

Les stratégies de l'Etat en matière d'emploi vues par les jeunes chômeurs.

Exemple avec les jeunes diplômés et leurs avis sur l'ANEM.

M^{lle} Mouna BOUKEMOUCHE
Doctorante en sociologie des organisations
Université de Bejaia.
(boukemouche.m@hotmail.fr)

M.El Ghani HAMMAMOUCHE
Docteur en Sociologie des organisations
Université de Bejaia.
(hammamoucheh@yahoo.fr)

Résumé :

Dans le présent article, nous nous sommes penchés sur l'ANEM, comme exemple qui traduit une des stratégies publiques en matière d'emploi. Avec l'examen de l'agence du point de vue des jeunes diplômés, nous avons aspiré à une sorte d'évaluation de celle-ci. Et en s'appuyant sur les résultats partiels d'une enquête, menée par entretiens, auprès d'un certain nombre de jeunes au niveau de l'agence locale de Béjaïa, la présente étude a permis de rendre compte de différentes visions. Ainsi, il y a des jeunes qui se disent plus ou moins satisfaits de l'agence et de ce qu'elle offre, notamment en ce qu'elle permet une première insertion professionnelle. D'autre part, et étant d'avis plutôt négatifs, d'autres jeunes soulignent manques et autres tares qui, selon eux, caractérisent l'agence.

Mots-clés :

Jeunes diplômés, stratégie, marché du travail, ANEM, insertion professionnelle.

ملخص الدراسة :

يتناول هذا المقال موضوع الوكالة الوطنية للتشغيل، باعتبارها مثالا لاستراتيجيات الدولة في مجال التشغيل. في هذا الصدد أردنا تقييم الوكالة و ذلك من خلال وجهة نظر الشباب حاملي الشهادات.

واستنادا إلى نتائج جزئية لبحث أجري عبر مقابلات مع عدد من هؤلاء الشباب في الوكالة المحلية لبيجاية، استطعنا الحصول على نتائج معبرة لعدة جهات نظر. فهناك من الشباب من عبر عن رضاه بالوكالة و خدماتها، خاصة و أنها تتيح فرصة ولوج عالم الشغل، من جهة أخرى هناك آراء سلبية حيث أن من الشباب من أشار إلى نقائص و عيوب مميزة للوكالة حسب آرائهم.

الكلمات المفتاحية:

سوق العمل، الإدماج المهني، ANEM، الشباب حاملي الشهادات، إستراتيجية.

Introduction

Afin de lutter contre le chômage et, donc, d'apporter des améliorations diverses à la situation de l'emploi dans le pays, l'Etat algérien s'est toujours donné des formes de politiques d'emploi.¹ Celles-ci ont eu à évoluer au gré de l'histoire contemporaine du pays et des divers choix socioéconomiques d'ensemble adoptés depuis l'indépendance.

A ce titre F. Talahite fait remarquer que « le marché du travail est marqué, jusqu'aux années 1990, par de fortes rigidités ».² Toutefois, à partir de là, il y a eu une autre tournure, tant « une nouvelle législation, introduite en plusieurs étapes à partir du début des réformes (lois de 1990 ; 1994 ; 1997), vise plus de flexibilité dans le fonctionnement du marché du travail, dans le but déclaré d'atténuer la sévérité du chômage ».³ Ce faisant, il y a comme une affirmation de l'option du marché, désormais prise par l'économie nationale.

Cela étant, et par souci de ne pas abandonner complètement le terrain de l'emploi, l'Etat a mis en place divers mécanismes pour promouvoir l'emploi et contrecarrer le chômage. Et les jeunes sont ciblés prioritairement, étant donné que, comme le souligne M.-S. Musette, ils constituent la catégorie sociale la touchée par le chômage : « au regard des populations, ce sont les jeunes qui sont les plus confrontés aux difficultés d'insertion sur le marché du travail ».⁴ De la sorte, généralement inspirées d'expériences d'ailleurs, différentes mesures ont été prises ; elles sont axées soit sur la création d'emplois d'attente ou sur l'incitation à l'auto-emploi à travers la création de micro-entreprises.

Dans la présente étude, qui s'intéresse à l'insertion des jeunes diplômés, il est question de l'une de ces dernières mesures, laquelle se traduit par la plus fameuse et la plus importante des structures mises en place par l'Etat en vue de remédier au phénomène du chômage. Il s'agit de l'ANEM et de son dispositif « DAIP », qui est destiné notamment aux jeunes primo-demandeurs d'emploi. Les jeunes diplômés s'en trouvent alors directement concernés. Et ceux-ci, à l'instar des adultes, tiennent tant à travailler. Car, comme le soutiennent M. Jacquemain et J. Pieters dans une étude, même si, au vu de toutes les transformations qu'ont connues les sociétés, « plus personne aujourd'hui n'entend se réaliser par son seul travail, [...]

¹ A ce propos, bien des auteurs n'admettent pas l'existence de « réelles » politiques d'emploi.

² TALAHITE Fatiha, *Réformes et transformations économiques en Algérie*, Rapport en vue de l'obtention du diplôme Habilitation à Diriger des Recherches, Université Paris 13-Nord, janvier 2010, p. 108.

³ Ibid., p. 109.

⁴ MUSETTE Mohamed-Saïb, *Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?* CREAD, Alger, 2013, p. 1.

cela n'empêche pas le travail d'être l'un des moyens essentiels pour s'insérer dans la société ».¹

Avec l' « ANEM », nous avons l'un des acronymes les plus répandus chez les jeunes et les Algériens en général. Il est d'une symbolique des plus lourdes, et cela pour plus d'une raison. C'est, pour le moins, l'incarnation par excellence du marché du travail en Algérie, en ce sens qu'avec cette agence, il y a affaire à l'un des principaux acteurs sur la marché du travail, car étant un « des mécanismes qui gèrent l'affectation de la main-d'œuvre à des emplois salariés ».² Aussi, la réalité socio-économique du pays, notamment dans son volet emploi, est là à rajouter à la pesanteur de l'intérêt qui est porté à cette fameuse agence.

Instrument phare de l'action publique en matière de l'emploi, l'Agence Nationale de l'Emploi se voit « directement impliquée dans la mise en œuvre de la politique d'emploi et tient ainsi un rôle central, au moins dans les textes fixant ses missions ».³ Ses charges en cette matière sont alors très diverses, allant de l'exploration aux placements, en passant par la recension, le recueil, l'évaluation, l'organisation et autres tâches relatives à l'emploi.

Au travers de la présente étude, nous avons voulu tenter une forme d'évaluation de l'agence et de son dispositif, et cela du point de vue des jeunes diplômés. Il s'agit donc là de l'étude d'un aspect de l'une des stratégies de l'Etat dans sa lutte contre le chômage. C'est alors une occasion pour examiner la concordance des visions de ces jeunes, comme public-cible, avec les objectifs des stratégies publiques en matière d'emploi. C'est un peu dans ce sens que, traitant du marché du travail, P. Steiner souligne que, dans ses rapports au marché du travail, le comportement de l'individu dépend des visions que celui-ci se fait de ce marché. Il écrit, en substance : « les façons de faire, de penser et de sentir permettent aux individus de se repérer dans la complexité du monde social et d'agir selon le sens qu'ils donnent à leurs actions économiques. Sur le marché du travail, la transaction porte sur la capacité de travail de l'individu vivant : aussi les représentations de celui-ci jouent-elles un rôle important pour définir son comportement ».⁴ Dans notre cas, cela permet, par le même fait, de sonder le degré

¹ POTOCKI MALICET Danielle, *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation*, Ed. ECONOMICA, Paris, 1997, p. 77

³ ARHAB Baya, *Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique*, thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université de Béjaïa, juillet 2010, p. 263.

⁴ STEINER Philippe, *La sociologie économique*, Editions La Découverte & Syros, Paris, 1999, p. 64.

de satisfaction des jeunes par rapport à ce qui leur est offert par l'Etat, donc d'avoir une idée sur leurs attitudes à ce propos.

L'étude

La présente étude exploite les résultats partiels d'une enquête menée auprès des jeunes demandeurs d'emploi auprès de l'ALEM¹ de Béjaïa. Nous avons certes eu, dans l'ensemble de notre enquête, à nous intéresser à des jeunes non diplômés, mais leur nombre reste minime, et la quasi-totalité de nos enquêtés sont des jeunes diplômés. Par ailleurs, nos interrogations ont porté sur pas mal de questions liées à la problématique du travail en général, sauf que, dans le cadre réduit de ce présent article, nous avons pris le parti d'exploiter uniquement celles d'entre elles qui sont relatives aux politiques d'emploi de l'Etat, plus particulièrement au dispositif DAIP de l'ANEM. Ce sont donc les réactions des jeunes diplômés à ce propos que nous avons choisi de lire et de restituer dans notre présente contribution.

Nous rappelons ici que l'objectif de cette étude est de tenter de rendre compte de la vision qu'ont les jeunes diplômés de l'agence en question, comme exemple d'une stratégie publique de lutte contre le chômage, ainsi que de l'attitude qu'ils comptent tenir vis-à-vis d'elle. En effet, de par l'importance de l'agence dans le domaine de l'emploi et de l'insertion professionnelle, ainsi que de son rapport direct avec l'Etat, c'est à son niveau que notre enquête a été menée. Et par là, nous avons ambitionné d'examiner cet agent d'intermédiation sur le marché du travail tel qu'il se trouve vu par les jeunes diplômés.

Côté méthode, et comme l'étude est à visée plutôt exploratoire, nous avons adopté une approche qualitative. Par conséquent, nous avons enquêté en usant d'entretiens semi-directifs. A rappeler, à la suite M. Angers, que l'entretien permet d'interroger les individus « de façon semi-directe et de faire un prélèvement qualitatif en vue de connaître en profondeur toutes les informations ». ² Notre objectif en cela a été de faire ressortir les originalités dans les réactions des jeunes interrogés. Autrement dit, l'étude n'a nulle intention de généraliser ses résultats au-delà des jeunes diplômés interrogés.

Pour la population de notre enquête, elle est composée de jeunes diplômés qui se rendent au siège de l'agence en quête d'emploi. Par là même, il s'agit d'une population qui ne constitue pas un groupe homogène, tant ses membres ont des niveaux de qualification

¹ Agence locale de l'emploi.

² ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Ed. Casbah, Alger, 1997, p. 60.

différents, des origines sociales et géographiques diverses, et sont issus d'universités ou d'instituts différents, ils n'ont pas suivi les mêmes filières et ils ont connu des trajectoires différentes. D'autre part, en ayant surtout visé de nous donner une diversité dans les profils, les jeunes ayant participé à l'enquête ont été choisis de manière aléatoire.

Après enquête, nous avons procédé à une analyse du contenu des entretiens. Aussi, le dépouillement et l'examen des réponses recueillies nous ont permis de fixer un certain nombre de thématiques, lesquelles restituent les divers points de vue exprimés par les jeunes diplômés interrogés au sujet de l'ANEM.

L'ANEM aux yeux des jeunes diplômés

Comme réactions à nos interrogations, nous avons eu une très remarquable diversité dans les avis exprimés par les jeunes interrogés. Il y a parmi eux qui ont affiché une certaine satisfaction de l'ANEM et de ce qu'elle offre, donnant ainsi une appréciation positive de cet organisme. Nombreux cependant sont à être d'un avis autre, donc à se montrer insatisfaits de l'agence et, par-delà, des politiques publiques d'emploi. Ce sont ces différents avis que nous nous proposons d'exposer dans ce qui suit. Nous en avons fait des rangements par titres, avec à chaque fois des illustrations par des extraits des réactions de nos jeunes diplômés interrogés.

1- Appréciations positives :

Une solution à la crise de l'emploi :

Parmi les jeunes qui expriment des idées plus au moins positives, l'agence se voit louée et passe pour être une solution à la crise de l'emploi, donc un moyen de quelque efficacité dans la résorption du chômage, notamment celui des jeunes. En effet, cette catégorie de la société en est la plus affectée, comme l'a bien souligné B. Arhab dans son étude citée plus haut, où, chiffres à l'appui, elle a affirmé que le chômage des jeunes est bien l'un des faits saillants du phénomène dans son ensemble et écrit ceci : « la distribution des chômeurs selon l'âge indique qu'ils sont majoritairement jeunes ».¹

Exprimant un point de vue général, un jeune diplômé dit :

« Ce dispositif de l'ANEM est bon ».

[Abdou, 21 ans, menuisier aluminium].

¹ ARHAB Baya, op. cit., p. 227.

Affichant une certaine satisfaction, c'est sans donner de quelconques détails, ni même y faire référence, que le jeune Abdou livre son idée d'ensemble au sujet de l'agence.

Plus prolixe, une autre jeune, diplômée en informatique, abonde dans le même sens :

« Pour moi, avec cette agence, on nous a fait quelque chose de bon. Car ainsi, notre Gouvernement a pensé aux jeunes et les a aidés. Nous nous faisons délivrer une carte avec un numéro, et quand un emploi est disponible, on nous appelle. Seulement, ce qu'on m'a dit, c'est qu'on tarde un peu. Mais, cela reste compréhensible car il y a beaucoup de demandes. Ceci dit, cela me plaît, ce système est bon. C'est vrai que je ne le connais très bien, puisque c'est la première fois que je m'y inscrive, mais d'après ce qu'on m'a dit, c'est bien. Par exemple, j'ai une copine diplômée en couture ; elle s'y est inscrite ; et ben, on l'a appelée et elle a trouvé un emploi dans une usine, à X¹. Elle est maintenant bien : travailleuse et tout ».

[Meriem, 19 ans, TS en informatique].

Avec telle réaction, la jeune informaticienne dit certes sa satisfaction de ce qu'offre l'agence, mais elle précise surtout que c'est là un bon signe venant d'en haut : les dirigeants semblent bien se soucier de la situation des jeunes en matière de l'emploi et œuvrent ainsi à les aider. Et quoiqu'empreinte d'assez d'ingénuité, la vision de notre jeune diplômée est favorable à l'action de l'Etat dans ce domaine.

C'est une position similaire que nous avons eu avec un autre jeune diplômé:

« L'actuel fonctionnement de l'ANEM est bon, c'est bon comme il est, bien : l'ANEM vous cherche de l'emploi, c'est bien... il y a juste une sorte de dérèglement comme ça : ce n'est pas fait comme il se doit ; ce n'est pas comme nous voyons nous-mêmes ; espérons que cela se règlera *incha'Allah !* »

[Yacine, 20 ans, plombier].

Avec notre jeune plombier, c'est toujours positivement que l'agence se voit représentée, et ce, en dépit d'une certaine réserve qu'il dit si clairement d'ailleurs. En effet, sa position, le ton de son expression la dit si bien.

Avec telles réactions de la part des jeunes diplômés, c'est en gros le fait que l'agence soit là dans le but de contrer l'épineux souci du chômage, étant ainsi sa solution, qui fait prendre à ceux-ci cette position favorable à l'agence et, par-delà, à l'action publique en matière d'emploi.

¹ Elle cite une célèbre usine de textile de la région de Béjaïa.

Moyen pour acquérir de l'expérience :

Il y a aussi, comme autre point à mettre à l'actif de l'agence de l'emploi, le fait qu'avec ses contrats s'offre aux jeunes la possibilité d'accéder à un premier emploi, donc de se donner une expérience dans le monde professionnel, ce qui, du reste, constitue bien un de ses objectifs. A ce titre, une jeune diplômée universitaire, tout en insistant, se dit satisfaite :

« Avec l'ANEM et la DAS, l'Etat a fait une bonne chose, car cela est propre à aider à acquérir de l'expérience professionnelle ».

[Fadila, 26 ans, diplômée en droit].

Avant cela, elle s'est exprimée sur le caractère de nécessité que revêt l'expérience professionnelle à l'occasion des recrutements :

« L'expérience est très demandée ; il y a des offres qui en exigent six ou sept ans. On ne peut rien faire si on ne l'a pas ».

Son mot convient certes bien à son cas, étant donné que sa formation la destine à exercer dans l'administration, domaine dans lequel les privés se montrent généralement très intraitables sur la question de l'expérience, mais il n'en demeure pas moins que c'est là un des écueils les plus fréquents auxquels les jeunes diplômés de tous horizons ont à faire face. Par conséquent, accéder à un premier emploi, et pouvoir acquérir une quelconque expérience, constitue un des éléments qui contentent le plus les jeunes diplômés.

Un cadre protecteur pour le jeune inséré :

Par ailleurs, prolongement de l'Etat, l'ANEM peut inspirer l'idée de protection pour le jeune, même s'il est placé chez un privé. En effet, avec cette agence, il est question de contrats dans lesquels l'Etat se trouve assez présent, et de ce fait, ils ont cette tendance à susciter le sentiment de plus de confiance. De la sorte, l'agence peut se présenter comme une partie protectrice du jeune employé. C'est ainsi qu'elle est considérée par un jeune interrogé :

« Avec les contrats de l'ANEM, il faut faire attention et être un petit peu malin. Je vous dis de quoi il s'agit. Il faut faire attention à la question de l'assurance et à tous les autres droits du recruté via l'un des contrats de l'agence. L'employé a tout intérêt à se renseigner auprès de l'agence : on doit l'informer et l'instruire sur ses droits ; autrement, il sera victime de l'exploitation par l'entrepreneur ; par exemple les heures supplémentaires doivent être payées, un vendredi travaillé est considéré comme une double journée, vous me comprenez ? c'est ça ! Le dispositif de l'ANEM est une bonne solution pour celui qui n'est pas assez instruit ou autres ; ça permet de lui assurer ses droits ».

[Abdennour, 23 ans, électricien bâtiment].

De son point de vue, c'est un intermédiaire public qui peut épargner au jeune recruté les affres de l'exploitation auxquelles peuvent bien l'exposer des employeurs, notamment les privés. De l'avis du jeune Abdennour, tels cas, qui sont de très mauvaises fortunes, concernent surtout les personnes pas assez instruites, lesquelles, par conséquent, ne sont pas en bonne connaissance de leurs divers droits. De ce fait, c'est pour remédier à cette forme de méconnaissance que le rôle de l'ANEM se révèle d'importance.

2- Appréciations négatives :

Parallèlement à ces estimations plus ou moins bonnes, donc favorables à l'ANEM, les jeunes diplômés interrogés se sont permis assez de critiques à l'endroit de l'agence en question : ils disent leur discrédit et dénoncent abus et dysfonctionnements. Ainsi, dans des cas, c'est en bloc que l'action de l'Etat en matière d'emploi, et dont l'agence n'est qu'une manifestation, se trouve rejetée. Les responsables sont alors désignés du doigt, et il est tout négativement indiqué chez eux leur mauvaise intention :

« Pour l'ANEM, je m'y suis inscrit il y a de cela deux ans environ, mais on ne m'a jamais contacté. Le dispositif est là pour nous distraire, pour que nous ne nous décourageons pas, sinon rien ; enfin, parfois ils proposent comme ça des postes, mais, me concernant, ils ne m'ont jamais appelé ».

[Sofiane, 25 ans, sans diplôme].

Quand l'interrogé parle d'une volonté de distraction des jeunes de la part des responsables, ceux-ci se voient vus comme ne voulant pas du bien à leur gouvernés. Le discrédit de l'ANEM est par conséquent total, même si le jeune a eu à baisser le ton, reconnaissant que « parfois » l'agence peut se révéler de quelque utilité.

Vision similaire avec un autre qui dit ne pas voir de changement dans la crise de l'emploi avec l'ANEM :

« Je vais vous dire. Ce système de l'ANEM, c'est une reformulation du problème du chômage et de la crise de l'emploi. Le problème existe toujours, sauf qu'il a changé de forme et de nom ».

[Brahim, 33 ans, diplômé en génie électrique].

Un autre jeune (24 ou 25 ans, environ), rencontré au niveau de l'agence, n'a eu que cette idée comme réaction, c'est-à-dire le fait qu'à ses yeux, l'ANEM ne jouisse d'aucun crédit. N'ayant pas voulu nous accorder un entretien, il n'a tout de même pas laissé de lâcher :

« Je n'accorde pas de crédit à ce dispositif ; je ne suis venu [m'inscrire au niveau de l'agence] que pour le cas où ; sinon, tout se fait entre les DRH et les responsables de l'agence ».

Avec pareilles réactions de la part des jeunes, l'insatisfaction semble être totale chez eux. Et leurs propos, qui expriment assez bien leur perte de confiance dans l'action publique en matière d'emploi, ne laissent pas d'inspirer inquiétude et de susciter réflexion sur une bien lancinante question : celle portant sur la manière de rétablir la confiance entre gouvernants et gouvernés. Car, loin d'être tributaire du seul souci de l'emploi, la question semble être d'une plus large proportion. A ce propos, dans une tentative de décortiquer ce mal qui caractérise tant les jeunes, le chercheur H. Meraihi considère que cela tient pour beaucoup aux disparités sociales qui sont exorbitantes. Il parle de « l'enrichissement ostentatoire d'une catégorie des citoyens [...] et la paupérisation de la majorité par le fait de la baisse du niveau de vie ».¹

Fonctionnement désapprouvé :

Il y a ici, le cas de ceux, parmi les jeunes interrogés, qui semblent avoir admis l'agence dans son ensemble, expression et instrument d'une politique publique d'emploi. Ceux-là, leurs critiques portent sur des dysfonctionnements et autres abus qui seraient l'œuvre des responsables locaux et autre personnel de la structure. A ce titre, un jeune électrotechnicien voit que le principe est bon, mais qu'il y a manque d'efficacité ; c'est donc dans sa mise en application que résideraient les failles du dispositif. Et là aussi, c'est aux responsables que la balle se voit renvoyée :

« Ce système de l'ANEM n'est pas vraiment efficace, car vous savez comment sont faits nos responsables : s'ils ont vraiment voulu quelque chose d'efficace, ce ne serait pas comme ça, car il y a des entreprises qui recrutent directement, sans passer par l'ANEM, comme il y a d'autres qui y passent. Ce n'est pas vraiment contrôlé, c'est au hasard, c'est le hasard qui règne. Si c'était vraiment contrôlé, c'est-à-dire à cent pour cent, pour éviter la fraude et autre, surtout pour les entreprises étatiques, ce serait bien de passer par l'ANEM. Car c'est un organisme indépendant, qui est donc propre à diminuer le degré de corruption. Mais, comme ça, non : ce n'est pas vraiment contrôlé ».

[Noureddine, 30 ans, diplômé en électrotechnique].

¹ MERAIHI Hocine, *Existe-t-il une politique de jeunesse en Algérie*, Université de Constantine, p. 02.

C'est donc la mauvaise gestion et le manque de contrôle qui sont relevés par le jeune électrotechnicien. Donc, même s'il semble être satisfait de la forme de l'agence, c'est-à-dire de sa structure et de son fonctionnement affichés, il ne laisse pas de mettre en cause sa marche réelle qui, elle, ne manquerait pas de dépassements et de violations des statuts.

A titre similaire, il y a parmi les jeunes diplômés interrogés qui dénoncent népotisme et autres formes de favoritisme :

« Le fonctionnement de l'agence n'est pas bon du tout. Moi, je suis quelqu'un qui parle avec franchise : les bons postes, ils se les partagent entre eux, ici ».

[Riad, 28 ans, licencié en finance].

Le jeune Brahim, cité plus haut, dit aussi un mot dans ce sens :

« Les passe-droits et *Imaârifa* existent toujours, mais avec l'ANEM, c'est devenu institutionnalisé, c'est devenu légal. C'est ce qui s'est passé. Oui, aucun crédit pour l'agence. Bon, l'employeur, quand il vient, il peut cibler des gens, c'est-à-dire à recruter ; il vient compléter les formalités administratives, c'est-à-dire qu'il fait des offres. Et comme les gens ciblés ont des cartes, c'est-à-dire inscrits au niveau de l'ANEM, il les appelle tout simplement, eux qui sont préalablement choisis. Il leur passe l'entretien et ils sont recrutés. En plus, pour les offres intéressantes, on n'en entend jamais parler. C'est l'ANEM qui appelle les candidats. Voilà, on n'en entend jamais parler, c'est-à-dire qu'on ne nous appelle même pas ».

[Brahim, 33 ans, diplômé en génie électrique].

Encore une fois donc, ce sont les pratiques malhonnêtes, et desquelles se seraient rendu responsables certains employés de l'agence, qui sont indiquées du doigt. Et le jeune Brahim dit regretter vraiment tant le fait que le favoritisme soit si répandu, ce qui, tout compte fait, constitue bien une forme d'inégalité, donc d'injustice.

Par ailleurs, et dans une orientation similaire, un autre jeune déclare :

« Pour l'ANEM, c'est certes destiné aux jeunes, mais ça ne marche pas bien : quand c'est un emploi exigeant des efforts physiques, quand c'est chez des privés et tout, on l'affiche ; quant aux bons emplois : chez l'Etat et tout, on ne vous appelle jamais ; vous me comprenez, ils s'appellent entre eux ! ceux qui travaillent ici appellent leurs connaissances, proches et parents ; mais à penser qu'un bon poste puisse échoir à quelqu'un qui n'est pas connu ici, cela est impossible... »

[Lamine, 26 ans, conducteur d'engins].

Parlant de son cas, le même Lamine cite un exemple de ce qu'il considère être une aberration :

« Ici, à l'ANEM, on vous convoque... (expression de dépit)... une fois, on m'a convoqué pour m'envoyer travailler à Akbou : moi qui suis de Béjaïa, j'irais jusqu'à Akbou ! comptez le coût du déjeuner et du transport, et je leur y laisserais la paie et revenir les mains vides ! On m'envoie à Akbou ! qu'est-ce j'y ferai ? et les postes qu'il y a ici, qui c'est qui va les occuper ? il y a de l'emploi à Akbou, que l'on y envoie les gens d'Akbou ! moi, je suis de Béjaïa, je travaille ici, à Béjaïa ! moi, je veux rentrer chez moi et vivre avec les miens ! »

Nous voyons donc bien que bien des jeunes disent désapprouver le fonctionnement de l'agence. Et, ce faisant, c'est une partie des employés de celle-ci qu'ils critiquent, mettant par là même en cause leur probité. Là, il y a peut-être lieu de dire que, le plus souvent, tels jugements des jeunes sont loin d'être fondés, et dans bien des cas, c'est leur ignorance des règles du fonctionnement de l'agence qui leur fait prendre tels partis.

Rémunération pas satisfaisante :

Autre registre, autres critiques. Il y a en effet le salaire attribué dans le cadre des contrats de l'ANEM, qui n'est pas à être du goût des jeunes. C'est ce qu'ils évoquent aussi dans le sillage de l'organisation de l'agence, quand c'est celle-ci qui prend en charge le placement au niveau des organismes employeurs. Là, ils trouvent la rémunération très basse, et c'est donc encore une des raisons, et pas des moindres, qui les font se détourner des contrats de l'agence. Dit autrement, pour les cas même où un emploi serait intéressant s'il était permanent, donc offert avec un CDI, avec les contrats de l'ANEM, il perd pratiquement tout son attrait. Les jeunes manifestent alors beaucoup d'hésitation quant à l'occuper.

C'est dans ce sens qu'un jeune, qui dit son insatisfaction par l'ANEM, parle de « salaire de misère » :

« Pour eux (les responsables), c'est une solution ; pour nous, c'est un problème. Il faut voir avec ce salaire de misère qui est attribué. Et comme on le voit, avec ce système, il y a le népotisme et autres sortes de favoritisme, et cela se fait au détriment du diplôme ».

[Ali, 28 ans, diplômé en mines].

Un autre jeune diplômé abonde dans le même sens, et ce, en évoquant la question de la rémunération depuis un autre angle :

« Pour l'ANEM et son fonctionnement, il me semble que ce n'est pas vraiment ça. Je ne sais pas : quand vous y demandez de l'emploi, vous n'avez pas de grandes chances d'en obtenir... que voulez-vous que je vous dise ! pour la rémunération, ça ne paye pas bien ; en plus, avec les entreprises on ne paye pas assez avec un contrat ANEM. Enfin, je ne sais pas ce qui en est au juste mais c'est comme ça... en tout cas, il n'y a pas assez de confiance... »

[Karim, 23 ans, licencié en chimie industrielle].

Le jeune Karim ne se fait certes pas si précis : il répète ne pas bien savoir ce qui, en l'ANEM, n'est pas de son goût. Il n'a cependant pas manqué d'évoquer la question de la rémunération, considérant que celle-ci est modique, donc étant loin de répondre aux souhaits des jeunes insérés via les contrats de l'agence. Aussi, en réagissant à ce propos, il a surtout fait référence au fait que les entreprises ne jouent pas bon jeu avec la rétribution du jeune employé qu'elles devraient partager avec l'agence de l'emploi. Il y a là, en effet, un souci dont souffrent bien des jeunes employés, ce, d'autant qu'à ce titre, la loi n'impose rien à l'employeur, le complément de salaire que le jeune devrait recevoir de son employeur étant en effet laissé au libre accord des deux parties contractantes (employé-employeur).

Sur la question du salaire, un chargé des affectations au niveau de l'agence locale de Béjaïa nous a dit s'être étonné d'une telle attitude des jeunes demandeurs : « au vu de tant de conditions, on dirait que c'est un mariage qu'ils sont en passe de contracter ! ». Pour lui, le refus ou les hésitations des jeunes à s'engager avec de tels contrats, surtout quand l'offre est faite par un privé, dénote chez eux une certaine ignorance des vertus du travail. Ce serait notamment le cas pour l'effet formateur de l'exercice d'un emploi : « ils ne savent peut-être pas que lorsqu'ils fournissent des efforts chez un privé qui leur fait faire plus d'une tâche, ils sont en train de se forger ». Au-delà du salaire, c'est encore une fois l'idée de l'expérience qui se trouve mise en avant. C'est une façon pour notre interlocuteur d'estimer que, dans le cas d'un débutant, la rétribution ne devrait pas compter outre mesure, qu'il vaudrait mieux pour le jeune inséré de voir du côté des autres vertus du travail, à l'instar de l'expérience qui est à considérer tout premièrement. A ce dernier propos, d'ailleurs, nous avons cité plus haut un exemple d'une jeune demandeuse d'emploi qui dit voir dans les contrats de l'agence une façon, la meilleure peut-être, d'acquérir de l'expérience, d'autant que les employeurs privés en font le plus souvent une condition pour tout recrutement.

Couverture sociale partielle :

Dans ce sillage de la rétribution et des avantages, un jeune se dit insatisfait par le fait que la couverture sociale à laquelle donnent droit les contrats de l'agence ne soit pas complète. Il touche, par cela, à un point d'une sensibilité avérée, tant la couverture sociale revêt un grand intérêt.

Il y a à dire ici qu'entrant, à bien des égards, dans la conception de la « sécurité ontologique » que revendiquait Giddens et qu'il définit comme étant « la confiance des êtres humains dans la continuité de leur propre identité et dans la constance des environnements

d'actions sociaux et matériels », ¹ il est généralement constaté chez l'homme cette tendance à vouloir se sécuriser et conforter sa sécurité. Dès lors, la sécurité sociale telle qu'instituée par l'Etat sait s'attacher si bien l'intérêt de tous. Il s'agit pour chacun de chasser de son esprit le maximum d'appréhensions liées au fait du risque de ne plus pouvoir continuer à vivre sereinement. Il aspire de ce fait à voir s'élargir au mieux la sphère des garanties qui lui sont exprimées dans ce sens.

Pour revenir à notre jeune interrogé, la tare qu'il dit déceler dans les contrats de l'ANEM est l'absence d'assurance-retraite. Par conséquent, il se trouve que la carrière professionnelle ne commence plus effectivement qu'au-delà des trois années du contrat conclu via l'agence.

« Ce système de l'ANEM est bon. Il y a toutefois le fait que son assurance n'est pas comptabilisée pour la retraite. C'est là qu'ils ont failli... leur assurance n'est pas comptabilisée pour la retraite. Pourquoi ?! Vous êtes couvert pendant trois ans, mais c'est pour rien. Vous perdez trois ans de façon gratuite. Si ces trois années étaient comptabilisées pour la retraite, cela aurait été très bien. C'est là le seul problème avec l'ANEM ».

[Abderrezak, 29 ans, pâtissier].

Loin d'être infondé, le souci dont parle notre jeune pâtissier a bien eu à faire objet de sérieux débats parmi la classe politique du pays, vu que bien des voix n'hésitent pas à parler de forme d'injustice. En effet, se voulant très attrayant pour les employeurs, le système des contrats de l'ANEM, notamment par les exonérations de ces derniers des charges fiscales et parafiscales liées aux employés recrutés via tels contrats, n'est pas toujours du total goût des jeunes qui, de ce point de vue précis, se considèrent comme des victimes d'une forme d'« exploitation institutionnalisée ». En clair, ne pas bénéficier d'une assurance-retraite pendant trois années de labeur, voire plus, ² ne peut qu'être mal vu.

A juste titre, et confortant les avis qui indiquent du doigt une telle réalité, et traitant de la situation du chômage des jeunes en Algérie, M.-S. Musette se penche, dans un article, sur la question de l'affiliation à la Sécurité sociale. Il considère que « le chômage n'est pas l'unique problème des jeunes. Les jeunes travailleurs exercent pour la plupart sans aucune protection sociale, pourtant obligatoire en Algérie ».³

¹ GIDDENS Anthony, *Les conséquences de la modernité*, l'Harmattan, Paris, 1994, p. 48.

² Dans bien des cas, au terme de leur durée initiale (trois ans), les contrats sont prolongés, pouvant ainsi aller jusqu'à six ans.

³ MUsETTE Mohamed-Saïb, *Jeunes, Emploi et Migrations : des défis complexes*, doc. inédit, été 2013,

Recherche d'emploi très conditionnée :

D'un tout autre point de vue, il y a à souligner le fait de contrainte qui se trouve être un trait du fonctionnement de l'ANEM, et qui concerne la recherche de l'emploi. C'est ce que n'a pas manqué de souligner Zahir, un jeune médecin. Il rappelle que l'inscription au niveau de l'agence est devenue une obligation procédurale en matière d'emploi.¹

« Cela facilite le recrutement, car à défaut on ne vous recrute pas facilement, à moins que ce soit sans assurance... donc pour espérer se faire délivrer une attestation de travail, il faut être assuré, donc recruté, d'où l'utilité de passer par l'ANEM ».

[Zahir, 32, ans, médecin].

Si donc le principe est celui de faciliter le recrutement pour le jeune diplômé, il se trouve bien des cas où cette obligation de passer par l'agence est vécue comme une contrainte. Et encore est-il qu'il soit une question de calculs. Et de l'avis du jeune docteur, transiter par l'ANEM est propre à améliorer l'employabilité du jeune, et ce, en devenant plus éligible pour d'autres recrutements, notamment dans le secteur public.

Avant cela, et toujours dans une logique calculatrice et stratégique, notre médecin dit que, le concernant, c'est pour fuir ses obligations vis-à-vis du service national qu'il a eu recours à l'ANEM :

« Je me suis inscrit au niveau de l'agence uniquement à cause de la carte militaire... vous comprenez comment : pour avoir des fiches de paie et pouvoir constituer un dossier de soutien de famille ».

Ainsi devient-il si visible que la largeur de la palette de conceptions et de rapports qui peuvent être eus avec l'agence. Et cela reste, entre autres, le fait que les jeunes diplômés soient dans des situations sociales différentes, se donnent des objectifs variés et nourrissent des souhaits divers.

Autres considérations :

Outre les points de vue exprimés par les jeunes diplômés interrogés, l'étude nous a permis de constater des faits qui, sous certains rapports, sont défavorables à l'agence étudiée. De cela, nous nous sommes permis de noter les deux considérations qui suivent.

¹ A rappeler ici que, tel que la loi le consacre, l'ANEM a pratiquement le quasi monopôle des « transactions » sur le marché du travail en Algérie : c'est en gros, le contenu du décret exécutif n° 94-09 du 22 février 2009.

Politique de communication à améliorer :

Ayant eu à aborder avec le responsable ci-dessus cité, la question de la malhonnêteté dans gestion de l'agence, notamment les placements que certains jeunes prétendent qu'ils se font en catimini, et qui donc ne font même pas objet d'affichage, notre interlocuteur nie catégoriquement l'existence de telles pratiques. Il nous explique que, du point de vue technique, c'est là quelque chose qu'il n'est pas possible de faire : toutes les données sont sur un fichier informatique, et il y a un logiciel qui fait le classement par priorité, donc pas de liberté pour l'agent d'agir à sa guise.

Ce qu'il y a par contre, et qui peut bien prêter à confusion, ce sont les cas de « la recherche active ». C'est ce que font certains demandeurs, et ils sont dans leur entier droit : c'est réglementé, donc autorisé par la loi. Cela consiste en le fait que le demandeur se présente et se propose de faire lui-même la recherche. L'agence lui donne un bulletin qu'il ferait remplir par un éventuel employeur. Il dispose d'un délai de trois mois pour ce faire, sinon son bulletin devrait être renouvelé. La condition dans ce genre de recrutements est que le poste à pourvoir ne figure pas parmi les offres faites par l'employeur à travers l'agence. Ce sont donc, généralement, tels cas qui font croire aux jeunes que des placements se font par l'ANEM dans des postes importants sans même qu'ils ne soient affichés pour le grand public.

Il est de ce fait constatable que le manque d'informations sur les différents services qu'offre l'agence, ce qui peut être, ne serait-ce qu'en partie, imputé à un défaut d'une bonne communication de celle-ci, puisse être à l'origine de nombre d'idées négatives que se font les jeunes demandeurs d'emploi sur l'agence. Et un tel état est propre à entamer plus ou moins profondément le rapport de confiance que le jeune diplômé doit avoir avec l'organisme, et par-delà avec toutes les institutions et l'Etat.

Aussi, pour des observateurs, l'ANEM, cet agent d'intermédiation sur le marché du travail, manque de moyens, notamment en termes d'effectifs. Et cela fait que l'agence ne réponde pas assez aux attentes. Selon B. Arhab, le « manque de moyens ne facilite pas le travail des agents de l'ANEM face à des usagers peu respectueux de la loi et c'est l'agence qui finit par être critiquée pour son manque d'efficacité. En effet, le comportement de certains chômeurs et employeurs n'aide pas le bon fonctionnement du service public de l'emploi comme l'illustrent quelques-unes de leurs pratiques. Pour multiplier leurs chances de

décrocher un emploi, ils recourent à plusieurs ruses, ce qui fausse les chiffres recueillis ».¹ C'est dire ainsi que l'origine des dysfonctionnements dont peut souffrir l'agence peut bien lui être extérieure.

Nécessité pour les employeurs d'être honnêtes :

Sur la même lignée, et pour les cas où le favoritisme est relevé, quand notamment c'est pratiqué en connivence avec les responsables des entreprises, il a le plus souvent à se révéler nuisible à l'entreprise recruteuse elle-même. Il est bien un peu attentatoire aux principes d'une gestion rationnelle de la ressource humaine que de se priver d'une maximisation de candidats pour un poste à pourvoir. Avec cela, c'est l'augmentation du risque de faire « un mauvais choix ». A tel propos, au début du XX^{ème} siècle, H. Fayol, dans son fameux *Administration industrielle et générale*,² a attiré l'attention sur la toute importance du recrutement comme une des principales opérations de l'élément organisation de la fonction administrative de toute entreprise. A ce sujet, il dit : « Le recrutement consiste à se procurer les agents nécessaires à la constitution du corps social. Cette opération est parmi les plus importantes et les plus difficiles des entreprises ; elle influe beaucoup sur leur destinée. Les conséquences d'un mauvais choix sont en rapport avec le rang de l'agent, généralement peu importantes pour l'ouvrier, toujours graves pour l'agent supérieur. La difficulté du choix augmente avec le niveau hiérarchique de l'agent [...] La question du recrutement préoccupe toutes les sortes d'entreprises et particulièrement les plus grandes ».³

Et depuis, et peut-être bien avant, tous les travaux afférents au personnel, ou ce que l'auteur désigne par *corps social* des entreprises, n'ont eu de cesse de se développer. Il parle des entreprises, mais le principe serait bien le même pour toute autre partie recruteuse. Et dans tous les cas, recruter est considéré comme un des moments clés de la gestion du personnel : en GRH (spécialité), il est question de l'« acquisition de la ressource humaine », première grande fonction de la GRH.

Dans cette optique, il tombe sous le sens que le fait de se conformer aux normes de l'opération de recrutement, et donc d'agir en tenant compte des principes de la marche et fonctionnement de l'agence et de ses dispositifs, serait propre à garantir une certaine

¹ ARHAB Baya, op. cit., p. 264.

² Travail publié d'abord (1916) dans la revue « Bulletin de la Société de l'Industrie Minérale », il fait l'objet d'un livre en 1925, année de la mort de son auteur.

³ FAYOL Henri, *Administration industrielle et générale*, éd. ENAG, Alger, 1990, pp. 128-129.

optimisation dans le choix. Mais dès lors que l'on commence à faire dans le népotisme et le favoritisme, en contournant les règles, la voie s'ouvre à l'installation du désordre, de l'anarchie et, par conséquent, de la médiocrité. C'est, à vrai dire, la compétence qui se verrait reléguée à un rang second.

De la sorte, si l'on se plaçait dans la perspective du sens dans lequel vont les avis des jeunes sur la question, on se ferait bien quelque idée du fait que les entreprises et autres organismes employeurs en soient affectés. Et c'est là un état de choses qui reste loin de s'harmoniser avec les objectifs assignés à l'Agence Nationale d'Emploi et, plus généralement, aux choix et politiques d'emploi de l'Etat.

Conclusion :

S'étant voulue une sorte d'évaluation de l'une des stratégies de l'emploi de l'Etat, laquelle trouve sa manifestation à travers l'ANEM, cette étude aura été une occasion de faire l'exposé des avis des jeunes diplômés au sujet de l'agence en question. Ce faisant, nous avons voulu examiner les visions des jeunes diplômés par rapport à ce programme particulier d'emploi qui leur est destiné. C'est dans ce sens que P. Steiner, citant quelques noms, considère que bien des économistes ont été « amenés à intégrer dans leurs modèles théoriques les représentations des agents en termes d'équité ou de justice et, en conséquence, à concevoir le marché du travail comme une structure sociale ».¹

Les avis recueillis ont été d'une diversité caractéristique. Nous en avons fait un rangement en deux groupes, selon qu'ils expriment satisfaction ou insatisfaction par rapport à l'ANEM. Ainsi avons-nous exposé, dans un premier temps, certaines des positions qui sont favorables à cette agence et à la politique qu'elle incarne. A ce propos, les jeunes diplômés y voient notamment une solution pour le chômage et un moyen d'acquérir une première expérience dans le monde professionnel. Ils parlent aussi d'un cadre d'insertion propre à accompagner le jeune et à le protéger lors de son insertion.

Toutefois, il y a eu d'autres positions au travers desquelles les jeunes diplômés interrogés ont exprimé leur insatisfaction de l'agence. A ce titre, ils disent en désapprouver le fonctionnement, ils déplorent la modicité des salaires, ainsi que la couverture sociale qui n'est

¹ STEINER Philippe, op. cit., p. 65.

que partielle. Encore considèrent-ils que d'un certain point de vue, l'agence conditionne trop la recherche de l'emploi.

Cela étant, l'enquête nous a permis de faire un arrêt sur une certaine réalité des rapports avec l'agence et de la considérer de quelque façon. Il se donne ainsi à voir que, comme traduction d'une stratégie d'emploi, et quand bien même serait-elle théoriquement bien faite, elle est loin, de par sa réalité, de satisfaire les jeunes diplômés demandeurs d'emploi.

Mais là, c'est-à-dire pour ce qui est de cette tendance négativiste chez les interrogés et des avis négatifs exprimés, un constat vient atténuer leur crédit. En effet, c'est si remarquable que, souvent, les jeunes se révèlent en manque d'informations complètes sur la marche réelle de l'agence qu'ils critiquent. De ce fait, c'est plutôt tout le mal-être dont ils disent être victimes qu'ils expriment. De la sorte, ils ont du mal à valoriser à juste titre tous les bienfaits des politiques publiques qui leur sont destinées.

Ainsi, et tout compte fait, contrôler continuellement les visions des jeunes à propos de questions diverses, demeure propre à assurer le plus de réussite aux actions publiques dont ils sont le public cible. Et à ce titre, un contrôle utile n'a pas à se passer d'une bonne exploitation des diverses données statistiques de la matière.

Du reste, et comme rappelé plus haut, il se fait sentir cette nécessité de faire accompagner toute action publique par une campagne d'information à son sujet et, pour les agences et autres organismes, d'améliorer leur politique de communication. Cela étant toujours propre à mieux gagner la confiance des jeunes, donc à avoir leur adhésion. Le but étant de parvenir, dans une logique d'optimisation, à rapprocher les vues entre les deux parties. Et, pour les actions, à les réaliser dans un esprit d'entente et d'harmonie.

La bibliographie :

- ANGERS Maurice, *Initiation pratique à la méthodologie des sciences humaines*, Ed. Casbah, Alger, 1997.
- ARHAB Baya, *Contribution à la réflexion sur la promotion de l'emploi et la lutte contre le chômage en Algérie : étude analytique et empirique*, thèse de doctorat en Sciences Economiques, Université de Béjaïa, juillet 2010.
- FAYOL Henri, *Administration industrielle et générale*, éd. ENAG, Alger, 1990.
- GIDDENS Anthony, *Les conséquences de la modernité*, l'Harmattan, Paris, 1994.
- JACQUEMAIN Marc et PIETERS Jérôme, *Les représentations des demandeurs d'emploi face aux emplois de premier niveau*, Université de Liège, juillet 2008.
- MERAIHI Hocine, *Existe-t-il une politique de jeunesse en Algérie*, Université de Constantine.
- MUsETTE Mohamed-Saïb, *Le marché du travail en Algérie : une vision nouvelle ?* CREAD, Alger, 2013.
- MUsETTE Mohamed-Saïb, *Jeunes, Emploi et Migrations : des défis complexes*, doc. inédit, été 2013.
- POTOCKI MALICET Danielle, *Eléments de sociologie du travail et de l'organisation*, Ed. ECONOMICA, Paris, 1997.
- STEINER Philippe, *La sociologie économique*, Editions La Découverte & Syros, Paris, 1999.
- TALAHITE Fatiha, *Réformes et transformations économiques en Algérie*, Rapport en vue de l'obtention du diplôme Habilitation à Diriger des Recherches, Université Paris 13-Nord, janvier 2010.