

**Recherche sur les intentions des dirigeants des organismes employeurs
adhérant au dispositif DAIP.****- Etude de cas : La wilaya de Bejaia –****Dr. KICHER Idir*****Résumé**

L'insertion professionnelle des jeunes rencontre un écho profond dans la population, dans la mesure où elle se trouve au premier chef concernée par les conditions d'entrée dans la vie active des nouvelles générations. Des contraintes résultantes des intentions des dirigeants des organismes employeurs à travers l'adoption et le déploiement de différentes stratégies vis-à-vis du dispositif DAIP. Dans cette étude, notre objectif est de connaître quelles sont les motivations des organismes employeurs à adhérer à ce dispositif en sollicitant l'ANEM (Organisme de collecte des candidatures et de placement). Pour leurs recrutements nous voulons déterminer, s'ils cherchent, à travers ce dispositif à enrôler des salariés à moindre coût ou au contraire envisagent-ils de les intégrer dans leur effectif avec des stratégies particulières et des plans de carrière planifiés dans le but de rafraichir et d'améliorer le niveau d'instruction de leur personnel ; ainsi que habituer les jeunes insérés à la culture et aux valeurs de leur organisme ?

Mots clés : Dirigeants des organismes employeurs ; dispositif DAIP ; jeunes diplômés ; rafraichissement ; amélioration du niveau d'instruction ; habitude à la culture et aux valeurs.

Abstract

The vocational introduction of young graduates and their professional insertion is deeply welcomed by population, as the latter is said to be primarily concerned by the approach in which this incorporation of new employed generations is done. A lot of constraints have emerged from the employers and their recruitment organs; this resulted from adopting and using different strategies towards the DAIP employment system. In this case study, in order to find out and discover what motivates, attracts and interests the employment organs and urge them to be part of ANEM system (Algerian organism of collecting applications and job placement). But, in reality, we want to determine what do these employers seek through this system; whether they look for a lower price labour or contrarily use particular integration strategies aiming at enrolling young graduates in their staff for succession and a better career future development?

* Université Abderrahmane MIRA de Bejaia, Algérie, E-mail : ikicher@hotmail.fr

Key Words : Leaders of employer organisms ; DAIP system ; young graduate ; refreshment ; improving the tuition level ; habituation to culture and values.

ملخص:

لقي الإدماج المهني صدى كبيرا في أوساط المجتمعات خاصة الشباب في الوقت الذي يعتبر الشرط الأساسي للدخول إلى الحياة العملية. عدة عراقيل يلتقيها الشباب مقارنة بالنظرة الخاصة التي ينظر إليها أرباب العمل إلى سياسة الإدماج المهني. من خلال دراستنا هذه، تطرقنا إلى معرفة سر مدى حماس أرباب العمل للجوء إلى التوظيف عن طريق الوكالة الوطنية للشغل و ذلك للتقليص من الأعباء الصرفية بخفض الرواتب الشهرية باعتبار أن هذه الشريحة من العمال تستغل كيد عاملة رخيصة أو بالعكس هل أرباب العمل يعملون على ترسيم الشباب في مناصب دائمة و ذلك لإستخلاف العمال بعناصر شابة؟

كلمات المفتاح: رؤساء منظمات العمل؛ جهاز DAIP؛ الشباب الخريجين؛ تجديد؛ تحسين مستوى التعليم؛ التعود مع الثقافة و القيم.

Introduction

Force est de constater que l'insertion des jeunes diplômés demeure préoccupante au regard de l'accès à l'emploi. Dans un contexte général de permanence d'un chômage de masse en rapport avec la variabilité de la croissance ou de la décroissance que provoque la situation économique de l'Algérie, les efforts des pouvoirs publics et des partenaires sociaux n'ont en effet pas réussi à endiguer un chômage qui touche actuellement près de trois jeunes actifs sur quatre d'après le Centre national des statistiques. (Première Conférence Arabe, Novembre 2009). Plusieurs dispositifs de soutien à la création d'emploi temporaires ou durables ont été mis en place. Les dispositifs les plus récents, notamment issus de la mise en œuvre du plan de l'Etat Algérien ont visé l'insertion des jeunes de différentes catégories socioprofessionnelles. Commençant par les non qualifiés, en passant par les moins qualifiés, en arrivant aux plus qualifiés. Il s'agissait notamment du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés DAIP. Face à cette situation, d'autres pratiques sont recensées en parallèle auprès des organismes employeurs en l'occurrence les intentions de leurs dirigeants vis-à-vis du dispositif DAIP.

1 - L'étude

Dans cette recherche nous nous sommes motivés d'étudier les intentions des dirigeants des organismes employeurs adhérant au dispositif DAIP. Ces derniers qui ont adoptés des stratégies suivies de plans opérationnels pour travailler avec ces dispositifs dans divers domaines à savoir : des stratégies financières, des stratégies de marketing et notamment des stratégies de gestion des ressources humaines, ces dernières sont issues des problématiques et de l'étude de l'existant. A titre indicatif une entreprise ou une institution peut orienter sa stratégie ressources humaines sur : le rajeunissement, si sa population active est majoritairement proche de la retraite, la formation en vue d'ajuster le niveau de qualification du personnel aux besoins de l'entreprise ; et même l'intégration du personnel féminin. Notre étude permettra donc de connaître :

- Les intentions des organismes employeurs en optant pour ce mode de recrutement par l'insertion aidée par l'Etat ?

2 - Hypothèse de recherche

Pour pouvoir répondre aux questions que nous avons posées ci-dessus, nous avons formulé l'hypothèse suivante : *« les intentions des dirigeants des organismes employeurs adhérant au dispositif DAIP sont le rafraichissement et l'amélioration du niveau d'instruction du personnel ; ainsi que l'habituatation des jeunes insérés à la culture et aux valeurs de leur organisme ».*

Un travail de vérification pour dire si les dirigeants des organismes employeurs ont adoptés des plans de relève, des plans de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ainsi que des plans de carrière ?

3 - Méthode adoptée et technique utilisée

Afin de comprendre les intentions des leaders des organismes employeurs vis-à-vis du dispositif DAIP, nous avons fait le choix de mener une étude quantitative auprès des jeunes diplômés insérés dans le cadre de ce dispositif au sein de différents organismes employeurs relevant des trois secteurs juridiques : secteur économique privé, secteur économique public et le secteur administratif.

Sur la base d'un listing nominatif des jeunes récupéré auprès de l'AWEM de Bejaia dans la période couverte par l'étude nous avons dégagé un échantillon composé de 150 individus. Pour cela, nous avons conçu un questionnaire qui est reparti en **02** thématiques à savoir :

- Rafrachissement et amélioration du niveau d'instruction du personnel ;
- Habituation des jeunes insérés à la culture et aux valeurs de l'organisme employeur.

4 - Analyse des tableaux

A la fin de l'enquête, nous n'avons pu récupérer que 132 questionnaires sur les 150 prévus et qui sont réparti comme suit : 43 individus insérés dans le secteur économique privé ; 49 individus insérés dans le secteur économique public ; 40 individus insérés dans le secteur administratif. Le dépouillement et le traitement des questionnaires ont été effectués à l'aide du logiciel SPSS.

5 - Rafrachissement et amélioration du niveau d'instruction du personnel

Tableau – 1 - : Représentant la répartition des jeunes insérés selon le Genre :

Jeunes insérés	Genre				Total	Taux
	Masculin	Taux	Féminin	Taux		
Dans l'Economique privé	8	15.6%	35	84.4%	43	100%
Dans l'Economique public	22	44.9%	27	55.1%	49	100%
Dans l'Administratif	10	25%	30	75%	40	100%
Total	40	30.3%	92	69.7%	132	100%

Source : Notre enquête.

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que la population d'échantillon ayant répondu à notre questionnaire est constituée de **40** jeunes de sexe Masculin soit **30.3%** et de **92** jeunes de sexe Féminin soit **69.7%**. Cette partition ainsi obtenue démontre une forte présence des jeunes de sexe Féminin et ce même dans tout les secteurs juridiques soit : à **84.4%** dans le secteur économique privé ; à **55.1%** dans le secteur économique public et à **75%** dans le secteur administratif. Cela est expliqué par les effets conjugués de plusieurs facteurs implicites que sont :

- La démographie (rapport de natalité Femme/ Homme à l'avantage du sexe féminin) ;
- La propension nouvelle de la gent féminine à se surpasser lors des épreuves du baccalauréat pour occuper la place qu'elles jugent être la leur avec comme objectif de meilleurs résultats aux examens ;
- L'émancipation de la femme Algérienne ;

- Une meilleure employabilité dans plusieurs métiers qui sont dominés par les femmes ;
- L'investissement des femmes dans des métiers qui jusque là restent le domaine réservé aux hommes (technique par exemple) ;
- L'apparition des nouveaux métiers ;
- La prédisposition des patrons à préférer recruter des femmes pour diverses raisons en fonction du secteur d'activité ;
- La volonté d'intégrer le genre féminin et encourager la mixité notamment la diversité dans les organismes employeurs et ce, dans le but d'augmenter la performance des groupes de travail que ce soit sur le plan relationnel ou humain ; commercial ; ainsi que financier. (Warren, E. WATSON & al, 1993).

Tableau - 2- : Représentant la répartition des jeunes insérés selon la tranche d'âge:

Jeunes insérés	Age				Total	Taux
	20 – 29	Taux	30 – 39	Taux		
Dans l'Economie privé	26	60.5%	17	39.5%	43	100%
Dans l'Economie public	27	55.1%	22	44.9 %	49	100%
Dans l'Administratif	3	7.5 %	37	92.5%	40	100%
Total	56	42.4 %	76	57. %	132	100%

Source : Notre enquête.

Dans le tableau ci-dessus la partition selon l'âge que nous avons scindé en deux classes soit **20 - 29** ans et **30 - 39** ans dont la même amplitude de **10** ans est justifiée par le fait que nous désirons relever l'existence ou non d'un lien entre la variable Age et le processus d'insertion dans son ensemble et d'établir des différences s'il en est entre les jeunes et les moins jeunes. De l'observation statistique de ce tableau nous remarquons qu'en fonction de l'âge il ressort que la classe des moins jeunes **30 - 39** ans est beaucoup plus concernée par le système d'insertion.

Un deuxième constat est dégagé en faisant une lecture croisée : les plus jeunes **25 à 29** ans sont plus dominants dans les deux secteurs économique, soit : **60.5%** pour le privé et **55.1%** pour le public. Une chose qui est due au type de diplôme obtenu et la nature de l'activité exercée.

Par ailleurs, les moins jeunes **30 à 39** ans sont les plus dominants à **92.5%** dans le secteur administratif. Ce qui peut s'expliquer par :

- L'échec répétitif et les changements de filières pédagogiques (du technique vers les moins technique), ce qui fait que les jeunes arrivent assez jeunes sur le marché du travail ;
- Le type de diplôme obtenu et la saturation du marché de l'emploi concernant certaines filières dont : littéraires, sciences humaines et sociales, droit... une chose qui ne favorise pas le processus d'insertion ;
- La volonté sourdine des jeunes diplômées restées dans leurs foyers à s'occuper un travail même précaire pour subvenir aux besoins de leurs famille suite à la baisse relative du pouvoir d'achat de leurs conjoints ;
- Le renouvellement interminable des contrats **CID** et le peu de chance d'être admis aux concours.

Tableau - 3 - : Représentant le poste occupé par les jeunes insérés selon le type de diplôme obtenu :

Jeunes insérés			Type de diplôme obtenu						Total	Taux
			Adm.	Taux	Eco.	Taux	Tech.	Taux		
Dans l'Adm.	Poste de travail occupé	Cadre Adm.	22	88%	3	12%	0	0%	25	100%
		Taux	100%	-	37,5%	-	0%	-	62,5%	-
		Cadre Eco.	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%
		Taux	0%	-	62,5%	-	0%	-	12,5%	-
		Cadre Tech.	0	0%	0	0%	10	100%	10	100%
		Taux	0%	-	0%	-	100%	-	25%	-
		Total	22	55%	8	20%	10	25%	40	100%
Dans l'Eco. Privé	Poste de travail occupé	Cadre Adm.	18	90%	1	5%	1	5%	20	100%
		Taux	100%	-	7,1%	-	9,1%	-	46,5%	-
		Cadre Eco.	0	0%	12	100%	0	0%	12	100%
		Taux	0%	-	85,7%	-	0%	-	27,9%	-
		Cadre Tech.	0	0%	1	9,1%	10	90,9%	11	100%
		Taux	0%	-	7,1%	-	90,9%	-	25,6%	-
		Total	18	41,9%	14	32,6%	11	25,6%	43	100%
Dans l'Eco. Public	Poste de travail occupé	Cadre Adm.	12	80%	3	20%	0	0%	15	100%
		Taux	100%	-	18,8%	-	0%	-	0	-
		Cadre Eco.	0	0%	13	100%	0	0%	13	100%
		Taux	0%	-	81,3%	-	0%	-	0	-
		Cadre Tech.	0	0%	0	0%	21	100%	21	100%
		Taux	0%	-	0%	-	100%	-	42,9%	-
		Total	12	24,5%	16	32,7%	21	42,9%	49	100%
	Poste de travail occupé	Cadre Adm.	52	86,7%	7	11,7%	1	1,7%	60	100%
		Taux	100%	-	18,4%	-	2,4%	-	45,5%	-
		Cadre Eco.	0	0%	30	100%	0	0%	30	100%

Total	Taux	0%	-	78,9%	-	0%	-	22,7%	-
	Cadre Tech.	0	0%	1	2,4%	41	97,6%	42	100%
	Taux	0%	-	2,6%	-	97,6%	-	31,8%	-
	Total	52	39,4%	38	28,8%	42	31,8%	132	100%

Source : Notre enquête.

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que **86.7%** des jeunes titulaires de diplômes administratifs sont orientés vers des postes de cadres administratifs. Et la totalité (**100%**) des jeunes titulaires de diplômes économiques sont affectés vers des postes de cadres économiques. Enfin, **97.6%** de ceux qui sont titulaires de diplômes techniques sont orientés vers des postes de cadres techniques. Ceci nous indique que le diplôme est un critère d'orientation et d'affectation, et que la procédure menée par l'ANEM pour assurer l'affectation des jeunes diplômés aux postes de travail adéquats est respectée au maximum. Car selon **l'article 24 du décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008**, « *l'affectation du jeune bénéficiaire du contrat d'insertion à un poste de travail en rapport avec sa formation et sa qualification* ». Nous ajoutons à ce propos que *l'acteur qui adhère à une démarche ou à un système donné est astreint à accepter des règles déjà établies par l'organisation.* (Alexis, FERRAND, 2008. p 05).

Dans un deuxième constat, nous remarquons que les jeunes titulaire d'un diplôme administratif sont insérés beaucoup plus dans les deux secteurs : économique privé avec **41.9%** et le secteur administratif avec **55%**. Quand au secteur économique public, il est dominé par l'insertion des jeunes titulaires de diplômes techniques et ce, avec **42.9%**. Ceci est expliqué par à la nature des activités des organismes employeurs.

Cependant, **46.5%** des postes réalisés dans le secteur économique privé et **62.5%** des postes réalisés dans le secteur administratif sont réservés aux cadres administratifs. On constate donc que le secteur économique privé favorise d'avantage l'insertion de jeunes diplômés des autres catégories, autres que les **CID** et ce par rapport aux autres secteurs :

- Des **CIP** et/ ou **CIP/ CTA** pour les **techniciens** dans les domaines techniques tels que : la maintenance, l'automatisme...etc ; et majoritairement des **CAP** dans les domaines tels que : le marketing, la gestion des stocks, les finances et comptabilité ;
- Des **CFI** et/ ou **CFI/ CTA** pour les autres métiers restants. Car ces deux catégories reviennent moins couteuses à l'emploi que celle des hauts diplômés tout en veillant bien sûr, à la bonne marche de l'activité.

En ce qui concerne les postes réalisés dans le secteur administratif, ils sont majoritairement constitués : des enseignants, des administrateurs au sein des APC, des psychologues et des sociologues au sein de la santé publique.

Par contre, ceux réalisés dans le secteur économique public (**42.9%**) sont beaucoup plus des postes liés au domaine technique, car pour les autres domaines les organismes employeurs de ce secteur favorisent leurs propres cadres en exercice (cadres de boîte).

Tableau croisé - 4 - : Représentant la facilitation du diplôme l'insertion des jeunes selon la nature du poste occupé :

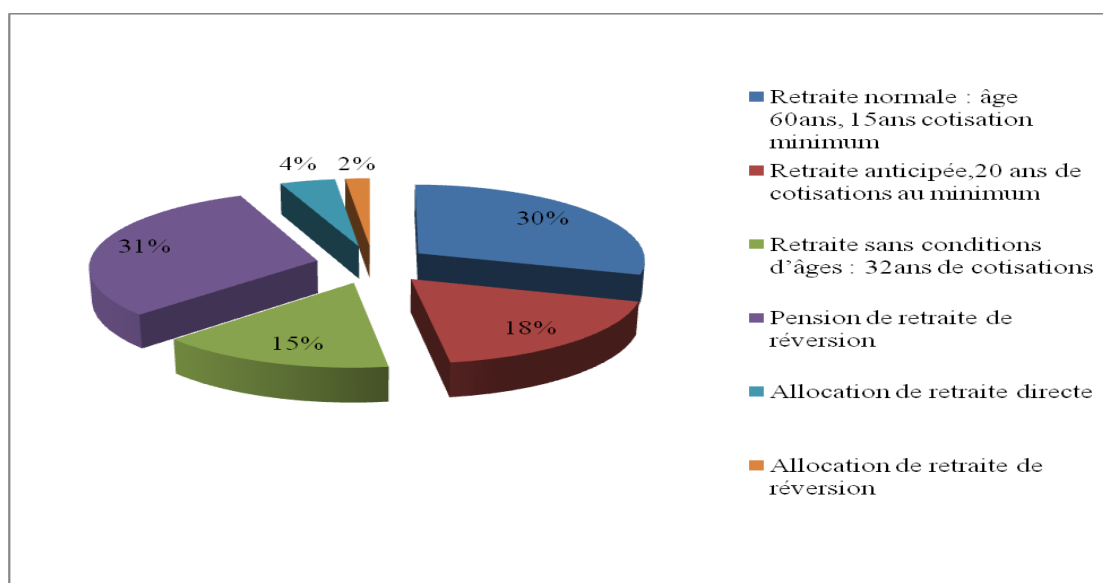
Jeunes insérés			Nature du poste occupé										Total	Taux
			Existant et à remplacer	Taux	Nouvellement créée	Taux	Piéthore	Taux	Vacant	Taux				
Dans l'Adm.	Diplôme a facilité insertion	Oui	2	5%	5	12,5%	19	47,5%	14	35%	40	100%		
		Taux	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-	100%	-		
Total			2	5%	5	12,5%	19	47,5%	14	35%	40	100%		
Dans l'Eco. privé	Diplôme a facilité insertion	Non	1	33,3%	2	66,7%	0	0%	0	0%	3	100%		
		Taux	11,1%	-	8%	-	0%	-	0%	-	7%	-		
	Total	Oui	8	20%	23	57,5%	0	0%	9	22,5%	40	100%		
		Taux	88,9%	-	92%	-	0%	-	100%	-	97%	-		
Total			9	20,9%	25	58,2%	0	0%	9	20,9%	43	100%		
Dans l'Eco. public	Diplôme a facilité insertion	Non	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%		
		Taux	5,3%	-	0%	-	0%	-	0%	-	2%	-		
	Total	Oui	18	37,5%	10	20,8%	0	0%	20	41,7%	48	100%		
		Taux	94,7%	-	100%	-	0%	-	100%	-	98%	-		
Total			19	38,8%	10	20,4%	0	0%	20	40,8%	49	100%		
Total	Diplôme a facilité insertion	Non	2	50%	2	50%	0	0%	0	0%	4	100%		
		Taux	6,7%	-	5%	-	0%	-	0%	-	3%	-		
	Total	Oui	28	21,9%	38	29,7%	19	14,8%	43	33,6%	128	100%		
		Taux	93,3%	-	95%	-	100%	-	100%	-	97%	-		
Total			30	22,7%	40	30,3%	19	14,4%	43	32,6%	132	100%		

Source : Notre enquête.

Nous enregistrons dans le tableau ci-dessus que **128** sur **132** jeunes (soit un taux de **97%** sur les **100%**) insérés dans les différents postes occupés des trois secteurs juridiques retenus, déclarent que leur diplôme aura facilité leur insertion. Ce qui signifie que la qualification ou le diplôme est un critère déterminant pour l'insertion des jeunes, et permet même de créer des postes pléthores. Une forme de solidarité sociale et de mesure d'assistance-emploi, financée principalement grâce à la redistribution de la rente pétrolière, et qui a pour but de gagner la paix sociale tout en permettant aux employeurs de remplacer facilement les détenus de postes de travail en maladies, congés ou accidents de travail.

Par ailleurs, **58.2%** des postes attribués aux jeunes insérés dans le secteur économique privé sont des postes nouvellement créés. Ce qui est expliqué par l'émergence moyennement récente de ce secteur et sa volonté d'expansion et de domination. Cependant, **40.8%** de ceux créés dans le secteur économique public sont des postes vacants et ce, à cause des départs massifs en retraite suite à la **Loi n°16-15 du 31 Décembre 2016**, qui met fin au de retraite anticipée ou proportionnelle qui est accordée à partir de **45 ans** pour les femmes et de **50 ans** pour les hommes et ce, tout en fixant le **31/ 12/ 2016** comme date limite pour le dépôt des dossiers (*voir figure – 1- ci-dessous*) :

Figure - 1 - : Secteur de graphe représentant la situation des pensions de retraites de la CNR niveau de la wilaya de Bejaia.



Source : Caisse Nationale des Retraites CNR - Bejaia.

Selon *l'article 1er*, la présente loi a pour objet de modifier et de compléter certaines dispositions de la *loi n°83-12 du 2 Juillet 1983* relative à la retraite.

Art. 2. – Les dispositions de *l'article 6 de la loi n°83-12 du 2 Juillet 1983*, susvisée, sont modifiées, complétées et rédigées comme suit :

« **Art. 6.** – Le travailleur prétendant au bénéfice de la pension de retraite doit obligatoirement réunir les deux (02) conditions suivantes :

- Etre âgé de **soixante (60) ans**, au moins. Toutefois la femme travailleuse peut être admise, à sa demande, à la retraite à partir de l'âge de **cinquante cinq (55) ans** révolus ;

- Avoir travaillé pendant **quinze (15) ans**, au moins. (Articles : 1, 2 et 6 de la Loi n°16-15 du 31 Décembre 2016 de la loi n°83-12 du 2 Juillet 1983).

Par contre, **47.5%** des postes créés dans le secteur administratif sont de nature pléthores, c'est le cas des insertions effectuées au sein des APC et des différentes administrations publiques.

Tableau – 5 - : Représentant l'acceptation des jeunes insérés de travailler dans n'importe quel poste offert selon le type de diplôme obtenu :

Jeunes insérés			Type de diplôme obtenu						Total	Taux
			Adm.	Taux	Eco.	Taux	Tech.	Taux		
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Eco. privé	Accepter de travailler dans n'importe quel poste offert	Non	15	42,9%	11	31,4%	9	25,7%	35	100%
		Taux	83,3%	-	78,6%	-	81,8%	-	81,4%	-
	Oui	3	37,5%	3	37,5%	2	25%	8	100%	
		Taux	16,7%	-	21,4%	-	18,2%	-	18,6%	-
	Total		18	41,9%	14	32,6%	11	25,6%	43	100%
Dans l'Eco. public	Accepter de travailler dans n'importe quel poste offert	Non	12	25,5%	14	29,8%	21	44,7%	47	100%
		Taux	100%	-	87,5%	-	100%	-	95,9%	-
	Oui	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	
		Taux	0%	-	12,5%	-	0%	-	4,1%	-
	Total		12	24,5%	16	32,7%	21	42,9%	49	100%
Total	Accepter de travailler dans n'importe quel poste offert	Non	27	32,9%	25	30,5%	30	36,6%	82	100%
		Taux	51,9%	-	65,8%	-	71,4%	-	89,1%	-
	Oui	3	30%	5	50%	2	20%	10	100%	
		Taux	5,8%	-	13,2%	-	4,8%	-	10,9%	-
	Total		52	56,5%	38	41,3%	42	45,7%	92	100%

Source : Notre enquête.

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que **89.1%** des jeunes insérés dans le marché du travail n'accepte pas de travailler dans n'importe quel poste qui leur aura offert. Une chose déjà soutenue par les services de l'ANEM, à l'exception d'une minorité (**10.9%**), qui est majoritairement constituée de ceux qui sont été titulaire de diplômes économiques et qui accepte tout de même des postes administratifs et ce, vu la similitude de certains diplômes avec certains postes de services communs tels que : service du personnel, social, paie, moyens généraux.

Nous apercevons aussi que **81.4%** des jeunes insérés dans le secteur économique privé et **95.9%** insérés dans le secteur économique public n'accepte pas de travailler dans n'importe quel poste qui leur sera offert. Une situation de mise en valeur pratiquée par l'acteur, une sorte de *comportement stratégique* qui profite de son statut de diplômé supérieur (*atout*) tout en pensant à mieux exploiter et mette en œuvre ses connaissances théoriques dans le but de passer du statut de débutant au statut de cadre qui négocie son employabilité sur le marché du travail. (Xavier, MOLENAT, 2009, P 170). Une chose qui n'est pas étonnante vu la nature du diplôme et la spécialisation dont ils sont titulaires.

Cette assurance en eux est née aussi grâce à la veille de l'Etat sur la bonne application du dispositif et ce, suite à **l'article 32 du décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008**, qui précise que « *durant la période d'insertion, le suivi des bénéficiaires, l'évaluation, et le contrôle de la mise en œuvre du dispositif sont assurés par l'agence nationale de l'emploi en relation avec la direction de l'emploi de wilaya* ». Il s'agit encore d'une forme *d'affirmation de l'existence de règles* à respecter au sein de l'organisation (celles fixées par le système), qui *organisent et déterminent le comportement des acteurs en guidant leurs actions*. (Gilbert, DE TERSSAC, 2012. p 12).

Tableau croisé - 6 - : Représentant le bénéfice d'une formation par les jeunes insérés selon le type de contrat :

Jeunes insérés		Type de contrat										Total	Taux	
		CID	Taux	CTA	Taux	CTA/ CDD	Taux	CTA/ CDI	Taux	CTA/ CDD	Taux			
Dans l'Adm.	Le bénéfice d'une formation	Non	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100%
		Taux	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100%	-
	Total	40	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100%
Dans l'Eco. privé	Le bénéfice d'une formation	Non	18,2%	26	78,8%	1	33,3%	0	0%	0	0%	0	33	100%
		Taux	-	78,8%	-	33,3%	-	0%	-	0%	-	-	76,7%	-
		Oui	10,0%	7	70%	2	20%	0	0%	0	0%	0	10	100%
	Total	14,3%	-	21,2%	-	66,7%	-	0%	-	0%	-	-	23,3%	-
Dans l'Eco. public	Le bénéfice d'une formation	Non	16,3%	33	76,7%	3	7%	0	0%	0	0%	0	43	100%
		Taux	7,1%	32	76,2%	2	4,8%	5	11,9%	5	62,5%	5	42	100%
		Oui	0%	4	57,1%	0	0%	3	42,9%	3	37,5%	3	7	100%
	Total	100%	-	11,1%	-	0%	-	37,5%	-	14,3%	-	-	85,7%	-
Total	Le bénéfice d'une formation	Non	6,1%	36	73,5%	2	4,1%	8	16,3%	8	16,3%	8	49	100%
		Taux	42,6%	58	50,4%	3	2,6%	5	4,3%	5	4,3%	5	115	100%
		Oui	5,9%	11	64,7%	2	11,8%	3	17,6%	3	17,6%	3	17	100%
	Total	2%	-	15,9%	-	40%	-	37,5%	-	12,9%	-	-	12,9%	-
	Total	50	37,9%	69	52,3%	5	3,8%	8	6,1%	8	6,1%	132	100%	

Source : Notre enquête.

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que la totalité (**100%**) des jeunes insérés dans le secteur administratif n'ont pas bénéficiés de formation. Car le secteur administratif ne comporte que des contrats **CID** et ne donne pas de suite à ce type de contrats, puisque le recrutement dans ce secteur est conditionné par la fonction publique, régi par les concours et les tests professionnels. (Décret exécutif n°12- 194 du 25 avril 2012).

Par contre, **23.3%** des jeunes insérés dans le secteur économique privé et **14.3%** des jeunes insérés dans le secteur économique public ont bénéficié d'une formation. Soit un taux de formation de **12.9%** au niveau global. Et comme nous l'avons déjà évoqué, ceci est expliqué d'abord par l'existence d'une politique de gestion des carrières dans le secteur économique public même si c'est à moyen terme et surtout le bénéfice de l'exonération de paiement de la taxe de la formation professionnelle continue (*l'enjeux de la négociation et de la comparaison entre avantages et coûts d'un comportement*) (Sylvie, GUERRERO, 2005. p 35), qui est imposée par l'état semestriellement, et administré par **décret n°82-298 du 04 Septembre 1982**, ainsi que régie par la **circulaire n° 156/ MF/ DGI/ DLF/ 2000 du 29 Avril 2000**, et qui se calcule selon **l'arrêté interministériel du 20 Octobre 2011** sur **01%** de la masse salariale globale et qui ne concerne que les secteurs économiques.

Des choses ont été éclaircies lors du **séminaire organisé par PRO-Emploi à l'Hôtel TABET – Bejaia**, au profit des organismes employeurs relevant du secteur économique, et animé par M^{me} KACHER Cadre à la Direction de la Formation Professionnelle (DFP) de Bejaia **en date du 19 Janvier 2017**.

Tableau croisé - 07 - : Représentant la nature du poste occupé par les jeunes insérés selon le bénéfice d'une formation :

Jeunes insérés			Le bénéfice d'une formation				Total	Taux
			Non	Taux	Oui	Taux		
Dans l'Adm.	Nature du poste occupé	Existant et à remplacer	2	100%	0	0%	2	100%
		Taux	5%	-	0%	-	5%	-
		Nouvellement créée	5	100%	0	0%	5	100%
		Taux	12,5%	-	0%	-	12,5%	-
		Pléthore	19	100%	0	0%	19	100%
		Taux	47,5%	-	0%	-	47,5%	-
		Vacant	14	100%	0	0%	14	100%
		Taux	35%	-	0%	-	35%	-
Total			40	100%	0	0%	40	100%
Dans l'Eco. Privé	Nature du poste occupé	Existant et à remplacer	9	100%	0	0%	9	100%
		Taux	27,3%	-	0%	-	20,9%	-
		Nouvellement créée	19	76%	6	24%	25	100%
		Taux	57,6%	-	60%	-	58,1%	-
		Vacant	5	55,6%	4	44,4%	9	100%
		Taux	15,2%	-	40%	-	20,9%	-
Total			33	76,7%	10	23,3%	43	100%
Dans l'Eco. public	Nature du poste occupé	Existant et à remplacer	16	84,2%	3	15,8%	19	100%
		Taux	38,1%	-	42,9%	-	38,8%	-
		Nouvellement créée	9	90%	1	10%	10	100%
		Taux	21,4%	-	14,3%	-	20,4%	-
		Vacant	17	85%	3	15%	20	100%
Taux	40,5%	-	42,9%	-	40,8%	-		
Total			42	85,7%	7	14,3%	49	100%
Total	Nature du poste occupé	Existant et à remplacer	27	90%	3	10%	30	100%
		Taux	23,5%	-	17,6%	-	22,7%	-
		Nouvellement créée	33	82,5%	7	17,5%	40	100%
		Taux	28,7%	-	41,2%	-	30,3%	-
		Pléthore	19	100%	0	0	19	100%
		Taux	16,5%	-	0%	-	14,4%	-
		Vacant	36	83,7%	7	16,3%	43	100%
Taux	31,3%	-	41,2%	-	32,6%	-		
Total			115	87,1%	17	12,9%	132	100%

Source : Notre enquête.

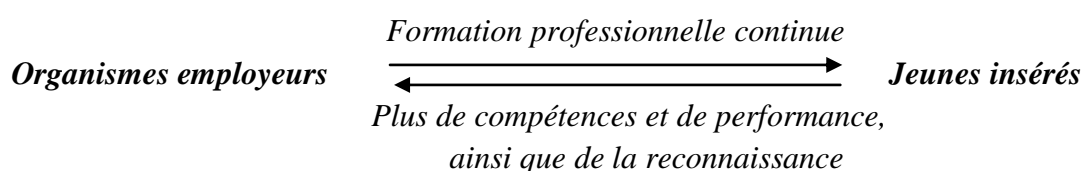
Dans le tableau ci-dessus et comme nous l'avons déjà constaté l'investissement en formation représente **12.9%** de l'effectif total insérés et interviewé. Il touche **41.2%** des postes nouvellement créés, **41.2%** des postes de nature vacants et, uniquement **17.6%** des postes existants et à remplacer, car en regardant de près, nous remarquons que les jeunes insérés dans ces postes et qui sont majoritairement issus du secteur économique public (**80%**), sont accompagnés par un formateur. En déduit donc que les organismes employeurs font la sélection et le tri par la nature des postes occupés avant d'envoyer des jeunes en formation. A ce titre la totalité (**100%**) des jeunes qui sont insérés dans des postes de nature pléthore et qui sont issus tous du secteur administratif, n'ont pas bénéficié de formation et ce, malgré que **l'article 20 du décret n° 08-126 du**

21 Avril 2008 ne fait pas d'exception : « *les jeunes insérés dans le cadre du dispositif peuvent bénéficier de formation complémentaire, recyclage ou perfectionnement en vue de leur adaptation au poste de travail et de l'amélioration de leurs qualifications* »

Selon Laëtitia LETHIELLEUX, « *la formation est un moyen de produire de la compétence* ». Elle nous explique que cette dernière peut être expliquée à différents niveaux à savoir :

- L'approche économique, qui considère que la formation est un investissement intellectuel de l'entreprise qui a pour objectif le développement des compétences des salariés et ce, en attente d'un retour sur investissement dans le but d'accroître la productivité et la compétitivité ;
- L'approche psychologique : qui décrit la formation comme partage entre les attentes des individus et l'intérêt économique de l'entreprise ;
- Et l'approche sociologique où la formation est vue comme : *un outil de socialisation des individus et un vecteur du développement de la culture organisationnelle*. (Laëtitia, LETHIELLEUX, 2011. p 53).

Dans le cas de notre étude, il s'agit d'une relation de réciprocité et d'échange entre les acteurs. (Alexis, FERRAND. Op.cit.). C'est-à-dire entre organismes employeurs et jeunes insérés :



6 - Habituation des jeunes insérés à la culture et aux valeurs de l'organisme employeur

Tableau croisé - 08 - : Représentant la répartition des jeunes insérés selon l'état de sanction :

Jeunes insérés	Etat de sanction				Total	Taux
	Oui	Taux	Non	Taux		
Dans l'Economie privé	3	7%	40	93%	43	100%
Dans l'Economie public	3	6.1%	46	93.9%	49	100%
Dans l'Administratif	-	-	-	-	-	-
Total	6	6.5%	86	93.5%	92	100%

Source : Notre enquête.

Selon les données statistiques du tableau ci-dessus, **93%** des jeunes insérés dans le secteur économique privé et **93.9%** de ceux du secteur économique public n'ont pas été sanctionnés. Ceci reflète la bonne conduite des jeunes insérés au sein des organismes employeurs et ce, tout en respectant le règlement intérieur de ces derniers. Car selon l'article **10 du décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008**, « *les jeunes insérés dans le cadre du dispositif sont tenus de respecter le règlement intérieur de l'organisme d'accueil* ». Et comme nous l'avons déjà expliqué, l'Etat régulateur a mis en place des règles et des lois auxquelles *les acteurs adhérents au système se doivent de se conformer*, une sorte *de compromis ou accommodation* entre acteurs. (Gilles, FERRIOL & les Autres, 2004. p 179).

Tableau croisé - 9 - : Représentant l'état de sanction des jeunes insérés selon la raison(s) de leur sanction :

Jeunes insérés	Raison de la sanction											Total	Taux		
	Absence autorisée sans dépôt de bulletin	Absence non autorisée	Taux	Manque de respect vis-à-vis de la hiérarchie	Taux	Négligence au travail	Taux	Préparatif de départ avant l'heure	Taux	Refus de suivre une formation	Taux				
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Eco. privé	1	1	33,3%	0	0%	0	0%	1	33,3%	0	0	0%	0	0%	3
Dans l'Eco. public	0	0	0%	1	33,3%	1	33,3%	0	0%	1	1	33,3%	1	33,3%	3
Total	1	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	1	16,7%	1	1	16,7%	1	16,7%	6

Source : Notre enquête.

En observant le tableau ci-dessus, nous constatons que la nature des fautes professionnelles est différente et il n'y a pas d'acte de récidive ou de ressemblance. Donc les jeunes insérés ne commettent pas et/ou plus les mêmes fautes professionnelles ce qui signifie que le message des organismes employeurs d'instaurer une discipline générale est bien reçu par ces derniers. A cet effet, nous dirons que ceci est une preuve d'un *comportement d'adhérence des jeunes insérés aux croyances et aux règles établies* par les organismes employeurs, car selon le courant individualiste tout cela a un sens pour eux (pour les jeunes insérés). (Alain, CAILLE, 2004. p 281).

Nous constatons aussi que toutes les personnes qui ont commis des fautes professionnelles sont sanctionnées sans exception. Et aucune personne qui n'a commis aucune faute professionnelle n'a été sanctionnée à tort. Ce qui reflète la rigueur et l'objectivité des dirigeants des organismes employeurs. Pour ce qui est de la nature des fautes professionnelles commises par les jeunes insérés ainsi que leur classification, elles sont distinctes entre les deux secteurs économiques privés et économique public.

Selon le **règlement intérieur d'une grande entreprise publique algérienne** régie bien sûr par **la loi 90/11 du 21 Avril 1990**, nous constatons que :

- Celles enregistrées dans le secteur économique privé sont qualifiées comme *fautes professionnelles du 1^{er} degré*. La sanction adéquate et infligée peut aller de *l'avertissement à 03 jours de mis à pied (article 135)* ;

- Celles enregistrées dans le secteur économique public, elles sont partagées : les deux premières sont qualifiées comme *fautes professionnelles du 1^{er} degré*. La sanction adéquate et infligée peut aller de *03 à 07 jours de mis à pied (articles : 136 et 116)*. Pour ce qui est de la troisième et la dernière, elle est qualifiée comme *faute professionnelle du 2^{ème} degré*. La sanction adéquate et infligée peut aller de *07 à 15 jours de mis à pied (articles : 137 et 116)*.

Dans l'ensemble, cela reflète le souci des organismes employeurs à instaurer une discipline générale à l'aide du règlement intérieur. Selon les articles : **75 et 76 de la loi 90/11 du 21 Avril 1990**, « *Dans les organismes employeurs occupant vingt (20) travailleurs et plus, l'employeur est tenu d'élaborer un règlement intérieur et de le soumettre pour avis aux organes de participation ou, à défaut, aux représentants des travailleurs avant sa mise en œuvre* » ; « *Dans les organismes employeurs occupant moins de vingt (20) travailleurs, l'employeur peut élaborer un règlement intérieur, selon les spécificités des activités* » ; « *Le règlement intérieur est un document par lequel l'employeur fixe obligatoirement les règles relatives à l'organisation technique du travail, à l'hygiène, à la sécurité et à la discipline. Dans le domaine disciplinaire, le règlement intérieur fixe la qualification des fautes professionnelle, les degrés des sanctions correspondantes et les procédures de mise en œuvre* ».

Une politique disciplinaire se caractérise par un aspect constructif et progressif : *d'abord constructif qui vise à faire connaître à l'individu la gravité de ses actes et prendre conscience des moyens pour pouvoir améliorer sa conduite, progressif à propos de l'usage des mesures disciplinaires*. (Laurent, BELANGER & les Autres,

1983. p 342). Dans le cas de notre étude, nous pouvons synthétiser que le souci des employeurs qui consiste à instaurer une politique disciplinaire à l'égard des jeunes insérés est synonyme de bonne foi et symbolise l'accoutumance de ces derniers à la culture et aux traditions de l'entreprise dans le but de les retenir en les intégrant définitivement au sein de leur effectif permanent.

Conclusion

A titre de synthèse et pour conclure cette étude consacrée à l'exploitation des données d'échantillon provenant des réponses des jeunes insérés à nos diverses questions aux thématiques retenues, nous avons donné à cet effet une vue d'ensemble des conditions de travail auxquelles ils sont confrontés selon eux dans le cadre du dispositif DAIP.

Sur le plan organisationnel, les employeurs ne s'acquittent dans les meilleurs des cas que de ce qui est strictement prévu par le dispositif DAIP. Ils sont comptabilisés dans les statistiques officielles de ces employeurs que comme une sous catégorie de personnel qui nécessite un traitement particulier à part et ce à coté du traitement des autres catégories de personnel. Les employeurs s'inspirent des minimas sociaux et pratiquent le nivèlement par le bas en matière d'évaluation, de promotion, de formation, de communication, etc.

Quant à l'environnement social, les relations avec les collègues sont distendus dans la mesure où les jeunes retrouvent en permanence dans une position telle qu'ils doivent toujours se justifier car ils perçoivent à l'intérieur de l'organisme un sentiment de méfiance mesurée à leur égard, et ce en raison de leur statut.

Enfin, en plus de leur position d'isolement face à une situation d'information imparfaite des arrivées d'offres d'emplois, nous pouvons affirmer que les intentions des dirigeants des organismes employeurs adhérant au dispositif DAIP ne s'orientent pas principalement sur le rafraichissement et l'amélioration du niveau d'instruction de leur personnel ainsi que l'habituance des jeunes insérés à la culture et aux valeurs de leur organisme et ce, au vu que les jeunes insérés sont confrontés à d'autres contraintes dont : le jouissance de leur statut social (débutant), un comportement prudent, calculateur et jugé stratégique, suite à la nature des contrats soigneusement gérés par ces derniers.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES**OUVRAGES**

1. BELANGER, Laurent & les Autres. (1983). *gestion des ressources humaines, une approche globale et intégrée*, édition Gaëtan Morin. Québec – Canada.
2. CAILLE, Alain. (2004). *une théorie sociologique générale est- elle pensable ?*, édition la Découverte, Paris.
3. FERRIOL, Gilles & les Autres. (2004). *dictionnaire de sociologie*, 3^{ème} édition Armand Colin, Paris.
4. LETHIELLEUX, Laëtitia. (2011). *l'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines*, éditions LEXTENSO, Paris.
5. MOLENAT, Xavier. (2009). *la sociologie : Histoire, idées, courants*, édition Sciences Humaines, Auxerre.

ARTICLES DE REVUES

6. DE TERSSAC, Gilbert. (2012). la théorie de la régulation sociale : repères introductifs, *Intervention Economiques : Papers in Political Economy*, Association d'Economie Politique.
7. FERRAND, Alexis. (Septembre 2008). trois formes de régulation des relations sociales », *Ecole thématique CNRS - Cargèse (Corse)*, 15-20.
8. GUERRERO, Sylvie. (2005). la théorie de l'échange social : Cadre explicatif de la fidélisation des gestionnaires, ASAC, Toronto.

COLLOQUES & SEMINAIRES

9. In Séminaire. (Janvier 2017). *le dispositif législatif et réglementaire inhérent au calcul de la taxe de la formation continue et de l'apprentissage*, organisé par PRO Emploi à l'Hôtel TABET – IREYAHENE – Bejaia.
10. Première Conférence Arabe. (Novembre 2009). *l'emploi des Jeunes*, l'Organisation Arabe du Travail (OAT) & Le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Social, Alger.
11. WATSON, Warren E. & al. (1993). *cultural diversity's impact on interaction process and performance: comparing homogeneous and diverse task groups*, *Academy of Management Journal*.

LOIS & DECRETS

12. Loi 90/11 du 21 Avril 1990, du code du travail Algérien, régissant les relations de travail.

13. Articles : 1, 2 et 6 de la Loi n°16-15 d'Aouel Rabie Ethani 1438 correspondant au 31 Décembre 2016 modifiant et complétant la loi n°83-12 du 2 Juillet 1983 relative à la retraite.
14. Article 10 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
15. Article 20 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
16. Article 24 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
17. Article 32 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
18. Articles : 75, 76 et 77 de la loi 90/11 du 21 Avril 1990 du code du travail Algérien (2012), régissant les relations de travail.
19. Articles : 135, 136, 137 et 116 du règlement intérieur d'une grande entreprise publique algérienne activant dans le secteur Minier, relevant du Ministère de l'Energie et des Mines.
20. Décret n°82-298 du 04 Septembre 1982 relatif à l'organisation et au financement de la formation professionnelle en entreprise.
21. Décret exécutif n°12- 194 du 3 Joumada Ethania 1433 correspondant au 25 avril 2012.

DOCUMENTS

22. Arrêté interministériel du 20 Octobre 2011 fixant la liste nominative, les missions et les modalités de fonctionnement de la commission de wilaya chargée de déterminer les quotités dans la limite de 01% de la masse salariale annuelle, relatifs respectivement à la taxe de la formation professionnelle continue et la taxe de l'apprentissage.
23. Circulaire n° 156/MF/DGI/DLF/2000 du 29 Avril 2000 portant taxe de formation professionnelle continue et taxe d'apprentissage : modalités de recouvrement et de contrôle.