,p :35 .

⁴ -[http://www.insee,Fr/Fr/méthodes/default.asp?page :définition /chomeur.au-sens-du-bit-htm](http://www.insee.fr/fr/méthodes/default.asp?page:définition/chomeur.au-sens-du-bit-htm),(le 06/03/2012 à 18h55).

L'entreprise : « L'entreprise est considérée comme une communauté sociale qui développe des processus identitaires et culturelles, et qui peut être source de changement sociale. »¹

Recrutement : « Ensemble des activités consistant à identifier un besoin en personnel dans l'entreprise, à faire appel au marché de l'emploi externe pour y répondre, à sélectionner parmi les candidats là où les personnes qui seront embauchées et à intégrer ces personnes dans l'entreprise. »²

6- La méthode et la technique utilisée :

a- La méthode utilisée :

« Sur un plan plus concret, le mot méthode peut se rapprocher à une façon d'envisager et d'organiser la recherche, la méthode dicte alors une manière de concevoir et de planifier son travail sur objet d'étude en particulier, elle peut intervenir d'une façon plus ou moins précise à toutes les étapes de la recherche »

On a opté la méthode qualitative pour présenter notre étude sur les jeunes universitaires diplômés sur le marché du travail, cette méthode nous permettra de recueillir le maximum d'informations afin de qualifier le phénomène.

On a fait notre enquête dans deux lieux d'étude, l'une est dans le secteur économique (entreprise privée) et l'autre dans le établissement public (l'APC).

¹-Dictionnaire d'économie, op cit, 2005 .

²- CADIW .L et autre, Gestion des ressources Humaines ,éd ,Dunod,1997 ,p174 .

b-La technique utilisée :

Les techniques de recherche sont des moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité .

Dans notre recherche nous avons utilisée une seul technique qui est :

L'entretien :

« L'entretien présente un type de communication assez particulier .Il est suscite, voulu, d'un côté, plus ou moins accepter ou subi de l'autre .Il a un but précis et met en présence des individus qui en général ne se connaissent pas. Il repose sur l'idée que pour savoir ce que pensent les gens, il suffit de leur demander »¹

L'entretien :

« Est une relation sociale, particulière, voire artificielle, entre au moins deux personne qui ont chacune des caractéristiques sociales multiples (âge, position sociale, sexe, scolaire ...) elles sont plus précisément dans un rapport de pouvoir, comme le montre le négociation du lieu et du moment de l'entretien »²

7-L'échantillonnage :

Selon Mourice ANGERS « l'échantillon est un ensemble d'éléments d'une population donnée »³

➤ Le choix d'échantillon :

La population étudiée contienne de 20 jeunes diplômés, on a (09)

¹- GRAWITZ Madeline, Méthodes des sciences sociales, 11eme éd, Dalloz ,2001 ,p :57 .

²- GAY Thomas, L'indispensable de la sociologie, Studyrama, 2004,p :86 .

³- ANGERS Mourice ,Initiation pratique a la méthodologie des sciences Humaines ,éd Casbah ,Alger,1997 .

échantillon dans le secteur privé parmi (90) qui nous intéresse notre sujet et (11) échantillon dans le secteur public parmi (203), on a fait notre choix au hasard dans les deux lieux d'étude pour avoir plus d'informations et pour distingué et découvrir la différence qu'il existe entre les deux secteurs s'il ya une différence.

On a fait notre choix au hasard, puisque on a trouvé la difficulté de choisir les jeunes universitaires diplômés parmi un effectif des jeunes qui ont des différents diplômes (diplôme en CFPIA, Centre des formations,...).

Chapitre II

Le problème des jeunes
diplômés dans le marché du
travail

1-Les coordinations des dispositifs d'aide a l'insertion dans l'emploi :

La recherche d'un emploi a l'issue des études serait certainement facilitée si le travail d'orientation et d'aide aux choix professionnels s'effectuait, comme nous venons de proposer tout au long des études, beaucoup d'étudiants se trouvent démunis sur le marché du travail et plus globalement dans la vie sociale.

« Ne disposant souvent que de faibles revenus, voire d'aucun revenu, ils ne bénéficient plus des avantages qu'offre le statut étudiant, et pas encore de ceux qui sont habituellement proposés aux adultes. Pour ceux qui ne disposent pas d'un diplôme prestigieux ou /et d'un réseau rationnel étendu, cette phase peut s'avérer particulièrement délicate. Elle peut se traduire par une demande d'aide accrue à l'égard de la famille proche, alors même que ses jeunes aspirent à accroître l'indépendance qu'ils ont commencé à acquérir pendant leurs études. C'est souvent au cours de cette période que se révèlent des différences sociales que la condition d'étudiant tendait à masquer derrière l'apparence des modes de vie communs et des préoccupations partagées dans la communauté étudiante.

S'il faut se garder de toute génération une partie des jeunes issues de l'enseignement supérieur se trouvent provisoirement, mais ce provisoire peut parfois durer plusieurs années, dans une situation qui n'est guère plus favorable que celle des jeunes issues des filières plus courtes à vocation professionnelle voire de jeunes sortant sans aucun diplôme. »¹

2- Le marché du travail et le statut de jeune en entreprise :

Le marché du travail connaît depuis la seconde guerre mondiale de profonds bouleversements, alors que la population active s'est répartie durant de longues

¹- [http:// www.bief.be/Insertion/Emploi/.html](http://www.bief.be/Insertion/Emploi/.html).

années dans les secteurs primaire et secondaire (agriculture et industrie) elle tend aujourd'hui à être soumise à une « tertiarisation ». En 1999, deux tiers des emplois en France sont consacrés à des activités de service ? Dans le même temps le nombre d'actif est en augmentation croissante, les effectifs concernés passent de plus de .

« Le statut de jeune en entreprise, en tant que « travailleur » il bénéficie des dispositions applicables à l'ensemble des salariés dans la mesure où elle ne sont pas contraires à celles qui sont liées à sa situation de jeune en première formation.

Il ne peut dès lors être exclu par une disposition générale, en tant qu'apprenti, du champ d'application d'une convention collective, d'un accord collectif, d'un usage ou d'un engagement unilatéral de l'employeur. ¹»

a-Rendre lisibles les diplômes :

« Comme y conduit la démarche de validation des acquis de l'expérience qui ne peut se passer d'un référentiel montrant le lien entre les connaissances et les objectifs professionnels ou comme y invitent la démarche européenne visant à créer des « supplément aux diplômes » lisible d'un pays à l'autre, est aujourd'hui une nécessité à laquelle les universités ne se soumettent que très lentement à la mise en place du système dit de « LMD » devrait être l'occasion pour chacune d'elle de mener une campagne d'information systématique auprès des employeurs sur les nouvelles modalités d'organisation des études et des diplômes et de traduire en terme concret par exemple sous forme de fiches accessibles via internet les aptitudes, connaissances et compétences qu'atteste l'obtention des diplômes »²

¹ - Ibid.

² - <https://www.diplôme.html>.

b- Le diplôme de plus en plus nécessaire mais pas toujours suffisant :

« Au delà des caractéristiques de la période que nous traversons ,la croissance du chômage des jeunes issus de l'enseignement supérieure va a l'encontre d'une conviction largement partagée :l'obtention d'un diplôme et en particulier un diplôme de l'enseignement supérieure ,apparaît généralement comme un des moyens les plus sûrs de se prémunir contre les difficultés d'insertion dans l'emploi .Il est vrai que le chômage des jeunes touche avant tous ceux qui sont sortis de l'école avec un faible niveau de qualification ,voire sans aucune qualification .

Quelle que soit la conjoncture économique, les inégalités en matière d'accès a l'emploi entre les jeunes selon leurs niveau de sortie du système éducatif sont peu prés constantes.

Toute dégradation de l'insertion des jeunes issus de l'enseignement supérieure ,fut-elle conjoncturelle ,remet donc en cause le sentiment de sécurité lié au fait d'avoir accompli avec succès un parcours dans l'enseignement supérieure .Pour ces jeunes comme pour leur famille ,l'expérience du chômage est d'autant plus fréquemment source de désillusion que l'investissement dans les études est liée a l'espérance d'un statut et d'une protection contre les aléas des début de la vie professionnelle . »¹

c-Evolution des besoins d'information pour les nouveaux arrivants :

La première préoccupation de la plupart des nouveaux arrivants est de devenir rapidement efficace dans les fonctions qui leur sont attribuées .C'est cela qui justifié leur emploi .Ils sont également soucieux de connaitre les codes de comportements locaux pour ne pas commettre trop de faux pas (rôle à tenir). Ils s'aperçoivent rapidement que pour atteindre ces objectifs, ils ont besoins de

¹- Chrome://diplôme%20%20 et20necessaire.

connaître les équipes en place et de s'introduire au moins dans un réseau social (groupe collègues par exemple). Cela leur permettra d'obtenir des informations précises. Lorsque les nouveaux arrivants deviennent efficaces dans leur travail, ils sentent qu'ils gagnent en légitimité. Leur survie dans l'entreprise semble assurée. Ce n'est qu'à ce moment qu'ils s'intéresseront aux informations plus générales sur l'organisation.¹

3-L'intégration des jeunes diplômés dans l'entreprise :

La préoccupation de sensibilisation aux choix professionnels et à l'insertion ne devrait pas être une préoccupation ponctuelle à l'occasion d'un stage ou d'une session d'aide à la recherche d'emploi en fin d'étude, mais devrait être intégrée dans les cursus de formation eux-mêmes.

« La réussite et l'intégration dépendent de la qualité d'accueil et de suivi d'adaptation surtout durant la période d'essai. L'entreprise doit respecter soigneusement la procédure d'accueil qui a un rôle essentiel dans l'intégration du nouveau diplômé. »²

a- Les différentes étapes d'intégration du nouveau diplômé dans l'entreprise :

1- L'accueil :

L'accueil consiste en une présentation de l'entreprise, des personnes et des activités du poste ou du département d'affectation.

Il s'agit alors d'établir un mécanisme de socialisation dans l'organisation, réduisant ainsi l'anxiété chez le nouvel employé, puisqu'il est confronté entre autres, à l'initiation par ses collègues et à son environnement.

¹- LACAS Delphine et PERROT Serge, L'intégration des nouveaux collaborateurs, édition Dunod, Paris, 2010, p :84.

²-PERETTI, J, M, Gestion des Ressources Humaines, 5^{ème} éd, Vuibert, Paris, 2008.p :95.

« Certaines entreprises remettent des procédures d'accueil et confie le nouveau diplômé à un tuteur qui est chargé de suivre et de conseiller chaque nouveau arrivé pendant sa période d'adaptation, il lui fait visiter tous les secteurs de l'entreprise, il lui fournit toute documentation utile et toute information afin qu'il puisse accomplir sa mission et de se familiariser rapidement avec son milieu du travail, il l'aide à résoudre les problèmes pratiques et psychologiques qu'il rencontrer, comme il le met en contacte avec toute personne ou organisme extérieur à la société susceptible de faciliter son adaptation. »¹

En dépit de l'utilité d'avoir une procédure formelle d'accueil, peu d'organisation en possède une dans la pratique, pourtant, un programme formel d'accueil du nouvel employé peut engendrer un sentiment d'appartenance et d'estime.

« L'accueil se limite à quelques opérations et se prolonge généralement par une phase beaucoup plus longue d'intégration ».²

Néanmoins, cette procédure ne suffit pas, le nouveau diplômé a besoin d'une période d'essai.

2- La période d'essai :

Elle débute des l'entrée en services de nouveau diplômé et se décompte ensuite en temps de travail effectif « c'est une période de formation ou de travail dans un contexte professionnel précis de manière à s'assurer que les capacités et les aptitudes d'une personne correspondent aux exigences d'un emploi spécifique ».³

¹ -Ibid. p : 98.

² -PERETTI, J, M, Op, cit, p : 98.

³ -<http://www.bief.be/enseignement/publication/savoir.html>.

Mais cette période est souvent négligée par les employeurs qui la considèrent une période blanche.

Par principe, la période d'essai ne se présume pas et doit être prévue dans le contrat de travail. En Algérie lorsque la durée de la période d'essai n'est pas réglementée par les textes légaux « n'est pas fixée impérativement par la loi ou les conventions collectives. », elle est en principe déterminée librement par les parties sous réserve des limites légales.¹

Dans le cadre du contrat à durée déterminée (CDD), l'existence d'une période d'essai nécessite obligatoirement une clause spécifique dans le contrat de travail.

b-L'importance de l'intégration par les réseaux sociaux :

« Une démarche importante pour un nouveau arrivant est de prendre un contact avec ses collègues, ses supérieurs hiérarchiques, et plus généralement avec tous les membres de l'organisation. Un salarié bien intégré dispose d'un réseau social.

Il a été démontré que les nouveaux arrivants qui multipliaient les contacts avec les autres, s'adaptaient plus efficacement à leur emploi et à leur organisation que les autres. Les relations interpersonnelles offrent un accès à des informations non écrites et souvent très utiles pour comprendre l'environnement. Elle permet aussi aux nouveaux arrivants de se constituer un réseau de soutien social, à l'intérieur de l'organisation, qui pourra être mobilisé en cas de difficulté. Pour la majorité des salariés, la qualité des relations humaines avec les collègues constitue une forte source de motivation au travail. Lorsque une évolution de carrière est désirée, les relations humaines dans le cadre du travail sont (constitué) construites avec un double objectifs : obtenir un soutien social

¹-Ibid.

mais aussi se constitué un réseau professionnel pour obtenir des informations stratégiques. »¹

4- La politique de promotion de l'emploi :

« Depuis 1989, le gouvernement, devant la rapide montée du chômage va initier d'importants programmes de promotion de l'emploi, en direction des jeunes sans emploi. »²

« Les décennies 2000 est caractérisée par l'amélioration des recettes de l'Algérie et de retour de la relance économique qui encourage les créations d'emploi. Un certain nombre de programmes de lutte ont été initié. Des dispositifs de « promotion de l'emploi » ont concerné les différentes catégories des chômeurs : les jeunes (ESIL : Emploi Salariés d'Initiatives Locales, TUPHIMO : Travaux d'Utilité Public à Haute Intensité de la Main d'Œuvre, CPE : Contrat de Pré-Emploi.), les travailleurs compressés et les jeunes primo-demandeurs (création de micro-entreprise et enfin les micros crédits. Une série de nouvelle structure ont vue le jour pour assurer la mise en œuvre de ces objectifs : ADS, ANSEJ, CNAC. »³

« La demande d'emploi en Algérie a enregistré de profonds mutations toute au long des dernières décennies sous l'effet des modifications que la population à connues dans sa structure, sa partie active et ses comportements ont concerné les différentes catégories sociales avec respectivement :

-La venue en nombre croissant des femmes sur le marché de travail.

¹ -LACAZE Delphine et PERROT Serge, l'intégration des nouveaux collaborateurs, éd, Dunod, Paris 2010 p : 136.

² -Ibid. p : 12.

³ -FOURCADE Bernard, « Les observatoires de l'emploi et de la formation professionnelle au Maghreb : outil d'accompagnement des transformations du marché du travail et la formation professionnelle ? » In revue européenne de formation professionnelle N° 37, 2006/1 p : 93.

- L'important chômage des jeunes en générales.
- Le chômage croissant des diplômés.
- Le retour des retraités sur le marché.
- La réapparition de travail des enfants. »¹

« L'emploi : Avec les années quatre-vingt, les entreprises ont appris à gérer les emplois du personnel autrement que par le seul contrôle des flux et des modalités de recrutement, et du contrat de travail, comme c'était le cas dans les périodes antérieures. Les techniques d'analyse des besoins et des qualifications dans une perspective de gestion prévisionnelle des emplois, afin d'éviter les vagues de licenciement économique, ont été à l'origine de cette gestion de l'emploi, qui apparaissait en fait comme une technique supplémentaire de GRH.

La gestion de l'emploi intègre alors dans ses outils, les programmes de formations, d'adulte, de gestion des âges, d'aménagement du temps de travail, d'insertion des jeunes en contrat emploi-solidarité (CES), ainsi que la prise en compte de multiples formes d'emploi atypiques à temps partiel, stage, contrat à durée déterminée. De la précarité à la reconversion en passant par la gestion prévisionnelle et la gestion des sur effectif, la préoccupation de l'emploi envahit progressivement, la gestion des ressources humaines en lui imposant des logiques d'exclusion en contradiction de plus en plus forte avec volonté de mobilisation et d'intégration par le groupe et le métier . »²

« Etudier de nos jours la réalité humaine des entreprises conduit à rencontrer à tous moments cette construction sociale sous-jacente de sociabilité collective dont le résultat est de produire communauté spécifique, à la fois

¹ -Ibid. p : 7/8.

² SAINSAULIEU Renaud, Sociologie de l'entreprise, 2^{ème} éd, revue et mise à jour, PRESSES DE SCIENCES PO et DALLOZ, juin 1997, France, p : 80.

présentes au cours des rapports de travail d'une entreprise, mais également ancrées sur la spécialité sociale et culturelle d'une région ou d'un environnement local. Ces communautés fondent l'interdépendance, entreprise-société sur un ensemble de représentations collectives de valeurs et de symboles concernant un acteur social complet, travailleur certes, mais également habitant, citoyen, parent, consommateur et animateur de la vie sociale. »¹

5-Le chômage des jeunes diplômés :

« Le taux du chômage des diplômés du supérieure, selon les enquêtes menées, est passé de 11,9% en 1992 à 19,07 en 1997 .Parmi les diplômés universitaires au chômage en 1998,on relève 48% licenciés,35% d'ingénieurs ,et 17% de poste gradués.

Le chômage des diplômés semble être un paradoxe dans une économie qui fonctionne encore avec une proposition importante par apport a la population globale au chômage en Algérie ,mais il a induit deux phénomènes particulièrement préjudiciables :la dévalorisation sociale des diplômes ,la réussite sociale n'apparaissant plus nécessairement liée a la réussite scolaire et l'impulsion d'un fort courant d'émigration des jeunes diplômés vers l'étranger. »²

Pour les personnes victimes du chômage, il entraîne une perte d'identité sociale et de détérioration des conditions de la vie notamment chez les jeunes, ce qui les pousse souvent à la révolte.

¹ -Ibid. p : 190/191.

²- MUSSETTE Said,ISLI Mohamed Arezki et HAMMOUDA Nour Eddine,(Evaluation des effet du PAS sur le marché du travail en Algérie)In revue du CREAD n°46 /1998 ,p :22.

Pour ces raisons, la maîtrise du chômage apparaît comme une condition incontournable pour garantir la paix sociale et le progrès économique.

Pour réduire l'ampleur du chômage, les pouvoirs publics lui ont souvent réservé une place importante dans les différents plans de développement. Dans ce cadre, de nombreuses actions et dispositifs en direction des jeunes diplômés sont mises en place ces dernières années. Parmi celles-ci, nous citerons les mesures visant le développement des alternances comme : Le pré-emploi, les dispositifs de création des micro-entreprises, les structures d'accompagnements et de formations (centre d'incubations, maisons de l'entreprenariat).

Mais force est de constater que malgré les efforts déployés, le taux de chômage reste important notamment chez cette frange de jeunes. En effet, plus de 21,3% des chômeurs ont moins de 25 ans, trois chômeurs sur quatre sont âgés de moins de 30 ans et 86,7% ne dépassent pas les 35 ans.

« Des chiffres qui parlent d'eux-mêmes et qui viennent confronter le rapport de la Banque mondiale de l'année 2010. Ce dernier révèle que trois sur quatre jeunes diplômés algériens de moins de trente ans sont chômeurs. En effet, sur les 120 000 diplômés qui quittent chaque année les bancs des universités du pays, 50 000 se retrouvent sans travail, soit 40%. Les jeunes diplômés sont ainsi souvent contraints d'accepter des emplois précaires, ne correspondant pas à leurs formations.

Cependant, quelques données de la structure du marché du travail indiquent une inadéquation entre les profils de formations assurées relativement à ceux recherchés par les entreprises. Des chefs d'entreprises se plaignent de ne pas trouver sur le marché du travail des compétences que l'évolution de la technologie et des formes de concurrence leur imposent.

La transversalité, la polyvalence sont des maîtres mots des gestions modernes. Or, les formations proposées par l'université algérienne ne favorisent

pas ces aptitudes .Il semble que les programmes des formations universitaires n'évoluent pas au même rythme que l'évolution de l'environnement. Autrement dit, il existe un véritable problème d'adéquation entre la formation donnée à l'université et les attentes des chefs d'entreprises. »¹

¹ [https://fr.m.le chômage des jeunes.org](https://fr.m.lechomage.com), marché de travail.

Partie pratique

Chapitre III

Présentation de lieu de l'enquête

B-Historique de la commune d'Amalou :

La commune est la plus petite division organique du pays. Le code communal donne une définition très large ; elle est proche de la vie des citoyens, elle est ainsi le cadre naturel de leur activités dans la vie scolaire, c'est pourquoi, elle doit satisfaire les besoins essentiels de ses habitants. Elle doit notamment gérer les services obligatoires qui lui incombent : état civil, Santé, sécurité, voirie, enseignement ...etc.

Par les multiples attributions qui lui ont été confiée dans les domaines économiques, sociaux et culturels elle exerce un rôle de création, de coordination d'orientation et de contrôle des activités économiques implantées sur son territoire.

A l'origine, Amalou avait pour dénomination « douar » rattaché à la commune d'Akbou. A partir de 1957 la commune d'Amalou fut créée à l'instar de celles de Bouhamza et Tamokra dont les sièges se trouvaient à Amalou dans la mesure où il n'existait pas de locaux administratifs et ce ; jusqu'au 5 juillet 1962 date à laquelle chaque commune s'est vue dotée d'un siège autonome.

En 1963, la fusion des trois communes a donné naissance à la commune de Mahfouda dont le siège se trouvait à Amalou. En application de la loi N°84/09 du 04 février 1984 relative à l'organisation territoriale du pays, la commune de Mahfouda a été divisée en trois, à savoir : Amalou, Bouhamza et Tamokra.

Bien que considérée comme étant la commune mère, Amalou est confrontée à plusieurs problèmes à l'instar des communes limitrophes.

La commune d'Amalou fait partie de la Daïra de Seddouk au sud de la wilaya de Béjaïa. Elle a pour limites :

Au Nord, la commune de Seddouk

A l'Est, la commune de Beni Maouche

Au Sud, la commune de Bouhamza

A l'Ouest, l'Oued Soummam qui la sépare d'Akbou

Dans son ensemble, la commune d'Amalou est une région montagneuse. Elle est comprise entre la rive gauche de la vallée de la SOUMMAM et les montagnes de Taourirt Barbacha.

D'une superficie totale de 57,14 KM, elle présente du point de vue physique les aspects suivants :

A l'Ouest, une plaine alluviale, la vallée de la Soummam, inondable en période de crues.

A l'Est, une zone montagneuse constituée par les formations schisteuses au sud par les cailles de Djebel Gueldamane.

La commune d'Amalou est composée de l'agglomération chef-lieu Amalou, d'agglomération secondaire dont Biziou Ighil N'tala, Beni Djemhour, Beni Djaad, Tighermine, , et de zones éparses (village).

L'agglomération chef-lieu Amalou se situe au sud de la commune à une distance de 15 KM du chef lieu de Daïra (Seddouk) et à 70 KM du chef-lieu de la wilaya(Béjaïa).

Bref historique de l'Entreprise

En 2000 :

Démarrage sous statut « personne physique », dans le cadre du dispositif ANSEJ.

Financement : Triangulaire.

Capital de départ : 1 800 000 DZD

Apport personnel : 250 000 DZD

Concours bancaire : 1 100 000 DZD (Prêt sur 5 ans)

Soutien ANSEJ : 450 000 DZD

Effectif = 3 (le gérant inclus)

Locaux : Atelier de 200m² (loué auprès d'un particulier).

Production : Artisanale.

Commercialisation : Vente en porte à porte, ainsi qu'en boutique.

Zone de chalandise : Communes limitrophes.

Clientèle : Epiceries – Quincailleries – Magasins d'articles ménager – Particuliers.

Produits : Crésyl noir – Eau de javel – Esprit de sel – Gel détartrant – Désinfectant.

Jusqu'en 2003, l'entreprise a vécu sur ces caractéristiques.

Son portefeuille client oscillait entre 50 et 100 clients. Pour un chiffre d'affaire inférieur à 800 000 DZD.

Création et dépôt de la marque **Javel D'OZ**.

2003 :

- Abandon de la distribution auprès des détaillants. En raison des lourdeurs de gestion, du rapport négatif entre les efforts et le volume des ventes.
- Mise en place d'une distribution via les grossistes.
- Elargissement de la distribution hors wilaya.
- Référencement auprès d'une centaine de grossistes.
- Chiffre d'affaire annuel aux alentours de 1000 000 DZD.
- L'effectif passe à 7 personnes, gérant inclus.
- En 2006, l'effectif atteindra 19 personnes.

2007 :

- Transformation du statut de l'entreprise, en SARL au capital de 108 000 DZD.
- Accueil de nouveaux associés. (A ce jour ce sont toujours les mêmes).
- Chiffre d'affaire annuel supérieur à 1 000 000 DZD.
- Effectif à 19 personnes.

2009 :

la fin 2009, La demande est largement supérieure à l'offre de l'entreprise.

- Décision d'automatisation de la production.
- Une longue période de prospection de nouveaux locaux commence. Elle s'étendra jusqu'en milieu de 2010.
- Parallèlement, il est décidé d'abandonner toute la gamme de produit et de ne se concentrer que sur la production d'eau de javel en conditionnement en flacon de 0,9L.

2010 :

- Occupation de nouveaux locaux sur la ZAC d'Akbou.
- Réalisation de travaux.
- Installation d'une ligne de production automatisée.
- Démarches administratives diverses, notamment investissement ANDI.
- La production continue de se faire à Béni-Maouche.
- Il ne s'agit donc pas d'un transfert, mais bel et bien d'une création d'une nouvelle unité de production.
- Augmentation du capital à 31 500 000 DZD.

2011 :

- Début de la production sur le nouveau site.
- Mise en place d'un réseau de dépositaires.
- Maillage national.

2012 :

- Installation d'une ligne semi-automatique pour conditionnement en alternance entre flacon 2L et jerrican 5L. ;
- Passage en équipe 3X8
- Effectif total de 60 personnes.

2013 :

- Création d'une ligne semi-automatique de conditionnement jerrican 5L.
- A fin 2013, il y'a donc trois ligne de production :
 - Ligne pour conditionnement en flacon 0,9L
 - Ligne pour conditionnement en flacon 2L
 - Ligne pour conditionnement en jerrican 5L

2014 :

- Mise en place d'un nouvel organigramme
- Ouverture d'un bureau de liaison commercial sur Alger

VERY NET



- Développement des compétences du personnel.
- Effectif total de 80 personnes.

ORGANIGRAMME DE LA COMMUNE D'AMALOU

Article premier :L'organisation administrative des services de la commune d'Amalou est modifiée comme suit :

I- Secrétariat Général :

I-1-Bureau de la synthèse, conception et méthodes

I-2-Bureau des statistiques et archives

II-Service de la réglementation générale et de l'animation locale :

II -a Bureau de la réglementation générale, de la population et Elections :

II-a-1 section de la réglementation générale

II-b-2 section d'état civil

II-c-3 section Election

I-b Bureau de l'animation locale :

I-b-1 Section Education ,culture et statistiques

I-b-2 Section de la jeunesse ,sport et du mouvement associatif

III- Service des affaires juridiques et de l'action sociale :

III-a Bureau des affaires juridiques :

III-a-1 Section contentieux

III-a-2 Section du foncier

III-b Bureau de l'action sociale :

III-b-1 Section filet sociale et Emploi de jeunes

III-b-2 Section santé

IV- Service des affaires financières et de l'action économique :

IV-a- Bureau des affaires financières :

IV-a-1 Section finances et comptabilité

IV-a-2 Section Action économique et marchés

IV-b- Bureau des moyens généraux

IV-b-1 Section Parc

IV-b-2 Section Magasin

IV-c- Bureau des ressources humaines :

IV-c-1 Section personnel

IV-c-2 Section formation et planification

V- Service Urbanisme, Logements et équipements :

V -a- Bureau de l'urbanisme :

V- a-1 Section urbanisme

V- a-2 Section Habitat et travaux publics

V-b- Bureau de l'équipement et de la planification :

V-b-1 Section des études ,maintenance et entretien des bâtiments

V-b-2 Section des programmes et marchés

VI- Service des eaux et de l'aménagement rural

VI -a Bureau Gestion des Eaux

VI-a-1 Section Equipements hydrauliques&Entrtien

VI-a-2 Section Administration et Information

VI -b Bureau de l'aménagement rural :

VI-b-1 Section Gestion des Ressources en Eau

VI-b-2 Section Gestion des Travaux Neufs

Article deuxième : Le Secrétaire Général de la commune d'Amalou et le receveur intercommunal de Seddouk sont chargés ,chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent qui sera soumis à l'approbation de Monsieur le Wali de la Wilaya de Béjaia.

3-Analyse des données et interprétation des résultats :

Tous les données et les résultats recueillis dans le lieu de l'enquête, et les caractéristiques de notre population d'étude sont présentés dans les tableaux suivants :

Tableaux n° 01 :La répartition des enquêtés selon le sexe

Sexe	Effectifs	secteur privé	secteur public
Masculin	08	02	06
Féminin	12	07	05
Total	20	09	11

D'après les données que nous avons recueillies sur terrain , de notre enquêtés de 20 personnes, on constate que le nombre des hommes dans le secteur privé (07) est inférieur au nombre des femmes(02),par contre dans le secteur public ,le nombre des hommes (05)est inférieur au nombre des femmes (06).

Tableau n° 02 : La répartition des enquêtés selon l'âge :

Age	Effectifs
[25 - 30]	07
[31 - 36]	10
[37 - 42]	03
Total	20

Ce tableau montre que notre population d'étude est jeunes, on a (07) enquêtés entre l'âge [25-30], la majorité des enquêtés (10) entre l'âge [31-37], et (03) enquêtés entre l'âge [38-43].

On peut dire que le marché du travail demande une catégorie très jeune qui sert à réaliser leurs besoins organisationnels.

Tableau n° 03 : la répartition des enquêtés selon la situation familiale :

Situation familiale	Effectifs
Marie	06
Célibataire	14
Total	20

Notre population d'étude compose de deux (02) catégorie : la première catégorie sont marie(es) ,et la deuxième sont célibataires. D'après les données on a (14) marie(es) et (06) célibataires .

La majorité sont marie(es) puisqu'ils ont stable dans leur poste du travail et ont une bonnes rémunération qui garantie les bonnes conditions de vie .

Tableau n° 04 : la répartition des enquêtés selon le diplôme obtenu :

Diplôme obtenu	Effectifs
Licence	07
DEUA	06
Master	01
Licence +Formation	02
DEUA +Formation	02
Master +Formation	01
I ingénieur	01
Total	20

On constate d'après ce tableau que notre enquêtés ayant différents diplômes universitaires. (07) enquêtés ont obtenus un diplôme de licence, (06) enquêtés dans DEUA, (1) enquêté au master. On a aussi qu'ont un diplôme plus formation : (02) enquêtés ont licence + formation, (02) enquêtés ont DEUA+formation, et (01) enquêtés master +formation, et en fin on a un seul Ingénieur.

Donc, on remarque que les entreprises (marché du travail) donnent une importance au diplôme, et aussi aux formations qui sont un facteur essentiel qui peut orienter les capacités, les performances et la compétence des personnes.

Tableau n° 05 : La répartition des enquêtés selon l'inscription a l'ANEM et DAS

Catégories	Effectifs
Inscris à l'ANEM	14
Inscris à la DAS	06
Total	20

D'après les données de ce tableau, on a (12) enquêtés qui sont inscrits à l'ANEM ,(04) enquêtés inscrits à la DAS ,et qui ne sont pas inscrits on a (04).

Les enquêtés qui ont bénéficié ou inscrits aux dispositifs de l'Etat acquis des expériences qui facilite l'insertion au monde de travail.

Tableau n° 06 : La répartition des enquêtés selon l'expérience au travail :

Expériences	Effectifs
[1 an - 3 ans]	10
[4 ans - 6 ans]	05
[7 ans - 09 ans]	03
Pas d'expérience (nouveaux)	02
Total	20

Ce tableau explique la période d'expériences des enquêtés dans leurs travail, on a (10) enquêtés entre [1an – 3ans],d'expérience ,(05) enquêtés

entre [4ans -6ans] d'expérience, (03) enquêtés entre [7ans -10ans] d'expérience, et on a (02) nouveaux enquêtés qui ont pas des expériences.

Cela explique que la durée d'expérience au travail influe positivement sur la personne et l'entreprise elle-même, ou se réalise les objectifs.

Tableau n° 07 : La répartition des enquêtés selon le poste occupé :

N°	Poste occupé	Secteur
01	Responsable des RH	PRIVÉ
02	Assistante de direction	
03	Chargé gestion administrative des RH	
04	Responsable de l'unité	
05	Responsable approvisionnement logistique	
06	Responsable de la maintenance	
07	Chimiste industriel analytique	
08	Chimiste industriel analytique	
09	Chimiste industriel analytique	
10	Service des affaires économiques	
11	Technicien supérieur en statistique et de l'administration territoriale	
12	Gestion des salaires	
13	Juriste (services et bureaux	

14	Inspecteur principale d'hygiène	PUBLIC
15	Médecin vétérinaire de l'administration territoriale	
16	Chargé de la gestion administrative et fournir des filés sociales	
17	Conseillé association	
18	Archiviste documentariste	
19	Conseillé des activités culturelles et sportives (C.C.S)	
20	Assistante archiviste documentariste	

On constate que tous les enquêtés ont un niveau universitaires.

Tableau n°08 : La répartition des enquêtés selon les difficultés rencontrés lors de la recherche d'un travail :

Opinions	Effectifs
Qu'n'ont pas des difficultés	08
Qu'ont des difficultés	12
Total	20

Ce tableau montre que (08) enquêtés qu'n'ont pas des difficultés lors de la recherche d'un travail contre (12) enquêtés qu'ont trouvé les difficultés.

Cela explique que la recherche d'un travail nécessite de faire face aux obstacles rencontrés .surtout les nouveaux arrivants lors de leur premier rendez-vous au travail.

Tableau n°09 : La répartition des enquêtée selon leurs opinions de changé du poste du travail :

Opinions	Effectifs
Oui	12
Non	08
Total	20

D'après les données de se tableau, la majorité des enquêtés (12) veulent de changer leurs poste du travail, contre (08) enquêtée qui ne veulent pas de changé du poste.

D'après ces données on constate que ceux qui veulent changé du poste du travail ne sont pas satisfait de leur poste ou a l'entreprise elle-même.

Tableau n°10 : La répartition des enquêtés selon l'adéquation du poste avec le diplôme obtenu :

Opinion	Effectifs
Adéquate au diplôme	12
Non adéquate au diplôme	08
Total	20

Ce tableau montre que la plupart des enquêtés ont occupé un poste adéquate a leurs diplôme avec le nombre (12), contre (08) enquêtés n'occupent pas un poste adéquate a leurs diplôme.

Pour ceux qu'ont adéquate a leurs diplôme savent bien gérer leur travail et développent leurs capacités par apport aux exigences de leurs poste du travail ,et être face aux obstacles qui peuvent rencontrés dans l'entreprise.

Tableau n°11 : La répartition des enquêtés selon les stratégies adoptées pour trouver un emploi :

Stratégies	Effectifs
Concours	10
Demandes du travail	09
Stage pratique	01
Total	20

D'après ce tableau ,on remarque que notre enquêtés ont utilise (03) stratégies, on a (10) enquêtés qui ont trouvé un travail par des concours,(09)enquêtés par la demande du travail et (01)par un stage pratique .

Ces stratégies sont des moyens adoptées par les candidats pour accéder au monde du travail, sans oublier le rôle des dispositifs de l'Etat (ANEM, DAS) dans l'insertion au travail.

Tableau n°12 : La répartition des enquêtés selon leurs relation au travail :

Relation au travail	Effectifs
Bien	15
Pas bien	05

Total	20
--------------	-----------

Selon le tableau on remarque que la majorité des enquêtés(15) ayant des bonnes relations entre eux, contre (05) qui n'ont pas des bonnes relations au travail.

Cela explique que les travailleurs qui ont des bonnes relations sont ceux qui ont la facilité d'intégration et la capacité de s'intégrer dans un groupe de travail.

Tableau n°13 : La répartition des enquêtés selon l'intégration et la marginalisation au travail .

Opinion	Effectifs
Intégration	17
Marginalisation	03
Total	20

Les données de ce tableau montre la différences qui existe entre ceux qui ont intégré au travail avec le nombre (17),contre (03)qui sont marginalisé au travail.

L'intégration au travail s'explique par la personnalité des travailleurs, où les travailleurs qui s'inséré directement au travail sont ouvert et cherche toujours a s'intégrer dans le mouvement du travail, qui peut aider les travailleurs a s'adapté a leurs emploi sans difficultés.

4-Vérification des hypothèses :

Elle consiste à faire récapitulatif des données obtenu au cours de notre enquête que nous réparti aux deux hypothèses de notre travail.

❖ La première hypothèse :

Au cours de notre enquête dans notre organisme soit au secteur économique (entreprise VERY NET),ou au établissement public(L'APC),on a constaté que le marché de travail actuel de travail est procède d'une catégorie jeune diplômés ,car cette jeunesse elle joue un rôle important ,puisqu'ils sont un moteur efficace dans toutes les sociétés .Malgré que ces jeune diplômés ont un manque d'expérience et de formations au début d'insertion, car sont des nouveaux recrutés, mais ils ont adopté certains stratégies qui l'aide a s'intégré et acquis des expériences . Cela nous a mené a confirmer que les jeunes universitaires diplômés est capable d'être des cadres dans le monde de travail.

❖ La deuxième hypothèse :

Ces derniers temps il est déficèle de trouvé un poste du travail et avoir une rémunération. C'est le même cas pour les jeunes diplômés, la majorité des enquêtés ont passé une période de chômage, et après avoir un emploi ils ont trouvé un autre problème qui est la marginalisation au début d'insertion qui liée a la personne elle même, puisque certains enquêtés trouvé des difficultés a s'intégré dans leurs poste de travail lors de cette période d'insertions .Mais l'entreprise toujours faits des efforts a mettre ces employés à l'aise et s'intégré rapidement au travail.

Donc, on a pu arriver à confirmer et à valider la deuxième hypothèse, c'est que les jeunes diplômés s'intègre avec le temps malgré la marginalisation.

Tout cela s'explique par l'importance de ces éléments car il est nécessaire d'y consacrer du temps et d'aider le nouvel embauché à se situer dans son nouvel environnement professionnel, à donner la valeur a son travail et à s'investir dans et pour l'entreprise aussi pour le sentiment de reconnaissances des nouveaux recrutés et pour facilité leurs intégration et leurs adaptation afin d'exécuter la tache convenablement.

Conclusion

Notre travail de recherche a été centré sur les jeunes ou nous avons réalisé une étude de terrain qui traite les jeunes universitaires diplômés entre l'intégration et la marginalisation dans le marché du travail. Alors notre travail a été réalisé au niveau de deux secteurs : au niveau d'une entreprise économique, et l'établissement public.

On a traité ce sujet parce que il concerne tous les jeunes en sortant de l'université, dans le monde entier. Nous avons fait notre enquête de terrain sur 20 enquêtés, on a pris (09) jeunes diplômés dans l'entreprise privé, et (11) autres dans le secteur public.

Nous avons constaté sur le terrain que les jeunes diplômés trouvent la difficulté de l'intégration au début de leur insertion, mais avec le temps ils s'adaptent au mouvement de travail relativement grâce aux différentes stratégies adoptés par ces jeunes diplômés comme la participation aux concours, formations au sein de l'entreprise et les stages pratiques dans le but d'orientation au travail et la facilite d'exécution leurs taches.

Le choix de nouveaux diplômés de l'entreprise, est basé sur des méthodes et critères et objectifs lors de recrutement, tel que le diplôme, l'expérience, les teste de sélection, et cela dans le but de tirer le maximum de profil à travers les investissements et d'orienté sa reque, vers des postes qui sont adéquats avec leurs formation initiale, afin de développer un sentiment de satisfaction les diplômés universitaires.

L'insertion s'achève a l'étape qui est l'intégration, d'où on a constaté que l'intégration de la dimension ressources humaines dans la stratégie de l'entreprise, est aujourd'hui une nécessité reconnue. Il est évident qu'aucune entreprise ne peut se développer en laissant de côté facteur humain, car le bon

fonctionnement d'une entreprise quelle que soit la nature de son activité, dépend nécessairement de la valeur des personnes qui la gèrent.

On a essayé dans notre étude de recueillir tous les données qui permettent de comprendre nos objectifs visés.

Liste
Bibliographique

Liste bibliographique

- **Les ouvrages :**

- ANGERS Maurice, Initiation Pratique à la Méthodologie des Sciences Humaine, éd Casbah, Alger, 1997.
- Boumakhlouf Mohamed et Autres الشباب الجزائري واقع وتحديات 1^{ère} édition, Prévention et Ergonomie Laboratoire.
- BOUZID Nabil, « L'interface Enseignant Supérieure, Monde de Travail en Algérie : de quoi d'agit-il ? » In Revue de CREAD N^o 59 /6^o-1^{ère} et 2^{ème} trimestres, éd .CREAD.
- FOUDRIAT Michel, Sociologie des Organisations, 2^{ème} édition, PERSON/ Education, Février 2007.Paris.
- FOURCAD Bernard, « Les Observations de L'emploi et de la Formation Professionnelle au Maghreb : Outils D'accompagnement des Transformations du Marché du Travail et de la Formation professionnelle. » In Revue Européenne de Formation Professionnelle N^o 37, 2006/1.
- GAY Thomas, L'indispensable de la Sociologie, Studyrama, 2004.
- GRAVITZ Madeline, Méthodologie des Sciences Sociales, 11^{ème} éd Dalloz, 2001.
- LACAZE Delphine et PRROT Serge, L'intégration des Nouveaux Collaborateurs, éd Dunod, Paris, 2010.
- L'insertion Professionnelle des Jeunes, Supplément au N^o 2303 ASH du 21 Mars 2003.
- MUSSETTE Saïd, ISLI Mohamed Arezki et HMMOUDA Nour Eddine, (Evaluation des Effets du AAS sur le MT, en Algérie) En Revue du CREAD N^o 46 (1998).
- PERRITTI, J, M, Gestion des Ressources Humaines, 5^{ème} éd, Vuibert, Paris, 2008.
- SADIW. L et Autre, Gestion des Ressources Humaines, éd, Dunod, 1997.

-SAINSAULIEU Renaud, Sociologie de L'entreprise, 2^{ème} éd, Revue et Mise à jour, PRESSE DE SCIENCES PO et DALLOZ, Juin, 1997, France.

- **Les Dictionnaires :**

-ALBIN Michel, Dictionnaire de Sociologie, Encyclopédie Universalise, Paris, 2007.

-BLOUIN Maurice et CAROLINE Bergeron, Dictionnaire de la Réadaptions, Tome 1 : Publication de Québec, 1995.

-Dictionnaire de Français, éd Larousse, 2008.

-Dictionnaire D'économie et de Science Sociale, éd Marketing, SA Paris, 2005.

-GILLES Ferréol et autre, Dictionnaire de Sociologie, 4^{ème} éd, Revue et Augmentée.

-PALET Jean, Pierre, Dictionnaire D'économie, éd Ayrolle, Paris, 1992.

-RAYMAND Boudan, et autre, Dictionnaire de la Sociologie.

-Sous la Direction AKOUN André et ANSERT Pierre, Dictionnaire de Sociologie, éd Seuil, 1999.

- **Site Internet**

-[Http://Fr. Wikipedia. Org/Wiki/Emploi](http://fr.wikipedia.org/wiki/emploi).

-[Http://www.insee.fr/fr Methodes/default, ASP ? Page = définition/Chomeur-au-sens-du-bit-htm](http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definition/chomeur-au-sens-du-bit.htm). (le 06/03/2014 à 18 HSS).

-<http://www.bief.be/enseignement/publication/savoir.html>.14/02/2014.

Annexes

Annexe n°02 :Les caractéristiques de la population enquêtée :

Cas N°	Age	Sexe	Situation matrimoniale	Poste occupé
01	25	M	C	Chargé gestion administrative des RH.
02	28	F	C	Assistante de direction.
03	35	M	M	Responsable approvisionnement logistique.
04	36	F	M	Responsable des RH.
05	37	M	M	Responsable de l'unité.
06	33	M	M	Responsable de la maintenance.
07	25	M	C	Chimiste industriel analytique.
08	40	M	M	Chimiste industriel analytique.
09	29	M	C	Chimiste industriel analytique.
10	31	F	M	Service des affaires économique.
11	35	F	M	Technicien supérieure en statistique et de l'administration territorial.
12	36	F	C	Gestion des salaires.
13	25	M	C	Juriste (Service et bureaux).
14	38	F	M	Inspecteur principale d'hygiène.
15	36	F	M	Médecin vétérinaire de l'administration territoriale .
16	43	M	M	Chargé de la gestion administrative et fournir des filets sociales.
17	35	M	M	Conseiller association.

18	36	M	M	Archiviste documentariste
19	27	M	M	Conseiller des activités culturelles et sportives (CCS)
20	28	F	M	Assistante archiviste documentariste.

Université A/MIRA-Bejaia
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département Sociologie

Entretien :

**« Les jeunes universitaires entre Intégration et Marginalisation
dans le marché du travail . »**

Préparé par :

-MLLE Zineb SALHI .
BELKHIRI.

-MLLE Assia REMILA.

Encadré par :

Mr M Rida

Dans le cadre de la préparation de notre mémoire pour l'obtention d'un diplôme de **MASTER II** option Sociologie de Travail et Gestion des Ressources Humaines ,nous vous prions de bien vouloir répondre à ce entretien ,avec précision afin de nous permette d'analysé **Les jeunes universitaires entre intégration et marginalisation dans le marché du travail .**

Nous tenons à vous rassurer que les informations que nous vous fournirez ne seront utilisées qu'à des fins scientifiques.

Merci pour votre collaboration.

ORGANIGRAMME DE LA COMMUNE D'AMALOU

Le président de l'Assemblée Populaire Communale d'Amalou :

- ❖ Vu la loi n° 90-08 du 07 Avril 1990 relative à la commune ;
- ❖ Vu le Décret Exécutif n° 85-59 du 23 Mars 1985 portant statut type des travailleurs des institutions et des Administrations Publique ;
- ❖ Vu le Décret Exécutif n° 91-26 du 02 Février 1991 portant statut particulier des travailleurs appartenant au secteur des communes notamment ses articles 117 et 118 ;
- ❖ Vu la délibération n°05/1992 du 25/01/1992 portant approbation de l'organigramme de la commune d'Amalou pris par arrêté n°03/92 du 26 Janvier 1992 ;
- ❖ Vu la délibération n°28/2003 du 22/11/2003 portant modification de l'organigramme de la commune d'Amalou ;
- ❖ Vu les besoins des services ;
- ❖ Sur proposition du Secrétaire Général de la Commune d'Amalou ;

ARRETE

Article premier : L'organisation administrative des services de la commune d'Amalou est modifiée comme suit :

I- Secrétariat Général :

I-1-Bureau de la synthèse, conception et méthodes

I-2-Bureau des statistiques et archives

II-Service de la réglementation générale et de l'animation locale :

II -a Bureau de la réglementation générale, de la population et Elections :

II-a-1 section de la réglementation générale

II-b-2 section d'état civil

II-c-3 section Election

I-b Bureau de l'animation locale :

I-b-1 Section Education ,culture et statistiques

I-b-2 Section de la jeunesse ,sport et du mouvement associatif

III- Service des affaires juridiques et de l'action sociale :

III-a Bureau des affaires juridiques :

III-a-1 Section contentieux

III-a-2 Section du foncier

III-b Bureau de l'action sociale :

III-b-1 Section filet sociale et Emploi de jeunes

III-b-2 Section santé

IV- Service des affaires financières et de l'action économique :

IV-a- Bureau des affaires financières :

IV-a-1 Section finances et comptabilité

IV-a-2 Section Action économique et marchés

IV-b- Bureau des moyens généraux

IV-b-1 Section Parc

IV-b-2 Section Magasin

IV-c- Bureau des ressources humaines :

IV-c-1 Section personnel

IV-c-2 Section formation et planification

V- Service Urbanisme, Logements et équipements :

V -a- Bureau de l'urbanisme :

V- a-1 Section urbanisme

V- a-2 Section Habitat et travaux publics

V-b- Bureau de l'équipement et de la planification :

V-b-1 Section des études ,maintenance et entretien des bâtiments

V-b-2 Section des programmes et marchés

VI- Service des eaux et de l'aménagement rural

VI -a Bureau Gestion des Eaux

VI-a-1 Section Equipements hydrauliques&Entrtien

VI-a-2 Section Administration et Information

VI -b Bureau de l'aménagement rural :

VI-b-1 Section Gestion des Ressources en Eau

VI-b-2 Section Gestion des Travaux Neufs

Article deuxième : Le Secrétaire Général de la commune d'Amalou et le receveur intercommunal de Seddouk sont chargés ,chacun en ce qui le concerne de l'exécution du présent qui sera soumis à l'approbation de Monsieur le Wali de la Wilaya de Béjaia.

Annexe n°04 :ORGANIGRAMME

