

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Purpose of the membership of employers' organizations to the DAIP system via the nature of the positions occupied and the type of difficulties encountered by the young graduates inserted

Idir KICHER ¹

¹ Université de Bejaia (Algérie), ikicher@hotmail.fr

Reçu : 26/04/2019

Accepté : 27/03/2020

Publié : 31/03/2020

Résumé :

La situation de l'emploi en Algérie est caractérisée par plusieurs phénomènes entre autres, le chômage des universitaires et des diplômés en général. En effet, l'université, à la faveur de la démocratisation de l'enseignement, a mis sur le marché de l'emploi des milliers d'universitaires de formations hétéroclites. Il va de soi que l'économie algérienne en général ne peut absorber toutes les promotions d'universitaires, d'autant plus que certaines filières ne sont pas forcément recherchées par les entreprises et souffrent d'inemployabilité (historiens, psychologues, sociologues...etc). Il est certain, qu'il y'a un décalage entre les formations assurées et les besoins réels de l'économie en termes de savoir, de savoir-faire et savoir être en général. Sur ce côté, les entreprises se plaignent d'un manque de personnel qualifié. Pour combler leur manque de personnel, les dirigeants des organismes employeurs n'hésitent pas à faire appel aux intermédiaires de l'emploi dont l'ANEM, l'agence chargée de la gestion du dispositif DAIP. Dans ce travail nous nous sommes interrogés : Est-ce que l'objectif de leur adhésion est la recherche de garantir la succession de leur effectif par le transfert de connaissances entre générations ou c'est uniquement d'éviter des frais liés à l'adaptation ?

Mots Clés : organismes employeurs, dispositif DAIP, jeunes diplômés insérés, postes occupés, difficultés rencontrées, garantie de la succession, transfert de connaissances entre générations.

ABSTRACT:

The position of employment in Algeria has been shaped by different factors, for instance; the unemployment of university graduates and other graduates from colleges and institutes. In fact, due to the generalization of the teaching-learning policy at university; there has been an emergence of a great number of heterogeneous graduates looking for employment. Actually, the economic context, in Algeria, is unable to face and enroll all applicants because some streams are not necessarily looked for by employers and recruiting companies. That's why many university graduates suffer from redundancy, these include (historians, psychologists,

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

sociologists...etc). It's obvious that there is a gap between the training policy and the real needs of the economic sector in terms of skills and savoir-faire in general; this is why some companies complain about the lack of qualified staff. So as to satisfy their economic needs, the leaders of those companies don't hesitate to get in touch with some employment service agencies such as ANEM (in charge of directing the DAIP system). This case study aims to answer and find out the purpose behind joining this employment device by those companies. Is it aimed at economic revival and succession? Or finding a new generation of workers, company leaders through transmitting knowledge and savoir-faire? Or is it simply to avoid extra charges related to adaptation of new workers?

Keywords: employer organisms, DAIP system, young graduates inserted, positions held, encountered difficulties, guarantee of succession, transfer of knowledge between generations.

1- Introduction :

La problématique de l'insertion professionnelle des jeunes diplômés universitaires est sans aucun doute la préoccupation majeure des pouvoirs publics de nombreux pays. En effet, le plein emploi n'est pas assuré dans le monde en général et en Algérie en particulier, car le recul des investissements industriels d'une part, la crise économique d'autre part ont considérablement réduit les possibilités d'embauche. De même la relation de travail qui était basée sur l'emploi permanent et la gestion des carrières s'est transformée en relation de travail à durée déterminée, à temps partiel ou relation précaire. D'un côté les entreprises évoquent d'un manque de personnel qualifié, de l'autre côté les diplômés universitaires se plaignent d'un manque d'emploi. Ce décalage d'objectifs s'exprime par la recherche d'expérience et de savoir-faire pointu dans un domaine utile à l'organisme. En terme clair un organisme employeur recherche des travailleurs et des cadres efficaces dès leur recrutement. Mais en optant au recrutement aidé par l'Etat et plus particulièrement en adhérant au dispositif DAIP, les responsables de ces organismes peuvent se contenter de former eux

2- L'étude

Dans notre étude, nous nous sommes intéressés aux pratiques des organismes employeurs à travers l'insertion professionnelle des jeunes diplômés dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle DAIP relevant des trois secteurs juridiques : le secteur économique public, le secteur économique privé et le secteur administratif. Un organisme employeur peut piloter sa stratégie de management des ressources humaines sur un plan de relève ou de succession qui consiste à organiser la transmission des compétences entre les différentes générations de leur personnel. Notre recherche permettra donc de savoir :

- Quel est l'objectif recherché par les organismes employeurs en choisissant ce type de recrutement. Est-ce que ce sont les réductions des coûts d'insertion qui les attirent ?

- Quels sont les résultats obtenus par le recours à ce type de recrutement en termes de savoir, et de savoir-faire ?

Nous avons choisi la wilaya de Bejaia comme cas d'étude pour notre recherche et ce, pour son activité économique florissante et diversifiée, accompagné d'une forte adhérence au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes diplômés par les organismes employeurs; et bien sûr tout en prenant compte des moyens et des réseaux dont nous disposons pour accéder aux informations que ce soit auprès de l'ANEM, de la CNAS ou de la DEW, des organismes employeurs et ainsi qu'auprès des jeunes diplômés.

3- Hypothèse de recherche

Afin de concevoir des repenses à nos questionnements, nous avons avancé l'hypothèse suivante : « l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP a pour objectif la garantie de la succession de leur effectif par un transfert de connaissances entre générations ».

Cela nous conduit à comprendre que l'objectif de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP peut être expliqué par la volonté de ces derniers à garantir la succession de leur effectif par un transfert de compétences entre la nouvelle génération qui est celle des jeunes insérés et l'ancienne génération qui est celle de leur personnel permanent.

4- Méthode adoptée et technique utilisée

C'est auprès de l'ANEM de Bejaia l'organisme chargé de la gestion du dispositif DAIP que nous avons eu notre base de données et d'informations sur notre échantillon et ce, en concertation avec ceux des organismes : la CNAS qui est l'organisme chargé des dossiers de demande d'octroi d'abattement en matière de sécurité sociale ; ainsi que la direction de l'emploi de wilaya (DEW), qui est l'organisme chargé de la réception des demandes de bénéfice et de la contribution de l'Etat sur le salaire de poste au profit des organismes employeurs. Pour concrétiser notre étude sur le terrain, nous avons effectué une étude quantitative auprès des jeunes diplômés. La distribution des questionnaires a pour objectif: la vérification de l'investissement des organismes employeurs en jeunes et notamment garantir la succession de leur effectif par le transfert de compétences entre les différentes générations.

5- Analyse des tableaux

Sur les 150 questionnaires distribués, nous n'avons pu récupérer que 132 (voir le détail dans le tableau indicatif n°01 ci-dessus). Après la collecte des réponses, nous avons opté pour l'utilisation du logiciel SPSS pour l'analyse et le traitement des données recueillies. A cet effet, nous avons dégager 11 tableaux dont 10 croisés que nous jugeons utiles et nécessaires afin de pouvoir répondre aux questions posées dans la problématique et la vérification de notre hypothèse de recherche.

Tableau 1. Tableau indicatif représentant la répartition de notre échantillon (les jeunes diplômés insérés) selon les différents secteurs juridiques :

Secteurs Juridiques	Jeunes insérés	
	Nbr.	Taux
Economique privé	43	100%
Economique public	49	100%
Administratif	40	100%

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Total	132	100%
-------	-----	------

- Garantie de la succession par un transfert de connaissances entre générations

Tableau croisé 2. Représentant la sensation d'utilité des jeunes insérés selon la nature du poste occupé et selon le type de difficulté(s) rencontrée(s)

Jeunes insérés	Nature du poste occupé												Total	Taux			
	Existant et à remplacer			Nouvellement crée			Plethora			Vacant							
	Nbr.	Taux		Nbr.	Taux		Nbr.	Taux		Nbr.	Taux						
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
Dans l'Economique privé	Oui	2	18,2%	Oui	7	63,6%	Oui	0	0%	Oui	2	18,2%	Oui	2	18,2%	11	100%
	Total	2	18,2%	Total	7	63,6%	Total	0	0%	Total	2	18,2%	Total	2	18,2%	11	100%
	Non	0	0%	Non	1	100%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	1	100%
	Oui	4	33,3%	Oui	6	50%	Oui	0	0%	Oui	2	16,7%	Oui	2	16,7%	12	100%
	Total	4	30,8%	Total	7	53,8%	Total	0	0%	Total	2	15,4%	Total	2	15,4%	13	100%
Manque ce moyens de travail	Oui	0	0%	Oui	2	50%	Oui	0	0%	Oui	2	50%	Oui	2	50%	4	100%
Total	0	0%	Total	2	50%	Total	0	0%	Total	2	50%	Total	2	50%	4	100%	
Dans l'Economique public	Non	0	0%	Non	1	100%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	1	100%
Oui	6	22,2%	Oui	15	55,6%	Oui	0	0%	Oui	6	22,2%	Oui	6	22,2%	27	100%	
Total	6	21,4%	Total	16	57,1%	Total	0	0%	Total	6	21,4%	Total	6	21,4%	28	100%	
Confronté à effectuer des tâches de travail en plus	Oui	0	0%	Oui	1	100%	Oui	0	0%	Oui	0	0%	Oui	0	0%	1	100%
Total	0	0%	Total	1	100%	Total	0	0%	Total	0	0%	Total	0	0%	1	100%	
Manque d'expérience	Non	1	100%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	1	100%
Oui	1	50%	Oui	0	0%	Oui	0	0%	Oui	1	50%	Oui	1	50%	2	100%	
Total	2	66,7%	Total	0	0%	Total	0	0%	Total	1	33,3%	Total	1	33,3%	3	100%	
Manque ce moyens de travail	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	1	100%
Total	0	0%	Total	0	0%	Total	0	0%	Total	0	0%	Total	0	0%	1	100%	
Dans l'Economique public	Non	1	50%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	1	50%	Non	1	50%	2	100%
Oui	1	33,3%	Oui	1	33,3%	Oui	0	0%	Oui	1	33,3%	Oui	1	33,3%	3	100%	
Total	2	40%	Total	1	20%	Total	0	0%	Total	2	40%	Total	2	40%	5	100%	
Confronté à effectuer des tâches de travail en plus	Oui	2	16,7%	Oui	8	66,7%	Oui	0	0%	Oui	2	16,7%	Oui	2	16,7%	12	100%
Total	2	16,7%	Total	8	66,7%	Total	0	0%	Total	2	16,7%	Total	2	16,7%	12	100%	
Manque d'expérience	Non	1	50%	Non	1	50%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	2	100%
Oui	5	35,7%	Oui	6	43%	Oui	0	0%	Oui	3	21,4%	Oui	3	21,4%	14	100%	
Total	6	37,5%	Total	7	44%	Total	0	0%	Total	3	18,8%	Total	3	18,8%	16	100%	
Manque ce moyens de travail	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	0	0%	Non	1	100%	Non	1	100%	4	100%
Oui	0	0%	Oui	2	50%	Oui	0	0%	Oui	2	50%	Oui	2	50%	4	100%	
Total	0	0%	Total	2	40%	Total	0	0%	Total	3	60%	Total	3	60%	5	100%	
Dans l'Economique public	Non	1	33,3%	Non	1	33,3%	Non	0	0%	Non	1	33,3%	Non	1	33,3%	3	100%
Oui	7	23,3%	Oui	16	53,3%	Oui	0	0%	Oui	7	23,3%	Oui	7	23,3%	30	100%	
Total	8	24,2%	Total	17	51,5%	Total	0	0%	Total	8	24,2%	Total	8	24,2%	33	100%	

Source : Notre enquête.

Selon les statistiques recueillies dans le tableau ci-dessus, 55.6% des jeunes insérés dans le secteur économique privé et 33.3% de ceux insérés dans le secteur économique public se sent utile en effectuant leurs tâches de travail. Ceci est expliqué par la nature des postes occupés par ces jeunes : 63.6% des postes dans le secteur économique privé sont nouvellement créés ; 50%

des postes dans le secteur économique public sont existants et à remplacer ainsi que 50% des postes toujours dans ce même secteur sont vacants.

Selon serge PERROT, « Il s'agit d'une mesure globale de la performance ». Dans ce cas, l'évaluation est subjective et faite par l'individu lui-même et non pas par la hiérarchie. (PERROT, Serge. 2001. P 96). Les sensations d'utilité que les jeunes insérés déclaraient dans l'exercice de leurs travaux malgré qu'ils soient soumis au quotidien contraint de travail supplémentaires, de manque d'expérience et de manque de moyens de travail est due à l'assurance et à la sécurité de l'emploi que leur confère des postes occupés à savoir : 53.3% des postes nouvellement créés, 23.3% des postes existants et à remplacer, et 23.3% des postes vacants. Le fait de ne pas occuper des postes pléthores confère à ces jeunes un sentiment de plénitude.

Tableau croisé 3. Représentant la rencontre de difficulté(s) par les jeunes insérés selon l'état d'accompagnement par un formateur :

Jeunes insérés			Accompagné par un formateur				Total	Taux
			Non	Taux	Oui	Taux		
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	
Dans l'Economique privé	Rencontre de difficultés(s)	Non Taux	11 35.4%	73,3% -	4 33.3%	26,7% -	15 34.8%	
		Oui Taux	20 64.6%	71,4% -	8 66.7%	28,6% -	28 65.2%	
	Total	31	72,1%	12	27,9%	43	100%	
Dans l'Economique public	Rencontre de difficulté(s)	Non Taux	13 92.8%	29,5% -	31 88.5%	70,5% -	44 89.7%	
		Oui Taux	1 7.2%	20% -	4 11.5%	80% -	5 10.3%	
	Total	14	28,6%	35	71,4%	49	100%	
Total	Rencontre de difficulté(s)	Non Taux	24 53.3%	40,7% -	35 74.4%	59,3% -	59 64.1%	
		Oui Taux	21 46.7%	63,6% -	12 25.6%	36,4% -	33 35.9%	
	Total	45	48,9%	47	51,1%	92	100%	

Selon la représentation statistique dans le tableau ci-dessus, nous remarquons que 46.7% des jeunes qui ne sont pas accompagnés par un formateur rencontrent des difficultés en effectuant leurs tâches de travail. Cependant 74.4% des jeunes qui sont accompagnés par un formateur ne rencontrent pas de difficultés en effectuant leurs tâches de travail, une chose qui n'est pas étonnante. Selon serge PERROT : « D'une façon générale, la littérature suggère que les individus en contact avec la personne recrutée ont un rôle fondamental sur la réussite de l'entrée organisationnelle ». (Ibid. P 47).

Par ailleurs, 72.1% des jeunes insérés dans le secteur économique ne sont pas accompagnés par un formateur pendant leur insertion. Par contre 71.4% de ceux insérés dans le secteur économique public semblent être accompagnés par un formateur. Ce qui signifie l'inexistence d'une politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans le premier secteur contrairement au deuxième secteur qui en est muni et ce, bien que ce n'est qu'à moyen terme et ce, selon les déclarations de leurs responsables lors des entretiens à propos de leurs décisions qui portent sur le moyen terme et rarement sur le long terme. Avoir un dispositif

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

ou une politique de gestion prévisionnels des emplois et des compétences (GPEC), est synonyme de bonne structuration et de visions prospective, stratégique, transversale, qualitative et quantitative du futur. (LETHIELLEUX, Laëtitia. 2011. P 50).

Parallèlement, 73.3% des jeunes insérés dans le secteur économique privé et qui sont accompagnés par un formateur rencontrent des difficultés en effectuant leurs tâches de travail, contrairement à 70.5% de ceux insérés dans le secteur économique public qui ne rencontrent pas de difficultés. Une chose qui reflète la qualité d'accompagnement dans le secteur économique privé. Car conformément à l'article 24 du décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008 : « les jeunes diplômés insérés dans le cadre des contrats des diplômés font l'objet, durant toute la période d'insertion, d'un encadreur et d'une évaluation de la part de l'organisme employeur qui désigne parmi son personnel un encadreur qualifié chargé du suivi du jeune diplômé pendant la durée d'insertion ». (Article 24 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008).

C'est-à-dire, juste après l'installation des jeunes insérés, un procès-verbal sur imprimé standardisé RH est dressé par leur responsable hiérarchique et ce, pour les mettre en contact avec un encadreur. Ce dernier a pour mission d'assurer l'accueil, l'accompagnement et la responsabilité d'assurer leur intégration et adaptation à l'emploi occupé. (CHERAMI, Mourad. 2013. P 81).

Tout cela, relève de l'application de lois fondamentales dictées par la politique d'emploi instaurée par le système pour réguler, maintenir, ainsi que reproduire un équilibre. (L'Etat régulateur). (ICONZI, Expert & GENDRON, Corinne. 2005. P 02).

Nous observons dans le tableau ci-dessus que 46.4% des jeunes insérés dans le secteur économique privé et 60% du secteur économique public déclarent un manque d'expérience. Une chose normale car ils sont des primo-demandeurs d'emplois. En plus de ça, ceux du secteur économique privé sont confrontés à effectuer des tâches en plus, un comportement typique de l'entrepreneur privé (le capitaliste), qui est qualifié par K. Marx selon Sophie BOUTILLIER et Dimitri UZUNIDIS : « d'agent fanatique de l'accumulation qui force les hommes, sans merci ni trêve, à produire pour produire. Accumulez, accumulez ! C'est la loi et les prophètes ! ». (BOUTILLIER, Sophie & UZUNIDIS, Dimitri. 1995. P31). D'autre part, c'est ce que l'acteur produit comme action par rapport à l'environnement qui l'entoure. Un comportement qualifié de stratégique par M. CROSIER. (DURAND, Jean- Pierre & WEIL, Robert. 2006. P 516). Dans le secteur économique privé 25% des jeunes insérés ont plus d'une seule responsabilité. Ce qui est expliqué par les tâches en plus sont confrontés les jeunes du secteur économique privé à effectuer. Plus on a de responsabilité plus on est confronté à effectuer des tâches de travail en plus. Globalement tout secteur et responsabilités confondus les types de difficultés les plus rencontrées par les jeunes insérés sont par ordre d'importance comme suit : (01) Manque d'expérience ; (02) Effectuation de tâches de travail supplémentaires ; (03) Manque de moyens de travail.

Tableau croisé 4. Représentant l'exercice de responsabilité(s) par les jeunes insérés selon le type de difficulté(s) rencontrée(s) :

Jeunes insérés	Type de difficulté(s) rencontrée(s)								Total	Taux
	Confronté à l'effecteur des tâches de travail en plus		Manque d'expérience		Manque de moyens de travail		Nbr.	Taux		
	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux				
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Economique privé	3	42,9%	4	57,1%	0	0%	0	0%	7	100%
	Aucune		Sur des hommes		Sur un budget		Sur des moyens matériels		Chargé de mener ou de participer à un projet	
	4	57,1%	3	42,9%	0	0%	0	0%	3	100%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	2	66,7%	1	33,3%	0	0%	0	0%	3	100%
	0	0%	2	100%	0	0%	0	0%	2	100%
	0	0%	1	100%	0	0%	0	0%	1	100%
	2	25%	2	25%	4	50%	8	100%	8	100%
	11	39,3%	13	46,4%	4	14,3%	28	100%	28	100%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Dans l'Economique public	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Aucune		Sur des hommes		Sur un budget		Sur des moyens matériels		Chargé de mener ou de participer à un projet	
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	1	100%	0	0%	0	0%	0	0%	1	100%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	0	0%	3	75%	1	25%	4	100%	4	100%
	1	20%	3	60%	1	20%	5	100%	5	100%
Total	3	42,9%	4	57,1%	0	0%	7	100%	7	100%
	Aucune		Sur des hommes		Sur un budget		Sur des moyens matériels		Chargé de mener ou de participer à un projet	
	4	57,1%	3	42,9%	0	0%	0	0%	7	100%
	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	3	75%	1	25%	0	0%	4	100%	4	100%
	0	0%	2	100%	0	0%	2	100%	2	100%
	0	0%	1	100%	0	0%	1	100%	1	100%
	2	16,7%	5	41,7%	5	41,7%	12	100%	12	100%
	12	36,4%	16	48,5%	5	15,2%	33	100%	33	100%

La majorité des jeunes insérés exerçant des responsabilités sur des moyens matériels et ce quel que soit le secteur d'appartenance évoquent en premier lieu des problèmes liés à l'effectuation de tâches de travail en plus. De plus, la majorité des jeunes insérés et ayant plus d'une seule responsabilité évoquent le problème de moyens de travail pour le secteur économique privé et le problème du manque d'expérience pour le secteur économique public.

Tableau croisé 5. Représentant la pensée des jeunes insérés de quitter leur organisme pendant et à la fin de la période d'insertion selon leur état de motivation

Jeunes insérés				Etat de motivation				Total	Taux
				Non	Taux	Oui	Taux		
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Economique privé	Non	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	2	6,5%	29	93,5%	31	100%
			Oui	0	0%	1	100%	1	100%
Total				2	6,3%	30	93,8%	32	100%

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

	Oui	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	1	20%	4	80%	5	100%
			Oui	3	50%	3	50%	6	100%
		Total			4	36,4%	7	63,6%	11
	Total	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	3	8,3%	33	91,7%	36	100%
			Oui	3	42,9%	4	57,1%	7	100%
		Total			6	14%	37	86%	43
Dans l'Economique public	Non	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	4	10,3%	35	89,7%	39	100%
			Oui	0	0%	1	100%	1	100%
		Total			4	10%	36	90%	40
	Oui	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	2	40%	3	60%	5	100%
			Oui	3	75%	1	25%	4	100%
		Total			5	55,6%	4	44,4%	9
	Total	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	6	13,6%	38	86,4%	44	100%
			Oui	3	60%	2	40%	5	100%
		Total			9	18,4%	40	81,6%	49
Total	Non	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	6	8,6%	64	91,4%	70	100%
			Oui	0	0%	2	100%	2	100%
		Total			6	8,3%	66	91,7%	72
	Oui	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	3	30%	7	70%	10	100%
			Oui	6	60%	4	40%	10	100%
		Total			9	45%	11	55%	20
	Total	Quitter l'organisme pendant période insertion	Non	9	11,3%	71	88,8%	80	100%
			Oui	6	50%	6	50%	12	100%
		Total			15	16,3%	77	83,7%	92

L'enregistrement dans le tableau ci-dessus de jeunes démotivés (14%) des insérés dans le secteur économique privé et 18.4% de ceux du secteur économique public, est une chose qui est dû aux tâches de travail en plus effectuer au sein du secteur économique privé et aux conditions de travail notamment aux conflits de génération dans le secteur économique public. Jean Marie PERETTI a mis l'accent sur l'importance de la motivation et les différents besoins de l'individu en entreprise et ce, tout en s'appuyant sur les travaux d'Abraham Harold MASLOW qui ont contribué aux travaux sur la GRH et notamment la pyramide des besoins de l'individu en entreprise (voir figure n°01 ci-dessous) :

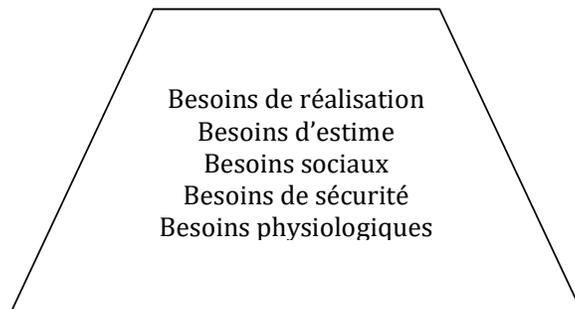


Figure 1. Représentant la pyramide d'Abraham Harold MASLOW indiquant les besoins de l'individu en entreprise (Source : Jean Marie PERETTI, « Ressources humaines et gestion des personnes ». P 27).

Cependant, 88.8% des jeunes insérés motivés ne pensent pas quitter leurs organismes employeurs pendant leur période d'insertion. Une chose normale. Par ailleurs, les jeunes démotivés leur avis est partagé (50%/ 50%) entre quitter ou pas leurs organismes employeurs pendant leur période d'insertion et ce, par crainte de perdre leur contrat d'insertion car cette dernière n'est accordée qu'une seule fois. Selon l'article 9 du décret exécutif n° 08-126 du 19 Avril 2008, « les jeunes insérés dans le cadre du dispositif s'engagent à achever la période d'insertion fixée dans le contrat y affèrent. Ils ne peuvent prétendre au bénéfice d'un nouveau contrat d'insertion que dans le cas où la rupture du contrat est dû à des motifs justifiés indépendant de leur volonté ». (Article 9 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008). Si elle est arrivée à sa fin ou elle est résiliée de l'un ou/et des deux parties, les jeunes n'ont qu'à s'inscrire dans la méthode classique de recrutement ce qui n'arrange pas les employeurs car avec ce type de contrat ces derniers ne bénéficieront que de réductions minimales au niveau de la CNAS, soit un taux de 15%. (Document officiel CNAS).

Par ailleurs, 91.7% des jeunes insérés motivés qui ne pensent pas quitter leurs organismes employeurs à la fin de leur période d'insertion. Cependant 45% des jeunes démotivés pensent quitter leurs organismes employeurs à la fin de leur période d'insertion. Deux choses qui ne sont pas étonnantes, surtout pour ceux du deuxième cas, car ils espèrent trouver mieux et décrocher un contrat stable et espèrent exercer leurs fonctions dans de meilleures conditions, car « la motivation est un processus complexe où s'interagissent en permanence : besoins, valeurs, contraintes culturelles, organisationnelles, économiques, et qui se construit en permanence ». (FOUDRIAT, Michel. 2007. P142).

D'après la représentation statistique dans le tableau ci-dessus, 73.5% des jeunes insérés dans le secteur économique public sont sollicités par la hiérarchie contre 69.8% de ceux insérés dans le secteur économique privé. Ceci est expliqué par le comportement typique des patrons du secteur privé qui veulent toujours prendre les choses en mains. Selon Mark CASSON : « un entrepreneur est quelqu'un de spécialisé dans la prise (intuitive) de décision (réfléchies) relatives à la coordination de ressources rares ». (CASSON, Mark. 1991. P 22).

Cependant, 36.4% des jeunes insérés sollicités par leurs employeurs ont plus d'une responsabilité. Pour ceux qui n'ont aucune responsabilité, ils ne sont pas sollicités par la hiérarchie et représente 53.8% de cette catégorie de jeunes insérés. Une qui est liée à l'importance stratégique du type de postes occupés : Cadre + Responsable. C'est à dire plus en a de responsabilité, plus en est en contact et sollicité par la hiérarchie. Une chose valable pour les deux secteurs : économique privé et public. Ce cas nous rappelle les expériences de Hawthorne menées par George Elton MAYO et son équipe au sein de la Western Electric où il a signalé l'importance de la vie en groupe notamment les rapports sociaux existant entre l'encadrement et les ouvriers de production. Ces derniers (rapports sociaux) influent systématiquement sur l'attitude et le comportement de chaque individu au sein du groupe notamment en entreprise tout en augmentant la productivité. (FOUDRIAT, Michel. Op. cit. Pp 117- 118).

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Tableau croisé 6. Représentant l'exercice de responsabilité par les jeunes insérés selon le degré de sollicitation par la hiérarchie et selon le poste occupé :

Jeunes insérés	Avoir de responsabilités(s)												Total	Taux						
	Aucune			Sur un budget			Sur des moyens matériels			Chargé de mener ou de participer à un projet					Prendre de décisions importantes seul			Ayant plus d'un responsable		
	Nbr.	Taux	hommes	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.			Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Dans l'Ecc. privé	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
Total	5	71,4%	2	28,6%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7	100%	
Cadre Adm.	2	15,4%	6	46,2%	0	0	1	7,7%	2	15,4%	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	13	100%
Cadre Eco.	3	75%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	25%	0	0	4	100%	
Total	3	25%	0	0	2	25%	0	0	1	12,5%	0	0	5	62,5%	0	5	62,5%	8	100%	
Cadre Tech.	0	0	0	0	0	0	4	44,4%	0	0	1	8,3%	1	11,1%	4	44,4%	9	100%		
Total	0	0	0	0	0	0	5	45,5%	0	0	1	9,1%	5	45,5%	11	100%	11	100%		
Total	8	61,5%	2	15,4%	0	0	1	7,7%	0	0	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	1	7,7%	13	100%
Sollicité par la hiérarchie	80%	-	25%	-	0%	-	16,6%	-	0%	-	33,3%	-	33,3%	-	10%	-	30,2%	-	-	
Total	2	6,7%	6	20%	2	6,7%	5	16,7%	3	10%	2	6,7%	10	33,3%	30	100%	30	100%		
Total	10	23,3%	8	18,6%	2	4,7%	6	14%	3	7%	3	7%	11	25,6%	43	100%	43	100%		
Cadre Adm.	1	25%	0	0	0	0	1	25%	0	0	0	0	2	50%	4	100%	4	100%		
Cadre Eco.	3	27,3%	1	9,1%	0	0	2	18,2%	1	9,1%	0	0	4	36,4%	11	100%	11	100%		
Total	4	26,7%	1	6,7%	0	0	3	20%	1	6,7%	0	0	6	40%	15	100%	15	100%		
Cadre Tech.	3	33,3%	0	0	1	16,7%	2	33,3%	0	0	0	0	1	16,7%	6	100%	6	100%		
Total	3	42,9%	0	0	2	28,6%	1	14,3%	1	14,3%	0	0	0	0	7	100%	7	100%		
Cadre Eco.	5	38,5%	0	0	3	23,1%	3	23,1%	1	7,7%	0	0	1	7,7%	13	100%	13	100%		
Cadre Tech.	3	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	100%	3	100%			
Total	1	5,6%	0	0	0	0	2	11,1%	4	22,2%	1	5,6%	10	55,6%	18	100%	18	100%		
Sollicité par la hiérarchie	46,1%	-	0%	-	33,3%	-	37,5%	-	0%	-	0%	-	17,6%	-	26,5%	-	-	-		
Total	6	46,2%	0	0	1	7,7%	3	23,1%	0	0	0	0	3	23,1%	13	100%	13	100%		
Total	7	19,4%	1	2,8%	2	5,6%	5	13,9%	6	16,7%	1	2,8%	14	38,9%	36	100%	36	100%		
Total	13	26,5%	1	2%	3	6,1%	8	16,3%	6	12,2%	1	2%	17	34,7%	49	100%	49	100%		
Cadre Adm.	6	54,5%	2	18,2%	0	0	1	9,1%	0	0	0	0	2	18,2%	11	100%	11	100%		
Cadre Eco.	5	20,8%	7	29,2%	0	0	3	12,5%	3	12,5%	1	4,2%	5	20,8%	24	100%	24	100%		
Total	11	31,4%	9	25,7%	0	0	4	11,4%	3	8,5%	1	3%	7	20%	35	100%	35	100%		
Cadre Tech.	5	50%	0	0	1	10%	2	20%	0	0	1	10%	1	10%	10	100%	10	100%		
Total	8	32%	0	0	4	26,7%	1	6,7%	2	13,3%	0	0	5	33,3%	15	100%	15	100%		
Cadre Eco.	3	60%	0	0	0	0	1	20%	0	0	0	0	1	20%	5	100%	5	100%		
Cadre Tech.	1	3,7%	0	0	0	0	6	22,2%	4	14,8%	2	7,4%	14	51,9%	27	100%	27	100%		
Total	4	12,5%	0	0	0	0	7	21,8%	4	12,5%	2	6,4%	15	46,8%	32	100%	32	100%		
Total	14	53,8%	2	7,7%	1	3,8%	4	15,4%	0	0	1	3,8%	4	15,4%	26	100%	26	100%		
Total	9	13,6%	7	10,6%	4	6,1%	10	15,2%	9	13,6%	3	4,5%	24	36,4%	66	100%	66	100%		
Total	23	25%	9	9,8%	5	5,4%	14	15,2%	9	9,8%	4	4,3%	28	30,4%	92	100%	92	100%		

Source : Notre enquête.

Le principe de l'effet Hawthorne a changé à jamais l'étude des organisations. La théorie des relations humaines a fait évoluer les types organisationnels des entreprises et ce en signalant l'importance et en donnant un grand intérêt aux relations interpersonnelles au sein d'un groupe de travail. L'acteur a besoin qu'on lui prête attention, observation

Tableau croisé 7. Représentant la sensation d'utilité selon l'exercice de responsabilité(s) : et selon la nature du poste occupé :

Nature du poste occupé	Avoir de responsabilité(s)															
	Aucune		Sur un budget hommes		Sur un matériel		Chargé de mener à terme un projet important		Prendre des décisions importantes seul		Avoir plus d'une seule responsabilité					
	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux				
Existente à remplacer	2	66,7%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	33,3%	3	100%		
Total	8	28,5%	1	3,5%	5	17,8%	1	3,5%	2	7,5%	10	35,7%	28	100%		
Nouvellement créé	1	100%	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	100%		
Total	11	32,4%	4	11,8%	2	5,9%	4	11,8%	1	2,9%	10	29,4%	34	100%		
Vacant	12	34,2%	4	11,4%	2	5,7%	4	11,4%	1	3,1%	10	28,5%	35	100%		
Total	1	2,9%	0	0	1	2,9%	1	2,9%	0	0	0	0	4	100%		
Total	3	10,3%	4	13,7%	7	24,1%	4	13,7%	1	3,8%	8	27,5%	29	100%		
Total	4	50%	0	0	1	12,5%	1	12,5%	0	0	2	25%	8	100%		
Total	19	22,6%	9	10,7%	4	4,8%	13	15,5%	9	10,7%	4	4,8%	26	31%	84	100%
Total	23	25%	9	9,8%	5	5,4%	14	15,2%	9	9,8%	4	4,3%	28	30,4%	92	100%

Nous remarquons dans le tableau ci-dessus que 31% des jeunes insérés qui se sentent utiles en effectuant leurs tâches de travail ont plus d'une seule responsabilité. Pour ceux qui ne se sentent pas utiles en effectuant leurs tâches de travail et qui n'ont aucune responsabilité représente 50% des jeunes insérés dans la même catégorie. Ce qui est expliqué par la nature des postes occupés. Dans ce cas, inlassablement « il s'agit d'une mesure globale de la performance » (PERROT, Serge. Op. cit. P 96), mais cette fois ci, l'évaluation est faite par la hiérarchie et non pas par l'individu lui-même et ce, en lui accordant de responsabilité(s). Une situation qui nous rappelle le contrat psychologique relevant de la relation entre Employeur / Employé :

Rétributions données par l'Entreprise comparées aux Contributions données par l'Employé
Rétributions promises par l'Entreprise Contributions promises par l'Employé
 (GUERRERO, Sylvie. 2005. P 121).

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Dans cette relation, la nature des postes attribués aux jeunes insérés par le patron influe sur leur relation notamment sur leur contrat psychologique : plus les postes sont de nature espérée, plus la sensation d'équité est ressentie. Dans le cas contraire, il devient fragile et peut même entraîner sa rupture.

Tableau croisé 8. Représentant la rencontre de difficulté(s) par les jeunes insérés selon le type de difficulté(s) rencontrée(s) :

Jeunes insérés			Type de difficulté(s) rencontrée(s)							
			Confronté à effectuer des tâches de travail en plus		Manque d'expérience		Manque de moyens de travail		Total	Taux
			Nbr.	Taux	Nbr.	Taux	Nbr.	Taux		
Dans l'Adm.	-		-	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Eco. Privé	Rencontre difficulté(s)	Oui	11	39,3%	13	46,4%	4	14,3%	28	100%
		Total	11	25,6%	13	30,2%	4	9,3%	43	100%
Dans l'Eco. Public	Rencontre difficulté(s)	Oui	1	20%	3	60%	1	20%	5	100%
		Total	1	20%	3	60%	1	20%	5	100%
Total	Rencontre difficulté(s)	Oui	12	36,4%	16	48,5%	5	15,2%	33	100%
		Total	12	13%	16	17,4%	5	5,4%	92	100%

Nous constatons dans le tableau ci-dessus que 48.5% des jeunes insérés qui déclarent avoir rencontré des difficultés ont un manque d'expérience. Ce qui n'est pas étonnant car ils sont des primo-demandeurs, une chose valable pour les deux secteurs économiques privé et public). Par ailleurs, 39.3% qui sont confrontés à effectuer des tâches de travail en plus, une difficulté supplémentaire rencontrée par ceux du secteur économique privé.

Tableau croisé 9. Représentant la pensée de quitter l'organisme pendant ou à la fin de la période d'insertion selon la rencontre de difficulté(s) :

Quitter l'organisme à la fin de la période d'insertion			Rencontre difficulté(s)				Total	Taux
			Non	Taux	Oui	Taux		
Non	Quitter l'organisme pendant la période d'insertion	Non	50	71,4%	20	28,6%	70	100%
		Oui	1	50%	1	50%		
	Total			51	70,8%	21	29,2%	72
Oui	Quitter l'organisme pendant la période d'insertion	Non	7	70%	3	30%	10	100%
		Oui	1	10%	9	90%		
	Total			8	40%	12	60%	20
Total	Quitter l'organisme pendant la période d'insertion	Non	57	71,2%	23	28,8%	80	100%
		Oui	2	16,7%	10	83,3%		
	Total			59	64,1%	33	35,9%	92

Nous enregistrons dans le tableau ci-dessus que 83.3% des jeunes insérés qui pensent quitter leur organisme pendant la période d'insertion rencontrent des difficultés en effectuant

leurs tâches de travail. Cependant 71.2% de ceux qui ne pensent pas quitter leur organisme employeur pendant leur période d'insertion sont ceux qui ne rencontrent pas de difficultés.

En parallèle, 60% des jeunes insérés qui pensent quitter leur organisme employeur à la fin de leur période d'insertion rencontrent des difficultés. Contrairement à ceux qui ne pensent pas quitter leur organisme employeur et notamment ne rencontre pas de difficultés (70.8%).

Les résultats obtenus dans le tableau ci-dessus, nous laisse à synthétiser que la rencontre de difficultés est un facteur déterminant dans la décision des jeunes de penser à rester ou bien quitter leur organisme d'insertion. Les acteurs peuvent remettre en cause les règles et leurs relations, modifier ou mettre fin à la relation d'échange si la situation dans laquelle ils se trouvent n'est pas favorable ou ne convient pas à leurs attentes. (DE TERSSAC, Gilbert. 2012. P 12).

Tableau croisé 10. Représentant la raison(s) qui pousse les jeunes insérés à penser de quitter leur organisme pendant période insertion selon le type de difficulté(s) rencontrée(s) :

Jeunes insérés	Type de difficulté(s) rencontrée(s)								
	Raison(s) de quitter leur organisme pendant la période d'insertion	Confronté à effectuer des tâches de travail en plus		Manque d'expérience		Manque de moyens de travail		Total	
		Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux		
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-	-	
Dans l'Eco. privé	Raison(s) de quitter leur organisme pendant la période d'insertion	1	50%	1	50%	0	0%	2	100%
	Pour de meilleures conditions de travail	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100%
	Pour des moyens de travail plus favorables	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100%
	Pour un poste de travail plus adéquat avec la spécialité requise	2	25%	4	50%	2	25%	8	100%
Dans l'Eco. public	Raison(s) de quitter leur organisme pendant la période d'insertion	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%	3	100%
	Pour de meilleures conditions de travail	0	0%	0	0%	1	100%	1	100%
	Pour des moyens de travail plus favorables	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
	Pour un poste de travail plus adéquat avec la spécialité requise	1	20%	1	20%	2	50%	4	100%
Total	Raison(s) de quitter leur organisme pendant la période d'insertion	2	40%	2	40%	1	20%	5	100%
	Pour de meilleures conditions de travail	1	25%	1	25%	2	50%	4	100%
	Pour des moyens de travail plus favorables	0	0%	2	66,7%	1	33,3%	3	100%
	Pour un poste de travail plus adéquat avec la spécialité requise	3	25%	5	41,7%	4	33,3%	12	100%

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Dans le tableau ci-dessus, nous apercevons que 66.7% des jeunes insérés dans le secteur économique privé qui manque d'expérience et qui pensent quitter leurs organismes pendant leur période d'insertion, cherchent des postes de travail plus adéquats avec leurs spécialités requises. Serge PERROT nous explique que le phénomène de quitter l'organisme employeur est relié au degré d'adéquation entre l'individu et son travail. Selon lui cette idée est déjà évoquée par Ashforth et Saks (1996), qui déclarent que l'adéquation entre ces derniers est : « positivement corrélé à la satisfaction et à l'implication, et négativement corrélé aux intentions de départ » (Ibid. P 48), ce qui est dans notre cas.

Cependant, 33.3% de ceux insérés dans le secteur économique public qui manquent d'expérience et qui pensent quitter leurs organismes d'insertion pendant leur période d'insertion cherchent de meilleures conditions de travail, une chose qui est dû aux conflits de générations notamment le cadre relationnel et l'environnement social, car travailler dans de bonnes conditions favorise l'intégration et l'implication dans le travail, et le contraire est juste. (LETHIELLEUX, Laëtitia. Op. cit. P 28). Ce constat est aussi vérifié pour le secteur économique privé. C'est à ce moment là qu'intervient les penseurs de l'école des relations humaines qui voient que travailler dans des conditions défavorables influence non seulement sur la production mais sur la vie du groupe de travail. (PESQUEUX, Yvon. 2015. P 03).

Globalement la majorité des jeunes insérés qui pensent quitter leur organisme pendant la période d'insertion pour rechercher ailleurs des meilleures conditions de travail impute leur décision au fait qu'ils sont confrontés à effectuer des tâches de travail supplémentaires (40%) ainsi qu'à leur manque d'expérience (40%) qui constitue pour eux un handicap pour leur insertion. Alors que la majorité de ceux qui pensent quitter leur organisme pendant la période d'insertion pour rechercher des moyens de travail plus favorables qu'ils jugent inadéquates avec leurs attentes légitimes. Par ailleurs, la majorité (66.7%) de ceux qui pensent quitter leur organisme pendant la période d'insertion pour rechercher un poste de travail plus adéquat avec la spécialité requise évoquent leur manque d'expérience et donc de polyvalence. Cet état de constat de fait n'est pas constaté dans le secteur économique public.

Nous remarquons dans le tableau ci-dessus que 60% des jeunes insérés dans le secteur économique privé qui sont confrontés à effectuer des tâches de travail en plus et qui pensent quitter leurs organismes employeurs à la fin de la période d'insertion et ce, pour un salaire plus intéressant. Car le privé cherche toujours à produire plus et à moindre coût.

Selon Laëtitia LETHIELLEUX : « le mode de rémunération retenu peut avoir une influence sur le niveau de fidélisation des salariés ». (Ibid. P 82). Par ailleurs, 33.3% de ceux insérés dans le secteur économique public qui manque d'expérience et qui pensent quitter leurs organismes employeurs à la fin de la période d'insertion et ce, pour de meilleures conditions de travail. Comme nous l'avons déjà expliqué, cela est dû aux conflits entre générations.

Tableau croisé 11. Représentant la raison(s) de pensée des jeunes insérés de quitter l'organisme à la fin de la période d'insertion selon le type de difficulté(s) rencontrée(s) :

Secteur juridique	Type de difficulté(s) rencontrée(s)	Type de difficulté(s) rencontrée(s)					
		Confronté à effectuer des tâches de travail en plus		Manque d'expérience		Manque de moyens de travail	
		Taux	Taux	Taux	Taux	Taux	Taux
Dans l'Adm.	-	-	-	-	-	-	-
Dans l'Ecc.	Raison(s) de quitter l'organisme à la fin de période d'insertion	0	0%	1	50%	1	50%
	Pour de meilleures conditions de travail						
	Pour rapprochement suite au changement de résidence	1	50%	1	50%	0	0%
	Pour un poste de travail stable	0	0%	0	0%	0	0%
	Pour un salaire plus intéressant	3	60%	2	40%	0	0%
	Total	4	0%	4	0%	1	0%
Dans l'Ecc.	Raison(s) de quitter l'organisme à la fin de période d'insertion	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%
	Pour de meilleures conditions de travail						
	Pour rapprochement suite au changement de résidence	0	0%	0	0%	0	0%
	Pour un poste de travail stable	0	0%	0	0%	0	0%
	Pour un salaire plus intéressant	0	0%	0	0%	0	0%
	Total	1	33,3%	1	33,3%	1	33,3%
Total	Raison(s) de quitter l'organisme à la fin de période d'insertion	1	20%	2	40%	2	40%
	Pour de meilleures conditions de travail						
	Pour rapprochement suite au changement de résidence	1	50%	1	50%	0	0%
	Pour un poste de travail stable	0	0%	0	0%	0	0%
	Pour un salaire plus intéressant	3	60%	2	40%	0	0%
	Total	5	41,7%	5	41,7%	2	16,7%
	Total	5	41,7%	5	41,7%	2	16,7%

D'ailleurs, Serge PERROT définit la satisfaction au travail comme : « un état affectif positif vis-à-vis d'une situation de travail », et dont il considère comme : « conséquence des tensions de rôles » et qui distingue plusieurs facteurs associés à cette dernière dont : « la satisfaction vis-à-vis de la hiérarchie, du travail lui-même, des collègues, de la rémunération, et de la promotion ». (PERROT, Serge. Op. cit. P 91). Dans le même contexte et selon la vision

Finalité de l'adhésion des organismes employeurs au dispositif DAIP via la nature des postes occupés et le type de difficultés rencontrées par les jeunes diplômés insérés

Wébérienne de l'action rationnelle notamment celle dite affectuelle, l'acteur peut agir sous l'effet des émotions. (MENDRAS, Henri & ETIENNE, Jean. 1996. P 147).

6- Conclusion :

A la fin de cette étude, nous avons constaté certains états de fait dont l'environnement social qui est perçu par les jeunes insérés comme étant inadéquat avec leurs attentes légitimes et leur ne permet pas à quelques exceptions près d'entrevoir des perspectives favorables à leur insertion dans les organismes où ils exercent. Ils craignent que le même schéma se reproduise après la fin de la période d'insertion où ils seront toujours contraints à subir ces pénibles épreuves d'apprentissages sans réelles possibilités d'occuper un emploi valorisant et stable.

Les jeunes insérés sont confrontés à des entraves multiples dans l'exercice de leurs fonctions ils doivent supporter l'absence de coopération et les conflits de générations imposés par les autres membres des organisations dans lesquelles ils travaillent et ce en empêchant insertion. En effet, le fait de faire échec à cette insertion les rassurent dans leurs positions sociales et cela permet aussi de remplacer indéfiniment les jeunes par d'autres cohortes de jeunes qui arrivent sur le marché du travail à chaque fois que de besoin.

Sur le plan syndical, on ne reconnaît pas à ces jeunes le droit d'exercer un mandat syndical en raison de leur statut et au fait qu'ils sont minoritaires dans leurs organisations. De ce fait, les jeunes insérés sont généralement exclus du droit à jouir et n'accèdent qu'à des avantages des acquis sociaux dérisoires, seuls les droits fixés par le DAIP sont accordés à ces jeunes y compris les années de travail dans le cadre de ce dispositif ne sont pas comptabilisées dans les régimes de retraite.

En additif, les risques encourus par ces jeunes sont aggravés par le fait qu'ils ne sont pas expérimentés et souvent non accompagnés par un formateur attitré.

Sur cet état de fait, nous pouvons affirmer quant à l'objectif recherché par les responsables des organismes employeurs suite à leur adhésion au dispositif DAIP qui n'est pas forcément la garantie de la succession de leur effectif par un transfert de connaissances entre générations puisqu'il n'y a pas une réel volonté au vue de la nature des postes créés (dont la pluparts sont précaires) ainsi que le type de difficultés rencontrées par les jeunes insérés (dont l'absence d'un formateur attitré et les conflits générationnels).

- Références bibliographiques :

- 01- PERROT Serge, « l'entrée dans l'entreprise des jeunes diplômés », Edition ECONOMICA. Paris 2001. P 96.
- 02- Ibid. P 47.
- 03- LETHIELLEUX Laëtitia, « l'essentiel de la Gestion des Ressources Humaines », éditions LEXTENSO. Paris 2011. P 50.
- 04- Article 24 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
- 05- CHERAMI Mourad, « Manuel RH, des règles et procédures ressources humaines ». In collection guides pratiques des managers, édité par l'école supérieure de gestion. Alger 2013. P 81.

- 06- ICONZI Expert et GENDRON Corinne, «la régulation sociale : un concept au centre du débat récurrent sur la place relative de l'acteur et du système dans l'organisation des rapports humains en société », Les cahiers de la Chaire – collection recherche No 01-2005. P 02.
- 07- BOUTILLIER Sophie & UZUNIDIS Dimitri, « l'entrepreneur une analyse socio-économique », édition Economica, Paris 1995. P 31.
- 08- DURAND Jean- Pierre et WEIL Robert, « la sociologie contemporaine », 3eme édition VIGOT, Paris Mars 2006. P 516.
- 09- Article 9 du décret exécutif n° 08-126 du 13 Rabie Ethani 1429 correspondant au 19 Avril 2008, modifié et complété, relatif au dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).
- 10- Document officiel : Caisse Nationale de la Sécurité Sociale CNAS.
- 11- FOUURIAT Michel, « sociologie des organisations, la pratique du raisonnement », Edition Pearson Education. Paris 2007. P142.
- 12- CASSON Mark, « l'entrepreneur », Edition ECONOMICA. Paris 1991. P 22.
- 13- FOUURIAT Michel. Op. cit. Pp 117- 118.
- 14- PLANE Jean-Michel, « théories des organisations », 4eme édition DUNOD, Paris 2003. Pp 31- 32.
- 15- PERROT Serge. Op. cit.
- 16- GUERRERO Sylvie, «la mesure du contrat psychologique dans un contexte de travail francophone », Revue relations industrielles, vol. 60, n°1, Montréal Hiver 2005. P 121.
- 17- DE TERSSAC Gilbert, « la théorie de la régulation sociale : repères introductifs », Interventions Economiques : Papers in Political Economy, Association d'Économie Politique, 2012, P 12.
- 18- Ibid. P 48.
- 19- LETHIELLEUX Laëtitia. Op. cit. P 28.
- 20- PESQUEUX Yvon, « l'école des relations humaines » ou « le mouvement behavioriste », HAL-SHS 01225917, Novembre 2015. P 03.
- 21- Ibid. P 82.
- 22- PERROT Serge. Op. cit. P 91.
- 23- MENDRAS Henri et ETIENNE Jean, «les grands auteurs de la sociologie : Tocqueville, Marx, Durkheim, Weber », édition Hatier, Paris 1996. P 147.