

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa**Strategies and determinants of job search among young university graduates in Bejaia****Saoud Tarek¹. Moulai Hadj Mourad².**

1. Université Abou Bekr Belkaid, Tlemcen/Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, Oran, saoudtarek@hotmail.fr

2. Université Mohamed Ben Ahmed Oran 2, Oran, moulaihadjm@gmail.com

Reçue: 2021-10-31 Accepté: 2022-05-30 Publié :31-12-2022**Résumé :**

Le présent article est un exposé des résultats préliminaires d'un travail de recherche fait dans le cadre de la réalisation d'une thèse de doctorat. L'étude en question porte sur la problématique des stratégies de recherche d'emploi des jeunes diplômés dans la région de Bejaïa, et des contraintes rencontrées par cette population dans leur intégration sociale et professionnelle.

L'étude s'appuie dans son élaboration sur une approche socio-anthropologique et une méthodologie mixte associant la dimension qualitative à la dimension quantitative dans la production des données empiriques et leur analyse. Ce travail a comme objectif de dégager une vision à la fois globale et approfondie sur la question traitée.

Mots clés : jeunesse ; diplômés universitaires ; Bejaïa ; stratégie ; recherche de l'emploi.

Abstract :

This article is a presentation of preliminary results of a research work done in the context of the realization of a doctoral thesis. The study focuses on the issue of job search strategies of young university graduates in the Bejaia region, and the constraints confronted by this population in their social and professional integration.

The study is based in its development on a social anthropological approach and a mixed methodology combining the qualitative dimension and quantitative dimension in the production of empirical data and analysis. The objective of this work is to develop a vision that is both global and in-depth on the question dealt with.

Keywords: youth ; university graduates ; Bejaia ; strategy ; job search.

Auteur correspondant: Saoud Tarek, E-mail : saoudtarek@hotmail.fr

1. Introduction

Les problématiques liées au travail et à l'emploi ont aujourd'hui gagné une importance capitale pour les sciences sociales, notamment pour l'économie et la sociologie. L'influence que ce phénomène humain exerce sur les configurations des sociétés n'est plus un secret, et a été démontrée dès les premiers travaux de ces disciplines. Ceci dit, la contribution de l'anthropologie à ce genre de thématiques reste encore timide, en particulier dans les sociétés dites modernes ou capitalistes.

Ce n'est d'ailleurs qu'à partir des années 80 qu'on allait voir une anthropologie un peu plus intéressée par les questions du travail dans ce type de sociétés (Lautier B., 1998, p. 255). Avant cette date, l'anthropologie s'est réservée à étudier le travail dans le cadre de l'altérité, plus précisément, dans les sociétés dites traditionnelles ou non marchandes (Gosselin G., 1966, p. 133).

Parmi les instigateurs d'une anthropologie du travail des sociétés modernes, on trouve l'anthropologue et économiste français Maurice Godelier (Hamel J., 1986, p. 71). Ce dernier était en effet l'un des premiers à préconiser en 1979 des études anthropologiques sur les sociétés modernes. Ce qui représenterait un véritable test pour ses méthodes, en particulier l'observation participante. Un intérêt qu'il reformule encore une fois deux années plus tard dans un colloque sur la pratique de l'anthropologie, en réclamant des études approfondies sur le travail et ses représentations (Godelier M., 1981, p. 10-14). Une réflexion dont l'objectif était de jeter les bases d'une entreprise de recherche anthropologique sur les valeurs sociales positives ou négatives liées au travail, et leurs impacts sur le statut social des acteurs.

À partir des années 80, l'anthropologie s'est donc pleinement intéressée aux problématiques du travail. À un degré où Frederick Charles Gamst (Gollain F., 2001, p. 178), anthropologue américain, a appelé en 1984 à l'institutionnalisation d'une anthropologie du travail comme une spécialité à part entière de cette discipline scientifique.

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

Ceci dit, après près d'un demi-siècle de travaux dans ce domaine, cette spécialité reste encore un chantier, et s'efforce de se construire de jour en jour en s'intéressant à des questions comme la notion du temps dans le travail, les représentations symboliques liées au travail, les conditions de vie des travailleurs et des ouvriers, les formes de liens et de rapports sociaux construits autour du travail, etc.

Néanmoins, les questions liées aux configurations socio-culturelles de l'accès à l'emploi, principal objet de recherche de notre thèse en doctorat^{*}, restent encore peu explorées par l'anthropologie. D'où l'intérêt d'adopter, dans ce travail de recherche sur les stratégies de recherche d'emploi, une approche plutôt socio-anthropologique, qui pourrait s'appuyer sur les nombreux travaux économiques et sociologiques réalisés sur cette question.

2. Le travail comme objet d'étude anthropologique, perspectives et frontières

L'importance de reconsidérer dans notre réflexion la place du travail comme objet d'étude de l'anthropologie réside dans deux points essentiels. D'un côté, cela va nous aider, sur les plans épistémologique et méthodologique, à construire une problématique de recherche et un modèle d'analyse qui répondent aux interrogations socio-anthropologiques formulées. Et de l'autre, cela va permettre de contrebalancer le déficit théorique qu'enregistre l'anthropologie sur la question du travail dans les sociétés modernes relativement à la sociologie et à l'économie en dépit de

^{*} « Les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur en Kabylie : Les stratégies de recherche d'emploi face aux contraintes de l'intégration. Le cas de la wilaya de Bejaïa », Université Abou Bekr Belkaid - Tlemcen, sous l'encadrement de Mourad Moulai Hadj, Professeur à l'Université d'Oran 2.

l'importance actuelle de la question. Notamment, en ce qui concerne les stratégies développées par les acteurs pour accéder à l'emploi.

Et pourtant, le plus grand défi de l'anthropologie sur les questions liées au travail et à l'emploi est loin d'être théorique, mais bien méthodologique. En effet, si dans les sociétés orales, où le chercheur est étranger à la langue locale, l'observation participante fait preuve d'une efficacité considérable. Dans les sociétés modernes où le chercheur comprend parfaitement la langue locale, cet outil de collecte de données perd de sa pertinence empirique face aux autres outils comme l'entretien ou le récit de vie.

Selon la problématique traitée dans ce dernier type de sociétés, il serait plus adéquat pour le chercheur, qui *a priori* est déjà un membre intégré à la société et en mesure d'en saisir les subtilités et les différents systèmes d'échanges, de prendre en considération les divers autres outils que la méthodologie des sciences humaines et sociales peut mettre à sa disposition.

En outre, cet intérêt de plus en plus accentué de l'anthropologie aux sociétés modernes, et de l'anthropologue à sa propre société, fait que de nouvelles problématiques de recherche voient le jour, à l'image de celles liées au travail et à l'emploi, et avec elles, nécessairement de nouvelles méthodes de collecte et d'analyse de données. Évidemment, une transition qui doit se faire dans le respect des principes fondamentaux de cette discipline, comme la totalisation sociale et la comparaison (Copans J., 1996, p. 2), qui la démarquent des autres sciences, particulièrement de sa sœur jumelle la sociologie.

Cette ouverture de l'anthropologie aux sociétés dites modernes et aux questions telles que le travail et l'emploi, est en soi une initiation à un renouveau dans les méthodes d'observations du fait anthropologique, et un appel (Gollain F., 2001, p. 178) évident pour faire du domaine du travail une spécialité anthropologique à part entière, compte tenu de sa participation active dans la production de la vie sociale et culturelle.

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

Ceci dit, bien qu'une multitude de travaux de recherche soient continuellement réalisés et publiés, ou encore, que des sociétés savantes (comme la *Society for the anthropology of work*, section de l'*American Anthropological Association*, créée aux États-Unis dans le but d'apporter un regard anthropologique sur les questions liées au travail) et des revues (à l'image de l'*Anthropology of Work Review* publiée aux États-Unis par la même association) y soient entièrement consacrées ; cela semble encore insuffisant pour bâtir des bases solides, sur les plans théorique et méthodologique, et mettre sur pied une anthropologie du travail au rang d'une anthropologie culturelle, sociale, religieuse, etc. Pour cause, les études anthropologiques sur le travail ont toujours besoin de s'appuyer sur les travaux économiques, sociologiques, voire psychologiques ; en empruntant leurs approches et concepts pour expliquer le travail, sa dynamique, les différents rapports qu'il développe, ainsi que le marché qui le constitue.

Ce retard qu'a pris l'anthropologie relativement à l'économie et à la sociologie pour s'intéresser au domaine du travail de manière plus attentive revient principalement à deux facteurs. D'abord, au fait que pendant longtemps on pensait que l'économie traditionnelle était uniquement une économie de subsistance, démunie de la notion de rétribution en raison de sa forme communautaire, donc d'une relation de travail. Ensuite, au fait que le concept *travail* (Hamel J., 2001, p. 111), comme il est représenté dans les sociétés modernes, est inexistant dans beaucoup de sociétés non marchandes. Rendant sa définition et sa démarcation des diverses manifestations et pratiques sociales très complexes pour les anthropologues occidentaux.

Sur cette dernière question, Michel Panoff explique que dans les tribus Maenge de la Nouvelle-Guinée. Ce qu'on connaît par le travail agricole dans les sociétés modernes est désigné par un mot composé de trois verbes,

lege/kuma/vai, littéralement régler/dépenser de l'énergie/faire le nécessaire pour atteindre un but.

Cette dissociation linguistique et sémantique du concept travail entre les sociétés traditionnelles et occidentales avait ainsi entravé les premiers anthropologues d'en prendre conscience. D'autant plus que la nature des activités entre les deux sociétés, leurs organisations et les instruments utilisés pour les réaliser étaient très différents.

3. Méthodologie de la recherche

C'est donc sur la base de ce constat, qui stipule que les études anthropologiques sur le travail et l'emploi aujourd'hui ne peuvent se faire sans des appuis sur les concepts et les perspectives économiques et sociologiques, que le présent travail de recherche qui porte sur les stratégies de recherche d'emploi des diplômés universitaires a adopté une approche plutôt socio-anthropologique. Ce choix épistémologique permettra, d'un côté, de construire un modèle d'analyse enrichi par les divers travaux des trois disciplines faits en rapport avec cette question, et de l'autre côté, d'apporter une vision à la fois quantitative et qualitative appuyée par une méthode mixte (Condomines B. et Hennequin E., 2013, p. 18-21) et accompagnée d'une analyse approfondie des données.

Le modèle d'analyse développé dans ce travail de recherche se positionne au croisement des deux paradigmes individualiste et holiste. OÙ d'un côté, l'analyse des stratégies de recherche d'emploi s'appuie sur les théories du choix rationnel, notamment celle de la rationalité limitée d'Herbert Simon et James March (Lafaye C., 2005, p. 38-39). Et de l'autre côté, l'analyse des contraintes de l'intégration sociale et professionnelle se base sur la théorie structuraliste des capitaux, développée par Pierre Bourdieu (Mauger G., 2017, p. 239). Des approches, bien qu'appartenant à deux paradigmes opposés, elles se rencontrent dans le fait qu'elles considèrent les acteurs comme étant à la fois dotés d'un certain libre arbitre et déterminés par les caractéristiques de leur environnement.

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

L'objectif de cet article n'est pas d'étaler tous les détails sur le modèle d'analyse construit, mais d'en exposer une partie en compagnie des résultats qui démontrent que les stratégies de recherche d'emploi se fondent d'un côté sur les intérêts individuels, et de l'autre sur les diverses difficultés rencontrées dans le marché de l'emploi, ainsi que le volume et la structure des capitaux détenus par les acteurs. Qui selon P. Bourdieu (Longchamp P., 2015, p. 77-78.) peuvent avoir une influence considérable sur leurs trajectoires.

La collecte des données nécessaires à l'analyse s'est faite à travers deux techniques, ce afin de cerner les deux dimensions qualitative et quantitative. Pour la première dimension, 14 entretiens semi-directifs et approfondis ont été réalisés avec des jeunes diplômés universitaires. Et pour la seconde dimension, 398 questionnaires ont été retenus sur environ 300 distribués au format papier et une version numérique mis en ligne sur le réseau de Facebook à travers la plateforme de Google Forms.

Pour ce qui est de l'échantillonnage, la population des enquêtés interrogés par entretiens a été sélectionné à travers la méthode boule de neige, alors que celle interrogée par questionnaire s'était faite à travers trois méthodes différentes afin de dégager une population d'étude dont la situation est hétérogène sur le marché de l'emploi. Un échantillonnage accidentel (où les questionnaires ont été distribués auprès des jeunes universitaires qui se présentaient à l'Agence Local de l'Emploi de Bejaïa), en boule de neige, et volontaire (concernant les enquêtés qui avaient répondu de plein gré au questionnaire numérique).

4. La jeunesse, entre regard socio-anthropologique et cadrage empirique

La notion de jeunesse suscite aujourd'hui beaucoup d'interrogations, non seulement sur son sens, mais aussi sur sa contribution dans la

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

production du fait social. En effet, aujourd'hui la jeunesse est devenue une catégorie sociale très importante. Elle est arrivée à développer sa propre culture, élargir de manière considérable sa fourchette d'âge et s'est relativement détachée du lien qu'elle avait avec l'horloge biologique et physiologique de la vie humaine, pour devenir un construit émanant de la société moderne.

Le prolongement de cette période d'âge de la vie humaine est principalement la conséquence d'un système économique capitaliste orienté vers la performance et le perfectionnement des compétences, et d'une conjoncture qui a poussé à un allongement de plus en plus accentué du parcours scolaire.

En dépit de son évidence socio-anthropologique, la définition de la jeunesse reste controversée et loin d'être exhaustive. Chaque société construit ses propres repaires pour désigner cette période et la démarquer de l'âge adulte. Dans ce registre, Olivier Galland, précise que « la jeunesse n'est pas de tous les temps, elle est une invention sociale, historiquement située, dont les conditions de définition évoluent avec la société elle-même » (Galland O., 2002, p. 5). Ainsi, son existence n'est pas assurée par elle-même (Roudet B., 2012, p. 3), mais conditionnée par son environnement social.

Ceci dit, bien qu'on ne puisse avoir une définition exhaustive de la jeunesse, il reste tout de même possible de souligner les principales modalités et caractéristiques qui cadrent cette catégorie sociale et son évolution dans le temps.

Elle est présentée par Olivier Galland comme une phase de préparation aux rôles qui signeront définitivement l'entrée du jeune dans la vie adulte, ce à travers trois étapes cruciales, dont « le départ de la famille d'origine, l'entrée dans la vie professionnelle et la formation d'un couple » (Galland O., 2001, p. 135).

En plus d'être une construction sociale, culturelle et économique, la notion de jeunesse est aussi une construction historique dans la mesure où elle est issue des diverses mutations vécues par les sociétés et cumulées

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

dans le temps. C'est d'ailleurs durant ce dernier siècle que cette notion a observé la plus importante part de son évolution, sous l'effet de l'industrialisation et du développement technologique, qui ont fait propulser les sociétés dans une course effrénée vers la mondialisation et la modernisation.

L'Algérie de son côté n'a pas été à la marge de ce processus de mutation, notamment après son indépendance en 1962. En effet, les mutations fulgurantes qu'a connues le mode de production socio-économique du pays ont eu un impact considérable sur l'évolution de cette notion de jeunesse. Si durant la période coloniale, où la population algérienne était majoritairement rurale, la jeunesse ne reflétait qu'un bref et insignifiant instant du passage de l'enfance vers la vie adulte, après l'indépendance, celle-ci a connu une évolution et un prolongement très important. Ces mutations, qui se présentaient parallèlement à travers un fort exode rural (Guillermou Y., 1999, p. 50), une expansion très importante de la population (ONS, 2011, p. 83), une scolarisation considérable (ONS, 2013, p. 120 et 128), notamment des femmes, un report de l'âge de mariage (Ouadah-Bedidi Z. et Vallin J., 2003, p. 280-281 ; ONS, 2013, p. 52), ainsi qu'un accès à l'emploi très difficile (ONS, 2013, p. 72), ont nourri le prolongement de cette nouvelle étape de la vie de l'individu algérien, intermédiaire à l'enfance et à l'âge adulte.

Par ailleurs, hormis les définitions sociologiques, on peut aussi trouver des définitions standardisées en classes d'âges selon des considérations généralement relatives aux systèmes juridique, politique et économique qui font fonctionner les États modernes. À ce titre, un ensemble de classifications peuvent être soulignées pour l'Algérie. Comme celle de l'Office National des Statistiques (2018, p. 3), qui utilise la catégorie de 15-24 ans et de 16-24 ans dans la description des données relatives à la catégorie des jeunes. Ou encore, celle de l'Agence Nationale de Soutien à

l'Emploi des Jeunes (article 2 du décret exécutif n° 03-290) qui cadre la jeune population dans sa politique de l'octroi des aides financières dans une fourchette d'âge allant de 19 à 35 ans.

Ceci dit, d'un point de vue socio-anthropologique, cette manière de cataloguer les périodes de la vie dans des fourchettes d'âge en ignorance de l'interaction des contextes social, culturel et économique ne peut décrire les caractéristiques de la jeunesse de manière pertinente. User de limites temporelles pour définir cette période d'âge, comme il est fait par les politiques publiques, ne peut refléter sa réalité sociale au-delà des objectifs assignés à ces délimitations.

Cependant, l'utilisation de ces classifications reste tout de même importante sur un plan méthodologique dans les études sur la jeunesse étant donné les difficultés d'un cadrage empirique rigoureux basé sur des critères purement socio-anthropologiques. C'est d'ailleurs sur la base de ce constat que l'âge de la jeune population concernée par cette étude a été défini pour l'année 2018 autour de la fourchette des 19 à 35. Ce, en référence à l'année de l'enquête de terrain et à l'âge exigé par ANSEJ pour être éligible aux dispositifs de financement mis en place par le gouvernement. Qui représente le seul organe institutionnel destiné à aider exclusivement la jeune génération dans leur insertion professionnelle. Et ce, par le biais de l'entrepreneuriat. Une définition bien que politique et juridique, mais beaucoup plus opérationnelle d'un point de vue empirique qu'une définition basée sur des critères socio-anthropologiques.

5. Éléments empiriques sur la situation des jeunes diplômés universitaires dans le marché de l'emploi

En Algérie, la question du travail suscite beaucoup de polémiques et de débats de tous genres ; médiatiques, politiques, mais aussi scientifiques. Le pays vit actuellement, notamment depuis les années 80, une crise sociale et économique considérable (Bouyacoub A., 2012, p. 95), qui se répercute de manière très importante sur le secteur de l'emploi. L'accès à l'emploi est

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

devenu très complexe autant pour les diplômés universitaires que pour les non ou les moins diplômés.

En effet, durant cette période, le taux de chômage a atteint 21,4 % en 1987 (ONS, 2013, p. 72) pour plus ou moins se stabiliser jusqu'en 1995, où il a encore augmenté à 28,1 %, pour ensuite commencer à redescendre à partir de 2003, et atteindre 11,7 % en 2018, avec un taux de 18,5 % pour les diplômés de l'enseignement supérieur.

En ce qui concerne la Wilaya de Bejaïa, les caractéristiques du marché de l'emploi ne démontrent pas de grandes disparités par rapport au niveau national. Selon les données publiées dans l'annuaire statistique de la Wilaya de Bejaïa en 2015 (p. 12), le taux de chômage était estimé à 12 %, le taux d'activité à 40 % et le taux d'emploi à 56,4 % (calculé selon les données de l'annuaire statistique de la Wilaya de Bejaïa, 2015, p. 16 et 18). Pour ce qui est du niveau national, l'ONS (2015, p. 11) avait enregistré durant la même année un taux de chômage de 11,2 %, un taux d'activité de 41,8 % et un taux d'emploi de 37,1 %. Ceci dit, il est vrai que pour le taux d'emploi, il y a une différence significative en faveur de la région de Bejaïa. Il faut d'ailleurs souligner dans ce registre que la Wilaya de Bejaïa, en comparaison avec d'autres wilayas d'une même proportion, dispose de l'une des plus importantes zones industrielles au niveau national (Arhab B., 2004, p. 134), éparpillées autour des villes de Bejaïa, de l'Ekser et d'Akbou. Ce qui donne de plus grandes opportunités d'emploi dans cette région.

En ce qui concerne des données observées par l'enquête dans la région de Bejaïa, il est à souligner que 49,5 % des jeunes diplômés recensés par questionnaire à la recherche effective d'un emploi sont dans une situation de chômage, puisqu'ils déclarent qu'ils ne sont occupés ni par un travail ni par des études. Tandis que seulement 44,5 % des enquêtés ont indiqué qu'ils travaillaient. Cependant, il est à préciser que 49,3 % des enquêtés qui ont déclaré ne pas travailler au moment de l'enquête avaient déjà eu

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

l'occasion de le faire auparavant. La population en chômage, défini dans cette étude au sens du recensement, est ainsi composée de jeunes diplômés n'ayant jamais travaillé et de ceux qui avaient déjà eu l'opportunité de le faire.

Tableau n° 1 : certaines caractéristiques professionnelles des diplômés universitaires.

Caractéristiques	Oui		Non		Total	
	F.	%	F.	%	F.	%
Recherche de l'emploi	313	80,5	76	19,5	389	100
Travaille (au moment de l'enquête)	177	44,5	221	55,5	398	100
Déjà travaillé (avant l'enquête)	109	49,3	112	50,7	221	100
Assurance	191	70	82	30	273	100
Continue les études	77	19,5	318	80,5	395	100

Par ailleurs, même si ces jeunes diplômés universitaires arrivent à déboucher sur un travail, ce dernier est souvent caractérisé, soit par une situation informelle, soit par une situation précaire avec des contrats à durée déterminée, des salaires dérisoires, ou des postes inférieurs à leur niveau de formation.

Pour le travail informel, et selon les données affichées dans le tableau n° 1, 30 % des jeunes diplômés qui travaillaient au moment de l'enquête ou qui avaient déjà travaillé auparavant, n'avaient bénéficié d'aucune forme de sécurité sociale.

Bien entendu, le travail informel existe partout dans le monde. Cependant, à partir d'un certain seuil, il devient une caractéristique réservée principalement aux pays en voie de développement, une conséquence de l'incapacité des divers secteurs liés à l'économie de garantir un travail et un salaire décent et formel à une population en perpétuelle croissance (Hammouda N.-E., 2006, p. 70). Cette configuration, qui fait qu'une partie considérable de la population active exerce dans un travail non reconnu par les institutions officielles, met ce type de pays en plus grandes difficultés. D'un côté en raison des grandes déperditions concernant les recouvrements

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

des imports, et d'un autre côté, le plus important, en raison de l'absence d'une couverture sociale et juridique pour beaucoup de travailleurs, ce qui engendre aussi une multitude d'autres problèmes.

D'un point de vue socio-anthropologique, l'existence du travail informel est en premier lieu attachée à l'existence de l'État. Partant du principe que le travail en soi est un fait social extérieur à ce dernier, la dualité du formel et de l'informel vient comme le résultat de l'intervention de ses institutions sur ce fait social, et ce dans le but de le réguler et de le régulariser. Engendrant ainsi cette dichotomie que connaissent les sociétés modernes par travail formel, qui est reconnu par les institutions de l'État, et travail informel, qui à l'inverse ne l'est pas.

Comme exemple empirique sur le travail informel des jeunes diplômés universitaires, on peut citer celui de Farid, diplômé d'une licence en droit, qui travaille comme vendeur dans un magasin de vêtement pour femmes pour un salaire de 20 000 DA et sans aucune forme de couverture sociale. Ou encore Hocine, diplômé d'une licence en langue arabe, et Sofiane, diplômé d'un master sociologie des organisations, du travail et des ressources humaines, qui travaillent aussi comme vendeurs. Le premier dans une pâtisserie pour un salaire de 28 000 DA avec des primes en plus, et le Second dans une bijouterie pour un salaire de 33 000 DA. Qui, en dépit d'un revenu qui se situe plus ou moins dans la moyenne nationale (ONS, 2014, p. 10), ils restent affectés par leur situation informelle. Car, ils ne peuvent bénéficier ni d'une couverture sanitaire, ni d'une contribution à la retraite, ni d'une expérience formelle de travail qui pourrait améliorer leur employabilité.

En ce qui concerne le travail précaire, l'enquête a démontré aussi qu'une partie très importante des jeunes diplômés de l'université exercent sous des contrats à durée déterminée (CDD) ou en contrepartie d'un salaire dérisoire. Ainsi, quatre des enquêtés interrogés avaient souligné qu'ils

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

travaillaient dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle mis en place par le gouvernement à travers l'ANEM. Ce par le biais de deux types de contrats (site officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale).

Dans le premier type, un Contrat d'Insertion des Diplômés (CID) pour les cas d'Amir, diplômés d'un master en sociologie des organisations et du travail, et de Fadila, diplômée d'un master en psychologie clinique. Dans ce contrat type de contrat, les bénéficiaires disposent d'un salaire plafonné à 15 000 DA sous la charge entière de l'État avec un accès à la sécurité sociale. Ce pour une durée de 3 ans sans une limite de renouvellement dans le secteur administratif, et pour une durée d'une année renouvelable une fois dans le secteur économique.

Le contrat CID, bien qu'il dispose d'un revenu assez faible, il arrive tout de même que, pour certains bénéficiaires, les employeurs versent une contribution au salaire assuré par l'État, mais de manière informelle puisqu'elle n'apparaît pas dans le contrat. À l'image d'Amir qui déclare percevoir un revenu de 33 000 DA pour un contrat CID. Ce qui, de manière implicite, signifie que son employeur lui verse 18 000 DA en plus du salaire fixé par l'État.

Dans le second type, un Contrat de Travail Aidé (CTA) pour les cas de Fatiha, diplômée d'un master en informatique, et Houria, diplômée en licence sociologie de l'éducation. Ce type de contrat est établi au sens de la loi 90-11 relative aux relations de travail avec un organisme du secteur économique public ou privé, et intégré dans le cadre du Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle (DAIP). Il est financièrement à la charge de l'organisme employeur concerné conformément à sa propre grille des salaires, avec une contribution mensuelle de l'État à hauteur de 12 000 DA au salaire du poste. Ceci dit, bien que ce type de contrat puisse procurer un revenu assez acceptable, il demeure précaire puisqu'il est établi pour une durée de trois années non renouvelable.

Dans ce registre on peut citer comme exemple celui de Fatiha qui bien qu'elle dispose d'un salaire mensuel de 40 000 DA et de primes

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

trimestrielles variables et avoisinant les 50 000 DA, elle reste instable en raison du caractère occasionnel de son contrat. Une raison qui la motive encore plus pour engager des démarches d'émigration par le biais d'un visa d'étude pour l'un des pays francophones. Cependant, Fatiha explique que si elle trouvait un travail stable, elle ne penserait plus à quitter le pays, et tenterait au contraire de construire sa vie en Algérie.

Pour ce qui est de la question des revenus, et de manière générale, il est important de souligner que selon les données de l'enquête exposées dans le tableau n° 2, 44,9 % des diplômés universitaires recensés comme ayant un travail ou comme ayant déjà eu un travail touchent ou ont touché un revenu inférieur à 20 000 DA. Tandis que seulement 10,1 % d'entre eux disposent ou ont disposé d'un revenu supérieur à 40 000 DA. Et dépasse de ce fait le revenu moyen national des salariés dont le niveau d'instruction est supérieur, estimé en 2011 par l'ONS (2014, p. 10) à 42 383 DA.

Tableau n° 2 : revenus perçus par les diplômés universitaires occupés ou ayant déjà eu un travail.

Revenu perçu en DA	F.	%
Moins de 10 000	27	10,5
Entre 10 000 et 20 000	87	33,9
Entre 20 000 et 30 000	73	28,4
Entre 30 000 et 40 000	44	17,1
Entre 40 000 et 50 000	11	4,3
Plus de 50 000	15	5,8
Total	257	100

En se rapportant aux données exposées, la question de la stabilité socio-économique est donc très discutable chez la catégorie des jeunes diplômés universitaires à Bejaïa. Ce, étant donné qu'une partie très importante, dans la mesure où elle en trouve, souffre de la précarisation dans l'emploi. En effet, la durée très limitée des contrats, l'incertitude du travail

informel, et particulièrement la modestie des revenus, laisse une bonne partie de cette population en quête permanente d'un emploi qui pourrait satisfaire ses ambitions. Car, même si un diplômé débouche sur un travail qui correspond à son niveau de formation tout en bénéficiant d'une protection sociale et d'un contrat formel. Ce dernier demeurera dans une situation instable si le travail est à durée déterminée ou le revenu n'est pas en mesure de couvrir les dépenses nécessaires pour réaliser ses projets sociaux et économiques les plus rudimentaires à l'image du mariage et de l'acquisition d'un logement. Il restera par conséquent toujours présent dans le marché de l'emploi, à l'affût d'une opportunité de travail plus lucrative, apte à l'aider pour réaliser ses objectifs.

6. Les contours et périmètres des stratégies de la recherche d'emploi

Le présent travail de recherche ne vise pas qu'à donner un état des lieux de la situation socio-économique de la catégorie des jeunes diplômés. Il œuvre aussi à démontrer que la recherche de l'emploi se fait de manière stratégique, mais pas de façon optimisée comme la conçoivent les économistes.

En effet, si la notion de stratégie a souvent fait référence pour cette catégorie de penseurs à une rationalisation, une planification, une projection délibérée, ou encore à un schéma d'actions humaines orienté vers l'avenir (Derray A. et Lusseau A., 2001, p. 4). Pour les sociologues et les anthropologues, la stratégie est nécessairement conditionnée par l'environnement dans lequel elle évolue. Dans ce registre, les deux théoriciens H. Simon et J. March (Lafaye C., 2005, p. 38-39) expliquent que la rationalité des individus est fortement limitée par un ensemble de contraintes comme le manque d'information ou de temps. Ce qui agit par conséquent de la même manière sur les stratégies par lesquelles ces individus négocient leurs places dans toutes les sphères de la société.

Sur ce dernier point, les travaux de Michel Crozier et d'Erhard Friedberg (1977, p. 9) expliquent assez bien la dépendance des stratégies des acteurs des configurations du système dans lequel elles

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

évoluent. Et démontrent à travers leurs études sur ce qu'ils nomment l'analyse stratégique comment l'acteur élabore des stratégies, de manière consciente ou non, en fonction d'une marge d'autonomie conditionnée par le niveau de maîtrise de zones d'incertitudes (informations, normes, règles, vides juridiques...). Ce, dans le but de négocier un certain pouvoir dans le système social qui l'abrite.

Dans une même logique, lors d'un entretien avec Didier Éribon, Claude Lévi-Strauss (1988) explique de son côté, sur le débat qui existe autour de l'opposition entre les deux concepts de règles matrimoniales et de stratégies matrimoniales défendu par P. Bourdieu (1972b, p. 1105-1127 ; Anaris M., 2015, p. 65-77), qu'« il y a des règles et il y a des stratégies. Les stratégies peuvent bousculer les règles, mais il est rare aussi que, dans une société et à une époque déterminée, les stratégies dont disposent les individus n'obéissent pas à leur tour à des normes, et ainsi de suite ». Soulignant ainsi la primauté des configurations socio-anthropologiques sur la rationalité dont peuvent faire preuve les individus au travers des stratégies.

Par ailleurs, dans une lecture sur la notion de stratégie chez P. Bourdieu, Alain Dewerpe (1996, p. 191-192) explique que cette dernière représente pour le penseur français un système d'idées à la fois complexe et cohérent. En parlant de la reproduction sociale, P. Bourdieu explique que les stratégies de reproduction sont un « ensemble de pratiques phénoménalement très différentes par lesquelles les individus ou les familles tendent, inconsciemment et consciemment, à conserver ou à augmenter leur patrimoine et, corrélativement, à maintenir ou améliorer leur position dans la structure des rapports de classe » (1979, p. 145). Pour ce dernier encore (1980, p. 119), la stratégie est loin d'être systématiquement accompagnée par une recherche consciente de maximisations des profits, et met par ce constat en italique la relation inconsciente qu'elle renferme entre

l'habitus et le champ, où « l'habitus est au principe d'enchaînement de coups qui sont objectivement organisés comme des stratégies sans être aucunement le produit d'une véritable intention stratégique » (Bourdieu P., 1972a, p. 175).

C'est donc à travers cette perspective socio-anthropologique de la stratégie qu'on a essayé d'élaborer le modèle d'analyse de ce travail de recherche. En considérant d'une part que les acteurs ont une certaine marge de liberté dans leurs choix et actions, et de l'autre part que cette marge est relativement déterminée par les configurations des différentes sphères de leur environnement.

De manière générale la stratégie de recherche d'emploi des jeunes diplômés universitaires s'appuie sur un ensemble de paramètres. Les économistes mettent souvent en avant la question du revenu comme principal critère de recherche d'emploi. Paradoxalement, les données de l'enquête ont démontré que le critère le plus important pour cette catégorie de jeunes renvoie au domaine et au niveau de formation. En effet, 53,9 % des enquêtés interrogés par questionnaires avaient souligné ce dernier critère comme le plus important pour eux dans leurs recherches de l'emploi.

L'importance de ce dernier critère est beaucoup plus symbolique, au sens anthropologique, que pragmatique ou autre. Il renvoie aux nombreuses années de travail académique consacrées dans le but de l'obtention du diplôme universitaire. L'accès à un emploi en adéquation avec le domaine et le niveau de formation représente dans l'imaginaire de ces jeunes un passage harmonieux et fluide d'un long parcours académique vers un parcours professionnel prometteur. Un passage doté d'un ancrage identitaire considérable. Le diplôme universitaire indique au jeune diplômé ce qu'il est et ce qu'il peut faire. Il le définit relativement à l'espace et au temps social (Bourdieu P., 1984, p. 14-15), et relativement aux autres membres de la société. Il lui donne *a priori* une place et l'oriente vers une destination, qui dans cet imaginaire se doit de rejoindre.

Pour ce qui est du revenu, dans ce travail de recherche, il s'est avéré ne venir qu'en deuxième position, indiqué par 30,6 % des jeunes diplômés

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

universitaires comme une condition indispensable. Avec un revenu espéré de 49 365 DA en moyenne comme seuil minimal pour un travail considéré comme satisfaisant. Un revenu espéré beaucoup plus important que les revenus perçus réellement par une grande partie de cette catégorie de jeunes, comme cela est affiché dans le tableau n° 2.

Par ailleurs, les autres critères de recherche d'emploi sont principalement relatifs à l'intégrité dans le milieu de travail et au respect du code de travail. En effet, beaucoup de jeunes demandeurs d'emploi perçoivent dans les valeurs comme le respect, l'honnêteté, la loyauté, etc. des éléments essentiels au bon déroulement des tâches quotidiennes au travail. Tandis que d'autres expriment la nécessité d'exercer leurs fonctions dans un cadre règlementaire conforme aux lois en vigueur, notamment pour ce qui est du droit d'inscription à une sécurité sociale et du respect du volume horaire quotidien.

7. La recherche de l'emploi, quels déterminants ?

Au-delà des différents critères de recherche d'emploi formulés par les jeunes diplômés universitaires, il existe certains facteurs qui peuvent être contraignants et agir comme un contrepoids. Déterminant ainsi les trajectoires des acteurs et les stratégies adoptées dans leur quête, en les poussant à faire passer un des critères devant les autres ou à tous les ignorer, pour finalement se contenter d'emplois précaires ou d'activités informelles.

Ces facteurs sont de trois natures différentes. D'abord biologique, à travers l'âge et le sexe. En suite socio-culturelle, par des variables comme le réseau de relations mobilisable et le niveau d'instruction des parents. Et pour finir économique et juridique, à travers la situation financière familiale et personnelle, ainsi que la configuration du marché de l'emploi.

Afin d'analyser l'influence de ces facteurs sur les stratégies de recherche d'emploi des jeunes diplômés universitaires, on a essayé de

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

relever quelques indicateurs empiriques qui y sont relatifs et de les confronter aux méthodes adoptées par ces derniers dans leur quête d'emploi, défini dans notre étude comme un des principaux indicateurs de ces stratégies.

Selon notre enquête, cinq méthodes sont sollicitées par les jeunes diplômés universitaires dans la recherche de l'emploi, regroupées en deux catégories. D'une part les méthodes formelles, qui renvoient au dépôt de demandes d'emploi, à la participation aux concours de recrutement, ainsi qu'à l'engagement dans l'entrepreneuriat, le commerce ou dans les fonctions libérales. De l'autre part les méthodes informelles, qui renvoient à la sollicitation d'une aide ou d'une médiation d'un ami, d'une connaissance ou d'un membre de la famille pour accéder à un travail, ainsi qu'à l'utilisation de l'internet à travers la publication de demandes d'emploi et la consultation d'offres mises en ligne sur des réseaux sociaux et des sites web.

Pour ce qui est des déterminants biologiques, on a noté qu'il existe une dépendance significative au test du khi² entre les deux variables de l'âge et du sexe et la configuration des méthodes sollicitées. En effet, selon les données du terrain, les jeunes les plus âgées et les hommes ont plus tendance à s'appuyer sur leurs réseaux de relations, notamment celui des connaissances et des amis dans leurs quêtes d'emploi. Alors que les jeunes les moins âgés et les femmes sollicitent beaucoup plus le réseau internet. Une asymétrie due aux configurations socio-culturelles qui résident principalement dans le fait que les plus jeunes possèdent généralement un réseau social moins conséquent et que les femmes restent plus souvent aux foyers.

En ce qui concerne les déterminants socio-culturels, on a observé que l'accès à l'emploi des enquêtés est souvent fait par le biais des réseaux de relations sociales. Ainsi, 57,7 % des jeunes interrogés par questionnaire et 50 % de ceux interrogés par entretien ont souligné avoir trouvé du travail grâce à l'intervention d'une connaissance, d'un ami ou d'un membre de la famille. Et ce, en dépit du fait que ces jeunes indiquent généralement qu'ils comptaient beaucoup plus sur eux-mêmes, en faisant référence, de manière

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

implicite, à leurs compétences et diplômes. Une stratégie qui *a posteriori* est beaucoup moins efficace que l'utilisation des proches comme intermédiaire avec les employeurs.

D'un autre côté, on a relevé aussi qu'il existait un lien entre le niveau d'instruction des parents et les méthodes employées dans la recherche de l'emploi. De manière que les jeunes dont les parents ont un niveau d'instruction élevé ont tendance à rechercher de l'emploi à travers la participation aux concours et l'internet. Alors que ceux dont les parents ont un niveau d'instruction faible recherchent généralement de l'emploi à travers le dépôt de demande auprès des entreprises et des agences d'aide à l'insertion professionnelle, notamment l'ANEM.

Le niveau d'instruction des parents est un facteur considérable dans la manière de rechercher de l'emploi. Plus ce dernier est élevé, plus les parents seraient habilités à tenir des positions sociales et professionnelles importantes, et à acquérir en conséquence un réseau de relations en mesure d'aider de manière plus efficace la recherche de l'emploi de leurs enfants. D'autant plus qu'ils seraient plus attentifs et exigeants envers la situation socio-professionnelle de ces derniers, et essaieraient de mobiliser les ressources disponibles, en termes de capital social et culturel, pour les orienter dans cet ordre. Inversement, moins le niveau d'instruction des parents est élevé, moins ils disposeraient d'un capital relationnel (Degenne A. et Forsé M., 2004, p. 123) et culturel apte à appuyer la quête de l'emploi de leurs enfants. Ce qui fait que ces derniers ont tendance à s'orienter vers les méthodes formelles de recherche d'emploi, en particulier le dépôt des demandes.

Pour la dimension économique et juridique, les données de l'enquête ont aussi démontré que la situation financière familiale et personnelle des jeunes joue un rôle considérable dans le choix de la méthode de recherche de l'emploi. Pour les jeunes qui déclarent être dans de bonnes conditions

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

économiques, plus alaises financièrement et moins pressés par le chômage, la recherche de l'emploi est généralement orientée vers les concours de recrutement en raison du caractère permanent des contrats qu'ils proposent, en dépit de leur rareté et de l'importance du temps habituellement nécessaire pour déboucher sur un travail.

En ce qui concerne les jeunes qui se déclarent moins aisés, et donc dans le besoin, la recherche de l'emploi est beaucoup plus orientée vers le dépôt de demandes et l'utilisation de l'internet. Une stratégie qui, certes, peut faire gagner du temps à ces jeunes dans l'accès à l'emploi, mais qui reste très exposée au risque de déboucher sur des activités précaires ou informelles.

Selon ces quelques résultats de recherche qu'on a exposés, les stratégies de recherche d'emploi que construisent les jeunes diplômés universitaires sont donc influencées, de manière directe ou indirecte, par un ensemble de facteurs, qui font que les critères fixés sont souvent mis à l'écart en raison des conjectures rencontrées sur le marché de l'emploi.

Comme dernier exemple tiré de nos observations empiriques, on peut citer celui de la jeune Yamina, âgée de 26 ans au moment de l'enquête et diplômée d'un master en finance d'entreprise, qui depuis 2016 est enseignante permanente au primaire pour un salaire net de 31 000 DA en plus d'une prime trimestrielle de rendement de 22 000 DA.

Bien que cette dernière ait trouvé un emploi stable, elle reste insatisfaite de ce dernier. Puisqu'après avoir obtenu son diplôme en 2015, elle avait espéré travailler principalement dans son domaine. Au sein d'une entreprise, ou dans un service de finances dans une institution publique. Elle souligne à propos de son emploi ce qui suit : « non (à propos de la satisfaction), du tout ! Ça ne m'intéresse pas comme boulot parce que ça n'a pas de relation avec ma formation. Donc pff... ! Si je trouve mieux, j'arrête ».

Depuis l'obtention de son diplôme supérieur, bien qu'elle ait déposé des demandes un peu partout, cette dernière indique qu'elle n'a travaillé que dans des jobs d'été et dans un cadre informel. Le premier travail qu'elle

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

avait occupé était comme vendeuse dans une boutique de vêtements pour femmes, pour une durée de 10 jours. Puis, elle avait travaillé comme assistante administrative dans le secteur privé pour une durée d'un mois. Il lui a fallu attendre une année pour que se présente une chance de déboucher sur un emploi formel et permanent. Elle n'avait donc pas le luxe de la refuser.

La configuration défavorable du marché de l'emploi à Bejaïa, caractérisée par le gel des recrutements, notamment dans le secteur public de l'économie, et un ensemble d'autres facteurs comme le besoin, a fait qu'elle devait accepter ce poste d'enseignante. Et ce, en dépit du fait qu'il ne soit adéquat ni avec sa stratégie de recherche d'emploi ni avec son domaine de formation. Et non plus avec son niveau de formation, car elle a été recrutée par le biais de son diplôme de licence, ce qui est techniquement considéré comme du sous-emploi.

8. Conclusion

Les résultats préliminaires de ce travail de recherche ont donc démontré que les jeunes diplômés universitaires arrivent à développer des formes, consciente ou inconsciente, de stratégies dans leur recherche de l'emploi en s'appuyant sur des critères spécifiques et en décidant des méthodes à adopter pour déboucher sur un emploi. Des stratégies qui, bien s'appuyant sur une rationalité, restent néanmoins limitées par des configurations biologiques, socio-culturelles et économiques.

Des contraintes dotées d'une force coercitive qui souvent s'imposent aux stratégies. En reléguant à un rang facultatif les critères de recherche d'emploi préalablement définis par ces jeunes. Notamment lorsque l'accès à l'emploi devient pratiquement impossible et que les besoins économiques et sociaux, pouvant *a priori* être satisfaits par le travail, deviennent trop lourds à porter.

Pour terminer, l'intérêt épistémologique et méthodologique de cette approche socio-anthropologique, sur les stratégies de la recherche de l'emploi et leurs déterminants, est de développer un point de vue sollicitant non seulement les perspectives économiques et sociologiques, ce qui a été fait par de nombreux travaux auparavant, mais aussi anthropologiques, ce qui en revanche a rarement été réalisé.

9. Bibliographie

- * Anaris M. (2015), Pertinence et limites du concept « stratégie » dans l'analyse du fait matrimonial, *Insaniyat*, n° 67, p. 65-77.
- * Annuaire statistique de la Wilaya de Bejaïa de 2015 : <http://www.univ-bejaia.dz/doc/Annuaire%20Statistique%202015.pdf> (consulté le 11/12/2020 à 18 h 46).
- * *Anthropology of Work Review* publiée aux Etats-Unis par l'*American Anthropological Association* : <https://anthrosource.onlinelibrary.wiley.com/loi/15481417> (consulté le 19/10/2020 à 14 h 56).
- * Arhab B. (2004), L'évolution du marché de l'emploi dans la wilaya de Bejaïa : entre le formel et l'informel, *Cahier du CREAD*, n° 68-69, p. 131-154.
- * Bourdieu P. (1972a), *Esquisse d'une théorie de la pratique. Précédée de trois études d'ethnologie kabyle*, Droz, Genève.
- * Bourdieu P. (1972b), Les stratégies matrimoniales dans le système de reproduction, *Annales*, 27^e année, n^{os} 4-5, p. 1105-1127.
- * Bourdieu P. (1979), *La distinction, Critique sociale du jugement*, Éd. de Minuit, Paris.
- * Bourdieu P. (1980), *Questions de sociologie*, Éd. de Minuit, Paris.
- * Bourdieu P. (1984), La représentation de la position sociale, *Actes de la recherche en sciences sociales*, vol. 52-53, p. 14-15.
- * Bouyacoub A. (2012), Croissance économique et développement 1962-2012 : quel bilan ?, *Insaniyat*, n^{os} 57-58, p. 91-113.

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

- * Condomines B. et Hennequin E. (2013), Étudier des sujets sensibles : les apports d'une approche mixte, RIMHE : Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise, vol. 2, n° 5, p. 12-27.
- * Copans J. (1996), Sociologie/Anthropologie du travail/de l'organisation/de l'entreprise ?, Journal des anthropologues, n° 66-67, p. 29-39.
- * Crozier M. et Friedberg E. (1977), L'Acteur et le Système : Les contraintes de l'action collective, Le Seuil, Paris.
- * Décret exécutif n° 03-290 du 9 Rajab 1424 correspondant au 6 septembre 2003 fixant les conditions et le niveau d'aide apportée aux jeunes promoteurs.
- * Degenne A. et Forsé M. (2004), Les réseaux sociaux, 2^e éd., Armand Colin, Paris.
- * Derray A. et Lusseau A. (2001), L'analyse stratégique, Ellipses, Paris.
- * Dewerpe A. (1996), La « stratégie » chez Pierre Bourdieu, Enquête, n° 3, p. 191-208.
- * Galland O. (2001), Sociologie de la jeunesse, 3^e éd., Armand Colin, Paris.
- * Galland O. (2002), Les jeunes, 6^e éd., La découverte, Paris.
- * Godelier M. (1981), Le travail et ses représentations, Bulletin de l'Association française des anthropologues, n° 5, La pratique de l'anthropologie aujourd'hui, Colloque international du C.N.R.S. organisé par l'A. F. A. centre international d'études pédagogiques de Sèvres, p. 10-14.
- * Gollain F. (2001), Penser le travail dans son historicité. Quelques réponses à Yolande Benarrosh, Revue du MAUSS, vol. 18, n° 2, p. 176-195.
- * Gosselin G. (1966), Contribution à une anthropologie du travail, Cahiers Internationaux de Sociologie, Nouvelle Série, vol. 41, p. 133-150.

Saoud Tarek et Moulai Hadj Mourad

- * Guillerrou Y. (1999), Villes et campagnes en Algérie, *Autrepart*, n° 11, p. 47-60.
- * Hamel J. (1986), Procès de travail, rapports de parenté et transformations techniques, *Anthropologie et Sociétés*, vol. 10, n° 1, p. 71-83.
- * Hamel J. (2001), Sur les notions de travail et de citoyenneté à l'heure de la précarité, *Labour/Le Travail*, vol. 48, p. 109-124.
- * Hammouda N.-E. (2006), Secteur et emploi informels en Algérie : définitions, mesures et méthodes d'estimation, *In* Musette M. S. et Charmes J. (dir.), *Informalisation des économies maghrébines*, CREAD Alger.
- * Lafaye C. (2005), *Sociologie des organisations*, Évreux : Armand Colin.
- * Lautier B. (1998), Pour une sociologie de l'hétérogénéité du travail, Les transformations du travail, *Revue Tiers Monde*, vol. 39, n° 154, p. 251-279.
- * Lévi-Strauss C. et Éribon D. (1988), *De près et de loin*, Odile Jacob, Paris.
- * Longchamp P. (2015), L'importance de la trajectoire sociale pour l'étude des classes populaires, *Lien social et Politiques*, n° 74, p. 77-92.
- * Mauger G. (2017), Pierre Bourdieu. Un structuralisme héroïque by Jean-Louis Fabiani, *Revue européenne des sciences sociales*, t. 55, n° 1, p. 235-247.
- * ONS (2011), *Armature urbaine*, Collections Statistiques n° 163.
- * ONS (2013), *Rétrospective Statistique 1962 – 2011*.
- * ONS (2014), *Revenus salariaux et caractéristiques individuelles - Enquête sur les dépenses de consommation et le niveau de vie des ménages – 2011-*, Collections Statistiques n° 189.
- * ONS (2015), *Activité, emploi et chômage*, n° 726.
- * ONS (2018), *Activité, emploi et chômage*, n° 840.
- * Ouadah-Bedidi Z. et Vallin J. (2003), Écarts d'âge entre conjoints en Algérie : Évolution depuis 1966 et disparités régionales, *European Journal of Population*, vol. 19, n° 3, p. 279-302.

Stratégies et déterminants de la recherche de l'emploi chez les jeunes diplômés universitaires à Bejaïa

- * Roudet B. (2012), Qu'est-ce que la jeunesse ?, *Après-demain*, n° 24.
- * Site officiel du Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Sécurité Sociale : <https://www.mtess.gov.dz/fr/politique-nationale-de-lemploi/> (consulté le 03/01/2021 à 16 h 39).
- * *Society for the anthropology of work*, section de l'*American Anthropological Association* : <https://saw.americananthro.org/about-the-society> (consulté le 19/10/2020 à 14 h 31).