

Les jeunes diplômés face aux problèmes du marché du travail

Doctorante Mouna BOUKEMOUCHE¹, Dr. ABEDOU Abderrahmane²

¹Département des Sciences Sociales, Université de Bejaia,
boukemouche.m@hotmail.com

² Directeur de Recherches au CREAD – Alger, abedou@yahoo.fr

Reçu le:03/12/2017

Accepté le:15/01/ 2019

Résumé :

Notre étude traite d'un ensemble de questions relatives à l'emploi, au chômage et à l'insertion professionnelle, et plus précisément aux différents problèmes que rencontrent les jeunes diplômés lors de leurs quêtes d'emploi. Exploitant les données d'une enquête par questionnaire au niveau de la wilaya de Béjaïa, l'étude livre ses résultats à travers l'analyse d'un certain nombre d'obstacles caractérisant le marché du travail en Algérie. C'est donc à base de quelques indicateurs chiffrés que cette étude s'offre comme une occasion pour une forme d'évaluation des stratégies mises en place par l'Etat à l'effet de lutter contre le chômage, et cela par leur examen depuis le point de vue des jeunes diplômés.

Mots clés : insertion professionnelle ; diplômés ; politiques d'emploi ; marché du travail ; emploi.

Abstract:

Our project deals a series of the questions related to employment, unemployment and occupational integration, and more specifically to the different problems encountered by young graduates in their quest for employment. By the intermediary to the data from a questionnaire survey at the level of the wilaya of Béjaïa, Our study delivers its results through the analysis of a number of obstacles characterizing the labor market in Algeria. It is therefore on the basis of some quantifiable indicators that this study offers itself as an opportunity for a form of evaluation of the strategies put in place by the State to combat unemployment. By examining them from the point of view of young graduates.

Keywords: Professional integration; graduates; employment policies; labor market; employment

Introduction :

De nos jours, le chômage des jeunes diplômés en Algérie, particulièrement ceux de l'enseignement supérieur, est un des traits les plus saillants du visage social du pays. Cette situation est de nature à susciter chez ces jeunes un sentiment d'exaspération et de colère croissante, ce qui est digne d'intérêt du côté de la recherche en sciences de l'homme, donc d'examen, car ne manquant pas d'augurer de très sérieux malaises à l'avenir.

A vrai dire, le chômage a depuis longtemps été un des importants traits du paysage socioéconomique algérien. Connaissant, sinon habituellement, du moins à différentes époques, des taux élevés, le phénomène est assez fréquemment qualifié d'endémique. Et une situation qui est telle reste propre à illustrer la fragilité du système économique du pays dans son ensemble.

Durant les premières années postindépendance, le manque d'emploi était un des éléments du passif de « la nuit coloniale » (C'est le titre qu'a donné Ferhat ABBAS à l'un de ses ouvrages, qualifiant ainsi l'époque coloniale) et une des fâcheuses conséquences directes de la Guerre de Libération. Bien entendu, la donne a par la suite connu un changement, surtout avec la nationalisation des hydrocarbures et l'adoption de la politique de la grande industrie, laquelle était très pourvoyeuse en emploi. C'est donc ainsi que celui-ci a bénéficié d'une conjoncture qui lui a été très favorable.

Toutefois, suite à la chute des prix des hydrocarbures au milieu des années 1980, il y a eu un net ralentissement de l'économie nationale, et la création d'emplois a alors commencé à se faire très rare. D'autre part, à la crise de la baisse des ressources financières s'est rajoutée l'arrivée de plus en plus massive, sur le marché du travail, de nouveaux jeunes demandeurs d'emploi. C'est ainsi que, conséquence évidente, le taux de chômage a connu une augmentation des plus importantes.

Cela étant, ces dernières années, le phénomène est très nettement remarquable chez les jeunes qui, comme partout ailleurs à travers le monde, en sont les premières victimes. A ce titre, le sociologue algérien M.-S. Musette soutient bien que « *ce sont les jeunes qui sont les plus confrontés aux difficultés d'insertion sur le marché du travail* »⁽¹⁾. Et parmi eux, les diplômés se distinguent tout particulièrement, comme le démontrent bien des auteurs, à l'instar de B. Arhab qui, chiffres à l'appui, titre littéralement qu'« un niveau d'instruction élevé n'est plus un rempart contre le chômage »⁽²⁾. Cela fait que, tout loin de souffrir d'un quelconque défaut de légitimité, la question de l'insertion professionnelle de cette catégorie de jeunes suscite bien de l'intérêt pour la recherche sociologique.

I.L'étude :

La présente étude entre dans cadre de notre thèse portant sur la problématique de l'insertion des jeunes diplômés et les stratégies de ceux-ci en vue la réaliser. A travers elle, nous n'entendons pas nous déroger à la marche générale de la recherche, ainsi qu'à son objectif. Par conséquent, l'étude compte en tout premier lieu contribuer, ne serait-ce que modestement, à l'enrichissement des connaissances sur ce thème précis. Pour cela, elle aborde plusieurs éléments qui relèvent de l'emploi, et c'est alors une occasion pour nous de prendre part au débat sur une question aussi intéressante que celle de l'emploi des jeunes.

En termes empiriques, l'étude s'appuie sur une enquête de terrain réalisée auprès d'une population de jeunes diplômés de

différents profils, et dont elle exploite les résultats. Compte tenu de son objectif premier, et par souci de lui donner une meilleure rigueur, nous avons pris le parti d'approcher quantitativement cette question de l'insertion des jeunes diplômés. Dans le même esprit, et afin de révéler les diverses implications de cette problématique, ainsi que de pouvoir « établir des liaisons statistiques destinées à expliquer [... les] pratiques, conduites ou opinions [des interrogés] à partir de leur position dans l'espace social» ⁽³⁾, nous avons mené notre enquête en usant d'un questionnaire auprès d'un échantillon de 500 membres. Ceux-ci appartiennent à la tranche d'âge de 16 à 35 ans et ils sont de niveaux et de domaines divers.

Nous précisons que comme terrain, c'est au niveau de la wilaya de Béjaïa que nous avons effectué notre enquête. Aussi, voulant donner une meilleure représentativité à notre échantillon, et compte tenu du fait que nous ne possédons aucun répertoire de ces jeunes diplômés, nous avons procédé par la méthode d'échantillonnage à plusieurs degrés. D'abord, d'entre les 52 communes de la wilaya, nous avons tiré au sort 13 (ce qui représente 25% de l'ensemble des communes) que nous qualifions de « communes-échantillon ». Ensuite, nous avons tiré au sort des régions rurales et urbaines à l'intérieur de ces communes. Puis, à l'intérieur de ces régions, nous avons tiré des ménages appartenant à ces régions. Enfin, nous avons tiré des personnes à l'intérieur de ces ménages par la méthode *birthday* (méthode *prochain anniversaire*, c'est-à-dire que le choix a porté sur les jeunes diplômés dont la date

d'anniversaire dans l'année (jour et mois) est la plus proche de la date de notre enquête).

Cet échantillon est d'une remarquable variété, laquelle concerne en premier lieu le statut professionnel des jeunes diplômés interrogés. C'est ainsi qu'il englobe trois catégories différentes. Il y a d'abord les jeunes diplômés en période d'insertion, c'est-à-dire qui sont chômeurs ; puis, les jeunes salariés insérés sur le marché de l'emploi par l'intermédiaire des différents dispositifs d'insertion ou autres ; enfin, ceux qui sont créateurs d'entreprise.

Aussi, il s'agit d'une population qui ne constitue pas un groupe homogène, ce qui veut dire que ses membres ont des niveaux de qualification différents, des origines sociales et géographiques diverses, et sont issus d'universités ou d'instituts différents, ils n'ont pas suivi les mêmes filières et ils ont connu des trajectoires différentes. Cette diversité permet d'enrichir l'analyse des difficultés rencontrées lors de la recherche d'emploi et durant le processus d'insertion, tout en révélant le rapport existant entre leur formation et leur emploi (pour le cas des insérés), ainsi que l'évaluation des dispositifs d'intermédiation, et enfin pour savoir quelle stratégie est plus fréquente chez ces jeunes formés.

II. Hypothèse de la recherche:

A l'occasion de la recherche dans son entier, plus d'une hypothèse ont été retenues comme à soumettre à l'épreuve de terrain. Sauf que, dans le cadre réduit de ce présent article, nous avons opté pour l'exploration de la seule piste des problèmes d'insertion qui sont nombreux et divers, et qui renvoient principalement aux dysfonctionnements et manques qui caractérisent le monde du travail en Algérie. Ce sont donc certains de ces derniers que nous nous proposons d'examiner dans ce qui suit.

Il y a, de ce fait, tout lieu de tenter d'identifier quelques-uns des différents obstacles liés à la recherche de l'emploi par les jeunes diplômés et au processus de leur insertion professionnelle en général. Par ailleurs, il s'agit de mettre en lumière bien d'autres vrais problèmes dont souffre cette catégorie de jeunes algériens.

Indirectement, il y a là une occasion de traiter du problème de l'insertion professionnelle du point de vue sociétal, c'est-à-dire que cette thématique est vue comme problème de la société dans son ensemble, surtout en considération de l'intervention de l'Etat par la mise en place des différents dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle. Et c'est donc une occasion susceptible de permettre une sorte d'évaluation de ces différentes politiques en termes d'efficacité dans la résolution des problèmes liés à l'insertion professionnelle.

III. Les jeunes diplômés face aux problèmes d'insertion :

Nous présentons dans ce qui suit, un nombre d'éléments retenus à l'occasion de cette étude. Il s'agit de l'examen de certains importants problèmes qui se rapportent à plus d'une phase du processus d'insertion professionnelle, allant de la formation à l'exercice de l'emploi. Ce sont surtout des problèmes renvoyant plus ou moins directement au marché du travail et que les jeunes diplômés interrogés désignent du doigt. Premièrement, il y a l'image que se font les jeunes diplômés du marché du travail dans le pays, et lequel leur paraît être difficilement accessible. Dans un second temps, il est question des difficultés qu'ils rencontrent lors de la recherche d'emploi. Par la suite, c'est l'examen du cas des jeunes insérés et dont l'insertion se fait sur le marché secondaire. Pour terminer, il y a l'exposé des difficultés qui se dressent sur le chemin des jeunes diplômés qui choisissent de créer leur propre entreprise.

1- Un marché de travail difficilement accessible pour les jeunes :

A travers cet élément, nous avons voulu sonder les pensées de nos interrogés sur la question de ce qu'offre le marché du travail en termes d'occasions d'emploi. Par conséquent, il s'agit de recueillir, sinon des impressions, du moins des jugements d'ensemble, car étant plutôt l'expression de simples représentations, donc de connaissances peu fondées, que de données ayant connu une quelconque forme de vérification.

Pour les réponses, trois modalités ont été retenues. C'est donc ce qui a été proposé aux jeunes diplômés interrogés. Elles permettent

une évaluation quantitative et graduelle des débouchés professionnels disponibles sur le marché.

Tableau n° 01 : Avis des jeunes sur les opportunités d'embauche :

Marché de l'emploi et les débouchés	Effectifs	Pourcentage
Beaucoup de débouchés	34	6,8
Peu de débouchés	325	65
Pas de débouchés	141	28,2
Total	500	100

Comme le laisse bien constater le tableau n°01, la majorité des interrogés considèrent qu'il y a peu de débouchés sur le marché. Avec un taux de 65%, c'est, disons, la voie médiane qui l'emporte par rapport à cette question. C'est donc dire que, quand bien même ne seraient-ils pas complètement satisfaits, les répondants ne laissent pas de reconnaître l'existence de bien d'opportunités de se faire embaucher.

En second lieu, et loin derrière, viennent ceux qui disent voir que le marché n'offre pas de débouchés. Leur taux est de 28,2%. Une position certes extrême et accusant un défaut de réalisme, car, dans tous les cas et quoique peu nombreux, des débouchés professionnels existent bel et bien. Cela fait qu'un tel avis peut plutôt être symptomatique de tout ce que vivent les jeunes comme dépit et désespoir par rapport à leur situation dans son ensemble.

Sinon, en matière d'emploi, que cela soit le fait de leurs propres expériences ou de ce qu'ils observent autour d'eux, la fréquence des cas de chômage et des quêtes d'emploi non abouties, finit souvent par donner cette impression d'un marché de travail complètement inaccessible. Aussi, telle évaluation, qui reste très négative, se veut souvent chez les jeunes, une façon de crier leur ras-le-bol et de dire leur peu de satisfaction par rapport à plus d'un aspect de la vie. C'est d'ailleurs ainsi qu'ils se plaisent à considérer que la question de l'emploi et, plus généralement, la chose publique sont mal prises en charge. A ce propos, bien des études montrent que telles attitudes tendent à caractériser foncièrement les valeurs des jeunes. C'est un peu dans tel sens que va la réflexion de M.-S. Musette qui, traitant de la migration des jeunes et des défis que cela appelle, comme relevé dans un rapport de la Banque Mondiale⁽⁴⁾ , et dont l'insertion par le travail tient une place de choix, estime qu' « *on peut aussi ajouter la migration (interne et internationale) comme l'un des défis propres à la population juvénile* »⁽⁵⁾ .

34 jeunes diplômés, soit 6,8% de l'échantillon, disent estimer que le marché offre beaucoup de débouchés. Ils sont certes peu nombreux à soutenir tel avis, mais une telle appréciation ne laisse pas de rappeler toutes les allégations qui vont dans le sens de charger les jeunes, les prenant ainsi pour responsables de leur propre situation de chômage. En effet, il n'est pas rare d'entendre qui accuse ceux-ci de fainéantise, et qui dresse à leur sujet le profil de celui qui, inconscient, irresponsable et immature, refuse de travailler ou, du moins, se fait exigeant dans le choix du travail à exercer. C'est généralement le cas

des personnes âgées qui, ne voyant pas les jeunes fournir des efforts physiques, s’amusent à les accuser. En cela, il y a peut-être à déceler un des traits des changements sociaux qui affectent la société de divers côtés. A ce titre, dans une de ses études, A. Lakjaa parle pour le cas de l’Algérie, d’un « *processus sociétaire en marche* », d’une « *dynamique* » qui « *n’échappe pas aux personnes âgées en Algérie qui sont 73,8% pour les hommes et 75,5% pour les femmes à considérer que ‘‘Les enfants d’antan étaient meilleurs que les enfants d’aujourd’hui’’* »⁽⁶⁾.

2- La recherche d’emploi et ses difficultés :

Ici, l’objectif a été de ramener l’interrogé à indiquer par lui-même la principale difficulté à laquelle il a été confronté lors de sa recherche d’emploi. Il a à choisir parmi celles qui lui sont proposées ou, s’il en a, à avancer une autre.

Tableau n° 02 : Difficultés rencontrées lors de la recherche d’emploi :

Difficultés rencontrées	Effectifs	(%)
Manque d’informations sur les opportunités	104	12,2
Inadéquation formation-emploi	67	7,8
Nature de la spécialité	46	5,4
Manque d’expérience professionnelle	171	20,0
Manque d’offres d’emploi	358	42,0
Je n’ai pas eu de difficultés	39	4,6
Autre	69	8,0
Total	854*	100

** Bien des répondants ont avancé plus d'une difficulté, ce qui fait que le total des réponses est plus de*

500

Comme exprimée ailleurs, une position se distingue : les jeunes considèrent que les offres d'emploi manquent. Ils sont près de la moitié, à savoir 42 %, à se mettre de cet avis. C'est donc une claire expression d'insatisfaction au regard de ce qui leur est offert par le marché en termes d'occasions de se faire embaucher, et donc de pouvoir travailler. Là, comme le fait remarquer M.-S. Musette, ⁽⁷⁾ il y a bien un cliché assez répandu qui s'invite, c'est celui faisant du jeune quelqu'un de pas facile à satisfaire par le premier emploi qu'on lui offre. C'est donc dire un peu qu'il y aurait là quelqu'un qui s'amuse à faire lui-même sa propre instabilité. Pourtant, cela semble n'être au fait qu'« une idée reçue », comme le souligne le sociologue, et le ton dans lequel répondent nos interrogés le laisse bien entendre. Il s'agit de personnes qui, tout innocemment, disent vouloir bien travailler, mais qui ne trouvent pas. Bien entendu, il y a à déceler dans leurs réactions ces formes d'exagération, lorsque notamment ils semblent se plaire à brosser un tableau tout sombre de la situation de l'emploi dans le pays, présentant par là même un marché de travail qui leur serait tout à fait inaccessible.

Deuxième position : ils sont 20% à mentionner l'écueil du manque d'expérience professionnelle. Dans ce cas, il se dégage bien cette idée faisant que les jeunes diplômés interrogés ont eu à tenter, donc à faire sérieusement dans la quête de l'emploi, mais que le fait de n'avoir pas déjà eu à travailler s'est dressé sur leur chemin, les empêchant ainsi de s'insérer professionnellement.

Il y a certes là un important élément du capital humain, lequel demeure assez considéré par les analyses théoriques : quelle qu'elle soit, une expérience passée est souvent à l'actif de qui cherche à se faire embaucher. En effet, une recrue rapidement opérationnelle sait souvent ménager des coûts à l'employeur. Cependant, la perspective du chômeur semble être bien tout autre, notamment lorsqu'il est fraîchement diplômé, donc primo-demandeur d'emploi.

Souvent avancé et souligné à l'occasion des études, cet obstacle est bien considéré par les programmes et politiques destinés à l'insertion des jeunes. C'est notamment le cas avec le fameux dispositif DAIP de l'ANEM, qui est destiné prioritairement aux primo-demandeurs. Celui-ci vise donc à leur permettre d'acquérir cette expérience qui leur fait défaut, facilitant par là même leur insertion professionnelle. Toutefois, là aussi, les jeunes, quand bien sûr ils acceptent de jouer le jeu de telle politique, évoquent bien d'autres dysfonctionnements et autres irrégularités qui font que, dans bien des cas, ils se découragent et abandonnent la quête d'emploi par le biais de ce dispositif. Et cela fait ressurgir une problématique d'importance et de taille : la confiance des jeunes en les offres et autres politiques qui leur viennent de la part de l'Etat.

Par la suite, vient un autre élément d'ensemble qui, donc, rejoint le premier avancé, c'est-à-dire le manque d'offres d'emploi. C'est le manque d'informations sur les opportunités d'emploi. Ils sont 104 à opter pour cette réponse, soit un taux de 12,2%.

Manquer d'information sur l'emploi revient à être séparé de l'emploi lui-même, quand bien même il serait disponible. Et tel état est de nature à susciter doutes et suspicion chez les jeunes, surtout quand ils voient que, par-ci, par-là, il y a des gens qui sont recrutés via les structures en charge de l'emploi. Par conséquent, cela attise chez eux l'esprit de méfiance et le sentiment d'aversion et de rejet à l'égard de ce qu'offre l'Etat.

Cela étant, il devient vivement indiqué aux différents organismes d'emploi d'accorder assez d'attention et d'importance à la communication. Il est nécessaire de s'assurer de l'information du plus grand nombre possible au sujet des diverses offres. A vrai dire, il y va de la réussite des politiques d'emploi. En France, par exemple, il y a, les permanences d'accueil, d'information et d'orientation (PAIO) qui *« s'adressent au public qui connaît des problèmes d'accès à l'emploi et de qualification professionnelle [...] elles proposent des services d'accueil, d'information et d'orientation pour ce public. Elles interviennent dans la définition du projet d'insertion professionnelle qui peut comprendre des stages de formation professionnelle, un contrat de professionnalisation ou des mesures d'aide au retour à l'emploi »*⁽⁸⁾.

Ce sont donc là les positions qui se manifestent le plus. Quoique, bien entendu, d'autres difficultés sont évoquées. C'est le cas de ce qui relève, par exemple, de la formation. En cette matière, c'est 7,8% des répondants qui avancent le souci de l'inadéquation entre la formation et les emplois proposés, et 5,4% qui mettent en cause la nature de leur spécialité. Par ailleurs, 8% ont fait le choix de souligner

des problèmes autres que ceux qui leur sont suggérés. Enfin, 39 personnes, soit un taux de 4,6%, prennent le contre-pied de tout le monde et soutiennent, à ce propos, qu'ils n'ont pas eu de difficultés.

3- Une insertion qui se déroule principalement sur le marché secondaire :

Sous ce titre, il y a renvoi à certains éléments caractérisant le marché secondaire du travail. Il est question d'éléments qui traduisent bien le fait que le gros des recrutements des jeunes diplômés s'effectue sur le mauvais segment du marché en question.

Et comme c'est si visible, c'est la théorie du *dualisme du marché du travail (marché primaire / marché secondaire)*, développée par P. Doeringer et M. J. Piore en 1971, ⁽⁹⁾ qui se trouve ici invitée. Pour rappel, celle-ci postule qu'il existe deux sous-marchés différents et complémentaires, l'un n'ayant de sens que par rapport à l'autre⁽¹⁰⁾. Cette segmentation oppose un secteur primaire, caractérisé par des salaires élevés, une stabilité de l'emploi, des bonnes conditions de travail et des perspectives de carrière ainsi qu'une protection acquise par une présence syndicale, à un secteur secondaire, dans lequel les jeunes occupent de plus en plus des emplois non qualifiés dans des secteurs peu concentrés avec une précarité accrue et une rémunération faible.

Dans le cas ici examiné, cette conception de la division du marché du travail trouve bien des formes de vérification. En effet, une bonne partie des caractéristiques du marché secondaire se voient

évoquées par les jeunes diplômés que nous avons interrogés. En cette matière, trois éléments se trouvent notamment en vue : le déclassement, la précarisation, ainsi que la mauvaise rémunération. Bien entendu, cela concerne la catégorie des jeunes diplômés qui sont insérés, et qui sont au nombre de 239.

Le déclassement :

A l’effet d’examiner ce phénomène, nous avons testé chez les jeunes diplômés salariés, le degré de correspondance du poste qu’ils occupent à leur niveau d’instruction. Les réactions des jeunes interrogés sont restituées par le tableau n° 03.

Tableau n° 03: Adéquation entre le niveau d’instruction et le poste occupé :

Adéquation entre niveau d’instruction et le poste	Effectifs	Pourcentage
Oui	78	32,6
Non	161	67,3
Total	239	100

Les chiffres du tableau n° 03 sont criants : c’est la grande majorité des jeunes salariés interrogés qui disent que le poste qu’ils occupent requiert un niveau d’instruction moins élevé que le leur. 161 parmi les 239 sont dans cette posture, soit un taux de 67,3 %.

Sans que cela soit de son goût, c’est souvent que le jeune diplômé accepte telles conditions d’emploi. Et la rareté de l’emploi se trouve là à lui dicter une telle attitude. Ce qui ne laisse pas de nous renvoyer encore une fois à l’image d’ensemble qui est celle du marché du travail, lequel a pour

principal trait un déséquilibre de taille entre l'offre et la demande. Aussi, une réalité qui est telle sait le plus souvent avoir raison du jeune diplômé, le contraignant ainsi à jouer le jeu du déclassement.

Un tel état de choses reste propre à remettre en question le rendement et la réussite du système éducatif et des politiques de formation en général. Parce que le principe est que ces dernières visent, entre autres, à *«préparer les individus à occuper des positions professionnelles, à s'insérer, à se réinsérer professionnellement »* ⁽¹¹⁾.

Ceci dit, avec nos interrogés, il n'y a pas que cela. Car ailleurs, et comme situation voisine, ils évoquent la reconversion comme autre option qui leur est imposée dans bien des cas. Ainsi acceptent-ils de s'employer dans des domaines qui sont autres que ceux auxquels les destine leur formation.

Avec tout cela, c'est-à-dire si les jeunes diplômés paraissent se résigner en acceptant le jeu du déclassement et parfois de la reconversion, telle n'est pas toujours leur seule vision des choses. Car dans bien des cas, comme ils nous l'ont confié ailleurs, ils se montrent stratégiques. En effet, ils ont bien en vue, quoiqu'à plus ou moins long terme, l'occupation d'un poste qui soit tout autant compatible avec leur domaine de formation qu'à la juste mesure de leur niveau. Par conséquent, c'est cette idée d'une amélioration future de leur statut qui leur fait accepter de se sous-occuper temporairement. Pour d'autres, leur stratégie est autre : ils visent à se lancer en affaires, donc à créer une activité propre. Aussi considèrent-ils comme nécessaire de se donner une expérience, histoire de gagner en pratique et de s'habituer avec le monde professionnel.

Il reste que dans tous les cas, particulièrement avec le déclassement comme trait de l'emploi des jeunes salariés interrogés, il est question d'une réalité propre à se ranger dans ce qui est conçu comme un marché secondaire du travail.

- **La précarité:**

Un regard sur la nature des emplois qu'occupent les jeunes salariés interrogés, permet de se rendre compte de la présence de la précarité comme un des principaux traits de ces emplois-là. Le tableau ci-après fait ressortir telle réalité.

Tableau n° 04 : Nature des emplois des jeunes diplômés insérés :

Nature de l'emploi	Effectif	Pourcentage
ANEM : Contrat de travail aidé (CTA)	128	53,6 %
ADS : Contrat de pré-emploi	65	27,2 %
Salariés titulaires, avec CDI	28	11,7 %
Autre	18	7,5 %
Total	239	100 %

Seulement 28 jeunes parmi les 239 concernés par la question, occupent un emploi avec un CDI, soit un taux de 11,7%. Un tel constat est propre à renseigner sur la nature des autres emplois, avec tout ce qui les caractérisent en instabilité et incertitudes. C'est donc dans leur grande majorité, avec un taux 88,3% des cas, que les jeunes insérés connaissent la précarité sous quelque forme.

Précisément, il y a en premier lieu 53,6% d'entre eux qui sont recrutés dans le cadre du dispositif DAIP de l'ANEM, donc avec des

contrats de travail aidé (CTA). Par la suite, c'est 27,2% qui ont bénéficié des contrats de pré-emploi, lesquels sont gérés par l'ADS. Il y a enfin ceux de la catégorie « autre », ils représentent 7,5% et ils sont soit des vacataires de la fonction publique, soit d'autres cas de recrutement avec des CDD.

Ainsi, il est si aisément remarquable que l'essentiel d'entre ces jeunes insérés le sont par les contrats du dispositif de l'ANEM, lequel n'a pour objectif que celui de permettre une transition vers une insertion professionnelle véritable, et cela en faisant acquérir aux primo-demandeurs une expérience, donc améliorer leur employabilité. Sinon, pour les contrats de l'ADS, ils traduisent une politique sociale par excellence : ils visent certes une transition vers des emplois stables, comme les CTA de l'ANEM, mais ils ont surtout en vue l'octroi d'une aide financière aux jeunes pour leur éviter l'extrême déchéance sociale à laquelle peut les contraindre le chômage.

Par ailleurs, la visée politique à travers les recrutements via ces dispositifs est là. C'est notamment le cas après la révolte des jeunes en janvier 2011 et, de ce fait, la volonté des responsables politiques de calmer un front social alors en effervescence, d'autant que la conjoncture régionale est gagnée par une exceptionnelle vague de troubles et d'instabilité sociopolitique dans laquelle les jeunes jouent les rôles premiers. (C'est ce que d'aucuns désignent par « le printemps arabe »).

Et en cette occasion, comme le rappelle M.-S. Musette, « *les dispositifs d'emploi des jeunes ont été renforcés [...et] beaucoup de*

facilités ont été accordées pour favoriser l'insertion des jeunes »⁽¹²⁾.

Il y a eu donc une massification de ces « recrutements politiques » et création d'emplois qui ne répondent pas à une demande réelle de l'économie nationale, ce qui fait qu'ils sont caractérisés par l'incertitude.

Cela étant, même si les politiques d'emploi leur sont prioritairement destinées, il est généralement admis que les jeunes sont les plus exposés à la précarité sous ses diverses formes. C'est à ce propos que J. Rose soutient que « *la nature des emplois occupés par les jeunes et les débutants est peut-être plus singulière. Pris dans leur ensemble, ils sont peu qualifiés, plutôt précaires, de qualité médiocre et se concentrent dans certains types d'activités* »⁽¹³⁾. C'est donc dire que tel cas de figure n'est pas propre au contexte algérien, mais qu'il se fait présent dans toutes les économies mondiales.

Ceci dit, c'est-à-dire avec l'examen de la nature des emplois des jeunes insérés interrogés, c'est le caractère précaire de ces emplois qui se trouve mis en relief. Enfin, autre élément assez illustratif de ce que ces jeunes sont surtout recrutés sur le marché secondaire du travail, ils disent bien leur insatisfaction par la rémunération qui est la leur. Ce point, nous le développeront dans le titre qui suit.

- **Une rémunération insuffisante :**

Au tableau n° 04, qui présente la nature des emplois des jeunes salariés interrogés, nous avons fait une extension, et cela en y ajoutant deux colonnes qui ont pour fonction de traduire le degré de

satisfaction de ces jeunes diplômés par la rémunération qui est la leur. Nous avons eu le tableau croisé n° 05.

Tableau n° 05 : Relation entre la nature de l'emploi et la satisfaction par la rémunération :

La satisfaction vis-à-vis la rémunération		Oui		Non	
		Statut professionnel			
ANEM	128	17	13,3 %	111	86,7 %
ADS	65	7	10,8 %	58	89,2 %
CDI	28	18	64,3 %	10	35,7 %
Autre	18	3	16,7 %	15	83,3 %
Total	239	45	18,8 %	194	81,2 %

Un simple regard sur les chiffres exposés dans le tableau, permet de se rendre compte de la non satisfaction des jeunes occupant un emploi par leur rémunération. Au total, ils sont 194 parmi les 239 concernés à avancer une réponse négative à ce propos, soit un taux de 81,2%. C'est donc là un autre élément qui dénote la mauvaise situation professionnelle de ces jeunes et qui, depuis un autre point de vue, dit le caractère précaire des emplois qu'ils occupent.

Examiné en rapport à la nature de l'emploi, ce fait donne lieu à une distinction simple : hormis le nombre restreint des jeunes employés avec des CDI, parmi lesquels 64,3% se disent satisfaits, toutes les autres catégories sont dans leur grande majorité non satisfaites. C'est ainsi 86,7 % des jeunes recrutés avec le dispositif de l'ANEM, 89,2 % des recrutés via l'ADS et 83,3 des autres qui se prononcent très négativement à propos de la satisfaction par la rémunération.

Eu égard à la cherté de la vie, cette position des jeunes par rapport aux salaires qu'ils perçoivent, devient assez bien compréhensible. En gros, c'est un peu le fait que la majorité d'entre eux n'arrivent pas à subvenir à leurs nécessités par leurs seuls salaires, qui leur fait prendre un tel parti dans les réponses. Ces salaires sont d'une modicité telle, que pour la plupart (ceux offerts par l'ANEM et l'ADS notamment), ils sont au-dessous du SNMG(Le décret exécutif n°15-59 fixant les éléments consécutifs de l'application du nouveau salaire national minimum garanti (SNMG), induit par l'abrogation de l'article 87 bis du code du travail, et publié dans le Journal officiel n° 08 du 15 Février 2015. Il a été décidé une augmentation de 20% du salaire national minimum garanti (SNMG), à compter de janvier 2012. Celui-ci passe alors de 15000 à 18000 dinars algériens). Par conséquent, c'est à peine s'ils suffisent à se payer un sandwich au déjeuner et à couvrir les frais des déplacements et les charges du téléphone. Il n'est alors pas étrange à ce que l'un boucle son mois avec des dettes.

Il est vrai qu'à ce propos, la stratégie de l'Etat est autre, car le principe étant que ces dispositifs ne sont mis en place que pour apporter une aide à titre transitoire, donc accompagner le passage du jeune vers une insertion professionnelle véritable. Cependant, la position de la grande majorité des jeunes par rapport à la question des salaires semble traduire le fait que ceux-ci ne soient pas en phase avec la politique de l'Etat. Du reste, une telle position est bien de quelque légitimité. C'est surtout le cas lorsqu'on sait que la plupart du temps, les contrats qui sont censément provisoires, se renouvellent, c'est-à-dire que les « *emplois, censés n'être qu'un tremplin vers une vraie carrière professionnelle, finissent par être le provisoire qui dure* »⁽¹⁴⁾.

C'est d'ailleurs ainsi qu'en réagissant à une autre question, ces jeunes disent vouloir changer d'emploi. Et là aussi, le salaire, vu comme étant bas, en est dans la plupart des cas (51,4%) la première cause. C'est là un fait qui dit bien, depuis un autre point de vue, l'insatisfaction de ces jeunes par leur rémunération, et cela nous renvoie par là même une autre image de l'appartenance de leurs emplois au marché secondaire.

4- Des entraves sur le chemin de l'autonomie professionnelle :

Ici, nous avons voulu nous pencher sur le cas d'une autre catégorie des jeunes diplômés : ceux qui ont choisi la voie des affaires et qui, donc, ont pris le parti de créer leur propre entreprise. Peu nombreux à être dans tel cas (33 jeunes diplômés), ils nous ont fait part, eux aussi, de leur situation et, de ce fait, des problèmes qui leur sont propres.

A la question simple de savoir s'ils ont, ou non, rencontré des difficultés lors de la création de leur entreprise, ils sont 29 à répondre par l'affirmative, ce qui représente la très grande majorité. Cela semble dire que le désir de devenir patron (33,3%) et la volonté de s'insérer professionnellement (36,4%), (Taux des réponses données par les jeunes interrogés comme étant les principaux motifs de leur lancement en affaires) et avec cela en ayant à s'autonomiser et à fuir le salariat et toutes les restrictions qu'il impose à l'être, et d'autres motifs encore, ont bien un prix à payer. En d'autres termes, avant de pouvoir mettre son entreprise sur rails, il est nécessaire de pouvoir surmonter un certain nombre d'écueils.

Ainsi donc, et comme créer une entreprise signifie suivre un long processus fait de plusieurs étapes, des difficultés peuvent bien survenir à chacune d'elles, et elles peuvent bien se révéler de diverses natures. A partir de là, nous avons quêté du côté de ces difficultés-là, et cela en vue de savoir ce qui embarrasse la création d'une entreprise par le jeune diplômé. Les réactions se sont présentées avec diversité, tant les difficultés évoquées sont diverses.

La lenteur des procédures administratives est mentionnée comme principal problème à l'occasion de la création de l'entreprise : tel fait est indiqué par 16 personnes, soit près de la moitié des jeunes diplômés concernés par la question (33) (Bien des répondants ont avancé plus d'une difficulté, ce qui fait que le total des réponses est plus de 33).

Expression certes vague, qui donc peut comprendre plusieurs éléments, mais qui tous font qu'il y a allongement de la période nécessaire pour la finalisation de toutes les démarches auprès des administrations, avant de voir commencer l'activité de l'entreprise. Autre difficulté liée aux rapports à l'administration, 7 des jeunes parlent de bureaucratie. L'entendant dans un sens péjoratif, ils font généralement référence à tous les ennuis qui émanent des bureaucrates, notamment lorsqu'ils paraissent se comporter injustement. D'ailleurs, 1 répondant exprime autrement le fait et dit qu' « ils compliquent les choses ». Dans la même lignée, 2 jeunes évoquent « les relations sociales » comme « exigence » pour que le dossier de création d'entreprise soit considéré, donc que les démarches soient facilitées et accélérées. Et toujours avec les tares de l'administration, 5 personnes indiquent le fait du « manque d'orientation ». Ils disent ainsi qu'un rôle d'orientation incombe bien aux responsables administratifs et qu'en cette matière ceux-ci sont défaillants.

Autre écueil de taille qui se dresse sur le chemin du jeune porteur de projet : celui du financement. Ce problème est vécu sur un double volet. Du côté du jeune promoteur lui-même, il y a la contrainte de l'apport personnel au montant global requis par le projet. De ce fait, il y a là source de plus d'un souci. C'est ainsi que 9 jeunes évoquent la nécessité d'avoir à emprunter de l'argent pour commencer, et cela du fait du manque de fonds propres. Alors y a-t-il cette crainte de devenir endetté, comme l'expriment 3 de nos répondants. D'autre part, et comme le gros du montant (70 % ou plus) est à obtenir auprès

des banques, il y a tout un combat qu'il faudrait livrer à l'administration dans l'espoir de se faire octroyer un tel crédit. C'est d'ailleurs sur ce chapitre relatif aux financements des projets que les procédures administratives se montrent plus fastidieuses. Et c'est le plus souvent là la principale pierre d'achoppement de la plupart des jeunes qui ont eu à abandonner. A ce titre, les organismes financiers expliquent leurs hésitations et leur attitude exigeante par le fait des risques que leur font courir les jeunes promoteurs, d'autant que généralement ceux-ci manquent d'expérience et surtout que les taux de recouvrement des crédits déjà octroyés restent faibles.

Aussi, comme autre important problème auquel les jeunes font face, il y a leur manque d'expérience. Souligné par 6 d'entre eux, cet élément reste de nature à leur inspirer craintes et appréhensions. Par conséquent, cela génère de sérieux doutes quant à la réussite de leurs affaires. A juste titre, 2 jeunes disent qu'au début ils n'étaient pas convaincus par leur activité. D'ailleurs, comme nous l'avons déjà souligné plus haut, bien des jeunes semblent être conscients de cette nécessité d'acquérir de l'expérience. C'est ainsi qu'ils se montrent stratégiques et cela en faisant d'abord en sorte de passer par les emplois qu'offre l'ANEM, tout en gardant en vue le projet d'un lancement en affaires.

Outre cela, les jeunes pointent du doigt nombre d'autres soucis, comme par exemple toutes les tracasseries relatives à la location d'un local, ce qui est mentionné par 5 d'entre eux. Sinon, en aval de la création de l'entreprise, 4 de nos enquêtés citent le souci de la concurrence illégale, lequel vient restreindre les chances de réussite de

l'activité de la jeune entreprise. Là, il y a certes une manifestation du grand souci de la prolifération des activités informelles, qui n'ont de cesse de gangréner l'ensemble du tissu économique du pays. Ce n'est donc pas un souci propre à ces jeunes créateurs d'entreprise, quoiqu'ils semblent en être les plus affectés.

Enfin, tous les éléments dont il est fait ci-dessus mention sont sources de pression, donc de stress, et ils sont donc propres à décourager les porteurs de projets. D'ailleurs, dans plusieurs cas, cela pousse les gens à lâcher prise, donc à abandonner et à renoncer à leurs rêves, tuant par là même le projet dès son état embryonnaire.

Conclusion :

En nous étant penchés sur la problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés, nous avons eu à être face à des réalités très peu amènes, lesquelles concernent cette catégorie précise de la population. En effet, au regard des réactions de nos interrogés, les problèmes auxquels ils sont confrontés sur le marché du travail sont divers et très nombreux.

Il y a cependant à relever le fait que certains d'entre ceux-ci se sont vus répétés, comme celui du manque des offres d'emploi qui reste le plus en vue. Les jeunes diplômés l'ont indiqué comme étant le principal trait négatif du marché du travail. Et tel fait rappelle encore une fois la nécessité de véritables solutions économiques, c'est-à-dire l'engagement d'importants investissements qui soient propres à générer de l'emploi.

Cela dit, les stratégies mises en place par l'Etat en vue de remédier à ce manque, et qui se traduisent par les divers dispositifs d'emploi, restent de quelque efficacité. Cependant, elles semblent être tout loin de répondre à toutes les attentes, tant en cette matière d'emploi le déséquilibre entre l'offre et la demande est très important. Il y a donc tout lieu de faire en sorte que ces structures soient améliorées, et cela sur tous les plans. C'est notamment le cas avec leur politique de communication qui, si elle venait à être bien menée, dissiperait beaucoup des doutes qui caractérisent leur fonctionnement. Il s'agit de ce fait de regagner la confiance des jeunes en les politiques d'emploi de l'Etat et en l'action publique en général.

Sinon, pour leur principal rôle, qui n'est en principe que celui de permettre, voire assurer, une transition vers une insertion professionnelle véritable, notamment pour le cas de l'ANEM et de l'ADS, il semble n'être pas que de leur seul ressort. C'est ainsi qu'il y a cette situation pour le moins paradoxale d'un « provisoire qui dure », pour reprendre l'expression de S. Barkouk. Bien entendu, cela reste propre à renvoyer des reflets de ce qu'est le moral de ces jeunes diplômés, car avoir fait, des années durant, des études universitaires ou un parcours de formation quelconque pour se retrouver complètement déconsidéré, ne peut qu'être cause de dépit et de mécontentement.

Du côté de la création d'entreprise, nous avons vu que les problèmes sont divers : ils vont du manque d'expérience au départ, avec tout ce que cela suscite en appréhensions et hésitations, à la concurrence illégale qui entrave l'activité de l'entreprise dès sa

naissance. Cela passe par la lenteur des procédures administratives, notamment avec le grand souci de l'accès aux financements. C'est donc dire que, ici aussi, un véritable accompagnement est de rigueur, et cela a à concerner toutes les étapes par lesquelles passe la création d'entreprise.

Toutefois, il reste bien d'autres points sur lesquels il serait intéressant de se pencher, en vue de mieux cerner la question de l'insertion des jeunes diplômés. C'est notamment le cas avec les éléments relevant du profil personnel du jeune diplômé, à l'instar de l'esprit d'initiative, de la persévérance dans la recherche de l'emploi, ainsi que d'autres traits de personnalité. Il y a aussi le poids de la famille et des autres membres du premier cercle social dont la prépondérance est le plus souvent déterminante, ou encore certaines pesanteurs d'ordre socioculturel avec lesquelles il faut à chaque fois compter, notamment dans le cas des jeunes filles. Par ailleurs, le souci de la formation reste de taille, chose qui repose l'éternelle problématique de l'adéquation formation-emploi, et qui, donc, nous réintroduit autrement dans les problèmes liés au marché du travail.

C'est dire enfin, qu'en cette matière, toute étude qui soit à même d'élucider une des facettes de cette problématique est intéressante. Car, comme rappelé au tout début, le chômage des jeunes diplômés demeure un trait très saillant du paysage socioéconomique du pays. Par conséquent, la question de leur insertion professionnelle est importante et elle n'est pas près de

perdre en intérêt, d'autant qu'elle est le fait de divers facteurs et déterminants et qu'elle a des incidences sur l'ensemble de la société.

Référence :

- (1) MUsETTE Mohammed-Saïb, Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?, Cread, Alger, 2013, p. 01.
- (2) ARHAB Baya, Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique, thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université de Béjaïa, juillet 2010, p. 228.
- (3) SAVARES Eric, Méthodes des sciences sociales, éd. Ellipses, Paris, 2006, p. 37.
- (4) Rapport de la Banque Mondiale, Génération Nouvelle 2007. Washington.
[www-wds. Worldbank.org/external/.../ IB/.../359990WDR0complete.pdf](http://www-wds.worldbank.org/external/.../IB/.../359990WDR0complete.pdf)
- (5) MUsETTE Mohamed-Saïb, Jeunes, Emploi et Migrations : des défis complexes, document inédit, Alger, été 2013. P 01.
- (6) LAKJAA Abdelkader, « La jeunesse algérienne : entre valeurs communautaires et aspirations sociétares », dans Cellier H. et Rouag-Djenidi A. (dir.), Algérie France. Jeunesse, ville et marginalité, L'Harmattan, Paris, 2008, pp. 11-12.
- (7) MUsETTE Mohamed-Saïb, *op, cit*, 2013, p.03.
- (8) COURBEBAlSSE Pierre, Emploi, insertion et formation professionnelle, éd. LE MONITTEUR, Paris, 2007, p. 208.

⁽⁹⁾ PIORE Michel J. et DOERINGER Peter, *Internal Labor Markets and Manpower Adjustment*, Heath, Lexington, Massachusetts, 1971.

⁽¹⁰⁾ MURUANI Margaret et REYNAUD Emmanuèle, *Sociologie de l'emploi*, 3ème édition, La découverte, Paris, 2001, p. 61.

⁽¹¹⁾ CHAMPY-REMOUSSENARD Patricia, « *Les théories de l'activité entre travail et formation* », in *Savoirs* 2005/2 (n°8), p. 9-50. Ed. L'Harmattan, Paris, p.18.

⁽¹²⁾ MUSETTE Mohamed-Saïb, *op.cit*, 2013, p. 05.

⁽¹³⁾ ROSE José, *Les jeunes face à l'emploi*, éd. Desclée de Brouwer, Paris, 1998, p. 33.

⁽¹⁴⁾ BERKOUK Safia (article signé), *Pré-emploi, le provisoire qui dure !*, Le quotidien El Watan, du 26 mai 2014.