

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**

**Département des sciences sociales**

**Mémoire de fin de cycle**

**En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie**

**Option : Sociologie du Travail et des organisations**

**Thème :**

**L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement  
supérieur dans le marché de travail**

**Cas pratique : Cevital**

**Réalisé par :**

- Melle MAMERI Mina
- Melle MACHOUCHE Kafia

**Encadré par :**

M. AMEUR Smail.

**Année universitaire :**

**2019-2020**

## **Remerciement**

Au terme de ce modeste travail, nous remercions Dieu le tout puissant de nous avoir donné la force et la patience pour réaliser ce présent travail ;

Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements à :

Notre encadreur Monsieur AMEUR Smail, pour avoir bien voulu accepter l'encadrement de ce travail de recherche qui nous a aidés avec ses conseils précieux, ainsi que sa patience et lui présentant notre profond respect ;

A tous les enseignants qui ont contribué à notre formation.

A nos deux familles ainsi que tous nos ami(es) et proches qui nous ont encouragent et soutenues.

A toute personne qui a contribué à la réalisation de ce travail de prêt ou de loin.

Mina et Kafia

## **Dédicaces**

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

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

À mes adorables sœurs et à mes frères que j'aime aussi, qui m'ont encouragée tout au long de mes études,

A toute ma famille, ma binôme, mes copines, et mes amis.

## Dédicace

Je dédie Ce modeste travail particulièrement à mes chers parents, qui ont consacré leur Existence à bâtir La mienne, pour leur soutien, patience, et soucie de tendresse et d'affection pour tout ce qu'ils ont fait pour que je puisse Arriver à ce stade.

A ma chère mère qui m'a encouragé durant toutes mes études.

A mon chère père, qui est toujours disponible pour nous et près à nous aider, je lui confirme mon attachement et mon profond respect.

A mon cher fiancé Housseem qui m'a soutenu moralement durant mon parcours universitaire et ma belle-famille.

A mes frère Issam et Massi.

A ma soeur siham, son marie mohend et ses deux enfants (djihenne et adem).

A ma sœur Hayat, son marie fahim et ses deux jumeaux (wassim et racim).

A mon promoteur Monsieur Ameur smail qui a fourni un effort pour notre soutien.

A ma chère binôme Mina

A toute ma famille

## Liste des abréviations :

<b>Abréviation</b>	<b>Définition</b>
ADS	Agence de développement social
ANEM	Agence national pour l'emploi
ANGEM	Agence national de gestion microcrédit
ANDI	Agence nationale de développement de l'investissement
ANSEJ	Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes
ART	Article
BIT	Bureau international du travail
BM	Banque mondiale
CDD	Contrat a durée déterminée
CDI	Contrat a durée indéterminé
CPE	Contrat pré emploi
CNAC	Caisse national d'assurance chômage
CFP	Centre de formation professionnelle
ETTI	Entreprise de travail temporaire d'insertion
FMI	Fonds monétaire international
IP	Insertion professionnelle
IDE	Investissement direct étranger
INES	Instituts nationaux d'enseignement supérieur
LMD	Licence, Master, Doctorat
MSNFCF	Ministère de la solidarité nationale et de la condition de la femme
MTESS	Ministère du travail et de la sécurité sociale
OIT	Organisation internationale du travail
OMC	Organisation mondiale de commerce
ONS	Organisation nationale des statistiques
PAS	Plan d'ajustement structural
TD	Travaux dirigés
TIC	Technologie de l'information et de la communication
TPE	Très petite entreprise

## Liste des tableaux :

<b>Numérotation</b>	<b>Titre</b>	<b>Page</b>
01	Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1966-1986	55
02	Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1987-1993	55
03	Evolution de taux de chômage en Algérie entre 1999-2011	57
04	Taux de chômage selon le niveau d'instruction en 2013	60
05	Taux de chômage selon le niveau d'instruction en 2019	60
06	Canaux internes et externes de recherche des candidats	79
07	Les méthodes d'accès à l'emploi actuel par les jeunes occupés 15-29 ans	80

## Liste des figures :

Numérotation	Titre	page
01	La différence entre la constitution du capital social et du réseau relationnel	

## **Sommaire :**

Remercîments

Dédicaces

Liste des abréviations

Liste des Tableaux

Liste des figures

Introduction

### **Chapitre01 : le cadre méthodologique de l'étude**

1. Les raisons de choix de thème .....	P 04
2. Les objectifs de la recherche .....	P 05
3. La problématique .....	P 06-08
4. Les hypothèses .....	P 09
5. Définitions des concepts .....	P 10-11
6. La méthode utilisée .....	P 11
7. La technique de la recherche .....	P 12
8. L'échantionnage.....	P 12
9. La pré enquête .....	P12
10. Les études antérieures .....	P 13-29
11. Les difficultés rencontrées .....	P 29

### **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement**

#### Section 01 : l'enseignement supérieur en Algérie

1. L'histoire de l'université en Algérie.....	P 30-31
1.1.Les quatre moments de l'université .....	P 31-33
1.2.Les grandes transformations .....	P 33-35
1.3.La réforme ou système LMD.....	P 35-38
1.4.Etat des lieux des du système actuel et principaux dysfonctionnements .....	38-40
2. L'enseignement supérieur à partir du cas de l'université de Bejaia .....	P 41
2.1.L'évolution de l'université de Bejaia .....	p 41-42
2.2.La structure de l'université de Bejaia .....	P 42-43



2.3.Masse d'étudiants en expansion continue.....	P 43
2.4.Savoirs transmis .....	P 43
2.5.Qualité de diplôme .....	P44
2.6.Langue de l'enseignement .....	P44

## Section 02 : l'insertion professionnelle

1. Qu'est-ce-que l'insertion ? .....	P 44-45
2. Définition de l'insertion professionnelle .....	P 45
3. Typologies de trajectoires d'insertion professionnelle .....	P46
4. Processus d'insertion professionnelle .....	P47-48
5. Les étapes de processus d'insertion professionnelle.....	P48-49
6. Insertion professionnelle : un problème sociale .....	49-50
7. La relation entre formation/emploi .....	P51
8. La relation entre formation/ entreprise .....	P52

## Chapitre 03 : Jeunes et marché de travail en Algérie

1. Evolution de L'emploi en Algérie, principaux facteurs de marché du travail.....	P 51
1.1.La période avant le plan d'ajustement structurel .....	P 51-56
1.2. La période de plan d'ajustement structurel .....	P 56-57
2. Situation des jeunes sur le marché de travail en Algérie .....	P 57
2.1.Les mesures pour l'emploi et lutte contre le chômage des jeunes .....	P 57-59
2.2.Le chômage des diplômés .....	P 59- 60
3. Evolution de la législation de travail en Algérie .....	P 61-63
4. Les contrats de travail en Algérie .....	P 63-64
4.1.Définitions et caractéristiques des contrats de travail en Algérie .....	P 63- 64
4.2.Les conditions de la validité de d'un contrat de travail .....	P 64
4.3.Les différents types de contrat de travail en Algérie .....	P 64 -67
4.4.La rupture de contrat .....	P 67-68
4.5.Les sanctions pénales .....	P 68-69
4.6.La flexibilité de travail .....	P 69-70
4.7.La précarité de travail .....	P 70

## Chapitre 04 : le rôle de réseau de relation dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés

1. Le réseau relationnel .....	P 71
2. Les caractéristiques de réseau relationnel .....	P 71-72
3. Le réseau relationnel, types des liens sociaux .....	P 72-73
4. Le rôle des liens sociaux dans la recherche de l'emploi .....	P 73-74
5. L'importance des liens faibles .....	P 74-75
6. Le capital social .....	P 75-76
7. La théorie des ressources sociale .....	P 76-78
8. La relation entre le capital social et le réseau relationnel .....	P 77-78
9. Le rôle de réseau relationnel dans l'insertion professionnelle .....	P 78-80

## Chapitre 05 : la partie pratique

### Section 01 :

1. Présentation de l'organisme d'accueil .....	P 82
1.1.Historique du groupe CEVITAL .....	P 82-83
1.2.Situation géographique .....	P 83
1.3.La mission de CEVITAL .....	P 84
1.4.L'activité de CEVITAL .....	P 84-85
1.5.La formation à CEVITAL .....	P 85-86
1.6.L'objet social .....	P 86-87
1.7.La structure organisationnelle de CEVITAL .....	P 87
1.7.1. Le service concerné par notre étude : Direction de ressource humaine .....	P 87

### Section 02 :

Présentation des résultats de l'étude :

1. Présentation de la pré enquête .....	P 88-89
2. Le choix de L'échantillon .....	P 89
3. Les résultats de l'étude .....	P 89-92

Conclusion

Liste bibliographique

Les annexes

# **Introduction**

L'emploi reste la préoccupation de tous les étudiants. C'est un moyen d'y accéder à une position sociale élevée, source de reconnaissance sociale, de rémunération et d'intégration à la société. Il est un facteur de réalisation de soi, d'estime et un moyen de socialisation qui prend une place considérable dans la construction d'identité personnelle, sociale et professionnelle. La question de l'accès à l'emploi des jeunes diplômés intègre la dimension politique, sociale, organisationnelle et économique. Etant donné que, l'individu vit dans un entourage social de plus en plus complexe, il devient impératif de prendre en considération le contexte macroéconomique et macrosociologique. Autrement dit, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés englobe l'étude de la structure de l'enseignement supérieur et la situation économique.

Les discours sur l'insertion professionnelle des diplômés ne cessent de prendre de l'ampleur au cours de ces dernières années. Nombreux sont les diplômés qui se confrontent aux difficultés d'accès à l'emploi. En Algérie comme dans les autres Etats africains, l'insertion professionnelle des diplômés constitue une préoccupation majeure dans les politiques nationales de développement. En effet, la plupart des jeunes sortent des structures de formation avec leurs diplômes, mais ils éprouvent des difficultés pour accéder à un emploi.

Les mutations économiques que l'Algérie a connues ces dernières années ont conduit à une augmentation importante du chômage notamment chez les jeunes diplômés de l'université. Face à cette situation, les pouvoirs publics algériens lui ont souvent réservé une place importante dans les différents plans de développements. Dans ce cadre, de nombreuses actions et dispositifs en direction des jeunes diplômés sont mis en place ces dernières années. Parmi celles-ci, nous citerons les mesures visant le développement des solutions intermédiaires à la création d'emplois durable comme : Le pré-emploi, les dispositifs de création des micro-entreprises (ANSEJ,CNAC,ANGEM), les structures d'accompagnements et de formation (centre d'incubations, maisons de l'entrepreneuriat, centre de facilitation) ce qui permet de réaliser une baisse du chômage significative entre 2004 et 2010, puisqu' il est passé selon les statistiques de l'ONS de 23,3% en 2004 à 11,2% en 2010 pour l'ensemble de la population en âge de travailler.

Cependant, malgré ces efforts, force est de constater que le chômage reste important notamment chez les jeunes diplômés de l'université, où les taux de chômage est de 18,4 % selon

le rapport publié en 2019 par l'office national des statistiques. Selon la même source, plus de 250 000 nouveaux diplômés arrivent chaque année sur le marché du travail.

Le problème de l'adéquation formation-emploi ne cesse de constituer un objet de débats, en effet, l'école prépare les jeunes pour affronter le marché de l'emploi et transformer la société et contribuant à la croissance économique. Ainsi, une fois sortis des structures de formation, les jeunes se mettent à la recherche d'un emploi rémunéré en adéquation avec la formation reçue. Les offres de formation doivent donc correspondre à une adaptation locale fortement orientée par l'objectif de l'appareil public de répondre à la demande d'éducation et de formation des jeunes, mais l'accès à l'emploi ne dépend pas uniquement des politiques éducatives, mais aussi des liens entre économie et éducation. Cette adéquation entre la formation et l'emploi, entre les besoins en compétences professionnelles des ouvriers et des employés qualifiés, et les secteurs où ces besoins se manifestent font partie désormais des préoccupations majeures de la recherche.

Par ailleurs, la concurrence de plus en plus rude imposée par l'ouverture de l'économie algérienne sur la concurrence étrangère pousse les entreprises à demander de nouvelles compétences comme la transversalité, la polyvalence. 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.

Face aux différentes difficultés d'accès à l'emploi et la faiblesse de la régulation institutionnelle, les jeunes diplômés développent des stratégies individuelles pour pouvoir s'insérer professionnellement. Plusieurs facteurs concourent à cette insertion, mais on remarque aujourd'hui que les jeunes comptent plus sur les réseaux relationnels. Ce terme désigne les systèmes particuliers de lien unissant des personnes dans une société donnée. Ces réseaux forment une trame de base de la société et constituent voie importante d'intégration sociale et professionnelle. Plus le réseau est étendu (lorsque l'individu a des relations ou liens sociaux dans les différentes sphères de la vie), plus la chance d'accès à l'emploi augmente ; moins le réseau est étendu, plus la chance d'accès à l'emploi diminue. L'usage du réseau relationnel dans l'accès à l'emploi constitue donc aujourd'hui une réalité dans le monde particulier en Algérie. Un regard porté sur les voies et stratégies d'insertion professionnelle laisse apparaître une forte influence des réseaux relationnels.

Dans le but de bien mener notre recherche qui a pour objet de démontrer la relation entre Le savoir universitaire ainsi que la nature du diplôme, avec l'attribution du poste occupé, et les

différentes stratégies d'insertion professionnelle en vue d'identifier le poids du réseau relationnel dans l'insertion des diplômés. Nous avons structuré notre travail en cinq chapitres :

- ✓ Le premier chapitre est consacré au cadre méthodologique de la recherche, où nous avons présenté notre problématique et nos hypothèses, nous avons également défini les concepts clés ainsi que les méthodes adoptées et la technique utilisée. Nous avons exposé dans cette partie aussi notre échantillon d'étude et les problèmes rencontrés tout au long du parcours de notre travail ;
- ✓ Le deuxième chapitre a été divisé en deux sections, la première porte sur l'enseignement supérieur en Algérie en particulier l'université de Bejaia et la deuxième section porte sur l'étude théorique sur l'insertion professionnelle;
- ✓ Dans le troisième chapitre nous avons présenté l'évolution du marché du travail en Algérie tout en s'intéressant à la situation des jeunes diplômés sur ce dernier ;
- ✓ Le quatrième chapitre est consacré à une étude sur le rôle du réseau relationnel dans l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur.
- ✓ Le cinquième chapitre porte sur la partie pratique de notre travail, Suite à la condition de santé, au confinement qu'a vécu le monde et en particulier en Algérie qui nous a empêchés de continuer notre travail de terrain, on se contentera dans cette partie sur la présentation de l'organisme d'accueil, et les résultats de notre étude sous forme d'une synthèse théorique.

**Chapitre 01 :**

**Le cadre méthodologique  
de l'étude**

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Les raisons de choix de thème :**

- Avoir un diplôme de l'enseignement supérieur n'est pas actuellement une garantie pour avoir un emploi.
- L'envie de connaître l'intérêt accordé aux jeunes diplômés universitaires face aux exigences et à la réalité de marché du travail.
- La volonté de nous préparer, à nous introduire sur le marché du travail.
- L'acquisition et l'élargissement de nos connaissances sur l'insertion professionnelle.
- On observe également ces dernières années un autre fait grave : les diplômés qui peinent à trouver un emploi.
- L'insertion professionnelle des jeunes, est devenue de plus en plus préoccupante.



## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Les objectifs de la recherche :**

- Eclairer les rapports existants entre formation universitaire et activité professionnelle.
- Identifier le rôle du réseau relationnel dans l'insertion professionnelle des diplômés.
- Découvrir les différentes variables, qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés.
- Découvrir l'utilité du diplôme universitaire dans le marché du travail.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **La problématique :**

la situation de l'enseignement supérieur en Algérie a suscité, l'intérêt et la préoccupation de la société dans son ensemble, sur l'état de dysfonctionnement et de la crise de l'université algérienne et souligne, par conséquent, la nécessité et l'urgence de la doter de moyens pédagogiques, scientifiques, humains, matériels et structurels qui lui permettent de répondre aux attentes de la société et celles des employeurs qu'ils soient publics ou privés attendant du système de l'enseignement supérieur qu'il fournisse les compétences et talents aptes à faire progresser leur activité et développer le bien-être collectif. Les compétences, attendues après quelques années de pratique à l'université, pour occuper un emploi, désignent une combinaison de savoir et de savoir-faire mobilisés en situation de travail et nécessaires à la réalisation des activités. Les données indiquent un décalage entre les compétences possèdent les jeunes diplômés et celles dont ont besoin les employeurs.

C'est à son contenu, à sa qualité, et à la crédibilité de sa certification que devrait être jugée

La valeur d'une formation. Or, c'est le niveau du diplôme obtenu qui prime, tant pour l'étudiant qui le brigue que pour l'employeur qui embauche. Par la suite, le diplôme conditionne largement l'appartenance à telle ou telle catégorie sociale (comme par exemple les cadres et les professions supérieures).<sup>1</sup>

La situation des jeunes diplômés, issus de l'université algérienne, sur le marché du travail, tant en ce qui concerne leurs difficultés d'accès à l'emploi que la nature même de cet emploi, est souvent précaire et préoccupante. Au-delà du contexte économique général, les raisons avancées pour expliquer ce constat interrogent autant le système de l'enseignement supérieur et le service public de l'emploi que les politiques de recrutement. Le mécanisme de transition du système éducatif vers le marché du travail constitué un grand défi qui a vu le jour dans notre pays sous une action conjointe du recul de l'emploi de masse et l'universalité de l'enseignement. L'importante hausse des effectifs étudiants conjuguée à l'amélioration du rendement interne du système de l'enseignement génère des flux annuels de plus en plus considérable de diplômés, en Algérie, ce sont 150 000 nouveaux diplômés qui arrivent chaque année sur le marché du travail. Il s'agit alors pour l'économie de ce pays de fournir des emplois qui correspondent aux qualifications et aux attentes, aussi bien en termes de salaire que de conditions de travail, de ces nouveaux diplômés Tous les éléments d'analyse indiquent

---

<sup>1</sup> GOULARD François, l'enseignement supérieur en France, état des lieux et Propositions, Version finale,

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

que cette tendance d'accroissement se poursuivrait dans les années à venir, et que le volume de cette population serait appelé à enregistrer une augmentation permanente dans les prochaines années. Aussi, dans un contexte marqué par un chômage d'insertion, le taux de chômage des diplômés pourra dépasser largement celui des non diplômés, notamment celui des diplômés de l'enseignement supérieur. Preuve concrète à cela : les statistiques publiées par l'office national de statistique, indiquent le taux de chômage chez les jeunes diplômés en mai 2019 est égal à 27,8 %.<sup>2</sup>

La faiblesse de la régulation institutionnelle dans l'organisation du marché du travail, et le recul du rôle de l'Etat dans la création d'emploi- en cédant sa place au secteur privé et précisément son segment informel. Selon l'Office national des statistiques(ONS), le recours au réseau de relations est largement répandu dans la recherche et l'obtention d'un emploi sur le marché du travail algérien : environ 33.8% des salariés ont obtenu leur emploi par les relations familiales ou personnelles contre 10.1% seulement par l'ANEM en 2014

Dans L'insertion professionnelle, les travaux précurseurs de Mark Granovetter (1974) aux Etats Unis ont souligné le rôle crucial des réseaux dans la recherche d'emplois (mise à disposition d'informations plus détaillées que les informations formelles), ainsi que dans la nature des emplois obtenus (les emplois obtenus par réseau seraient mieux rémunérés). En France, il apparaît que le marché du travail a un fonctionnement de type interne en ce qu'il mobilise fortement les modes de recherche informels de candidats et notamment les relations (Garner Moyer, 2004). Le rôle des réseaux dans la recherche d'emplois semble donc avéré.<sup>3</sup>

Déjà à son époque, des travaux ont montré l'importance de ces réseaux pour trouver un emploi.il cite notamment des études sur les cols bleus qui distinguent les méthodes formelles et informelles de trouver un emploi, les premières permettent 20 des placements, des secondes 60 à 90. Par informelle, on entend les amis, les relations, les candidatures directes, par formelle les agences publiques et privées de placement, des annonces. C'est la part importante des relations dans les moyens de trouver un emploi qui rend intéressante une approche sociologique plutôt qu'économique. Il semblerait que plus que les caractéristiques propre des emplois, se soit la réelle transmissions de l'information sur les emplois disponibles qui compte.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Rapport de l'office national de statistique de l'activité de l'emploi et du chômage. N°879, 2019

<sup>3</sup> Chloé Guillot-SOULEZ, Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN, Réseau et insertion dans le marché de travail, novembre 2006, P02.

<sup>4</sup> Nathalie Chauvac, L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi, thèse de doctorat délivré par l'université de Toulouse de

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

Dans cette recherche, notre intérêt sera porté sur l'importance de l'enseignement supérieur et le rôle des réseaux de relation dans l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le marché de travail. Nous allons approfondir notre recherche tout en essayant de répondre aux questions suivantes :

- ✓ Le savoir acquis par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur répond-il au besoin de marché de travail en matière d'expérience professionnelle ?
- ✓ Qu'elle est le rôle que joue le réseau de relations dans l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché du travail en Algérie ?

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Les hypothèses :**

- ✓ Le savoir acquis par les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur ne répond pas au besoin de marché de travail.
- ✓ Le réseau de relation joue un rôle dans l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché de travail.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Définitions des concepts :**

#### **1. Insertion professionnelle :**

Pour Vernières (1993, 1997), l'insertion professionnelle des jeunes peut se définir comme un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi.<sup>5</sup>

#### **2. Jeunes diplômés :**

La notion des jeunes est assez récente, Les distinctions des âges portaient sur trois périodes de la vie: enfance, adolescence et adulte. L'inclusion de la notion des jeunes, comme groupe d'âge, a évolué dans le temps, notamment avec l'urbanisation et la démocratisation de l'école et le recul de l'âge de mariage

Différentes acceptions du phénomène. Il apparait avec la puberté et s'achève avec l'entrée dans la vie adulte. Les plages de l'âge (min/max) varient d'une société à une autre selon les conventions

- Nations Unies-Unesco 15-24 ans
- Canada-16-32 ans (années 2000)
- Maghreb (1990) :15-29 ans
- Afrique 15-35 ans(2010).<sup>6</sup>

Le jeune Diplômé désigne la personne titulaire d'un diplôme récemment, et sans expérience professionnelle. Dans la présente étude il s'agit de diplômés de l'enseignement supérieur qui sont concernés par le dispositif de recrutement et d'insertion.

#### **3. Marché de travail**

C'est la confrontation entre la demande de travail qualifié émanant des entreprises publiques ou privées, administrations, établissements,..... etc. et l'offre de travail qualifié émanant des individus.<sup>7</sup>

#### **4. L'emploi :**

---

5Melle Fatiha Belhadj, L'insertion des diplômés de la formation professionnelle en Algérie trajectoire professionnelles et déterminants individuels, p:1.

6 MUsETTE Mohammed saib, le marché de travail en Algérie : une vision nouvelle ?, édition CREAD, Alger, 2013, p: 2.

7 Jean Guichard Michel HUTEAU, Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés, édition Dunod, Paris, 2007, p : 280.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

L'emploi est avant tout une «relation qui unit une personne à une organisation» dans un cadre construit en dehors de lui et avant lui, c'est-à-dire celui du salariat avec son droit du travail, ses conventions collectives et ses accords d'entreprise. Quand le salarié signe son contrat de travail, il signe en fait un contrat d'emploi. Il ne négocie pas un à un les termes du contrat, mais s'intègre dans un collectif qui possède déjà ses règles (durée et conditions du travail, garanties collectives, cotisations et avantages sociaux, etc.). Il accède à un statut.<sup>8</sup>

### **5. Réseau de relation :**

La notion de réseau est étroitement liée à celle de capital social. Ainsi, Pierre Bourdieu (1980) le définit de la façon suivante : « Le capital social est l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relations plus ou moins institutionnalisées, d'interconnaissances et d'inter-reconnaisances ; ou en d'autres termes, à l'appartenance à un groupe... ».<sup>9</sup>

### **La méthode utilisée :**

Chaque recherche scientifique à une méthode à suivre dans la concrétisation. L'étude vise le but de vérifier des hypothèses. Selon Maurice Angers la méthode est un «ensemble organisé d'opérations en vue d'atteindre un objectif»<sup>10</sup>. Dans la mesure où la méthode est déterminée par l'objectif poursuivi, elle est un ensemble de pratiques et de procédures mises en œuvre en vue d'obtenir des résultats scientifiques.

Dans cette étude, nous avons adopté la méthode quantitative qui, selon Maurice Angers « est un ensemble de procédures qui vise d'abord à mesurer le phénomène à l'étude. Les mesures peuvent être ordinaires du genre (plus grand ou plus petit que), ou numérique avec usage de calculs. La plus part des recherches en sciences humaines utilisent la mesure, il en est ainsi quand on fait usage d'indices, de taux, de moyennes, ou plus généralement d'outils que fournit la statistiques»<sup>11</sup>.

### **La technique utilisée :**

---

8 Annie Fouquet, Travail, emploi et activité, centre d'étude de l'emploi, la lettre 52, Avril 1989, ISSN 1257-001 X.

9 Chloé GUILLOT-SOULEZ, Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN, Réseaux et insertion dans le monde de travail: le cas des stages, XVIIe Congrès de l'AGRH - Le travail au cœur de la GRH IAE de Lille et Reims Management School, 16 et 17 novembre 2006, Reims, P : 2

10 Maurice Anger, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, les éditions CEC inc, Quebec, 2014, p : 40.

11 Ibid, p : 41.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

Dans le but de pouvoir rassembler les informations relatives à notre thème de recherche et de vérifier nos hypothèses, nous avons opté pour la technique du «questionnaire» destiné aux nouveaux diplômés occupants un poste récemment obtenue en vue d'obtenir des informations concernant la nature du poste occupé, la mesure de l'adéquation entre la formation suivie et le poste occupé et comment ils ont servis de leur relations pour avoir ce poste.

### **Le questionnaire :**

Le questionnaire est un outil de recherche tout désigné quand le problème de recherche conduit à avoir compilé, sur une base comparable, des réponses à des questions posés séparément a des a un grand nombre d'individus<sup>12</sup>.

### **L'échantionnage :**

La difficulté de faire une étude sur toute la population concernée par notre thème de recherche qui, nous conduit à l'obligation de choisir un échantillon représentatif. La catégorie choisie pour notre échantillon est celle des diplômés issus de l'université y occupant déjà un poste et cela dans le but d'analyser les difficultés qu'ils ont rencontré au cours de leurs recherches actives d'un emploi et qu'après l'avoir trouvé, l'adéquation de ce dernier à leurs formations initiales ainsi que les moyens effectués pour trouver leurs emplois.

### **La pré enquête :**

Avant d'entamer notre recherche finale on a eu recours à une pré-enquête «Elle représente une étape très importante dans tout projet de recherche, elle consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (analyse des documents pour tester les hypothèses et l'entretien avant d'entreprendre l'enquête elle-même»<sup>13</sup>.

Cette première étape constitue la base de toute enquête et elle servira comme pistage, dont le but est de découvrir notre terrain, et choisir ainsi, les traits et les aspects qui vont être pris en considération. Pour cela nous nous sommes attachés à :

- Mener des discussions sur le terrain pour récolter le maximum d'informations et délimiter notre champ de recherche.
- à consulter différents documents traitant de la même thématique que celle que nous avons choisie d'aborder.

---

12 Ibid, p : 46.

13



## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Les études antérieures :**

Pour la réalisation de cette recherche, nous nous sommes basés sur des études qui ont été faites sur la même thématique.

### **Première étude :**

#### **Auteur :**

Un mémoire en vue d'obtention d'un magister en sociologie et démographie, option organisation et travail a été réalisé par Mme Fatima Zehnati sous le thème de « L'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, cas des diplômés en sociologie de l'université de Bejaia »<sup>14</sup>.

### **L'objectif de l'étude :**

L'objectif de sa recherche est centré sur le degré d'insertion des diplômés en sociologie sur le marché du travail, la relation entre formation et emploi, ou bien recenser les compétences recherchées sur le marché de travail, les stratégies de recherche d'emploi, et les difficultés qu'ils rencontrent dans leur processus d'insertion dans le monde professionnel.

### **La problématique :**

La problématique de cette recherche s'est penchée sur l'insertion professionnelle des sociologues dans la mesure où ces derniers sont confrontés à la question de la reconnaissance de leur discipline. La question posée par l'auteur est la suivante : « la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés en sociologie est-elle liée à un problème de l'inadéquation du système éducatif aux exigences du marché du travail ? ».

Ce qui a poussé l'auteur a posé des questions concrètes sur la formation sociologique et les conditions de l'insertion professionnelle des diplômés de sociologie de l'université de Bejaia :

Premièrement, comment le savoir sociologique acquis par ces jeunes diplômés joue un rôle dans l'intégration sur le marché du travail ? Ou bien, comment sont employés les sociologues, et est ce qu'ils exercent un travail qui correspond à leurs formations ?

---

14 ZEHNATI Fatima, l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, cas des diplômés en sociologie de l'université de Bejaia, mémoire de magister, université de Bejaia, 2010-2011.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

Deuxièmement, comment les diplômés en sociologie utilisent leur savoir par rapport aux différentes tâches (fonctions) occupés dans les différents secteurs d'activités ? Est-ce que le marché du travail reconnaît la sociologie comme profession ?

### **La méthode d'enquête :**

Dans le but de vérifier les hypothèses de la recherche :

H1 : les étudiants qui débouchent de formation en sociologie rencontrent des difficultés d'insertion professionnelle sur le marché du travail.

H2 : Etant donné que, que le domaine et le rôle d'intervention du sociologue (sur le plan professionnelle) n'est pas totalement défini, des stratégies sont mises en œuvre par les diplômés en sociologie pour assurer leur insertion, chose qui explique leur présence dans la plupart des secteurs d'activités professionnelles.

Donc pour son travail de recherche, Mme Zehnati a opté pour la méthode d'enquête analytique qui sert à mesurer le phénomène et une analyse des données recueillies auprès de la population d'étude, que présentent les diplômés en sociologie avec qui elle a utilisé la technique de l'entretien. Ces entretiens destinés aux diplômés en sociologie qui occupent différents emplois sur le marché de travail, dont l'objectif est de connaître le contenu et la mise œuvre de pratiques spécifiques, si ils utilisent le savoir sociologique dans les différents domaines occupés, autrement dit, est-ce que le savoir sociologique sert à quelque chose ? Ainsi la nature de la demande sociale qui peut être adressé à ces spécialistes.

Il comporte des variables portant sur les caractéristiques d'identification des diplômés comme l'âge, le sexe, la situation familiale,..... Il comporte également ; les caractéristiques pédagogique des diplômés comme la spécialité ; des variables liées aux conditions leur insertion professionnelle ou bien leur place sur le marché du travail ainsi que les problèmes rencontrés. Enfin, les variables qui portent sur les rapports qui existent entre la formation reçue et l'emploi exercé.

L'objectif de cet entretien est d'analyser les pratiques et les compétences sociologiques exploitées dans divers domaines, c'est-à-dire la manière d'utiliser le savoir sociologique et les types des demandes sociales qui s'adresse à ces spécialistes.

Ces entretiens ont été faits sur un échantillon de 20 diplômés en sociologie prise par l'échantillonnage boule de neige, étant donné la difficulté de trouver cette catégorie, parce

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

qu'ils sont dispersés dans divers secteurs, qui ne reflètent pas spécifiquement leur identité professionnelle.

### **Les résultats :**

La présente étude a permis d'identifier certains facteurs qui influent sur l'employabilité de primo-demandeurs à savoir : la faiblesse du capital humain et social, l'incapacité à la recherche d'emploi, la discrimination à l'embauche, le pouvoir financier et les fluctuations du marché de l'emploi.

L'étude englobe le parcours des diplômés vers l'emploi et le fonctionnement du marché du travail ou bien le segment du marché des diplômés, ce qui a permis à l'auteur d'obtenir les résultats suivants :

A propos l'insertion professionnelle, on peut retenir en premier lieu, qu'à l'image du contexte économique du pays que, le marché de l'emploi en Algérie est un marché en situation de crise ou en général la demande est largement supérieur à l'offre. Depuis la fin de la décennie 1980 le premier employeur qu'est l'Etat ne recrute pratiquement plus, ce qui accroît sans cesse le taux de chômage notamment chez les diplômés de l'enseignement supérieur.

Etant donné que, le domaine d'intervention du sociologue sur le plan professionnelle n'est pas totalement défini sur le marché de l'emploi, ce qui se traduit par la présence des diplômés de sociologie dans la plupart des secteurs d'activités professionnelle. Entre outre, les diplômés en sociologie arrivent plus en moins à intégrer le marché du travail en faisant preuve de polyvalence et d'une grande capacité d'adaptation aux aléas du marché. On les trouve presque dans tous les secteurs d'activités (privé/public). Leur présence, de plus en plus remarquée dans les différentes fonctions : administrations, entreprise, enseignement, médias, etc. montre que la sociologie est en train de gagné de terrain et de devenir une discipline reconnu et incontournable. Par ailleurs, la sociologie est une discipline incontournable pour sortir les pays en voie de développement de leur impasse, car nos structures ont besoin d'être comprises et analysé en profondeur, et déterminé les facteurs qui empêchent leur développement, tel est la vocation de la sociologie.

La sociologie se définit seulement dans le secteur de l'enseignement. Elle est absente sur le marché du travail. Cela revient d'un côté, au contrôle imposés par l'Etat à l'égard de la discipline, ce qui empêche son développement, la négligence et la méconnaissance des

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

entreprises la valeur professionnelle de cette discipline, ou l'importance est accordé aux autre filières (techniques, gestion, économie, ...., de l'autre côté, la qualité d'enseignement dispensée en sociologie qui se limite à la transmission des théories qui ne correspondent pas à notre réalité sociale. La réalité sociologique et politique de fonctionnement du système universitaire ne permet pas d'espérer des changements significatifs dans l'avenir.

Les diplômés de supérieur ne parviennent plus à avoir des emplois dans la fonction publique, emplois pour lesquelles ils sont formés. Ainsi, ils se voient obligés de se tourner vers les secteurs informels. Néanmoins, face à ces difficultés, ils déploient des stratégies qui leur permettent de faciliter leur intégration dans le domaine professionnelle, être insérer même dans un emploi inadéquat à leur formation justifiant de se considérer comme chômeur.

Identité et métier d sociologue : un autre constat important, est que les diplômés en sociologie ne manifestent pas la volonté d'être reconnu comme étant sociologue (par autrui), et n'expriment pas le désir d'appartenance sociologique ou bien d'une auto définition comme sociologue (pour soi). Il repose d'avantage sur la recherche d'emploi. D'autre, en revanche, recourent à l'exercice de la sociologie dans le domaine de l'enseignement. Le métier de sociologue est considéré comme méconnu et sous-valorisé par les personnes interrogés. En effet, et contrairement aux autres disciplines, la sociologie ne dispose pas d'emplois stables et bien identifiés, ou il n'y a pas de débouchés professionnels clair pour cette discipline.

L'écart croissant entre le nombre de diplômés en sociologie et le nombre d'emplois vacants renforcent la pression sur le marché du travail algérien. Il résulte une diversité de parcours pour ces diplômés. Certains se trouvent en chômage, d'autre y accèdent à un poste de travail grâce à leur contacts personnels.

L'auteur déduit que la sociologie a parcouru plusieurs étapes sur le plan quantitatif, mais elle ne l'a pas fait autant sur le plan qualitatif.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **Deuxième étude :**

#### **Auteur :**

La problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie est l'intitulé d'un ouvrage que Mr Djamel Feroukhi a rédigé<sup>15</sup>.

#### **L'objectif de l'étude :**

est d'abord axé sur la production d'informations sur l'entrée dans la vie active des jeunes, nouvellement diplômés et sans expérience professionnelle, phénomène relativement peu connu mais que tout le monde, aussi bien les jeunes, leurs parents que les responsables de l'éducation, s'accordent à dire qu'il est vécu douloureusement par une grande majorité des sortants des universités.

#### **La problématique :**

L'auteur s'interroge sur la place et le rôle de l'université dans le nouveau décor économique, social et culturel caractérisé par l'ouverture de l'économie Algérienne à la concurrence nationale et internationale.

#### **La méthode d'enquête :**

L'auteur a mené une enquête auprès d'un échantillon représentatif qu'il a choisie via une méthode dite de « satisfaction représentative » ou « à taux de sondage uniforme » qui consiste à diviser la population en catégories ou strates selon des caractéristiques socio-économiques, individuelles ou scolaires et à qui il a adressé des questionnaires par voie postale.

L'échantillon choisi est issu d'un choix porté sur trois promotions successives de ces présents établissements : dix écoles normales qui sont l'ENS et l'ENSET ; trois universités l'USTO, l'USTBH et l'université de Blida ; deux grandes écoles l'EPAU et l'INPS ; deux centres universitaires, Bejaia et Laghouat et au final un institut des sciences médicales celui d'Annaba. Au total 18 établissements qui ont été retenus dans l'échantillon, totalisant, pour les trois promotions successives étudiées, un nombre de sortants évalué à 13348 dont 5 057 de sexe féminin.

---

15 FEROUKHI Djamel, La problématique de l'adéquation formation-emploi, mode d'insertion et trajectoires professionnelles des diplômés des sciences exactes et de la technologie, Cread, Alger, 2005.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

Pour ce qui du type de formations qui caractérise l'échantillon retenus, quatre type ont été sélectionnés : formation d'ingénieurs et d'architectures dont la durée est de cinq ans ; formation en sciences médicales dont la durée varie selon la spécialité considérée ; formation de moyenne durée licence et DES dont la durée du cursus est de quatre ans ; et au final les formations de courte durée tel que les TS et les DEUA qui étaient réservés jusqu'au milieu des années 80 aux secteurs hors enseignement supérieur. Le questionnaire à la base de l'étude sur l'insertion professionnelle est divisé en trois parties ; la première était destinée à l'étude de l'insertion professionnelle sur le marché du travail qui est généralement réservée à la saisie des données relatives aux variables qui déterminent la participation à la vie active. La seconde partie est structurée de sorte à faire revivre à l'individu l'ensemble des événements qui se sont succédés depuis sa sortie du supérieur jusqu'au moment de l'enquête. La dernière partie du questionnaire est destinée aux personnes actives à partir d'une certaine date située entre la sortie du système supérieur et le moment de l'enquête.

### **Les résultats :**

Il est clair que les limites d'une telle démarche pour répondre à une crise structurelle grave dans la mesure où une réforme viable exige que l'on modifie non seulement les questions de la formation (programme, dispositifs de certification, etc.), mais également l'organisation du marché du travail.

En effet, si l'on ne se préoccupe pas simultanément des deux termes de l'équation- le marché de l'emploi et la formation- les tentatives de réformes risquent de n'avoir qu'un impact limité sur le comportement des jeunes ou des entrepreneurs, ou même d'élargir l'écart entre niveau et type de formation et emploi : les expériences passées tant au niveau national qu'international le prouvent très largement.

### **Troisième étude :**

#### **Auteur :**

« Insertion professionnelle des jeunes par le réseau de relations en Algérie » est l'intitulé d'un article que RAZIKA Medjoub et Nacer el-dine Hammouda ont publiées<sup>16</sup>.

---

16 MEDJOUR Razika, Hammouda Nacer-Eddine, Insertion professionnelle des jeunes par le réseau de relations en Algérie, cahiers de CREAD n 178, Alger, 2018.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

### **La problématique :**

Face à la difficulté de l'insertion de la catégorie des jeunes et la faiblesse des mécanismes d'intermédiation dans la régulation du marché du travail les auteurs s'intéressent dans cet article aux déterminants d'accès des jeunes de 15-29 ans à leur emploi actuel, en distinguant entre réseau personnel et réseau familial.

### **L'objectif de l'étude:**

Cet article, a été lancé dans le but de déterminer le rôle que joue le réseau de relations dans l'insertion professionnelle des jeunes 15-29 ans. Dans cet article, nous nous sommes intéressés au rôle que joue le réseau de relations. Le travail est structuré en trois parties : D'abord, une présentation d'un bref passage sur la théorie des réseaux de relations dans le marché du travail et quelques études empiriques traitant les pays en voie de développement ; Ensuite, les auteurs exposent un état des lieux sur la situation des jeunes de 15-29 ans sur le marché du travail en Algérie ; Enfin, une analyse des déterminants de leur accès à l'emploi actuel et les caractéristiques de ce dernier, selon les différentes méthodes d'obtention d'emploi. Nous nous appuyons dans cette partie sur les résultats de l'enquête nationale sur la jeunesse algérienne (15-29 ans) réalisée par le CREAD en 2015 dans le cadre du projet Sahwa financée par l'union européenne.

### **La méthode d'enquête :**

Dans cet article les auteurs ont appuyés dans l'étude empirique sur l'enquête Sahwa sur la jeunesse algérienne 2015, l'échantillon est composé de 600 jeunes occupés. Ils ont été interrogés sur la question suivante: comment avez-vous obtenu le travail que vous exercez actuellement ?

Les jeunes devaient choisir une réponse parmi 11 modalités possibles :

- 1-Placement par le bureau de main d'œuvre Public
- 2-Placement par le bureau de main d'œuvre privé.
- 3-En répondant à une annonce.
- 4-Relations personnelles.
- 5- Relations familiales.
- 6-Envoi de mon CV aux employeurs.

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

7-Concours ou examens.

8-Contacté par un employeur

9- Affecté par l'école/ l'institut après la formation.

10-Création de mon entreprise par des fonds propres.

11-Création de sa propre entreprise par le biais des dispositifs de l'emploi du pays.

Les auteurs procèdent à deux segmentations arborescentes, en introduisant dans la première les variables caractérisant les jeunes: âge quinquennal, sexe, niveau d'instruction, formation professionnelle.

Ensuite, ils examinent les caractéristiques de l'emploi occupé, Les variables explicatives introduites dans la deuxième segmentation sont ; secteur d'activité de l'entreprise, affiliation à la sécurité sociale, situation dans la profession actuelle, Secteur juridique.

### **Les résultats :**

Les résultats de la première segmentation montrent que le niveau d'instruction intervient en première position afin d'expliquer les méthodes d'accès à l'emploi actuel. Il a divisé la population enquêtée en deux grand segments ; les jeunes universitaires et les jeunes qui ont un niveau égal ou moins d'un niveau secondaire.

En ce qui concerne les jeunes universitaire, cette première segmentation fait ressortir les résultats suivants ;

- De manière globale, ils constatent l'importance du réseau de relations dans l'insertion des universitaires sur marché du travail, notamment le réseau personnel. Ces ressources (réseau personnel et réseau familial) sont le premier moyen d'accès des jeunes à leur emploi actuel. Ce qui témoigne la difficulté de leur insertion sur le marché de l'emploi, du fait de la structure même du système productif national.
- Ils révèlent aussi que, lorsqu'on distingue en réseau personnel et réseau familial, les démarches spontanées deviennent la première méthode d'obtention des jeunes de leur emploi actuel. Cela est expliqué par la qualité des informations dans les différents modes d'obtention d'emploi. Au fait, chaque canal représente des spécificités quant aux profils des personnes qui l'utilisent, il participe ainsi à la segmentation du marché du travail selon le type et la qualité de l'information qui circulent à travers chaque canal, ce qui mène à une sélection qui laisse moins passer certains profils que d'autres.



## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

En conséquence, les candidatures spontanées privilégient les universitaires par rapport à ceux ayant un niveau égal ou moins d'un niveau supérieur, car la forme écrite (CV, lettre de motivation, concours et examen) de ce canal met en valeur les attributs des candidats universitaires, qui possèdent un capital humain plus important.

- Les méthodes d'obtention d'emploi diffèrent entre jeunes filles universitaires et jeunes hommes universitaire. ils constatent que ;

**Premièrement**, les jeunes filles universitaires sont plus compétitives sur le marché du travail que les jeunes hommes. Elles ont obtenu leur emploi actuel plus par les méthodes formelles, à travers les démarches spontanées (concours et examen, Cv, démarches auprès des entreprises et annonces). Quant aux garçons universitaires, ils sont insérés plus par la mobilisation de leur réseau de relations.

**Deuxièmement**, les jeunes filles universitaires ont fait recours aux intermédiaires institutionnelles plus que les jeunes hommes. Ce résultat pour le cas des jeunes filles peut être lié à la fois à leur statut social, leur formation universitaire qui est concentré en sciences humaines et sociales, et la nature des emplois offerts par ces intermédiaires, précisément l'ANEM qui assure plus des emplois dans l'administration, notamment dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion. En effet, les représentations sociales du travail féminin dans la société se traduisent par les comportements et les stratégies de ces dernières sur le marché du travail, qui font qu'elles vont s'orienter plus vers des emplois dits féminins, quel que soit la rémunération. Etant donné que les dispositifs d'aide à l'insertion des diplômés offre une indemnité qui ne dépasse pas le SNMG, alors que les jeunes hommes misent plus pour la rentabilité en mobilisant leur réseau de relations.

**Troisièmement**, quant aux stratégies relationnelles des universitaires, les jeunes filles s'appuient plus sur le réseau familial et moins sur le réseau personnel contrairement aux jeunes hommes. Cela peut être renvoyé à la facilité dans la mobilité des jeunes hommes dans l'espace public, ce qui leur permettra de nouer des relations sociales en dehors du cercle familial ou même universitaire. Ceci n'est pas tout à fait le cas des femmes, mêmes universitaires, dans une société patriarcale qui exerce un contrôle sur leur mobilité, ce qui fait que les relations sociales de ces dernières se concentrent plus dans ces deux cercles (famille et université), ce dernier est considéré comme étant un réseau inefficace puisqu'il est homogène et concurrentiel.

Pour les jeunes qui ont un niveau égal ou moins d'un niveau secondaire, les résultats relèvent ;

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

- Plus de trois quart de cette sous population ont accédé à leur emploi actuel par la mobilisation de leur ressources relationnelles. Compte tenu des spécificités de chaque mode d'obtention d'emploi, on déduit que, les jeunes ayant un niveau égal ou moins d'un niveau secondaire passent plus par le réseau de relations qui repose sur la confiance et moins par les méthodes qui mettent en valeurs les attributs du candidat.
- ils constatent également que le recours au réseau familial est plus important dans l'insertion des jeunes non universitaire en comparaison avec les jeunes universitaires. Ce résultat peut être renvoyé à la nature des emplois occupés dans chaque segment. Nous pensons que c'est plus facile pour la famille d'intervenir pour assurer un emploi dans le secteur informel que pour un emploi dans le secteur public, étant donné que la grande part des universitaires est enregistrée dans le secteur public. Quant aux jeunes hommes non universitaires par rapport aux jeunes femmes non universitaires, les résultats confirment les précédents propos sur la mobilité facile pour les jeunes hommes et la possibilité d'avoir un réseau personnel plus important par rapport aux jeunes femmes.
- ils relèvent aussi la faiblesse des intermédiaires institutionnels dans l'accès des jeunes non universitaires à leur emploi actuel, ce qui montre que cette population est moins prise en charge par la politique de l'emploi, notamment par rapport à l'indemnité versée à cette catégorie dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle, ce qui les pousse à s'orienter davantage vers le secteur informel qui est un secteur relationnel par excellence.
- La formation professionnelle n'est distinctive que pour la population masculine non universitaire. En effet, après le réseau de relations personnelles qui représente la méthode la plus utilisée dans l'accès des jeunes de notre échantillon à leur emploi actuel, les démarches spontanées, de leur part, interviennent en seconde position pour les jeunes hommes ayant suivi une formation professionnelle. Ce qui nous laisse penser qu'ils ont procédé à la création de leur propre entreprise.

### **Les résultats de la seconde segmentation dévoilent que,**

- L'affiliation à la sécurité est la variable la plus discriminante quant à la définition des caractéristiques de l'emploi actuel, par rapport à la méthode par laquelle il a été obtenu. Elle a divisé le marché du travail juvénile en deux grands segments ; le secteur formel et le secteur informel. Les méthodes d'obtention de l'emploi actuel dans le secteur formel ; les démarches spontanées sont la première méthode d'accès des jeunes à leur emploi actuel. Ce qui montre que le secteur formel est un secteur

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

compétitif, et cela malgré le rôle important joué par le réseau de relations, avec un écart négligeable entre réseau personnel et réseau familial.

- ils constatent également dans ce segment que, le secteur juridique représente la première variable explicative des méthodes l'accès des jeunes au segment formel ;

Méthodes d'obtention de l'emploi actuel dans le secteur public :

- Ce secteur dépend des canaux formels de recrutement. D'abord à travers les démarches spontanées et en particulier les concours et examen conformément au décret exécutif n °12-194 qui détermine l'accès à ce secteur. Il assure des emplois permanents. Ensuite les intermédiaires institutionnels, notamment les dispositifs d'aide à l'insertion des jeunes, qui s'inscrivent dans le cadre des emplois d'attente. Ce qui montre que la politique de l'emploi a plus d'effet dans le secteur étatique .Il est à souligner que l'écart entre la première et la seconde méthode est marginal.
- ils remarquent également que malgré la rigueur des procédures de recrutement dans le secteur public, on a environ un quart de jeunes ont mobilisé leur ressources relationnelles dans ce secteur. Ces pratiques informelles dans le secteur public, qui ne repose par la méritocratie, sont source d'inégalités des chances, dans un secteur sensé être égalitaire, pour les jeunes dépourvus d'un capital social.

Méthodes d'obtention de l'emploi actuel dans le secteur privé formel ;

- Les résultats relèvent que le réseau de relations joue un rôle considérable dans ce secteur. Son importance est liée à ; la faiblesse des services d'intermédiation dans le rapprochement entre les jeunes et les entreprises. La situation du marché du travail, ce dernier est caractérisé par le manque dans l'offre d'emploi, ce qui fait que la concurrence dans l'accès au emploi assurés existants, dont l'accès est plus facile par rapport au secteur public, fait intervenir les différents types de solidarité sociales et familiales , qui joue un rôle facilitateur et renforce la position du jeunes sur le marché du travail. Ajoutant que plus de 80% des employeurs possèdent des structures qui ne dépassent pas 9 employés (ONS, 2013), Ces petites entreprises utilisent généralement le réseau de relations afin d'éviter les coûts de recrutement, et suite même à l'absence d'un service du personnel qui gère les recrutements.
- Aussi, ce secteur est considéré comme étant un secteur compétitif, puisque environ 37% des jeunes ont y accédé par les démarches spontanées. Le segment informel ; le réseau personnel représente la principal méthode d'accès des jeunes au secteur informel, Ils ne peuvent accéder à ce secteur que par des moyens informels. Ces

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

stratégies relationnelles des jeunes dans ce segment sont plus des stratégies de débrouille, qui leur permettent d'avoir un revenu sans qu'ils sortent réellement de l'exclusion sociale.

- La situation dans la profession est la première variable explicative des méthodes d'accès des jeunes au secteur informel ; on constate que le réseau personnel a permis plus aux jeunes d'avoir un emploi en tant que salarié informel. Dans l'auto emploi, les jeunes ont mobilisé également leur réseau personnel, ils font également recours à leur propre fond. Quant au réseau familial, ce dernier intervient plus dans l'accès des jeunes à des emplois en tant que des apprentis ou aides familiaux.

### **Quatrième étude :**

#### **Auteur :**

Un article publié par le CREAD rédigée par Chloé Guillot-Soulez et Sophie Kartochian intitulé réseaux et insertion dans le monde du travail: le cas des stages<sup>17</sup>.

#### **L'objectif de cet article :**

Etudier les stages est une question importante, car ceux-ci jouent un rôle dans l'insertion professionnelle ultérieure, et ce d'autant plus qu'ils sont parfois considérés comme une pré-embauche, ainsi déterminer le rôle que joue le réseau de relation dans l'accès aux stages.

#### **La problématique :**

Cette recherche porte sur le rôle des réseaux en matière d'insertion professionnelle et s'interroge sur leur poids dans l'accès aux stages.

#### **La méthode d'enquête :**

Elle s'appuie sur une enquête par questionnaires réalisée auprès de 239 étudiants de gestion de niveau M1, ayant effectué un stage conventionné entre leur L3 et leur M1. Cette enquête a été menée à l'Université Paris 1 Panthéon Sorbonne auprès d'étudiants en gestion de niveau maîtrise (ou Master 1). Le questionnaire a été diffusé en avril 2005 lors de cours magistraux ou de travaux dirigés (TD). Le questionnaire contient six pages intitulé « les conditions d'accès au stage : atouts et difficultés ». Les étudiants ont été interrogés expressément sur le stage obligatoire et conventionné qu'ils avaient eu à réaliser entre leur

---

17GUILLOT-SOULEZ chloé, LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie, Réseaux et insertion dans le monde du travail: le cas des stages, Cread 292.

## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

licence et leur maîtrise. Ce stage doit « être prévu au programme d'enseignement nécessaire à l'obtention du diplôme » et « faire l'objet d'une convention de stage entre l'entreprise et l'établissement » 239 questionnaires ont été recueillis.

L'échantillon se compose majoritairement de filles (53,6% contre 46,4% de garçons). Tous les étudiants appartiennent à l'UFR de gestion et ils se répartissent entre différents cursus: la Maîtrise de Sciences de Gestion (54,6% des étudiants de l'échantillon), l'Institut Universitaire Professionnalisé (25,8%), la Maîtrise de Sciences Economiques, option économie et gestion de l'entreprise (19,6%).

Deux hypothèses principales sont testées :

H1 : Pour les étudiants, le réseau est le mode d'accès aux stages le plus efficace.

H2 : Le réseau permet d'obtenir des stages de meilleure qualité.

Afin de tester l'hypothèse 1, un ensemble de sous-hypothèses est formulé. Les auteurs penchent tout d'abord sur le rôle du réseau au moment de la recherche de stages. Est-il efficace pour rechercher un stage, c'est-à-dire permet-il de limiter le nombre d'outils utilisés lors de la recherche et d'envoyer moins de candidatures ? Puis, dans un deuxième temps, le rôle du réseau pour obtenir un stage est étudié. S'agit-il enfin d'un moyen efficace pour trouver un stage et en l'occurrence permet-il d'envoyer un nombre réduit de candidatures, d'avoir de meilleurs résultats aux candidatures envoyées (taux de réponses positives aux CV) et de passer moins d'entretiens ?

Pour tester l'hypothèse 2, trois sous-hypothèses sont formulées pour tenter de cerner la qualité des stages. Les stages obtenus par réseau permettent-ils de toucher des indemnités supérieures ? A côté de cette première sous-hypothèse, d'autres indicateurs de « qualité » des stages sont retenus. Ainsi, le réseau pourrait permettre aux étudiants d'avoir accès à des stages dans leur domaine d'intérêt (finance, marketing etc.), plutôt que d'accepter le premier stage offert. Les expériences internationales sont très valorisées, mais la recherche de stage à l'étranger est plus difficile. On peut donc penser que le réseau est un mode d'accès privilégié aux stages à l'étranger.

**Les résultats :**

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

Les résultats démontrent tout d'abord la prédominance du réseau par rapport aux autres modes de recherche de stage, ainsi que son efficacité dans leur recherche et leur obtention. De plus, il apparaît que les stages obtenus par réseau sont de meilleure qualité.

Le premier constat est celui de l'importance de la mobilisation du réseau par les étudiants. En effet, les relations ont été le mode de recherche de stage le plus utilisé, par plus de 75% des étudiants. Les autres outils plus couramment utilisés sont la recherche par internet (73%) et l'envoi de candidatures spontanées (67%). Les autres outils sont utilisés de façon plus marginale.

Un second indicateur permet de s'interroger sur l'efficacité du réseau en tant que mode de recherche de stage. En effet, si cet outil est plus efficace que les autres, il devrait permettre aux étudiants de limiter leur nombre de candidatures. Les résultats montrent effectivement que les étudiants qui utilisent les relations dans leur recherche de stage ont envoyé moins de candidatures, environ 18 en moyenne, contre près de 32 pour les étudiants qui n'ont pas mobilisé cet outil.

Les données recueillies sur le nombre de CV envoyés par les étudiants montrent également que l'utilisation du réseau lors de la recherche du stage permet de limiter le nombre de CV envoyés. En effet, les étudiants ayant cherché sans mobilisation de relations ont envoyé significativement plus de CV, En moyenne, les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont envoyé environ 16 CV, contre plus de 33 CV pour les étudiants qui n'ont pas trouvé leur stage par relation.

Le taux de réponses positives aux candidatures envoyées mesure le nombre de réponses positives suite à l'envoi de CV sur le nombre total de CV envoyés. En moyenne, les étudiants qui ont trouvé leur stage sans relation ont un taux de réponses positives d'environ 15%, contre plus de 32% pour les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation.

Un deuxième indicateur permet de s'interroger sur l'efficacité du réseau comme moyen de trouver un stage, il s'agit du nombre d'entretiens que les étudiants ont dû passer avant de décrocher un stage. Sur notre échantillon, les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont effectivement passé moins d'entretiens, 1,7 en moyenne, contre 2,26 pour les étudiants qui ont trouvé leur stage par un autre moyen.

L'hypothèse N°01 selon laquelle « pour les étudiants, le réseau est le mode d'accès aux stages le plus efficace » ne peut pas être rejetée et le réseau apparaît en effet comme un

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

mode d'accès aux stages rendant plus efficaces la recherche de stage et l'obtention d'un stage, cette étude met en lumière leur place centrale dans l'accès au stage.

Les résultats précédents soulignent l'efficacité du réseau comme mode de recherche et d'accès aux stages. Néanmoins se pose également la question de savoir si le réseau permet de trouver des stages de qualité. Trois indicateurs peuvent être retenus pour estimer la qualité des stages.

Le premier indicateur, est l'étude des indemnités de stage fait ressortir qu'en moyenne, les stages trouvés par réseau ont été plus rémunérateurs, puisque les étudiants qui ont trouvé leur stage par relation ont en moyenne perçu une indemnité de 466 euros contre 382 euros pour les autres.

Le deuxième indicateur, Les relations permettent-elles aux étudiants de décrocher un stage dans le domaine qui les intéresse le plus ? Il apparaît que les étudiants qui ont trouvé leur stage par relations ont plus souvent réalisé leur stage dans le domaine de leur choix. En effet, dans près de 80% des cas, le stage qu'ils ont trouvé ainsi correspondait bien à leurs vœux, alors que les étudiants qui n'ont pas trouvé leur stage par relations sont moins de 68% à l'avoir réalisé dans le domaine de leur choix.

Un dernier indicateur permet de mesurer la qualité des stages obtenus par réseau, il s'agit du lieu de réalisation du stage. Sur l'échantillon total des répondants, 12,7% des étudiants ont effectué leur stage à l'étranger. Or, tous les étudiants qui ont effectué leur stage à l'étranger l'ont trouvé par relations.

L'hypothèse N°02 selon laquelle « le réseau permet d'obtenir des stages de meilleure qualité » ne peut pas être rejetée, l'étude menée souligne l'importance du réseau dans l'obtention de stages de meilleure qualité.

Cette étude présente l'intérêt de traiter d'un sujet peu abordé en gestion des ressources humaines, les stages, qui sont pourtant très répandus, de plus en plus souvent intégrés dans les formations et considérés comme des vecteurs d'insertion professionnelle. Elle souligne le rôle que les réseaux jouent dans l'accès aux stages, rôle comparable à celui joué dans la recherche d'emplois. L'efficacité du réseau dans la recherche et l'obtention des stages a été montrée grâce à différents indicateurs, comme le nombre de candidatures envoyées ou encore le taux de réponses positives aux CV. Par ailleurs, cette étude met également à jour qu'en matière de stage, le réseau permettrait d'accéder à des stages de meilleure qualité (indemnité de stage en

## Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche

moyenne supérieure, stage à l'étranger, stage dans le domaine souhaité par l'étudiant). Ce résultat est similaire à ceux observés sur le rôle des réseaux et la nature des emplois trouvés ainsi, notamment en matière de rémunération. Il convient de souligner qu'en France le rôle des réseaux est d'autant plus important dans la mise en relation des recruteurs et des recrutés que les annonces conduisent aujourd'hui dans plus de 80% des cas à l'envoi d'un dossier de candidature et non pas à une présentation en personne, contre 60% dans les années 1960. Ainsi, le fait de privilégier l'envoi de dossier à la prise de contact directe ou téléphonique prive les candidats de la possibilité d'obtenir davantage d'informations sur le poste à pourvoir, favorisant de facto les candidats dont le réseau peut assurer ce rôle.

En outre, l'utilisation d'indicateurs subjectifs sur la qualité du stage, comme l'évaluation par l'étudiant du plus ou moins grand intérêt de son stage, montre à nouveau que les stages obtenus par réseau seraient de meilleure qualité. En effet, les étudiants ayant trouvé leur stage par relation ne sont que 4% à le juger peu intéressant, contre 10% pour ceux l'ayant trouvé autrement, tandis qu'ils sont plus de 35% à le juger très intéressant (30% pour les étudiants ayant trouvé leur stage sans relation).

Cette enquête met également à jour le fait que l'accès aux stages est perçu par la très grande majorité des étudiants (93% d'entre eux) comme inégalitaire. Or, ce sentiment s'expliquerait largement par le rôle des réseaux dans l'accès au stage. Les répondants<sup>1</sup> ont avant tout souligné l'existence d'inégalités au niveau des relations (citées par 67% des répondants). Les inégalités scolaires (concurrence des écoles de commerce ou d'autres universités, concurrence d'étudiants d'autres diplômes également à la recherche de stage) viennent en second plan et sont mentionnées dans 38,8% des cas. Le poids de l'origine sociale semble donc déterminant.

En effet, les étudiants dont le père est cadre, dirigeant ou exerçant en profession libérale ont significativement plus souvent trouvé leur stage par réseau, dans plus de 77% des cas, contre 60% pour ceux dont le père est ouvrier, technicien ou employé et 57% pour ceux dont le père est « inactif » (chômeur, retraité ou décédé). Or, dans la mesure où les stages sont valorisés dans les parcours professionnels, le fait d'avoir accès, grâce à son réseau, à des stages de meilleure qualité est un avantage et laisse augurer de plus grandes perspectives de carrière ou tout du moins d'une première recherche d'emploi plus aisée. Comme les étudiants, dont le père est cadre, dirigeant ou exerçant en profession libérale, trouvent davantage leur stage par réseau, les stages pourraient concourir à la reproduction des inégalités sociales.



## **Chapitre 01: le cadre méthodologique de la recherche**

Cette étude a permis d'explorer un thème encore peu abordé et d'isoler des résultats similaires en matière de rôle du réseau dans l'accès aux stages à ceux observés dans la recherche d'emplois. Cependant, elle présente certaines limites. La principale limite tient à la faiblesse de sa validité externe, ce qui lui confère une visée essentiellement exploratoire. Pour l'améliorer, l'enquête sera reconduite sur un échantillon plus large appartenant non seulement à l'université Paris I, mais également à d'autres établissements universitaires. Les résultats laissent également entrevoir des pistes d'approfondissement possibles et notamment la nécessité d'étudier de manière plus approfondie les différents types de réseaux mobilisés par les étudiants lors de leur recherche de stage (réseau familial, amical ou professionnel) et leur efficacité. Par ailleurs, la réplication de cette étude exploratoire sera l'occasion d'approfondir le rôle des stages en matière d'insertion professionnelle. Une étude longitudinale est également envisageable pour suivre les parcours d'étudiants.

### **Les difficultés rencontrées :**

Les difficultés que nous avons rencontrées au fil de la réalisation de cette présente recherche sont liées à :

- ✓ Au cours de nos recherches bibliographiques, difficultés de trouver une richesse théorique sur le vécu des chômeurs mais plutôt des ouvrages économiques.
- ✓ Mettre en pratique les connaissances acquises durant notre cursus universitaire, c'est-à-dire passer de la théorie à l'empirique.
  - ✓ Avec la pandémie de covid-19, le confinement nous a empêchés de continuer notre travail de terrain.

## **Chapitre 02:**

# **L'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

**Préambule** : Les jeunes qui rentrent dans l'enseignement supérieur, visent un double objectif : acquérir une formation (couronnée par un diplôme) dans laquelle se conjugue culture et savoir ; accéder à un emploi du meilleur niveau possible. D'un point de vue collectif, l'objectif consiste à disposer des compétences et talents requis par les différentes branches d'activité, cette la formation joue un rôle important voire déterminant dans la réussite de l'insertion professionnelle des individus. Lorsque l'objectif d'insertion n'est pas atteint, c'est-à-dire lorsque les jeunes issus d'une formation connaissent chômage, précarité, déclassement, on suppose implicitement que la formation est très largement responsable de ces mauvaises performances.

### **Section 01 : l'enseignement supérieur en Algérie :**

#### **1. L'histoire de l'université en Algérie :**

L'histoire de l'enseignement supérieur algérien se divise essentiellement en deux phases : avant et après l'indépendance du pays en 1962. La première université créée en Algérie fut l'Université d'Alger, fondé en 1910. Ainsi, en 1962, l'enseignement supérieur algérien se réduisait à l'Université d'Alger, à deux annexes installées à Oran et Constantine et à quelques écoles établies par la France, concentrées dans la capitale, comme l'École Nationale Supérieure de Commerce, fondée en 1900, l'Ecole Nationale Polytechnique, fondée en 1925 et l'Ecole Nationale Supérieure Agronomique, instituée en 1909. Au lendemain de son indépendance en 1963, l'Algérie ne comptait pas plus de 2500 étudiants.

L'évolution de l'enseignement supérieur en Algérie se résume en quatre étapes essentielles:<sup>1</sup>

- **La première étape** est caractérisée par la mise-en-place progressive des notions de « l'algérianisation » de l'éducation depuis le début de l'année 1968. Pendant cette étape, les démarches entreprises s'alignaient avec les principes de « l'Etat Nation » tel que proclamé par le Colonel Boumediene, premier président de l'Algérie indépendante. L'urgence de l'Etat Nation était de rassembler le peuple autour d'une identité nationale qui construira la base de la Nation (El Ouma).

---

<sup>1</sup>ABDELLATIF MAMI Naouel, Défis de l'Université Algérienne pour une Education aux Valeurs de la Démocratie, Université Mohamed lamine Debaghine, Setif 2, DGII/EDU/ECUD/2016 (7), page : 4. Pdf.

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

- **La deuxième étape** constitue la première réforme du système de l'Enseignement Supérieur à partir de 1971 et est caractérisée par la mise-en-place de méthodes différentes de celles héritées par le colonialisme français.
- **La troisième étape** se résume dans l'introduction de nouvelles démarches pédagogiques répondant aux besoins économiques du marché algérien et interprétée dans la loi n°99-05 du 04 avril 1999 portant l'orientation sur l'enseignement supérieur. « Cette progression a été accompagnée par le développement d'un vaste réseau universitaire composé de 60 établissements d'enseignement supérieur dont 27 universités implantés dans 41 wilayas. »
- **La quatrième étape** eu lieu pendant la rentrée universitaire 2004-2005 et marqua un tournant dans le système de l'enseignement supérieur avec l'introduction du système LMD (Licence – Master – Doctorat) suivant le modèle européen des ECTS appliqué suite au Processus de Bologne en 1999.

### 1.1. Les quatre moments de l'histoire de l'université:<sup>2</sup>

**Le premier moment** est celui de sa fondation même. Cette fondation a été un processus extrêmement lent qui a commencé avec la création de la première école de médecine en 1832 et qui s'est achevée avec la constitution des quatre écoles supérieures existantes (Médecine, Lettres, Droit et Sciences) en université en 1909.

**Le deuxième moment** est celui de l'université de l'Algérie indépendante. A l'indépendance, c'est l'Université française qui est reconduite. L'Université est donc "restée française par ses programmes d'enseignement, par son personnel enseignant et par son système d'examinations et de diplômes.

L'université algérienne héritée à l'indépendance mit aux prises deux fractions de l'élite qui prônaient et défendaient deux projets culturels différents

- Pour la fraction «occidentaliste », il fallait veiller à rester solidement amarré à l'université française comme condition au maintien d'un niveau Intellectuel et scientifique élevé. Les Accords d'Evian renforcent cette manière de voir en garantissant les instruments de son effectivité.

---

<sup>2</sup> GUERID Djamel, L'université d'hier à aujourd'hui, Avril 1998, p : 5-6.PDF.  
[https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/98\\_univ\\_aujour\\_fr\\_presentation.pdf](https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/98_univ_aujour_fr_presentation.pdf).

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

- Pour la fraction «arabo-islamique », il fallait fermer définitivement la parenthèse coloniale et réintégrer une histoire et une culture multiséculaires. Les Accords de coopération avec l'Egypte nassérienne en particulier et l'arrivée d'enseignants arabes étaient destinés à donner corps à cette tendance et à en assurer l'irréversibilité.

**Le troisième moment** est celui de l'université de l'Algérie en développement. La politique consensuelle des premières années de l'indépendance prend fin avec le coup d'Etat de Juin 1965. S'ouvre alors une période de recomposition qui donne lieu à une lutte sans merci entre les principales composantes du front qui a conduit la guerre de libération. Celle-ci vit s'affronter les trois fractions de l'élite, les deux premières citées et une troisième qui fait son apparition politique : la fraction moderniste montée rapidement en puissance du fait de la stratégie de développement. Chacune était porteuse d'un projet culturel et social propre. Pour les libéraux, le salut était synonyme de préservation d'une qualité supérieure d'enseignement et de maintien d'une haute culture, l'un et l'autre garantis par une puissance mondiale, la France. Pour les partisans du «retour aux sources», l'important est le recouvrement de l'ensemble des attributs qui composent la personnalité nationale. Pour les modernistes, la question se pose en termes d'être ou ne pas être : se moderniser ou périr.

En fin de compte, la fraction libérale fut facilement balayée parce qu'elle se trouvait absolument à contre-courant à l'échelle nationale comme à l'échelle internationale. La tendance était, en effet, au socialisme et à l'anticapitalisme à l'intérieur et au tiers-mondisme et à l'anti-impérialisme à l'extérieur.

La compétition qui s'engagea autour de l'école en général et de l'université en particulier fut partie d'un tout. Elle entre dans le cadre des grandes transformations entreprises appelées développement. Le développement, est conçu comme acculturation c'est-à-dire comme un effort pour faire passer la société dans son ensemble d'une ère historique et civilisationnelle à une autre. Mais le développement c'est aussi l'effort entrepris par l'élite moderniste de la société pour se donner les instruments en vue de prendre la direction de l'élite et exercer l'hégémonie sur la société entière. Ce mouvement est scandé par d'importantes actions comme la préparation, puis le lancement du premier plan quadriennal (1970-1973), la nationalisation des hydrocarbures, la révolution agraire, la gestion socialiste des entreprises.

L'expérience de la grande commission de réforme de l'enseignement (fin des années 60) montra qu'il n'était pas possible de réunir toutes les composantes de l'élite, autour d'un projet unique d'école. De ce fait, il se produisit une sorte de partage du champ scolaire entre elles et

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

chaque tendance se trouvant libérée de la pression des autres s'est mise à réfléchir pour son propre compte en vue de fonder son propre système scolaire.

La tendance «arabo-islamique» obtint la création d'institutions d'enseignement secondaire appelées instituts de l'enseignement originel avec un baccalauréat spécifique, l'arabisation de discipline, dans l'enseignement supérieur à commencer par l'histoire puis la philosophie et enfin l'élaboration d'un projet de création d'institutions d'enseignement supérieur en Sciences religieuses.

La tendance moderniste fut naturellement la grande gagnante puisqu'elle réussit à imposer ses projets propres : les instituts de technologie puis la réforme de l'université et enfin l'école fondamentale polytechnique.

**Le quatrième moment** fut celui de l'université de l'Algérie de l'ouverture libérale. Il ne fait pas de doute que le passage de l'Algérie du dirigisme au libéralisme se fait dans les pires conditions. Que faire pour que des appareils idéologiques qui avaient été bâtis sur l'idée du socialisme d'Etat puissent participer à l'instauration d'une société de marché. A l'instar d'autres institutions, l'université se trouve, et risque de se trouver pendant une longue période encore, en porte à faux et donc dans l'incapacité de remplir ses fonctions.

### **1.2. Les grandes transformations :<sup>3</sup>**

Après l'indépendance, la société algérienne a profondément changé. Son université aussi.

**La première transformation** : est l'accroissement considérable des effectifs étudiants. De quelques centaines d'étudiants en 1954 (504) à Moins de 2000 étudiants 8 ans plus tard (en 1962), les étudiants algériens se comptent aujourd'hui en dizaines et même en centaines de milliers (Plus de 1 500 000 en 2015)<sup>4</sup>. Cette véritable explosion des effectifs qui s'apparente à une revanche historique est due à une double demande celle des familles soucieuses de donner à leurs enfants les meilleures chances dans la compétition pour l'emploi et celle de l'Etat développementiste en déficit de cadres.

**La deuxième transformation** : est l'élargissement du réseau universitaire qui s'étendit non seulement vers les autres métropoles et villes du Nord mais aussi aux

---

<sup>3</sup> Ibid., page : 12-13.

<sup>4</sup> Direction générale des enseignements de la formation supérieurs, L'enseignement supérieur en Algérie, page : 4-6.pdf

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Hauts plateaux et au Sud. On est ainsi, passée d'une université unique (Alger) et de deux centres universitaires (Oran et Constantine) à l'indépendance à 55 établissements universitaires (dont 13 universités) repartis à travers 30 villes en 1997 sans compter les nombreux centres de l'Université de la formation continue, ainsi en 2015 a 48 universités plus UFC, 20 écoles national, 12 écoles préparatoires, 11 écoles normales, 10 centres universitaires, et 05 annexes universitaires<sup>5</sup>.

**La troisième transformation** est la constitution d'un corps enseignant national et son rapide développement. Le nombre des enseignants algériens passe, en effet de 82 en 1962 à 14 581 en 1997 à 54 000 en 2015. L'algérianisation de l'encadrement avoisine les 100 % (99,52%) même si la représentation des enseignants de rang magistral reste très faible.

**La quatrième transformation** est la progression remarquable de la représentation féminine à l'Université. Il suffit de penser qu'en 1954 les étudiantes étaient Moins de 2000, avec 01% de filles, Pour un effectif enseignant inférieur à 250 et en 2015 Plus de 1 500 000 étudiants, 60% de filles, Pour un effectif de 54000 enseignants.<sup>6</sup>

**La cinquième transformation** est l'arabisation d'un grand nombre de disciplines non seulement dans les sciences de l'homme et de la société qui sont toutes enseignées en arabe depuis le début des années 80 mais aussi dans les sciences exactes et de la nature.

**La sixième transformation** est le renversement du rapport entre d'un côté les langues et les sciences humaines et sociales et de l'autre les sciences naturelles et les technologies. La nouveauté par rapport à la première période de l'indépendance est que l'hégémonie, en termes de masse et de prestige, appartient désormais aux sciences exactes et appliquées.

Ces transformations de type quantitatif eurent des effets qualitatifs importants et posèrent des problèmes nouveaux et redoutables. L'extension géographique posa le problème de la reproduction d'élite. Ce phénomène prit deux formes:<sup>7</sup>

- a. **la forme de l'élargissement** puisque des catégories sociales nouvelles avaient fait leur entrée à l'université et d'autres frappaient à la porte. L'institution est-elle en mesure de

---

<sup>5</sup> Ibid. page : 5.

<sup>6</sup> Ibid. page : 4-6.

<sup>7</sup> GUERRID Djamel, Opcit, Page : 14.

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

recevoir tous les candidats à une formation supérieure ? L'élite du pouvoir a-t-elle la volonté et les moyens d'admettre, en son sein, tous les diplômés de l'université ?

**b. la forme de l'intégration de l'élite en raison de l'éclatement de l'université.** Cet éclatement ne risque-t-il pas de favoriser la production d'élites régionales aux dépens d'une élite nationale indispensable ? Le gonflement des effectifs posa lui aussi trois problèmes difficiles :<sup>8</sup>

- **problème du niveau de l'enseignement supérieur.** Du fait des sureffectifs présents dans les amphithéâtres, l'enseignant est mis dans des conditions qui l'empêchent d'effectuer son travail. Le résultat est que c'est le niveau - forcément médiocre - des récepteurs qui s'impose à l'enseignant comme le niveau obligatoire de l'émission. En résumé l'université d'élite était devenue, progressivement et subrepticement, université de masse. Le problème est qu'elle n'était pas préparée à enseigner au grand nombre. Elle ne sut pas le faire.
- **Le problème des débouchés.** Leur raréfaction est à l'origine d'un phénomène nouveau le chômage des diplômés de l'université. Celui-ci qui était cantonné dans quelques disciplines, les sciences sociales essentiellement, s'est étendu à l'ensemble des filières y compris la médecine, l'architecture, l'informatique.

L'expansion des effectifs universitaires en Algérie révèle aussi d'autres dysfonctionnements importants tel que la prédominance de la formation générale, considérée moins coûteuse, au détriment des filières scientifiques et technologiques ; le manque d'effectif d'encadrement ; L'inadéquation, tant quantitative que qualitative des diplômés avec le marché du travail, aggravée par l'arrêt des recrutements dans le secteur public ainsi que la faiblesse de la recherche sans laquelle il ne peut y avoir véritablement d'enseignement supérieur et un déséquilibre flagrant entre les activités. Cette situation se répercute inévitablement sur la qualité de l'enseignement et provoque le mécontentement de tous les acteurs. De ce fait, le système éducatif, plus précisément supérieur à connu plusieurs réformes qui avaient pour but de permettre à l'université Algérienne de répondre aux attentes de la société et de s'intégrer au système international de l'enseignement supérieur.

### 1.3. La réforme ou system LMD :

L'expression réforme ou système LMD adoptée avec la médiation de la France désigne un ensemble d'objectifs visant à transformer l'enseignement supérieur dans le cadre du

---

<sup>8</sup> GUERRID Djamel, Opcit, Page : 14.



## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

processus de Bologne. C'est-à-dire une harmonisation de l'architecture des offres de formation selon trois types de diplômes (Licence, Master et Doctorat) correspondant à trois niveaux de sortie, respectivement en 3, 5 et 8 ans, une organisation de l'offre de formation sous la forme de « parcours types de formation », basée sur des ensembles cohérents d'unités d'enseignement avec des progressions pédagogiques adaptées aux profils des diplômes proposés, une intégration des approches pluridisciplinaires et la facilitation de l'amélioration de la qualité pédagogique, de l'information, de l'orientation et de l'accompagnement de l'étudiant, un développement de la professionnalisation des offres de formation supérieure pour répondre aux besoins de formation continue et la validation des acquis de l'expérience, en rapport avec l'environnement socioéconomique, un développement de la mobilité des étudiants et des enseignants, de l'attractivité internationale des formations, un apprentissage de « compétences transversales » (langues vivantes étrangères, outils informatiques, etc.), une introduction des TIC et un développement de l'enseignement à distance.<sup>9</sup>

En Algérie le système LMD a été mis en place durant la rentrée universitaire 2004/2005. Ce nouveau dispositif pédagogique introduit une nouvelle architecture, similaire à celle adoptée par les pays de l'Union Européenne, à savoir trois paliers de formation : Licence (3 années), Master (+ 2 années) et Doctorat (+ 3 années).

Théoriquement, ce nouveau système est censé répondre à quelques préoccupations de l'université algérienne en poursuivant les objectifs suivants :

- L'amélioration de la qualité de la formation universitaire ;
- L'encouragement du travail personnel de l'étudiant ;
- La facilitation de la mobilité et l'orientation des étudiants en garantissant le transfert des acquis ;
- Proposer des parcours de formation diversifiés et adaptés ;
- Faciliter l'insertion professionnelle des étudiants en ouvrant l'université sur le monde extérieur ;
- Permettre la formation pour tous tout au long de la vie ;
- Consacrer le principe de l'autonomie des établissements universitaires ;
- Unifier le système (architecture, diplômes, durée...) dans toutes les disciplines aux niveaux national, et international ;

---

<sup>9</sup> GHOUATI Ahmed, Professionnalisation des formations supérieures et employabilité en Algérie, Rapport de recherche, IREMAM-CNRS Aix-en-Provence, juin 2015, p : 20. Pdf

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

- Encourager et diversifier la coopération internationale.

On peut déduire que L'objectif de ce système est de préparer à l'ouverture sur l'évolution mondiale des différentes sciences et à une meilleure insertion professionnelle. Certes, le recteur M. Merabet avait déclaré que ce système a réussi du fait de l'inscription volontaire d'un grand nombre d'étudiants. « 83 % des nouveaux bacheliers ont opté volontairement pour le système LMD (licence-master-doctorat) contre seulement 17 % d'inscrits en système classique, a déclaré le professeur Djoudi Merabet, recteur de l'université Abderrahmane-Mira de Bejaia, lors d'une rencontre avec la presse consacrée à la présentation de l'université et aux préparatifs de la rentrée universitaire 2008/2009. Cet engouement massif des nouveaux bacheliers pour le système LMD, observé lors de cette rentrée universitaire, en croire le professeur Merabet, témoignerait de la réussite du nouveau dispositif d'enseignement supérieur cohérent et performant, mis en place depuis l'année 2004 et dont l'université de Bejaia pourrait se targuer de se trouver parmi les précurseurs dans le pays. A. Kersani - Bejaia (Le soir) - Comme preuve de cette réussite, le conférencier a mis en exergue la nette évolution du nombre d'étudiants enregistré pour ce nouveau projet. Bejaia : 27 % la première année (2004), 52 % en 2005 et 70 % en 2006 avant d'atteindre 83 % en 2008. Le système classique est en train de mourir. »<sup>10</sup>

Certes, cette déclaration montre que le LMD enregistre, d'une année universitaire à une autre, une évolution quantitative, mais sûrement pas qualitative car les diplômés trouvent toujours le problème de s'insérer professionnellement et l'université est isolée de l'environnement économique :

Il n'existe aucune structure pour informer et accompagner le sortant diplômé en vue de son insertion réussie dans la vie active. Les besoins de l'économie nationale en ressources humaines qualifiées sont en fait toujours inconnus, et aucune structure à l'échelle locale, régionale ou nationale ne s'en préoccupe. En fait, les critères d'encadrement des activités par les catégories socioprofessionnelles ayant suivies avec succès une formation universitaire, ne sont pas définis. Par exemple, pour chaque branche d'activité, des normes sont internationalement connues, qui précisent les relations de correspondance entre le nombre d'ingénieurs avec celui des techniciens, et ce dernier avec celui des ouvriers professionnels et celui des ouvriers spécialisés, pour que l'activité concernée fonctionne au maximum de ses possibilités d'efficience économique et d'efficacité sociale. En Algérie et dans toutes les

---

<sup>10</sup>Le soir d'Algérie, conférence de presse de recteur de l'université de Bejaia, <http://www.lesoirdalgerie.com/articles/2008/10/09/article.php?sid=74241&cid=4>.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

activités sans exclusive, aucune de ces normes ne semblent être prise en compte. L'anarchie des correspondances qualitatives entre catégories socioprofessionnelles est générale. Son impact le plus immédiat va freiner durablement l'évolution du marché du travail en direction des diplômés universitaires, qui peinent à trouver des débouchés en rapport avec leurs qualifications. Il ne reste pour les plus chanceux d'entre eux et pour ceux disposant de ressources ou de liens familiaux avec des expatriés, que l'émigration. L'université algérienne forme parce qu'il y a une demande sociale massive de formation universitaire, sans pour autant qu'il y est une offre économique de débouchés pour les sortants diplômé ; Ya un dysfonctionnement qui se situe, au niveau du rapport offre de Produit demande sociale et au niveau des relations pédagogiques. « Mohamed-Lakhdar BENHASSINE (Universités d'Alger et de Blida) montre que «l'université jugée sur son produit, devient, (...) objet de plaintes (...) telles que l'inadéquation de ceux qu'elle forme aux problèmes et aux tâches de gestion de l'économie». Il insiste, à ce propos, sur l'effet du nombre qui apparaît comme «une charge d'inertie très lourde dans le fonctionnement de la relation pédagogique, charge qui va ralentir les rythmes de formation et allonger les périodes d'examen». Il faut ajouter aussi que cette charge dégrade la qualité de réception des cours et par conséquent contribue à abaisser le niveau de formation lui-même.<sup>11</sup>

Selon les statistiques officielles, sur environ 73 000 sortants diplômés universitaires chaque année, moins de 1% trouvent un emploi formel en rapport avec leurs diplômes durant l'année qui suit leur sortie de l'université.<sup>12</sup>

### **1.3.1. Les défis majeurs de système LMD :**

Des défis majeurs à relever de ce système :<sup>13</sup>

La réforme cherche à moderniser le système pour le faire passer d'une logique « former pour former » à une logique de « former utile et tout au long de la vie » et à faire face à la croissance importante du nombre d'étudiants. Mais, L'Algérie fait encore face à la massification des effectifs étudiants : 488 617 étudiants à la rentrée universitaire 2000, 1340 000 en 2014. La croissance semble stabilisée depuis 2011 mais la maîtrise des

---

<sup>11</sup> GUERRID Djamel, opcit, page : 12.

<sup>12</sup> KHAOUA Nadji et al, Le L.M.D. et l'enseignement supérieur en Algérie : cas de l'université d'Annaba, cahiers de CREAD, Alger, Janvier 2019, N64, p4. Pdf

<sup>13</sup> Ministre des affaires étrangères et de développement international ambassade de France en Algérie, Fiche curie Algérie.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

problèmes liés à cette massification, de l'infrastructure aux enseignements n'est pas encore atteinte.

La modernisation du système d'enseignement supérieur amorcée par le MESRS avec le passage au LMD (Licence/Master/Doctorat) dès 2004 et poursuivie avec une valorisation des filières professionnalisantes avec des diplômés formés à bac + 5 (grandes écoles) et bac+3. La réforme a pour objectif à la fois de diversifier l'offre de formation supérieure et d'améliorer l'employabilité des jeunes diplômés en formant à bac+5 ou bac+3 dans des filières plus en adéquation aux besoins du secteur économique. Les diplômés connaissent un fort taux de chômage. Les diplômés des universités trouvent beaucoup de difficultés de recrutement par le secteur économique.

La mise en place du LMD a entraîné la disparition de filières de formation courte, à bac +3, et la relève par des licences et masters professionnalisant est en cours de consolidation. La massification des effectifs a entraîné un déficit d'ingénierie pédagogique dans ces filières, déjà dévalorisées auprès du public étudiant ou familial.

Le besoin de renforcement en compétences de niveau professoral de l'enseignement supérieur algérien est encore très important : 14 790 enseignants de rang magistral sur un total de 52 824 enseignants (source MESRS- 2014). Si le taux d'encadrement semble satisfaisant (1/23 étudiants) la répartition selon les filières est inégale. Les programmes de formation à l'étranger, nationaux ou en coopération bilatérale contribuent à répondre à ce besoin.

Les compétences en gouvernance, gestion et administration de l'enseignement supérieur et de la recherche, évaluation, démarche qualité, gestion de projets et transfert de technologie sont également à renforcer.

Dans un contexte socio-économique en pleine extension, l'université algérienne doit aujourd'hui et plus que jamais construire une plate-forme de connaissance basée sur la bonne gouvernance, l'assurance qualité, la transparence et l'accréditation. Cette portée sur l'éducation de qualité constitue le défi majeur pour l'instauration de l'état de droit. La réforme de 2004 a permis l'élaboration de nouveaux cursus universitaires adaptés aux exigences de la mondialisation. Toutefois, seule une bonne gouvernance qui prend en considération les besoins du secteur socio-économique peut ouvrir une brèche vers l'équité constitutionnelle et l'éducation de qualité. Toutefois, il y a un décalage entre le texte juridique et la pratique institutionnelle. Afin d'harmoniser les démarches vers la promotion de la démocratie et des

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

droits de l'homme, l'enseignement supérieur algérien doit aligner le processus éducatif aux besoins sociaux et économiques du pays. L'introduction d'une approche basée sur les droits de l'homme permettrait d'établir un cadre conceptuel afin de comprendre les dysfonctionnements dans l'application des notions de transparence et de démocratie dans certains aspects de l'éducation. Par ailleurs, il est important de porter l'investissement sur les valeurs morales, individuelles et collectives et de garantir l'autonomie et la liberté universitaire afin de promouvoir la recherche scientifique et dynamiser les potentialités humaines vers un développement durable et qualitatif.<sup>14</sup>

### **1.4. Etat des lieux du système universitaire actuel et principaux dysfonctionnement :**

Le système universitaire actuel connaît des dysfonctionnements, tant au plan structurel et organisationnel des établissements qu'au plan pédagogique et scientifique des formations dispensées, notamment :<sup>15</sup>

#### **1.4.1. En matière d'accueil, d'orientation et de progression des étudiants.** Il est à relever :

- un accès à l'université, basé sur un système d'orientation centralisé, ayant atteint ses limites, et induisant une légitime frustration et menant à des impasses exprimées par un important taux d'échec et un séjour prolongé des étudiants.
- un mode de progression annuelle rigide générant une importante déperdition, accentuée par les effets négatifs d'une réorientation le plus souvent par l'échec.
- un système d'évaluation qui sanctionne lourdement la réalisation effective des programmes d'enseignement.
- une offre de formation à l'entrée de l'université en inadéquation avec les différentes séries de bac.

#### **1.4.2. En matière d'architecture et de gestion des enseignements** Il est à noter :

- une architecture tubulaire.
- des parcours de formation cloisonnés n'offrant que très peu de passerelles.

---

<sup>14</sup> ABDELLATIF MAMI Naouel, Opcit, page 6.

<sup>15</sup>Dossier Réformes des enseignements supérieurs, Le Pourquoi des Réformes, Etablit par le Ministère de l'enseignement Supérieur, pdf. <http://www.univ-soukahras.dz/LE-POURQUOI-DES-REFORMES.pdf>.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

- une gestion du temps pédagogique souvent peu rationnelle en raison du volume horaire contraignant et de sessions d'examens multiples et étalées pénalisant le travail personnel de l'étudiant et réduisant le temps imparti aux enseignements.

### **1.4.3. En matière de diplômes, d'encadrement et de qualification professionnelle.** Il est à observer :

- un taux d'encadrement insuffisant résultant d'une faible productivité de la formation post graduée et de la déperdition due à un exode important d'enseignants chercheurs.
- un cycle court désaffecté car dévalorisé et peu attractif, dans l'incapacité de répondre efficacement aux objectifs initialement assignés (formation de cadres moyens) faute de statut, de moyens et de débouchés clairement exprimés par les acteurs économiques.
- des formations mono disciplinaires ne permettant pas l'acquisition d'une culture générale et d'une formation diversifiée, gages d'une ouverture d'esprit et une adaptabilité dans la vie professionnelle.

Compte tenu du constat, il est clair que la réforme à mettre en œuvre devra toucher à la fois l'architecture des formations, les contenus pédagogiques des différents curriculums , l'organisation pédagogique , les modes d'orientation, d'évaluation et de progression d'étudiants , l'organisation et la gestion des différentes structures pédagogiques et de recherche. Ces thèmes constituent les chantiers prioritaires que la tutelle doit lancer.

## **2. L'enseignement supérieur à partir du cas de l'université de Bejaia :**

### **2.1. L'évolution de l'université de Bejaia :**

L'Université Abderrahmane Mira - Bejaia tient ses origines des Instituts Nationaux d'Enseignement Supérieur (I.N.E.S) d'Electrotechnique (Décret 83-624 du 05 Novembre 1983) , des Sciences de la Nature (Décret 83-625 du 05 Novembre 1983), de Chimie Industrielle (Décret 86-186 du 05 Août 1986), d'Hydraulique (Décret 92-294 du 07 juillet 1992), de Langue et Culture Amazigh (Décret 97-155 du 10 mai 1997) et des Sciences Exactes (Décret 97-155 du 10 mai 1997). Les I.N.E.S de Bejaia ont été regroupés sous l'autorité d'une seule Direction avec la création en 1994 du Centre Universitaire de Bejaia (Décret 92-294 du 07 juillet 1992). En Décembre 1996, le Centre Universitaire de Bejaia a été baptisé au nom du célèbre martyr de la révolution Abderrahmane Mira. Par le Décret 98-396 du 02 Décembre 1998 modifiant le Décret 98-218, le Centre Universitaire de Bejaia a été érigé en Université comprenant 03 Facultés ; chacune d'elles est composée de plusieurs Départements conformément au Décret 98-253 du 17 Octobre 1998 modifiant le Décret 83-544 portant statut de l'Université. Suite au

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

développement considérable de la Faculté des Sciences et des Sciences de l'Ingénieur, l'Université de Bejaia a été réorganisée par le Décret exécutif 01-268 du 18 Septembre 2001 en 04 Facultés comportant 26 Départements Pédagogiques. Par le Décret exécutif N°07-271 du 11 Septembre 2007 modifiant et complétant le Décret exécutif N° 98-218 portant création de l'Université de Bejaia et conformément aux dispositions de l'article 03 du Décret exécutif N°03-279 du 23 Août 2003 modifié et complété, le nombre de Facultés est passé à 07. Aujourd'hui, l'organigramme de l'université Abderrahmane Mira - Bejaia compte 08 facultés et 04 vices rectorats, conformément au décret exécutif n° 10-309 du 05 Décembre 2010.<sup>16</sup>

### **2.2. La structure de l'université de Bejaia :**

L'université de Bejaia est actuellement structurée en 08 facultés et 04 vices rectorats conformément au décret exécutif n°10-309 du 5 Décembre 2010 modifiant et complétant le décret exécutif n°98-218 du 7 Juillet 1998 portant création de l'université de Bejaia. Elle compte 1660 enseignants chercheurs, 43000 étudiants dont 6889 nouveaux, 1205 ATS, 34 laboratoires et 01 unité de recherche.

Selon les différents programmes de développement depuis 1983, l'université de Bejaia a connu la réception de 46 428 places pédagogiques réparties entre les trois (03) campus universitaires et un (01) est en voie de réalisation au pôle d'El kseur d'une capacité de 6000 places pédagogiques, comme suit :<sup>17</sup>

- Campus Targa Ou Zemmour, mis en service en 1983/1984, offre une capacité de 13228 places pédagogiques (165 salles de TD de capacité de 6770 places pédagogiques et 29 amphithéâtres de 6458 places pédagogiques). Il est doté aussi de 06 blocs laboratoires pédagogiques, d'un auditorium, d'un centre culturel, d'un centre médical, d'un hall de technologie, de trois bibliothèques, d'un centre de reprographie, d'un centre de calcul, d'un bloc bureaux enseignants et de structures administratives.

- Campus Aboudaou, mis en service en 2003/2004, offre une capacité de 29 100 places pédagogiques (361 salles de TD de capacité 17 350 places pédagogiques et 47 amphithéâtres de 11 750 places pédagogiques). Il comporte aussi deux auditoriums, trois bibliothèques, un centre de calcul, un bloc de laboratoires de la faculté de médecine, un centre médical, un centre

---

<sup>16</sup> Bilan d'Activité : Année 2018. Fait à Bejaia, le 13 novembre 2018 par Le Recteur

<sup>17</sup> Ibid.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

d'études intensives des langues, un centre de reprographie, d'un bloc bureaux enseignants et des structures administratives.

- Campus Amizour, nouveau pôle de développement de 4100 places pédagogiques et dépendances, extensible (27 salles de TD de capacité de 1000 places pédagogiques et 10 amphithéâtres de 3100 places pédagogiques). Il est doté aussi d'un auditorium, d'une bibliothèque, d'un centre de calcul, d'un bloc bureaux enseignants, d'un centre de reprographie et des structures administratives.

- Campus El kseur, nouveau pôle de développement en voie d'achèvement, a une capacité de 6 000 places pédagogiques et dépendances. Il est structuré en trois unités pédagogiques, chacune d'elle comporte 2000 places pédagogiques.

### **2.3.Masse d'étudiants en expansion continue :**

La démocratisation favorisée par la gratuité de l'accès à l'enseignement supérieur et l'existence des œuvres universitaires, ne se réduit pas à la massification ; c'est à dire à ouvrir l'accès des études supérieures au plus grand nombre d'inscrits. Cette démocratisation se traduit par une évolution des effectifs étudiants qui se trouvent au sein des universités Algériennes. Certes, l'université de Bejaia reçoit en 40 000 étudiants inscrits en Licence + Master 1 870 étudiants inscrits en magister + Doctorat et en 2020<sup>18</sup> d'où les difficultés rencontrées dans la transmission des savoirs dans toutes les disciplines enseignées. Par exemple les enseignants de département des sciences sociales, et c'est le cas de toutes les disciplines à l'université de Bejaia, n'arrivent pas à donner un travail pour chaque étudiant en science de TD, vu que le nombre d'étudiants présentés dans chaque groupe est de 30 à 35 étudiants, ce qui nécessite un travail de groupe (4 à 6 étudiants pour un exposé), de plus suite aux empêchements pendant l'année d'étude (les grèves par exemple) les étudiants auront pas le temps nécessaire pour présenter leurs travaux parce que 2 à 3 exposés qui vont être présentés dans un temps limité (1h30), chose ne permet pas à l'enseignant de bien évaluer le travail de chaque étudiant. Dans ses conditions l'enseignant n'arrive pas à transmettre le savoir aux étudiants, ces derniers n'arrivent pas aussi à apprendre les notions de base.

### **2.4. Savoirs transmis :**

Les impacts sont insignifiants en matière de renouvellement et d'actualisation des savoirs transmis. Par exemple, les T.I.C. (technologies de l'information et de la communication)

---

<sup>18</sup> <http://www.univ-bejaia.dz/rectorat/statistiques>. Consulté le 21/06/2020.



## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

sont encore des outils non connus la communauté universitaire Bejaia d, dont les membres doivent recourir à leurs moyens personnels (cybercafés privés, etc.) pour s'y initier. Ou encore le département des sciences sociales assure un module l'informatique théorique, d'où les étudiants trouvent des difficultés à saisir leurs mémoires de fin de cycle, ou bien même leurs exposés annuels.

### **2.5. Qualité de diplôme :**

Les impacts sont négatifs sur la qualité des diplômes actuellement délivrés l'université de Bejaia, des diplômés qui ne possèdent pas des compétences exigés par le marché de travail.

### **2.6. Langue d'enseignement :**

La langue d'enseignement pose problème dans toutes les spécialités enseignées, que cela soit celles où l'arabe a cours (par exemple faculté de droit, ne connaissent qu'une seule langue de travail est la langue arabe). Ou celles où le français est dominant (exemple des sciences humaines et sociales), en revanche les diplômés de cette spécialité ont pratiqué difficilement durant leur formation universitaire une langue française qu'ils n'avaient aucunement apprise auparavant.

## **Section 02 : l'insertion professionnelle.**

### **1. Qu'est-ce-que l'insertion ?**

Le terme d'insertion désigne à la fois un but et un moyen. C'est, d'une part, le résultat des mécanismes d'intégration, tels la socialisation, par lesquels chaque individu tout au long de sa vie assimile les éléments lui permettant d'occuper une place dans les échanges sociaux. Dans notre société, l'axe le plus intégrateur autour duquel se cristallise l'insertion est le travail. D'autre part, l'insertion désigne les interventions menées au moyen de dispositifs publiques (dans le cadre, par exemple, de l'aide aux chômeurs ou de l'aide sociale) auprès de populations dont la situation d'exclusion est révélatrice de défaillances des mécanismes d'intégration. Ces interventions consistent, au niveau individuel, en une stratégie de discrimination visant à renforcer les processus de socialisation et le développement des liens sociaux afin de rattraper la distance par rapport à une intégration accomplie (en favorisant par exemple le retour de chômeurs « en fin de droit » sur le marché du travail ou dans l'assurance-chômage). Mais l'insertion a aussi une portée sociétale pour se réaliser, dans la mesure où une insertion passe

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

nécessairement par l'aménagement de conditions propres à assurer un accueil des personnes (mises) en marge.<sup>19</sup>

En France, « les politiques d'insertion qui s'institutionnalisent dans les années 80 comprennent deux volets principaux : la lutte contre la pauvreté et l'accès à l'emploi. La lutte contre la pauvreté, si elle comprend toujours une dimension prestataire s'apparentant aux anciennes politiques d'assistance, recherche aussi à garantir la dignité des personnes et l'effectivité de leurs droits. Le dispositif d'aide à l'accès à l'emploi s'est progressivement enrichi de multiples formules d'accompagnement sans réussir à insérer véritablement dans des formes classiques d'emploi. On a ainsi régulièrement reproché aux politiques d'insertion de poursuivre des objectifs inconciliables et d'écarter finalement leurs bénéficiaires des formes de sociabilité de droit commun. La mise en place du revenu de solidarité active (RSA) en 2009 se veut une réponse pour tenter de concilier les deux volets des politiques d'insertion. »<sup>20</sup>

### **2. Définition de l'insertion professionnelle :**

Pour Vincens (1981), l'insertion peut s'assimiler à une période de recherche d'emploi par un agent économique qui, dispose d'une information imparfaite sur le marché du travail. Le début de la période d'insertion est caractérisé par un changement dans l'utilisation du temps : le temps consacré à la recherche d'emploi devient pré pondérant dans l'activité de l'individu.

Vincens (1998) oppose finalement deux approches de l'insertion en fonction du niveau d'analyse où se place le chercheur :

a. L'insertion peut d'abord s'analyser d'un point de vue macroéconomique : L'enjeu dans ce cas, est de savoir quand et comment un groupe des jeunes (une cohorte par exemple) arrive à s'insérer sur le marché du travail. Analyser l'insertion d'un point de vue macroéconomique permet alors de déterminer les critères susceptibles d'établir qu'une cohorte est mieux insérée qu'une autre, et donc de proposer un cadre d'analyse à des comparaisons entre générations, entre cohorte ou même entre pays,

b. l'insertion peut ensuite s'analyser d'un point de vue microéconomique :

Au niveau de l'individu qui cherche à s'insérer. Là, encore l'enjeu est important dans la mesure où il doit permettre de proposer une définition individuelle de l'insertion. La question se pose

---

<sup>19</sup> Paugam S, Les 100 mots de la sociologie, Presses universitaires de France, Paris, 2010, p : 10.

<sup>20</sup> Ibid, page : 10.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

au niveau de chaque jeune : quand peut-on considérer qu'un jeune est insérer ? Combien de temps mettent, les jeunes pour s'insérer sur le marché du travail?

Existe-t-il un parcours d'insertion unique ou même un parcours modal d'entrée dans la vie active ? Quelles sont les caractéristiques des individus qui s'insèrent directement sur le marché du travail.<sup>21</sup>

### **3 .Typologies de trajectoires d'insertion socioprofessionnelle :**

Saveur Gauthier (1994) remarque le peu de cas fait des situations multiples qui composent le processus d'insertion socioprofessionnelle des jeunes. Afin de combler cette lacune, l'auteure propose une typologie composée de sept trajectoires qui tiennent compte de la situation objective et de la représentation subjective que s'en font les répondants :<sup>22</sup>

**3.1.** La filière traditionnelle traduit la situation des individus qui ont eu accès assez rapidement à un emploi typique relativement stable.

**3.2.** Le parcours chaotique réfère aux individus qui ont vécu plusieurs expériences d'emplois, dans leur domaine d'études, en attendant un poste d'emploi plus typique et qui leur conviendrait davantage.

**3.3.** L'instabilité créatrice, fait référence aux jeunes ayant «utilisé» et contourné l'incertitude pour se bâtir une carrière, parfois leur entreprise.

**3.4.** La stabilité dans la précarité, Les individus qui s'y retrouvent ont choisi de faire «n'importe quoi» plutôt que de prendre le risque de ne «rien faire». Cette catégorie inclut les jeunes mères ou les étudiants qui choisissent de conserver un emploi à temps partiel afin de pouvoir investir leur temps et leur énergie ailleurs.

**3.5.** La fuite en avant, il caractérise la situation des individus qui se sont lancés en affaires dans des secteurs innovateurs par crainte de la précarité et parce qu'ils ont cru que les possibilités d'accès à des emplois plus traditionnels étaient inexistantes. Mal armés pour s'attaquer à ce type d'emplois, ils se sont retrouvés en situation d'échec.

---

<sup>21</sup> Melle Fatiha Belhadj, L'insertion des diplômés de la formation professionnelle en Algérie trajectoire professionnelles et déterminants individuels, pp : 1-2.pdf <http://ensea.dz/ensea/majalat/1103.pdf>

<sup>22</sup> GENEVIEVE Fournier, René Pelletier, et Chantale Beaucher, Types et trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés: Caractéristiques et profil sociodémographique, La revue canadienne d'enseignement supérieur Volume XXXII, No. 3, 2002, p : 56. Pdf

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

**3.6.** La précarité comme état, fait référence à une situation d'emploi et de chômage intermittente et d'emplois atypiques mal rémunérés.

**3.7.** Les exclus des statistiques, regroupe ceux qui sont «officiellement» sans emploi, mais qui travaillent «au noir», et les inactifs, dont les itinérants.

### **4. Le processus d'insertion professionnelle :**

La définition de l'insertion en termes de processus: «l'insertion professionnelle comme le processus par lequel des individus n'ayant jamais appartenu à la population active, accèdent à une position stabilisée dans le système d'emploi»<sup>23</sup>

La définition traditionnelle de l'insertion socioprofessionnelle, élaborée en période de plein emploi, tient difficilement la route si on prend en compte les transformations structurelles du marché du travail et leurs nombreux effets tant sur le nombre d'emplois disponibles que sur les caractéristiques objectives (statut, salaire, type de contrat, etc.) et subjectives liées à l'exercice de ces emplois (reconnaissance des compétences, occasions de réalisation personnelle, sentiment d'appartenance, etc.). Ainsi, Trottier (2000), faisant état des données récentes sur l'insertion socioprofessionnelle, résume ainsi ce processus:<sup>24</sup>

Or, les analyses de l'insertion professionnelle comme processus ont montré que l'entrée dans la vie professionnelle ne s'effectue pas toujours de façon linéaire, et qu'elle est caractérisée par des discontinuités, par une diversité de modes de fréquentation scolaire et d'insertion professionnelle qui ne sont pas toujours conciliables avec une conception linéaire du cours de la vie.

Par ailleurs, la définition même du processus d'insertion crée difficilement consensus. En effet, les sources de confusions et de malentendus qui règnent dans ce domaine sont révélatrices d'une difficulté essentielle: le point de départ de ce processus est imprécis et son aboutissement n'est pas clair (Vincens, 1998).

---

<sup>23</sup>DJAMEL FEROUKHI, Analyse du processus d'insertion professionnelle à travers la construction de trajectoires types, Cahiers du CREAD n°68-69, 2ème et 3ème trimestres 2004, p : 3.

<sup>24</sup> GENEVIEVE Fournier, René Pelletier, et Chantale Beaucher, opcit, P : 53.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

Ainsi, pour certains, il suppose que les individus ont trouvé un travail stable, en lien avec leur formation et correspondant à leur projet de vie (Vincens, 1998).

Pour d'autres, ce processus s'achève lorsque l'individu a atteint une position stabilisée sur le marché du travail, c'est-à-dire qu'il occupe durablement des positions instables mais qui lui permettent d'acquérir une expérience professionnelle qualifiante (Vernières, 1993).

Quelques-uns estiment que pour considérer l'individu vraiment inséré, il importe d'abord et avant tout que l'emploi occupé corresponde à la formation reçue (Laflamme, 2000).

D'autres accordent moins d'importance à cette relation dans le processus d'insertion socioprofessionnelle, ou du moins lui reconnaissent une importance relative (Rose, 2000, Trottier, 2000).

Enfin, quelques auteurs insistent sur l'importance de prendre en compte à la fois des variables objectives telles que le statut d'emploi ou son lien avec la formation et des variables plus subjectives, telles que la satisfaction ressentie vis-à-vis la situation professionnelle ou le sens accordé au travail, pour rendre compte de la fin de ce processus (Fournier, Jeanrie et Croteau, 1999).

L'insertion professionnelle est un processus multidimensionnel, économique et social, qui a pour but d'accompagner l'individu à retrouver sa place au sein de la sphère professionnelle et/ou sociale<sup>1</sup>. De point de vue économique, l'insertion consiste à s'investir dans une activité rentable, afin d'assurer son épanouissement. Entre autre, il s'agit pour le diplômé d'occuper un emploi en combinant ses connaissances, ses compétences et la formation acquise en fonction des exigences du poste. Il désigne également, l'adaptation sur le marché d travail, avoir un emploi stable, l'autonomie et a qualification. Dans une période de croissance, le diplôme permet d'atteindre une position sociale élevée. En période de crise, il lutte contre le chômage.

### **5. Les étapes de processus d'insertion professionnelle :**

Le cheminement ou trajectoire professionnelle est ce processus complexe qui retrace les différentes étapes de début à la fin de l'insertion. Cette complexité est le résultat de plusieurs facteurs .<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> ARRACHE Rabah, quelques éléments sur l'analyse de processus d'insertion professionnelle, publié par le centre d'étude sur l'emploi et la technologie, direction de planification et de l'information sur le marché du travail, Québec, 2002, page : 11-12.pdf

## Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur

Il s'agit de la multiplicité des états possibles ;

La diversité des combinaisons d'état ;

La durée de chaque état qui peut être connu à plusieurs reprises au cours de processus ;

Cette complexité dans la hiérarchisation des états est aussi bien d'ordre statistique qu'analytique : deux optiques doit être prise en compte pour analyser le cheminement : la première optique s'appuie sur l'effet des éléments individuels dans la dynamique de l'insertion. La deuxième optique se rapproche aux facteurs expliquant le fonctionnement de marché du travail aussi bien au plan structurel que conjoncturel ;

Pour analyser la trajectoire J. Vinciens introduit la notion de **régime d'insertion**. Cela consiste à observer l'évolution des variables durant le cheminement de la cohorte. L'évolution de certaines variables peut faire apparaître une phase d'insertion et une phase de stabilisation. Pour j. Vinciens la notion de régime d'insertion ne s'appuie que sur les résultats d'insertion. Elle permet d'établir des relations en restant dans le cadre longitudinale. Il ajoute qu'un régime d'insertion n'a de sens que si on prend en compte le temps et que si on intègre ainsi les effets de moment.

Le critère d'accès à emploi stable selon M. Vernières est insuffisant pour dire que le processus d'insertion est terminé. En effets les emplois dits stables (à durée indéterminé) peuvent a l'occasion constituer de simple emplois d'attentes alors que des emplois adurée déterminée peuvent suivre sans discontinuité et finir à aboutir à un contrat d'emploi à durée indéterminé. Comme parfois la forme occasionnelle d'emploi est utilisée par les employeurs à titre de période d'essai renouvelable ou de pré recrutement, il faudrait distinguer entre le statu de l'emploi et précarité.

### 6. L'insertion professionnelle: un problème sociale :

Pour que la question de l'insertion des jeunes sur le marché du travail devienne un problème social et donc une question sociologique possible, il aura fallu deux grandes ruptures historiques qui ont, en quelque sorte, construit la possibilité même de l'objet-problème :<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>CLAUDE DUBAR, La construction sociale de l'insertion professionnelle, éducation et Sociétés n° 7/2001/1, pages : 25-26.pdf

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

Claude Dubar, dans son approche de l'insertion professionnelle, montre que celle-ci se fonde historiquement sur une double rupture : rupture entre l'espace privé et l'espace professionnel, et rupture entre fin de la scolarité et entrée dans le monde du travail ;

**La première** est celle qui sépare un espace spécifique de formation (instruction et éducation) et un espace d'activité de travail (emploi et revenu) en établissant, du même coup, une coupure la vie privée, centrée sur la famille d'une part et la vie professionnelle, délocalisée, centrée sur l'entreprise, d'autre part. Entre les deux espaces, mais aussi entre deux périodes de la vie (la petite enfance et l'âge adulte), se construit à la fois un domaine spécifique pour un nouvel âge de la vie: l'école pour la jeunesse. Si on admet comme définition provisoire de l'identité celle d'espace-temps générationnel on peut dire qu'au terme de ce premier processus historique, une nouvelle identité a été construite (par les politiques publiques mais aussi par les acteurs sociaux), celle d'élève, de « jeune scolaire », distincte à la fois de celle de la famille d'origine (origine de classe, transmise) et de celle du travail effectué à l'âge adulte (identité de classe, acquise).

**La seconde coupure**, beaucoup plus récente, est celle qui dissocie, au moins partiellement, la sortie des études et l'entrée au travail. La possession d'un diplôme n'assure plus, de manière quasi automatique, l'entrée dans un emploi « classé » selon un niveau correspondant à celui du diplôme. La concurrence sur les emplois s'intensifie en même temps que les critères de l'embauche et les statuts de l'emploi se diversifient. Les employeurs abandonnent, en partie, le critère de « qualification » (devenu, au cours des Trente Glorieuses, équivalant à un niveau de formation sanctionné par un diplôme) pour celui de « compétence » (impliquant une expérience professionnelle en plus de qualités personnelles: autonomie, sens des responsabilités, engagement pour l'entreprise.) Il se crée ainsi un nouvel espace (appelons-le « postscolaire ») a priori considéré comme intermédiaire entre l'école et l'entreprise, le système d'enseignement et le système d'emploi qui n'est plus régi par une « adéquation formation-emploi ». Cet espace est associé à un nouvel âge (appelons-le « post adolescence ») lui-même considéré comme intermédiaire entre l'adolescence et l'âge adulte, l'âge scolaire et l'âge du travail. Cet espace est concurrentiel: la compétition pour l'emploi y devient son enjeu principal (mais non exclusif: le choix d'un partenaire amoureux, l'installation dans un logement à soi, la décision de fonder -ou non- une nouvelle famille sont aussi des enjeux de cette période de la vie). C'est ce nouvel espace que les Français ont désigné, depuis les années 1970 et 1980, sous le terme d'insertion souvent associé à ce nouvel âge qu'est « la jeunesse ». Ce nouveau « problème de société » est bien une construction de l'histoire.

## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

Ces deux coupures ont pour effet de produire une séparation entre des espaces sociaux qui jusqu'alors se superposaient ou s'inscrivaient dans la continuité. L'espace de l'insertion professionnelle peut donc ainsi être perçu comme espace de l'entre deux. Selon la première coupure proposée par Claude Dubar, l'insertion professionnelle se situe entre l'univers familial et l'univers professionnel. A partir de la seconde coupure qu'il pose, l'insertion prend place entre l'univers scolaire et l'univers professionnel.

### **7. La relation formation/emploi :**

Il est vrai que l'Education et la Formation ont connu depuis l'indépendance un développement spectaculaire sous l'effet d'une politique volontariste, entretenue par ailleurs par une forte demande sociale. Mais sur l'ensemble de ces nouvelles questions sociales (émergence d'une nouvelle précarité, développement du chômage des diplômés, in formalisation de l'économie et de l'emploi, gestion de la relation formation emploi, activité féminine), les appareils d'information statistiques classiques ont montré leurs limites et leurs insuffisances. Certes, ils permettent de repérer les phénomènes indiqués, mais pas de les analyser finement dans leurs composantes, d'en suivre les évolutions et de fonder des politiques pour en corriger les effets négatifs.

Comme le BIT l'exprime dans ses travaux récents (BIT, 2001) : <sup>27</sup>Les nouvelles méthodes utilisées dans le domaine de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines doivent se fonder sur des institutions solides pour donner des résultats. Ces institutions doivent avoir pour but de créer une culture de l'éducation et de la formation partagée par toutes les parties concernées - gouvernement, partenaires sociaux, entreprises, particuliers, société civile. Le cadre institutionnel pour la formation devrait présenter les grandes caractéristiques suivantes :

- un cadre de dialogue entre les employeurs, les travailleurs et d'autres acteurs de la société civile ;
- un système diversifié d'institutions et de prestataires privés et publics spécialisés dans la formation ;
- une structure décentralisée pour l'identification des besoins de formation, l'établissement du contenu et des programmes d'éducation et de formation ;

---

<sup>27</sup>Hammouda Nacer-Eddine, Les observatoires sur l'emploi et la formation professionnelle en Algérie et Tunisie: contexte, obstacles, priorités, Cahiers de CREAD, n 151, Page 6. Pdf



## **Chapitre 02 : l'insertion professionnelle des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur**

- des institutions chargées de centraliser, analyser et diffuser les informations sur le marché du travail et de fournir des services de placement et d'assistance à la recherche d'emploi.

### **8. Relation entre formation-entreprise :**

Les profils ne sont pas toujours en adéquation avec les besoins exprimés car le fonctionnement des entreprises requiert un profil fondé sur le savoir et le savoir-faire. La déconnexion de l'université du monde du travail amène les entreprises à vouloir combler l'écart au moyen de formations-actions. Toutefois, cette situation est à tempérer lorsqu'il s'agit des centres de formation professionnelle (CFP) dont la formation est plus orientée sur la pratique (savoir-faire), à la différence de l'université qui ne produit que du savoir. Les profils recrutés en général sont ceux des personnes formées par l'université et les instituts algériens dans l'enseignement technique et technologique comme par exemple les ingénieurs. Les profils sont parfois ceux de personnes formées au moyen de formations spécifiques ou des formations à la carte au niveau des centres publics ou privés comme par exemple des formations sur processus de fabrication. Ces profils sont parfois insuffisants et un apport en savoir-faire étranger est nécessaire, même si à ce jour certaines entreprises du secteur n'ont fait appel à aucune compétence étrangère. En général, l'entreprise rencontre le problème de l'inadéquation existante entre les exigences des postes techniques proposés par la filière boissons et autres et les (profils) mis sur le marché par l'université algérienne.

Le marché de l'emploi algérien se caractérise entre autres par un taux élevé de chômage parmi les diplômés de l'enseignement supérieur et de la formation professionnelle, soit près de 15% en 2016 (ONS, 2017). En outre, pour de nombreux grands chantiers, le gouvernement importe de la main d'œuvre qualifiée, notamment chinoise<sup>28</sup>: plus de 55 000 travailleurs, dont 26 000 dans la construction et 18 000 dans l'industrie. Pour l'ETF (2014), c'est la preuve d'une inadéquation des compétences locales à laquelle les autorités doivent remédier. Mais cette importation de main-d'œuvre qualifiée n'explique que partiellement le problème de l'insertion des diplômés. Car, si l'on prend en compte le recensement économique de l'ONS (2012), on peut dire aussi que la structure de l'économie – plus de 95% de petites et Très Petites Entreprises (TPE) - n'est pas de nature à absorber tous les flux annuels de diplômés.

---

<sup>28</sup> Musette Mohammed saïb, le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?, cahiers de CREAD, Alger, 2013, p : 8.

**Chapitre 03 :**

**Jeune et marché du  
travail en Algérie**

**Préambule :**

Dans ce chapitre nous allons présenter le marché de travail en Algérie tout en mettant l'accent sur la situation Juniville sur ce marché, et les principales mesures développées par l'état pour faire diminuer le taux de chômage.

Nous allons présenter aussi la législation de travail en Algérie et les contrats de travail accessible dans notre pays.

**I. Evolution de l'emploi en Algérie, Les principaux facteurs du changement du marché du travail :**

Le marché du travail et d'emploi en Algérie a connu de profondes mutations notamment à partir des années 90.

L'Algérie vit depuis une vingtaine d'années des réformes économiques lors du passage d'une économie socialiste à une économie libérale. On s'intéresse aux changements touchant le marché du travail et d'emploi durant deux périodes distinctes:

**➤ La période avant le Plan d'Ajustement structurel (PAS):****• Entre 1966-1986**

La crise de l'emploi n'est pas un phénomène nouveau, mais trouve son origine dans l'héritage colonial du pays. Après l'indépendance, l'Algérie souffre d'un chômage grave et endémique, qui n'épargne aucune catégorie de la société, et aussi d'un analphabétisme généraliste. L'année 1966 a enregistré un taux de chômage de 32.9 %.

Dès son indépendance, l'Algérie a opté pour le projet d'édification d'une société socialistes entrepris sur la base d'une organisation économique a planification centrale et le concours des revenus d'importantes ressources en hydrocarbures a permis la réalisation de grandes transformations dans tous les domaines.<sup>1</sup>

La fondation d'une économie indépendante, et la lutte contre le chômage et pauvreté étaient les plus importantes préoccupations de l'Etat algérien.

---

<sup>1</sup> MUsETTE Mohamed Saïd, ISLI Mohamed Arezki et HAMMOUDA Nacer Eddine, Marché du travail et emploi en Algérie : Eléments pour une politique nationale de l'emploi. Etablie par l'OIT, Alger, octobre 2003, P10 (en ligne)

Téléchargé du site internet : [http://www.ilv-org/french/région/afpro/algiers/download/marché de travail.pdf](http://www.ilv-org/french/région/afpro/algiers/download/marché%20de%20travail.pdf). Consulté le 20/04/2020 à 20h00.

La période des années 1970 a été la période la plus dense en matière de tentative de modernisation de l'économie, de ses structures d'organisation et de son appareil productif.

Les objectifs n'ont pas changé avec l'intensification de l'expérience de développement, par rapport à ceux fixés auparavant. ils restent définis par la volonté de sortir du sous-développement, en créant des emplois de plus en plus qualifiés et subséquemment en générant par ce moyen des revenus de plus en plus élevés, permettant l'amélioration des niveaux de vie des diverses catégories sociales et le recul de la pauvreté dont ont souffert les habitants durant la longue période coloniale.<sup>2</sup>

Cette intensification du développement par l'adoption d'un modèle basé sur l'industrialisation, et particulièrement sur l'industrialisation lourde, a été menée en parallèle au démarrage de la première réforme du système d'enseignement et de la formation, en 1971.<sup>2</sup>

**Tableau n 01 :** Evolution du taux de chômage en Algérie entre 1966/1986

Années	1966	1978	1982	1983	1984	1985	1986
Chômage en%	32.9	22	16.3	13.1	8.7	9.7	10.7

Source: ONS de diverses années

Les données de ce tableau nous indiquent que les efforts fournis par l'Etat ont contribué à la diminution progressive du taux du chômage.

- **Entre 1987-1993**

**Tableau n 02:** Evolution du taux de chômage en Algérie entre 1987-1993

Années	1987	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998
Chômage en %	21.4	18.1	19.7	21.2	23.8	23.2	24.4	28.1	28.3	29.5	28

Source: ONS de diverses années

Les données de ce tableau nous indiquent que le chômage a connu une forte augmentation durant la période 1987-1993, Cette augmentation du taux du chômage est expliquée par la cessation de création d'emploi durant cette période à cause de la crise de 1986.

Pour faire face à cette situation de crise, l'Etat commence de baisser des dépenses publiques (la suppression des subventions aux entreprises déficitaires et aux prix de biens de

<sup>2</sup> Nadji KHAOUA, «l'entreprise, l'université et le marché de travail en Algérie : tentative d'analyse ».N 06.2008. P 09.

consommation)<sup>3</sup>. On a commencé à parler de la restriction, d'autonomie et de privatisation des entreprises publiques.

➤ **La période du Plan d'Ajustement structurel :**

La fondation d'une économie pour un pays nouvellement développé nécessite des capitaux, et pour cela l'Algérie a fait appel aux institutions monétaires internationales (Fonds Monétaire International, Banque Mondiale)

Suite au choc pétrolier de 1986 et vu que l'économie algérienne est une économie rentière (basée sur les rentes pétrolières), notre pays était parmi les pays les plus touchés par cette crise. Donc il s'est retrouvé dans l'incapacité de payer ses dettes et dans l'obligation de soumettre aux conditions du FMI et de la BM et cela dans le cadre d'un plan d'ajustement structurel qui a provoqué des réformes et des transformations touchant tous les domaines.

En réponse aux exigences de l'ajustement structurel, l'Etat a tendance à se désengager progressivement du secteur social (l'éducation, la santé, le logement et le travail). Le facteur travail a été profondément touché. Cette situation s'est présentée comme une adaptation du marché du travail à la conjoncture que traverse l'Algérie<sup>4</sup>. C'est vrai que ces réformes ont touché tous les domaines, mais le monde du travail a subi de lourds changements résultants de réformes spécifiques dont il sera l'objet et aussi des conséquences des réformes menées dans les autres secteurs.

Cette forte augmentation s'explique par les effets engendrés par les réformes économiques menées dans le marché du travail (compression des effectifs, licenciement pour raison économique, rationalisation de gestion des entreprises publiques, privatisation et fermeture de tant d'elles, etc.)

Selon FERROUKHI Djamel : « la crise des années 80 va radicalement rompre avec le modèle de développement des années 70 et la nouvelle démarche encourage l'initiative privée (locale et internationale), l'ouverture sur le marché international, l'autonomie des entreprises publiques alors qu'un rôle de régulation est dévolu à l'état.»<sup>5</sup>

---

<sup>3</sup> ZAHIR Farès, Economie et mondialisation : quelle place pour l'Algérie dans cette mutation profonde, conférence Méditerranée- Europe, du 09 au 30 mars 2001, INC, Alger 2001, pp.11-20.

<sup>4</sup> CHERIET Athmane, « Mondialisation de l'économie algérienne : du big-Bush à l'ajustement structurel ». In revue des SH n31, juin 2009, vol B, Economie, p 320.

<sup>5</sup> Ibid, page 10.

- **Entre 1999 et 2011**

**Tableau n 03:** Evolution du taux de chômage en Algérie 1999 et 2011

Années	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Chômage en %	30	29	27.3	23.7	17.7		15.3	12.3	13.8	11.3	10.2	10	9.8

Source: ONS de diverses années.

Les chiffres de ce tableau nous indiquent qu'il y a une évolution de création d'emploi. Cette baisse du taux du chômage s'explique, d'une part, par la grande participation du secteur privé dans la création de postes d'emploi et, d'autre part, par la mise en œuvre d'un programme complémentaire de soutien à la croissance économique (2005-2009) qui a permis une importante création nette d'emploi.

### 1. Situation des jeunes sur le marché du travail :

Partant des idées développées par Olivier Galland sur la jeunesse, cet âge de vie est construit «...Sous l'effet de plusieurs facteurs, qui ne relève pas du seul domaine de discours, mais qui ont bien une réalité pratique et un puissant pouvoir de catégorisation »<sup>6</sup>. La définition sociale de la jeunesse en Algérie dépend de trois facteurs essentiels, qui déterminent le contexte économique et social actuel de la condition juvénile à savoir : la difficulté d'accès au marché du travail, au logement et au mariage.

#### 2.1. Les mesures pour l'emploi et de lutte contre le chômage des jeunes :

Le chômage massif des jeunes apparaît en 1987, peu de temps après la crise pétrolière de 1986 et le ralentissement des investissements industriels consécutifs au changement d'orientation économique de l'État. Mais ce sont surtout les révoltes sociales et juvéniles d'octobre 1988 qui vont être le déclencheur d'une série de mesures en faveur de l'emploi. D'autres mesures ont également été initiées dans les années 1990 en vue d'atténuer les effets de la Politique d'Ajustement Structurel introduite dès 1994, notamment les restructurations des entreprises publiques et les compressions d'effectifs dans le secteur public. Cette série de mesures s'est dessinée autour de quelques grands axes de différentes natures législatives, financière, pédagogique, etc. Elle a été prise en charge par des organismes créés dans les années 1990 : la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC en 1994), l'Agence de

<sup>6</sup> MEDJOUB Razika, Hammouda Nacer-Eddine, Insertion professionnelle des jeunes par le réseau de relations en Algérie, cahiers de CREAD n 178, Alger, 2018, page 7.

Développement Social (ADS en 1996) et l'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ en 1996).

Dix ans après ces premières mesures, au lieu de baisser, le chômage a augmenté : le taux global passe de 23% en 1987 à 29,5% en 1997 dont 70% ont moins de trente ans et 75% sont primo demandeurs d'emploi (CNES, 2002 : 20). Parmi les réactions de l'État, on peut noter la création en 1998 de l'Agence Nationale pour l'Emploi (ANEM) pour gérer les demandeurs d'emploi et l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit (ANGEM) pour compléter les actions sociales de l'ADS.<sup>7</sup>

Mais l'approfondissement de la crise économique conduit le gouvernement dès l'an 2000 à mettre en place des programmes macro-économiques de relance, sous la forme de trois plans successifs destinés à atténuer les effets négatifs du Programme d'Ajustement Structurel lancé sous contrôle du FMI, à relancer l'économie et à lutter contre le chômage. Au sein du second plan (2004-2009) va s'ébaucher en 2008 une « Politique Nationale de l'Emploi et de lutte contre le Chômage » selon une « approche économique » avec l'objectif précis d'atteindre un taux de chômage inférieur à 10% à l'horizon 2009-2010 et à moins de 9% pour la période 2011-2013. Pour ce faire, tout en ouvrant un guichet unique dépendant de l'Agence Nationale du Développement de l'Investissement (ANDI) pour attirer les capitaux locaux et les Investissement Directs Étrangers (IDE), plusieurs mesures pour l'emploi ont été développées essentiellement par le Ministère du travail et de la Sécurité Sociale (MTESS) et le Ministère de la solidarité Nationale et de la Condition de la Femme (MSNFCF).

Certaines mesures sont plus actives en ce qu'elles favorisent la création et/ou le retour à l'emploi et d'autres plus passives qui consistent à indemniser les salariés suite à une perte d'emploi et/ou à garantir un revenu décent.<sup>8</sup>

Parmi les mesures actives, on relève l'aide à la création d'entreprises ou à l'auto emploi, l'insertion professionnelle à travers des Contrats à Durée Déterminée (CDD) ou des emplois d'attente et l'aide à l'amélioration de l'employabilité à travers la formation reconversion et l'aide à la recherche d'emploi.

Parmi les mesures passives, il y a les prestations versées durant les périodes de chômage par la Caisse Nationale d'Assurance Chômage et les allocations entrant dans le cadre du « filet

---

<sup>7</sup> GhOUATI Ahmed, Politiques d'emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie revue Phronsis, Université de Sherbrooke, 34-47, Volume 8, numéro 3-4, 2019, page 5.

<sup>8</sup> Ibid, page 5.

social » versées par l'ADS : l'Allocation Forfaitaire de Solidarité destinée aux personnes sans revenu ou inaptes au travail et non couvertes par d'autres programmes d'assistance sociale et l'Indemnité pour Activité d'Intérêt Général, allouée aux membres de familles sans revenu, qui participent effectivement à des activités d'intérêt général. L'ADS gère en outre tout un programme de développement social grâce aux financements de microentreprises et d'emplois, notamment les Emplois Saisonniers d'Initiative Locale et le programme des Contrats de Pré-Emploi (CPE) pour jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et techniciens supérieurs issus des instituts nationaux de formation.

Théoriquement, ce programme vise l'insertion professionnelle par l'acquisition d'une expérience professionnelle tout en permettant aux entreprises et administrations de bénéficier d'un encadrement à faible coût. Le principe repose sur la prise en charge de la rémunération des jeunes diplômés recrutés par des employeurs publics ou privés pendant une année pouvant être prorogée de six mois au maximum.

## **2.2 Le chômage des diplômés :**

Quels que soient les dispositifs et/ou les améliorations apportées, les diplômés sont toujours plus concernés que les autres catégories de demandeurs d'emploi par le chômage sur le marché du travail formel. En effet, les statistiques de l'ONS (2013) indiquent d'importantes variations du taux de demandeurs d'emploi selon le niveau d'instruction et le sexe (tableau05). Plus particulièrement, les catégories « Sans instruction » et « Aucun diplôme », dans la colonne « Masculin », sont beaucoup moins concernées par le chômage que les catégories « Supérieur » ou « Diplômé de l'enseignement supérieur ».



**Tableau 04:** Taux de chômage selon le niveau d'instruction en 2013

	Masculin	féminin	total
<b>Niveau d'instruction</b>			
Sans instruction	2.2	5.5	<b>2.7</b>
Primaire	6.4	9.7	<b>6.7</b>
Moyen	10.4	17.3	<b>11.11</b>
Secondaire	7.9	16	<b>9.7</b>
Supérieur	9.4	19.2	<b>14</b>
<b>Diplôme obtenu</b>			
Aucun diplôme	7.5	12.5	<b>8.1</b>
Diplômé de la formation professionnelle	10.7	17.9	<b>12.3</b>
Diplômé de l'enseignement supérieur	9.7	19.1	<b>14.3</b>
<b>Total</b>	<b>8.3</b>	<b>16.3</b>	<b>9.8</b>

Source : ONS, 2013.

Les jeunes diplômés connaissent un taux de chômage de plus en plus élevé notamment les diplômés de l'enseignement supérieur il passe de 14.3 en 2013 à 18.5 en 2019 (tableau 06) cette augmentation est la conséquence aussi de l'augmentation du niveau de formation supérieure et des effectifs de diplômés, cette situation loin d'être une solution socio-économique, pose un problème d'insertion.

**Tableau n 05 :** taux de chômage selon le niveau d'instruction en 2019

	Masculin	féminin	total
<b>Niveau d'instruction</b>			
Sans instruction	2.5	5.5	<b>3.0</b>
Primaire	6.4	11.3	<b>6.8</b>
Moyen	11.0	20.3	<b>11.8</b>
Secondaire	8.4	19.0	<b>10.6</b>
Supérieur	10.7	23.9	<b>17.4</b>
<b>Diplôme obtenu</b>			
Aucun diplôme	8.0	14.6	<b>8.7</b>
Diplômé de la formation professionnelle	11.5	20.7	<b>13.5</b>
Diplôme de l'enseignement supérieur	11.0	23.9	<b>18.5</b>
<b>Total</b>	<b>9.1</b>	<b>20.4</b>	<b>11.4</b>

Source : ONS 2019.

**3. Evolution de la législation du travail en Algérie**

En Algérie, depuis 1990 une nouvelle législation du travail a consacré les principes de la flexibilité de l'emploi. Cette tendance vise aussi bien les formes de l'emploi que les règles posées pour sa préservation (individualisation et contractualisation des relations de travail, émergence du travail indépendant, refonte du régime du licenciement .....).

L'intervention de l'Etat, celles des syndicats et les rentes de différents groupes économiques et sociaux qui fudent les règles de détermination des prix et des salaires, retardent les adaptations nécessaires à l'équilibre du marché et d'une économie qui doit répondre juste à temps à la demande du marché mondial.

Les conséquences du néo-libéralisme sur le travail, les salaires et le chômage se manifestent de la manière suivante. La règlementation du travail (licenciement, le salaire minimum, les conventions collectives, l'élargissement de la protection sociale) aggravent les couts salariaux et les charges sociales de l'entreprise entraînant la fixation des salaires au-dessus de leur niveau d'équilibre de plein emploi.

Le chômage se développe et ne joue plus alors son rôle de pression sur le niveau des salaires en raison des systèmes d'assurance chômage qui encouragent « le chômeur à le rester ». Dans ces conditions le chômage est volontaire.

Les politiques économiques préconises par le néo-libéralisme estiment que les fortes pesanteurs d'un environnement défavorable et d'un encadrement économique encore inadapté constituent, des facteurs qui contribuent au rétrécissement des marges de manœuvre de l'entreprise et a « fausser » le jeu de la dynamique contractuelle.

Placée dans une situation d'incapacité d'élargir l'offre, cette dernière se retourne fatalement, dans un contexte de flexibilité du cadre légal, vers l'usage de l'ajustement par les couts salariaux. La concertation et la négociation, en situation de récession et la mise en œuvre de l'économie de marché sont devenues dans ces conditions, pour l'emploi, synonymes de précarité et de chômage.

Ainsi, des opérations de compression d'effectifs ont menées dans le cadre de plan de redressement. Ces opérations ont été menées sans que les mesures alternatives (formation-reconversion, redéploiement), n'aient connu d'applications significatives dans le cadre des volets sociaux négociés au sein des entreprises.

Ainsi que le note l'OIT dans son analyse de l'évolution de l'emploi dans le monde: « De plus en plus, on se rend compte que les marchés ne sauraient être envisagés isolément du cadre social et politique. La protection sociale et le dialogue social, par exemple, sont de plus en plus considérés comme des parties intégrantes du processus d'ajustement.....la crise qui a récemment frappé les marchés émergents sont autant de facteurs qui montrent la nécessité d'un cadre social solide pour étayer la recherche d'une nouvelle architecture financière.»

Ce cadre légal va-t-il favoriser l'emploi? Au moment où le pays a paraphé l'accord d'association avec l'Union Européenne et s'appête à intégrer l'OMC, ces normes et mécanismes sont-ils toujours adaptés, à la nouvelle conjoncture économique, caractérisée notamment par une mobilité internationale accrue du capital et gardent-ils une faculté d'adaptation aux nouvelles contraintes générées par le nouveau contexte économique et social?

Car la croissance par le commerce extérieur a pour conséquences nationales:

- Une économie et une société dualiste qui se voit imposer les normes de production les plus élevées du marché mondial.
- Une exploitation des différences de niveaux entre les législations du travail et le développement du dumping social (alignement vers le bas du droit du travail).
- Une demande sociale solvable non satisfaite en raison d'une offre nationale insuffisamment compétitive.

La poursuite du progrès technique dans les pays développés dans le proche avenir pourrait accélérer le chômage et le sous-emploi dans l'économie et particulièrement dans les zones urbaines force et de constater que le cadre légal résultant des textes de 1990 et 1994 font de l'emploi une variable résiduelle de la croissance plutôt que la condition de cette croissance. L'emploi n'est pas un problème central.

Le résultat de ces textes a permis d'une part les compressions d'effectifs et la consécration de la flexibilité du travail dans l'optique d'un néolibéralisme à une période dans laquelle l'offre d'emploi était soutenue par une forte demande d'investissement et de consommation de l'Etat à travers ses services, a succédé une situation inverse, par compression de cette demande.

Dans le premier cas la réglementation s'est concentrée sur les conditions de travail. Dans la seconde phase elle a porté sur la garantie du revenu pour ceux qui en avaient un.

Des chercheurs ont montré que le chômage augmente quand les lois régissant les relations de travail sont trop rigides. Quoique l'on dise sur la loi 90/11 du 21/04/1990 relative aux relations de travail, élaborée au moment où notre pays connaissait une transition parmi les plus importantes de son existence économique, cette loi, en attendant un nouveau code de travail, a pu protéger les travailleurs mais a aussi pu conserver les intérêts majeurs des entreprises et des employeurs. La croissance économique, la conjoncture, les fluctuations de court terme, impliquent souvent des ajustements de long ou de court terme. La question se pose alors naturellement : quelles réformes du marché du travail, susceptibles de faciliter les adaptations, sont compatibles avec le fragile édifice humain que toute entreprise ou service public doit construire et maintenir en ordre pour fonctionner convenablement ? La réflexion sur les réformes du marché du travail nous conduit ainsi très loin des considérations qui s'appliquent aux marchés de biens et de services.<sup>9</sup>

## **4. Le contrat du travail en Algérie**

### **4.1. Définition et caractéristiques du contrat de travail en Algérie**

Le contrat de travail « est la convention par laquelle une personne, le salarié, s'engage à mettre à son activité à la disposition d'une autre, l'employeur, sous la subordination juridique de laquelle elle se place moyennement rémunération. »<sup>10</sup>

« De cette perception découlent trois éléments constitutifs :

- Une activité professionnelle qui peut être physique ou intellectuelle, artistique ou commerciale, peu importe, l'essentiel étant que le travailleur met sa force de travail à la disposition d'un employeur ;

- Une rémunération ayant pour dénomination juridique le nom de salaire. Le contrat de travail est un contrat à titre onéreux, ce qui le distingue du travail bénévole ou du stage effectué par les travailleurs 'souvent des étudiants' en formation ; le salaire peut prendre diverses formes : salaire de base, primes, avantage en nature "à ne pas confondre avec les frais professionnels"

- Un lien de subordination juridique, sur tout, qui est aujourd'hui le critère principal du contrat de travail. »<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup> [Http : réflexion. over-blog/article-13945574.html](http://reflexion.over-blog/article-13945574.html), novembre 2007. consulté le 15/05/2020 à 15h00.

<sup>10</sup> SIGNORETTO Fabrice. Les contrats De travail, Edition d'Organisation, Paris, 2002, P10.

<sup>11</sup> Ibid. P 10.

«Selon la loi 90-11 du 21/04/1990 relative aux relation individuelles de travail »<sup>12</sup>:

**Article 08:** « La relation de travail prend naissance par le contrat écrit ou non écrit. Elle existe en tout état de cause du seul fait de travailler pour le compte d'un employeur. Elle crée pour les intéressés, des droits et des obligations; la réglementation, les conventions ou les accords collectifs et le contrat de travail».

La lecture attentive de cet article nous incite à faire la lecture suivante:

La relation de travail est née, dès qu'un travailleur exerce pour le compte d'un employeur, qu'il y avait ou non un contrat écrit entre eux. Le législateur algérien vise à travers cette définition à lutter contre le travail informel et rétablir la relation de travail, même s'il n'y a pas de contrat écrit. Ainsi le juge chargé de statuer sur un conflit entre l'employeur et l'employé peut obliger l'employeur à régler des salaires même si le contrat n'est pas écrit.

#### **4.2. Les conditions de validité d'un contrat du travail**

**Article -9-** le contrat de travail est établi dans les formes qu'il convient aux parties contractantes d'adopter.

**Article -10-** la preuve du contrat ou de la relation de travail, peut être faite par tout moyen.»<sup>13</sup>

Malgré ses nombreuses spécifications, «le contrat de travail doit répondre aux conditions de validité du droit commun des contrats et plus précisément aux conditions dictées par la loi qui exige que quatre conditions essentielles seront réunies pour la validité d'une convention :

- Le consentement de la partie qui s'oblige ;
- Sa capacité de contracter ;
- Un objet certain, qui forme la matière de l'engagement ;
- Une cause licite dans l'obligation. »<sup>14</sup>

#### **4.3. Les différents types de contrat en Algérie :**

Comme il a été évoqué précédemment, la législation algérienne distingue deux types de contrat à savoir : Le contrat à durée indéterminée et le contrat à durée déterminée. Pour les deux formes il prévoit également la possibilité de conclure pour un temps plein ou un temps partiel.

---

<sup>12</sup> Journal Officiel De la République Algérienne 17,25 Avril 1990, P 489.

<sup>13</sup> Ibid. P 10.

<sup>14</sup> SIGNORETTO Fabrice. Op. Cit, P18

**a. Le contrat à durée indéterminée :**

« Le contrat à durée indéterminée constitue la norme juridique car le code du travail affirme que “le contrat de travail est conclu sans limitation de durée”. Ce qui a pour conséquence que l’une des parties peut le rompre de façon unilatérale quand elle le désire.

**a. Le contrat à durée déterminée :**

Ce type de contrat, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pouvoir durablement un emploi lié à l’activité normal et permanente de l’entreprise. »<sup>15</sup>

**L'article 12<sup>16</sup>:** « Le contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée, à temps plein ou partiel, dans les cas expressément prévus ci-après

- Lorsque le travailleur est recruté pour l'exécution d'un contrat lié à des contrats de travaux ou de prestations non renouvelables.
- Lorsque il s'agit de remplacer le titulaire d'un poste qui s'absente temporairement et au profit duquel l'employeur est tenu de conserver le poste de travail.
- Lorsqu'il s'agit pour l'organisme employeur d'effectuer des travaux périodiques à caractère discontinu.
- Lorsqu'il s'agit d'activités ou d'emploi à durée limitées ou qui sont par nature temporaire (Art.02 ordonnance 96.21)

Dans l'ensemble des cas, le contrat de travail précisera la durée de la relation du travail ainsi que les motifs de la durée arrêtée.

**L'article 12 Bis:<sup>17</sup>**(Nouvel article 03 ordonnance 96.21) précise :

"En vertu des attributions qui lui sont dévolues par la législation et la réglementation en vigueur, l'inspecteur du travail territorialement compétent s'assure que le contrat à durée déterminée est conclu pour l'un des cas expressément cité à l'article 12 de la présente loi et que la durée prévue au contrat correspond à l'activité pour laquelle le travailleur recruté"

---

<sup>15</sup> SIGNORETTO Fabrice. Les contrats De travail, Edition d’Organisation, Paris, 2002, P67.

<sup>16</sup> Article 12:(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l’institut national du travail, Edition 1997, Page 08.

<sup>17</sup> Article 12 Bis:(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l’institut national du travail, Edition 1997, P 08.

L'analyse de ces deux articles, nous appelle à développer les commentaires suivants:

- Le recours au CDD doit être limité aux cas prévus par la loi, et uniquement à ces cas.

- La durée de contrat doit correspondre au motif de recrutement du travailleur. A titre d'exemple, si l'employeur recrute un travailleur pour remplacer un titulaire e poste, la durée du contrat sera égale à la durée d'absence du titulaire.

- Le contrat CDD doit préciser la durée et le motif de recours au CDD.

L'Etat donne un pouvoir aux inspecteurs du travail et l'analyse de la conformité des contrats aux motifs qui les ont présidés.

Il ressort donc qu'il y a deux contrats : Les CDI dont la durée n'est pas limitée dans le temps.

La date de début de contrat est précisée et celle de la fin de contrat ne l'est pas.

Le CDD, objet de l'analyse ci-haut, prévoit le début et la fin de la relation de travail ainsi que le motif de recours au CDD.

Les deux contrats peuvent être conclus soit à temps plein ou à temps partiel. En effet, le législateur algérien, prévoit le recours possible au temps partiel. L'article 13 de la loi 90.11 du 21 avril 1990 complété par m'ordonnance 96.11 stipule :

**Article 13** <sup>18</sup>:" Le contrat de travail, peut être conclu également pour un temps partiel, c'est-à-dire un volume horaire moyen inférieur à la durée légale de travail et ce lorsque:

- Le volume de travail disponible ne permet pas le recourir aux services à temps plein d'un travailleur.

- Le travailleur en activité en fait la demande pour des raisons familiales ou convenance personnelles et que l'employeur accepte.

- En aucun cas le temps partiel de travail ne peut être inférieur à la moitié de la durée légale du travail.

L'article appelle à l'analyse suivant :

---

<sup>18</sup> Article 12 : (Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997, Page 08.

- L'employeur, peut faire appel à un travailleur pour une durée de travail réduite dans le cas où il n'a pas une charge de travail suffisante pour un contrat de travail à temps plein.

- Sur la demande de travailleur qui a évoqué une raison personnelle ou familiale fondée et après acceptation de l'employeur.

Cette pratique très répandue en Europe, généralement aux étudiants et aux travaux à domicile, n'est pas très développée en Algérie et reste marginale.

Par contre le recours au CDD est devenu une pratique presque généralisée. Dans une étude publiée par le quotidien national 'El-Watan' du mois d'avril 2012, le taux de CDD au niveau national est de 51% du total des salariés.

#### **4.4.La rupture du contrat<sup>19</sup>**

Le législateur algérien, parle de la relation de travail pour désigner le contrat, il prévoit neuf cas où la relation de travail prend fin. L'article 66 de la loi 90.11 est éloquent à ce sujet :

**Article 66 :** « La relation de travail cesse par l'effet de :

- La nullité ou l'abrogation légale du contrat de travail
- L'arrivée à terme du contrat de travail à durée déterminée
- La démission
- Le licenciement
- L'incapacité totale au travail telle que définie par la législation
- Le licenciement par compression d'effectif
- La cessation d'activité légale de l'organisme employeur
- La retraite
- Le décès »

Chaque cas a fait l'objet d'un ou plusieurs articles de la loi 90.11 du 21 avril 1990, ou d'autres lois ou ordonnances le complétant. L'analyse de tous ces articles nous amène à conclure que :

La relation de travail est par conséquent le contrat de travail prend fin soit suite à une décision rendant le contrat nul et de nul effet de justice, soit que le contrat à durée déterminée est arrivé à terme. C'est-à-dire que la durée du contrat est épuisée. Le contrat cesse également

---

<sup>19</sup> Article 66 :(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997, P 19.



sur la demande du travailleur qui démissionne. En effet, la démission est un droit reconnu au travailleur. Toutefois, il doit respecter les délais de préavis prévus par la convention collective.

De même, l'employeur peut mettre fin au contrat par le licenciement du travailleur concerné avec ou sans préavis, selon le degré de la faute commise, des conséquences où elle été commise et des préjudices qu'elle a causé à l'employeur. Ce cas est très largement réglementé par la loi algérienne (Voir article 23 de la loi 90.11 modifié par l'ordonnance 91.29) (Voir également l'article 73.1, 73.1, 73.3, 73.4, 73.5, 73.6)

La relation de travail cesse également en cas d'invalidité, conformément au règlement sur la sécurité sociale, l'accident du travail et la maladie professionnelle.

Le contrat cesse aussi par la volonté de l'employeur, soit pour des raisons économiques qui lui dictent la solution de compression d'effectif, soit qu'il cesse totalement le travail (Cessation d'activité).

Il y a également des raisons naturelles de la cessation à savoir être admis à la retraite ou le décès.

La réglementation algérienne est très précise sur tous les cas de cessation. Au besoin les partenaires sociaux prévoient des conventions collectives ou des accords qui doivent prévoir toutes les modalités pratique de mise en œuvre de la loi ainsi que les détails financiers pour chaque cas (Primes, indemnités .....Etc.).

#### **4.5.Les sanctions pénales**

La législation algérienne prévoit des sanctions contre toute atteinte au droit du travail. Nous abordons à ce sujet les sanctions liées au non-respect du contrat de travail.

L'article 146 Bis de l'ordonnance 95.21 complétant la loi 90.11 sanctionne tout employeur qui transgresse la loi en matière de contrat à durée déterminée, prévus aux articles 12 et 12 Bis.

Notamment si le motif n'est pas fondé de recourir au CDD.

- Si la durée ne correspond pas au besoin.
- Si le recours au CDD est abusif.

L'amende est de 1000 à 2000 DA, multipliée par autant de fois qu'il y a d'infraction.

**L'article 148<sup>20</sup>** : Sanctionne la non remise de la fiche de paie (500 à 1000 DA par cas constaté).

Enfin, la loi sanctionne beaucoup d'autres infractions liées aux contrat collectifs de travail, le non dépôt de règlement intérieur, le non tenue de registres réglementaires prévus par la loi....etc., il est connu que le code de travail algérien est sévère.

#### **4.6.La flexibilité du travail :**

« La flexibilité désigne la capacité à s'adapter à un environnement fluctuant. Pour une entreprise, la flexibilité est donc la capacité à s'adapter aux marchés et à leurs transformations, aussi bien quantitatives que qualitatives. Une unité de production va donc chercher à utiliser la quantité de facteurs de production dont elle a besoin et à limiter les gaspillages de matières premières, de travail (temps morts) et le capital (immobilisation des machines).»<sup>21</sup>

On dénote principalement trois formes de flexibilité :

- **La flexibilité salariale** : il s'agit ici de faire fluctuer le taux de salaire en fonction de l'offre et de la demande de travail. La flexibilité salariale est donc une politique s'inscrivant dans un cadre d'analyse néoclassique du marché du travail et doit contribuer à une baisse du chômage, concrètement, elle se traduit l'individualisation des salaires et la rupture avec la négociation salariale collective. Le plus souvent le salarié est rémunéré avec une partie fixe et se partie de salaire variable, en fonction des résultats qui lui sont imputables. Cet usage est la règle chez les commerciaux et les cadres; il commence aussi à se diffuser parmi les ouvriers et les employés, avec une évaluation semi-collective des résultats (performance d'un atelier, d'une agence...)
- **La flexibilité interne de l'emploi** : une entreprise pratique la flexibilité interne lorsqu'elle cherche à adapter l'emploi qu'elle conserve en cout fixe. C'est-à-dire quelle raisonne à effectifs constants. Elle peut alors être amenée à pratiquer la flexibilité quantitative interne, qui consiste à adapter les horaires de travail aux besoins de l'entreprise (annualisation du temps de travail par exemple) : le salarié est assuré de conserver son emploi, mais doit accepter de modifier ses horaires, ce qui peut le gêner dans sa vie quotidienne.

---

<sup>20</sup> Article 148 :(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997, Page 42.

<sup>21</sup> AFFILIE Bertrand, GENTIL Christian, RIMBERT Franck, les grandes questions de l'économie contemporaine, Ed l'Etudiant, Paris, 2007, P 26.

L'entreprise peut aussi pratiquer la flexibilité qualitative interne ou fonctionnelle : elle fait changer ses salariés de poste de travail en fonction de ses besoins. Le salarié doit alors être suffisamment polyvalent et prêt à changer ses habitudes.

- **La flexibilité externe de l'emploi** : il s'agit ici de flexibilité quantitative externe, c'est-à-dire l'entreprise fait varier son effectif en fonction des besoins et recourt le plus possible à des prestations extérieures qui doivent supporter le poids de la flexibilité (CDD, intérim au stagiaires,...)

#### **4.7.La précarité du travail :**

La précarité professionnelle a été définie et principalement étudiée ces dernières années sous l'angle de l'instabilité de l'emploi.

Selon cette définition qu'un salarié est précaire lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnel. C'est le cas notamment de ceux dont le contrat de travail est de courte durée. Mais aussi de ceux dont le risque d'être licenciés est permanent.<sup>22</sup>

SERGE Paugam pose le problème de la précarité professionnelle sous un double rapport: le rapport au travail et le rapport à l'emploi. En conséquence, il postule la possibilité de l'existence indépendante ou conjuguée, d'une précarité au travail et d'une précarité d'emploi « le salarié est précaire lorsque son travail lui semble sans intérêt, mal rétribué et faiblement reconnu dans l'entreprise. Mais il est aussi lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut ni prévoir son avenir professionnelle, ni assurer durablement sa protection sociale. La précarité atteint son stade le plus élevé lorsque le salarié se sent tout à étranger à lui-même, inutile au travail et désespéré face à la menace permanente d'un licenciement (précarité d'emploi)»<sup>23</sup>

---

<sup>22</sup>GENEVIEVE Fournier, BRUNO Bourassa, KAMEL Béji, la précarité du travail : une réalité aux multiples visages, Éd Presses de l'université LAVAL, 2003, P 4.

<sup>23</sup> SERGE Paugam, le salarié de la précarité : les nouvelles formes d'intégration professionnelles, Paris, PUF, 2000, P356.

**Chapitre 04 :**

**Le rôle de réseau de relation**

**dans l'insertion**

**professionnelle des jeunes**

**diplômés**

### Préambule :

Le système de relations que l'individu entretient avec d'autres personnes, qu'il s'agisse de membres de sa famille, de collègues de travail, de voisins, d'amis d'enfance, de membre d'une équipe de sport ou d'un club de loisirs, ou même simplement de copains qu'il retrouve régulièrement au café, ce système complexe constitue son réseau social. Ce dernier peut nous servir dans notre recherche d'emploi c'est à dire l'ensemble des personnes qui, par leur travail, leur position dans une entreprise, leur propre réseau, peuvent faire avancer votre recherche d'emploi.

#### 1. Le réseau relationnel :

Par réseau social, nous entendons l'ensemble des relations sociales directes ou indirectes (intermédiées par d'autres agents) dont dispose un individu.

Ils peuvent être d'abord compris comme étant le véhicule de phénomènes dits de voisinage. Les travaux de Bertrand et al. [2000] ont, par exemple, montré que le recours à l'assurance chômage et aux systèmes d'assistance est conditionné à la fois par la connaissance que les agents ont de leur existence et fonctionnement, et par la perception que l'entourage a de ces systèmes. L'étude des réseaux de relations peut être aussi comprise comme l'étude de la manière dont les liens interpersonnels servent de vecteurs à l'information sur les offres d'emplois. S'il est désormais connu que plus d'un tiers des emplois sont pourvus grâce aux réseaux, leurs effets sur l'efficacité du marché du travail ou sur les inégalités de revenu et leur reproduction restent encore mal compris.<sup>1</sup>

#### 2. Les caractéristiques de réseaux de relation :

Le nombre de personnes avec lesquelles en est en contact peut être une manière de décrire le réseau d'un individu, il s'agit alors des personnes que l'on est amené à rencontrer avec lesquelles on peut échanger, y compris des informations sur sa situation personnelle ou sur des postes vacants, même qu'and il ne s'agit pas des relations professionnelles.

---

<sup>1</sup> Fontaine François, Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? In: Revue française d'économie, volume 21, n°1, 2006, pp. 128-129.

## Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé

On peut qualifier un réseau par :<sup>2</sup>

**Sa taille** François Héran estime qu'un adulte rencontre chaque mois en moyenne sept membre dans sa parenté, y compris les parents par alliance. il a trois ou quatre amis, rend service dans l'année a un ou deux ménages voisins et adhère a une occasion. Il discute en moyenne avec 17 personnes dans la semaine (parents, amis, collègues, voisins) sur des sujets non strictement professionnelle.

**Sa densité** c'est-à-dire le nombre de liens existants par rapports aux liens potentiels, la densité d'un réseau a parfois été idéaliste pour stigmatiser l'anonymat des grandes villes en référence à Simmel qui voyait dans l'urbanisation une généralisation de ces rapports abstraits c'est-à-dire des formes de relations dans lesquelles la personne s'engage peu. Sur le marché de travail, la densité peut être une contrainte, ainsi une personne qui a été licenciée pour faute grave dans une petite ville à la suite d'une malversation souffrira de la densité de réseau local qu'and elle cherchera un emploi : tout le monde sera plus au moins au courant de son passé.

**Sa multiplicité ou polyvalence** un lien entre deux entité peut être mobilisé dans plusieurs circonstances : relations professionnelles, de soutien, relations amicales. Un lien professionnel peut s'avérer un soutien dans les circonstances particulières ou devenir un lien amical tout en restant un lien professionnel.

**Son équivalence structurale** Il s'agit de rapprocher des individus non parce que ils ont des liens entre eux mais parce qu'ils ont les même relations avec les autres sans forcément être en lien entre eux.

### 3. Le réseau relationnel, types des liens sociaux :

Pour Granovetter, un réseau se compose de liens forts et de liens faibles. La force des liens est caractérisée par la combinaison du temps passé ensemble, de l'intensité émotionnelle, de l'intimité et de la réciprocité du lien entre l'agent A et l'agent B.

En 1973, le sociologue Mark Granovetter établit une théorie connue sous le nom de la « force des liens faibles ». Son idée fondamentale est que la force des relations entre les individus n'est pas égale, et que ces différences génèrent des configurations sociales qui ne sont pas neutres, du point de vue de phénomènes, comme la mobilité sociale. Pour l'auteur, un réseau

---

<sup>2</sup> DEGENNE Alain, Fournier Irène, Marry Catherine, Mounier Lise, Les relations au cœur du marché du travail. In: Sociétés contemporaines N°5, Mars 1991, pp: 76-83.  
[https://www.persee.fr/doc/socco\\_1150-1944\\_1991\\_num\\_5\\_1\\_988](https://www.persee.fr/doc/socco_1150-1944_1991_num_5_1_988).

## **Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé**

social se compose, en effet, de liens forts et de liens faibles. M.Granovetter définit la force d'un lien à partir de quatre critères :<sup>3</sup>

- la fréquence des contacts,
- l'intensité émotionnelle,
- l'intimité
- la réciprocité des services rendus.

On peut ainsi distinguer deux types de relations, celles qui relient l'individu à sa famille et ses amis : les liens forts (relations soutenues et fréquentes) ; et celles formées par un réseau généralement plus étendu et plus distant, que l'on qualifiera de liens faibles (contacts brefs et occasionnels). Contrairement aux liens faibles, les liens forts sont donc fréquents, à forte charge affective et émotionnelle, et fondées sur des logiques de réciprocité.

### **4. Le rôle des liens sociaux dans la recherche d'emploi :**

Dans les travaux de Mark Granovetter sur l'emploi, il s'agit pour lui de comprendre comment les salariés trouvaient leurs emplois, c'est-à-dire comment ils accédaient à cette ressource essentielle.

Le travail de Mark Granovetter a permis de poser les bases d'une réflexion importante sur l'emploi, en l'abordant non pas sous la forme d'un rapport économique global de type adéquation de l'offre et de la demande, mais en s'interrogeant sur les multiples appariements individuels, leur construction, partant de l'hypothèse que les processus qui y conduisent expliquent les déséquilibres du marché du travail au moins autant que les coûts.

Granovetter substituait une somme de relations dans laquelle il voyait se dessiner la structure sociale. La démonstration de l'encastrement de l'économie dans les relations sociales passe pour lui par la mise en évidence de la primauté de celles-ci sur les moyens formels d'accès à l'emploi de type annonces, agences pour l'emploi, dispositifs censés équiper le marché du travail et optimiser les appariements, voire les automatiser. Et les résultats de ses travaux montrent la force des liens faibles, démonstration souvent citée, part notamment du principe que l'information sur l'accès à l'emploi pourrait se diffuser comme une rumeur, de proche en proche, à tous ceux qui pourraient être concernés.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup>[https://www.rse-magazine.com/Mark-Granovetter-et-la-force-des-liens-faibles\\_a3736.html](https://www.rse-magazine.com/Mark-Granovetter-et-la-force-des-liens-faibles_a3736.html).

<sup>4</sup> Les liens négatifs dans l'emploi hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr

## **Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé**

Un des points forts de la théorie de Granovetter est la partie concernant la mobilité professionnelle. Il stipule que les liens faibles sont plus importants pour trouver un emploi, et ce en raison des caractéristiques mentionnées ci-dessus. Lors de sa recherche, Granovetter a interrogé un échantillon de d'individus pour savoir comment ils avaient trouvé leur travail. 56% ont répondu l'avoir obtenu par un contact qu'ils voyaient « occasionnellement » et 28% par un vu « rarement ». Les liens faibles permettent de lier des cercles différents, et donc d'accéder à des informations différentes. Ils créent alors ce qu'on peut appeler des « ponts locaux ». A l'inverse, les liens forts forment des réseaux confinés. Un individu muni de peu de liens faibles se retrouvera alors limité aux informations et nouvelles des membres « proches » de son réseau<sup>5</sup>.

L'enquête réalisée par Granovetter dans le Massachusetts auprès d'anciens demandeurs d'emploi montre alors que les liens familiaux (liens très forts) ont une efficacité nettement inférieure par rapport à d'autres liens plus faibles (connaissances éloignées) sur le type d'emploi et le délai nécessaire pour le trouver. Les liens faibles décloisonnent les univers sociaux : ils permettent de sortir du réseau étroit dans lequel on se trouve habituellement pour accéder à des informations ou des contacts qui se situent dans d'autres milieux. Les liens faibles décuplent alors les ressources relationnelles et le capital social qu'un individu peut atteindre. Ce sont bien les réseaux de relation qui permettent d'expliquer les différentes trajectoires de ces individus en quête d'emploi. Repensé ainsi, le capital social remplit un rôle explicatif nouveau.<sup>6</sup>

### **5. L'importance des liens faibles :**

La thèse de la « force des liens faibles » de Mark Granovetter peut se résumer ainsi : dans la recherche d'emploi, non seulement le passage par le réseau est la plus efficace des méthodes, mais ce sont sur les liens faibles, c'est-à-dire les connaissances éloignées, qui sont les plus efficaces (l'efficacité est généralement mesurée par la rapidité avec laquelle on trouve un emploi et le degré de satisfaction que celui-ci donne, par exemple au travers de son adéquation avec la formation de la personne).

Cette thèse a toutefois des limites :

- il existe des différences entre les pays (RU surtout par annonces, Espagne surtout par relations et liens forts importants)

---

<sup>5</sup> <http://www.mabucom.ch/une-societe-en-reseau-la-theorie-de-mark-granovetter/>.

<sup>6</sup> [http://www.apses.org/IMG/doc/1314-1-4-2\\_Fctt\\_RS\\_vprof.doc](http://www.apses.org/IMG/doc/1314-1-4-2_Fctt_RS_vprof.doc).



## Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômés

- Il existe des différences entre les sexes (les hommes fonctionnent plus par relations et les femmes par annonces ou candidatures spontanées)

- ce poids des relations se vérifie surtout pour l'accès au 1er emploi

En réalité ils n'ont pas vraiment les moyens de vous aider. C'est ce que nous apprend la théorie des liens faibles, du sociologue américain Mark Granovetter, qui officiait à l'université d'Harvard à la fin des années 70. Son étude a montré que le réseau fonctionne beaucoup plus avec des liens faibles qu'avec des liens forts.

On peut constater que les liens forts, ce sont les personnes qui sont proches de vous, les personnes que vous connaissez bien, la famille proche, les amis proches etc... Il s'avère que le réseau avec ces gens-là, ne fonctionne pas très bien. D'une part, ils ne sont pas très nombreux et d'autre part, ils ne sont pas connectés avec les univers qui vous intéressent.

En revanche les liens faibles qui sont les gens qu'on ne connaît pas très bien et qui ne nous connaissent pas très bien, sont beaucoup plus efficaces dans la démarche Réseau. Ils ont moins d'a priori personnel. Ils sont beaucoup plus nombreux et beaucoup plus connectés aux domaines qui nous intéressent dans la mesure où ils sont plus nombreux et que nous les ciblons.

### 6. Le capital social :

La notion du réseau relationnel est liée à celle de capital social selon Pierre Bourdieu le capital social est « l'ensemble des ressources actuelles ou potentielles qui sont liées à la possession d'un réseau durable de relation plus ou moins institutionnalisé d'interconnaissances et d'interreconnaisances ou en d'autres termes l'appartenance à un groupe comme ensemble d'agents qui ne sont pas seulement dotés de propriétés communes (susceptible d'être perçus par l'observateur, par les autres ou par eux-mêmes) mais sont aussi unis par les liaisons permanentes et utiles. Ces liaisons sont irréductibles aux relations objectives de proximité dans l'espace physique (géographique) ou dans l'espace économique et social parce qu'elles sont fondées sur des échanges inséparablement matériels et symboliques dont l'instauration et la perpétuation suppose la reconnaissance de cette proximité. »<sup>7</sup>

Pour Putnam (2000), le capital social est le degré par lequel une communauté ou une société collabore ou coopère pour obtenir des avantages mutuels, il définit ce capital social comme « les relations entre les individus : les réseaux sociaux et les normes de réciprocité et

---

<sup>7</sup> Bourdieu Pierre. Le capital social. In: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 31, janvier 1980, P.2. [https://www.persee.fr/doc/arss\\_0335-5322\\_1980\\_num\\_31\\_1\\_2069](https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069).

## Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé

de confiance qui en émanent »<sup>8</sup>. ces divers éléments sont liées les uns aux autres de manière circulaire : l'appartenance a des réseaux, qu'ils soient formels (associations, partis politiques, syndicat, églises,...) ou informels (relations de voisinages, liens de sociabilité, ....), favorisent le développement de relations de confiance de réciprocité entre les individus.

Inversement ces dernières, constituent une condition nécessaire à l'instauration de relations de coopération entre les acteurs. R. Putnam attribue un rôle fondamental au capital social dans le bon fonctionnement d'une société, il est supposé « graisser les rouages », favorisant les interactions entre les acteurs, les échanges sociaux et le commerce, développant les vertus civiques, (confiance, réciprocité, engagement dans la vie publique), nécessaire au bon fonctionnement démocratique, ou encore améliorent la qualité de vie, l'éducation, la santé, même encore le bonheur de chacun.<sup>9</sup>

La définition de capital social nous renvoie au concept de ressource Selon Nan Lin, les ressources sociales sont des « biens dont la valeur est déterminée socialement et dont la possession permet à un individu de survivre ou de préserver les acquis »<sup>10</sup>.

### 7. La théorie des ressources sociales :

Nan lin a étudié l'accès à l'emploi par les relations sociales de 399 hommes de 21 à 64 ans de métropole « Albany Schenectay troy » dans l'Etat de New York, l'analyse a porté sur ceux qui avaient utilisé des relations sociales dans leur recherche d'un premier emploi ou de leur emploi en cours. Nan Lin a ensuite construit une théorie des ressources sociales basée en partie sur ces travaux.

La théorie des ressources sociales cerne les actions conduites pour conserver et acquérir telles ressources, il distingue deux catégories de ressources : Celles qui sont personnelles, possédées par l'individu qui peut en disposer avec beaucoup de liberté de celles qui sont sociale, c'est-à-dire insérées dans son réseau : ce ne sont pas alors des biens que l'individu possède mais des ressources accessibles au travers de ces liens directs ou indirects. L'accès aux ressources sociales et leur utilisation sont temporaires et conditionnelle puisqu'elles ne sont pas la

---

<sup>8</sup> JEAN Claude-Taddéi, le rôle de capital social et des réseaux relationnels au sein d'un territoire économique, le cas de pôle de compétitivité végépolys, gestion et management, université d'Angers, 2009, français, p : 118. <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00728720>.

<sup>9</sup> Ibid, p : 118.

<sup>10</sup> Nathalie Chauvac. L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi. Sociologie. Université Toulouse le Mirail - Toulouse II, 2011. Français. p : 86. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00563474>.

## **Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômés**

propriété de l'acteur. Autre élément important de la théorie de Lin : l'un des présupposés de l'usage des ressources sociales est l'obligation de réciprocité ou de compensation. La théorie des ressources sociale concerne surtout les actions que Lin qualifié l'instrumentale par opposition aux actions expressives par exemple, et celles qui implique un intermédiaire.

Il part de l'idée suivante : « dans le marché de travail idéal ou tous les emplois disponible et les compétences qu'ils requièrent seraient connus de tous les chercheurs d'emplois et ou le recrutement dépendrait entièrement d'un ajustement entre les compétences requise et celle du candidat en aurait peu besoin d'intermédiaire. De même si le chercheur d'emploi connaissait tout le monde dans le système social, il n'aurait pas besoin de passer par intermédiaire pour localiser ou répondre à l'offre, ainsi la théorie s'applique à des marchés imparfaits ou la diffusion de l'information est incomplète. Cette condition couvre la plupart des situations des marchés réelles »<sup>11</sup>

### **8. La relation entre le capital social et le réseau relationnel :**

Le concept de capital social et le réseau relationnels sont nécessairement liés par leurs définitions, revenons à la définition de Putnam de capital social qui précise dans un contexte de réseau relationnelle, la confiance, et les normes de réciprocité sont liées d'une manière circulaire dans le sens que l'appartenance à un réseau va favoriser le développement des relations entre les individus et que ces dernières contribuent, elle aussi, au développement de capital social de chaque personne.

L'origine d'un réseau relationnel se construit à partir d'un capital social d'un individu, un capital social sans réseau relationnel est imaginable alors qu'un réseau relationnel sans capital social est impossible, néanmoins, le réseau relationnel obtenu par le capital social va rapidement alimenter le portefeuille de relations et donc enrichir le capital social d'un individu, ce qui lui permet de d'accroître sa position dans le réseau relationnel ou d'accéder à d'autres réseaux.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> Ibid, p : 87.

<sup>12</sup> Ibid, p : 234.

## Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des je unes diplômé

La constitution de capital social se différencie de celle de réseau relationnelle comme le montre la figure ci-dessous :

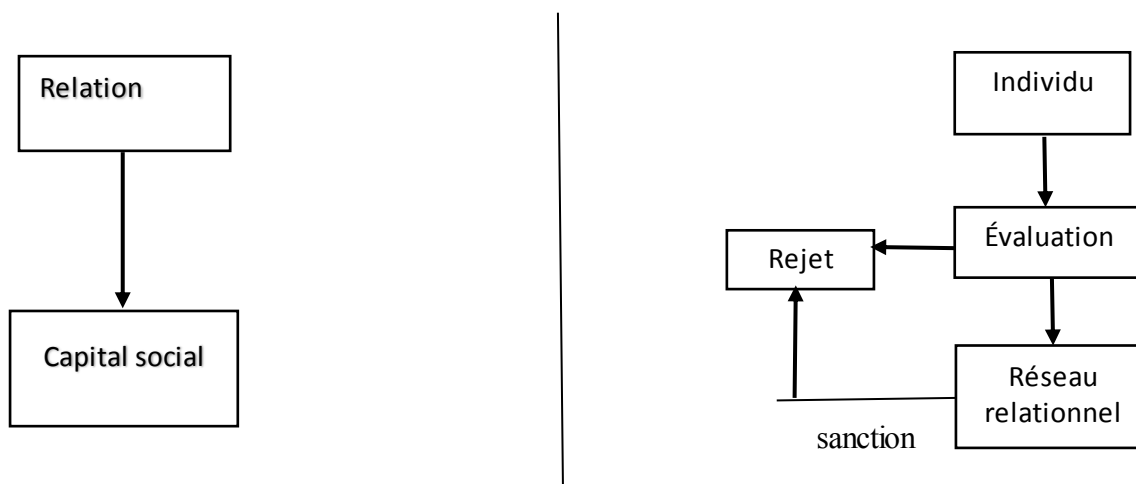


figure n°01 : la différence entre la constitution du capital social et du réseau relationnel

la constitution d'un capital social est donc la conséquence de relations entre les individus, alors que celle d'un réseau relationnel se produit différemment, un réseau relationnel est une organisation comportant des normes et des sanctions, ce qui suppose des règles d'organisation et des processus d'intégration et d'exclusion. Ces processus sont généralement informels, mais ils garantissent le fonctionnement du réseau, afin de permettre des échanges équilibrés nécessaires à la mutualisation de ressources nécessaires aussi actions coopératives. Ce sont ces processus qui doivent, en outre, limiter autant que possible les comportements opportunistes.

### 9. Le rôle de réseau relationnel dans l'insertion professionnelle :

D'après les travaux précurseurs de Mark Granovetter (1974), les réseaux faciliteraient la recherche d'emplois et augmenteraient les chances de succès, par la mise à disposition d'informations plus détaillées que les informations obtenues de façon formelle. Ainsi, le réseau semble un mode d'accès à l'emploi particulièrement efficace. La question des réseaux apparaît également comme centrale dans le cas français dans la mesure où le marché du travail se caractérise par « un fonctionnement de type interne à savoir l'activation très forte par les entreprises des canaux internes et informels » pour leur recrutement. Ainsi, en France, l'appartenance à certaines grandes écoles favoriserait un «Esprit de Corps » qui se traduirait par un effet de réseau bénéficiant à certains Anciens, du fait des mécanismes de « cooptation des

## Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé

condisciples sur la base des solidarités d'école et de corps », et qui faciliterait l'accès à certains postes.

Une enquête réalisée par le Syntec (2003) permet d'illustrer la place centrale accordée aux réseaux par les entreprises dans le recrutement. Comme permet de le constater le tableau 1, lors de la recherche de candidats pour le recrutement des cadres, les entreprises s'appuient sur différents réseaux aussi bien en interne qu'en externe (avec la mention de l'utilisation des associations d'écoles).<sup>13</sup>

**Tableau 06** : Canaux internes et externes de recherche de candidats

<b>Canaux internes</b>	<b>%</b>	<b>Canaux externes</b>	<b>%</b>
Promotions ou mutations	77%	Annonces dans la presse	61%
Réseaux relationnel	70%	Réseaux relationnel	70%
Candidatures spontanées	67%	Cabinets de conseil en recrutement	49%
Site internet de l'entreprise	31%	Sites Internet emploi	43%
		Associations d'écoles	39%
		Journées portes ouvertes et événements	39%

Source : Syntec, 2003

En Algérie une enquête d'emploi de CREAD, projet SAHWA menée en 2015 permet également de souligner l'importance des réseaux interpersonnelles lors de la recherche d'un emploi (voir tableau 2) : dans 37.4% des cas, les relations personnelles ont en effet permis à des jeunes à la recherche d'un emploi d'en trouver un ; dans 21.4% des cas, ont trouvé un emploi par le réseau familial. En comparant entre les deux types de réseau, on observe que les ressources familiales sont incapables de satisfaire cette forte demande juvénile de l'emploi, ce qui pousse le jeune à s'investir dans ses relations sociales et élargir son réseau.<sup>14</sup>

On constate également la faible part de la régulation institutionnelle dans l'organisation du marché du travail juvénile. En effet, près de 8.3% seulement des jeunes occupés ont accédé à cet emploi par l'ANEM, 1.7% par les agences de placement privé, 1.2% par les dispositifs de

<sup>13</sup>GUILLOT-SOULEZ chloé, LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie, Réseaux et insertion dans le monde du travail: le cas des stages, Cread 292, p : 03.

<https://www.researchgate.net/publication/271214802>.

<sup>14</sup>Medjoub Razika, Hammouda Nacer-Eddine, Insertion professionnelle des jeunes par le réseau de relations en Algérie, Cread 178, Avril 2018, p : 11.

<https://www.researchgate.net/publication/324561611>.

#### Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé

création d'entreprises et 2% via les institutions de formation professionnelle. Cette lecture reflète fortement les caractéristiques du marché du travail algérien; faiblesse de la régulation institutionnelle, du fait même de la nature des emplois créés par l'économie et sa substitution par le réseau de relations. L'intermédiation institutionnelle de par la réglementation, ne peut intervenir que dans la sphère de l'économie formelle. Sachant que plus de la moitié des emplois occupés par les jeunes relèvent du secteur informel, ils ne pouvaient y accéder que par des moyens informels.

**Tableau 07** : Les méthodes d'accès à l'emploi actuel par les jeunes occupés 15-29 ans.

La méthode	%
Placement par le bureau de main d'œuvre Public	8.3
Placement par le bureau de main d'œuvre privé	1.7
En répondant à une annonce	4.5
Relation personnelle	37.4
Relation familiale	21.4
Envoi de mon CV aux employeurs	4.1
Concours ou examen	4.2
Contacté par un employeur	4.3
Affecté par une école ou un institut après la formation	2
Création de mon entreprise par des fonds propres	8.9
Création de mon entreprise par le biais des dispositifs de l'emploi du pays	1.2
ND/ou autre	2.1

**Source** : Enquête jeunesse 2015 (CREAD, projet SAHWA).

Par ailleurs, dans le contexte algérien, l'analyse du rôle des réseaux de relations dans le processus d'insertion professionnelle, ainsi que les inégalités dans la mobilisation et l'accès à l'emploi par ce biais selon les caractéristiques des individus reste un terrain d'analyse fertile et peu étudié. Nous citons l'étude de Abdel Kader Lakdja, qui a montré, à partir d'une enquête sur les jeunes 15-19 ans menée dans trois quartiers populaires de la ville d'Oran (Sidi El Houari, les planteurs et Ras Elain) en 2012, que les jeunes ayant un faible niveau d'instruction et vivant dans une situation socio-économique vulnérable, réinventent une société, en marge de la société globale à travers le travail informel, comme forme de résistance sur le marché du travail. Il dévoile également une forte désaffection vis à vis des dispositifs institutionnels. Cette autonomisation à un sens plus collectif et mobilise la famille et le quartier qui est un

#### **Chapitre 04 : Le rôle de réseau de relation dans L'insertion professionnelle des jeunes diplômé**

prolongement de l'institution familiale. L'étude de Lassassi et Muller (2013) a confirmé à partir d'une analyse micro-économétrique sur les méthodes de recherche et d'obtention d'emploi en Algérie, le rôle primordial des réseaux de relations sur le marché du travail pour la main d'œuvre masculine à faible niveau d'instruction, néanmoins ce réseau n'assure que des emplois précaires. Malgré l'importance de ce travail, les données utilisées n'ont pas permis de distinguer entre réseau familial et réseau personnel.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Ibid, pp : 6-7.

# **La partie pratique**



## Section 01 :

### 1. Présentation de groupe CEVITAL :

Le groupe CEVITAL est connu par sa mise en place d'outils de management modernes, et des investissements significatifs dans le développement des ressources humaines, la gestion des talents, et particulièrement celles des cadres. Un management clairvoyant et une structure financière saine sont les facteurs clés de succès de cette entreprise. Il a appris à développer une politique de communication et d'information qui permettra de motiver ses salariés.

L'objectif de ce groupe est de bâtir un modèle de gestion de ses ressources humaines en mesure d'attirer les meilleures compétences, de les fidéliser et les motiver au service de son développement durable et de sa compétitivité nationale et internationale.

Le groupe CEVITAL des hauts cadres et des managers intermédiaires à fort potentiel d'évolution. Afin d'asseoir cette stratégie ressources humaines et d'accompagner ces projets ambitieux, une direction des ressources humaines de groupe a été mise en place il y a environ un an et demi. CEVITAL adopte un mode de gouvernance évolué basé sur le modèle de fonctionnement des plus grandes entreprises internationales.



#### 1.1. Historique du groupe CEVITAL :

CEVITAL SPA est une entreprise privée en la forme légale d'une société par action.

Elle est créée en 1998 avec des fonds privés. Elle a pour actionnaires principaux, Mr ISSAD REBRAB et ses fils. Le siège social de CEVITAL est fixé au nouveau quai, arrière port de Bejaia. CEVITAL est régie par le code de commerce et l'ensemble des textes à caractères législatifs et réglementaires ultérieurs. Elle est spécialisée dans l'industrie agroalimentaire. CEVITAL est la première société privée dans l'industrie de raffinage d'huile brute sur le marché algérienne.

1999 : entrée en production de la raffinerie d'huile et lancement de la première marque de margarine de table de haute qualité, 100% tournesol « FLEURIAL ».

2001 : entrée en production de la margarine et lancement de la première marque de margarine de table « FLEURIAL ».

2003 : entrée en production de la raffinerie de sucre (sucre blanc cristallisé aux normes de l'union européenne), lancement de la margarine de feuilletage la « parisienne », pour les boulangeries pâtisseries.

Avril 2005 : lancement de trois projets dont deux sur le site de Larbaâ (verre plat, fabrication industrielle de produits manufacturés en béton), et l'acquisition des eaux minérales LALA KHEDIDJA.

### **1.2.Situation géographique :**

Cevital est l'une des plus grandes entreprises de l'Algérie, et le leader du secteur agroalimentaire. Son complexe de production se situe dans le nouveau quai du port de Bejaia, à 3km Sud-ouest de la ville, à proximité de la RN 26 et la RN 9. Cette situation géographique de l'entreprise lui profite bien étant donné qu'elle lui confère l'avantage de la proximité économique.

En effet, elle se situe très proche du port et de l'aéroport de Bejaia. Le complexe s'étend sur une superficie de 45 000 m<sup>2</sup> (le plus grand complexe privé en Algérie). Il a une capacité de stockage de 182 000 tonnes/an (Silos portuaire), et un terminal de déchargement portuaire de 200 000 tonnes/heure (réception de matière première). Comme elle possède un réseau de distribution de plus de 52 000 points de vente sur tout le territoire national.



**1.3.La mission de CEVITAL :**

CEVITAL est constituée autour de l'idée forte de bâtir un groupe industriel intégré, concentré en première partie dans le secteur de l'agroalimentaire, dont le raffinage d'huile et de sucre, produits dérivés de céréales, distribution des produits destinés à l'alimentation humaines et animale. Le groupe industriel a connu une croissance importante et a consolidé sa position de leader dans le domaine agroalimentaire et entend poursuivre sa croissance et exploiter les synergies en poussant l'intégration des activités agroalimentaires et en développant des activités dans le secteur à fort potentiel de croissance du verre plat.

CEVITAL adopte un mode de gouvernance évolué pour mieux faire face aux défis formidables que pose sa croissance forte et ininterrompue. Ce groupe est doté des moyens les plus solides pour non seulement assurer sa pérennité, mais surtout, lui permettre de réussir une stratégie de développement ambitieuse. CEVITAL possède plusieurs atouts qui lui permettent de prendre la position de leader sur le marché algérien, on cite à titre d'exemple :

- La capacité à manager des projets, dans la production et la distribution de grandes envergures ;
- Maîtrise de la technologie (les unités industrielles utilisent les dernières innovations en matière d'automatisation des processus) ;
- Jeunesse des salariés et encadrement à fort potentiel pour assurer une gestion pérenne de l'entreprise ;
- Choix du site : l'avantage de la localisation est un facteur clé de succès car il représente un avantage compétitif de taille sur le plan logistique ;
- Force de négociation, la taille de l'entreprise, en raison des parts de marché investies comparativement aux entreprises évoluant dans les mêmes secteurs d'activité ;
- Présence d'un réseau de distribution couvrant l'ensemble du territoire national.

**1.4.L'activité de Cevital :****L'activité de Cevital au niveau de la commune Bejaia :**

Au niveau de la commune de Bejaia, l'entreprise Cevital entreprend une activité diversifiée, mais dans la même branche d'activité (l'industrie agro-alimentaire), cette activité comprend :

- La production de la margarinerie ;
- Le raffinage du sucre ;

- Le raffinage des huiles alimentaires ;

**L'activité de Cevital au niveau de la commune d'EL Kseur :**

Réhabilitation de l'unité de production de jus de fruits COJEK. Celle -ci a été mise en exploitation en 1978 sous l'égide de SOGEDIA puis reprise, par ENAJUC en 1982, par cession d'actif au mois de novembre 2006. Elle est régie en société par action au capital de 1007 000 000 DA. Sa capacité de production est de 14400T par an. Le plan de développement de cette unité portera à 150 000T/an en 2010.

**L'activité de Cevital au niveau de la wilaya de TIZI OUZOU :**

Plus exactement, au niveau de la commune AGOUNI GUEGHRANE, au cœur du massif montagneux du Djurdjura qui culmine à plus de 2300 Mètres. Cevital détient une unité de production et de conditionnement des Eaux Minérales (Lala Khedidja), cette unité est inaugurée en juin 2007.

**1.5.La formation à Cevital :**

Pour nombre de managers « Ressources » et « Capacités » sont deux notions équivalentes. Or, les ressources s'achètent, peuvent se copier, voir se voler. Les capacités constituent une valeur moins marchande, difficile à acheter ou à copier, mais à l'ère d'un environnement complexe et turbulent, elles vont devenir un levier de compétitivité déterminant. La construction de ces compétences devra se faire selon des modalités cohérentes et alignées sur les composantes qui structurent l'environnement : elles seront pour une bonne part collaborative. Dans cette optique, créer de la valeur par la mise en interaction de différentes compétences va devenir une compétence clef du management.

Des lors, La création de valeur par l'intelligence collective dans des organisations plus transversales et résilientes mobilisent des aptitudes à la coopération et à la collaboration. Ce qui nous amène au cas de Cevital, qui est un groupe qui favorise la formation de son personnel, le meilleur exemple qu'on peut citer est la création de l'université corporate Cevital en 2013. Considérée comme levier de management, l'université corporate Cevital a comme principale ambition de créer un vivier de cadres algériens qui permettra au groupe de poursuivre sa stratégie de développement. Partant de ce constat, Issad REBRAB a souligné, l'impact de cette action sur le management de l'entreprise. Il a déclaré à ce propos «cette université sera un réel acquis pour les cadres du groupe Cevital. Nous avons comme ambition d'en faire une pépinière de cadres algériens à fort potentiel pour le groupe ». Le président du groupe rajoutera « au sein

de Cevital, nous avons compris dès le départ qu'au-delà des ressources financières qui s'empruntent, de la technologie qui s'achète, l'humain est toujours le capital précieux et primordial qui se projette dans la durée »<sup>1</sup>

À partir de là, on peut comprendre que l'objectif poursuivi par le groupe est de mettre ses compétences managériales aux standards internationaux et de se doter ainsi d'un vivier de cadres en mesure d'assurer la pérennité du groupe et sa croissance à l'international. Ce programme est une traduction fidèle de l'intérêt du Groupe Cevital pour la ressource humaine qui est le facteur clé de succès. Sachant qu'un partenaire de choix a été ainsi sélectionné pour soutenir ce projet. Il s'agit de R3D, une firme canadienne de consultation intégrée conjuguant conseils stratégiques, gouvernance, gestion de projets et transformation. Cette initiative rentre dans le cadre de la politique des ressources humaines adoptée par le groupe Cevital. Celle-ci est basée sur trois points: l'acquisition des meilleurs talents ; le développement permanent des compétences et la reconnaissance et la rétribution des meilleurs contributeurs et des meilleures performances. Outre l'université d'entreprise, le développement des compétences est appuyé par des programmes de formation, de coaching et de mentorat, tout en essayant d'acquérir les compétences et le savoir-faire nécessaire dont les occidentaux disposent dans le domaine de la formation, à travers le rachat d'autres entreprises étrangères, ajouter à cela le recrutement de managers et cadres étrangers qui peuvent transmettre leur savoir pour les employés locaux.

### **1.6.L'objet social :**

Les statuts de CEVITAL prévoient comme objet social :

- Raffinerie d'huile alimentaire, margarinerie, trituration de graines oléagineuses, distribution et commercialisation de ces produits ;
- Import et export ;
- Raffinerie de sucre ;
- Minoterie semoulerie ;
- Production de complexes minéraux vitaminés (CMV)
- Importation des produits liés à l'alimentation humaine ;
- Distribution des produits agroalimentaires ;
- Savonnerie ;

---

<sup>1</sup> Interview d'Issad REBRAB, 21 janvier 2013 en présence des cadres dirigeants de l'ensemble des filiales. Cevital news ; événement : université corporate cevital, 2013, page 6.

- Fabrication industrielle, façonnage et transformation du verre creux mécanique et du verre industriel ;
- Engraissement industriel de bovins et ovins ;
- Production du lait et produits laitiers ;
- Fabrication industrielle de produits manufacturés en béton ou en plâtre.

### **1.7. La structure organisationnelle de Cevital**

Cevital est hiérarchisée selon différentes structures et dirigée par un directeur général qui veille à la sécurité et la gestion optimale de ses ressources. Pour assurer une telle mission, le directeur général est subordonné par deux directions assistantes : le secrétariat de la direction et la direction d'hygiène et de sécurité.

L'ensemble des directions assistantes et le directeur général forme la direction générale du complexe. Elle assure la coordination entre les autres directions.

#### **1.7.1. Le service concerné par notre étude :**

##### **Direction de ressource humaine :**

- Service paie et sociale : Ce service a pour mission d'établir les salaires du personnel, de transmettre leurs dossiers médicaux, et d'assurer l'application de la législation en matière d'assurance sociale, de retraite d'allocation familiale et d'accident du travail.
- Service moyens généraux : Ce service fournit des prestations d'hôtellerie, il approvisionne les restaurants et cantine du complexe Cevital.
- Service personnel : Est chargé du suivi et de la gestion des carrières professionnelles, il s'occupe également de l'élaboration du plan de carrière. En plus de ses trois services, la D.R.H est responsable d'une cellule informatique qui s'occupe de l'administration du réseau locale, ainsi que de l'administration et de la gestion des bases de données du parc informatique.

**Section 02 :****Présentation des résultats de l'étude :****1. Présentation de la pré enquête :**

Elle a constitué la première étape de notre recherche, après avoir reçu l'autorisation d'accès de la part de service DRH au sein de l'entreprise Cevital , pour effectuer une enquête dans leur organisme, dont on a essayé, de faire connaissance de notre terrain de recherche, de ressembler un maximum d'informations, d'éclairer et préciser notre champ d'étude, et de déterminer la technique de recherche la plus adéquate à notre thème.

Notre pré-enquête s'est déroulée durant le début de mois de février, pendant deux jours, là où notre encadreur au sein de l'entreprise nous a fait rencontrer le responsable de recrutement pour voir si l'entreprise recrute des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur. L'entretien mené avec ce responsable dévoile que cette entreprise exige l'expérience professionnelle, dans ce cas recrute les jeunes qui sont orienté par le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle, et elle leurs donne une période de stage d'apprentissage pour s'adapter dans le monde de travail, et pour les hommes elle exige aussi la carte militaire, et concernant l'utilisation des réseaux relationnelle dans l'insertion professionnelle de ces jeunes, vue que c'est une méthode informelle le responsable à nier l'existence de telle méthode à cause de souhait de confidentialité vis à vis son poste. Mais on veut souligner que pour avoir accès à l'entreprise on a faits recours à notre réseau personnel chose qui explique que l'entreprise Cevital utilise les relations dans le monde de travail.

. D'après les travaux déjà menés sur cette thématique il s'avère que :

La phase de recherche d'emploi s'avère très difficile en conséquent des nombreuses difficultés et obstacles rencontrés par les quels le marché du travail est caractérisé, ces études nous mènent, majoritairement, vers la réalité qui est le déséquilibre dont souffre le marché du travail, un déséquilibre entre le nombre d'offres d'emploi et le nombre de diplômés demandeurs d'emploi, d'autre part les qualifications et compétences exigées pour les emplois proposés sont souvent totalement différentes de la nature du diplôme, ainsi que les enquêtés affirment que le réseau personnel est un moyen d'accès à l'emploi très favorable, et même la réussite dans un concours organisé par l'Etat est dû au réseau personnel.

On peut constater que formation initiale des enquêtés ne correspond pas à l'emploi qu'ils exercent. Autrement dit, les programmes suivis à l'université se sont avérés beaucoup plus

théorique que pratique chose qui ne facilite pas l'adaptation rapide des nouveaux recrues à leurs postes comme elle ne prend pas en considération le contexte économique algérien et les spécificités de chaque région.

## **2. Le choix de L'échantillon**

Dans le cadre de notre recherche, il n'est pas possible de se contenter sur toute la population de l'entreprise, et pour cela nous devrions extraire un nombre déterminé et bien précis qui répond au problème de notre enquête.

Vue la nature de notre thème qui porte sur le problème de l'insertion des diplômés de l'enseignement supérieur, nous allons intéresser seulement aux étudiants ayant trouvés un travail c'est-à-dire ceux qui sont insérés dont l'objectif d'analyser les rapports qui existe entre la formation et l'emploi, ainsi que les méthodes suivis pour avoir cet emploi.

## **3. Les résultats de l'étude :**

Au terme de l'étude, par rapport aux objectifs suivis : éclairer les rapports existants entre formation universitaire et activité professionnelle, découvrir l'utilité du diplôme universitaire dans le marché du travail, découvrir les différentes variables, qui entravent l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, identifier le rôle du réseau relationnel dans l'insertion professionnelle des diplômés, on retient que le degré de l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur sur le marché de travail algérien, d'une manière général, offre peu d'opportunités d'emploi pour les diplômés surtout pour ceux qui ont suivis une formation en sciences humaines et sociales. Leur emploi n'est pas garanti dans la durée et les normes de travail ne sont pas respectées en leur faveur, ainsi ces diplômés sont exposés à la précarité suite à l'illusion que donne leur formation.

### **Notre travail théorique nous a permet d'obtenir la synthèse suivante :**

L'économie Algérienne est engagée dans une politique de réforme pour s'adapter aux processus de mondialisation sans prendre en considération les obstacles qui entravent le marché du travail et empêchent un nombre important des jeunes d'être insérer dans un emploi équitable et menace nt l'équilibre économique.

L'université d'aujourd'hui ouvre ses portes pour un grand nombre, ce qui a provoqué la diversité des titres et des diplômes, qui en l'occurrence n'assure pas un accès réussi sur le marché du travail, certains diplômés universitaires souffrent de l'identité et de reconnaissance de leur métier face à la concurrence sur le marché du travail.



En outre, le diplôme représente le seul moyen de maximiser les chances d'accès à l'emploi. Pour ce faire, les diplômés ont plus de diplômes dont l'objectif d'augmenter les chances d'y accéder à un emploi stable et reconnu. Cependant, à un même niveau d'étude, l'accès à l'emploi dépend des besoins exprimés par les employeurs en termes de compétences, d'expérience professionnelle et de types de formation, puisque certaines disciplines sont plus appréciées que les autres dans le monde de travail. Le contexte socio-économique peu favorable, au chômage et la précarité d'emploi incitent les diplômés à l'obtention de maximum de diplôme.

La question de l'insertion professionnelle des diplômés désigne une phase transitoire entre le monde des études et le monde de travail et une étape importante du processus de socialisation professionnelle, source de construction identitaire importante. Dès lors, le choix de type de formation universitaire représente une phase importante pour les jeunes.

La formation constitue la pierre angulaire de l'emploi, et en Algérie, la formation telle qu'elle continue d'être appliquée est loin de répondre aux besoins actuels du marché. Notre étude affirme l'absence d'adéquation entre la formation acquise et les exigences du marché du travail. La société ignore l'utilité de la discipline, également les difficultés exprimées en ce qui concerne la recherche d'emploi.

Par ailleurs, le problème de l'emploi des diplômés reste aigu. Cette situation est liée à la combinaison de plusieurs facteurs parmi lesquels nous pouvons citer : d'abord l'emploi semble suivre les principales tendances de l'évolution de l'économie dans ces différentes phases qui reste inférieure à la croissance des effectifs des diplômés, c'est-à-dire l'insertion professionnelle des diplômés est liée à la crise de chômage croissant, qui touche pratiquement tous les secteurs. Ensuite, les programmes d'ajustement structurel basent sur la réforme économique, sans prendre en considération les demandes sociales qui nécessitent des réflexions sociologiques, dont ces derniers étaient orientées en fonctions des objectifs tracés par l'Etat.

Les diplômés rencontrent des obstacles qui sont spécifiquement liés à la sociologie et empêchent leur insertion professionnelle :

- Le contenu de la formation universitaire : les diplômés déplorent l'inadéquation entre la formation obtenue et les exigences de marché du travail car la formation universitaire est théorique ce qui empêche leur intégration sur le marché du travail. En effet, les lacunes rencontrées par la

discipline ne sont pas uniquement dues au contexte sociopolitique, mais essentiellement à la faible universitaire, et au manque de maîtrise de la faible utilisation des techniques de recherches sur le terrain.

- Certains métiers sont mal connus sur le marché de l'emploi : pratiquement y a des disciplines qui n'ont pas des postes spécifiques qui correspondent à leur profil comme par exemple le métier de sociologue.
- La nouveauté des disciplines et l'augmentation croissante des effectifs des diplômés sortant de l'université : la nouveauté des disciplines peut entraîner une mauvaise reconnaissance d'utilité de ces dernières sur le marché de l'emploi. De ce fait les entreprises n'aménagent pas des postes pour certaines disciplines par exemple les sociologues, tel est le cas de notre société Algérienne en générale. Egalement, l'augmentation croissante des effectifs des diplômés sortants de l'université entravent leur insertion sur le marché de l'emploi.

On déduit que, la démocratisation de l'enseignement supérieur, le développement du chômage, la précarité de l'emploi, l'augmentation du nombre des diplômés et la concurrence représentent en ensemble de dimensions qui entraîne la dévalorisation des diplômés. Entre autre, l'inflation de la demande de l'éducation provoque une inflation des diplômés sortant de l'université pour affronter ainsi le marché du travail, qui exprime peu de demande des diplômés, or que, la concurrence pour l'accès à l'emploi est intense. Autrement dit, malgré que le diplôme reste une meilleure garantie contre le chômage, l'insertion professionnelle ne s'effectue pas toujours en adéquation avec la qualification de diplômé.

On peut constater qu'il existe un décalage entre les aspirations professionnelles des étudiants et la réalité de l'emploi occupé. Autrement dit le contenu des programmes de formation universitaire sont beaucoup plus théorique et manque de pratique, comme elle ne cible pas le terrain Algérien. La formation universitaire a un faible rapport avec les exigences de marché du travail, elle ne peut seule suffire pour y accéder à un emploi qualifié. Il faut avoir une autre formation qui soit en relation avec le domaine de la pratique.

Ainsi, à la sortie de l'université, les diplômés ne connaissent pas les tâches à accomplir sur le marché de l'emploi suite à l'absence de liaison entre l'université et le domaine de l'emploi. Il y a une faiblesse de l'importance accordée par l'université aux stages et le contenu des cours ne correspondent pas aux exigences des emplois disponibles sur le marché.

De ce fait, et suite à la difficulté d'y accéder à un emploi stable sur le marché du travail, les diplômés atténuent leurs exigences et acceptent n'importe quel emploi, même s'il s'agit d'un emploi inférieur à celui qui répond à leurs aspirations, ce qui entraîne l'absence d'adéquation entre formation et emploi et traduit un déclassement sur le marché du travail.

Notre travail sur l'insertion professionnelle des jeunes montrent que les diplômés ont intégré le discours de la flexibilité de l'emploi et l'obtention d'un emploi stable demeure inaccessible. La réalité du marché du travail les a préparés pour s'attendre à occuper plusieurs emplois dans leur vie professionnelle, sous forme de contrat à durée déterminée, des stages ou des remplacements des congés de maternité.

Outre, les relations sociales jouent un rôle incontournable dans le processus d'obtention de l'emploi. Elles représentent souvent les facteurs les plus déterminants dans l'accès à l'emploi. A la fin des études, c'est vers elles que va se tourner les diplômés comme stratégie dans la phase de recherche d'emploi.

Néanmoins, les opportunités d'emploi sont rares, voire impossible de trouver un emploi qui sont en relation directe avec le niveau d'étude sans faire intervenir les relations sociales. De plus, les employeurs sous-estime la formation, soit trouvent les nouveaux diplômés ne disposent pas de l'expérience professionnelle, ce qui poussent les diplômés de l'enseignement supérieur à développer des réseaux de relations.

# Conclusion

Dès sa sortie de l'université le diplômé est considéré comme étant un primo demandeur d'emploi cherchant à acquérir ce dernier en adoptant divers stratégies. Cette phase transitoire vers le monde du travail constitue une étape très importante du processus de socialisation professionnelle qui détermine la trajectoire et l'avenir du diplômé.

On peut retenir qu'à l'image du contexte économique du pays, le marché du travail en Algérie est un marché en situation de crise où la demande d'emploi est très largement supérieure à l'offre avec toutes les accusations inséparables à ce principe.

Le sous emplois et la précarité d'emploi constituent les caractéristiques dominantes du marché de l'emploi. La crise économique, qui est entrevue par divers facteurs parmi lesquelles les programmes 'ajustement structurels, la détérioration des termes de l'échange, le poids des dettes extérieures, a porté un coup dur au marché de travail. Le chômage atteint une proportion inquiétante notamment avec l'apparition de chômage des diplômés de l'enseignement supérieure. Cette situation malheureuse nous amène à revoir le rôle de l'université dans le développement économique et social de la nation.

Les difficultés d'insertions professionnelles sont croissantes depuis la fin de la décennie 1980, le premier employeur qu'est l'Etat ne recrute pratiquement plus, ce qui accroît sans cesse le taux de chômage notamment chez les diplômés de l'enseignement supérieur.

Les politiques visant la réformes de l'enseignement supérieur et celles visant l'accompagnement des diplômés et de contribuer à leur insertion professionnelle dans le but de s'adapter aux processus de mondialisation n'ont pas réellement pris en considération le contexte économique et social de l'Algérie, n'aboutissant pas tout à fait ainsi à leur objectifs, ces politiques instaurées ont tendances à donner des solutions à court terme chose que les pouvoirs publics ne détiennent pas en main et qui peut menacer l'équilibre socio-économique du pays à n'importe quel moment.

Face aux problèmes soulignés de l'insertion des diplômés sur le marché du travail, la remise en cause se focalise essentiellement sur la qualité de l'enseignement supérieur. La formation universitaire est considérée comme étant la source du dysfonctionnement et responsable de la dévalorisation des diplômes universitaires sur le marché du travail. C'est une situation qui trouve ses sources dans l'augmentation des effectifs rentrants à l'université chaque année en contrepartie d'un manque flagrant du personnel enseignant et encadrant n'arrivant pas ainsi à satisfaire la totalité de la demande en matière d'enseignement et d'assurer une bonne qualité d'encadrement et de suivre ce qui remis en cause la qualité des diplômés et leur valeur

sur le marché de l'emploi. Cette surcharge des effectifs de la demande sociale en éducation, le manque de moyens matériels et humains favorables à leur encadrement et l'écart croissant entre le système d'enseignement et les besoins de la société affectent gravement la qualité du diplôme délivré. Ainsi la surcharge de diplômés associés à l'état de l'économie stationnaire engendre l'arrivée des cohortes de diplômés sur le marché du travail qui ne réunit pas les conditions favorables à leur insertion professionnelle.

Il ressort de cette recherche que les jeunes diplômés ont aujourd'hui des difficultés pour s'insérer sur le plan professionnel face à l'offre d'emploi limitée et insuffisante. Le taux de chômage (18,4) reste toujours élevé en Algérie au cours de ces dernières années. Face à ces difficultés, les jeunes cherchent d'autres voies pour accéder à l'emploi, en dehors du diplôme ou de la qualification qui sont devenus insuffisants, d'où le recours aux réseaux relationnels. Les liens familiaux, les liens amicaux, les associations, les clubs et autres mouvements deviennent de plus en plus des canaux essentiels pour les diplômés pour trouver un emploi.

Au vu des résultats de cette recherche, il est donc important que les jeunes diplômés entretiennent des bonnes relations avec leur entourage (enseignants et amis, etc.), développent des qualités et attitudes positives pour créer des liens dans l'environnement social, et intègrent les associations et clubs, etc., pour augmenter leur chance d'accéder à un emploi.

Le constat tiré de notre recherche renvoie à la situation de l'insertion professionnelle des diplômés en Algérie qui a subi de profondes mutations depuis l'indépendance. Les nouveaux diplômés entrent plus tardivement et avec plus de difficultés sur le marché du travail. La cassure entre la sortie du système supérieur et l'entrée sur le marché du travail est plus rude du fait du développement du contexte de travail dans un contexte de mondialisation. La mise en évidence de difficultés d'insertion importantes pour les diplômés conduit à s'interroger sur la capacité des structures de formation professionnelle existantes à offrir à ces jeunes des qualifications et des compétences recherchées par les entreprises.

**La liste  
bibliographique :**

### **Les ouvrages :**

1. AFFILIE Bertrand, GENTIL Christian, RIMBERT Franck, les grandes questions de l'économie contemporaine, Ed l'Etudiant, Paris, 2007.
2. Jean Guichard Michel HUTEAU, Orientation et insertion professionnelle, 75 concepts clés, édition Dunod, Paris, 2007.
3. Maurice Anger, initiation pratique a la méthodologie des sciences humaines, les éditions CEC inc, Quebec, 2014.
4. SERGE Paugam, le salarié de la précarité : les nouvelles formes d'intégration professionnelles, Paris, PUF, 2000.
5. SIGNORETTO Fabrice. Les contrats De travail, Edition d'Organisation, Paris, 2002.

### **Articles PDF, Revus, Rapports et publications :**

1. ABDELLATIF MAMI Naouel, Défis de l'Université Algérienne pour une Education aux Valeurs de la Démocratie, Université Mohamed lamine Debaghine, Setif 2, DGII/EDU/ECUD/2016 (7).
2. Annie Fouquet, Travail, emploi et activité, centre d'étude de l'emploi, la lettre 52, Avril 1989, ISSN 1257-001 X.
3. ARRACHE Rabah, quelques éléments sur l'analyse de processus d'insertion professionnelle, publié par le centre d'étude sur l'emploi et la technologie, direction de planification et de l'information sur le marché du travail, Québec, 2002.
4. Article 12:(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997.
5. Article 12 Bis:(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997.
6. Article 12 : (Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997.
7. Article 66 :(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997.
8. Article 148 :(Droit du travail) recueil de texte législatif et réglementaire Edité par l'institut national du travail, Edition 1997
9. Bilan d'Activité : Année 2018. Fait à Bejaia, le 13 novembre 2018 par Le Recteur.



10. Bourdieu Pierre. Le capital social. In: Actes de la recherche en sciences sociales. Vol. 31, janvier 1980.
11. CHERIET Athmane, « Mondialisation de l'économie algérienne : du big-Bush a l'ajustement structurel ».In revue des SH n31, juin 2009, vol B, Economie.
12. Chloé Guillot-SOULEZ, Sophie LANDRIEUX-KARTOCHIAN, Réseau et insertion dans le marché de travail, novembre 2006.
13. CLAUDE DUBAR, La construction sociale de l'insertion professionnelle, éducation et Sociétés n° 7/2001/1.
14. DEGENNE Alain, Fournier Irène, Marry Catherine, Mounier Lise, Les relations au cœur du marché du travail. In: Sociétés contemporaines N°5, Mars 1991.
15. Direction générale des enseignements de la formation supérieurs, L'enseignement supérieur en Algérie.
16. DJAMEL FEROUKHI, Analyse du processus d'insertion professionnelle à travers la construction de trajectoires types, Cahiers du CREAD n°68-69, 2ème et 3ème trimestres 2004.
17. Dossier Réformes des enseignements supérieurs, Le Pourquoi des Réformes, Etablit par le Ministère de l'enseignement Supérieur.
18. Fontaine François, Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? In: Revue française d'économie, volume 21, n°1, 2006.
19. GENEVIEVE Fournier, René Pelletier, et Chantale Beaucher, Types et trajectoires d'insertion socioprofessionnelle de jeunes diplômés: Caractéristiques et profil sociodémographique, La revue canadienne d'enseignement supérieur Volume XXXII, No. 3, 2002.
20. GENEVIEVE Fournier, BRUNO Bourassa, KAMEL Béji, la précarité du travail : une réalité aux multiples visages, Éd Presses de l'université LAVAL, 2003
21. GHOUATI Ahmed, Professionnalisation des formations supérieures et employabilité en Algérie, Rapport de recherche, IREMAM-CNRS Aix-en-Provence, juin, 2015.
22. GhOUATI Ahmed, Politiques d'emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie revue Phronsis, Université de Sherbrooke, 34-47, Volume 8, numéro 3-4, 2019
23. GOULARD François, l'enseignement supérieur en France, état des lieux et Propositions, Version finale,
24. GUERID Djamel, L'université d'hier à aujourd'hui, Avril 1998.

25. GUILLOT-SOULEZ chloé, LANDRIEUX-KARTOCHIAN Sophie, Réseaux et insertion dans le monde du travail: le cas des stages, Cread 292
26. Hammouda Nacer-Eddine, Les observatoires sur l'emploi et la formation professionnelle en Algérie et Tunisie: contexte, obstacles, priorités, Cahiers de CREAD, n 151.
27. JEAN Claude-Taddéi, le rôle de capital social et des réseaux relationnels au sein d'un territoire économique, le cas de pôle de compétitivité végépolys, gestion et management, université d'Angers, 2009, français.
28. Journal Officiel De la République Algérienne 17,25 Avril 1990
29. KHAOUA Nadji et al, Le L.M.D. et l'enseignement supérieur en Algérie : cas de l'université d'Annaba, cahiers de CREAD, Alger, Janvier 2019, N64.
30. Melle Fatiha Belhadj, L'insertion des diplômés de la formation professionnelle en Algérie trajectoire professionnelles et déterminants individuels.
31. MEDJOUB Razika, Hammouda Nacer-Eddine, Insertion professionnelle des jeunes par le réseau de relations en Algérie, cahiers de CREAD n 178, Alger, 2018.
32. Ministre des affaires étrangères et de développement international ambassade de France en Algérie, Fiche curie Algérie.
33. MUSETTE Mohammed saïb, le marché de travail en Algérie : une vision nouvelle ?, édition CREAD, Alger, 2013.
34. MUSETTE Mohamed Saïd, ISLI Mohamed Arezki et HAMMOUDA Nacer Eddine, Marché du travail et emploi en Algérie : Eléments pour une politique nationale de l'emploi. Etablie par l'OIT, Alger, octobre 2003.
35. Paugam S, Les 100 mots de la sociologie, Presses universitaires de France, Paris, 2010.
36. Rapport de l'office national de statistique de l'activité de l'emploi et du chômage. N°879, 2019.
37. ZAHIR Farès, Economie et mondialisation : quelle place pour l'Algérie dans cette mutation profonde, conférence Méditerranée- Europe, du 09 au 30 mars 2001, INC, Alger 2001.

### **Thèses de doctorat :**

1. Nathalie Chauvac, L'embauche, une histoire de relations ? Réseaux et dispositifs au cœur du marché de l'emploi, thèse de doctorat délivré par l'université de Toulouse de Mairail, spécialité sociologie, présenté le 12 janvier 2011.

### **Mémoire de magister :**

1. ZEHNATI Fatima, l'insertion professionnelle des diplômés de l'enseignement supérieur face aux exigences du marché du travail, cas des diplômés en sociologie de l'université de Bejaia, mémoire de magister, université de Bejaia, 2010-2011.

### **Les sites internet :**

1. [https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/98\\_univ\\_aujour\\_fr\\_presentation.pdf](https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/98_univ_aujour_fr_presentation.pdf).
2. <http://www.lesoiralgerie.com/articles/2008/10/09/article.php?sid=74241&cid=4>.
3. <http://www.univ-soukahrass.dz/LE-POURQUOI-DES-REFORMES.pdf>.
4. <http://www.univ-bejaia.dz/rectorat/statistiques>.
5. <http://enssea.dz/enssea/majalat/1103.pdf>
6. [http://www.ilv-org/french/région/afpro/algiers/download/marché\\_de\\_travail.pdf](http://www.ilv-org/french/région/afpro/algiers/download/marché_de_travail.pdf)
7. [Http : réflexion. over-blog/article-13945574.html](http://reflexion.over-blog/article-13945574.html), novembre 2007.
8. [https://www.persee.fr/doc/socco\\_1150-1944\\_1991\\_num\\_5\\_1\\_988](https://www.persee.fr/doc/socco_1150-1944_1991_num_5_1_988).
9. [https://www.rse-magazine.com/Mark-Granovetter-et-la-force-des-liens-faibles\\_a3736.html](https://www.rse-magazine.com/Mark-Granovetter-et-la-force-des-liens-faibles_a3736.html).
10. Les liens négatifs dans l'emploi [hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr](http://hal-univ-tlse2.archives-ouvertes.fr).
11. <http://www.mabucom.ch/une-societe-en-reseau-la-theorie-de-mark-granovetter/>.
12. [http://www.apses.org/IMG/doc/1314-1-4-2\\_Fctt\\_RS\\_vprof.doc](http://www.apses.org/IMG/doc/1314-1-4-2_Fctt_RS_vprof.doc).
13. [https://www.persee.fr/doc/arss\\_0335-5322\\_1980\\_num\\_31\\_1\\_2069](https://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1980_num_31_1_2069).
14. <http://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00728720>.
15. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-00563474>.
16. <https://www.researchgate.net/publication/271214802>.
17. <https://www.researchgate.net/publication/324561611>.

# **Les annexes**

**Université Abderrahmane Mira de Bejaia**

**Faculté des Sciences Humaines et Sociales**

**Département des sciences sociales**

**Option : sociologie du travail et ressources humaines.**

**Questionnaire d'une recherche :**

**Le thème :** l'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché du travail.

Dans le cadre de la réalisation d'un mémoire de fin de cycle en sociologie option sociologie du travail et ressources humaines sous le thème :

« L'insertion des jeunes diplômés de l'enseignement supérieur dans le marché du travail », nous vous sollicitons de répondre avec plus d'objectivité possible aux questions énumérées ci-dessous, dont l'anonymat est garanti. Sachant que notre enquête est réservée à des fins scientifiques, nous vous remercions d'avance pour votre coopération.

## Les données personnelles

1. Sexe ? Masculin  , féminin
2. Age ?  Ans.
3. Situation familiale ? Célibataire  , marié(e)  , veuf(e)
4. Catégorie socioprofessionnelle ? Cadre  , maîtrise  , exécution

### Axe n 01 : cursus universitaire et qualité de formation suivie

1. Diplôme obtenue ? Licence  , master  , Doctorat,

Aure précisez, .....

2. Votre spécialité ? .....
3. L'année d'obtention du diplôme ? .....
4. Après combien de temps avez-vous été inséré dans le monde professionnelle ?  
6 mois  , plus de 6 mois  , 1 année  , 2 ans  , 3ans et plus

5. Cet emploi est-il votre premier emploi depuis l'obtention de votre diplôme ?

Oui  , Non

Si non, quel était la date de début et la fin de votre diplôme ?.....

.....

6. Avez-vous suivi une formation autre que celle effectué à l'université ?

Oui  , Non

Si oui, laquelle ? .....

7. Trouvez- vous une adéquation entre la formation universitaire que vous avez suivis et le poste que vous occupez maintenant ?

Oui  , Non  , moyennement

Justifier votre réponse ? .....

.....

8. Comment jugez-vous les savoirs acquis à travers votre formation afin d'avoir un meilleur rendement possible de votre part ?

Insuffisant  , suffisant  , très suffisant

**Axe 02 : l'insertion professionnelle et le réseau de relation**

9. Comment avez-vous obtenu le travail que vous exercez actuellement ?

Placement par l'agence nationale de l'emploi

Envoi de votre cv aux employeurs

Placement par le réseau de relation

Concours ou examens

Autre précisez ? .....

10. Avez-vous reçu une initiation à l'insertion professionnelle sur le marché du travail ?

Oui  , Non

11. Dans nos jours c'est facile d'accéder à un poste de travail sans intermédiaire ?

Oui  Non

12. Pensez-vous que les relations interpersonnelles aident dans le processus d'insertion professionnelle ? Oui  , Non

13. D'après vous, quelle est la méthode la plus répandue dans la recherche d'emploi ?

Insertion par agence nationale de l'emploi

Par employeurs

Par les liens sociaux

Par annonces

Autre (précisez) ? .....

14. Avez-vous été accompagné par les organismes spécialistes dans l'insertion des nouveaux diplômés dans le but de vous aider à trouver un emploi ?

Oui  , Non

Si oui, par quel organisme et quelle manière ? .....

.....

15. Avez-vous un(e) ami(e), ou proche qui travaille dans cette entreprise ?

Oui  , Non

16. De nos jours qui domine beaucoup plus dans les entreprises, les voies formelles de recrutement (annonces...), ou bien les voies informelles ?

Voies formelles  , voies informelles

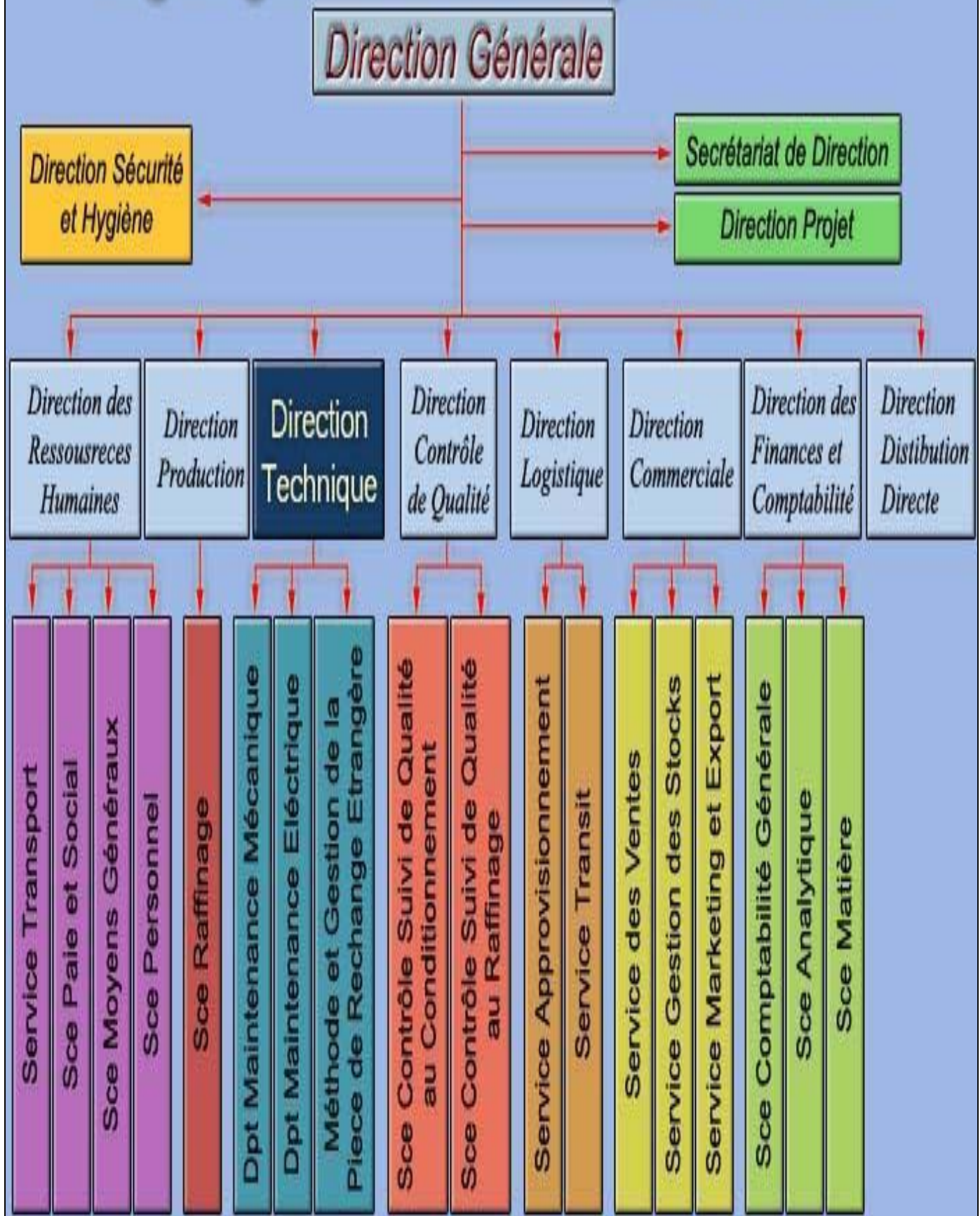
Précisez ? .....

17. Quelles la nature est la nature des relations qui existent entre vous et l'entourage dans lequel vous êtes insérez professionnellement ? .....

.....



# Organigramme du complexe *ceVital*



### ***Le résumé :***

La nécessité de mettre en lumière les mécanismes de fonctionnement du marché du travail des diplômés de l'enseignement postsecondaire dans notre pays devient de plus en plus impérieuse pour au moins, à notre sens, deux raisons : a) détenir un diplôme le plus élevé possible n'est pas actuellement une garantie contre le chômage.

Le recours au réseau de relations apparaît comme étant la méthode la plus répandue dans l'accès à l'emploi en Algérie. Cette question reste peu traitée, notamment pour la catégorie juvénile. Les résultats confirment le rôle du réseau relationnel comme étant un important régulateur dans le marché du travail juvénile, et cela face à la difficulté de l'insertion de cette catégorie et la faiblesse des mécanismes d'intermédiation dans la régulation du marché du travail

***Mots clés :*** Insertion professionnelle, réseaux de relations, marché du travail, jeunes diplômés.

### ***Abstract***

The need to shed light on the working mechanisms of the labor market of post-secondary graduates in our country is becoming more and more imperative for at least, in our opinion, two reasons: a) to hold the highest possible diploma is not currently a guarantee against unemployment.

Resorting to the network of relationships appears to be the most widespread method of accessing employment in Algeria. This question remains little addressed, in particular for the juvenile category. The results confirm the role of the relational network as an important regulator in the juvenile labor market, and this in the face of the difficulty of integrating this category and the weakness of the intermediation mechanisms in the regulation of the labor market.

***Keywords:*** Professional integration, networks of relationships, labor market, young graduates.