

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

Employment policies of young Algerian graduates support vulnerability at work

AHOUARI Zahir*

Université A. Mira de Bejaia. Laboratoire des études sociologiques : travail, éducation, réseaux et espace (ESTERE), Algérie. zahir.ahouari@univ-bejaia.dz

Reçu le:22/04/2022

Accepté le:15/06/2022

Publié le:08/10/2022

Résumé:

Cet article présente les premiers résultats d'une recherche qualitative menée auprès d'un panel de jeunes diplômés des universités, employés dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle dans des établissements publics et privés. L'objectif de cette étude est d'analyser les conditions de précarité de ces derniers à travers la tentative de répondre au questionnement suivant : Pourquoi les dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle ont perpétué la situation de précarité des jeunes diplômés? Les premières observations ont révélé les résultats suivants : l'inadéquation entre la formation théorique dispensée dans les universités avec les besoins réels des entreprises ; les effectifs excédentaires dans les établissements publics ; l'opportunisme des employeurs privés.

Mots-clés : jeunes diplômés, travail, précarité, insertion professionnelle et représentations.

Abstract:

This paper presents the primary results of qualitative research carried out with a panel of young university graduates, employed within the framework of assistance for vocational integration in public and private establishments. The objective of this study is to analyze the precarious conditions of the latter through the attempt to answer the following question: Why have the professional integration assistance schemes perpetuated the precarious situation of young graduates? The first observations revealed the following results: the mismatch between theoretical training provided at universities with the real needs of companies; overs-staffing in public establishments; the opportunism of private employers.

Keywords: Young graduates, work, precariousness, professional integration and representations.

Auteur correspondant:

1. Introduction

La crise multidimensionnelle qu'a traversée l'Algérie, dans les années 1990, a engendré une situation drastique au niveau du marché de l'emploi. En effet, la compression des effectifs et la mise au chômage de plus de 400 000 salariés¹ suite à la fermeture de plus de 800 entreprises publiques, le gel des recrutements dans le secteur public dû à l'incapacité de l'économie nationale à créer de nouveaux emplois, la généralisation de la pratique de contractualisation de l'emploi et l'intensification du travail informel furent les conséquences désastreuses de cette crise.

Dans la perspective de pallier cette situation, l'État algérien a pris, dans l'urgence, une série de mesures et de programmes sociaux au profit des couches sociales les plus vulnérables, à savoir les chômeurs victimes des licenciements massifs², les sans revenus et les jeunes. Avant d'opter pour la mise en place de dispositifs d'encouragement à la création de l'emploi dont les objectifs sont, entre autres, lutter contre le chômage et promouvoir l'emploi de jeunes, ainsi que des programmes de développement de l'employabilité des chômeurs à travers la formation de reconversion, l'aide à la recherche d'emploi et d'insertion professionnelle. Toutefois, les caractéristiques fondamentales du marché du travail algérien n'ont pas changé depuis une vingtaine d'années, pour diverses raisons.

En effet, malgré tous les programmes mis en place au profit de l'emploi de jeunes, le taux de chômage de la tranche d'âge 16-24 ans estimé, au mois de septembre 2019 (ONS, 2019), à (26,9%). Dont (26,5%) issu de la formation professionnelle et (27,8%) de l'enseignement supérieur. En moyenne, plus de six chômeurs sur dix (62,9%) sont des chômeurs de longue durée, car les diplômés attendent plus de trois ans après la fin des études pour trouver un premier emploi³.

¹ Mohamed Saïb Musette, Mohamed Arezki Isli et Nacer Eddine Hammouda, «Marché du travail et emploi en Algérie. Eléments pour une politique nationale de l'emploi», OIT, Programme «Des emplois en Afrique », Alger, octobre 2003.

²En 1994, les pouvoirs publics ont créé la Caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC) qui avait pour principale mission l'indemnisation des travailleurs licenciés pour des raisons économiques. Depuis 2003, elle a étendu ses activités à l'aide à la création d'activités économiques au profit des travailleurs licenciés, âgés de 35 à 50 ans. Depuis 2011, son programme est ouvert à tous les chômeurs âgés de 30 à 50 ans.

³ Emise Research Programm, «Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services: Impact sur les conditions de travail et le développement du secteur informel en Algérie, au Maroc et en Tunisie », 2004-2005.

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

En fait, le chômage en Algérie est un chômage des diplômés¹ qui touche essentiellement la gente féminine².

Notre propos ici est d'interroger l'efficacité du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)³ dans la création d'emplois décents et l'intégration des jeunes diplômés dans le monde du travail. En d'autres termes, comment et pourquoi le dit dispositif de lutte contre le chômage favorise la perpétuation de la précarité des jeunes chômeurs diplômés ?

Pour tenter de répondre à ce questionnement, nous avons mené une enquête qualitative par la méthode des récits de vie auprès de six diplômés de l'université, exerçants dans deux établissements publics (une commune) et une entreprise privée, dans le cadre du contrat d'insertion des diplômés. Nous avons ainsi interrogé cinq femmes et un homme.

Pour contextualiser notre réflexion, nous présentons dans la première partie de cet article la définition des concepts clés de notre recherche, le contexte national du marché de l'emploi et un aperçu sur la politique de l'emploi en Algérie, ainsi que quelques informations permettant de comprendre la configuration du dispositif d'insertion des diplômés. La deuxième partie sera consacrée à l'analyse des thèmes qui découlent des récits de vie des interrogés.

2. Définition des concepts clés

2.1 L'insertion professionnelle

Dubar considère « l'insertion » comme une construction sociale intervenue après les Trente Glorieuses en France qui donne un nouvel espace « intermédiaire entre l'adolescence et l'âge adulte, l'âge scolaire et l'âge du travail »⁴, c'est-à-dire le passage de l'individu du système éducatif, de formation ou d'enseignement au monde de l'emploi ou le passage de la scolarité ou de la formation à l'activité.

¹ Georges Mutin, Le contexte économique et social de la crise algérienne. La crise algérienne: enjeux et évolution, Mario Melle éditions, 1997, p17.

² Mohamed Saïb Musette, «Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie », l'ETF, Fondation européenne pour la formation, 2014.

³ Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP), quatre composantes : le contrat d'insertion des diplômés (CID) ; le contrat d'insertion professionnelle (CIP) ; le contrat de formation-insertion (CFI) et le contrat de travail aidé (CTA). www.anem.dz

⁴ Claude Dubar, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », Éducation et sociétés 2001/1 (n° 7), pages 23 à 36

(Trottier, Laforce et Cloutier, 1997)¹ adoptent le courant qui définit l'insertion professionnelle « comme un processus qui se déroule sur une période où s'enchevêtrent des situations de recherche d'emploi, de chômage, de formation et d'inactivité professionnelle. Cette perspective tient compte à la fois des trajectoires professionnelles des individus et de leurs cheminements scolaires ». Selon eux « l'insertion commence lorsqu'un individu cesse de partager son temps entre le loisir, les études et le travail non rémunéré pour consacrer du temps à un emploi rémunéré ou à la recherche d'emploi ». Elle se termine lorsque - l'individu cesse de consacrer du temps à la recherche d'un emploi, - l'individu a un emploi durable, - cet emploi correspond à celui qu'il considère devoir garder ou accepter. Cependant, (Verdier, & Vultur, 2016)², pensent que « l'insertion professionnelle reste un objet flou qui semble échapper à la théorie », avant de conclure « qu'aujourd'hui, la notion d'insertion professionnelle se fait plus vague que jamais, d'autant qu'elle est appelée à s'élargir pour prendre en compte des cheminements de plus en plus diversifiés qui tendent à intégrer les phases relatives aux études comme celles qui ont trait aux carrières individuelles». En Algérie aujourd'hui, l'insertion professionnelle « est un processus social actuellement régulé administrativement, conduisant le jeune diplômé, souvent sans expérience professionnelle et dont l'âge est très variable, à trouver un emploi ou une situation professionnelle dans une organisation et/ou à créer une entreprise»³.

2.2 La vulnérabilité

Beaucoup d'auteurs s'accordent à considérer le concept de vulnérabilité comme une notion complexe, elle est sur utilisée mais pas toujours clairement définie, la vulnérabilité est devenue « une notion centrale dans la réflexion sociale et politique. Suivant les contextes et les auteurs, « vulnérabilité » renvoie à fragilité, dépendance, perte d'autonomie, exclusion, invisibilité sociale, précarité,

¹ Trottier Claude, Laforce Louise, Cloutier Renée, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. », *Formation Emploi*. N.58. Numéro spécial : enseignement supérieur et trajectoires étudiantes, 1997, pp. 61-77

² Verdier, É. & Vultur, M., « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal. », *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 2016, 4-28.

³ Ahmed Ghout., « Politiques d'emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie », *Revue PHRONESIS*, Université de Sherbrooke, , Volume 8, numéro 3-4, 2019, pp34-47.

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

désaffiliation, etc. »¹. C'est pour cette raison « qu'il faudrait, plutôt, parler de personnes en situation de vulnérabilité. La vulnérabilité exprime un moment de tension, de crise entre un être et les conditions nécessaires pour la pérennité de son intégrité et de son identité »². Pour (Castel, 1994)³, la zone de vulnérabilité est « un espace social d'instabilité, de turbulences, peuplé d'individus précaires dans leur rapport au travail et fragiles dans leur insertion relationnelle » et elle comprend des petits travailleurs indépendants sans réserves économiques...et un salariat précaire de travailleurs intermittents des campagnes ou de la ville qui ne sont pas pris dans le système corporatif et ne bénéficient pas de ses garanties.

2.3 La précarité

Beaucoup d'auteurs s'accordent à définir la précarité comme un rapport social de domination, dans lequel le devenir d'un individu est soumis à la décision d'autrui⁴. Pour (Paugam, 2014)⁵ « avec la précarité de l'emploi, les salariés perdent l'assurance de leur protection, avec la précarité du travail, ils perdent le sentiment d'être utiles et reconnus ». Et, (Bouffartigue, 2008)⁶ ajoute à la précarité de l'emploi et du travail « la précarité des relations professionnelles – ineffectivité ou faible application du droit du travail et du droit syndical – ».

3. Le contexte national et les politiques de l'emploi

La politique sociale de l'Algérie indépendante avait, jusqu'à la moitié des années 1980, fait de l'objectif de pallier le phénomène de chômage hérité de l'époque coloniale, sa priorité. Dans cette période, les pouvoirs publics ont opté

¹ Ennuyer, B., « La vulnérabilité en question ? », *Ethics, Medicine and Public Health*, Volume 3, Issue 3, 2017, Pp 365-373.

² Malzac P, et al. *Quel accompagnement pour les personnes vulnérables en contexte de confinement ?* Éthique et santé, 2020

³ Robert, Castel, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherche sociologique*, (22), 1994, pp11–27.

⁴ Valentine Hélaridot, « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles reconnaissances dans la construction des expériences sociales? » *ERES* | « Empan » 4 no 60, 2005| pages 30 à 37. Régis Pierret, « Qu'est-ce que la précarité ? », *Socio*, 2, 2013, pp307-330.

⁵ Serge Paugam, *L'intégration inégale*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social », 2014, p. 479-512.

⁶ Paul Bouffartigue, « Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve. », *Travail et emploi* (n° 116, octobre-décembre 2008) pp. 33-43

pour la création massive d'emplois durables dans les administrations et les entreprises publiques¹. D'où le problème du chômage a été officiellement résolu, mais l'emploi excessif dans l'administration et le secteur public par rapport à leurs besoins réels² a impacté la productivité du travail³ et devient « (antiéconomique) »⁴. Mais, la chute des prix du baril de pétrole, en 1986 a contraint les entreprises publiques à ne plus recruter⁵.

Dans les années 1990, le licenciement massif des salariés, la fermeture des entreprises publiques, l'incapacité à créer des emplois dans les secteurs de production et l'accroissement du taux des travailleurs informels furent les conséquences épouvantables des transformations importantes qu'a subies le marché du travail. C'est par la création de l'Agence de développement Social (ADS) qui a pour mission principale la réduction de la pauvreté, la lutte contre le chômage et l'exclusion sociale et la gestion de tous les programmes pour l'emploi en faveur des défavorisés et la caisse Nationale d'Assurance Chômage (CNAC), qui avait pour mission d'indemniser les travailleurs licenciés pour des raisons économiques à sa création, que les pouvoirs publics ont répondu à cette situation. Cependant, avec les programmes d'insertion sociale et professionnelle que gère l'ADS, l'Etat n'a toutefois pas pu mettre en place des dispositifs capables de créer de véritables emplois décents et permanents. Ainsi, la politique d'assurance chômage mise en place ne visait qu'à assurer une protection relative du travailleur en situation de chômage économique⁶.

Face à l'augmentation vertigineuse du taux de chômage, qui a coïncidé avec l'augmentation des prix du baril de pétrole, au début des années 2000, les pouvoirs publics mettent progressivement en place une panoplie de dispositifs

¹ Chaib Bounouai, «Marché de travail et libéralisation de l'économie : La question de l'emploi informel en Algérie », communication au Colloque international sur le thème «Marché de travail et libéralisation » Institut national de travail et des études sociales, Université de Carthage Tunis, 7-8 mars 2002.

² Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda, «50 ans d'Indépendance : quelle évolution de la situation du marché du travail en Algérie ?», Les cahiers du CREAD, n°100, 2012, p. 101-136.

³ Fatiha Talahite, Réformes et transformations économiques en Algérie. Economies et finances. Université Paris-Nord – Paris XIII, 2010

⁴ Lahouari Addi, «Les obstacles à la formation de la société civile en Algérie », dans Anna Bozzo et al., Les sociétés civiles dans le monde musulman, Paris, La Découverte | «TAP/Islam et Société », 2011, p. 369-381

⁵ Moundir Lassassi et Nacer-eddine Hammouda op. cit.

⁶ Kaddour Benabbad Kada, «Marché de travail en économie de transition. Le cas de l'Algérie », Revue algérienne d'économie et gestion , vol. 9, no 3, 2016, p. 231-261

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

dédiés à la lutte contre le chômage, à l'encouragement de l'auto-emploi et à la création de micro-entreprises. En 2003, la (CNAC) a étendu ses activités, en intervenant désormais directement sur le marché de l'emploi, à l'aide à la création d'activités économiques au profit des chômeurs âgés de 35 à 50 ans. En 2006, l'Agence nationale de l'emploi (l'ANEM) a été créée pour mission principale le placement sur le marché du travail. En 2008, elle a hérité de la gestion du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP)¹. L'adoption en 2008 du plan quinquennal 2010-2014 a permis l'orientation de la politique nationale de l'emploi, qui à son tour a placé sous la tutelle du ministère de l'Emploi les trois agences de l'emploi, à savoir l'ANEM, l'ANSEJ² et la CNAC.

En 2011, dans le contexte du Printemps Arabe, les pouvoirs publics ont réagi aux protestations et la grogne populaire par la mise en place de nouvelles mesures au profit de la population et l'introduction de nouvelles aides pour prouver leur volonté à améliorer le niveau de vie des citoyens³. Afin de réduire l'impact de ce soulèvement populaire et de dévier son objectif vers la revendication socio-

¹Le (DAIP) est créé en 2008, et vise à : Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs d'emploi; Encourager la promotion de l'emploi des jeunes. Il est destiné à trois (3) catégories: Contrat d'Insertion des Diplômés «CID» pour les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur et les techniciens supérieurs issus des établissements nationaux de formation professionnelle ; Contrat d'Insertion Professionnelle «CIP» pour les jeunes sortant de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle, ou ayant suivi un stage d'apprentissage ; Contrat Formation-Insertion «CFI» pour les jeunes sans formation ni qualification.

La durée des contrats d'insertion sont : Trois (03) années renouvelable dans le secteur des institutions et administrations publiques; Une (01) année renouvelable dans le secteur économique ; Une (01) année non renouvelable dans les entreprises de production.

Les bénéficiaires des CID perçoivent une rémunération mensuelle nette fixée à : - 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur ; 10.000 DA net pour les techniciens supérieurs. Le Contrat de Travail Aidé (CTA) est un contrat de travail. Il entre dans le cadre de l'encouragement au recrutement durable des jeunes par les entreprises publiques et privées.

²L'Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes (ANSEJ), créée en 1996, est un organisme public qui accompagne les porteurs de projets pour la création et l'extension des micro-entreprises. Elle a pour objectifs : Favoriser la création et l'extension d'activité par les jeunes promoteurs ; Encourager la promotion l'entrepreneuriat.

³Frédéric Volpi, «Stabilité et changement politique au Maghreb: Positionner l'Algérie dans le contexte régional de l'après-printemps arabe », ESKA | «Maghreb-Machrek », no 221, 2014/3, p. 35-46.

économique, en le qualifiant «d'éméutes»¹, les pouvoirs publics renouent avec la politique de distribution de la rente² et procèdent à l'augmentation des salaires de nombreux corps de fonctionnaires et des pensions de l'ensemble des retraités³, à la suspension des redressements fiscaux⁴ et l'effacement de la dette de certaines entreprises⁵, ainsi que celle des paysans⁶. Toutefois, l'Algérie n'a pas innové dans les politiques de l'emploi et n'a fait que reproduire les modèles appliqués dans les pays développés⁷.

4. Résultats

L'analyse des récits de vie des interrogés nous a permis de construire des grilles d'analyses, en fonction des thèmes révélés suivants : l'identité hors travail et le besoin et l'espoir.

4.1. L'identité hors travail

La quasi-totalité des bénéficiaires, qui sont restés très longtemps dans ce dispositif, sont ceux qui construisent une identité hors travail, les personnes ayant autres centres d'intérêt que de se lancer dans une carrière professionnelle. Les jeunes femmes avec enfants à bas âges, celles qui s'occupent de leurs parents ou ceux qui s'adonnent aux activités informelles forment la proportion la plus importante de cette catégorie.

Samira 36 ans, 09 ans dans le cadre du dispositif, mariée avec enfants de moins de 12 ans, Master 2 en comptabilité déclare : « je suis mariée à un homme que j'ai connu durant mon premier contrat d'insertion à la commune, à l'époque j'étais très enthousiaste, je pensais faire une belle carrière professionnelle, je me suis impliquée dans le service, où j'ai appris beaucoup de choses pratiques qu'on

¹ Cherif Dris, «Élections, dumping politique et populisme : Quand l'Algérie triomphe du "printemps arabe" », l'Année du Maghreb, IX, 2013, p. 279-297.

² Mihoub Mezouaghi, «L'économie algérienne : Chronique d'une crise permanente », Politique étrangère, no 3, automne 2015, p. 17-29

³ Louisa Dris Aït Hamadouche et Cherif Dris, «De la résilience des régimes autoritaires: la complexité algérienne », l'Année du Maghreb, VIII, 2012, p. 279-301.

⁴ Salim Chena, «L'Algérie dans le "Printemps Arabe" entre espoir, initiatives et blocages », Confluences Méditerranée, n° 77 2011, p. 105-118.

⁵ Louisa Dris-Aït Hamadouche, «L'Algérie face au printemps arabe : pressions diffuses et résilience entretenu », Politiques méditerranéennes | Le Maghreb, 2012, p 178-183

⁶ Lahouari Addi, «Le régime algérien après les révoltes Arabes », La Découverte, coll. «Mouvements », n° 66, 2011, p. 89-97.

⁷ Mohamed Saïb Musette, op cit.

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

m'a pas enseigné à l'université... dès la naissance de mon premier enfant, on m'a remplacé par une autre personne, depuis personne ne cherche après moi... et moi qui a perdu espoir d'une véritable insertion professionnelle, je me consacre à élever mes trois enfants tout en bénéficiant de l'indemnité qui m'a servi à aider mon mari dans les dépenses du ménage ».

Ce cas nous renseigne de désarrois des femmes des difficultés qui entravent leurs carrières. Le mariage puis la naissance du premier enfant, pour une femme dans une société traditionnelle, sont suffisants pour la retirer du monde du travail. Malgré le savoir faire qu'elle a acquis de son expérience au travail, mais le désespoir de se voir changer du statut vers une employée à plein droits et l'attitude de ses responsables qui ne l'ont pas inquiété pour ses absences non justifiées ont brisé ses perspectives de carrières. Après une si longue période passée dans le cadre du dispositif d'insertion sa situation professionnelle n'a pas changé vers le mieux, alors elle se réjouie de la rente.

Ahmed 33 ans marié avec deux enfants, master 2 sciences sociales s'exprime : « Après deux ans sans emploi, je me suis inscrit dans ce programme juste pour bénéficier de l'indemnité qu'il offre, car j'ai perdu espoir d'être embauché dans un établissement qui me permettrait d'entamer une carrière intéressante... Actuellement, je suis en position de sureffectif dans le service d'état civil avec des agents moins qualifiés que moi... Mon objectif est de quitter le pays pour tenter ma chance ailleurs, ceci nécessite beaucoup d'argent, pour cela je m'implique moins au travail dans l'établissement et je travaille avec la voiture de mon père comme chauffeur de taxi informel ».

Un autre cas de personnes qui détournent les avantages du dispositif d'insertion à d'autres objectifs. Le travail décent se raréfie de plus en plus et les jeunes diplômés comptent de moins en moins sur les programmes du gouvernement pour entamer une carrière professionnelle.

L'inadéquation entre les profils des jeunes diplômés avec les profils des emplois qu'offrent les organismes employeurs est l'un des principaux obstacles que rencontrent les dispositifs d'insertion professionnelle des jeunes diplômés¹.

¹ Zahir Ahouari, « Les jeunes Algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité », *Cahiers de recherche sociologique*, université de Québec, N° 66-77, hiver 2019, pp 97-118.

(Tabet-Aoual & Benayad, 2015)¹ estiment que « 40% des jeunes occupent un emploi qui n'a aucune adéquation avec le type de formation suivi ». Donc, le travail informel reste le refuge privilégié de beaucoup de jeunes. Sans omettre la tendance actuelle des jeunes diplômés ou non à quitter le pays et s'aventurer sous d'autres cieux.

Kamilia 30 ans célibataire, 5 ans dans le dispositif master2 langue nationale, déclare : « je me suis inscrite dans ce dispositif car c'était ma seule issue pour le monde du travail autre que réussir au concours d'accès au poste d'enseignante à l'éducation nationale. Mais, les choses ne se sont pas déroulées comme je le souhaité... le responsable des ressources humaines m'a affecté à un service sans poste de travail... j'ai sentis que ma présence sur le lieu mettait mes collègues mal alaises, pour fuir cette situation je me rendais dans les bureaux des autres personnes avec qui je m'entendais mieux ou dans la salle d'attente réservée aux usagers avec des collègues en même situation, mais parfois je dérange l'avancement de travail... Après la première année, j'ai constaté que ma présence sur le lieu de travail est inutile pour moi et pour l'établissement, alors j'ai décidé de ne me présenter que la fin de chaque mois afin de donner un signe de vie ».

Le cas de cette femme, nous confirme d'une part, le poids de la tradition qui pèse sur les choix de la femme. L'enseignement reste le métier préféré par les femmes car pour la majorité d'entre elles c'est ce qu'on leur a choisi. D'autre part, l'anarchie dans laquelle ils se font les recrutements et les affectations des jeunes diplômés dans le cadre du dispositif d'insertion. Le manque d'organisation, de planification et d'intérêt à cette catégorie est flagrant. Les responsables des établissements recrutent les jeunes diplômés sans avoir le besoin car leur objectif est d'occuper ces jeunes, qui ne rentrent pas dans leur masse salariale, pour s'aligner sur la politique de l'achat de la paix sociale mise en œuvre par le gouvernement par la redistribution de la rente. Alors, les bénéficiaires qui pensaient s'intégrer vont se contenter de l'indemnité et changer leur centre d'intérêt. Ici on se retrouve à la même situation que celles évoquées par

¹ Wassila Tabet Aoual & Samira Benayad, « L'évaluation de la politique d'insertion professionnelle en Algérie. Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle DAIP/CID (Contrat d'Insertion des Diplômés) », 2015.

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

(Mohamed-Méziani, 2011)¹, lorsque il écrit « Les « détournements » opérés par certains jeunes qui utilisent les aides publiques à d'autres finalités ou qui simplement en profitent, sans contre partie aucune... Dans le cas des emplois salariés, beaucoup de jeunes... perçoivent leurs « salaires » ou indemnités sans même jamais se rendre à leur poste de travail assigné ».

4.2. Le besoin et l'espoir

Kamel 29ans depuis 3ans et demi, célibataire, déclare : « Dès l'obtention de mon diplôme d'ingénieur en informatique, j'ai intégré le personnel de la commune dans le cadre de dispositif d'insertion. Aussitôt, j'ai été affecté au service de la biométrie qui manquait de personnel qualifié où j'ai travaillé dure pour une indemnité insuffisante, mais je n'ai pas d'autres choix... le besoin de prendre en charge mes parents malades m'oblige à continuer à travailler dans ces conditions, tout en continuant à chercher un emploi décent et à donner un coup de main à un ami dans sa boutique...le décret relatif à l'intégration promulgué par le gouvernement le mois de décembre 2019 me donne de l'espoir d'être titularisé ».

On constate de ce récit que le phénomène du chômage n'épargne aucune discipline, et que le ralentissement des recrutements dans le secteur de la fonction publique, notamment, dans les collectivités locales impacte leur bonne fonctionnement. Le dispositif d'insertion est utilisé dans ce cas pour combler un poste vacant et de sur utiliser un jeune pour une indemnité insignifiante. En effet, être dans la situation de besoin motive la personne à saisir toutes les opportunités et à travailler dure pour gagner sa vie et donner bonne impression aux responsables. Effectivement, la mise en œuvre du décret exécutif N°19-336 du 8 décembre 2019 portant insertion des bénéficiaires des Dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle va permettre l'intégration des centaines de milliers de jeunes diplômés.

Karim 31ans, master 2 gestion, célibataire, recruté dans le dispositif d'insertion dans une entreprise privée, depuis 2ans et demi, déclare : « J'ai choisi une entreprise privée eu égard au poste qui m'a été proposé... j'ai pensais pouvoir développer ma compétence et faire partie de son effectif... Pour le premier point,

¹ Mohamed-Méziani, M., « L'emploi des jeunes en Algérie. Évaluation des dispositifs publics d'emploi mis en place. », *Fondation FES/Projet Cercles d'Analyses Politiques*. 2011

j'estime, qu'après ce temps passé à travailler sans relâche, j'ai réussi à le réaliser... Mais, pour le deuxième c'est la déception totale car mon employeur pense déjà à mon remplaçant au moment où, mes collègues qui ont choisi le secteur la fonction publique vont bénéficier des mesures du décret exécutif N°19-336 et seront titularisés dans les prochains jours ».

Les jeunes recrutés dans le cadre des dispositifs d'insertion par des entreprises privées sont exploités fortement sans être intégrés pour une durée indéterminée. Ces employeurs souhaitent tirer profit des avantages inhérents à ces programmes et cautionner les politiques populistes des pouvoirs publics¹. « Pour des jeunes diplômés, ces dispositifs donnent accès au monde du travail, mais la portée est limitée du fait d'un salaire faible et d'une absence de recrutement après le contrat d'insertion »². En effet, le dispositif n'a pas un caractère contraignant afin d'obliger l'employeur à titulariser le jeune à la fin de son contrat d'insertion.

Hayette 28 ans, master sciences économiques, célibataire, recrutée depuis 3ans, déclare : « Dès que j'ai obtenu mon diplôme, j'ai entamé mes premières recherches d'emploi, mais en vain, pendant ce temps j'aidais ma mère dans les tâches ménagères...le temps passe tous les membres de ma famille commençaient à s'habituer à ma présence au foyer, cependant je ressens l'ennui et la lassitude... J'ai opté pour le dispositif d'insertion d'une part, pour fuir le foyer et ses tâches et chercher une indépendance quoique partielle et d'autre part, pour apporter mon savoir à une institution en manque de compétences. Effectivement, j'ai intégré la commune et on m'a affecté au service technique, se trouvant avec un effectif excédentaire, son personnel rejette ma présence... Par conséquent je n'ai ni apporté mon savoir ni bénéficié de leur savoir faire ».

Le chômage tue l'initiative et l'espoir chez les jeunes diplômés. La recherche interminable d'un emploi décent amène les femmes à accepter de rentrer à la maison, après tant d'années d'études, pour s'occuper des tâches ménagères au profit des parents ou du mari et sa famille. Mais réduire une diplômée à une domestique est la pire chose qui pourrait arriver à une universitaire. Dans nos temps, l'émancipation et l'autonomie sont des principes auxquels les jeunes femmes ne cèdent pas facilement. Toutefois, retourner au marché de l'emploi par

¹ Zahir Ahouari, op, cit.

² Ahmed Ghouat , op, cit.

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

le biais du dispositif d'insertion ne garanti pas à une femme une vie professionnelle décente.

5. Conclusion

En guise de conclusion, nous pouvons dire qu'effectivement le dispositif d'insertion professionnelle donne, aux jeunes diplômés, accès au monde du travail. Il leur permet, parfois d'acquérir une première expérience et un savoir-faire et un savoir-être. Mais, il ne leur permet pas de cesser de gaspiller leur temps dans un travail non rémunéré, ne donnant pas une possibilité d'évolution de carrière.

Ce dispositif a encadré des milliers de jeunes, pendant de longues années, dans des postes qui n'ont, parfois, aucune adéquation avec le type de formation suivi, dans des emplois précaires et dans le secteur administratif. Ils percevaient une indemnité inférieure au salaire national minimum garanti, sans aucune cotisation à la caisse des retraites, sans aucun droit à une promotion.

D'ici quelques temps, plus de 300.000 bénéficiaires du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP), avec ses quatre composantes, seront titularisés. Sauf que cette opération qui s'inscrit dans le cadre de "la mise en œuvre du décret exécutif N19-336 du 8 décembre 2019 portant insertion des bénéficiaires des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle, ne concernera que le secteur de la fonction publique.

Cette nouvelle situation ne va-t-elle pas créer des inadéquations entre les postes et les types de formation ? Ne va-t-elle pas poser le problème des sureffectifs ?

Liste Bibliographique:

1. Addi Lahouari, «Le régime algérien après les révoltes Arabes », La Découverte, coll. «Mouvements », n° 66, 2011, p. 89-97.
2. Addi Lahouari, «Les obstacles à la formation de la société civile en Algérie », dans Bozzo A. et al. *Les sociétés civiles dans le monde musulman*, Paris, La Découverte | «TAP/Islam et Société », 2011, p. 369-381.
3. Ahouari Zahir, « Les jeunes Algériens face à une politique d'emploi démesurée : les programmes d'insertion professionnelle et sociale soutiennent la précarité », *Cahiers de recherche sociologique*, université de Québec, N° 66-77, hiver 2019, pp 97-118.

4. Benabbad Kada Kaddour, «Marché de travail en économie de transition. Le cas de l'Algérie », *Revue algérienne d'économie et gestion*, vol. 9, no 3, 2016, p. 231-261.
5. Bouffartigue Paul, «Précarités professionnelles et action collective. La forme syndicale à l'épreuve. », *Travail et emploi* n° 116, octobre-décembre 2008, pp. 33-43
6. Bounouai Chaib, «Marché de travail et libéralisation de l'économie : La question de l'emploi informel en Algérie », communication au Colloque international sur le thème «Marché de travail et libéralisation » Institut national de travail et des études sociales, Université de Carthage Tunis, 2002.
7. Castel Robert, « La dynamique des processus de marginalisation : de la vulnérabilité à la désaffiliation », *Cahiers de recherche sociologique*, (22), 1994, p 11–27.
8. Chena Salim, «L'Algérie dans le "Printemps Arabe" entre espoir, initiatives et blocages », *Confluences Méditerranée*, n° 77, 2011, p. 105-118.
9. Dris Cherif, «Élections, dumping politique et populisme : Quand l'Algérie triomphe du "printemps arabe" », *l'Année du Maghreb*, IX, 2013, p. 279-297.
10. Dris-Aït Hamadouche Louisa et Dris Cherif, «De la résilience des régimes autoritaires: la complexité algérienne », *l'Année du Maghreb*, VIII, 2012, p. 279-301.
11. Dris-Aït Hamadouche Louisa, «L'Algérie face au printemps arabe : pressions diffuses et résilience entretenu », *Politiques méditerranéennes / Le Maghreb*, 2012, p 178-183.
12. Dubar Claude, « La construction sociale de l'insertion professionnelle », *Éducation et sociétés* 2001/1 (n° 7), pages 23 à 36.
13. EMISE RESEARCH PROGRAMME, «Flexibilité du travail et concurrence sur le marché des biens et services: Impact sur les conditions de travail et le développement du secteur informel en Algérie, au Maroc et en Tunisie » (2004-2005).
14. Ennuyer, B., « La vulnérabilité en question ? », *Ethics, Medicine and Public Health*, Volume 3, Issue 3, 2017, Pages 365-373

Les politiques d'emploi de jeunes diplômés algériens soutiennent la vulnérabilité au travail

15. Ghouat Ahmed., « Politiques d'emploi et insertion des jeunes diplômés en Algérie », *Revue PHRONESIS*, Université de Sherbrooke, , Volume 8, numéro 3-4, 2019, p 34-47
16. Hélardot Valentine, « Précarisation du travail et de l'emploi : quelles reconnaissances dans la construction des expériences sociales? *ERES* | « Empan » 4 no 60, 2005,| pages 30 à 37
17. L'enquête de l'Office National des Statistiques (ONS): activités, emploi et chômage no 879, mai 2019, www.ons.dz.
18. Lassassi Moundir et Hammouda Nacer-eddine, «50 ans d'Indépendance : quelle évolution de la situation du marché du travail en Algérie ?», *Les cahiers du CREAD*, n°100, 2012, p. 101-136.
19. Malzac P, et al., Quel accompagnement pour les personnes vulnérables en contexte de confinement ? Éthique et santé, 2020.
20. Mezouaghi Mihoub, «L'économie algérienne : Chronique d'une crise permanente », *Politique étrangère*, 2015, no 3, p. 17-29.
21. Mohamed-Méziani, M., L'emploi des jeunes en Algérie. Évaluation des dispositifs publics d'emploi mis en place. *Fondation FES/Projet Cercles d'Analyses Politiques*, 2011.
22. Musette Mohamed Saïb, «Les politiques de l'emploi et les programmes actifs du marché du travail en Algérie», *l'ETF, Fondation européenne pour la formation*, 2014.
23. Musette Mohamed Saïb, Isli Mohamed Arezki et Hammouda Nacer Eddine, «Marché du travail et emploi en Algérie. Eléments pour une politique nationale de l'emploi», OIT, Programme «Des emplois en Afrique », Alger, 2003.
24. Mutin Georges, *Le contexte économique et social de la crise algérienne. La crise algérienne: enjeux et évolution*, Mario Melle éditions, 1997.
25. Paugam Serge, *L'intégration inégale*, Paris, Presses Universitaires de France, coll. « Le Lien social », 2014, p. 479-512.
26. Pierret Régis, « Qu'est-ce que la précarité ? », *Socio*, 2, 2013, p307-330.
27. Tabet-Aoual Wassila & Benayad Samira, « L'évaluation de la politique d'insertion professionnelle en Algérie. Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle DAIP/CID (Contrat d'Insertion des Diplômés) ». *مجلة الريادة لاقتصادات الأعمال* (ISSN-(2437-0916) : العدد 01 / جوان 2015

28. Talahite Fatiha, « Réformes et transformations économiques en Algérie. », *Economies et finances*. Université Paris-Nord – Paris XIII, 2010.
29. Trottier Claude, Laforce Louise, Cloutier Renée, « Les représentations de l'insertion professionnelle chez les diplômés de l'université. », In: *Formation Emploi*. N.58. Numéro spécial : enseignement supérieur et trajectoires étudiantes. 1997, pp. 61-77
30. Verdier, É. & Vultur, M., « L'insertion professionnelle des jeunes : un concept historique, ambigu et sociétal ». *Revue Jeunes et Société*, 1(2), 2016, p 4–28.
31. Volpi Frédéric, «Stabilité et changement politique au Maghreb: Positionner l'Algérie dans le contexte régional de l'après-printemps arabe », *ESKA / «Maghreb-Machrek »*, no 221, 3, 2014, p. 35-46.