

**« Etude de l'opinion des jeunes diplômés insérés sur le processus de  
L'insertion professionnelle à travers les genres d'emplois générés par les  
organismes employeurs dans le cadre du dispositif DAIP »**

**- Etude de cas : La wilaya de Bejaia –**

Dr. KICHER Idir, MCA, Université Bejaia – Algérie. E-mail : [ikicher@hotmail.fr](mailto:ikicher@hotmail.fr)

تاريخ القبول: 2019/06/06

تاريخ الإستقبال: 2019/03/19

**Résumé**

*Depuis le lancement des différents programmes portant sur l'insertion professionnelle des jeunes, celle-ci constitue la colonne vertébrale de la politique d'emploi des gouvernements successifs Algériens. Pour cette raison nous nous sommes décidé à consacrer une étude sur l'accès au marché de l'emploi par l'intégration sociale (socialisation) de populations spécifiques en l'occurrence celle des jeunes sortant de l'enseignement supérieur qui sont au demeurant quasi qualifiés pour intégrer la vie professionnelle. Dans cet article nous nous sommes proposé d'examiner l'opinion de ces jeunes diplômés insérés dans le cadre du dispositif DAIP au sein des organismes employeurs relevant des différents secteurs juridiques (administratif, économique privé et économique public), quant à l'efficacité de ce dispositif. En effet après tous les moyens mis à disposition par les pouvoirs public et l'espérance attendue de la coopération des employeurs, il nous est légitime de nous interroger ; Est-ce-que ces jeunes vont-ils réserver un accueil favorable à ce dispositif au vue des perspectives qui leurs été offertes à long terme par l'Etat d'une part et par les organismes employeurs d'autres part ?*

**Mots clés :** *insertion professionnelle, socialisation, dispositif DAIP, pouvoirs publics, organismes employeurs, postes d'emplois, opinion des jeunes diplômés.*

**Abstract**

*Since the launching of the different programs on professional insertion of youngsters, the latter is still constituting the spin column of employment policy of the succeeding Algerian governments. For this reason, we have devoted this study to the employment market access by social integration of specific populations, particularly that of graduated youngsters who are quasi-qualified to integrate the professional life. In this study, we investigated the opinion of this specific population, within the (DAIP) system and in different legal sectors (administrative, private and public economic), on the efficiency of this system. In fact, after all the financial means and supports provided by the public authorities and the expectative cooperation of the employers, it is legitimate to interrogate ourselves: will these youngsters welcome favorably this (DAIP) system?*

**Keywords:** *professional insertion, socialization, DAIP system, public authorities, employer organisms, employment posts, opinion of young graduated.*

### ملخص:

منذ إنشاء برنامج الإدماج المهني للشباب لا يزال يمثل العمود الفقري لسياسة الحكومات الجزائرية المتعاقبة. لهذا السبب اتجهت دراستنا نحو سوق الشغل عن طريق الإدماج الاجتماعي (التنشئة الاجتماعية) لشريحة خاصة من المجتمع وهي شريحة الشباب المتخرجين من التعليم العالي والذين يمثلون الأغلبية ذو كفاءة للدخول إلى الحياة المهنية. في هذا التحليل اقترحنا دراسة آراء الشباب الذين تم إدماجهم في إطار برنامج جهاز المساعدة على الإدماج المهني "DAIP" عند مختلف المؤسسات المستخدمة (الإدارية، الاقتصادية الخاصة والعامة) عن مدى نجاعة برنامج هذا الجهاز بالنظر إلى الإمكانيات التي وضعتها السلطات العمومية وبالنظر إلى مدى تفاعل أرباب العمل. هذا يدفع بنا إلى التساؤل عن مدى تفاعل الشباب (سلبا أو إيجابا) مع هذا الجهاز بالنظر إلى طموحاتهم المستقبلية وكذا مخطط السلطات العمومية من جهة وأرباب العمل من جهة أخرى؟

كلمات المفتاح: الإدماج المهني، التنشئة الاجتماعية، جهاز DAIP، السلطات العمومية، أرباب العمل، مناصب الشغل، آراء الشباب حاملي الشهادات.

### Introduction

Considéré comme étant une forme de socialisation, le processus de l'insertion professionnelle peut mener une personne à trouver une place reconnue au sein du marché du travail en particulier et dans la société en général et ce, soit par une remise en contact direct à l'emploi ou par réadaptation. Ce processus couvre l'ensemble des rapports de la personne avec son environnement et lui offre l'assurance de positions sociales distinguées et avouées (statut, rôles, etc...). Elle représente le processus par lequel la société attire à elle l'individu, à travers l'apprentissage méthodique de règles et de normes au profit des jeunes générations ; elle favorise et renforce l'homogénéité de la société. (01) Dans le cas de notre étude il s'agit d'assurer l'intégration des jeunes dans le monde professionnel par la qualification et ce via les dépenses et subventions de l'Etat.

Mais cela suffira-t-il pour convaincre les jeunes diplômés insérés à réserver un accueil favorable à ce type d'initiative ?

### L'étude

Depuis la nuit du temps, parmi les préoccupations majeures des pouvoirs publics est d'attirer les jeunes diplômés notamment par le travail. Pour cela, plusieurs programmes ont été mis en œuvres et testés. Parmi ces derniers le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP. Régi par les dispositions du Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008(02), ce dernier a pour objectif d'inciter les entreprises à recruter des jeunes diplômés ou des jeunes issus de la formation professionnelle, sans aucune expérience, en contre partie elle paie la première expérience professionnelle. L'Etat part du principe que l'entreprise n'a rien à perdre en recrutant un candidat sans expérience, car c'est lui qui se charge de sa première année de salaire et qui apporte un pourcentage du salaire durant les deux années qui vont suivre (Contrat de travail aidé). Du côté des employeurs, ils sont sensés créer des postes emplois stables et durables. Mais cela

suffira-t-il pour convaincre les jeunes diplômés insérés à réserver un accueil favorable à ce type d'initiative ? A cet effet, nous nous sommes interrogés à savoir :

- Comment les jeunes insérés vont-ils accueillir l'offre de ce dispositif à travers les genres d'emplois générés par les organismes employeurs ?

### Hypothèse de recherche

Afin de pouvoir donner des repenses à nos interrogations ci-dessus, nous avons entamé l'hypothèse suivante : « *Les perspectives offertes à long terme par l'Etat et par les organismes employeurs vont pousser les jeunes insérés à réserver un accueil favorable au dispositif DAIP* ».

En partant du principe qu'avec l'instauration de ce dispositif et avec la coopération des employeurs par la création de postes d'emplois stables et durables, l'Etat peut espérer un accueil propice par les jeunes diplômés insérés et notamment une satisfaction de sa politique mis en œuvre.

### Méthode adoptée et technique utilisée

Afin de concevoir l'opinion des jeunes insérés par rapport au processus d'insertion notamment par le biais du dispositif DAIP, nous avons décidé de mener une étude quantitative portant sur le comportement mutualiste des jeunes insérés au sein de différents organismes employeurs relevant des trois secteurs juridiques : secteur économique privé, secteur économique public et le secteur administratif.

A cet effet nous avons constitué avec la collaboration de l'ANEM un échantillon de jeunes insérés de taille **150** sur la base d'un listing nominatif des jeunes dans la période couverte par l'étude et nous leur avons ensuite remis le questionnaire relatif à notre étude et ce pour renseignement et avis à donner sur l'objet de notre étude. Le questionnaire a été conçu de manière à extraire l'information qui nous est indispensable pour parvenir au but que nous nous sommes fixés. Ce dernier est reparti en **02** thématiques à savoir :

**a-** Situation socioprofessionnelle des jeunes insérés depuis l'obtention de leurs diplômes ;

**b-** Mise en forme de l'opinion des jeunes insérés par rapport au processus d'insertion.

### Analyse des tableaux

Pour des questions indépendantes de notre volonté, nous n'avons pu récupérer que **132** questionnaires sur les **150** prévus soit un taux de réponse de **88%**. Après dépouillement et traitement des questionnaires à l'aide du logiciel **SPSS**, nous avons établi les faits particuliers suivants qui sont susceptibles d'être généralisés à l'ensemble de départ que sont les insérés de la wilaya de Bejaia :

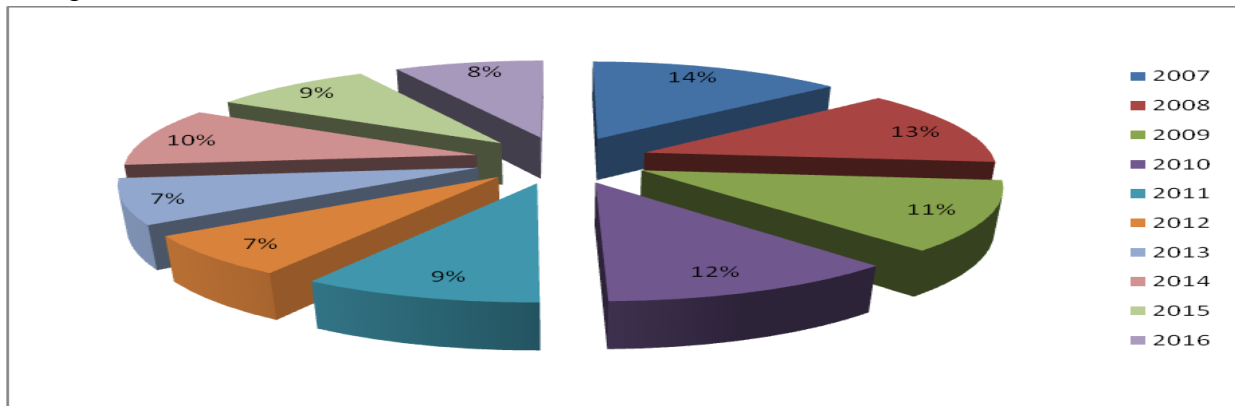
**-a- Situation socioprofessionnelle des jeunes insérés depuis l'obtention de leurs diplômes**

**Tableau n°01 : Représentant la répartition des jeunes insérés selon la situation en chômage**

Jeunes Insérés / Situation en chômage	Oui	Taux	Non	Taux	Total	Taux
	Dans l'économie privé	43	100%	0	0%	43
Dans l'économie public	49	100%	0	0%	49	100%
Dans l'administratif	40	100%	0	0%	40	100%
Total	132	100%	0	0%	132	100%

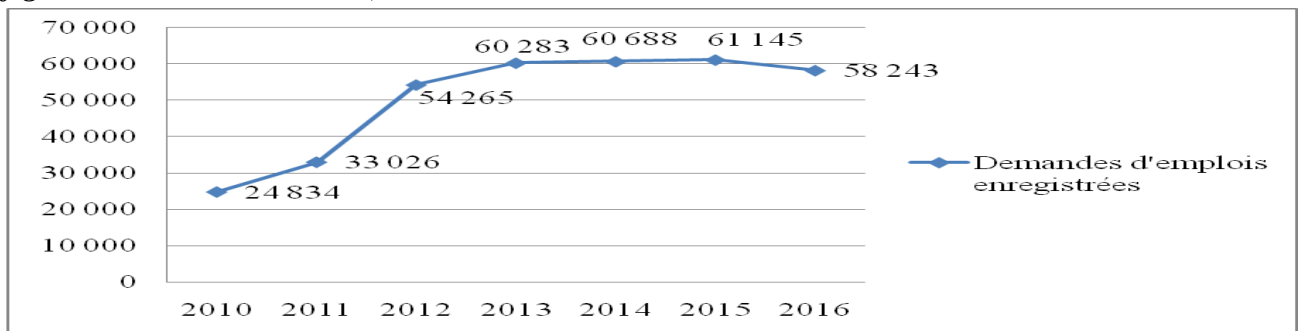
*Source : Notre enquête.*

Nous constatons dans le tableau ci-dessous que **100%** des jeunes insérés ont connu une période de chômage en raison de la saturation du marché de l'emploi au niveau de la wilaya de Bejaia et ce par l'augmentation annuelle, massive et ininterrompue du nombre de diplômés sortant de l'université. Il est utile de signaler à cet effet que le taux de chômage dans la wilaya de Bejaia à atteint **12%** à fin 2016(03) (*voir figure : 01 ci-dessous*). Cette pression permanente exercée sur l'emploi est de nature à confier un caractère rude à une concurrence légitime entre les primo-demandeurs d'emplois, qui se trouvent aussi sous-pression, jusqu'à l'accès à un éventuel emploi. Selon la théorie de la prospection de l'emploi, l'individu est un *agent isolé* confronté à une *situation d'information imparfaite* face à des arrivées d'offres d'emplois. (04)

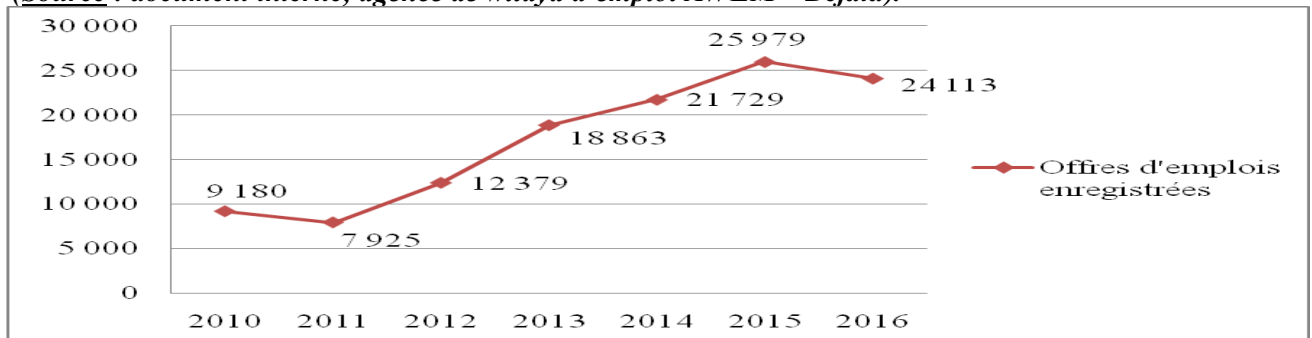


**Figure 01** : Graphique représentant le taux de chômage dans la wilaya de Bejaia durant la période 2010 à 2016. (Source statistiques : La Direction de l'Emploi de Wilaya DEW - Bejaia).

Selon les statistiques recueillies auprès de l'AWEM de Bejaia concernant l'année **2016** il y'a **58 243** demandes d'emplois qui sont enregistrées dans leurs services contre seulement, **24 113** d'offres d'emplois disponibles (05), soit un écart négatif de **59%** (*voir figures : 02 et 03 ci-dessous*).

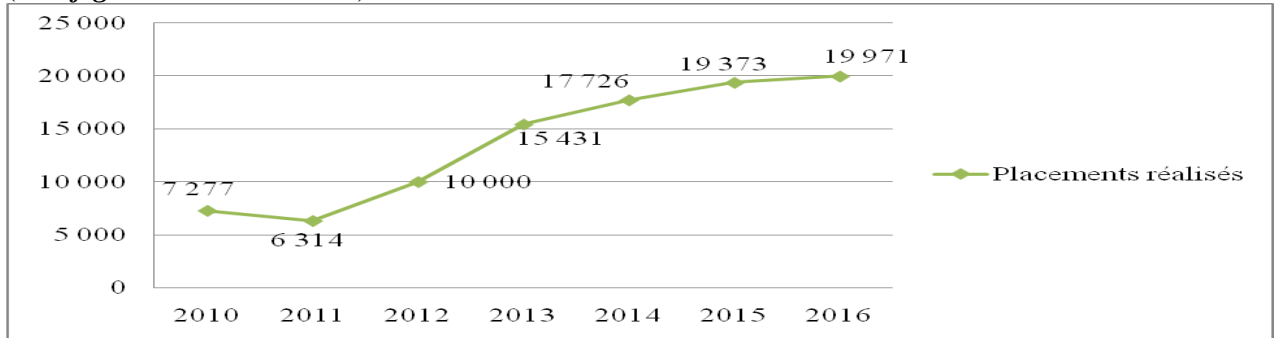


**Figure 02** : Graphe représentant l'évolution de la demande d'emploi enregistrée de 2010 à 2016. (Source : document interne, agence de wilaya d'emploi AWEM – Bejaia).



**Figure 03 :** Graphe représentant l'évolution de l'offre d'emploi enregistrée de 2010 à 2016. (Source : document interne, agence de wilaya d'emploi AWEM – Bejaia).

En faisant la comparaison entre les demandes et les offres d'emplois enregistrées au fil des années, nous constatons qu'elles sont loin d'être équilibrées. L'offre d'emplois venant des différents organismes employeurs est toujours inférieure à celle de la demande. Ce qui reflète le déséquilibre du marché de l'emploi et sa saturation en termes de demande. Ceci est créer plus d'emplois. Ceci est confirmé par le nombre encore inférieur de placements effectués (voir figure : 04 ci-dessous) :



**Figure 04 :** Graphe représentant l'évolution des placements réalisés de 2010 à 2016. (Source : document interne, agence de wilaya d'emploi AWEM – Bejaia).

**N.B :** Les statistiques dans les figures n°02, n°03 et n°04 ci-dessus, reflètent le rapport de toute l'activité (de 2010 à 2016), englobent toutes les catégories d'insertion et tous types de contrats existants.

En plus du problème de l'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi, les jeunes insérés ont tendance à rechercher d'abord un emploi valorisant durant une période de temps limitée, ce qui est expliqué par « l'accomplissement de soi et le besoin de reconnaissance », une idée qui relève de la théorie de l'action, notamment celle de l'action rationnelle en valeur. (06)

Quand leur espoir n'est pas réalisé ils s'adressent alors au dispositif d'insertion mis en place par l'agence d'emploi. Ce deuxième type de comportement nous laisse à penser au *postulat de la rationalité*, une pensée développée par le courant de l'individualisme méthodologique qui nous explique les raisons qui poussent l'acteur à adhérer à une démarche initiée en dehors de sa volonté et que ce soit par nécessité ou par le fait qu'il y'a quelque chose à gagner, c'est-à-dire l'acteur cherche à agir de manière adéquate dans la situation dans laquelle il se trouve. (07)

**Tableau croisé n° 02 :** Représentant la répartition des jeunes insérés selon la durée de chômage :

Jeunes insérés / Durée de Chômage	Moins de 02 ans		02 ans et plus		Total	Taux
	ans	Taux	plus	Taux		
Dans l'Economie privé	41	95.3%	2	4.7%	43	100%
Taux	<b>39.9%</b>	-	6.9%	-	32.6%	-
Dans l'Economie public	38	77.5%	11	22.5%	49	100%
Taux	<b>36.9%</b>	-	38%	-	37.1%	-
Dans l'Administratif	24	60%	16	40%	40	100%
Taux	<b>23.2</b>	-	55.1%	-	30.3%	-
Total	103	<b>78%</b>	29	<b>22%</b>	132	100%

Source : Notre enquête.

Dans le tableau ci-dessus, nous avons observé que les jeunes qui ont connu une période de chômage de moins **02 ans** représente **78%** du total global d'insertion et **22%** des jeunes ont été confrontés à une période plus longue dont la durée est de **02 ans et plus**. Ce qui signifie que les jeunes en majorité n'ont pas subi une longue période de chômage, ce qui reflète les moyens énormes déployés par l'ANEM et ce par : l'organisation de journées d'informations ; les prospectus publicitaires ; le site web, et les déplacements auprès des organismes employeurs et ce dans le but d'attirer le plus de jeunes à s'inscrire auprès d'elle et notamment le plus d'employeurs à adhérer au dispositif DAIP.

M. Jean-Louis Walter nous ajoute que : *« l'accès des jeunes à l'emploi est une priorité dont la prise de conscience collective, dans le respect des compétences respectives de chaque acteur et partenaire, doit constituer un engagement participant à la création de perspectives d'avenir pour la jeunesse »*.(08)

Ce type de situation nous rappelle la pensée de la théorie de la régulation sociale où l'Etat doit mettre en œuvre une politique d'emploi, *coordonner les actions par des mécanismes de jeux relativement stables et régulateurs*, tout en ramenant de différents partenaires à y adhérer, et notamment les soumettre aux règles déjà établies à cet effet. (09)

L'analyse du tableau ci-dessus, révèle aussi que la population de l'échantillon est constituée comme suit :

- **32.6%** pour le secteur économique privé ;
- **37.1%** pour le secteur économique public ;
- **30.3%** pour le secteur administratif.

Cette structure suggère que le secteur économique en général capte plus de **70%** de l'ensemble des postes de travail par le biais de ce dispositif. Ce qui est tout à fait normal dans la mesure où le secteur administratif ne joue qu'un rôle d'appoint et que ce n'est pas dans sa vocation de créer des emplois outre mesure. Les patrons d'entreprises du secteur économique privé investissent plus en jeunes et offrent plus de postes d'emplois que le secteur administratif.

Comme nous le confirme M. Jean-Louis Walter *« l'insertion des jeunes est nécessairement le lieu d'initiatives multiples et de compétences partagées. Il convient de faire de la complexité existante une source de richesse plutôt que de concurrence improductive et de développer une coordination satisfaisante entre les acteurs publics et privés de la politique de l'emploi sur le terrain. Ainsi, la performance globale de l'ensemble pourrait être améliorée »*. (10)

Dans ce cas, on est confronté à la situation dans laquelle *l'acteur est amené à concilier la rationalité et les conventions sociales* établies par le système (théorie de l'action). (11)

- b- Mise en forme de l'opinion des jeunes insérés par rapport au processus d'insertion

**Tableau croisé n°03 : Représentant la pensée des jeunes insérés de la nouvelle méthode d'insertion selon les types de contrat :**

Jeunes insérés		Types de contrats réalisés											
		CID	Taux	CID/CTA	Taux	CTA/CDD	Taux	CTA/CTDI	Taux	Total	Taux		
Dans l'Administratif	Pensée de nouvelle méthode d'insertion	12	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	12	100%
	Taux	30%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	30%	-
	Moins intéressante que la méthode classique	28	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	28	100%
Dans l'Economique privé	Taux	70%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	70%	-
	Total	40	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100%
	La même chose que la méthode classique	2	15,4%	11	84,6%	0	0%	0	0%	0	0	13	100%
Pensée de nouvelle méthode d'insertion	Taux	28,6%	-	33,3%	-	0%	-	0%	-	0%	-	30,2%	-
	Mieux que la méthode classique	5	16,7%	22	73,3%	3	10%	0	0%	0	0	30	100%
	Taux	71,4%	-	66,7%	-	100%	-	0%	-	0%	-	69,8%	-
Dans l'Economique public	Total	7	16,3%	33	76,7%	3	7%	0	0	0	0	43	100%
	La même chose que la méthode classique	0	0%	7	53,8%	1	7,7%	5	38,5%	5	38,5%	13	100%
	Taux	0%	-	19,4%	-	50%	-	62,5%	-	62,5%	-	26,5%	-
Pensée de nouvelle méthode d'insertion	Mieux que la méthode classique	3	8,3%	29	80,6%	1	2,8%	3	8,3%	3	8,3%	36	100%
	Taux	100%	-	80,6%	-	50%	-	37,5%	-	37,5%	-	73,5%	-
	Total	3	6,1%	36	73,5%	2	4,1%	8	16,3%	8	16,3%	49	100%
Total	La même chose que la méthode classique	14	36,8%	18	47,4%	1	2,6%	5	13,2%	5	13,2%	38	100%
	Taux	28%	-	26,1%	-	20%	-	62,5%	-	62,5%	-	28,8%	-
	Mieux que la méthode classique	8	12,1%	51	77,3%	4	6,1%	3	4,5%	3	4,5%	66	100%
Pensée de nouvelle méthode d'insertion	Taux	16%	-	73,9%	-	80%	-	37,5%	-	37,5%	-	50%	-
	Moins intéressante que la méthode classique	28	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	28	100%
	Taux	56%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	21,2%	-
Total	Total	50	37,9%	69	52,3%	5	3,8%	8	6,1%	8	6,1%	132	100%

Source : Notre enquête.

Dans l'ensemble de l'échantillon **50%** déclarent que la nouvelle méthode d'insertion est mieux de la méthode classique alors que **28.8%** et **21%** déclarent que la nouvelle méthode d'insertion est la même chose que la méthode classique et successivement moins intéressante que la méthode classique.

Globalement et en fonction du type de contrat, le positionnement des jeunes insérés par rapport à l'intérêt qu'ils accordent à cette nouvelle méthode d'insertion est fortement contestée. En effet, trois blocs distincts se dégagent ostensiblement : **56%** des jeunes insérés tous secteur confondus et titulaires de contrat **CID** déclarent que cette nouvelle méthode moins intéressante que la méthode classique. **73%** de ceux qui détiennent des contrats **CID/CTA** et **80%** de ceux qui détiennent des contrats **CTA/ CDD** trouvent que cette nouvelle méthode mieux que la méthode classique. **62.5%** de ceux qui détiennent des contrats de type **CTA/ CDI** déclarent que les deux méthodes sont pareilles.

Par ailleurs et selon le tableau ci-dessus, nous avons constaté que **100%** des contrats enregistrés dans le secteur administratif sont de type **CID**. Parmi les jeunes qui détiennent ce type de contrats il y'a **70%** qui déclarent trouver cette nouvelle méthode d'insertion moins intéressante que la méthode classique de recrutement. **77.3%** des jeunes titulaires de contrats **CID/ CTA** et qui pensent que la nouvelle méthode d'insertion est mieux que la méthode classique sont issus principalement des deux secteurs : économique privé et économique public. Cependant, Tout ça est dû aux types de contrats concrétisés. En deuxième lieux, nous avons remarqués que le **CID/ CTA** représente **76.7%** des contrats dans le secteur économique privé et **73.5%** dans le secteur économique public. Une chose qui est due aux avantages et notamment aux abattements accordés par la CNAS sur des cotisations sociales concernant les jeunes insérés, à condition toutes fois que les patrons des organismes employeurs soient à jour en matière de déclaration et de paiement cotisation de sécurité sociale soit :

**.1.** Pour tout recrutement d'une durée d'au moins de **12 mois**, au lieu de **25%** de la **part patronale** de cotisation de Sécurité Sociale ils ne cotisent qu'à concurrence de :

**a- 15 %** lorsqu'il s'agit d'un demandeur d'emploi ;

**b- 5 %** lorsqu'il s'agit d'un primo demandeur d'emploi ;

**c- 2,5 %** lorsqu'il s'agit d'un recrutement dans les régions du Sud et des Hauts Plateaux.

**.2.** Aussi et si les employeurs sont du secteur du Tourisme, de l'Artisanat, de la Culture, de l'Agriculture, du BTPH les Sociétés de Services, et qu'ils recrutent des travailleurs pour une



durée d'au moins **06** mois et de moins de **12** mois, au lieu de **25%** de **la part patronale** de cotisation de Sécurité Sociale vous ne cotisez qu'à concurrence de :

**a- 20 %** lorsqu'il s'agit d'un **demandeur d'emploi** ;

**b- 18 %** lorsqu'il s'agit d'un **Primo demandeur d'emploi** ;

**c- 16 %** lorsqu'il s'agit d'un Recrutement dans les régions **du Sud et des Hauts Plateaux**.

(12)

Cependant, le secteur administratif ne comporte que des contrats **CID (100%)** et ne donne pas de suite à ce type de contrats, car le recrutement dans ce secteur est conditionné par la fonction publique, régi par les concours et les tests professionnels. (13) L'enregistrement de contrats **CTA/ CDD** dans le secteur économique privé et de **CTA/ CDI** dans le secteur économique public, signifie l'existence d'un réel besoin en main d'œuvre et une réelle volonté de créer des emplois malgré la précarité des emplois créés dans le secteur économique privé.

Par ailleurs, nous avons remarqué que **69.8%** des jeunes insérés dans le secteur économique privé et **73.5%** des jeunes insérés dans le secteur économique public déclarent que la nouvelle méthode d'insertion est mieux que la méthode classique de recrutement. Contrairement à ceux insérés dans le secteur administratif qu'en majorité (**70%**) déclarent que cette nouvelle méthode est moins intéressante que la méthode classique. Ceci est expliqué par les types de contrats réalisés dans les différents secteurs : **CID/ CTA, CTA/ CDD** pour le secteur économique privé et **CID/ CTA, CTA/ CDD, CTA/ CDI** pour le secteur économique public ainsi que le **CID** dans le secteur administratif. Et notamment le mécontentement des jeunes insérés dans ce dernier envers les procédures de recrutement conditionnées par les concours et les tests organisés par la fonction publique et leurs soumission au même titre que les autres candidats et notamment sans avoir une garantie de décrocher le poste tant attendu.

Mais ces efforts, sont-ils suffisants, comparant aux objectifs tracés par l'Etat et les attentes espérées auprès des organismes employeurs ? *L'Etat régulateur* est-il en mesure de maîtriser la situation et arriver à *des relations d'échange* dans la mesure où *tous les acteurs y participent* ?

**Tableau croisé n°04 : Représentant les choses à ajouter par les jeunes insérés sur l'insertion des jeunes selon le type de difficulté(s) rencontrée(s) :**

Jeunes insérés		Type de difficultés rencontrées						Total	Taux
		Confronté à effectuer des tâches de travail en plus		Manque d'expérience		Manque de moyens de travail			
		Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux		
Dans l'Adm.		-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Economique privé	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	0	0	1	100%	0	0	1	100%
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.								
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation	1	20%	4	80%	0	0	5	100%
Dans l'Economique public	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	1	50%	1	50%	2	100%
	Sans réponse	10	50%	7	35%	3	15%	20	100%
	Total	11	39,3%	13	46,4%	4	14,3%	28	100%
Total	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	0	0	2	100%	0	0	2	100%
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.								
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	0	0	0	0	3	100%
Total	Sans réponse	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100%
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.	1	20%	3	60%	1	20%	5	100%
	Total	0	0	3	100%	0	0	3	100%
Total	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	1	20%	4	80%	1	50%	2	100%
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.								
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	1	50%	1	50%	2	100%
Total	Sans réponse	11	47,8%	8	34,8%	4	17%	23	100%
	Total	12	36,4%	16	48,5%	5	15,2%	33	100%

Source : Notre enquête.

Selon les données recueillies dans le tableau ci-dessus, les jeunes insérés dans le secteur économique privé qui manquent d'expérience en tant que primo-demandeurs d'emploi, réclament le renforcement des contrôles et l'interdiction de la surexploitation suite à la non précision des tâches et à l'abus des employeurs dans leur achèvement à lès faire travailler en plus à d'autres tâches que celles déjà prévues (formelles). Une chose qui est contraire à la procédure générale de la gestion des ressources humaines (GRH), et considérée comme *jouissement de la position sociale des jeunes insérés*(14) qui espèrent malgré les efforts fournis à être enrôlés dans l'effectif permanent.

D'ailleurs, Jean Marie PERETTI nous confirme que : « *l'emploi doit être décrit avec suffisamment de détails pour que celui qui lit la description puisse comprendre clairement les tâches, les résultats attendus, les conditions de travail et les caractéristiques spécifiques de l'emploi* ». (15)

Cependant, ceux du secteur économique public qui eux aussi manquent d'expérience mais qui sont plutôt rassurés sur le deuxième point et qui demandent la relance de l'insertion dans la fonction publique et à ce que la priorité soit donnée aux jeunes insérés lors des recrutements, car les services de l'ANEM n'insèrent plus des jeunes dans ce secteur et ce suite à l'instruction ministérielle N°1/ **D.G.F.P. du 20 février 2013** (16) qui ordonne l'application stricte des conditions de recrutements dans ce dernier et qui sont évidemment régies par les concours organisés par la fonction publique.

**Tableau croisé n°05 : Représentant les choses à ajouter par les jeunes insérés sur l'insertion professionnelle selon le type de contrat :**

Jeunes insérés		Type de contrat											
		CID		CID/CTA		CTA/CDD		CTA/CDI		Total		Taux	
		Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux		
Dans l'Adm.	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes diplômés	15	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	15	100%
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.												
	Taux	37,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	37,5%	-
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation	1	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	1	100%
	Taux	2,5%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5%	-
Dans l'Eco. Privé	Sans réponse	24	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	24	100%
	Taux	60%	-	-	-	-	-	-	-	-	-	60%	-
	Total	40	100%	-	-	-	-	-	-	-	-	40	100%
	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes diplômés	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
	Taux	14,3%	-	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	2,3%	-
Dans l'Eco. Public	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation	0	0	5	83,3%	1	16,7%	0	0	0	0	6	100%
	Taux	0%	-	15,2%	-	33,3%	-	0%	-	0%	-	14%	-
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	2	100%	0	0	0	0	0	0	2	100%
	Taux	0%	-	6,1%	-	0%	-	0%	-	0%	-	4,7%	-
	Sans réponse	6	17,6%	26	76,5%	2	5,9%	0	0	0	0	34	100%
Total	Taux	85,7%	-	78,8%	-	66,7%	-	0%	-	0%	-	79,1%	-
	Total	7	16,3%	33	76,7%	3	7%	0	0	0	0	43	100%
	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes diplômés	0	0	3	100%	0	0	0	0	0	0	3	100%
	Taux	0%	-	8,3%	-	0%	-	0%	-	0%	-	6,1%	-
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	3	100%	0	0	0	0	0	0	3	100%
Total	Taux	0%	-	8,3%	-	0%	-	0%	-	0%	-	6,1%	-
	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes diplômés	3	7%	30	69,8%	2	4,7%	8	18,6%	43	100%	43	100%
	Taux	100%	-	83,3%	-	100%	-	100%	-	87,8%	-	87,8%	-
	Total	3	6,1%	36	73,5%	2	4,1%	8	16,3%	49	100%	49	100%
	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes diplômés	16	84,2%	3	15,8%	0	0	0	0	19	100%	19	100%
Total	Taux	32%	-	4,3%	-	0%	-	0%	-	14,4%	-	14,4%	-
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%	0	0	0	0	7	100%
	Taux	2%	-	7,2%	-	20%	-	0%	-	5,3%	-	5,3%	-
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	0	0	5	100%	0	0	0	0	5	100%	5	100%
	Taux	0%	-	7,2%	-	0%	-	0%	-	3,8%	-	3,8%	-
Total	Sans réponse	33	32,7%	56	55,4%	4	4%	8	7,9%	101	100%	101	100%
	Taux	66%	-	81,2%	-	80%	-	100%	-	76,5%	-	76,5%	-
	Total	50	37,9%	69	52,3%	5	3,8%	8	6,1%	132	100%	132	100%

Source : Notre enquête.

Selon les données recueillies dans le tableau ci-dessus, nous avons remarqués que parmi les jeunes qui ont déclaré avoir réclamé la relance de l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des recrutements il y'a **84.2%** qui sont titulaires de contrats **CID** et qui relèvent en majorité du secteur administratif. Cette réclamation est fondée par les limites de l'insertion dans ce secteur et ce, suite à l'instruction **N°1/ D.G.F.P. du 20 février 2013** (17) qui dicte l'application stricte des modalités de recrutement dans la fonction publique et aux type de contrats **CID** renouvelables et illimitées et aucune garantie de réussir dans les concours organisés par la fonction publique.

D'autres part, parmi les jeunes insérés qui ont réclamé voir de renforcer les contrôles et l'interdiction de la surexploitation et parmi ceux qui veulent revaloriser la part salariale attribuée et ajouter d'autres avantages sont en majorité des détenteurs de contrats **CID/ CTA**. Il exprime aussi une juste rétribution en fonction de l'effort qui leur exigé. Cette tendance est observée dans les deux secteurs économiques.

En parallèle, les jeunes titulaires de contrats **CID/ CTA** sont partagés entre la demande de renforcement des contrôles et interdire la sur-exploitation ainsi que la revalorisation des parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages. La première demande est typique de ceux insérés dans le secteur économique privé. La deuxième concerne les deux secteurs aux même temps : économique privé et public : soit **12 000 DA**, la part récupérée par l'employeur auprès de la direction de l'emploi de wilaya DEW ; la différence avec le salaire de poste est versée par l'employeur. (18)

Enfin, on synthétise que l'origine de la nature de ces réclamations est lié directement aux types de contrats réalisées. Des contrats soigneusement gérés par les responsables des organismes employeurs tout en étant prudents et calculateurs, comportement jugé comme stratégique par M. CROZIER et E. FRIEDBERG dans leur ouvrage intitulé « *L'acteur et le système* ». (19)

**Tableau croisé n°06 : Représentant les choses à ajouter par les jeunes insérés sur l'insertion professionnelle selon leur pensée de cette nouvelle méthode d'insertion :**

Jeunes insérés		Pensée de nouvelle méthode d'insertion						Total	Taux	Taux
		La même chose que la méthode classique			Moins intéressante que la méthode classique					
		Taux	Mieux que la méthode classique	Moins intéressante que la méthode classique	Taux	Mieux que la méthode classique	Moins intéressante que la méthode classique			
Dans l'Adm. l'insertion des jeunes	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	8	53,3%	0	0%	7	46,7%	15	100%	
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%	
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation.	4	16,7%	0	0%	20	83,3%	24	100%	
Dans l'Eco. Privé l'insertion des jeunes	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	12	30%	0	0%	28	70%	40	100%	
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation.	1	16,7%	5	83,3%	0	0%	6	100%	
Dans l'Eco. Public l'insertion des jeunes	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages	12	35,3%	22	64,7%	0	0%	34	100%	
	Sans réponse	13	30,2%	30	69,8%	0	0%	43	100%	
Total	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%	
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.	0	0%	3	100%	0	0%	3	100%	
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages.	13	30,2%	30	69,8%	0	0%	43	100%	
Total	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	13	26,5%	36	73,5%	0	0%	49	100%	
	Relancer l'insertion dans la fonction publique et donner la priorité aux jeunes insérés lors des rec.	8	42,1%	4	21,1%	7	36,8%	19	100%	
	Renforcer les contrôles et interdire la sur-exploitation.	1	14,3%	5	71,4%	1	14,3%	7	100%	
Total	Choses à ajouter sur l'insertion des jeunes	0	0%	5	100%	0	0%	5	100%	
	Revaloriser les parts salariales attribuées et ajouter d'autres avantages.	29	28,7%	52	51,5%	20	19,8%	101	100%	
	Sans réponse	38	28,8%	66	50%	28	21,2%	132	100%	

Source : Notre enquête.

Nous avons constaté dans le tableau ci-dessus que les jeunes réclamant la relance de l'insertion professionnelle dans leur secteur d'insertion et notamment les favoriser lors des recrutements, pensent que la nouvelle méthode d'insertion est la même chose (42.1%) ou même moins intéressante que la méthode classique (36.8%), une vision et une demande caractéristique des jeunes insérés dans le secteur administratif.

Par ailleurs, les jeunes qui pensent que la nouvelle méthode d'insertion est mieux que la méthode classique insistent sur le renforcement des contrôles et interdire la surexploitation (71.4%) et comme nous l'avons déjà expliqué c'est à cause des tâches de travail qui sont confrontés à accomplir en plus, une pratique caractéristique dans le secteur économique privé. Pour ce qui est de la demande de la revalorisation des parts salariales et l'attribution et l'ajout d'autres avantages, c'est un phénomène qui captive les deux secteurs : économique privé et public.

Globalement nous remarquons que sur la population de notre échantillon, il n'y a pas de positionnement tranché et catégorique quant à la justesse de cette nouvelle méthode d'insertion dans la mesure où il n'y a que 50% qui la considère comme étant mieux que l'ancienne méthode alors que 28.8% ne constatent aucune relation avec l'ancienne méthode et 21.2% considèrent par contre que cette nouvelle méthode est moins intéressante que l'ancienne méthode. L'insatisfaction engendrée chez les jeunes ayant répondu vouloir relancer l'insertion dans la fonction publique risque d'être durable car une telle revendication est contradictoire au dispositif régissant l'exercice dans la fonction publique. En revanche l'insatisfaction des jeunes insérés dans le secteur économique public et privé peut être endiguée pour peu que l'Etat accompagne cette méthode par des mesures supplémentaires plus contraignantes envers les organismes employeurs. Pour cela, les jeunes insérés n'ont qu'à faire *le choix de poursuivre ou d'arrêter la relation d'échange*. (20)

## Conclusion

En conclusion et selon les propos rapportés par ces jeunes insérés, il ressort que ces derniers éprouvent un sentiment de méfiance à l'égard de ce système dans la mesure où ils n'arrivent pas à cerner correctement les intentions réelles des différents intervenants Etat-ANEM- Organismes employeurs quant à leur avenir socioprofessionnel.

Concernant le travail lui-même, les jeunes insérés s'acquittent au même titre que les autres catégories de personnel des activités physiques (postures, mouvements, efforts, etc.) et activités mentales (attention, décision, créativité, etc.).

Quant à l'environnement physique, les jeunes insérés sont aussi confrontés dans l'exercice de leurs fonctions au même titre que les autres catégories du personnel, aux problèmes liés au bruit, la température, l'éclairage, l'espace, la propreté, les risques d'accidents sur les lieux de travail.

Sur le plan social, l'environnement dans lequel ils évoluent se caractérise en effet par un manque de supervision, laissant le champ ou presque aux responsables des organismes employeur de réjouir du statut des jeunes insérés.

Enfin, nous pouvons affirmer que les perspectives offertes à long terme par l'Etat et par les organismes employeurs sont insuffisantes et mêmes inadéquates par rapport aux

attentes des jeunes insérés, une chose qui n'est pas à la faveur de l'Etat et des pouvoirs publics quant aux objectifs tracés, dont la réservation d'un accueil favorable au dispositif DAIP par ces derniers.

### Références bibliographiques :

1. DUBAR Claude, « *la socialisation* », 4<sup>ème</sup> édition Armand Colin, Paris 2010- 2011. P 24.
2. Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008,
3. Document interne : la Direction de l'Emploi de Wilaya DEW - Bejaia.
4. CAHUC Pierre et ZYLBERBERG André, « *le marché du travail* », édition Boeck Bruxelles 2001. P 47.
5. Document interne : agence de wilaya d'emploi AWEM - Bejaia.
6. DURAND Jean- Pierre et WEIL Robert, « *sociologie contemporaine* », 3<sup>ème</sup> édition VIGOT, Paris Mars 2006. P 66.
7. ASSOGBA Yao, « *la sociologie de Raymond BOUDON* », les presses de l'université de LAVAL, Paris 1999. P 90.
8. WALTER Jean-Louis, « *l'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur* ». In conseil économique et social. Paris 2005. P 41.
9. DURAND Jean- Pierre et WEIL Robert. Op. cit. P 228.
10. WALTER Jean-Louis, Op. cit. P 51.
11. DURAND Jean- Pierre et WEIL Robert. Op. cit. P 229.
12. Document officiel : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale CNAS. Op. cit.
13. Décret exécutif n°12- 194 du 3 Joumada Ethania 1433 correspondant au 25 avril 2012. Op. cit.
14. FERREOL Gille et les Autres, « *dictionnaire de sociologie* », édition Armand Colin 3<sup>ème</sup> édition revue et augmenté. Paris 2004. P88.
15. PERETTI Jean Marie, « *ressources humaines et gestion des personnes* », Edition Vuibert. Paris 2002. P 55.
16. Instruction Ministérielle N°1 /D.G.F.P. du 20 février 2013. Op. cit.
17. Ibid.
18. Document interne : Direction de l'Emploi de Wilaya - DEW. Op. cit.
19. CROZIER Michel et FRIEDBERG E., « *l'acteur et le système* », édition du Seuil, Paris 1977. P47.
20. DE TERSSAC Gilbert, « *la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel REYNAUD* », édition la découverte Paris 2003. P12.