

## Le comportement stratégique des chefs d'entreprises vis-à-vis du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP - Cas de l'étude : La wilaya de Bejaia -

KICHER Idir ; Dr . FARADJI Mohamed Akli  
Université Bejaia - Algérie

### Résumé :

*Le concept de l'insertion professionnelle est bel et bien compliqué plus qu'on l'entend. C'est tout un processus complexe. C'est vrai qu'en Algérie, le marché du travail nous semble exclusivement régi par la simple politique de l'offre et de la demande, mais en réalité il est plus complexe que l'on croyait. C'est tout un réseau composé de plusieurs acteurs : l'Etat ou pouvoirs publics, les chefs d'entreprises, et les jeunes diplômés. Au sein de ce réseau on enregistre des interactions entre acteurs (encastrement), chacun cherche à satisfaire ses besoins et arriver à ses fins tout en déployant des stratégies différentes et adéquates aux objectifs tracés. Dans cet article nous nous sommes proposé d'examiner seulement les stratégies développées par les chefs d'entreprises des différents secteurs juridiques (administratif, économique privé et économique public) vis-à-vis du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP. Est-ce qu'ils vont jouer le jeu et participé à la réduction du taux de chômage en général et celui des diplômés universitaires en particulier en créant des emplois stables et durables ?*

**Mots clés :** Comportement stratégique, chefs d'entreprises, insertion professionnelle, jeunes diplômés, dispositif DAIP, réseau, encastrément.

### Abstract :

*The concept of the professional insertion is well and more complicated than one might think. It is an over all complex process. It is true that in Algeria, the work market seems to be exclusively governed by the simple "offer and demand" policy, but it is actually more complex than what one might think. It is a network composed of many actors that are: the state, the business leaders and the young graduated students. Within this network, interactions between the actors occur (embeddedness). Each one try to satisfy his needs and reach his goals by using different and appropriate strategies. In this paper, we will only examine the strategies developed by the business leaders of the different legal sectors (administrative, private economic and public economic) vis-à-vis the DAIP. Is they will play the game to participate in the reduction of the rate of unemployment in general and particularly that of graduated students by creating stable and lasting jobs?*

**Keywords :** Strategic behavior, business leaders, professional insertion, young graduated, device DAIP, network, embeddedness.

### Introduction :

Depuis son indépendance, l'Algérie a connu plusieurs mutations et transformations socio-économiques. La période la plus marquée par ces transformations est celle située entre 1984 et 1987, notamment le rôle qu'a joué le choc pétrolier et la baisse des exportations de 55,5%, une chose qui a poussé le gouvernement à prendre des mesures d'austérité en diminuant les importations de 54%. A la fin des années quatre-vingt, l'Etat était obligé de se soumettre à l'environnement internationales (F.M.I) et d'adopter à contre cœur plusieurs réformes politiques, économiques et notamment la relance des privatisations ; un processus



que l'on définira plus tard comme une « transition à l'économie de marché » (Talahite, F. 2010. P 13.) Le résultat de ces transformations et mutations, l'émergence de différents secteurs juridiques (secteur administratif, secteur économique public et privé) qui se sont, depuis organisés sur le marché de l'emploi tout en développant leurs propres stratégies au sein d'un réseau social et en entrant en interaction avec les autres acteurs. Comme nous le savons tous, le marché du travail et de l'emploi en Algérie est régi principalement par l'État. Son organisation est régulée par les pouvoirs publics à travers les différents dispositifs d'insertion et de lutte contre le chômage mis en place gérés par différentes agences déléguées. Ces dernières jouent le rôle d'intermédiaire que ce soit : entre jeunes diplômés porteurs de projets et les banques de financements ou entre les jeunes diplômés et les organismes employeurs (cas des salariés). Mais cela suffira-t-il pour faire reculer le taux de chômage en général qui est en hausse (10,5% en septembre 2016 soit 1,272 million de personnes, contre 9,9% en avril de la même année selon ONS, in APS économie. Janvier 2017), et celui des diplômés universitaires en particulier tout en faisant face aux différentes stratégies développées par les organismes employeurs que ce soit publics ou privés à l'égard des politiques d'insertion professionnelle dans le monde du travail ?

### L'étude :

Considéré comme sujet d'actualité, aujourd'hui, l'insertion professionnelle des jeunes diplômés rencontre un écho profond au sein de la société, dans la mesure où elle se trouve au premier chef concernée par les conditions d'entrée dans la vie active des nouvelles générations (Walter, J-L. 2005. P 7), ainsi qu'aux contraintes résultantes des stratégies adoptées et développées par les chefs d'entreprises. Le traitement de cette question donne lieu à orienter l'objectif de notre étude à chercher et à connaître la/ ou les motivations des chefs d'entreprises à adhérer au dispositif en sollicitant l'ANEM (agence nationale de l'emploi), organisme de collecte des candidatures et de placement. Nous voulons savoir s'ils recherchent à travers ce dispositif des avantages fiscaux, parafiscaux et une main-d'œuvre à moindre coût afin d'éviter les frais liés à son adaptation, ou au contraire envisagent-ils de les intégrer dans leurs effectifs avec des stratégies et des plans de carrière planifiés. Pour cela, nous nous interrogeons de connaître :

- Quelles sont les motivations des chefs d'entreprises ou d'institutions adhérentes au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP ?
- Quelles sont les stratégies adoptées et développées par ces derniers vis-à-vis de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le cadre du dispositif DAIP ?

### Hypothèse de l'étude:

Jusqu'à l'heure, il a été constaté l'inexistence d'une hypothèse de rationalité unique partagée par tous les acteurs de l'insertion pour qu'elle soit validée par aucune recherche empirique. D'abord à cause de l'intervention de tous les pouvoirs publics pour mettre en place des dispositifs en direction des jeunes. Ensuite, le système inhomogène de l'emploi et la différenciation entre les structures et les stratégies entre grandes firmes mondialisées et petites et moyennes entreprises. Enfin, la vision des jeunes du rapport au travail et leur stratégies d'emploi ne sont pas les mêmes. Selon des études empiriques antérieures, les jeunes ne voient pas le travail du même œil et ne font pas le même lien entre les études qu'ils ont faites et l'emploi qu'ils recherchent. (Dubar, C. 2001. P 9).

De nos jours, cette inexistence qui pousse les chercheurs à s'y intéresser encore et de plus près. Le cas échéant de notre étude qui est l'exemple le plus concret. Pour pouvoir



répondre aux questions posées dans la problématique, nous avons entamé l'hypothèse ci-dessous, qui est tirée de l'ensemble des lectures et des observations :

« En accordant des avantages fiscaux et parafiscaux aux chefs d'entreprises adhérents au dispositif DAIP, ces derniers contribueront à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés »

Ceci nous laisse à penser de l'existence d'une relation trilatérale entre : jeunes diplômés, organismes employeurs et l'Etat ou pouvoirs public dans une structure sociale basée sur l'échange et la réciprocité. Pour comprendre une structure sociale, George Simmel affirme qu'il est nécessaire de recourir à l'analyse des réseaux. Il ajoute aussi que la sociologie commence à partir de trois (03) acteurs, car il y a des stratégies possibles d'alliance, de conflits...etc. Celui-ci n'a pas utilisé le mot réseau, mais c'est le fondateur de l'analyse des réseaux en vue de la base de ses directions épistémologiques. (Forsé, M. 2011. P 1).

### **Méthode adoptée et technique utilisée:**

Vu l'objet de notre étude qui porte sur le comportement stratégique adopté par les différents chefs d'entreprises vis-à-vis de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés (universitaires) dans le cadre du dispositif DAIP, ainsi que la taille de notre échantillon composé de : 40 Chefs d'entreprises choisis selon l'importance du nombre des jeunes insérés et répartis selon les trois secteurs juridiques existants (économique privé, économique public, et administratif), englobant différents secteur d'activité qui sont éparpillés au niveau de toute la wilaya de Bejaia dont : l'agroalimentaire, l'éducation, la santé, l'industrie, les travaux publics, l'agriculture, l'énergie et les mines, l'administration publique, la poste, le textile, les télécommunications, le tourisme, le transport et la logistique et les banques. La méthode qualitative a été adoptée et l'enquête par entretien guidé qui revient au choix de cette méthode a été retenue. D'abord, elle consiste principalement à interviewer directement nos interlocuteurs, les mettre à l'aise. Ce qui va nous permettre ensuite d'analyser et comprendre le sens dont chaque acteur donne à ses actions en entrant en interaction avec les autres acteurs au sein du même réseau, celui du marché du travail.

### **L'analyse des entretiens :**

En raison de la redondance des réponses recueillies auprès de nos interlocuteurs relevant des différents secteurs juridiques (secteur économique privé, économique public, et le secteur administratif), nous avons arrêté notre étude à 40 entretiens. Correspondant à quelques 60 heures enregistrés et plus de 160 pages de textes bruts rédigés. Un ensemble de thématiques a été dégagé à partir de l'hypothèse principale de notre recherche. C'est ces dernières qui feront l'objet d'une analyse approfondie.

### **1 - Adhérence des organismes employeurs au dispositif DAIP :**

Selon les propos recueillis auprès de nos interlocuteurs concernant cette thématique, ces derniers nous ont expliqués que leur adhérence au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP était immédiate, juste après sa création en 2008 (régi par les dispositions du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008) à l'exception de certains issus du secteur économique public qui déclarent : « *au début nous étions pas intéressé par le dispositif DAIP car nous obtenions directement nos candidats auprès de nos contacts de confiance soit c'est des fils de nos employés en vu de l'attitude de leur parents, soit par recommandation venant de notre direction générale DG ou d'autres établissements avec lesquels nous avons des relations directes et étroites concernant notre activité. Alors que nous savons que c'est une obligation de passer par l'agence nationale de l'emploi ANEM (Ex-ONAMO, office national de la main-d'œuvre). Une fois, suite au passage des inspecteurs du travail une amende de 30 000 DA nous a été infligée sur chaque*



*recrutement effectué. Au final on s'est adhéré* ». (Conformément à la loi 04-19 du 25 Décembre 2004).

Tous nos interlocuteurs confirment d'être bien informés sur le fonctionnement de ce dispositif, soit en se déplaçant auprès de l'ANEM, soit c'est les agents de l'ANEM qui font le déplacement aux entreprises, ou par l'organisation de journées d'information par l'agence ANEM. Les responsables issus des secteurs : économique privé et public jugent cette nouvelle méthode d'insertion plus efficace que les anciennes méthodes traditionnelles de recrutement. D'abord, « *elle permet de réunir un grand nombre de qualification, ce qui nous laisse l'embarra du choix tout en gagnant de moyens et surtout du temps pour trouver nos candidats* »; « *vu les avantages accordés par le biais de ce dispositif qu'il nous paraît intéressant pour nous en tant que bénéficiaires et pour l'état, réduire le taux de chômage est son but principal* »; « *plus organisé et bien structuré, plus juste pour l'égalité des chances pour les deux côtés (entreprise et jeunes diplômés)* ». Et ce, mise à part de ceux relevant du secteur administratif qui confirment : « *c'est vrai nous insérons des jeunes dans le cadre de ce dispositif et nous bénéficions de main d'œuvre gratuite, mais comme nous appartenons à la fonction publique et tous nos recrutements se font à base de postes budgétaires, nous n'avons pas le droit de recruter les jeunes pendant ou après leur période d'insertion car ils sont obligés de se soumettre aux concours ou aux tests professionnels organisés par notre tutelle au même titre que les autres candidats* ». (Décret exécutif n°12-194 du 25 avril 2012).

A titre indicatif, voici quelques statistiques représentant le nombre des organismes employeurs adhérents au dispositif de l'ANEM répartis selon secteurs juridiques (voir tableau n° 01 ci-dessous).

**Tableau N° 01** : Répartition du nombre des organismes employeurs adhérents à l'ANEM par secteurs juridiques au niveau de la wilaya de Bejaia. (Statistiques arrêtées au 14/ 06/ 2017).

Organismes employeurs / Secteurs Juridiques	Nbr.	Taux
Economique privé	1 608	93%
Economique public	113	07%
Secteur administratif	-	-
Total	1 721	100%

(Source statistiques : AWEM - Bejaia, agence de wilaya de l'emploi).

Selon les statistiques indiquées dans le tableau ci-dessus, nous constatons que le secteur économique privé est le plus adhérent à l'ANEM avec un taux de 93%, suivis du secteur économique public avec un taux de 07%. Cela explique qu'au niveau de la wilaya de Bejaia, le secteur économique privé est le premier employeur à faire appel aux services de l'ANEM. Pour ce qui est du secteur administratif qui ne représente aucun chiffre ni pourcentage, ceci est expliqué par la décision de l'ANEM à ne plus insérer des jeunes dans le secteur administratif et ce, suite à l'application de l'instruction ministérielle n°1/ D.G.F.P. du 20 février 2013 portant les modalités de recrutement dans la fonction publique, définies par les dispositions du décret exécutif n°12-194 du 25 avril 2012 ci-dessus.

Pour ce qui est de recommandations ou de commentaires à l'égard de l'ANEM et notamment du dispositif DAIP, une entreprise mixte a critiqué la façon dont l'ANEM gère



ses statistiques en disant : « *ce qui préoccupe l'ANEM c'est comment transmettre des statistiques positives au ministère. Comment se fait-il quand quelqu'un résilié ou en mettant fin à son contrat CID et/ou CTA, cette dernière le raye définitivement de la liste des ayants droit à ce type de contrat. Tout en sachant qu'à partir de ce moment là, ce jeune aura mal d'être recruté malgré sa réinscription dans le cadre du model de recrutement classique car ce model ne dispose pas des mêmes avantages que le CID et/ou CTA, uniquement un taux moins important d'abattement au niveau de la CNAS rien d'autre, alors les employeurs se tournent vers les autres contrats. Tout cela me semble illogique et totalement faux* ». Une autre entreprise relevant du secteur économique privé déclare : « *nous proposons à l'ANEM de préparer les candidats pour les tests d'entretien, car il nous est arrivé de recevoir des jeunes habillés en survêtement et/ ou en chaussures de sport* ». Une troisième entreprise relevant du secteur économique public réclame : « *l'allégement du dossier administratif* » considéré comme trop chargé.

Tout cela nous laisse à synthétiser que l'adhérence des chefs d'entreprises des différents secteurs au dispositif DAIP n'était pas au hasard ou par crainte de la loi. Bien au contraire, étant donné qu'ils sont bien informés sur cette nouvelle méthode d'insertion et les avantages quelle comporte en terme du choix des candidats, la gratuité ou presque de la main d'œuvre ainsi que les quelques recommandations qu'on a enregistrées auprès de nos interlocuteurs, preuve de leur volonté de coopération et de création de liens tout en participant à la modernisation de cette nouvelle méthode. L'encastrement des comportements et la création de liens dans un réseau de relations a pour conséquence pouvoir faire de l'échange en toute confiance et sécurité. (Gauvain, M. 2003-2004. Pp 2-3).

## 2 - Profiter de la réduction des coûts d'insertion en maximisant les gains :

A propos de cette thématique, nos interlocuteurs issus des différents secteurs juridiques que ce soit ceux relevant du : secteur économique (privé et public) ou ceux du secteur administratif, nous ont confirmé tous qu'ils sont intéressés par ces réductions des coûts d'insertion et avouent d'en avoir profité et ce, malgré quelques différences. Il ya des entreprises appartenant au secteur économique public qui ne profitent pas totalement de ces avantages. L'une qui confirme : « *on n'a pas pu continuer de profiter de l'octroi des abattements au niveau de la CNAS, car nous ne sommes pas à jours avec nos états de cotisations de nos salariés auprès de cette dernière une condition indispensable et ce, faute de la fragile santé de notre entreprise. Donc ces derniers temps, on se contente des salaires récupérés au niveau de la DEW* ». L'autre déclare : « *nous bénéficions de l'octroi des avantages au niveau de la CNAS, mais sans récupérer les salaires qui nous reviennent au niveau de la DEW à cause du facteur temps et le dérangement. On en a assez déjà comme ça avec le bureau n°58 de la CNAS où sont gérés les dossiers de demandes d'octroi des avantages d'abattements. Une chaine quotidienne épouvantable et interminable* ». Un troisième affirme : « *avoir profité même des deux (02) ans du CID avant de les convertir en CTA à cause de la santé délicate de l'entreprise* ». Question de l'importance de ces réductions leurs avis sont divisés. Ceux du secteur économique privé déclare : « *pour nous les privés, ces réductions quelques soit leurs taux elles sont importantes* ». Ceux issus du secteur public dont la santé est fragile déclarent : « *vu la situation financière de notre entreprise, tout ce qui est réduction est représentatif pour nous* ». Par contre, ceux qui se portent financièrement bien de ce même secteur affirme le contraire : « *par rapport à notre masse salariale, ces réductions sont minimales* ». Par ailleurs, ceux issus du secteur administratif nous ont confiés à leur tour : « *comme nous vous l'avons déjà dit, on n'œuvre pas le droit au contrat CTA que des CID donc, dans notre cas, c'est l'état qui nous prend en charge que ce soit les salaires (15 000 DA/mois) ou les cotisations des jeunes insérés qui sont valables uniquement pour les*



*arrêts de maladie ou accidents de travail ainsi que le remboursement des médicaments, mais pas pour la retraite* ». Quant à la question de mettre fin à des contrats d'insertion avant ou après leur achèvement, tous nos interlocuteurs affirment de ne pas avoir mis fin aux contrats des jeunes insérés de leurs organismes à l'exception de certains cas dont : un organisme économique privé qui avoue : « *nous avons mis fin à deux (02) contrats à cause de cas disciplinaire (faute professionnelle)* ». Le deuxième cas enregistré est celui des contrats CID (contrats de trois ans renouvelables sans limite, sauf si cela vient de l'une et/ou deux parties : employeurs ou jeunes insérés) qui relève surtout du secteur administratif. Ces derniers affirment : « *avoir enregistré des départs de la part des jeunes insérés à cause des contrats interminables et sans assurance d'être recruté même avec les concours* ».

En comprend de tout cela et comme étant adhérent au dispositif DAIP, tirer avantage des réductions est systématique que se soit pour ceux qui ont opté pour le contrat d'insertion des diplômés CID qui consiste la prise en charge totale par l'état, ou pour ceux qui ont opté pour le contrat de travail aidé CTA qui bénéficient d'octroi d'abattement des cotisations CNAS et IRG (mensuellement pour la plus part), tout en récupérant trimestriellement et pour tous le monde une partie des salaires des jeunes insérés auprès de la direction de l'emploi de wilaya DEW et ce, jusqu'à la durée maximum de la fin de ces contrats qui est de trois (03) ans. A savoir : pour les CID/ CTA licence et plus « 12 000 DA/mois », CID/ CTA DEUA et TS « 10 000 DA/mois » ; pour les CIP/ CTA « 8 000 DA/mois » ; et pour les derniers CFI/ CTA 6 000 DA/mois et par jeune inséré. (Décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008).

Selon la vision marxiste du marché du travail, ceci nous rappelle surtout l'esprit typique de l'entrepreneur privé et de la logique du capitalisme de maximiser son profit avec la contribution minimale des salaires. (Bouriche, L. 2012-2013. P 29).

### **3 - Assurance de la relève par un transfert de compétences entre générations :**

Concernant cette thématique et les deux autres qui suivent, le secteur administratif est exclu en vu qu'il ne donne pas de suite à l'insertion des jeunes (conditionné par les concours et tests professionnels. Les jeunes insérés sont soumis aux épreuves au même titre que les autres candidats). Par ailleurs, les autres secteurs restants nous ont informés qu'ils ne disposent pas de plan de gestion des carrières spécifique, tout fonctionne selon l'investissement et le nombre des départs sans pouvoir remplacer tout le monde et que les décisions prises dans le secteur économique privé ne portent que sur le court terme, comparant à celles du secteur économique public qui portent sur le moyen terme.

Tous déclarent d'accompagner les jeunes insérés pour leur intégration dans le monde professionnelle en générale et celui de leurs organismes en particulier. Ce qui nous évoque la notion de « la stratégie du tapis rouge », qui consiste à ce que : « *les employeurs attirent et surtout conservent les jeunes compétences en faisant en sorte qu'elles se marient avec les talents internes existants pour fortifier la capacité globale de l'organisation à créer de la valeur* ». (Serieyx, H. 2002. P 101). Ils ajoutent de ne pas avoir enregistré de départs de jeunes insérés dès l'achèvement de leur période d'insertion, mais uniquement pendant et ce, pour des causes diverses : mariage, changement de résidence pour les femmes, et pour être mieux payé ou c'est carrément l'étranger pour les hommes. Il semble que tous sont satisfait du travail des jeunes mis à part d'un organisme éducatif privé qui nous a déclaré : « *dès l'ouverture de notre école nous avons sollicité l'ANEM. Mais malheureusement par faute d'expérience des jeunes insérés, nous avons fait appel aussi aux enseignants retraités pour le démarrage ainsi que pour accompagner ces jeunes enseignants* ». Mais pour le reste c'est bon. Il ya même quelqu'un relevant du secteur économique public qui nous a dit : « *nous sommes amplement satisfait* ». D'ailleurs ils les classent au même titre que leurs salariés en leur

attribuant des promotions. Pour ce qui est de confirmation (contrat à durée indéterminé CDI), il ajoute : « *on n'a enregistré aucune avant la fin de la période d'insertion* ».

A propos de ce point, nous avons enregistré des différences, rarement ce qui procède directement au contrat CDI sans passer par le contrat CDD. Ceux qui relèvent du secteur économique public confirment avoir procédé à la confirmation des jeunes après la fin de la période d'insertion. Après une durée minimum de six (06) mois et maximum de deux (02) ans. Par contre la quasi majorité des jeunes insérés relevant du secteur économique privé reçoit des contrats à durée déterminée CDD renouvelables juste après la fin de leur période d'insertion. Rare ceux qui reçoivent des contrats CDI, mis à part les postes clés ou stratégiques.

Comme nous l'avons déjà évoqué, la plus part des résiliations des contrats viennent de la part des jeunes insérés et ce, pour divers causes dont : mariage et changement de résidence pour les femmes, et salariale et départs à l'étranger pour les hommes. En effet et à l'exception de ceux du secteur administratif (qui n'ont pas le choix notamment l'autonomie de gestion à propos de cela), pour nos interlocuteurs le souci d'assurer leur relève est une priorité, mais vu les types de contrats établis après l'achèvement de la période d'insertion que nous qualifions de précaires (CDD renouvelables, sauf postes stratégiques), enregistrés dans le secteur économique privé qui se justifie d'être prudent car en ce moment et en vu d'une vision incertaine de leur avenir à cause de la fragilité et l'instabilité de l'économie de notre pays en ce moment, nous laisse à penser au contraire. En fait et à ce propos, J.M. Keynes nous parle d'association entre théorie d'entrepreneur à celle de l'investissement en expliquant que : « *les préoccupations de l'entrepreneur sont de court terme puisqu'il cherche à savoir ce qui détermine l'investissement, donc le niveau de l'emploi* ». (Boutillier, S & Uzunidis, D. 1995. P 43).

#### 4 - Rajeunissement et amélioration du niveau d'instruction du personnel :

Pour ce qui est de cette thématique et d'après nos interlocuteurs, la moyenne d'âge de leurs salariés est située entre 30 et 35 ans. Par ailleurs et à titre indicatif, pour pouvoir exposer d'une manière simple les statistiques que nous avons pu récupérer auprès de l'AWEM (arrêtées au 24/ 05/ 2017) concernant l'insertion des jeunes en général et ceux des diplômés universitaires en particulier, et notamment faire la comparaison d'abord : entre les taux de répartition des jeunes diplômés universitaires par secteurs juridiques. Et ensuite par rapport au taux du nombre global de l'insertion.

- Tableau N° 02 : Répartition du nombre de jeunes diplômés universitaires insérés par secteurs juridiques et par rapport au nombre global de l'insertion au niveau de la wilaya de Bejaia. (Statistiques arrêtées au 24/ 05/ 2017).

Nbr. de jeunes insérés / Secteurs juridiques	Diplômés Universitaires		Autres catégories		Total	
	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux
Economique privé	3 647	66%	1912	34%	5 559	100%
Taux	50%	-	49%	-	50%	-
Economique public	555	55%	451	45%	1 006	100%
Taux	08%	-	12%	-	09%	-



Secteur administratif	3 043	66%	1 538	34%	4 581	100%
Taux	42%	-	39%	-	41%	-
Total	7 245	65%	3 901	35%	1 146	100%

(Source statistiques : AWEM - Bejaia, agence de wilaya de l'emploi).

Comme nous l'avons constaté le nombre de jeunes diplômés universitaires insérés représente **65%** du taux global de l'insertion. Le secteur économique privé et le secteur administratif partagent le même taux (**66%**) en termes d'investissement en jeunes diplômés universitaires du taux global de l'insertion. Par contre le secteur économique public a investis dans les autres catégories restantes (**45%**), ceci explique que son staff d'encadrement est basé sur ses cadres de boîte.

L'effort d'insertion enregistré dans le secteur économique privé est de **50%**. Celui enregistré dans le secteur administratif est de **41%**. Par ailleurs, le secteur économique public ne représente qu'un pourcentage très faible (**09%**) du taux global de l'insertion et ce, à cause du sur effectif.

Tout cela, nous laisse à synthétiser que le secteur économique privé est le premier employeur au niveau de la wilaya de Bejaia en termes d'insertion de jeunes en général et ceux des jeunes diplômés universitaires en particulier. Suivi du secteur administratif dont il s'agit d'anciens contrats et en cours de validités, avant que l'ANEM arrête définitivement l'insertion des jeunes dans ce secteur suite à la réception de l'instruction n°1/ D.G.F.P. du 20 février 2013 relative à la stricte application des dispositions du décret exécutif n°12-194 du 25 avril 2012 fixant les modalités d'organisation et de déroulement des concours, examens et tests professionnels au sein des institutions et administrations publiques.

Par ailleurs, tous déclarent d'accepter des initiatives venant de la part des jeunes insérés. Mis à part le diplôme adéquat, certains issus du secteur économique privé exigent aussi le sérieux et la spécialité exacte recherchée. C'est-à-dire : « combiner entre connaissances nécessaires, compétences et attitude pour aboutir au profil le plus adapté au poste ». (Lambert, S. 2003. Pp 18-19). Certain nous a dit : « nous avons demandé un dessinateur 3D pour nos maquettes pour l'aluminium, ils nous ont envoyé des dessinateurs 2D ceux du dessin bâtiment, alors que ce n'est pas le profil recherché ».

Le niveau d'instruction du personnel du secteur économique privé est élevé par rapport à ceux du secteur économique public qui est moyen et ce, malgré que le privé n'envoie pas assez de jeunes insérés en formation mesurant au public, mais vu leurs exigences en terme de profil cela démontre quand même l'existence d'une réelle volonté d'améliorer le niveau d'instruction de leur effectif.

##### 5 - Accoutumance des jeunes insérés à la culture et aux traditions de l'entreprise :

En dernier lieu, et en analysant cette thématique nous avons constaté que les jeunes insérés s'habituent et s'adaptent facilement au règlement en vu de leur attitude. Ce qui déraile « on les fait savoir » ont déclaré certains de nos interlocuteurs issus des deux secteurs : public et privé. Dans ces cas, nous citons en premier ceux du secteur public qui sont sanctionnés à cause du refus de travail et pour manque de respect. Parallèlement dans le cas du secteur privé c'était pour fautes professionnelles. Ils ajoutent : « mais c'est des choses qui n'arrivent pas souvent, voir un cas ou deux par ans et dès fois néant. Car ils font attention a ne pas commettre les mêmes fautes pour lesquelles ils étaient sanctionnés ».

Concernant cette thématique, il nous a été donné de constater que l'attitude des jeunes insérés est exemplaire aux yeux de leurs employeurs. Qui « s'étonnent d'une relative dégradation de leur culture générale, de leur comportement citoyens et de leur aptitude à

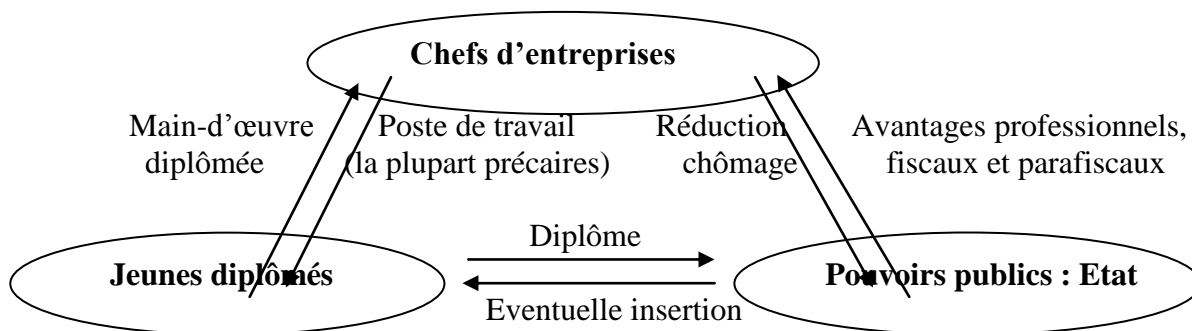


*contribuer au progrès de la société* » (Serieyx, H. Op cit. P 72) et ce, après tout leurs sacrifices consacrés pour avancer toujours de l'avant, ils sont loin d'accepter à assister à la ruine de tout cela. Ceci, certains l'ont fait savoir aux jeunes à travers des sanctions correctives.

**Conclusion :**

Comme nous l'avons constaté, il ne peut y avoir d'insertion que par l'existence ou de participation de plusieurs acteurs, « *non seulement les demandeurs et offreurs de travail mais aussi les intermédiaires professionnels* ». (Dubar, C. Op cit). Le cas échéant de notre étude : ANEM (intermédiaire), chefs d'entreprises et jeunes insérés.

Durant notre étude nous avons constaté que ces acteurs sont en contact entre eux. Cela nous permet de l'existence d'une relation trilatérale entre : jeunes diplômés, chefs d'entreprises et l'Etat ou pouvoirs publics qui entrent en interactions et tissent des liens au sein d'un réseau basé sur l'échange. (Voir figure n° 01).



*Figure 01 : Sociogramme de graphe d'ordre de trois (03), représentant le réseau du marché de travail. (Source : notre enquête).*

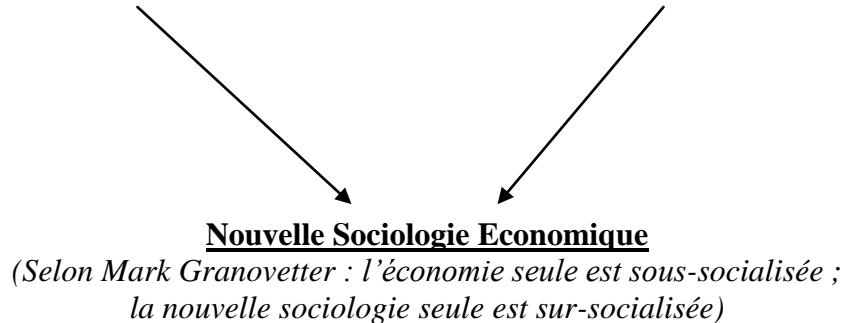
Ceci nous autorise à inscrire notre étude dans le champ de la nouvelle sociologie économique qui propose plusieurs approches dont celle centrée sur les réseaux sociaux et celle qualifiée de néo-institutionnalisme *qui accorde plus de poids aux composantes cognitives et normatives de la culture qui se produisent et se reproduisent dans l'interaction sociale*. Pour se distinguer de la deuxième approche jugée *fortement conditionner les comportements des acteurs par la culture et par les normes transmises par le processus de socialisation*, la première approche qualifiée de structurale *souligne d'avantage l'insertion des acteurs dans des réseaux sociaux comme facteur qui conditionne les échanges et les orientations* ». (Trigilia, C. 2002. Pp 198- 199). Cette première approche utilise de nouveaux concepts tel que : la théorie de l'encastrement (notion reprise de Polanyi). Elle s'est développée techniquement grâce à la théorie des réseaux ou l'analyse structurale. L'encastrement des comportements et la création de liens dans un réseau de relations à pour conséquences pouvoir faire de l'échange en toute confiance et sécurité (chefs d'entreprises / Etat ou pouvoirs publics / jeunes diplômés). Les liens faibles sont importants, ils unissent les groupes et les partenaires car ils sont nombreux, et forment des « ponts locaux » qui créent des chemins plus courts et plus nombreux entre les individus, les institutions, les partenaires,... dans un réseau donné. Contrairement aux liens forts qui sont à l'intérieur du même groupe. « *L'étude des réseaux est un moyen pour relier entre dimensions micro et macrosociologique. C'est eux qui forment la trame de la structure sociale ainsi conçue* ». (Gauvain, M. Op cit. Pp 1-3). (Voir figure n° 02).

### Approche Structurale

*Théorie des réseaux + Encastrément structural  
(L'acteur est le facteur qui conditionne les échanges et les orientations au sein du réseau).*

### Approche Culturelle

*Théorie néo-institutionnaliste  
(Cognitive et normative: le comportement de l'acteur est fortement conditionné)*



*Figure 02 : Nouvelle sociologie économique, nouvelle approche. (Source : notre synthèse).*

L'approche structurale de la nouvelle sociologie économique reflète les interactions, les comportements, les relations et les liens qu'entretiennent les acteurs dans le réseau du marché de travail, tout en mettant en évidence l'utilisation des outils d'analyses telles que la théorie des graphes et/ ou celle des matrices.

En tout, et d'après les types d'organisation des chefs d'entreprises des différents secteurs juridiques sur le marché de l'emploi, on a constaté qu'il n'y a pas de stratégie spécifique ou appropriée, déployée dans le secteur administratif vis-à-vis du dispositif DAIP (Tout en sachant que ce dernier représente 41% de l'effort de l'insertion et 66% d'investissement en jeunes diplômés universitaires). Juste un model traditionnel conditionné par les concours, examens et tests professionnels ainsi que les concours sur titre pour des postes budgétaires adéquats, le cas échéant des jeunes insérés qui sont soumis aux épreuves au même titre que les autres candidats. D'ailleurs nous avons appris auprès de l'ANEM et en vu qu'il n'y a pas d'issue pour les jeunes insérés au sein de ce secteur suite à l'instruction ministérielle N°1/ D.G.F.P. du 20 février 2013 relative à la stricte application des dispositions du décret exécutif n°12-194 du 25 avril 2012 fixant les modalités d'organisation et de déroulement des concours, examens et tests professionnels au sein des institutions et administrations publiques, ils ont arrêté le dispositif DAIP à son profit en général et celui de la fonction publique en particulier et ce, depuis avril 2013. Donc aucun poste de travail n'a été dégagé. Par ailleurs, le secteur économique privé, c'est le premier employeur au niveau de la wilaya de Bejaia en termes d'effort d'insertion en général (50%) et en partageant le même taux (66%) d'investissement en jeunes diplômés universitaires en particulier avec le secteur administratif. Mais les postes d'emplois dégagés dans ce secteur sont précaires et incertains (CDD en majorité sauf quelques postes stratégiques ou de responsabilités). Par contre, le secteur économique public ne représente que 09% de l'effort de l'insertion et 08% d'investissement en jeunes diplômés universitaires insérés par rapport à 45% d'investissement dans les autres catégories. Dans ce secteur, le peu d'emplois créés sont en majorité stables et d'avenirs (CDD puis CDI).

En fin, nous pouvons affirmer qu'en accordant aux organismes employeurs dans le cadre du dispositif DAIP des avantages fiscaux et parafiscaux, l'Etat n'arrivera qu'à faire participer qu'une minorité de ces derniers à la diminution du taux de chômage en général et celui des diplômés universitaires en particulier par la création d'emplois stables et durables.



### Références bibliographiques :

- 1- TALAHITE Fatiha (2010), *Réformes et transformations économiques en Algérie*, Economies et finances, Université Paris-Nord - Paris XIII.145 p.
- 2- In Algérie Presse Service (APS) économie (2017), *Le taux de chômage en hausse à 10,5% en septembre 2016*, Edition du samedi, 14 janvier. Consulté le 14/ 03/ 2017.
- 3- WALTER Jean-Louis (2005), *L'insertion professionnelle des jeunes issus de l'enseignement supérieur*, In avis et rapport du conseil économique et social Français n°12, Lundi 11 juillet. 87 p.
- 4- DUBAR Claude (2001), *La construction sociale de l'insertion Professionnelle*, Laboratoire PRINTEMPS, Professions, Institutions, Temporalités CNRS, Université de Versailles-Saint Quentin en Yvelines, N° 7, Éducation et Sociétés. 14 p.
- 5- FORSE Michel (2011), *La sociologie des réseaux*, in conférence du 5 Avril. 03 p.
- 6- Décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008.
- 7- Loi 04-19 du 25 Décembre 2004.
- 8- Décret exécutif n°12- 194 du 3 Joumada Ethania 1433 correspondant au 25 avril 2012
- 9- Instruction N°1 /D.G.F.P. du 20 février 2013 relative à la stricte application des dispositions du décret exécutif n°12-194 du 3 Joumada Ethania 1433 correspondant au 25 avril 2012.
- 10- GAUVAIN Mathilde (2003-2004), *Le marché autrement (Granovetter 2000)*, in fiche de lecture (ENS-LSH Lyon). 05 p.
- 11- Décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008. Op cit
- 12- BOURICHE Lahcène (2012-2013), *Les déterminants du chômage en Algérie : une analyse économétrique (1980-2009)*, Thèse de doctorat en sciences économique, Université Abou Bekr Belkaid - Tlemcen. 318 p.
- 13- SERIEYX Hervé (2002), *Jeunes et entreprise : nocés ambigüés*, Edition Eyrolles, Paris. 168 pages.
- 14- BOUTILLIER Sophie, UZUNIDIS Dimitri (1995), *L'entrepreneur une analyse socio-économique*, Edition Economica, Paris. 110 p.
- 15- Instruction N°1 /D.G.F.P. du 20 février 2013. Op cit
- 16-LAMBERT Stéphanie (2003), *Recruter la boîte de l'entrepreneur*, Editions d'organisation, Paris. 242 p.
- 17- SERIEYX Hervé (2002). Op cit. p 72.
- 18- TRIGILIA Carlo (2002), *La sociologie économique (Etat, marché et société dans le capitalisme moderne)*, Edition Armand Colin, Paris. 252 p.
- 19- GAUVAIN Mathilde (2003-2004). Op cit. Pp 1-3.
- 20- Instruction N°1 /D.G.F.P. du 20 février 2013. Op cit