

Les dispositifs d'insertion professionnelle en Algérie : réforme ou précarisation

NOUI Rabah

Docteur en Sociologie des Organisations

Sciences sociales

Sciences Humaines et Sociales

Université A/ Mira de Bejaia/Algérie

تاريخ الارسال: 2017-11-18 تاريخ القبول: 2018-12-02 تاريخ النشر: 2018-12-30

Résumé :

La focalisation des politiques d'emploi sur la quantité pour réduire à tout prix le taux de chômage s'est répercutée négativement sur la qualité des contrats et les conditions du travail en déstabilisant les trajectoires professionnelles des travailleurs et en engendrant un sentiment d'insatisfaction où le travailleur éprouve des difficultés de se réaliser dans le travail et par conséquent, on se retrouve dans un *cercle vicieux de précarisation*. Dans cette optique, la *précarité* de l'emploi est devenue une réalité sociale incontournable de la société algérienne.

Partant de là, la problématique centrale que nous tenterons de mettre en exergue au travers ce papier réside dans le fait qu'en Algérie les emplois créés dans le cadre des différents dispositifs d'insertion professionnelle ne produisent pas des *effets d'intégration* économique et sociale, bien au contraire, le caractère précaire de ces emplois envahit toutes les dimensions de la vie sociale en fragilisant les rapports sociaux et en rendant le travailleur plus vulnérable aux risques sociaux. On est-t-il des conséquences de cette politique d'emploi engagée à priori dans un souci de flexibilisation dans une conjoncture d'économie libérale ? N'est-ce pas que cette flexibilité s'est reconverti en précarité en donnant naissance à un nouveau statut celui de "Workingpoor" ?

Mots clés : Dispositif d'insertion professionnelle (DIP), flexibilité, flexicurité, emploi précaire, contrat à durée déterminée (CDD), réseau social.

ملخص:

إن تركيز سياسات الحكومة على الجانب الكمي للحد من معدّل البطالة بأي ثمن قد أُرسل بها علسوعية العقود وظروف العمل بزعزعة استقرار المسارات الوظيفية للعمال وتوليد الشعور بعدم الرضا لدى العامل.

من هذا المنظور، أصبح انعدام الأمن الوظيفي واقع اجتماعي لا مفرّ منه. لذا فإنّ الإشكالية المركزية التي سنحاول تسليط الضوء عليها من خلال هذه الورقة هي أنّ فرص العمل المستحدثة في الجزائر في إطار أجهزة الإدماج المختلفة لا تُحقّق التكامل الاقتصادي والاجتماعي المرجو بل على العكس من ذلك، فإنّ خاصية عدم الإستقرار في هذه الوظائف تؤدّي إلى إضعاف شبكة العلاقات الاجتماعية، وجعل العامل أكثر عرضة للمخاطر الاجتماعية. أين نحن من عواقب هذه السياسة التوظيفية التي أنتهجت مبدئياً من أجل خلق أكثر مرونة في التوظيف فتحت ضغط اقتصاد السوق؟ ألا يمكننا القول أنّ تلك المرونة تحولت إلى هشاشة ممّا انجر عنها ما اصطلح على تسميته "العاملين الفقراء"؟

كلمات المفاتيح: جهاز الإدماج المهني (DIP)، العمالة الهشة، المرونة، عقد محدد المدة (CDD)، شبكة العلاقات الاجتماعية.

Introduction

Programmes d'emploi des jeunes PEJ, Emploi Salarié d'Initiative locale ESIL, Dispositif d'Insertion Professionnelle des Jeunes DIPJ, Indemnités pour Activité d'Intérêt Général IAIG, Travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre TUPHIMO et Contrat de Pré-Emploi CPE. Autant de dispositifs d'emploi mis en place par les différents gouvernements qui se sont succédés depuis la fin des années quatre-vingt jusqu'à nos jours et ce, afin d'absorber le taux de chômage de plus en plus inquiétant et contribuer, même partiellement, à améliorer le bien-être des algériens. De ce fait, à partir de l'année 2008 de nouvelles mesures sont prises liées en particulier au contrat de pré-

emploi visant à introduire un nouveau dispositif appelé dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) institué par le décret n° 08-126 du 19 avril 2008. Ce dernier vise à combler les lacunes observées dans le programme public d'emploi et enclencher une dynamique de création d'emploi, par la mise à la disposition des opérateurs économiques, des jeunes primo-demandeurs d'emploi « *totalelement pris en charge* » financièrement par l'État.

Ce nouveau programme s'adresse à trois catégories principales à savoir : les jeunes diplômés de l'enseignement supérieur, les jeunes sortant des centres de formation professionnelle et les jeunes sans formation ni qualification, à chacune de ces catégories correspond un type particulier de contrat (CID, CIP, CFI).(Anem 2016)

En considérant tous les contrats créés dans le cadre de ces dispositifs comme des formes atypiques et précaires de l'emploi, cet article vise à montrer *comment cette précarité professionnelle se reconvertit en précarité sociale et "précarise" les rapports sociaux fondés jadis sur la centralité du travail ? En d'autres termes, comment la vulnérabilité économique se transforme en vulnérabilité sociale ?*

Ce papier s'articule autour de trois éléments principaux, en premier lieu, nous présenterons les fondements théoriques et conceptuels traitant de la précarité de l'emploi, ensuite, nous aborderons l'état statistique de l'emploi précaire en Algérie et ses caractéristiques et pour finir, nous présenterons les résultats de notre enquête empirique.

1. Fondements théoriques et problématique :

Toute au long de cet article nous adopterons une grille de lecture empruntée essentiellement à Serge PAUGAM pour ce qui est de la précarité professionnelle et à Robert CASTEL en ce qui a trait à la précarité sociale (risque

social, vulnérabilité,...). À cet effet, bien qu'il existe autant de définitions de la précarité que des formes d'emploi, nous adopterons, de notre part, la définition selon laquelle « *un salarié est précaire, lorsque son emploi est incertain et qu'il ne peut prévoir son avenir professionnelle* (FOURNIER 2003) » « *...ni assurer durablement sa protection sociale*(Maryse 2010) ».

De ce fait, la **précarité** de l'emploi est devenue une réalité sociale incontournable de la société postmoderne mettant par-là, la **centralité du travail** à rude épreuve, une centralité qui s'observait autrefois dans toute l'organisation sociale.

Par ailleurs, la problématique centrale que nous tenterons de mettre en exergue au travers ce papier réside dans le fait qu'en Algérie les emplois créés dans le cadre des différents dispositifs d'insertion professionnelle ne produisent pas des **effets d'intégration** économique et sociale, bien au contraire, le caractère précaire de ces emplois envahit toutes les dimensions de la vie sociale en fragilisant les rapports sociaux et en rendant le travailleur plus vulnérable aux risques sociaux. Pour ce faire, trois indicateurs de base sont à retenir (qui sont également les principaux axes sur lesquels repose notre enquête empirique) :

- Altération du réseau relationnel (famille, proches,...).
- Une consommation à peine de subsistance.
- Difficulté de se projeter dans l'avenir.

Toutes ces situations traduisent un nouveau statut celui de "*Working Poors*" ou tout simplement, une nouvelle classe celle du "*Précariat*" qui peut être considérée comme « *une nouvelle condition infra-salariale, qui se développe en deçà de statut de l'emploi classique et de ses garantis* » (Maryse 2010).

Dans cette perspective, le rôle de l'entreprise comme un lieu de référence principale pour établir des liens sociaux et un mode d'intégration sociale privilégié se trouve révisé par la

nouvelle conjoncture et les nouveaux défis de mondialisation. À cet effet, Dif (1998) considère que la flexibilisation des emplois a créé deux catégories principales de statuts à l'intérieur des organisations : d'une part, les cadres dirigeants et les travailleurs permanent bénéficiaires des emplois stables, bien rémunérés et bien couvert socialement et d'autre part, les travailleurs précaires et occasionnels qui subissent les conséquences néfastes des fluctuations économiques et sociales et qui disposent d'une faible couverture sociale et des salaires pour le moins de subsistance.

2. La précarité des emplois : une seule réalité à plusieurs dimensions

Sous l'effet des innovations technologiques et de l'économie libre, l'emploi permanent se réduit en faveur des emplois précaires et instables qui se développent progressivement en donnant naissance aux nouvelles formes d'emploi atypique caractérisé par une faible rémunération et une absence totale de protection sociale et de poids syndical. Traditionnellement, la précarité de l'emploi est associée à l'instabilité de l'emploi souvent assimilé aux emplois à durée déterminée, intermittents ou occasionnels. Cependant, la précarité peut être perçue sous une autre dimension, celle qui consiste à voir si le travailleur est protégé par une couverture sociale, assurance retraite ou encore jouit-ildes conditions du travail convenables. Enfin, un autre visage de la précarité concerne les avantages sociaux et les rémunérations des travailleurs forcés d'accepter un emploi sous-payé sous la contrainte du chômage ce qui a engendré au final « *des travailleurs pauvres* ».

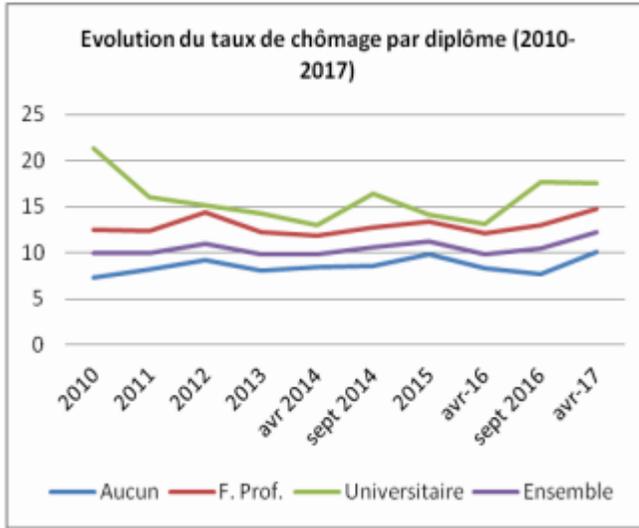
À l'issue de l'enquête menée par Serge PAUGAM dans « *le salarié de la précarité* » un quatrième visage ressort, celui d'un emploi dévalorisé qui entraîne une insatisfaction et un sentiment d'inutilité. Il souligne que, plus l'insécurité de

l'emploi est ressentie par le travailleur plus, ce dernier éprouve des difficultés de se réaliser dans le travail. Le rapport au travail se transforme, ainsi que la satisfaction vis-à-vis de la rémunération et la fierté de travailler pour l'entreprise seront mises en question. L'auteur suggère que « *la précarité du travail exprime un déni de reconnaissance, une faillite identitaire qui survient lorsque plus rien dans le monde du travail ne peut stimuler l'individu et lui fournir la preuve de son utilité, de sa valorisation par le regard de l'autre et des autres* » (PAUGAM 2007).

3. L'emploi en Algérie :Tendance et statistique :

Nous pouvons distinguer trois périodes principales que l'Algérie a connu en termes de chômage : Tout d'abord, la phase allant de l'indépendance jusqu'aux années 1980, cette période est caractérisée par un très faible taux de chômage avec une tendance à la baisse. Ensuite, entre 1986 (crise pétrolière) et 2000, la situation de l'emploi dans cette période était très critique où le taux de chômage a atteint les 30% avec une tendance croissante. Enfin, la dernière phase s'étale de 2000 jusqu'à nos jours, le taux de chômage a repris sa tendance à la baisse grâce aux budgets colossaux réservés par l'État pour atténuer le phénomène.

Figure n°01 : L'évolution de taux de chômage par diplôme entre 2010/2017



Source : Rapport ONS, ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN AVRIL 2017.

Le dernier rapport publié par l'office national des statistiques souligne que le chômage en Algérie pour l'année 2017 est estimé à 1 508 000 personnes, soit un taux de chômage de 12,3% au niveau national. avec une hausse de 1,8 points par rapport à septembre 2016. Cette augmentation est plus prononcée auprès des hommes atteignant 2 points en plus, alors que celui des femmes s'est accru de 0,5 point au cours de cette période. Des disparités significatives sont observées selon l'âge, le niveau d'instruction et le diplôme obtenu. Le taux de chômage des jeunes (16-24 ans) atteint 29,7%, soit une augmentation de 3 points. Par ailleurs, l'enquête fait ressortir et confirme la tendance à la baisse du taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur qui est passé de 21,4% à 14,3% entre septembre 2010 et septembre 2013, pour atteindre 13,0% en avril 2014 et 13,2% en 2016. Nous enregistrons également, une hausse de 0,4 point sur le taux de chômage des personnes sans qualification entre septembre 2013 et avril 2014. (ONS 2017).

Tableau n°01 : répartition de taux d'activité économique et taux de l'emploi selon le sexe, le niveau d'instruction et le diplôme

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
Niveau d'instruction						
Sans instruction	37,4	4,2	15,5	36,1	4,0	15,0
Primaire	70,0	8,9	41,2	64,8	7,6	37,8
Moyen	75,7	13,5	51,6	66,1	10,6	44,6
Secondaire	64,0	18,6	42,1	57,9	15,2	37,4
Supérieur	65,1	45,9	54,0	58,5	34,8	44,8
Diplôme obtenu						
Aucun diplôme	61,7	7,7	34,4	55,8	6,6	31,0
Diplômé de la formation professionnelle	81,0	39,3	65,0	71,0	30,4	55,4
Diplômé de l'enseignement supérieur	80,5	65,1	71,5	72,4	49,3	58,9
Total	66,3	17,4	42,0	59,5	13,8	36,8

Source : Rapport ONS, ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN AVRIL 2017.

Par ailleurs, les chômeurs ayant déjà travaillé dans le passé sont estimés à 648 000 personnes, soit 42,9% de la population en chômage. Il s'agit d'une population qui est constituée essentiellement de salariés non permanents (75,6%) et exerçait principalement dans le secteur privé (70,0%). À noter que 62,7% ont quitté leur dernier poste d'emploi pour motif de fin de contrat, de cessation d'activité ou de licenciement.

4. Démarche méthodologique et population d'étude :

Bien que les programmes d'emploi soient très diversifiés, notre enquête empirique porte sur le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP) en particulier son volet orienté aux diplômés de l'enseignement supérieur sous le nom de *Contrat d'Insertion des Diplômés (CID)*.

Le DAIP prévoit également des mesures d'incitation des entreprises au recrutement des jeunes insérés dans ce programme à travers la contribution de l'État aux salaires dans le cadre d'un contrat de travail aidé (CTA). Cette

contribution s'étale sur une période de 3 ans pour les CID, 2 ans pour les CIP et 1 année pour CFI.

Le Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle est régi par les dispositions du décret exécutif N°08-126 du 19 Avril 2008. La gestion, le suivi, l'évaluation et le contrôle du dispositif sont assurés par l'ANEM en relation avec la direction de l'Emploi de wilayas. Ses objectifs principaux sont :

- Favoriser l'insertion professionnelle des jeunes primo-demandeurs.
- Encourager toutes formes d'actions et de mesures tendant à promouvoir l'emploi des jeunes, ainsi que des programmes de formation-Emploi et Recrutement.

En plus que le chômage frappe de pleine fouet les diplômés algérien de l'enseignement supérieur avec un taux de 17,6% (ONS 2017), *la spécificité de notre cas d'étude réside dans le fait qu'elle présente deux traits majeurs de la précarité souvent séparés. Il s'agit d'abord, d'un emploi instable (contrat à durée déterminée à 3 ans ou un an renouvelable). Mais également, un emploi faiblement rémunéré (15000 DA, en deçà de salaire minimum garanti).*

Pour répondre à notre questionnement de départ : ***comment la précarité de l'emploi se transforme en précarité sociale ?*** Et partant de l'idée que la politique de lutte contre le chômage adoptée par l'État algérien favorise la précarisation des emplois en s'inscrivant dans une approche quantitativiste.

Nous avons donc émis les hypothèses suivantes :

H1-L'exercice d'un emploi précaire entraîne une altération de réseau relationnel de travailleur et une faillite identitaire.

H2-L'exercice d'un emploi atypique précarise le bien-être de travailleur et favorise une consommation de subsistance.

H3-L'exercice d'un emploi précaire empêche le travailleur de se projeter dans l'avenir.

4.1. Techniques et protocole d'enquête :

Dans le but de mettre à l'épreuve des faits les hypothèses précédentes, nous avons procédé à une enquête de terrain dans la Wilaya de Bouira/ Algérie en distribuant un questionnaire de recherche sur un échantillon de 100 personnes travaillant dans des secteurs d'activités différents. Cette enquête a été consolidée par la réalisation des dizaines d'entretiens exploratoires qui nous ont permis d'appréhender le processus de précarisation.

Le questionnaire de recherche compose de 27 questions de tout type confondu (fermée, ouverte et d'échelle). A cet effet, il comporte quatre axes principaux : tout d'abord, il s'interroge sur les données socioprofessionnelles des enquêtés, ensuite il évoque le réseau social de l'employé, quant au troisième axe, il s'intéresse à la consommation et au bien-être des travailleurs précaires, enfin, le dernier axe tente de comprendre comment les employés se projettent dans l'avenir. Il convient de signaler que ces questions ont été élaborées à la lumière des données issues des différents entretiens exploratoires menés précédemment.

Le mode de passation du questionnaire est de face-à-face pour assurer la compréhension notamment vis-à-vis des salariés, ainsi que pour minimiser le taux de non réponse et convaincre les enquêtés hésitants. A cet effet, le taux de réponse enregistré est de 83% où nous avons récupéré 83 questionnaires après en avoir distribué 100. Nous ne visons donc en aucun cas la généralisation des résultats mais plutôt l'exploration et la compréhension de phénomène de la précarité professionnelle.

Pour ce qui est des outils statistiques, nous avons mobilisé pour le traitement des données empiriques, le logiciel SPHINX qui constitue un outil principal. Ce dernier nous a permis de dégager les différentes corrélations entre les

variables quantitatives mais également procéder à l'analyse de contenu dans le cas des questions ouvertes.

5. Discussion des principaux résultats de l'enquête:

Cet élément fera l'objet de construction, d'analyse et de discussion des résultats et des tableaux statistiques qui contiennent, entre autres, les caractéristiques des données socioprofessionnelles de la population étudiée afin de connaître les qualités qui caractérisent les enquêtés et comprendre la structure ainsi que le contexte dans lequel l'enquête s'est déroulée.

5.1. Présentation des données socioprofessionnelles des enquêtés.

Tableau n° 02 : répartition de la population enquêtée selon le sexe

sexe	Nb	% obs.
masculin	35	42,17%
féminin	48	57,83%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

Le tableau ci-dessus montre la répartition des enquêtés selon le sexe, à cet effet, les femmes présentent une proportion importante avec plus de 57% comparativement aux hommes. Ce qui corrobore le taux national de l'emploi de sexe féminin qui connaît une tendance à la hausse.

Tableau n°03 : la répartition de la population d'enquête selon les tranches d'âge.

Tranches d'âge	Nb	% obs.
Moins de 25 ans	27	32,53%
Entre 25 et 35 ans	49	59,03%
Plus de 35 ans	07	8,44%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

Selon les données recueillies lors de l'enquête et présentées dans le tableau ci-dessus, nous constatons que plus de la moitié des interrogés, soit le nombre de 49 salariés avec une proportion de 59,03% se situent dans la tranche d'âge de 25 à 35 ans, suivie par une catégorie ayant moins de 25 ans qui représente 27 salariés, soit 32,53% de la population totale. En revanche, les salariés dépassant les 35 ans se trouvent avec une proportion très minime.

Cette répartition des enquêtés selon les tranches d'âge indique d'abord que l'exercice des emplois précaires frappe de pleine fouet la catégorie des jeunes, en particulier, ceux âgés entre 25 et 35 ans avec une proportion de 59,03%. Ceci peut être expliqué par la période de chômage de longue durée à laquelle les diplômés d'enseignement supérieur se trouvent confrontés qui les pousse à opter pour un emploi précaire que de rester chômeur. Quant au taux faible des salariés âgés de plus de 35 ans, il est expliqué par le fait que les politiques d'emploi "précaire" s'adressent principalement aux jeunes âgés entre 16 et 35 ans.

5.2. Emploi et réseau social de travailleur :
Tableau n°04 : la répartition des réponses selon l'opinion familial vis-à-vis de l'emploi occupé

Avis de la famille vis-à-vis de l'emploi occupé	Nb	% obs.
d'accord	16	19,28%
pas d'accord	67	80,72%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

A la question : *votre famille est-elle d'accord à l'égard de l'emploi que vous occupiez ?* La majorité des enquêtés soit plus de 87% de la population totale a déclaré que l'emploi précaire n'est pas bien vu par leurs familles. Csdernières, encouragentle travailleur précaire de changer de l'emploi. L'attitude de la famille vis-à-vis de l'emploi est expliquée par le caractère instable et le salaire très insuffisant que l'emploi apporte ce qui rend encore le travailleur plus vulnérable. Dans certains cas, le travailleur constitue une charge pour la famille qui se retrouve amenée à couvrir ses dépenses faute de salaire très bas.

Tableau n° 05 : la répartition des enquêtés selon leur attitude vis-à-vis de l'emploi occupé

Attitude vis-à-vis l'emploi occupé	Nb	% obs.
Positive	24	28,92%
Négative	59	71,08%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

Le tableau ci-dessus présente la répartition de la population d'enquête selon l'attitude à l'égard de l'emploi occupé. À cet effet, 59 enquêtés soit la proportion de 71,08% de la population totale a une attitude négative envers leur emploi qu'il considère comme sans intérêt ou pire encore comme un passe-temps vu qu'ils peuvent être *éjectés* de leurs postes à tout moment. Par ailleurs, en réponse à une question posée lors de notre enquête : *Vous sentez vous gênés de parler de votre travail ?* Plus de 70% des répondants ont déclaré qu'ils évitent de parler de leur emploi devant les autres et ce, pour deux raisons essentielles : la faible rémunération et la courte durée de contrat.

En basant sur la lecture des deux tableaux (n° 3, et n°4), nous nous apercevons, d'une part, que le travail n'est plus une source de fierté et l'entreprise n'est plus un espace de restructuration des identités, et d'autre part, ce type d'emploi ne fait qu'empirer la situation de travailleur qui n'arrive pas à s'intégrer dans la société et subit systématiquement la pression de la part de sa famille et son entourage. Il n'est donc ni travailleur à plein droit avec une

position sociale affirmée, ni chômeur à la recherche d'un emploi.

5.3. Vers une précarisation de bien-être de l'employé :

Afin de mettre cette hypothèse à l'épreuve des faits, nous avons opté pour deux indicateurs principaux, d'abord celui de type d'habitat (collectif ou individuel) car l'accès au logement peut révéler beaucoup de chose sur la nature de la situation de travailleur, ensuite, un deuxième indicateur celui de la consommation.

Tableau n° 06 : la répartition des enquêtés selon leur type d'habitat

Type d'habitat	Nb	% obs.
Collectif	78	93,98%
Individuel	5	6,02%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

Selon les données recueillies lors de l'enquête et présentées dans le tableau ci-dessus, nous constatons que la majorité écrasante des interrogés la proportion de 93,98% habite un logement collectif. Autrement dit, les jeunes travailleurs précaires interrogés habitent chez leurs parents, cette situation toutefois, est causée selon les enquêtés par leurs faibles revenus et la dégradation de leur pouvoir d'achat. Ce qui fait que les jeunes prennent leur indépendance par rapport à la famille beaucoup plus tard. «*Comment peut-on avoir mon propre logement avec un salaire « merdique » de 15000 DA !!!* », «*nous n'avons pas de moyen avec un emploi pareil* ». Autant de déclaration, parfois sous la

colère, qui montrent à quel point l'exercice d'un emploi précaire fragilise la vie économique et sociale du travailleur.

Tableau n°07 : L'emploi occupé subvient –t-il aux besoins des salariés ?

subvention aux besoins	Nb	% obs.
Oui	12	14,46%
Non	71	85,54%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

D'après les résultats recueillis et classés dans le tableau ci-dessus, plus de 85% des enquêtés estiment que leur emploi ne leur permet pas de subvenir à leurs besoins de consommation et par conséquent ils sont obligés de faire appel à leurs familles pour couvrir le reste des dépenses. Il faut noter que les salaires moyens d'un licencié est de 12000 à 15000 DA en deçà de salaire minimum garanti estimé à 18000 DA. Ils représentent donc le tiers des rémunérations perçues par les permanents ce qui laisse peu de possibilités d'accéder à l'émancipation et à l'indépendance économique.

5.4. Comment les travailleurs précaires se projettent-ils dans l'avenir ?

Tableau n°08 : votre emploi vous permet –t-il d'envisager un bon avenir

Emploi et avenir	Nb	% obs.
Oui	13	15,66%
Non	70	84,34%
Total	83	100,00%

Source : établi par nos soins

Selon les réponses des interrogés regroupées dans le tableau ci-dessus, 70 enquêtés soit la proportion de 84,34% estiment que leur emploi ne leur permet pas d'envisager l'avenir dont ils rêvent. Cette réaction peut être expliquée par le fait que ce travail présente un caractère d'instabilité qui renforce le sentiment d'être éjectable à tout moment. Par ailleurs, en réponse à la question : *Comment envisagez-vous votre avenir dans 3 ou 4 ans ?* La totalité des enquêtés a déclaré que l'avenir s'annonce mal avec un emploi pareil. À cet effet, des déclarations comme « *mon avenir est flou car on ne peut pas espérer grande chose avec un contrat de pré-emploi* » ou « *tout est flou je ne sais pas ce qui va se passer surtout avec ces contrats précaires* » sont très fréquentes. En outre, plusieurs travailleurs se voient en chômage vu que leurs contrats toucheront bientôt la fin.

6. Les principaux indicateurs de la précarité des emplois étudiés:

À la lumière des données recueillies par notre enquête auprès des employés contractuels, nous avons pu dégager les principales caractéristiques constituant le profil des emplois précaires étudiés.

6.1. La durée de contrat (à court ou à moyen terme):

La durée des contrats constitue un déterminant principal de la précarité. À cet effet, la durée des emplois que nous avons pris comme cas d'étude varient entre un an et trois ans renouvelables, sachant que si le travailleur tente de résilier son contrat il perd à jamais le droit de la renouveler une autre fois.

6.2. Rémunérations très faible :

Le niveau des salaires que les enquêtés répondants à notre questionnaire touchent sont très insuffisants. Ils varient entre 8000 DA et 15000 DA en fonction de type de contrat signé. Les bénéficiaires des contrats d'insertion des diplômés (CID), perçoivent une rémunération mensuelle dont le montant est versé intégralement comme suit : 15.000 DA pour les diplômés de l'enseignement supérieur et 10.000 DA pour DEUA et les Techniciens Supérieurs. Il importe de signaler que les qualités des diplômes et les qualifications ne sont pas prises en compte. Notre enquête a révélé également qu'il existe des vétérinaires et des ingénieurs en agronomie parmi les jeunes diplômés exerçant un emploi précaire.

6.3. Couverture sociale quasi absente :

Les jeunes exerçant dans le cadre de (CID) bénéficient des prestations d'assurance sociale en matière de maladie, de maternité, d'accident de travail et maladies professionnelles, conformément à la législation et la réglementation en vigueur. Mais ils bénéficient d'aucune assurance retraite.

6.4. Emploi sans primes ni avantages sociaux :

Les travailleurs dans le cadre de ce dispositif ne jouissent d'aucun avantage social ni primes, ils n'ouvrent non plus droit au crédit à la consommation vu qu'ils sont considérés comme des clients non solvables.

6.5. Discontinuité de l'emploi :

Les jeunes exerçant un emploi dans le cadre des dispositifs d'insertion des diplômés connaissent des périodes de

chômage récurrent car le renouvellement des contrats n'est pas évident ou, à la limite, le jeune diplômé doit attendre plus d'une année pour en décrocher un autre.

6.6. Faible poids syndical :

En dehors de *comité national des travailleurs de pré-emploi*, les jeunes « recrutés » dans le cadre de l'ANEMn'ont aucune affiliation syndicale qui les représente auprès de leurs patrons et transmet leurs doléances.

Conclusion

Pour conclure, l'étude que nous avons effectué auprès de nos enquêtés révèle les effets pervers et les retombés négatives de la politique de lutte contre le chômage, qui mettent cette dernière à rude épreuve. De ce fait, les impacts économiques, sociaux et psychologiques se multiplient et le tissu social se voit fragilisé à cause des nouvelles restructurations engendrées par les nouvelles formes d'emploi atypique créés dans le cadre des dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle. Le débat autour de ce dispositif ne cesse de mettre en avant la fragilité croissante des statuts des travailleurs qui se trouvent dépourvus de plusieurs droits et avantages sociaux.

Références bibliographiques:

Ouvrage :

1. Geneviève FOURNIER et al, *La précarité au travail, une réalité aux multiples visages*, PUL, Canada, 2003.
2. Maryse BRESSON, *Sociologie de la précarité, Domaines et approches*, 2^{ème} éd, Armand Colin, Paris, 2010.
3. Robert CASTEL, *l'insécurité sociale, qu'est-ce qu'être protégé ?* 1^{ère} édition, Seuil, Paris, 2003.
4. Serge PAUGAM, *le salarié de la précarité*, 1^{ère} édition, PUF, Paris, 2000.

Articles scientifiques :

5. Luis Enrique ALONSO et Carlos Fernández RODRIGUEZ, « Emploi et précarité des jeunes en Espagne », *Travail et Emploi* [En ligne], 115 | juillet-septembre 2008, mis en ligne le 18 février 2011,

consulté le 16 janvier 2013. URL : <http://travailemploi.revues.org/4269>.

6. Paul BOUFFARTIGUE, « Précarités professionnelles et action collective », *Travail et Emploi* [En ligne] ,116 | octobre-décembre 2008, mis en ligne le 05 novembre 2010, consulté le 12 octobre 2012. URL : <http://travailemploi.revues.org/4045>.

Sites officiels :

7. Site officiel : www.anem.dz

8. Site officiel : www.ons.dz