



UNIVERSITE MOULOU D MAMMERI DE TIZI –OUZOU



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES,
ET DES SCIENCES DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION

Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences de gestion
Option : Gestion Des Ressources Humaines

THEME :

**Adéquation entre l'offre d'emploi des
entreprises et les ressources humaines
diplômées, le cas de la direction de
l'emploi DEW de la wilaya de Tizi-Ouzou**

Réalisé par :

AKIL Lylia

BELARBI Roza

Dirigé par :

Mr. ACHIR Mohamed

Jury composé de :

Président : Mr. OUALIKANE Selim « Professeur à l'UMMTO »

Examineur : ABIDI Mohamed « MCB à l'UMMTO »

Encadreur : Mr. ACHIR Mohamed « MCB à l'UMMTO »

Promotion 2020 / 2021



UNIVERSITE MOULOU D MAMMERI DE TIZI –OUZOU



FACULTE DES SCIENCES ECONOMIQUES, COMMERCIALES,
ET DES SCIENCES DE GESTION
DEPARTEMENT DES SCIENCES DE GESTION

Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de
Master en Sciences de gestion
Option : Gestion Des Ressources Humaines

THEME :

**Adéquation entre l'offre d'emploi des
entreprises et les ressources humaines
diplômées, le cas de la direction de
l'emploi DEW de la wilaya de Tizi-Ouzou**

Réalisé par :

AKIL Lylia

BELARBI Roza

Dirigé par :

Mr. ACHIR Mohamed

Jury composé de :

Président : Mr. OUALIKANE Selim « Professeur à l'UMMTO »

Examineur : ABIDI Mohamed « MCB à l'UMMTO »

Encadreur : Mr. ACHIR Mohamed « MCB à l'UMMTO »

Promotion 2020 / 2021

SOMMAIRE

INTRODUCTION GENERALE	6
------------------------------------	----------

CHAPITRE 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines.

Section 01 : Aspects conceptuels et théoriques la Gestion Des Ressources Humaines	10
--	-----------

Section 02 : Les missions, activités et Outils de la Gestion des Ressources Humaines.....	18
--	-----------

CHAPITRE 2 : L'emploi sur le marché du travail.

Section 01 : Le marché du travail.....	30
---	-----------

Section 02 : La place du diplôme dans la recherche de l'emploi.....	44
--	-----------

CHAPITRE 03 : l'analyse du marché de l'emploi dans la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Section 01 : présentation de la DEW.....	57
---	-----------

Section 02 : analyse des données statistiques fournies par la DEW de Tizi-Ouzou	69
--	-----------

CONCLUSION GENERALE	90
----------------------------------	-----------

BIBLIOGRAPHIE

LIST DES TABLEAUX

TABLES DES MATIERES

ANNEXES

Remerciements

En préambule, on tient à remercier le tout puissant ALLAH de nous avoir donné la volonté et la santé pour réaliser ce travail.

Ce travail a été possible grâce au concours de plusieurs personnes à qui je voudrai témoigner toutes mes reconnaissances.

On tient à exprimer notre profondes gratitude à nos chers parents, qui n'ont ménagés aucun effort aussi bien moralement que financièrement pour nos études.

On tient à remercié Mr ACHIR Mohamed enseignant à l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou et Directeur de ce mémoire, pour le temps qu'il nous a consacré, sa patience et surtout ses judicieux conseils, ses avis critiques qui ont contribué à alimenter notre réflexion.

On tient aussi à remercier Mr OUAZZI qui nous a orientés sur des données précises en rapport avec le thème.

Nous exprimons notre reconnaissance aux corps professoraux de l'Université Mouloud Mammeri de Tizi-Ouzou qui nous ont transmis leur support intellectuel tout au long de nos études universitaires.

Lydia, Roza.

Liste des abréviations

ADS : Agence de Développement Social
AED : Dispositif d'Aide aux Entreprises
ALEM : Agence Locale d'Emploi
ANEM : Agence Nationale de l'Emploi
ANGEM : Agence Nationale de Gestion des Micro crédits
ANPE : Agence Nationale Pour l'Emploi
ANSEJ : Agence Nationale de Soutien à l'Emploi des Jeunes
AWEM : Agence de Wilaya de l'Emploi
BTP : Bâtiment et Travaux Publics
BIT : Bureau International du Travail
CATI : Centre d'Aide au Travail Indépendant
CEE : Communauté Economique Européenne
CFI : Contrat de Formation Emploi
CID : Contrat d'Insertion des Diplômés
CIP : Contrat d'Insertion Professionnelle
CNAC : Caisse Nationale d'Assurance Chômage
CP : Contrat Psychologique
CRE : Centre de Recherche de l'Emploi
CSV : Comités de Sélection et de Validation
CTA : Contrat de Travail Aidé
CV : Curriculum Vitae
DAIP : Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle
DAS : Direction de l'Action Sociale
DEFM : Demande d'Emploi en Fin de Mois
DEW : Direction de l'Emploi de la Wilaya
DRH : Directeur des Ressources Humaines
FR : Formation-Reconversion
FSIE : Fonds de Soutien à l'Investissement pour l'Emploi
GRH : Gestion des Ressources Humaines
IBS : Impôt sur les Bénéfices des Sociétés
INSEE : Institut National de la Statistique des Etudes Economiques

IRG : Impôt sur le Revenu Global

MIT : Marché Interne du Travail

OCDE : Organisation de Coopération et de Développement Economiques

OIT : Organisation Internationale du Travail

ONS : Office National des Statistiques

PID : Prime d'Insertion des Diplômés

PME : Petite et Moyenne Entreprise

RGPH : Recensement Général de la Population et de l'Habitat

RH : Ressource Humaine

RMI : Revenu Minimum d'Insertion

SMIG : Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti

SNMG : Salaire National Minimum Garanti

TAF : Travail A Faire

TAP : Temps d'Activités Périscolaires

WTO : Wilaya de Tizi-Ouzou

**Introduction
Générale**

Introduction Générale

Introduction générale

Le marché du travail est le fondement principal de notre recherche et cela pour une meilleure compréhension et adaptation aux jeux et aux facteurs internes et externes qui influencent la dynamique du marché du travail des chercheurs d'emploi

De nos jours, l'emploi constitue l'une des préoccupations majeures des gouvernements à travers le monde. Ceci s'explique par la relation droite qui existe entre le niveau de l'emploi et le niveau du développement socioéconomique de tout pays. En effet, un niveau d'emploi élevé reflète l'importance de l'activité économique, ce qui se traduit par une création accrue de richesse, à contrario, un niveau d'emploi très bas s'accompagne souvent d'un niveau de vie faible caractérisé par la propagation de la pauvreté et de la misère, car ce n'est qu'ayant un poste de travail que l'individu pourrait contribuer à la création de la valeur ajoutée et de bénéficier en contre partie d'un revenu lui permettant de subvenir à ses besoins.

De ce fait, nous constatons que l'emploi est une variable très importante pour les pouvoirs publics, les entreprises et les demandeurs d'emploi. D'où la définition du profil du poste par l'entreprise doit se faire soigneusement, et de la part des individus, ils cherchent à enrichir leurs chances pour acquérir le poste en fonction du diplôme et la formation reçue. C'est dans ce cadre que s'inscrit notre thème de recherche intitulé « adéquation entre l'offre d'emploi des entreprises et les ressources humaines diplômées, le cas de la direction de l'emploi DEW de la wilaya de Tizi-Ouzou».

La problématique :

Pour mener à terme notre recherche, nous avons opté pour la direction de l'emploi DEW de Tizi Ouzou, chargée d'insertion des diplômés dans le monde de travail ainsi que la promotion de l'emploi au niveau de la wilaya. Pour vérifier de près ce rôle de la DEW, nous avons posé la problématique principale suivante :

Le marché du travail de la wilaya de Tizi-Ouzou est-il en adéquation entre les offreurs d'emploi et la RH diplômés ?

Les questions secondaires :

Pour pouvoir répondre à la problématique principale, nous avons jugé nécessaire de poser les deux questions secondaires suivantes :

Introduction Générale

Q1- le diplôme est-il important et exigé sur le marché du travail ?

Q2- quel est le rôle de la DEW de Tizi Ouzou dans l'insertion des diplômés dans le marché du travail ?

Les hypothèses :

Pour répondre à cette problématique, nous avons proposé les deux hypothèses suivantes :

- Hypothèse 01 : La demande de l'emploi exprimée par les diplômés et en adéquation aux exigences du marché du travail.
- Hypothèse 02 : la DEW de Tizi Ouzou fait un travail exceptionnel dans l'insertion des diplômés dans le marché du travail.

Méthodologie de travail :

La réalisation de ce travail de recherche est basée sur une double approche méthodologique. D'une part, une approche théorique basée sur la recherche bibliographique qui nous a permis de consulter des ouvrages, mémoire et thèses, des revues scientifiques ainsi que des sites web ayant un lien avec notre thème de recherche. D'une autre part, une approche empirique suite à notre passage à la DEW de Tizi Ouzou qui était bénéfique et ça nous a permis de collecter les informations empiriques nécessaires à notre recherche.

Plan de travail :

Pour mener à terme notre recherche, nous avons structuré notre travail en trois chapitres bien sûr avec une introduction générale et une conclusion générale. Pour les trois chapitres sont intitulés ainsi :

- Le premier chapitre porte sur les généralités sur la gestion des ressources humaines.
- Le deuxième chapitre est consacré à l'offre et la demande d'emploi sur le marché du travail.
- Le dernier chapitre de notre travail porte sur l'analyse du marché de l'emploi dans la wilaya de Tizi-Ouzou, cas de la DEW.

CHAPITRE 1 :
Généralités sur la
Gestion des Ressources
Humaines

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

Introduction

La Gestion des Ressources Humaines a progressé en passant de l'administration du personnel à celle de la GRH, il ne s'agit plus d'administrer le personnel mais plutôt de le manager.

Les Ressources Humaines sont devenues le facteur clé de la réussite de toute organisation, et c'est à partir de ce constat que le processus d'acquisition des ressources humaines prend toute son importance et toute sa signification.

L'entreprise représente une unité très importante de la vie économique. Elle regroupe des ressources naturelles (matières premières), des ressources techniques (Machines) et des ressources humaines.

Donc, le facteur humain représente l'un des piliers essentiels de l'entreprise. Cette dernière, a énormément évolué de sa création à nos jours, vu l'intégration d'un nombre important de facteurs. L'objectif est de réaliser une meilleure organisation et une gestion efficace de ses ressources.

Dans l'entreprise les tâches de salarié doivent être bien définies et les conditions de travail doivent être convenables sous un encadrement hiérarchique et tout cela pour assurer une performance qui reflète un résultat au travail fourni ; tout ça relève de la responsabilité des Gestionnaires des Ressources Humaines GRH.

Toute entreprise quelque soit sa nature ou sa taille est dotée d'une organisation particulière qui définit les responsabilités de chaque entité.

Aujourd'hui, la GRH représente un élément stratégique et primordial pour l'entreprise, elle constituerait ainsi un facteur déterminant dans l'atteinte des objectifs et l'amélioration de la performance.

En effet, l'employé est un actif intangible (sacré) que l'on veut attirer, former, motiver, orienter, développer mais surtout retenir dans l'entreprise ; de ce fait, on réalise que les entreprises investissent de plus en plus dans leur capital humain.

Dans cette optique, s'inscrit ce premier chapitre qui est consacré aux généralités sur GRH, aspects conceptuels et théoriques dans une première section puis voir les missions et activités de cette dernière dans une seconde section.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

Section 01 : Aspects conceptuels et théoriques la Gestion Des Ressources Humaines

Le coût très important que représentent les salaires pour les entreprises au début des années 80 devient un poids qui pénalise leur développement. Ce basculement se traduit par une évolution sémantique censée marquer le passage à des fonctions plus adaptées : la Fonction Personnelle, puis la Fonction RH et la Gestion du personnel enfin la Gestion des Ressources Humaines.¹

Le terme « GRH » s'est petit à petit répandu pour remplacer au sein des entreprises, « la gestion du personnel ». Ce changement de vocabulaire correspond à une diversification des problématiques et des missions de la FRH, et à son renforcement dans les processus de décisions stratégiques.

Ainsi, la GRH aujourd'hui regroupe l'ensemble des pratiques mises en œuvre pour administrer, mobiliser, accompagner et développer les RH impliquées dans l'activité d'une entreprise.

1. Définition de la Gestion des Ressources Humaines

L'expansion de toute entreprise repose sur plusieurs éléments stratégiques tels que la gestion des opérations, la gestion financière et la gestion des ressources humaines qui représente un aspect important pour le développement de chaque organisation.

Il existe divers définitions qui décrivent et expliquent la GRH et qui diffèrent d'un auteur à un autre, nous allons citer quelques-unes :

La gestion des ressources humaines se définit, de façon générale, comme un ensemble de pratiques s'élaborant au sein de l'entreprise afin de lui fournir les ressources humaines dont elle a besoin pour atteindre en temps voulu les objectifs qu'elle s'est fixés dans un contexte d'incertitude accrue. Pour contribuer à la performance de l'entreprise, la gestion des ressources humaines fait de l'homme un objet de gestion ; elle développe ses compétences par la formation, mesure ses performances et augmente sa motivation par des systèmes d'incitation.

¹ DUCHAMP D., GUERY L., « Gestion des RH, Repères pratiques », Edition Nathan, Paris, 2006, p.28.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

La GRH est « un ensemble de définitions et de pratique, ayant pour objectif de mobiliser et développer les ressources du personnel »

D'après : **Armand DAYAN** « la GRH consiste à permettre à l'organisation de disposer en temps utile des qualifications et des compétences nécessaires à la production des biens. De ce point de vue elle a pour rôle d'acquérir et d'intégrer la main d'œuvre nécessaire, puis de la rendre efficiente, c'est-à-dire la plus performante possible par rapport à l'objectif recherché par l'organisme »

Patrice Roussel, définit la gestion des ressources humaines comme suit : « La gestion des ressources humaines est l'ensemble des actions qui visent à développer l'efficacité collective des personnes qui travaillent pour l'entreprise. L'efficacité étant la mesure dans laquelle les objectifs sont atteints. La gestion des ressources humaines aura pour mission de conduire le développement des ressources humaines en vue de la réalisation des objectifs de l'entreprise. La gestion des ressources humaines définit des stratégies et les moyens en ressources humaines, les modes de fonctionnement organisationnels et la logistique de soutien afin de développer les compétences nécessaires pour atteindre les objectifs de l'entreprise »²

Pour **Mathis**³ et **Jackson**⁴ in Human Resources Management est l'élaboration par organisation des systèmes officiels pour assurer l'utilisation efficace et efficiente de la compétence et des employés, en vue de réaliser ses objectifs organisationnels.

Parmi les éléments constitutifs de la gestion des ressources humaines on trouve :

- **Les pratiques de gestion** : recruter, mobiliser, évaluer, rémunérer et former.
- **Les règles et les normes** ; juridiques, conventions collectives, accords de branches d'entreprise, norme produite, réglementation et des outils de la gestion des ressources humaines.

² ROUSSEL Patrice est maître de conférences à l'université Toulouse III et chercheur au LIRHE. Il travaille sur les questions de méthodologie, d'analyse des données, de comportements et d'attitudes en milieu professionnel, de politique de rémunération des salariés et des dirigeants ainsi que du gouvernement de l'entreprise.

³ Mathis Schultze faisait partie du corps enseignant de Wharton School, University of Pennsylvania, à Philadelphie et y enseignait la négociation et la résolution de conflits. Il est titulaire d'un Master spécialisé en Psychologie de l'université de Hambourg et a obtenu son Doctorat en Psychologie Sociale-Organisationnelle en 2008 à l'université de Columbia à New York.

⁴ E.Jackson est directrice du programme de doctorat en relations industrielles et ressources humaines et professeure à la Rutgers University. Détentrice d'un doctorat en psychologie sociale et organisationnelle de l'University of California, Berkeley, elle a publié sur le thème des équipes de travail, de la gestion de la diversité de la main-d'œuvre et de la gestion stratégique des ressources humaines. Elle est coauteure de plusieurs livres de gestion des ressources humaines. Elle est membre Fellow de l'American Psychological Association et de la Society for Industrial and Organizational Psychology et a été l'éditrice de l'Academy of Management Review.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

- **Les politiques de gestion d'entreprise** : déterminées par les stratégies d'entreprise en fonction des contextes externes (marchés, produits, secteurs d'activités) et des secteurs internes (mode d'organisation, niveaux de qualification, routine de travail et culture dominante).
- **Les acteurs multiples** : en interne (direction, service ressources humaines, managers, représentant du personnel) ; en externe (pouvoirs publics, syndicats, consultations, domaines d'ordre et actionnaires).

2. L'évolution de la Gestion des ressources Humaines :

On peut retenir plusieurs étapes connues dans ce domaine ; marquée dans son évolution historique.⁵

2.1. Etape 01 : Révolution industrielle XIXème siècle :

- Approche centrée sur le contrôle et le pouvoir des contremaîtres et des cadres (drive system).
- Favoritisme.
- Impossibilité de contester.
- Gestion auto créatique:
 - Menaces
 - Peurs
 - Intimidations

2.2. Etape 02 : Le taylorisme (OST):

- Approche centrée sur les techniques, les règles, les méthodes.
- Recherche du «one bestway »: en matière des élections, de rémunération et de formation.
- Les employés sont fondamentalement paresseux, il faut les inciter à travailler
- Le taylorisme (organisation scientifique) du travail:
 - Division du travail.
 - Recomposition des tâches sur la base d'une étude systématique des temps et mouvements.
 - Procédures précises des élections, de formation.
 - Rémunération en fonction de l'exécution des tâches.

⁵ PERETTI Jean-Marie, *gestion des ressources humaines*, 12eme édition, Paris, 2010, p-p. 6-13.

2.3. Etape 03 : Psychologie industrielle et Relations humaines :

- Approche centrée sur les besoins psychologiques.
- Développer des habiletés de gestion centrées sur le leadership, les communications, la reconnaissance, le respect et la justice.
- Travaux des premiers psychologues industriels : Elton Mayo, Kurt Lewin, Douglas Mc Gregor, Chris Argyries, Herzberg etc.

2.4. Etape 04 : Approche institutionnelle :

- Approche structurée centrée sur le respect des lois et des conventions collectives.
- Relation antagoniste entre la direction et les employés.
- Nécessité des syndicats et des lois pour protéger les droits des employés face au pouvoir patronal.

2.5. Etape 05 : Approche systémique :

- Approche contextuelle: influence de l'environnement interne et externe sur la GRH.
- Définition d'objectifs et d'écritures d'évaluation en matière de GRH
Interdépendance entre les activités de GRH
- Souci pour la place des RH dans les objectifs globaux de l'entreprise
Conséquences: plus de rigueur, de cohérence, et possibilité d'évaluation.

2.6. Etape 06 : Approche stratégique :

- Approche centrée sur le processus de gestion stratégique composé de quatre étapes: diagnostic, formulation de la stratégie de GRH, mise en œuvre et évaluation.
- Implication des professionnels en RH dans la gestion stratégique de l'entreprise.
- Implication accrue des cadres dans la GRH.

3. Les Objectifs et le rôle de la gestion des ressources humaines :

3.1. Les Objectifs de la GRH :

L'objectif principal de la gestion des ressources humaines est de mettre, à temps un effectif compétent et motivées afin effectuer un travail de haut niveau en qualité, à un coût salariale compatible avec les objectifs économiques de l'organisation et dans le climat social le plus favorable possible.

3.1.1. Les cinq grand Objectifs :

- Attirer (recruter).
- Conserver le personnel.
- Développer (via la gestion prévisionnel ou la formation) afin d'assurer l'adaptabilité et la flexibilité.
- Motiver et satisfaire (activité lié à la rémunération, la rétribution, l'évaluation des performances...)
- Etre efficace (ou la recherche de la performance optimale).

Ces objectifs sont parfois incompatibles, voir antagonistes. L'enjeu est donc de rendre leur organisation cohérente tout en maintenant l'équilibre entre les exigences économiques et sociales.

3.1.2. Les objectifs explicites :

a) La planification des RH :

- L'analyse des besoins.
- La gestion prévisionnelle.
- La gestion stratégique.

Cette activité, en amont de cycle de vie du salarié, consiste à analyser de manière précise et prévisionnelle les besoins en emplois et en compétences, Selon les orientations stratégiques de l'entreprise et les objectifs opérationnels quelle s'est fixé.

b) L'évaluation :

- Analyser l'évaluation des employés.
- L'évaluation individuelle des salariés : rendement, compétence, potentiel.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

Avant de lancer une campagne de recrutement l'entreprise doit avoir une connaissance précise et analyser les emplois et postes de travail dont elle dispose et/ou dont elle a besoin à un horizon donné, cette démarche constitue un socle indispensable pour les autres activités RH.

c) Le développement des RH : (éléments) :

- La gestion des compétences/ la formation.
- La gestion de carrière.
- Les rémunérations.
- La motivation.

L'objectif du maintien des salariés dans l'emploi passe par la valorisation des RH, formation, gestion des compétences et de carrières, politique de rémunérations, d'incitation et de mortifications non financières.

3.1.3. L'objectif économique :

La fonction RH contribue à un croisement de l'efficacité et des résultats financiers d'une entreprise lorsqu'elle permet d'utiliser plus rationnellement les habilités et les aptitudes de chacun de ses membres (décision de travail entre les unités, analyse et des cryptions des postes, rationalisation des niveaux de décision, meilleures élection des candidats etc.).

3.1.4. L'Objectifs humain :

Cette idée rappelle aux dirigeants que l'homme est une ressource qui ne peut être considérée et traitée de la même façon que les ressources physiques et financières. L'organisation du travail doit tenir compte des besoins et des opérations des individus et chercher à améliorer entre chacun ses membres de l'organisation, elle amène à examiner leur comportement, leur façon de diriger, de participer, de communiquer etc.

3.1.5. L'objectif d'actualisation :

La GRH doit favoriser le développement des habilités, attitudes, du potentiel, de chacun, afin de permettre de se préparer à faire face aux changements multiples (politiques, technologiques, humains, économiques et sociaux) et de réaliser ses ambitions.

3.2. Le rôle de la GRH

La ressource humaine est un actif important dans l'entreprise, elle est porteuse d'enthousiasme, d'initiative, créativité et de performance. Elle est responsable du bon déroulement de toute activité de l'entreprise.

Elle participe à la stratégie organisationnelle, à la formulation des politiques à l'assistance et le conseil, au contrôle, à l'innovation et à la gestion du changement.

Enfin, à l'établissement de nouvelles priorités concernant les fonctions et les activités, dans ce contexte de la désignation personnelle trouve sa métamorphose en « ressources humaines », ressources d'action et de réflexion.

4. Les dimensions de la gestion des ressources humaines :

La gestion des ressources humaines, en matière d'activités, comprend deux grandes dimensions : opérationnelle et énergétique.⁶

4.1. La dimension opérationnelle :

Se sont les activités concernant l'acquisition, l'affection, le développement et la conservation des ressources humaines.

La dimension opérationnelle se compose d'activités spécifiques dont l'énumération obéit à une séquence logique et temporelle, à savoir : La détermination des objectifs généraux et des politiques qui servent à :

- Encadré la prise de décisions concernant l'utilisation efficace et le traitement équitable des ressources humaines.
- La mise sur pied d'un support structurel par l'établissement d'un partage des responsabilités et de l'autonomie entre responsables hiérarchiques et les spécialistes de la fonction ressources humaines, ou par partage des responsabilités.
- La planification des objectifs.
- L'acquisition des ressources humaines.
- Le développement des ressources humaines à travers :
 - La détermination des besoins en fonction.
 - L'appréciation de la performance et du potentiel.
 - L'élaboration des programmes de formation.
 - Le déroulement des activités de formation.

⁶ www.memoireonline.com, consulté le 03/11/2021

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

- L'évaluation et contrôle.
- La conservation des ressources humaines par :
 - L'évaluation des postes de travail.
 - La mise en place d'une structure de rémunération.
- La négociation des conventions collectives.
- Administration de la discipline.
- L'élaboration des programmes de sécurité et d'hygiène industrielle.
- L'administration des avantages sociaux.

4.2. La dimension énergétique :

Toutes les activités et les décisions prises en matière de planification, d'acquisition, de développement, et des conservations des ressources humaines peuvent avoir un impact sur le climat organisationnel dans le sens d'une amélioration, et on peut distinguer :

- Réviser ou adopter une philosophie de gestion qui soit compatible avec les nouvelles cinq valeurs de la société et avec les attentes des individus et des groupes de travail.
- Procéder, si il y'a lieu, à l'établissement des nouvelles formes d'organisation au travail comme l'enrichissement verticales des taches et la modification des horaires de travail.
- Apporter, avec la participation du personnel concerné, les correctifs nécessaires relevés par les résultats d'enquête psychosociologique.

Section 02 : Les missions, activités et Outils de la Gestion des Ressources Humaines

1. Missions de la Gestion Ressources Humaines :

La GRH a pour mission de conduire le développement des ressources humaines. On distingue quatre principales missions de la Fonction des Ressources Humaines.

Voici les quatre missions établies par **Jean-Marie Peretti**.⁷

1.1. Administrer efficacement :

C'est la première mission qui a été confié à la fonction GRH. L'administration du personnel doit être assurée sans carence car c'est à travers elle que sont perçues les performances des services de GRH.

1.2. Favoriser le changement :

Pour avoir du « sang neuf » ou en d'autres termes des compétences nouvelles plus efficaces, la DRH consacre une partie importante de son activité à encourager les nouveaux comportements et mettre en place une culture de changement et transformation.

1.3. développer la motivation des salariés :

Le salaire doit être considéré dans une approche client fournisseur, la satisfaction du salarié est très essentiel dans l'entreprise. Il faut connaître ses attentes, ses besoins d'équité, d'employabilité d'épanouissement.

1.4. Mettre en œuvre la stratégie :

Etablir une vision à court terme et à long terme, il s'agit notamment de prévoir de nombreux métiers et ceux qui vont disparaître.

⁷ PERETTI J.M., «Ressources Humaines», 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2015, p.23.

2. Activités de la gestion des ressources humaines :

Il existe deux types d'activités : activités classiques et activités modernes.

2.1. Les activités classiques de la Gestion de Ressources Humaines :

Recruter, administrer, analyser les emplois, rémunérer, former, évaluer la performance sont les pratiques qui peuvent être définies, comme tâches classiques de la GRH.

2.1.1. le recrutement :

C'est l'une des activités de base de la GRH, elle doit être maîtrisée, car là que commence le long processus qui va lier l'entreprise à ses ressources.

Le recrutement est défini comme un ensemble d'activités par lesquelles les gestionnaires informent des personnes susceptibles de posséder les compétences requises qu'un poste est vacant (ou susceptibles de le devenir) dans leur organisation, et incitent ces personnes à offrir leurs services, c'est-à-dire à poser leur candidature.⁸

2.1.2. L'administration du personnel :

La compétence du service RH, s'étend à toutes les catégories du personnel. Il importe que l'entreprise dispose d'un personnel qualifié, motivé et économiquement compétitif en agissant sur tous les services des Ressources Humaines.

2.1.3. L'intégration :

L'intégration est un processus d'initiation d'un nouvel employé à la structure, à la mission, aux activités et au programme de l'entreprise ainsi qu'à son nouveau poste.

2.1.4. La Formation :

La formation est un ensemble d'actions, de moyens de supports planifiés à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements et leurs attitudes et capacités mentales nécessaires à la fois atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels professionnels.

⁸ISAFFOJ.R., «La gestion des ressources humaines: un nouveau défi pour l'entreprise zaïroise»; éd CADICEC, Kinshasa, p.96

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

2.1.5. Evaluation de rendement :

« C'est analyser la performance du personnel en misant sur le maintien de la satisfaction au travail en favorisant la progression professionnelle et personnelle ».

2.1.6. la rémunération :

« C'est l'ensemble des rétributions par le salarié en compte partie du travail effectué pour l'organisme qui l'emploie ».

2.1.7. Amélioration des conditions de travail :

- Hygiène et sécurité.
- Condition de travail.
- Aménagement du temps de travail.
- Gestion des activités dites sociales.

2.1.8. La gestion prévisionnelle des effectifs :

La gestion prévisionnelle des effectifs s'axe sur la prévision de la production, de productivité, les hypothèses chiffrées concernant les différents types de des départs des salariés en poste.

2.1.9. la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC :

Est une démarche des RH, consiste à recevoir, remettre en œuvre et à contrôler les politiques visant à réduire de façon anticipée les écarts entre les besoins et les ressources sur un plan quantitatif ou qualitatif.

2.2. Les activités modernes de la Gestion des Ressources Humaines :

2.2.1. La gestion des carrières :

C'est l'action en matière de gérer, administrer, organiser quelque chose, elle est l'une des missions clés de la fonction RH.

2.2.2. La gestion des ressources sociales dans l'entreprise :

Le responsable RH doit s'assurer de la mise en œuvre de la législation sociale et il doit être le garant du dialogue social entre les différents acteurs de l'entreprise.

2.2.3. les relations externes :

- Inspection de travail.
- Organismes sociaux.
- Cabinet de recrutement.

2.2.4. la gestion des ressources humaines assistée par ordinateur :

Cette détention de la GRH s'apparente à l'utilisation des technologies informatique afin de créer un système interne actif.

2.3. Les outils de la Gestion des Ressources Humaines

2.3.1. Tableau de bord RH et bilan social

Il a pour objectifs d'apporter les outils et méthodologie nécessaire à la mise en place du bilan social et à la création, puis à l'évolution du tableau de bord social.

2.3.2. Cartographie des compétences

Elle a pour objectifs d'être capable de :

- Réaliser un état des lieux des emplois et des compétences de son entreprise.
- Mobiliser chaque outil de la GPEC : fiche de poste, référentiel compétences, grille de polyvalence....
- Anticiper et accompagner l'évolution de ses besoins en compétence.
- Mettre en place son propre plan d'action.

2.3.3. Gestion des temps de travail

Elle a pour objectifs de :

- S'adapter à la charge de travail, aux fluctuations d'activités, en lien avec les contraintes juridiques, économiques et sociales.
- Connaître les évolutions des relations sociales et leur cadre juridique.

2.3.4. Entretien annuel d'activité

a) Objectifs d'impact :

- Harmoniser les pratiques de l'Entretien Annuel d'Activité.

b) Objectifs professionnel :

- Situer la fonction de l'Entretien Annuel d'Activité dans la mission de l'encadrement et se positionner.
- Améliorer les pratiques de management de l'encadrement.
- Animer un entretien et faire un point approfondi avec ses collaborateurs.

c) Objectifs pédagogique :

A la fin de l'action de formation les participants seront capables de :

- Préparer et organiser l'entretien selon les axes d'appréciation définis dans le support.
- Accueillir le collaborateur et instaurer un climat propice à la discussion.
- Apprécier les résultats et les comportements par rapport aux objectifs précédemment fixés.
- Ecouter, aider le collaborateur à formuler et clarifier ses attentes et ses besoins.
- Adopter une approche résolutive.
- Passer un nouveau contrat.
- Faire remonter l'information.

2.3.5. Savoir mener un entretien professionnel :

- Repérer les enjeux de l'entretien pour l'entreprise, le manager, le salarié.
- Intégrer ces entretiens dans leurs pratiques managériales.
- S'approprier et optimiser la démarche de conduite d'entretien.

2.3.6. Risques psychosociaux au travail

Elle a pour objectifs de :

- Appréhender les risques psychosociaux conduisant à la souffrance au travail.
- Comprendre que les risques psychosociaux sont d'origine multifactoriels et qu'il est nécessaire de prendre en compte les facteurs relatifs à l'organisation du travail.
- Apprécier l'impact des dysfonctionnements du travail sur la santé et sur l'entreprise.
- Mettre en place des démarches préventives.

- Associer et repenser les performances globales de l'entreprise et la préservation de la santé au travail.

2.3.7. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences « GPEC»:

Elle a pour objectifs ;

- Faire le diagnostic de vos ressources actuelles.
- Réajuster ces ressources à vos besoins à court, moyen et long terme.
- Anticiper les évolutions en matière d'emplois et de métiers.
- Relancer une démarche GPEC plus efficace et opérationnelle.
- Profiter des contraintes légales pour renouveler votre gestion des compétences.
- Utiliser la formation comme levier au service de la GPEC.

2.3.8. Bilan des compétences

Il a pour objet de permettre aux salariés, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles, ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel ou un projet de formation.

2.4. La formation :

Pour permettre aux entreprises d'accroître les compétences et la productivité de leurs mains-d'œuvre tout en augmentant la qualité de leurs produits et services, elle opte pour la formation de son personnel qui est une activité qui favorise l'adaptation et la flexibilité des individus face aux défis à relever.

2.4.1. Définition de la formation

« la formation en organisation est un ensemble d'actions, de moyens, de techniques et des supports à l'aide desquels les salariés sont incités à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leur habiletés et leurs capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre les objectifs de l'organisation et des objectifs personnels ou sociaux, pour s'adapter à leur environnement et pour accomplir de façon adéquate leurs tâches actuelles et futures. »⁹

Selon **Jean-Pierre** «La formation professionnelle est l'ensemble des dispositifs proposés aux salariés afin de leur permettre de s'adapter aux changements structurels et aux

⁹ Lakhder Sekiou et Al, gestion des ressources humaines, 2^{eme} édition, Montréal, 2002, page114.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

modifications de l'organisation du travail impliqués par les évolutions technologiques et économiques, et de favoriser leur évolution professionnelle ».¹⁰

Autrement dit, la formation est l'ensemble des activités visant à assurer l'acquisition des capacités pratiques, des connaissances et des attitudes nouvelles et requises pour occuper un emploi.

C'est-à-dire ;

- La formation est un moyen pour mettre à jour les connaissances et compétences des salariés.
- Elle permet aux salariés d'améliorer ses compétences soit pour améliorer sa productivité dans le poste actuel ou pour un poste futur (en cas de promotion).

2.4.2. Les objectifs de la formation

Les objectifs de la formation doivent être définis en fonction des objectifs de l'organisation. Le service du personnel propose des objectifs qui tiennent compte des contraintes existantes. On peut citer quelques-uns des principaux objectifs :

- Assurer l'adéquation entre les capacités et les connaissances des employés.
- Adapter les employés à des tâches bien déterminées et au changement dans les emplois.
- Maintenir un degré de capacité nécessaire au progrès de l'organisation.
- Améliorer le statut des employés par l'avancement dans l'organisation.
- Favoriser l'efficacité des nouveaux employés par une meilleure utilisation du matériel et des équipements, et une réduction des accidents et des départs.
- contribuer aux programmes d'expansion et à la politique d'acquisition des ressources humaines.
- Engendrer un meilleur comportement au travail et favoriser des attitudes positives qui permettent de réduire les coûts et les pertes de production, et d'améliorer la qualité et la quantité des produits.
- Accroître chez chaque employé l'estime de soi.

¹⁰ Jean-Pierre Citeau, op. cit , page 113.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

- Aider au développement de la prévention et à la protection des employés dans des situations spécifiques.
- Améliorer les expansions orales des employés et leur faire perdre leur stress quand ils font un exposé professionnel.
- Favoriser les relations interpersonnelles et l'analyse des situations organisationnelles.
- S'adapter aux exigences de l'environnement.
- Développer les capacités de jugement chez les formés.

2.4.3. L'importance de la formation

2.4.3.1. La formation comme moyen de développement :

Dès les années 70, plusieurs spécialistes dans les domaines des changements ont avancé que l'avenir pour les organisations et même pour la société en général, devait nécessairement passer par la formation des travailleurs, celle-ci leur apparaissait comme un moyen de développement économique de progrès social et d'assurance contre le chômage.

La formation est aussi primordiale pour améliorer la quantité et la qualité de travail.

La réduction des coûts de production et l'augmentation de la motivation des employés leur permet d'accéder à des postes plus importants, les rend plus aptes à l'utilisation de leurs compétences et les prépare à réaliser adéquatement leurs plans de carrière.

2.4.3.2. La formation comme activité rentable :

La dépense d'efforts, d'énergie et d'argent, repose avant tout sur la croyance en la formation comme étant une activité rentable.

2.4.4. La nécessité de la formation :

Tous les agents économiques s'accordent pour souligner la nécessité de la formation comme activité de la gestion du personnel pour les raisons suivantes :

- La spécialisation des tâches requiert souvent des connaissances nouvelles permettent aux employés d'éviter des erreurs de manœuvre.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

- La croissance des organisations engendre des difficultés de communication interpersonnelle, et la formation peut pallier à ces manques, en favorisant l'intégration des employés.
- Les obstacles rencontrés par les organisations, comme la rapidité, et la complexité, avec lesquelles se posent les nouvelles exigences de travail peuvent être réduites grâce à la formation.
- La formation en cours d'emploi des travailleurs, corrige l'insuffisance des acquis avant l'entrée sur le marché du travail.

2.4.5. Les types de formation :

Plusieurs types et modes de formation permettent à l'entreprise d'évaluer et choisir, à chaque besoins, les moins coûteux et les plus performants, tout en utilisant des moyens pédagogiques pour un meilleur déroulement de la formation.

2.4.5.1. Formation professionnelle spécialisée :

Cette formation a un caractère promotionnel car elle est destinée à qualifier et donner à l'individu de nouvelles compétences, pour occuper un poste de travail, elle touche le plus souvent les nouvelles recrues.

2.4.5.2. Le perfectionnement professionnel :

On applique ce type de formation quand on est en face d'un écart post-employé dans le but d'une meilleure adaptation.

2.4.5.3. L'apprentissage :

Le «**Learning**» est un moyen qui consiste à apprendre à quelqu'un une habitude de travail ou un métier, d'une manière répétitive jusqu'à l'acquisition du comportement voulu. Il est caractérisé par une modification du comportement, c'est-à-dire de l'ensemble des réactions objectives observables, dans le sens d'une adaptation progressive au cours d'activités répétées dans les conditions semblables.

2.4.5.4. La formation en alternance :

La formation en alternance est un système de formation dans lequel des périodes de formation théorique, dispensée au sein d'établissements spécialisés, alternent avec des périodes de travail ou d'application en entreprise.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

Elle consiste particulièrement à envoyer des employés en cours d'emploi dans un établissement de formation interne ou externe, pour suivre des enseignements théoriques et/ou pratiques.

2.4.5.5. Le recyclage :

Ce type de formation est rendu nécessaire par le fait de redéploiement de personnels sur d'autres emplois. Du fait de la disparition de leurs emplois d'origine ou à partir d'une stratégie même de l'entreprise.

2.4.6. Le plan de la formation :

L'entreprise doit faire un plan de formation, la planification est un outil primordial qui permet aux entreprise de garantir la meilleur efficacité et efficience ;

- Identification et analyse des besoins de formation : C'est le fait de faire un diagnostic pour déterminer quelles sont les compétences qui manquent soit chez un seul salarié ou un groupe de salariés.
- Le personnel concerné (la cible) ; C'est à dire définir le personnel qui a besoin de cette formation.
- Le mode de la formation (interne ou externe) : La formation interne ou externe c'est par rapport à celui qui va faire la formation, c'est l'entreprise elle-même (interne) ou un organisme extérieur (externe).
- Budgétisation, les moyens matériels, financiers (budget prévisionnel) et humain.
- Le calendrier des actions.

Chapitre 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines

Conclusion

Dans ce premier chapitre, nous avons défini le concept de la GRH, et ses composantes, nous avons fait un voyage dans le temps pour souligner les différentes étapes de son évolution respective.

Parler de GRH, c'est avant tout insister sur sa finalité gestionnaire et donc sur la manière de penser la contribution de la GRH à la performance de l'entreprise.

À chaque organisation de se poser cette question et d'y apporter les réponses qu'elle souhaite.

C'est pourquoi une définition universaliste de la GRH ne nous semble pas pertinente.

La GRH se caractérise par une hétérogénéité de pratiques, de règles, d'acteurs et de contextes, traduisant des interactions permanentes, et négociées en permanence, entre contextes organisationnels et contextes socio-économiques.

CHAPITRE 2 :

**L'emploi sur le marché
du travail**

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Introduction :

Le système productif d'une économie de marché a besoin, d'un point de vue général, la main-d'œuvre, dont la quantité et la qualité sont fonction de la situation économique, de la nature des technologies employées, de la durée et notamment de l'organisation du travail. En échange de ces exigences, les ressources en main-d'œuvre sont fortement sensibles à la formation, ainsi qu'à la demande de l'entreprise.

De plus, étant donné qu'un grand nombre de personnes sortant du système de formation ne retrouvent pas l'équivalent de leur formation dans la vie professionnelle, le problème de l'insertion professionnelle se fait jour. Le défi de l'emploi des jeunes est lié à la situation globale de l'emploi, mais ses aspects spécifiques nécessitent des mesures particulières.

Dans les pays en développement, l'optimisation du potentiel des jeunes travailleurs demeure essentielle pour promouvoir le développement et la croissance, ce qui permettra de réduire le chômage. Dans les pays en développement comme dans les pays développés, un certain nombre de facteurs économiques et sociaux, tels que la discrimination, les handicaps sociaux, ainsi que les tendances structurelles et cycliques de l'économie, affectent négativement la transition vers la vie active et la transition vers l'âge adulte.

Dans la première section de ce chapitre, nous allons présenter un aperçu général sur le marché de travail. La seconde section sera consacrée à la place du diplôme dans le marché du travail.

Section 1 : Le marché du travail

Le marché du travail est le marché sur lequel la demande de travail qui provient des entreprises et des administrations, se confronte à l'offre de travail qui provient de la population active ; le prix du travail est le salaire.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Nous constatons que le nombre de personnes recherchant un emploi s'accroît simultanément avec l'accroissement du nombre des propositions d'emploi sur le marché de l'emploi¹.

En effet, Si le marché du travail fonctionne en concurrence pure et parfaite, si le salaire réel est flexible à la hausse ou à la baisse, le marché est en équilibre : l'offre de travail est égale à la demande de travail. Faute de quoi il n'aurait pas un équilibre entre l'offre et la demande du travail, on dit alors que le marché du travail est déséquilibré².

En revanche, le marché du travail peut être confronté à une situation dite sous-emploi, dans le cas où la demande de travail excède l'offre de travail ; inversement le marché peut être en situation de suremploi, si l'offre du travail émanant des entreprises excède la demande.

1. Définition du marché du travail :

Le marché du travail, plus communément appelé marché de l'emploi, désigne un endroit théorique où se rencontrent les offres et les demandes d'emploi³.

Selon les hypothèses du modèle de base (c'est-à-dire le modèle néoclassique de concurrence pure et parfaite), le marché du travail est un marché comme un autre, autrement dit nous retrouvons les hypothèses d'un marché parfaitement concurrentiel⁴ :

- **Atomicité** : les offreurs et les demandeurs de travail ont une si petite taille qu'ils ne peuvent à eux seuls influencer sur le niveau du salaire réel.
- **Fluidité** : les agents économiques peuvent entrer et sortir librement du marché à tout moment, sans coût.
- **Homogénéité** : tous les salariés présentent les mêmes caractéristiques.
- **Mobilité** : la main-d'œuvre est mobile.
- **Transparence** : les offreurs et les demandeurs de travail ont accès gratuitement à une information parfaite sur les conditions du marché.

Sous ces conditions et si le salaire réel est flexible, le salaire d'équilibre et la quantité embauchée à l'équilibre correspondent à la situation pour laquelle l'offre et la demande de travail sont égales (intersection des courbes).

¹ Cf. Thuf et al. (2001), pour un exposé sur les services publics de l'emploi.

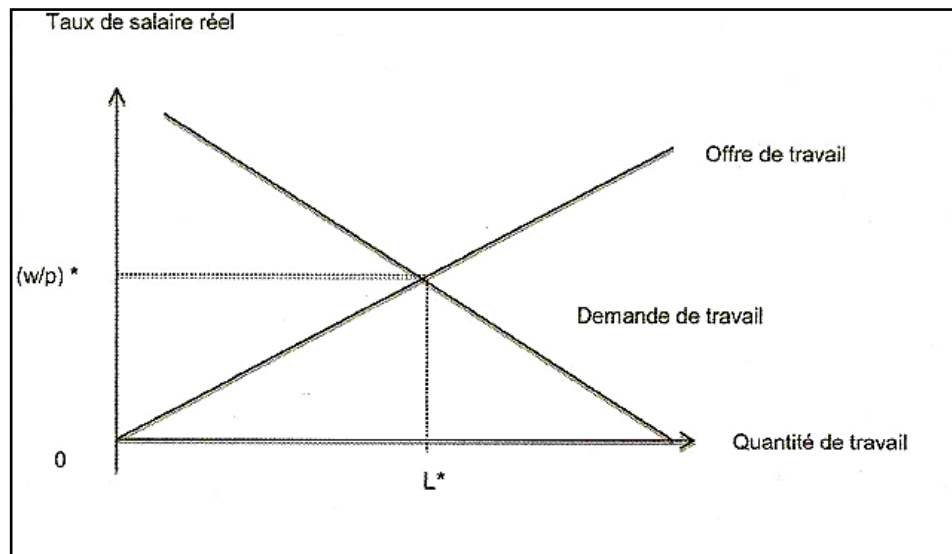
² Ibid.

³ <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>

⁴ Ibid.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Figure n^o 1 : Représentation graphique du marché du travail (analyse néo-classique)



Source : *L'essentiel pour comprendre le marché du travail*, Laurent Braquet, Gualino éditeur, Lextenso éditions, coll. Les Carrés, 2014.

Deux acteurs sont indissociables du marché du travail : les employeurs et les salariés. Les premiers sont à l'origine de l'offre, les seconds de la demande.

C'est sur ce marché du travail qu'est régulée l'activité professionnelle contre rémunération. Le droit du travail encadre d'un point de vue législatif le marché du travail.

En effet, l'équilibre dans le marché du travail se réalise si, pour un niveau de salaire donné, l'offre et la demande du travail s'ajustent, faute de quoi il n'aurait pas un équilibre entre l'offre et la demande du travail, on dit alors que le marché du travail est déséquilibré. Dans ces derniers cas, le marché peut être en situation de sous emploi, si la demande excède l'offre ; inversement, le marché est en situation de suremploi si l'offre du travail émanant des entreprises excède la demande.

2. Le dualisme du marché du travail

Le marché de travail serait segmenté en deux parties ; il s'agit d'un dualisme du marché de travail. Une première différenciation distingue un marché externe et un marché interne⁵ :

⁵ Jean-Yves Lesueur, Maeva Sabatier, *Microéconomie de l'emploi*, Ed Da Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve, 2008, P.148

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

- **Le marché externe** : correspond au marché du travail tel qu'il est défini par les néoclassiques. En effet, sur ce marché, les règles de fonctionnement sont issues d'un processus concurrentiel : le jeu de l'offre et de la demande.

- **Les marchés internes** : regroupent de structures institutionnelles homogènes correspondant à des branches d'activités, des ordres professionnels. Sur ces marchés, les règles de fonctionnement, notamment celles régissant la fixation des rémunérations, les conditions d'embauche, de promotion interne dépendent de la structure elle-même. Au delà du cas spécifique des emplois de la fonction publique, dans lesquels l'entrée est régulée par concours et la grille des salaires spécifiés par des textes réglementaires, des professions comme celles des avocats, des médecins.etc, plus ou moins déconnectés d'une logique concurrentielle⁶.

L'origine des marchés internes peut tenir à plusieurs facteurs :

- Les déformations des structures industrielles issues de processus de concentration, de spécialisation ou de diversification et rendent certains emplois plus protégés des aléas des débouchés et d'autres plus exposés. Elles génèrent également l'émergence, dans les grandes entreprises, des rigidités dans les conditions d'ajustement de la masse salariale par la présence des syndicats et le respect des conventions collectives ;

- La nécessité de gérer les coûts de rotation de la main d'œuvre, qui, en développant la coopération au projet de l'entreprise, peut également mener la firme à mettre en place des politiques autonomes de management du personnel.

3. Evolution du marché du travail :

Le travail est généralement défini comme l'activité rémunérée de l'Homme⁷: ce terme apparaît en fait tardivement dans le vocabulaire et il a pour origine latine le verbe «tripolaire⁸», qui signifie torturer. Cette origine étymologique montre, historiquement, la pénibilité de l'activité de l'homme qui transforme la nature. Dans la cité grecque de

⁶ Jean-Claude BARBIER et Jérôme GAUTIE, « les politiques de l'emploi en France et aux Etats-Unis », Paris, Presse universitaires de France, 1998, pp, 424-426.

⁷ Laurent Braquet, L'essentiel pour comprendre le marché du travail, édition Gualiano Extensio, Paris, 2014, P.09

⁸ Ibid.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

l'antiquité, le travail était considéré comme impur. En Grèce, un esclave ne travaillait pas et faisait ce que son maître lui ordonnait. Le travail était peine, souffrance et appartenait à la catégorie de la nécessité : l'activité la plus haute demeurait l'activité politique.⁹

Tout au long des XVIIe et XVIIIe siècles, les lents mais constants progrès dans le domaine des sciences et des techniques vont conduire à une autre approche du travail¹⁰. Adam Smith devient un étalon de mesure abstrait qui rend compatible les marchandises entre elles. Il permet de mettre en relation la division du travail et l'échange¹¹.

La division du travail est une conséquence nécessaire d'une pratique des hommes qui ont un penchant naturel à l'échange. Le travail permet à la fois l'émancipation et l'enrichissement individuel en augmentant immédiatement la richesse collective¹². C'est ainsi que dans les sociétés contemporaines, la vision à l'égard du travail s'est évolué et considéré donc à la fois comme facteur de production, et un système de distribution des revenus, des droits et des protections. Progressivement le travail devient facteur d'effort et de création.

Dans les économies productives modernes, on considère comme du travail toute activité qui constitue une participation à la production de biens et services en échange de laquelle est obtenue une contrepartie monétaire (ainsi que le travail bénévole, domestique, scolaire, etc.).

4. Généralités sur l'offre et la demande de travail :

Nous présentons ci-après quelques aspects de l'offre et de la demande du travail au niveau individuel et au niveau d'un pays.

4.1. L'offre de travail

La population active regroupe l'ensemble des personnes (âgées de 15 ans et plus) déclarant exercer ou chercher à exercer une activité professionnelle rémunérée. Les chômeurs en font donc parti. L'offre de travail émane des individus qui proposent leur force de travail aux employeurs pour un salaire donné.

⁹ Dominique Méda, « Le Travail, Une valeur en voie de disparition ? », Paris, Ed. Flammarion, 2010, p31.

¹⁰ Ibid.

¹¹ Ghislain Deleplace, « Histoire de la pensée économique », Paris, Ed. Dunod, 2018, p43.

¹² Dominique Méda, « L'avènement du travail », Paris, Presses Universitaires de France, 2018, p7.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

4.1.1. L'offre de travail au niveau individuel

L'offre de travail dépend principalement du niveau du taux de salaire et des préférences des agents. L'augmentation du taux de salaire rend le travail plus attractif et va inciter les agents à travailler. Cependant, les agents, en fonction de leur préférence, peuvent décider de travailler moins ou de stopper leur activité pour se consacrer à d'autres activités (formation, éducation des enfants...).

4.1.2. L'offre de travail à l'échelle d'un pays

À l'échelle d'une nation, il faut observer : la population active et le taux d'activité.

La population active désigne l'ensemble des personnes en âge de travailler ayant un emploi ou recherchant une activité rémunérée. Elle rassemble donc les personnes qui travaillent ainsi que les chômeurs.

En effet, plus une nation est peuplée (taux de natalité et d'immigration importants, etc.), plus la population active augmentera, l'offre de travail croîtra.

On peut enfin observer l'offre de travail nationale à l'aide du taux d'activité, qui rapproche le nombre d'actifs à l'effectif total de la population :

Population active = population active occupée (emploi) + population active inoccupée (chômage)

Population totale = population active + population inactive.

4.2. La demande de travail

La demande de travail correspond à l'offre d'emploi qui émane des entreprises, elle dépend de multiples facteurs dont le coût du travail est le niveau de qualification¹³. Cette demande de travail est sous l'influence de plusieurs critères économiques liés à l'activité même de l'entreprise.

4.2.1. La demande de travail fonction de la combinaison productive

L'entreprise calcule le volume de chaque facteur de production dont elle a besoin pour produire: travail et capital. Étant donné que l'entreprise ne peut modifier ses équipements à court terme (le capital), c'est le volume de travail qu'elle choisit de faire varier en fonction de ses impératifs de production.

¹³ https://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

4.2.2. La demande de travail fonction de la demande anticipée par les entreprises

L'entreprise calcule le volume de facteur travail en fonction de la demande qui s'adresse à elle. Plus exactement, elle anticipe une demande future qu'elle ne peut connaître avec précision et détermine la quantité de travail nécessaire pour satisfaire cette demande attendue.

En effet, si les entreprises anticipent une période de croissance et ainsi une hausse de la demande future, elles seront incitées à produire davantage et donc à embaucher.

4.2.3. La demande de travail fonction des niveaux de salaires

Le niveau des salaires sur le marché du travail va influencer la quantité de travail supportée par l'entreprise. Elle va décider d'embaucher un travailleur si le supplément de recettes qui résulte de cette embauche couvre le supplément de coût induit (salaire + charges salariales). C'est-à-dire si la valeur apportée par le salarié en termes de productivité est supérieure à son coût. En raison du coût plus faible de la main-d'œuvre dans certains pays, les emplois peuvent être délocalisés ailleurs.

4.3. Les déterminants de l'offre et de la demande de travail

L'offre et la demande de travail sont impactées par des déterminants de différentes nature que nous évoque comme suit ;

4.3.1. **Les déterminants de l'offre de travail** : les déterminants de l'offre et de la demande sont les suivants :

- L'accroissement naturel (nombre de naissances– nombre de décès)
- Accroissement démographique = accroissement naturel + solde migratoire.
- L'activité féminine : Elle a largement contribué à l'augmentation de la population active. Les femmes représentaient 46,4% de la population active totale, mais elles demeurent encore désavantagées sur le marché du travail (qualifications, rémunérations, déroulement de carrière, chômage...).
- Population : La population totale fait référence à l'offre de main-d'œuvre. Il y a une population active qui définit les forces de travail sur le marché ou dans l'économie.
- Taux de salaire : Le taux de salaire est le principal facteur influençant l'offre de main-d'œuvre sur le marché. Les taux de salaire élevés augmentent toujours l'offre de main-d'œuvre.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

- Avantages nets du travail : les avantages du travail ont également un impact sur l'offre de travail, car ils définissent ce que le travail obtiendra en retour. Ils peuvent être monétaires ou non monétaires.
- Migration : L'offre de main-d'œuvre affectée par la migration, lorsque la main-d'œuvre décide de migrer d'un pays à un autre, elle affecte la main-d'œuvre fournie des deux pays simultanément.
- Le cycle économique : Les changements dans le cycle économique ont un impact sur l'offre de main-d'œuvre. Un ralentissement des affaires aura un impact sur les rendements et les bas salaires. Ainsi, la main-d'œuvre peut quitter le marché et, éventuellement, l'offre de main-d'œuvre diminue.

L'éducation et la formation des travailleurs peuvent changer la population active dans une économie. L'augmentation du système éducatif peut augmenter la main-d'œuvre qualifiée et augmenter l'offre de main-d'œuvre efficace sur le marché.

4.3.2. Les déterminants de la demande de travail

Le travail est utilisé comme facteur de production que l'on combine avec d'autres facteurs, le volume de travail demandé dépend :

- Du volume de la production à réaliser qui dépend essentiellement de la demande.
- De la durée du travail.
- Du type de combinaison productive retenue qui peut être plus ou moins capitalistique.
- De la législation sur les licenciements, sur la durée du travail, sur l'exercice du droit syndical. Selon les libéraux, une réglementation trop contraignante est un frein à la demande de travail dans la mesure où il existe un risque d'augmentation du coût du travail.
- De la productivité et de son évolution.

Il existe une opposition entre les libéraux et les keynésiens sur les déterminants de la demande de travail¹⁴. En effet, selon les libéraux, la demande de travail dépend des conditions de la production alors que pour les keynésiens, c'est l'anticipation de la demande de biens et

¹⁴ Dominique Méda, « L'avènement du travail », Paris, Presses Universitaires de France, 2018, p8.

de services par les entrepreneurs, le niveau de leurs profits escomptés, qui déterminent la production à réaliser et par conséquent la demande de travail.

4.4. La théorie du "Job-Search" (la recherche de l'emploi)

La théorie de la recherche d'emploi s'intéresse à la stratégie d'entrée dans la vie active. Elle repose sur deux notions fondamentales, la productivité de la recherche d'emploi et le salaire de "réserve" (ou de réserve) et sur des hypothèses parfois discutables¹⁵.

4.4.1. productivité de la recherche d'un emploi

La recherche de l'emploi consiste en une collecte d'informations visant à mieux appréhender dans un contexte d'incertitude les taux de salaire qui peuvent être proposés. Le postulat essentiel de la théorie du job-search consiste alors à dire que cette recherche est une activité dotée d'une productivité dont on admet qu'elle suit deux lois¹⁶.

a. La productivité marginale de la recherche décroît avec le temps :

L'allongement de la période consacrée à la recherche accroît certes l'attente du taux de salaire maximum, mais cet accroissement est de plus en plus faible puisque le champ prospectable s'amenuise. Il revient au même de dire que les coûts marginaux de la recherche d'un salaire supérieur sont croissants. Le profit total de l'information est la différence entre "production" obtenue (salaire maximum observé) et coût total de la recherche (l'un et l'autre fonction du temps). La recherche d'un salaire maximum ne sera pas poursuivie au-delà de la date pour laquelle le profit est maximum.

b. La productivité du chercheur croît avec le temps qu'il consacre à la recherche.

On suppose donc que la productivité sera plus forte si l'individu se consacre totalement à la recherche d'un emploi au lieu de rechercher un emploi tout en travaillant. En d'autres termes, le chômeur aura plus de chance de trouver un salaire supérieur et le coût total de la recherche sera plus faible. Une idée voisine a été émise par MORTENSEN selon qui la probabilité que le "chercheur d'emploi chômeur" établisse à chaque période un contact avec

¹⁵ https://foad-mooc.auf.org/IMG/pdf/ETH3-_Insertion.pdf

¹⁶ Ibid.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

une firme proposant le salaire désiré, est supérieure à celle correspondant au chercheur employé¹⁷.

4.4.2. le taux de salaire de réserve

La stratégie de l'offreur de travail repose fondamentalement sur la notion de salaire de réserve (ou d'acceptation), c'est-à-dire le "salaire-seuil" à partir duquel il va accepter la proposition d'emploi qui lui est faite.

On peut se contenter d'estimer ce salaire par le taux de salaire moyen estimé par le travailleur dans une situation d'information imparfaite. MILLER et WILLIAMS proposent une solution plus sophistiquée où le travailleur cherche à maximiser la valeur actuelle de tous les flux de revenu dont il espère pouvoir bénéficier jusqu'au terme de sa vie active¹⁸ ; dès lors le taux de salaire de réserve devra satisfaire la propriété suivante : le flux de revenus actualisés obtenu à partir de ce salaire dans les périodes futures doit au moins être égal au flux de revenus espérés de la poursuite de la recherche.

En d'autres termes, tant que les perspectives de revenus que le travailleur peut établir sur la base de sa densité de probabilité des salaires offerts sur le marché excéderont celles ouvertes par le taux de salaire qui lui est proposé, il continuera sa recherche. Le taux de réserve augmente avec les indemnités de chômage et la moyenne de la densité de probabilité des salaires offerts. Il en résulte que l'amélioration de la législation sociale et/ou un optimisme accru du chercheur d'emploi, élèveront le taux de salaire de réserve, c'est-à-dire, les exigences de ce dernier.

Notons que la démonstration n'est valable que dans la mesure où il est supposé que le travailleur qui accepte l'emploi proposé le conservera définitivement. Si l'on abandonne cette hypothèse restrictive, il peut en effet être avantageux pour l'individu d'accepter un emploi (temporaire) pour lequel on lui offre un salaire inférieur au salaire d'acceptation précédemment défini, dans la mesure où il peut espérer une promotion ultérieure : le chercheur acceptera l'emploi si le bénéfice marginal d'un emploi immédiat est supérieur au bénéfice marginal obtenu d'une prolongation de la durée de son chômage.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Dominique Méda, « L'avènement du travail », Paris, Presses Universitaires de France, 2018, p12.

4.5. Les principales caractéristiques du marché du travail

En France, les caractéristiques générales de son marché du travail font apparaître une situation peu différente d'un certain nombre d'autres pays européens¹⁹ :

- Taux de chômage général comparable et suivant les mêmes évolutions conjoncturelles.
- Taux de chômage de longue durée important.
- Taux d'activité des femmes comparable.
- Taux de scolarisation comparable.
- Niveau de dépenses publiques pour l'emploi relativement comparable à celui d pays comme la Suède ou l'Allemagne, voire légèrement inférieur.

5. Le chômage

5.1. Définition du chômage :

Il n'existe pas une seule définition possible de chômage. Mais il existe un consentement assez répandu et cela en référence faite par le Bureau international du travail (BIT).

Pour le BIT, " un chômeur est une personne en âge de travailler (15 ans ou plus) qui remplit les critères suivants ²⁰ :

- Etre sans emploi, c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure, durant une semaine de référence
- Etre disponible pour prendre un emploi dans les 15 jours
- Etre à la recherche d'un emploi dans le mois précédent ou en avoir trouvé un qui commence dans moins de trois mois. Cette recherche comprend des démarches spécifiques telles que l'inscription à un bureau de placement, la réponse à des annonces dans les journaux, les recherches par relations personnelles, la candidature auprès d'employeurs²¹.

¹⁹ La Commission Européenne, Etude sur le marché du travail –France, Luxembourg : Office des publications officielles des Communautés européennes, 1997, P2-3

²⁰ Jean-Yves Capul et Olivier Garnier, dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Ed HATIER, Paris, 1996, P58

²¹ Ibid.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Selon l'Organisation Internationale de Travail (OIT), « Le chômage est la situation de la main-d'œuvre disponible à travailler qui est à la recherche d'un emploi mais ne réussit pas à en trouver »²².

En France, le chômage est mesuré à l'aide des enquêtes-emploi effectuées par l'INSEE (l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) chaque année au mois de mars. On le calcule grâce au taux de chômage qui exprime le nombre de chômeurs divisé par la population active. Cette population regroupe la population active occupée et les chômeurs²³.

Taux de chômage = Nombres de chômeurs / Population active

5.2. Les différents types de chômage

Suivant les époques le chômage peut prendre diverses formes :

➤ **Selon les écoles :**

- **Le chômage classique :** Le chômage classique est dû à une rentabilité insuffisante qui dissuade les chefs d'entreprises d'investir, ce qui limite l'offre de produits. Ce type de chômage se constate lorsque les capacités de production sont pleinement utilisées ou que leur taux d'utilisation s'accroît alors que le chômage recule peu, voire augmente, le cas en France entre les deux chocs pétroliers, au cours des années 1980 et à la fin des années 1990. Par conclusion, le chômage classique est assimilé à l'insuffisante rentabilité de l'appareil productif²⁴.

- **Le chômage keynésien :** Ce chômage résulte d'une insuffisance de la demande sur le marché des produits, d'où un excès d'offre de travail sur le marché de travail. Ce type de chômage se décèle lorsque les capacités de production sont sous-utilisées et que le chômage augmente, situation rencontrée en France, immédiatement après les deux chocs pétroliers, au cours des années 1990 et au début des années 2000.²⁵

- **Le chômage Monétariste :** pour Milton Friedman, il existe un chômage naturel défini comme étant la part de chômage qui n'est pas due au niveau insuffisant de la demande

²² <http://perspective.Usherbooke.ca>

²³ Dominique Méda, « L'avènement du travail », Paris, Presses Universitaires de France, 2018, p12.

²⁴ Ibid.

²⁵ Ghislain Deleplace, « Histoire de la pensée économique », Paris, Ed. Dunod, 2018, p43.

mais à l'imperfection du marché du travail²⁶ (information insuffisantes). Il n'est pas remédiable et réductible par les mesures des politiques économiques.

5.3. Les autres formes du chômage :

En ajustant aux autres de chômage selon les écoles, il existe d'autres formes qu'on peut résumer comme suite :

- **Le chômage frictionnel** : on observe une mauvaise adaptation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi. Soit il y a des places disponibles, mais les gens qui cherchent du travail n'ont pas de qualification appropriée, soit c'est le chômage lié à la mobilité de la main-d'œuvre et au délai nécessaire pour trouver un nouvel emploi.

- **Le chômage conjoncturel** : ce type de chômage est lié à la conjoncture économique. Il se développe lorsque la croissance se ralentit ou lorsque la production diminue. Les phases principales de la récession industrielle sont liées avec les années 1970 (le premier choc pétrolier, la chute du système de Bretton Woods), 1980 (le deuxième choc pétrolier), 1991 et 2008. Le chômage touche tous les emplois y compris ceux qui nécessitent des travailleurs qualifiés²⁷.

- **Le chômage structurel** : Il est lié aux conditions structurelles de l'économie (des salaires trop élevés, le mauvais système de formation,...). Le plus souvent, on se réfère aux pays en développement qui ont des structures traditionnelles. Il y a très peu d'investissements et d'entreprises, peu de progrès technique, l'agriculture représente le secteur principal et l'économie n'est pas suffisamment tournée vers la recherche. Dans ce cas-là, c'est l'Etat qui peut être responsable (les impôts sont très élevés, la bureaucratie joue un rôle dominant) ainsi que la mentalité des gens (peur de créer une entreprise).

Dans les pays industriels, c'est l'innovation technologique (automatisation, robotisation, changements organisationnels), les lourdeurs institutionnelles (le poids des charges sociales) et les facteurs psychologiques et sociologiques (difficultés d'adaptation aux nouveaux métiers, difficultés de réinsertion après le chômage de longue durée, etc.).

- **Le chômage technologique** : Il est lié au progrès technique et aux évolutions technologiques. C'est Karl Marx qui réclame que la tendance à remplacer le personnel par

²⁶ A. BEITONE et C. DOLLO, « Dictionnaire des sciences économiques », éd. Armand Collins, Paris, 1991, P.488.

²⁷ Ibid.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

les machines pour augmenter le profit des entreprises entraîne le chômage. Il est vrai que cette nouvelle technique et l'innovation entraîne la disparition de beaucoup d'emplois, tels que les agriculteurs, les ouvriers.

De l'autre cote, il y a des nouveaux emplois qui se développent, souvent liés à la protection de l'environnement, aux nouveaux matériaux pour construire. Dans ce cas- la, il faut un délai nécessaire pour qu'un licencié avec sa qualification trouve un emploi approprié. Mais si on raisonne sur le long terme, aujourd'hui il y a beaucoup plus d'emplois dans les pays développés qu'au moment de la première révolution industrielle grâce au gain de productivité. Les économies se sont adaptées par la création de nouveaux emplois et par la baisse de la durée du travail.

- **Le chômage technique** : Ce sont des raisons techniques qui empêchent les travailleurs qualifiés de travailler (une panne des machines, des problèmes climatiques).

Section2: La place du diplôme dans la recherche de l'emploi

Dans cette section, nous allons nous intéresser à la question du diplôme qui confirme la maîtrise de tâches précises par son détenteur. Nous allons essayer d'explorer l'importance de ce document issu d'une formation, pour l'individu et l'entreprise.

1. L'intérêt économique de la formation

Le lien entre économie et formation est une des préoccupations premières des politiques éducatives à travers le monde. La plupart des pays industrialisés éprouve en effet une inquiétude croissante au sujet de la capacité des systèmes d'enseignement général et de formation professionnelle actuels à fournir les compétences dont les salariés et les entreprises de demain auront besoin²⁸. Les liens étroits qui existent entre l'enseignement et l'économie sont une des clefs qui peuvent permettre de remédier à cette situation. Les évolutions permanentes du monde du travail entraînant nécessité et l'urgence d'adapter continuellement la formation professionnelle initiale.

1.1. Définition de la formation

De manière générale, la formation peut être définie comme « l'action d'un formateur exerçant sur une ou plusieurs personnes en vue de les adapter techniquement, physiquement et psychologiquement à leurs futures fonctions »²⁹

« La formation, vise également l'acquisition de compétences en une matière, un domaine ou une discipline, l'habileté en une pratique ou une technique, d'aptitudes en des ressources ou potentialités inhérentes à la personne³⁰ »

1.2. Définition économique du diplôme

Le diplôme demeure encore ce document mal identifié par les économistes, du moins qu'il peut être considéré comme l'articulation entre le système éducatif et le système productif³¹ ce qui signifie une reproduction de l'homme et son orientation vers les structures sociales de l'emploi.

²⁸ <http://www.fdse.unilim.fr>

²⁹ www.demos.fr

³⁰ Georges Adamczewski, « les conceptions et les formes de la formation : vers une nouvelle typologie », p06, disponible sur www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1988_num3_1_913

³¹ Annie Vinokur « réflexion sur l'économie du diplôme », revue formation et emploi, n° 52, 1995, P 151

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Le diplôme confère donc à l'individu, d'une part, « une valeur » indépendante de ses moyens d'existence et d'autre part, « un titre » lui permettant l'accès à ces moyens d'existence.

1.3. La théorie du capital humain

Selon la théorie du capital humain, la formation constitue un investissement conduisant à accroître les capacités productives d'un individu, ces dernières déterminant entièrement la qualification et la rémunération de l'emploi occupé. Le niveau d'éducation ne constitue, par ailleurs, qu'une composante parmi d'autres du capital humain, à côté notamment de l'expérience et du savoir faire³².

Dans un cadre où le marché du travail est supposé pleinement efficient, les entreprises, qui cherchent à maximiser leur profit, ont tout intérêt à utiliser au mieux les compétences des personnes employées, d'où l'intérêt de chercher un personnel issu d'une formation précise pour effectuer des tâches précises. On peut ainsi envisager que ces dernières adaptent systématiquement le profil des postes de travail aux compétences des personnes embauchées.

2. Les exigences des entreprises en matière des diplômes

Depuis le début des années 1980 plusieurs réformes ont renouvelé les diplômes, les cursus et les objectifs de l'enseignement professionnel en fonction de la double nécessité de transmettre des connaissances et une culture pour tous, et de répondre aux nouvelles exigences du marché du travail³³.

Dans ce sens et à titre d'exemple, il a été créé en France le Baccalauréat professionnel en 1985.

Cette fabrication de diplôme engagée par des Etats avec la contribution de plusieurs acteurs de formation envisage la régulation des relations entre la formation et l'emploi. Le processus de fabrication des diplômes à l'heure actuelle, se décide après consultation des partenaires et notamment les entreprises³⁴.

³² Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement » revue de économie et statistique n° 354, 2002 p 27.

³³ Emmanuel Quewenson, « les diplômes transversaux peinent à s'imposer sur le marché du travail », p 25, revue « formation emploi » n° 106 avril- juin 2009.

³⁴ Idem p27

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Pour une meilleure prise en charge des exigences de l'entreprise, dans certains pays tel que la France, même les fédérations professionnelles sont associées à l'initiative de création ou de réforme de diplômes

L'intérêt accordé à la formation représente le souci de l'économie globale. Il apparaît donc primordial, si l'on veut appréhender l'enseignement professionnel dans son ensemble, de mieux comprendre les relations qui unissent économie et formation³⁵. L'importance de cette relation apparaît à travers la question suivante: quelle serait la valeur de l'enseignement professionnel si ce dernier était coupé de toute réalité économique ?

2.1. Participation effective de l'entreprise dans le processus de formation

Une part importante des arrivés sur le marché du travail, avec le temps leurs compétences acquises ultérieurement s'avèrent insuffisante pour l'exécution de nouvelles tâches. C'est ainsi que l'entreprise compte sur ses propres moyens pour former son personnel afin de se permettre d'atteindre ses objectifs.

Les entreprises qui s'inscrivent dans cette démarche, mettent souvent un plan de formation qui concerne des catégories précises du personnel qui vont acquérir de nouvelles compétences exigés par les nouveaux postes d'emploi.

Les dépenses des entreprises françaises dans la formation en 2018 avoisinent les 8,123 milliards d'euros, les dépenses des entreprises américaines en 2016 sont au alentour de 590 milliards de dollars, un montant très élevé qui reflète l'importance accordée de ces économies respectivement à la formation et l'acquisition de compétences exigées.

2.2. Adaptation des besoins des entreprises à la formation

Le processus de formation ne doit pas répondre à la seule logique qui est celle de la fabrication des diplômes. Bien au-delà, avec le rôle assuré par les pouvoirs publics à travers pratiquement tous les pays qui prennent conscience de la nécessité de l'insertion de la sphère économique dans la sphère éducative, consiste à étudier les besoins et les désirs du patronat est primordiale afin d'anticiper les demandes de formation ou d'en vérifier la pertinence.

³⁵ <http://www.fdse.unilim.fr>

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

En effet, l'accès à l'emploi des jeunes ne dépend pas uniquement des politiques éducatives, mais aussi des liens entre économie et éducation, l'adéquation entre la formation et l'emploi devient donc une orientation stratégique pour les Etats.

Il apparaît alors important de s'intéresser à la place des diplômés dans l'économie et à la correspondance entre la formation reçue et l'emploi effectivement occupé

2.3. Reconnaissance du diplôme sur le marché du travail

Sur le marché du travail, le diplôme est soumis au filtre sinon une sélection. Le processus de formation est en interaction avec les aptitudes individuelles de sorte à identifier les compétences.

En effet, le problème peut supposer que l'apport productif d'une formation sera d'autant mieux identifié que la sélection préalable aura assuré une homogénéité des inscrits dans le cursus³⁶. La sélectivité à l'entrée d'un cursus de formation garantirait non seulement un tri des individus et une rétention des détenteurs d'aptitudes les plus favorables mais aussi une homogénéisation des recrutés en fonction de leur niveau d'aptitudes³⁷.

Ce tri en amont de la formation portant sur les aptitudes des stagiaires permet de favoriser l'appropriation des connaissances dispensées tout au long de cursus de la formation et la capacité à les appliquer plus tard dans un environnement de travail. L'homogénéité des aptitudes des titulaires d'un diplôme donné, se conçoit quant à elle, comme un élément qui facilite l'évaluation marchande de la formation correspondante, dans la mesure où elle conditionne le fait que les diplômés arrivent tous à un degré similaire d'appropriation des enseignements reçus.

Une formation plus sélective peut déboucher sur un même niveau et un même diplôme et par conséquent, sur une meilleure reconnaissance marchande du diplôme. Un tel résultat demeure favorable à l'hypothèse du diplôme comme indice de compétences productives.

On le conçoit aisément, que la dispersion des aptitudes génère une incertitude sur la valeur du diplôme, le titulaire pouvant se trouver dans la partie basse de la distribution des aptitudes. Cette variance implique donc une sous-évaluation de la valeur productive qui ressortirait d'un filtrage parfait des aptitudes à chaque niveau³⁸.

³⁶ Arnaud Dupray, « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? », p 5 article disponible sur <http://journals.openedition.org/osp/5909>.

³⁷ Idem.

³⁸ Idem.

3. La reconnaissance du diplôme

Le diplôme sur le marché du travail est valorisé à des niveaux et avec des manières différentes. Cette reconnaissance peut avoir de multiples formes qu'on peut énumérer comme suit ;

3.1. Le diplôme et la promotion

Promotion et gestion de carrière, grade et échelons, plus le niveau de diplôme est élevé plus la probabilité de promotion est plus grande³⁹, le diplôme dans ce cas représente un avantage plus précieux, il ne détermine pas seulement le niveau de départ, mais aussi donc le niveau du diplôme est très important, en plus qu'il détermine le niveau de départ, il renforce les possibilités de promotion avec la mobilité interne ou externe du diplômé.

Néanmoins, par fois, le niveau du diplôme est insuffisant pour ces explications et ne représente par le cadre général.

L'expérience peut substituer au diplôme, elle concerne tous les salariés, ainsi que l'âge qui peuvent être des facteurs favorisant la promotion.

3.2. Importante rémunération

Une étude en France, concernant les jeunes diplômés, montre que 76% des nouveaux diplômés sont attirés par les salaires⁴⁰, environ 69% par l'ambiance de travail et 55% attirés par les opportunités d'évolution, l'étude montre à quel point le salaire est très important aux yeux des nouveaux diplômés.

Dans ce sens, on peut dire que le niveau de salaire est fortement lié au niveau du diplôme, mais les années du travail sont aussi un facteur important pour déterminer le salaire.

Une autre étude menée par l'institut national de la statistique et des études économiques l'INSEE, montre que le niveau d'étude augmente la probabilité de recevoir un salaire élevé. Selon la même étude, sur la totalité de sa carrière professionnelle, un titulaire d'un bac+5 peut espérer gagner en moyenne presque 58000 euros de plus qu'un bac +2⁴¹, même constat au niveau, un salarier ayant un bac +5, il touche en moyenne environ 27 euros par heure contre seulement 14 euros pour un salarier sans diplôme.

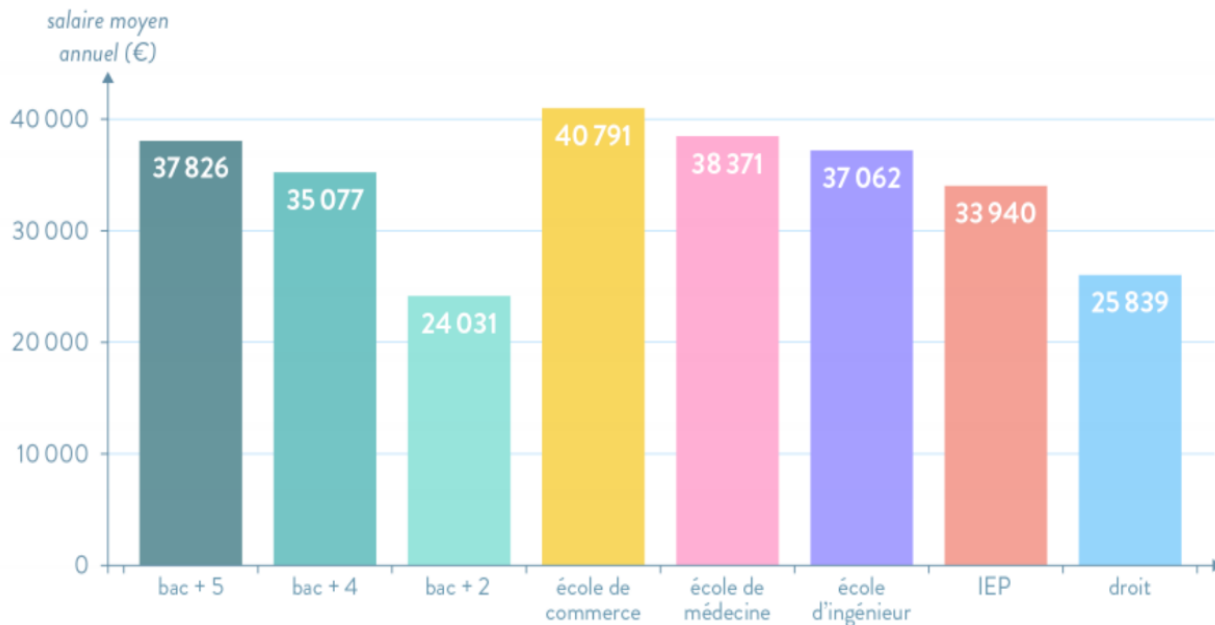
³⁹ Jacqueline Frisch, « l'importance des diplôme pour la promotion », revue « économie et statistique » n° 21, pars 1971 ; pp 33-44

⁴⁰ Walters people, étude de rémunérations jeunes diplômées, disponible sur www.walterspeople.fr

⁴¹ www.schoolmouv.fr

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Figure n° 2: écart de salaires entre les différents diplômes



Source : enquête de l'INSEE, disponible sur www.schoolmouv.fr

Le graphe ci-dessus montre en moyenne qu'un titulaire d'un bac +5 touche en moyenne 37826 euros par an contre 24031 euros pour un bac +2.

Le même graphe nous renseigne aussi sur les origines des diplômes et on constate que les diplômés des écoles de commerce touchent en moyenne 40791 euros par an contre 25839 euros pour les diplômés en droit.

4. Diffusion des diplômes dans la société

Cet élément s'intéresse dans une société quelconque de manière à vérifier la diffusion des diplômes à son niveau. A titre d'exemple, pour le Québec et comme le montre le tableau ci-après, on constate un déséquilibre concernant le niveau des diplômes acquis par la population ainsi qu'une évolution dans le temps.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Tableau n^o 01 : Répartition de la population active en %, selon le plus haut diplôme obtenu et les catégories d'âges, 1996 et 2001, Québec.

<i>Diplôme</i>	1996			2001		
	<i>Total</i>	15-24 ans	25-29 ans	<i>Total</i>	15-24 ans	25-25 ans
Aucun grade, certificat ou diplôme	36,8	38,3	19,7	32,8	35,2	16,9
Certificat d'études secondaires	25,0	32,6	22,1	24,6	32,3	18,0
Diplôme d'études postsecondaires et inférieur au baccalauréat*	26,0	24,1	37,1	28,5	27,4	40,4
Baccalauréat	8,0	4,5	16,4	9,2	4,4	18,4
Certificat ou diplôme universitaire supérieur au baccalauréat	1,2	0,2	1,4	1,4	0,3	1,7
Diplôme en médecine	0,5	0,1	0,6	0,5	0,1	0,7
Maîtrise	2,1	0,2	2,6	2,5	0,3	3,7
Doctorat	0,4	---	0,1	0,5	---	0,2
Total	100	100	100	100	100	100

Source : enquête de l'INSEE, disponible sur www.schoolmouv.fr

Selon les données du tableau on constate que la diffusion des diplômes dans la population active indique que la part des non-diplômés et des titulaires d'un diplôme d'études secondaires dans la population active a diminué depuis 1996 au profit d'une formation plus élevée, soit une formation de niveau postsecondaire ou universitaire. Ces données montrent que les nouvelles générations sont ouvertes de plus en plus à la recherche de diplômes de très haut niveau proposés par les différents acteurs de formation d'une part et les profits exigés par le marché du travail d'une autre part.

5. L'évolution du nombre des diplômés

Nous montrons à travers cet élément, l'évolution de nombre de diplômés au sein des populations actives. Les jeunes sont de plus en plus nombreux à détenir un diplôme et leur niveau de scolarité est de plus en plus élevé. Au cours des dernières décennies, d'une part, les politiques visant à démocratiser le système éducatif en offrant au plus grand nombre l'égalité des chances d'accès à l'éducation afin de faire respecter le principe démocratique fondamental du droit à la connaissance et d'autre part, la nécessité d'une scolarisation de masse et d'un accroissement du niveau de qualification de la main-d'œuvre pour soutenir une économie fondée sur le savoir et les avantages technologiques, ont donné lieu à un afflux

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

croissant de diplômés sur le marché du travail. Nous évoquons dans cet élément le cas de France et Algérie.

5.1. L'évolution du nombre des diplômés en France

En France⁴², Le niveau de diplôme de la population ne cesse d'augmenter au fil des générations. Selon les données statistiques 2018 élaborées par l'Insee. Entre 2013 et 2015, en moyenne, 44 % des sortants de formation initiale sont diplômés du supérieur. Par ailleurs, 42 % des jeunes sortent du système scolaire avec au plus un baccalauréat, un CAP ou un diplôme équivalent du secondaire (BEP par exemple). Enfin, 13 % des jeunes sortent peu ou pas diplômés: la moitié d'entre eux avec seulement le diplôme national du brevet, l'autre moitié sans avoir décroché de diplôme.

En vingt ans, la part des diplômés de l'enseignement supérieur parmi les personnes âgées de 25 à 29 ans a fortement progressé, passant de 28 % en 1996 (France métropolitaine) à 45 % en 2016.

5.2. L'évolution du nombre des diplômés en Algérie

En Algérie, l'enseignement supérieur a beaucoup évolué surtout en terme quantitatif. Le nombre d'inscrits en graduation est passé de plus de 199 700 en 2010/2011 à plus de 353 400 en 2019/2020 ; le nombre de diplômés universitaires lui aussi a vu son nombre augmenté et il est passé de 121 905 en 2006/2007 à 150 014 en 2008/2009⁴³. En plus de l'accroissement numérique, l'enseignement supérieur a connu depuis 2004, sa troisième réforme à savoir instauration du système LMD. Justement, jeter les ponts entre l'université et le mondes des entreprises sont parmi les objectifs de ce système.

6. Le diplôme : un atout contre le chômage

Le diplôme réduit les risques de chômage. En France, en 2020, près d'un jeune sur deux non diplômé depuis moins de 4 ans après sa formation initiale était au chômage. Les jeunes ayant BAC+2 ou plus sans emploi ne sont qu'à peine plus de 10%⁴⁴. Selon les données 2019 de l'INSEE, Le taux de chômage des non-diplômés est trois fois plus élevé que celui des titulaires d'un diplôme de niveau bac + 2. On compte 5 % de chômeurs parmi les bac + 2, contre 15,8 % chez les non-diplômés. Le diplôme demeure une arme essentielle dans l'univers

⁴² Insee Référence, *Formation et emploi*, Edition 2018, Paris, P.72.

⁴³ www.ons.dz

⁴⁴ <https://fr.cursus.edu/22805/quelle-est-limportance-du-diplome-sur-le-marche-de-lemploi>

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

professionnel, que ce soit pour entrer sur le marché du travail, y progresser ou rebondir en cas de crise.⁴⁵

Gardant l'exemple de France, une course au diplôme a été engagée est toujours d'actualité. Les statistiques montrent qu'une personne a beaucoup moins de chances de ne pas trouver un emploi si elle est titulaire d'un diplôme élevé. Plus les jeunes vont être diplômés, plus ils vont être protégés du chômage et des emplois de mauvaise qualité⁴⁶.

La France reste en effet un pays extrêmement structuré par le niveau d'études et les diplômes, et les recruteurs cherchent toujours à savoir quels diplômes ont les candidats qu'ils ont en face d'eux au moment du recrutement.

Ces données confirment davantage le privilège d'être titulaire d'un diplôme de niveau qui permet d'accéder plus facilement à l'emploi stable et à un niveau de rémunération supérieur.

Revenant à cette problématique de diplôme et chômage, par fois ce n'est pas facile d'obtenir un emploi malgré le niveau du diplôme et la haute qualification. La situation macroéconomique des pays et les crises provoquent souvent l'augmentation de taux de chômage de toutes les catégories confondues d'une part. D'une autre part, lorsque l'offre d'emplois qualifiés augmente moins vite que l'offre de diplômés, cela rend les compétences produites par la formation ou signalées par le diplôme moins valorisées dans l'économie.

6.1. L'adéquation formation-Emploi

Depuis quelques années, l'adéquation formation-emploi est considérée comme l'un des principaux défis économiques. De nombreuses actions publiques ont été mises en œuvre en ce sens. Toutefois, s'il y a consensus sur l'importance de l'adéquation, les désaccords persistent sur le diagnostic de la situation et les actions à privilégier.

En fait, cette notion est polysémique. Il n'y a pas une, mais plusieurs adéquations possibles, dès 1986, les travaux de recherche de Lucie Tanguy démontrent qu'il n'y a pas de correspondance univoque entre la formation et l'emploi malgré les croyances à cet effet⁴⁷, depuis, les travaux de recherche ont démontré que les relations entre formation et emploi sont plurielles et multidimensionnelles et qu'il est possible d'établir de multiples correspondances

⁴⁵ <https://www.inegalites.fr/Le-taux-de-chomage-selon-le-diplome-et-l-age>

⁴⁶ <https://www.europe1.fr/economie/grandes-etudes-les-diplomes-sont-ils-toujours-aussi-valorises-en-france-4038657>

⁴⁷ Lemistre, P. et Bruyère, M. (2009). Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance. *Net.Doc*, 52, 1-23.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

entre les deux univers selon différentes approches théoriques, méthodologiques et pratiques. Il est donc facile de s'y perdre.

6.2. Les conséquences d'un nombre élevé des chômeurs non qualifiés sur le recrutement des diplômés

En premier abord, il n'existe pas de lien direct entre les deux sujets. Mais en réalité, un nombre élevé de chômeurs non qualifiés freinerait l'embauche du personnel diplômés.

En France, entre 1982 et 1999, il a fallu que tous les recrutements de personnels de service non qualifiés soient établis à mi-temps et leur rémunération sera réduite, allant parfois au dessous de SMIG.

Les jeunes diplômés sont concernés de manière directe par cette situation, l'entreprise qui baisse la durée de ses horaires est incitée à recruter de jeunes salariés dont les coûts au début de leur carrière sont moins coûteux que ceux des chômeurs adultes avec une ancienneté considérable. Par conséquent, les jeunes embauchés se voient proposés des salaires de plus en plus faibles.

Chapitre 2 : L'emploi sur le marché du travail

Conclusion

L'étude du marché du travail est aujourd'hui au cœur des préoccupations des hommes politiques, de la société et des économistes. En effet, la masse considérable d'efforts fournis par ces derniers dans le domaine de la microéconomie du marché du travail a profondément amélioré notre compréhension des comportements au sein des relations salariales.

Ainsi, les déterminants de l'offre, de la demande de travail, des choix éducatifs et de la recherche d'emploi ont fait l'objet de centaines de contributions théoriques qui, confrontées aux faits, ont abouti à des conclusions précises, chiffrées et opérationnelles.

Les exigences du marché du travail, poussent les nouvelles générations à accéder à des niveaux d'études supérieures et à des diplômes de haut niveau, motivées par les avantages qu'offrent ces derniers en termes accès au marché de travail d'abord et être à l'abri du chômage, une meilleure gestion de carrière basée sur les promotions, ainsi que le salaire supérieur par rapport à d'autres catégories inférieures de diplômés.

Nous avons constaté également qu'un diplôme à lui seul n'est pas suffisant à offrir le luxe à son titulaire. La situation économique et les périodes des crises impact négativement le marché du travail et par conséquent, les recrutements.

En plus du chômage qui menace les diplômés, il y a aussi l'inadéquation de aux exigences du poste, d'où, des incidences plus au moins directes peuvent avoir lieu sur les rendements, la promotion et les salaires.

L'Etat à un rôle primordial a joué dans l'organisation du marché de l'emploi et doit aussi intervenir dans la mise en place d'un processus ou d'un système pour l'intégration des jeunes diplômés. Ainsi, il doit y avoir une coordination et surtout l'adéquation entre les parties prenantes sur l'aspect offre d'emploi et offre de formation ainsi que l'insertion des nouveaux diplômés.

CHAPITRE 03 :
l'analyse du marché de
l'emploi dans la wilaya
de Tizi-Ouzou (cas de
la DEW).

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Introduction

Dans le troisième chapitre, nous allons analyser le marché de l'emploi dans la wilaya de TIZI-OUZOU

Selon une définition économique « le marché du travail désigne le marché théorique où se rencontre l'offre et la demande de travail. L'offre de travail est constituée par les salariés et les personnes en recherche d'emploi, la demande de travail par les besoins des entreprises.

Dans les faits, il existe de nombreux marchés de travail selon le lieu le type de qualification.

Quant aux économistes néoclassiques, le travail peut être considéré comme une marchandise standard qui suit les règles de l'offre et de la demande et s'ajuste en fonction des quantités et des prix. Le marché du travail caractérise la quantité de travail échangée et le niveau des rémunérations.

L'évolution et ses perspectives du marché de l'emploi constituent actuellement l'un des priorités du programme d'action entrepris par les pouvoirs publics. La tâche reste d'autant plus difficile, tant les objectifs de la réorganisation du marché de l'emploi ne touchent pas uniquement le volet juridique. Les pouvoirs publics initièrent alors une politique de promotion de l'emploi avec le soutien financier de l'Etat et ciblant les jeunes demandeurs d'emploi.

Cette politique allait se développer dans le cadre d'un dispositif de promotion et de préservation de l'emploi de plus en plus diversifié et dans la mise en œuvre et le développement se poursuit à ce jour. Nous constatant une inadéquation entre l'offre d'emploi et la demande d'emploi.

Dans ce troisième chapitre, nous allons présenter dans la première section l'organisme d'accueil. Dans la deuxième section nous allons analyser et interpréter les données statistiques fournies par la DEW.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Section n°01 : présentation de la DEW

1. présentation de l'organisme d'accueil

Plusieurs dispositions sont mises en œuvre pour renforcer l'emploi et restreindre le taux de chômage, la direction de l'emploi est l'un de ces organismes mis en place pour mettre en œuvre toutes mesures à prendre pour le perfectionnement d'emploi.

La direction de l'emploi de **TIZI-OUZOU** est une institution étatique à caractère administratif, son objectif est de développer et mettre en œuvre toutes mesures de nature à encourager, promouvoir et impulser au niveau de la wilaya de **TIZI-OUZOU**, elle représente le ministère du travail, de l'emploi de la sécurité sociale, au niveau local. En Algérie la **DEW** existe dans les 48 wilayas du pays selon la division administrative de l'Algérie.

Les directions de l'emploi sont constituées de service qui part des bureaux. Leur mission principale, telle qu'énoncée l'article 03 du décret exécutif n°02-50 du 21/01/2002, est de développer toutes les mesures visant à favoriser l'emploi, sa promotion et sa mise en œuvre, en plus de suivre les activités du secteur de l'emploi au niveau local, de recevoir et de collecter des informations concernant le secteur et d'appliquer des directives de l'administration central.

1.1. l'historique de la direction de l'emploi

la direction de l'emploi de TIZI-OUZOU a été instituée exécutif Num :02-50 du 21/01/2002 qui définit les règles régissant la réglementation des services de l'emploi au sein de la wilaya et ses fonctions.

1.2. situation géographique de la direction de l'emploi de TIZI OUZOU

La direction de l'emploi de la wilaya de TIZI OUZOU se situe plus exactement au, Rue Kesri Amer, Cité administrative, wilaya de Tizi-Ouzou, Algérie délimitée par :

- Le Nord cité el kadi
- Le sud : cité des fonctionnaires
- L'Est : siège wilaya de TIZI OUZOU
- L'ouest : cité million

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

1.3. Les missions de la direction de l'emploi de la wilaya TIZI-OUZU

La direction de l'emploi de la wilaya de TIZI-OUZOU en sa qualité de premier responsable du secteur de l'emploi au niveau local, son périmètre d'activité est limité aux frontières de la wilaya de Tizi-Ouzou. Conformément à l'article 03 du décret exécutif n° : 02-50 du 21/01/2002. La **DAW** se charge de :

1.3.1. en matière de promotion de l'emploi

- Organiser et animer, contrôler la mise en œuvre des programmes d'emploi
- Mettre en œuvre la politique de promotion de l'emploi au niveau local et de soutien la collectivité locale dans leur programme de développement du potentiel d'emploi
- Etudier toutes modalités de développement des politiques alternatives de promotion de l'emploi à adapter aux spécificités de la wilaya
- Evaluer et enrichir les programmes de promotion de l'emploi et de les consolider.
- Evaluer régulièrement l'état d'exécution des différents programmes de promotion de l'emploi initié par le secteur et de procéder dans le cas échéant aux adaptations nécessaire.
- Développer une ingénierie de l'emploi et de banques de données locales, utile au développement de l'emploi.
- Effectuer toute enquête ou étude nécessaire du développement des programmes alternatifs de l'emploi
- Etudier et proposer des mesures aptes à favoriser la réduction du cout de l'emploi et orienter les aides de l'état vers l'élargissement
- Soutenir et harmoniser l'action du mouvement associatif dans le cadre de la promotion de l'emploi et de la lutte contre le chômage

1.3.2. en matière de régulation de l'emploi

- Encourager le développement de l'emploi par des actions et propositions de mesure permettant de rapprocher d'avantage l'offre de la demande d'emploi, en liaison avec le partenaire concerné.
- Contrôleur, en relation avec les institutions concernées au renforcement de l'interaction de la politique publique d'emploi et de formation.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

- Mettre en place des mécanismes d'assistance technique et de conseil aux initiatives locales de développement de l'emploi
- Connaître la tendance de l'emploi au niveau locale et d'identifié la section porteuse
- Collecter, exploiter et analysé toutes données statistiques sur le marché du travail.

A ce titre la direction de l'emploi recueille l'ensemble des institutions et des acteurs impliqués dans le domaine de l'emploi.

1.3.3. en matière de préservation de l'emploi et des mouvements de main d'œuvre

- Veiller à la mise en œuvre des dispositions législatives et réglementaires relatives a la préservation de l'emploi
- Susciter et encourager toute mesure visant la présentation de l'emploi
- Encadrer et suivre les mouvements géographique et professionnel de main d'œuvre et de favoriser la compensation inter-wilaya intersectorielles dans les activités de placement pour maximisé la réalisation des offres d'emploi.
- Veiller au respect et à l'application de la législation et de la réglementation e matière d'emploi des étrangers et établis les fichiers et les bilans périodiques y affairant.

2. présentation de l'organigramme de la DEW

L'organigramme est une représentation schématique des liens et des relations fonctionnelles, organisationnelles et hiérarchiques entre les parties d'une organisation formelle, et met évidence sa structure organisationnelle.

Suivant l'arrêté interministériel du 10/04/2004, la direction de la wilaya de Tizi-Ouzou est constituée de 05 services :

- Service administration générale et de budget.
- Service de promotion de l'emploi
- Service de régulation de l'emploi
- Services statistique et évaluation
- Service de préservation de l'emploi

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.1. Missions et objectifs des différents services

Ces différents services sont la base de cette institution nous pouvons citer quelques-uns.

2.1.1. service de la promotion de l'emploi

Ce service est chargé de ;

- Mettre en œuvre les programmes de promotion de l'emploi au niveau local, en relation avec différents intervenants.
- Procéder à l'identification des nouveaux métiers et des qualifications en vue d'augmenter les possibilités d'insertion professionnelle.

Ce service contient trois bureaux ;

- Bureau de la coordination des programmes d'emploi.
- Bureau de l'insertion professionnelle.
- Bureau des qualifications et des métiers.

2.1.2. service de régulation de l'emploi

Ce service est chargé de :

- D'encourager et de proposer les mesures visant le développement de l'emploi et le rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi.
- D'appliquer les mécanismes de gestion et de suivi du marché du travail.

Comprend deux bureaux :

- Bureau de la régulation de l'emploi.
- Bureau de la gestion du marché du travail.

2.1.3. service de la préservation de l'emploi et des mouvements de la main-d'œuvre

Ce service est chargé :

- Initier et de proposer des actions favorisant la réinsertion professionnelle et visant la préservation de l'emploi existant.
- Collecter les données relatives au flux migratoires et de la réglementation régissant la main-d'œuvre étrangère.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Ce service comprend trois bureaux :

- Bureau de la préservation de l'emploi et de réinsertion professionnelle.
- Bureau des mouvements de la main-d'œuvre.

2.1.4. services des statistiques et évaluation

Ce service est chargé :

- Mettre en place un système d'observation permettant de recueillir toutes les informations statistiques sur l'emploi.
- Procéder à la synthèse et à l'évaluation des programmes d'emploi.

Il comprend deux bureaux :

- Bureau de l'information et des statistiques de l'emploi.
- Bureau de la synthèse et de l'évaluation.

2.1.5. présentation du service administration générale et budget

Ce service contient deux bureaux :

- Bureau de l'administration du personnel et des moyens, qui est chargé de tout ce qui est en relation avec les ressources humaines et les moyens de l'organisme.

Les tâches de ce bureau sont comme suit :

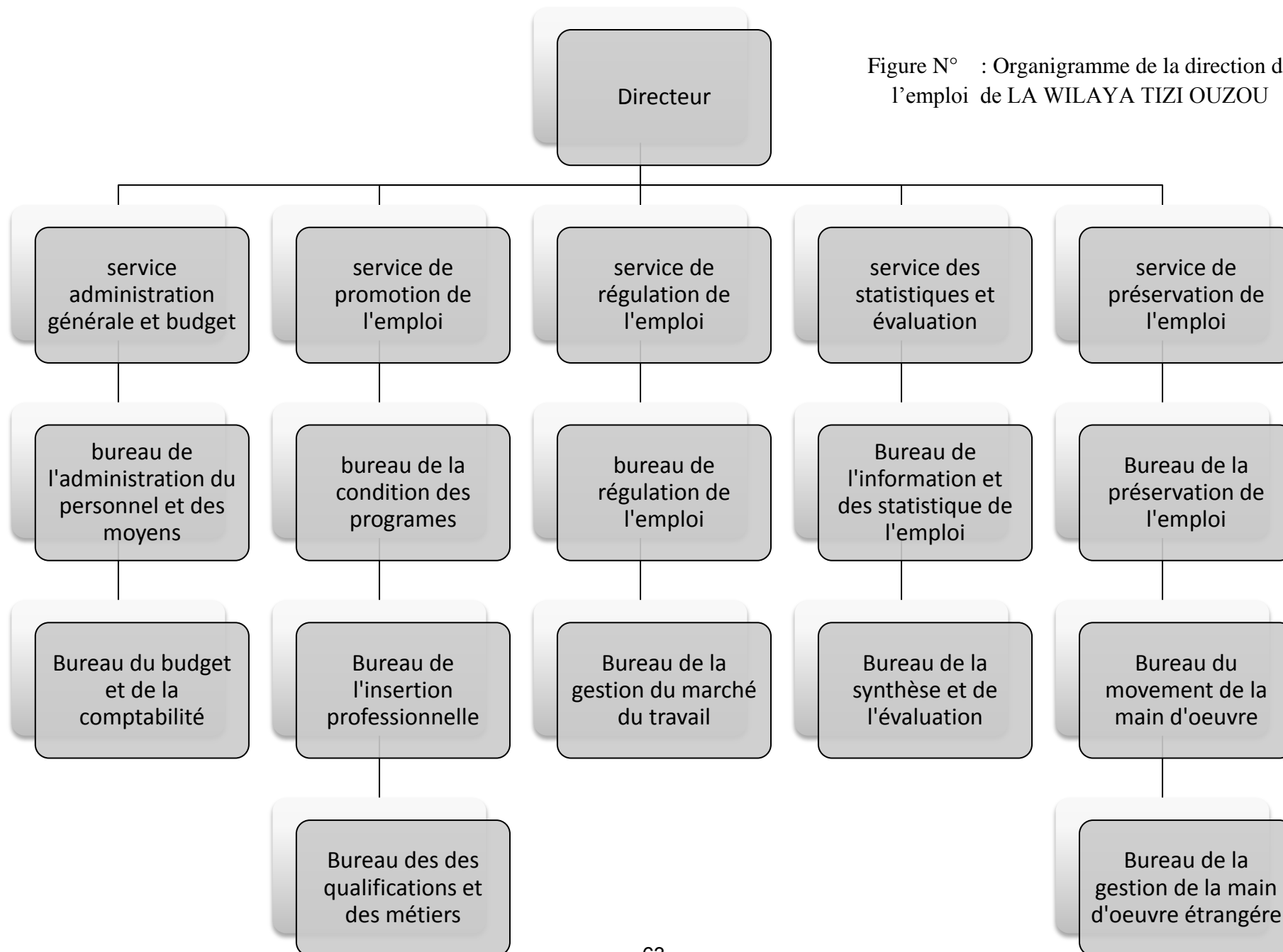
- Assurer la gestion des ressources matérielles et humaines dans l'intérêt de la direction.
- Exécuter des certificats de travail.
- Autoriser l'absentéisme des employés.
- Prendre des décisions de renoncer le salaire d'un jour ou à la période d'absence
- Il est responsable de la tâche de recrutement, et les procès-verbaux de l'installation des nouveaux employés.
- Notation du personnel (échelons et catégorie).
- Prendre en charge la formation du personnel.
- Veiller au respect du règlement intérieur de l'administration.
- Bureau budget et de la comptabilité, qui est chargé de calculer les différentes opérations en relation avec les ressources humaines de la direction de l'emploi

Les différentes tâches de ce bureau

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

- Calculer les rémunérations des différents travailleurs.
- Calculer les rémunérations nécessaires pour les postes vacants.
- Comptabilité d'équipement « qui consiste à suivre et à gérer les opérations financière ».
- Faire le budget qui est nécessaire à l'organisme.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).



Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

3. Les dispositifs de création d'emploi et leurs évolutions

A l'exception de celui de l'ANSEJ et celui de la CNAC gérés par des organismes créés à cet effet, l'ensemble des dispositifs présentés dans le tableau ci-après et géré par la DAS et la DEW

Tableau n°02 : les dispositifs de création d'emploi

Dispositifs	Bénéficiaires et objectifs
Programme d'emploi des jeunes (1988 – 1989)	S'adresse aux personnes âgées de 16 à 27 ans, création d'emplois à travers les travaux d'utilité publique et la promotion de la formation professionnelle
Dispositif d'insertion professionnelle des jeunes (1990 - 2008)	Concerne les primo-demandeurs d'emploi âgés de 19 à 40 ans et n'ayant aucune qualification professionnelle. Il est structuré en trois axes : 1- emploi salaire d'initiative local ; 2- création de micro-activités dans le cadre de coopératives pour jeune ; 3- formation professionnelle.
Indemnité pour activité d'intérêt général (en 1995)	Création d'emploi par la participation des membres de famille sans revenus aux activités d'intérêt général avec une indemnité mensuelle de 3000 DA
Travaux d'utilité publique à haute intensité de main-d'œuvre (en 1997)	Création d'emplois à travers les travaux d'entretien des routes, d'assainissement, d'agriculture, d'hydraulique Dont le coût de main d'œuvre est important. Il apporte un plus en matière de min-œuvre pour les collectivités locales ayant un réel besoin de personnel pour les travaux d'assainissement et nettoyage des voiries
Création de micro-entreprise (dispositif ANSEJ. (depuis 1996)	Concerne les personnes âgées de 19 à 35 ans création d'emploi à travers la création de micro-entreprise. Initialement trois modes de financement ont été prévus : l'autofinancement ; le financement mixte ; le financement triangulaire.
Contrat de pré-emploi (1999-2008)	Concerne les universitaires et les techniciens supérieurs. Il porte sur le recrutement par des employeurs sur une durée d'une année renouvelable 6 mois, avec une rémunération totale par l'Etat d'un montant mensuel de 6000DA pour les universitaires et 4500 DA pour les techniciens supérieurs.
Microcrédit, (depuis 1999)	Financement d'achat, sous forme d'un prêt non rémunéré d'un crédit bonifié, d'un montant varie entre 50 000 et 350 000 DA de petits équipements en vue d'un travail indépendant.
Dispositif d'aide à la création d'activités, depuis 2004 (dispositif CNAC)	1994 : indemnisation des travailleurs salariés ayant perdu involontairement leur emploi pour des motifs économiques. 1998-2004 : mise en œuvre des mesures actives pour la réinsertion des chômeurs allocataires à travers trois structures : centre de recherche de l'emploi (CRE), centre d'aide au travail indépendant (CATI) et formation reconversion (FR). 2004 : mise en œuvre d'un dispositif d'aide à la création d'activités pour les chômeurs promoteurs âgés de 15 à 50 ans 2010 : le dispositif est élargi à la population âgée de 30 à 50 ans, le montant maximum d'investissement passe de 5 à 10 millions de dinars avec la possibilité d'extension des capacités de production pour les entreprises existantes.

Source : la DEW DE TIZI-OUZOU

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

A travers l'évolution des dispositifs d'emploi en Algérie il résulte que le chômage demeure toujours une préoccupation majeure de l'Etat cependant, il n'existe pas une approche globale, qui s'étale sur le long terme, basé sur des anticipations de toutes les variables et la simulation d'impact des dispositifs sur l'emploi. C'est bien que les politiques soient évolutives et flexibles, c'est-à-dire, elles se conforment aux situations nouvelles, pourtant, il ne faut pas qu'elles soient conjoncturelles et remises en cause à chaque fois.

4. Evaluation des dispositifs d'emploi dans la wilaya de TIZI-OUZOU

Depuis 2008, les dispositifs de lutte contre le chômage ont été réaménagés et transformés dans la forme et dans le fond. L'organisation de ces dispositifs par la structure de gestion se présente comme suit :

- Dispositifs d'insertion sociale gérée par la DAS.
- Dispositifs d'aide à l'insertion professionnelle gérés par l'ANEM.
- Dispositif de création de micro-entreprises de l'ANSEJ.
- Dispositifs de soutien à la création et à l'extension d'activités de la CNAC.
- Dispositif microcrédit de l'ANGEM.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

4.1. Dispositifs d'insertion sociale

Les dispositifs d'insertion sociale sont des dispositifs passifs, placés sous la responsabilité de la direction de l'action sociale (DAS) et de la direction de l'emploi de la wilaya (DEW). Ils sont au nombre de six.

Tableau n°03 : les dispositifs d'insertion sociale

Dispositif	Objet
Activités pour les besoins collectifs	Concerne les jeunes titulaires d'un registre ou d'une carte d'artisan, a pour objectif la création massive d'emplois temporaires notamment dans les zones les plus enclavées par la réalisation des petits projets d'utilité publique
Développement communautaire	Permettre aux populations vivant dans des espaces marginalisés de bénéficier des équipements de première nécessité et d'infrastructure de base. Le financement des projets est assuré : 90% par la DAS et 10% par la commune bénéficiaire. Les projets retenus sont ceux dont l'impact sur l'amélioration des conditions de vie et sur l'emploi est important
Programme (blanche l'Algérie)	Il consiste en la création de micro-entreprises de nettoyage, de tri et de transport des déchets solides des ménages par les jeunes chômeurs dans la commune de résidence. ce programme permet aux jeunes sans emploi d'être promus au statut de tacherons, avec comme condition principale de créer sept emplois.
Prime d'insertion des diplômés (PID)	Destiné aux personnes âgées de 19 à 35 ans, primo-demandeurs d'emploi, diplômés de l'enseignement supérieur et technicien supérieur. Il vise l'insertion de ces personnes dans la vie active pour leur permettre d'acquérir une qualification professionnelle et ainsi accroître leur employabilité
Dispositif d'activités d'insertion sociale	S'adresse aux personnes inscrites au service du filet social de la commune de résidence. Depuis 2011, l'indemnisation mensuelle passe de 3000DA à 6000 DA
Indemnité pour activité d'intérêt général	Concerne les ménages sans revenus dont l'un des membres principaux aux activités d'intérêt général. L'indemnité, qui est de l'ordre 6000 DA par mois depuis 2011, est subordonnée à l'inscription du chef de famille auprès des services de la commune de résidence et d'un engagement de l'intéressé pour l'exercice de toute activité programmée au niveau de la collectivité local

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

4.2. Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP)

Le DAIP a vu le jour avec le décret exécutif 08-126 du 19/04/2008. Ce dispositif, placé sous la responsabilité de l'ANEM et de la direction d'emploi, a pour but de favoriser l'insertion professionnelle des jeunes âgés de 18 à 35 ans, primo-demandeurs d'emploi, et d'encourager toutes autres formes d'actions et mesures visant la promotion de l'emploi des jeunes, il prévoit trois types de contrats :

- Le contrat d'insertion des diplômés (CID) : ce contrat est destiné aux diplômés de l'enseignement supérieur et aux techniciens supérieurs issus des instituts nationaux ;
- Le contrat d'insertion professionnelle (CIP) : il est destiné aux jeunes sans formation de l'enseignement secondaire de l'éducation nationale, des centres de formation professionnelle ou ayant suivi un stage d'apprentissage;
- Le contrat de formation emploi (CFI) : celui-ci est destiné aux jeunes sans formation ou qualification. Les bénéficiaires de ce type de contrat sont placés soit dans les chantiers de travaux divers initiés par les collectivités locales et les différents secteurs d'activités soit en formation auprès des maîtres artisans.

En outre, les jeunes insérés ou intégrés dans le cadre de ce dispositif peuvent bénéficier d'un contrat de formation-emploi pour leur adaptation au poste de travail et l'amélioration de leurs qualifications. Elle est financée par le dispositif à hauteur de 60% pour une durée maximale de 06 mois.

Le DAIP planifie aussi des mesures d'incitation des entreprises au recrutement des jeunes insérés dans ce programme à travers la contribution de l'Etat aux salaires dans le cadre d'un contrat de travail aide (CTA). Cette contribution est versée d'une façon dégressive pendant une période de trois ans pour les CID. 02 ans pour les CIP et 01ans pour les CFI.

4.3. Dispositif ANSEJ

Institué en 1996, le dispositif ANSEJ a connu un engouement important. Il porte sur la création d'emplois par la création de micro-entreprises. Les chômeurs âgés de 19 à 35 ans sont éligibles à ce dispositif, ayant une qualification professionnelle ou un savoir-faire en relation avec l'activité envisagée et disposant d'un apport personnel, le coût de l'investissement ne doit pas dépasser 10 millions de DA et le financement se fait, selon le montant de l'investissement, à travers deux formules :

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

- Le financement triangulaire (l'apport personnel est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ et un crédit bancaire avec un taux d'intérêt bonifié).
- Le financement mixte (l'apport personnel du jeune entrepreneur est complété par un prêt sans intérêt accordé par l'ANSEJ).

Selon le cas, le programme consacre d'autres avantages financiers et fiscaux comme des prêts non rémunérés pour l'acquisition de véhicules ou pour la prise en charge du loyer des locaux destinés à la création d'activités sédentaires, l'achat des équipements et services en hors taxe, l'application de taux réduits de droits de douane pour les équipements importés, exonération de l'IRG ; IBS et la TAP.

4.4. Dispositif CNAC

Comme il a été présenté précédemment, les missions de CNAC depuis sa création à nos jours ont connues une évolution remarquable. La CNAC est un autre dispositif de création d'emploi par la création d'activités. A la différence de l'ANSEJ, celui-ci (depuis 2010) s'adresse aux personnes âgées entre 30 à 50 ans et disposant d'une qualification professionnelle ou d'un savoir-faire en relation avec l'activité envisagée. Le seuil maximum de l'investissement est fixé à 10 millions de DA et un seul mode de financement est prévu, à savoir, le financement triangulaire. Le dispositif prévoit des avantages fiscaux, comme :

- L'application d'un taux réduit des droits de douanes sur les équipements importés.
- Exonération de la TVA sur les équipements et services entrants directement dans la réalisation de l'investissement.
- Exonération des droits de mutation de propriété pour toutes les acquisitions foncières réalisées dans le cadre de l'investissement considéré.
- Exonération de l'IRG, IBS, de la TAP.

4.5. Dispositif ANGEM

Créé en 2002, le dispositif ANGEM a pour objectif de favoriser l'auto emploi, le travail à domicile, les activités artisanales et promouvoir les activités économiques et culturelles de production génératrices de revenu. Sa mission consiste à accorder des microcrédits (entre 100 000DA et 1000 000DA) aux individus sans revenu ou disposant de petits revenus instables et irréguliers. Les prêts sont, selon les cas, non rémunérés et les crédits sont bonifiés.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Section n°02 : analyse des données statistiques fournies par la DEW de T.O

Dans cette section nous allons analyser les données fournies par la DEW de la wilaya de TIZI-OUZOU. Pour essayer de mieux comprendre la dynamique du marché de travail pour pouvoir reprendre a notre problématique.

1. Bilan d'activité année 2019

Nous analyserons dans cette partie l'ensemble des indicateurs enregistrés durant l'année 2019 par la DEW de TIZI-OUZOU

1.1. Etat des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP

Tableau n°04 : placement DAIP pour l'année 2019

Période	PLACEMENTS										
	CID			CIP			CFI				Total général
	Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chan tier	Artisan	Entrep. product	Total	
Année 2019	10	2	12	04	01	05	0	0	0	0	17
Total cumulé depuis juin 2008 au 31.12.2019	19511	4177	23688	15929	5375	21 303	7 552	528	324	8 404	53395

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Le tableau des placements effectués dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP, fait ressortir une baisse des placements réalisés durant l'année 2019, soit (17) comparativement à l'année 2018 qui était de (1986 placements). Cette baisse s'explique par deux facteurs essentiels :

- L'application de la nouvelle mesure, relative à la possibilité de renouvellement de contrats d'insertion des diplômés/CID et contrat d'insertion professionnelle/CIP, sans limitation de fois, dans les deux secteurs économique et administratif.
- Le gel des placements dans le secteur de l'administration publique

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

1.2. État des placements effectués par secteurs juridiques et types de contrats

Tableau n°05 : placement par secteurs juridiques (2019)

Période	Secteur	Types de contrats										
		CID			CIP			CFI				Total
		Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chantier	Artisan	Entrep. product	Total	
Année 2019	Sect. Administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sect. Economique Public	00	00	00	00	01	01	00	00	00	00	01
	Sect. Economique Privé	10	02	12	04	00	04	00	00	00	00	16
	Total	00	00	12	33	04	05	00	00	00	00	17

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

L'état des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/DAIP, par secteurs juridiques et types de contrats, confirme la dominance et la place importante qu'occupe le secteur économique privé dans le marché de l'emploi au niveau de notre wilaya pour l'année 2019.

A titre indicatif, l'année 2019, a vu le placement 16 jeunes au niveau du secteur privé, sur un total de 17 placements effectués soit un taux de (94%).

Quant à cette baisse vertigineuse des placements nous pouvons dire que les mécanismes de lutte et les politique de l'emploi qui en pour but la lutte contre le chômage commence à s'essouffler et ne donne plus des résultats satisfaisants.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

1.3. État chiffre des renouvellements de contrats par secteurs

Tableau n°06 : renouvellements de contrats par secteur (2019)

Période	Secteurs	Types de contrats							Total
		CID			CIP			CFI/ chantiers	
		UNIV	TS	Total	Diplom. format	Niv. second	total		
Année 2019	Sect. Administratif	202	19	221	46	15	61	0	282
	Sect. Economique Public	43	2	45	13	12	25	0	70
	Sect. Economique Privé	499	27	526	211	77	288	0	814
	Total	744	48	792	270	104	374	0	1166

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

L'entrée en application de la mesure de renouvellement de contrat d'insertion des diplômés/ CID et de contrat d'insertion professionnelle/CIP, dans les secteurs de l'administration publique et économique, sans limitation de fois aucune, a donné lieu au renouvellement durant l'année 2019, de 1166 contrats soit un taux de dégression de 46.6% par rapport à 2018.

Mais Cette mesure permettra aux bénéficiaires concernés de conserver leurs postes, en attendant leur recrutement sur contrat de travail aidé/CTA/ CDI/CDD pour ceux insérés dans le secteur économique, ou leur intégration dans le secteur de l'administration publique, après dotation des structures concernées en postes budgétaires.

1.4. Recrutements enregistrés sur contrat de travail AIDE/ CTA

Le contrat de travail aidé/ CTA, qui peut être conclu entre les entreprises d'accueil et les jeunes placés en contrats d'insertion et qui donne lieu à une contribution de l'état aux salaires versés mensuellement par les entreprises au profit des jeunes recrutés, en plus des différents abattements fiscaux et para fiscaux dont bénéficient les employeurs.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Tableau n°07 : recrutement sur contrat AIDE (2019)

Période	Conventions signées	CID			CIP	CFI	Total Général	Observation
		UNIV	TS	Total				
Année 2019	567	361	33	394	189	0	583	Contrat signés pour les promoteurs ANSEJ/CNAC et les DAIP Reconduits au CTA
Total cumulé depuis juin 2009 au 31.12.2019	20 214	11 263	1 762	13 025	9 087	853	22 965	-

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

A la lecture du tableau relatif aux recrutements réalisés sur contrat de travail aidé/CTA, on constate une légère baisse durant l'année 2019 (583 CTA), comparativement à l'année 2018 durant laquelle nous avons enregistré 2 532 recrutements sur CTA.

Ce léger recul constaté, s'explique faut-il le rappeler par l'entrée en vigueur de la mesure de renouvellement des contrats d'insertion professionnelle des diplômés/ CID et contrat d'insertion professionnelle/ CIP, à travers laquelle les entreprises préfèrent plutôt, le renouvellement de ces contrats, au lieu du recrutement des bénéficiaires sur CTA.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

1.5. Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J

Tableau n°08 : ANSEJ - bilan annuel / 2018 ARRETE AU 31.12.2018

rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	Observation
Industrie	54	44	34	26	72	-
BTPH	134	145	115	91	335	-
Agriculture	7	2	2	6	14	-
Services	174	183	158	153	369	-
Artisanat	21	15	13	14	36	-
TOTAL	390	389	322	290	826	-
Dont extension	24	26	24	22	163	-
Dont femmes	78	80	63	73	183	-
Dont handicapé	0	0	0	0	0	-
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	55 742	33 301	24 548	20 366	52 894	-
Dont extension	1 074	945	765	735	2 403	-

Source : la DEW de TIZI-OUOZOU

Le nombre de dossiers déposés au niveau de l'ANSEJ a considérablement baissé durant ces dernières années.

Cette baisse s'explique par la mesure de gel qui frappe le secteur des transports en général, en plus de certaines autres activités jugées saturées (boulangerie pâtisserie torréfaction de café collecte de lait fabrication de sachets en plastique dégraissage ... etc.)

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Malgré cet état de fait, les services de l'ANSEJ ont consenti d'énormes efforts, qui se traduisent par :

Le traitement durant l'année 2019 de 389 dossiers, la validation de 322 dossiers et le financement de 290 dossiers.

Les dossiers financés ont généré 826 emplois directs, dont 183 femmes.

1.6. Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C

Tableau n°09 : bilan annuel/ 2018 arrêté au 31.12.2018

rubrique	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	Instances
Secteur						
Industrie	33	41	35	21	58	6
BTPH	36	45	33	10	40	7
Agriculture	167	172	146	74	150	29
Services	87	86	67	24	64	23
Artisanat	0	3	2	3	11	0
TOTAL	323	347	283	132	323	65
Dont extension	3	0	1	1	3	3
Dont femmes	64	82	61	28	44	11
Dont handicapé	0	0	0	0	0	0
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	18 605	17 733	13 636	9 535	19 471	78
Dont extension	38	22	11	8	42	15

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

A l'instar de l'ANSEJ, le nombre de dossiers déposés au niveau de la CNAC a connu une baisse sensible, durant ces dernières années.

Cette baisse s'explique également par la mesure de gel qui frappe le secteur des transports en général, en plus de certaines autres activités jugées saturées, à l'exemple de :

Préparation de gâteaux traditionnels ; couscous et pâtes alimentaires ; boulangeries ;
dégraisage ; collecte de lait ...etc.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Afin de prendre en charge les dossiers déposés et malgré cet état de fait, les services de la CNAC ont maintenu le rythme de traitement des dossiers qui se traduit par :

- Le traitement durant l'année 2019 de 347 dossiers, la validation de 283 dossiers et le financement de 132 dossiers.

Les dossiers financés par la CNAC ont généré 323 emplois directs, dont 44.

1.7. Agence nationale de gestion du microcrédit/ A.N.G.EM

Tableau n°10 : bilan annuel/ 2018 arrêté au 31.12.2018

rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	dossier en instance
Industrie	285	282	274	220	340	
BTPH	145	140	132	74	108	
Agriculture	428	421	410	342	388	
Services	285	280	274	125	254	
Artisanat	493	477	469	451	465	
Commerce	102	98	96	49	98	
TOTAL	1 738	1 698	1 655	1 261	1 653	
Dont femmes	956	936	912	815	932	
Dont handicapé	4	4	4	3	4	
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	36 424	36 316	32 055	24 316	34 464	
Dont femmes	22 304	22 254	18 464	14 931	20 290	

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Pour l'année 2019, l'ANGEM a traitées 1698 dossiers et a validées 1655 et elle a financées 1261 cela a permis la création de 1653 emplois au niveau de notre wilaya. Nous remarquons une baisse des dossiers financés est cela à cause de la saturation de quelques activités

1.8. Synthés des emplois créent

Tableau n°11 : emplois créés pour l'année 2019

DISPOSITIFS ET ACTIVITES	EMPLOIS CREEES		OBSERVATION
	ANNEE 2017	ANNEE 2018	
DAIP	1 986	17	-
CTA	2 532	583	-
ACTIVITE CLASSIQUE – AWEM -	15 536	13 247	-
ANSEJ	525	826	-
CNAC	325	323	-
ANGEM	1 419	1653	-
Fonction publique	1 211	1207	-
Agriculteurs	13 218	1605	-
Artisans	1501	1177	-
TOTAL GENERAL	38 253	20 638	53,95%

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Nous remarquons que pour l'année 2019, une baisse des emplois créés par-rapport à l'année 2018 cela à cause de la raréfaction des demande de recrutements par les différent secteurs économique. Et aussi la saturation de plusieurs activités qui ne pouvait être financées par les organismes (CNAC, ANSEJ, ANGEM).

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2. Bilan d'activité année 2020

Nous avons préférés analyser les données de l'année 2020 qui représente un échantillon plus représentatif de la situation économique de notre wilaya et du marché de travail de la wilaya de T.O.

2.1. État des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP

Tableau n° 12: placements (DAIP) 2020

Période	PLACEMENTS										
	CID			CIP			CFI				Total général
	Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chantier	Artisan	Entr. product	Total	
Année 2020	965	274	1239	0	0	0	0	0	0	0	1239 PID
Total cumulé depuis juin 2008 au 31.12.2020	20 476	4 451	24 927	15 929	5 375	21 304	7 552	528	324	8 404	53 396

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Le tableau des placements effectués dans le cadre de la mise en œuvre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP, fait ressortir une augmentation des placements réalisés durant l'année 2020, soit (1239) comparativement à l'année 2019 qui était de (17 placements).

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.2. État des placements effectués par secteurs juridiques et types de contrats

Tableau n°13 : placements effectués pour l'année 2020

Période	Secteur	Types de contrats										Total
		CID			CIP			CFI				
		Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chantier	Artisan	Entr. product	Total	
Année 2019	Sect. Administratif	965	274	1239	0	0	0	0	0	0	0	1239 PID
	Sect. Economique Public	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	Sect. Economique Privé	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00
	Total	965	274	1239	0	0	0	0	0	0	0	1239 PID

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

L'état des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/DAIP, par secteurs juridiques et types de contrats, confirme la dominance et la place importante qu'occupe **le secteur administratif** dans le marché de l'emploi au niveau de notre wilaya.

A titre indicatif, l'année 2020, a vu le placement de 1239 jeunes au niveau du secteur administratif, sur un total de 1239 placements effectués soit un taux de (100%).

Nous remarquons qu'il n'y a pas de placement au niveau des deux autres secteurs économiques privé et publique confondus, et cela est causé par la récession économique provoqué par la pandémie de la COVID. Toute crise économique impact directement le marché du travail.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.3. Etat chiffre des renouvellements de contrats par secteurs

Tableau n°14 : renouvellements de contrats par secteurs

Période	Secteurs	Types de contrats							
		CID			CIP			CFI/ chantiers	Total
		UNIV	TS	Total	Diplom. format	Niv. second	total		
Année 2020	Sect.Administratif	745	91	836	236	187	423	0	1259
	Sect.Economique Public	37	6	43	10	11	21	0	64
	Sect.Economique Privé	273	14	287	130	46	176	0	463
	Total	1055	111	1166	376	244	620	0	1786

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Les renouvellements durant l'année 2020, de 1786 contrats soit un taux de progression de 6.7% par rapport à 2019. Cette hausse est le résultat de L'entrée en application de la mesure de renouvellement de contrat d'insertion des diplômés/ CID et de contrat d'insertion professionnelle/CIP, dans les secteurs de l'administration publique et économique.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Tableau n°15 : recrutement enregistrés

Période	Conventions signées	CID			CIP	CFI	Total Général	Observation
		UNIV	TS	Total				
Année 2020	152	95	6	101	57	00	158	Contrat signés pour les promoteurs ANSEJ/ CNAC et les DAIP Reconduits au CTA
Total cumulé depuis juin 2009 au 31.12. 2020	20 366	11 358	1 768	13 126	9 144	853	23 123	-

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

A la lecture du tableau relatif aux recrutements réalisés sur contrat de travail aidé/CTA, on constate une légère baisse durant l'année 2020 (158 CTA), comparativement à l'année 2019 durant laquelle nous avons enregistré 583 recrutements sur CTA.

Cette baisse s'explique par l'impact de la pandémie sur l'économie et l'entrée en vigueur de la mesure de renouvellement des contrats d'insertion professionnelle des diplômés/ CID et contrat d'insertion professionnelle/ CIP, à travers laquelle les entreprises préfèrent plutôt, le renouvellement de ces contrats, au lieu du recrutement des bénéficiaires sur CTA.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.4. Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J : ANADE (ex. ANSEJ) - bilan annuel/ 2020 arrêté au 31.12.2020

Secteur \ rubrique	dossiers financés	Emplois générés	Observation
Industrie	21	69	-
BTPH	20	78	-
Agriculture	3	5	-
Services	58	165	-
Artisanat	7	19	-
TOTAL	109	336	-
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2020	20 475	53 230	-

Tableau n°16 : ANADE (ex. ANSEJ)

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Pour l'année 2020 l'ANDE a financée 109 projets et créée 336 emplois. Nous remarquons une baisse des dossiers traités et financé est cela est causé tout d'abord par la pandémie et par la mesure de gel qui frappe le secteur des transports en général, en plus de certaines autres activités jugées saturées (boulangerie – pâtisserie – torréfaction de café – collecte de lait – fabrication de sachets en plastique – dégraissage etc.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.5. Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C

Tableau n°17 : CNAC. Bilan annuel arrêté au 31.12.2020

rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossier s traités	Dossiers validés	dossier s financé s	Emplois générés	Instances
Industrie	21	24	18	11	28	4
BTPH	16	19	16	18	59	07
Agriculture	128	167	125	91	168	22
Services	39	59	46	24	58	8
Artisanat	1	2	2	2	6	0
TOTAL	205	271	207	146	316	41
Dont extension	0	3	2	1	3	1
Dont femmes	0	0	0	0	0	0
Dont handicapé	0	0	0	0	0	0
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2020	18 804	17 380	13 839	9 671	19 791	54
Dont extension	38	23	13	09	45	13

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Durant l'année 2020 la CNAC Le traitement durant l'année 2020 de 271 dossiers, la validation de 207 dossiers et le financement de 146 dossiers.

Les dossiers financés par la CNAC ont généré 316 emplois directs.

Nous remarquons que les dossiers traités financés par la CNAC on baissés à cause de la pandémie de la COVID qui a provoqué un ralentissement au niveau de tous les organismes.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

2.6. Synthèse des emplois créés

Tableau n°18 : emplois créés pour l'année 2020

DISPOSITIFS ET ACTIVITES	EMPLOIS CREES		OBSERVATION
	ANNEE 2019	ANNEE 2020	
DAIP	17	1239 (PID)	+ 98.60%
CTA	583	158	- 268.98%
ACTIVITE CLASSIQUE - AWEM -	13 247	10 150	-30.49%
ANSEJ	826	336	-145.83%
CNAC	323	316	-2,21%
ANGEM	1653	925	-78,70%
Fonction publique	1207	559	- 115,92%
Agriculteurs	1605	439	- 265.60%

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Ce présent tableau illustre une régression significative du nombre d'emploi créés en 2020 par rapport à 2019 en raison principalement des effets néfastes et négatifs de la pandémie COVID 19 qui a frappé de plein fouille les petits métiers et activités artisanales ayant induit une perte conséquente de poste d'emploi.

3. Evolution du marché de travail de TIZI-OUZOU de 2019 à 2020

Nous allons analyser les données fournis par la DEW. Pour suivre et comprendre la dynamique du marché de travail la wilaya de TIZI-OUZOU. Cette analyse se fera à partir des données de plusieurs années de 2016 jusqu'à 2020.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

3.1. les indicateurs socio-économiques du marché du travail :

Tableau n°19 : Les indicateurs de l'emploi

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Population globale 1 210 066	Population globale 1 205 436.	-0 ,38%
Population active 396 891	Population active 414 885.	+ 4,33 %
Population en chômage 29 054	Population en chômage 44 159	+ 34 ,20%
Taux de chômage 7.32%	Taux de chômage 10,64%.	+ 3,32 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

❖ Il est à noter que la population globale reste relativement stable. Par contre la population active a augmenté de 4,33% qui s'explique par l'augmentation du nombre des demandeurs d'emploi qui a évolué de 34.20% en raison de la pandémie COVID 19 d'une part, et de la rareté des offres d'emploi d'autre part.

❖ Pour tout cela ; le taux de chômage a augmenté de 3.32%.

3.2. Activité classique ANEM (31/12/2020) :

Tableau n°20 : Activité classique ANEM

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Demandeurs d'emploi : 29 054	Demandeurs d'emploi : 44 159	+ 34.20%
Offres reçues et collectées : 16 299	Offres reçues et collectées : 12 591.	- 29.44 %
Placements effectués : 13247	Placements effectués 10 150	- 30.51%
Placements CTA : 583	Placements CTA : 158	- 268%
Placements DAIP : 17	Placements DAIP : 1239	+ 98.62 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

❖ Il est à remarquer que les indicateurs démontrent un ralentissement d'activité en 2020 due à la pandémie Covid 19 induisant une nette régression des offres et placements entre 2019 et 2020.

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

S'agissant des placements DAIP, cette augmentation s'explique par le fait du transfert des PID/DASS vers DAIP/AWEM (1239).

3.3. Activité des dispositifs ANADE/ CNAC et ANGEM:

Tableau n°21 : activité ANADE (EX. ANSEJ) :

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Dossiers financés : 290.	Dossiers financés : 109.	- 166%
Emploi générés : 826	Emploi générés : 336.	- 145.83%

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

- ❖ A l'instar des autres activités ; la création des micro-entreprises connaît un net recul par rapport à 2019 lié aux facteurs économiques défavorables (la pandémie Covid 19) et du changement du statut de l'ANSEJ vers ANADE (Agence Nationale d'Aide et Développement de l'Entrepreneuriat).

Tableau n°22 : Activité CNAC :

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Dossiers financés : 132	Dossiers financés : 145.	+8.96 %
Emploi générés : 323	Emploi générés : 316.	- 2.21 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

La création de projet dans le cadre de la CANAC connaît une relative progression en 2020 par rapport à l'exercice 2019.

Tableau n°23 : Activité ANGEM :

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Dossiers financés : 1261	Dossiers financés : 651.	- 93.70%
Emploi générés : 1653	Emploi générés : 925.	- 78.70 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

La création des micro-activités connaît une baisse importante en 2020 en raison des incidents directs des effets de la pandémie COVID19 et des instructions sanitaires édictées en la matière.

3.4. Situation de mise en œuvre des dispositions de l'Article 87 relatives à l'octroi de 20% de la commande publique aux Micro-Entreprises ANSEJ/ CNAC :

Tableau n°24 : la commande publique aux Micro-Entreprises ANSEJ/ CNAC

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
Nombre de marchés confiés : 146.	Nombre de marchés confiés : 37.	- 294.60 %.
Montant global : 174 113 796,89 DA.	Montant global : 144 534 055,96 DA.	- 20.46 %.
Emploi supplémentaires 424	Emploi supplémentaires 152.	- 178.94 %.

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Les marchés confiés connaissent une régression en nombre par rapport à 2019, mais demeurent globalement stable en valeurs, s'expliquant par la qualité et l'importance des marchés confiés en 2020.

3.5. Situation des contrats vivants DAIP + CTA + DAIP Administration

Tableau n°25 : DAIP, CTA, DAIP Administration

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
CID Universitaires : 2806.	CID Universitaires : 2146.	-30.75 %
CIP Formation professionnelle et niveau secondaire : 2212.	CIP Formation professionnelle et niveau secondaire : 1773.	- 24.76 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

La baisse du nombre des contrats vivants en 2020 par rapport à 2019, s'explique d'une part par la mise en œuvre des dispositions portant intégration des bénéficiaires DAIP conformément au décret exécutif 336-19 du 08/12/2019 et de l'instruction interministérielle

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

numéro 25 du 16/12/2019 et par l'assainissement périodique des listes des bénéficiaires DAIP (démissions, abondants, recrutement ,transferts inter-wilaya...) d'autre part.

3.6. DAIP secteur économique (privé+ public)

Tableau n°26 : DAIP (privé + publique)

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
CID Universitaires : 600.	CID Universitaires : 318.	- 88.67 %
CIP Formation professionnelle et niveau secondaire : 318.	CIP Formation professionnelle et niveau secondaire : 175.	- 81.71 %

Source : la DEW de TIZI-OUZOU

Les contrats vivants de secteur économique connaissent aussi une régression significative due essentiellement au nombre important de permanisations notamment dans le secteur public économique (ALGERIE POSTE, ADE.....).

3.7. CTA (Contrat de travail aidé) avec le concours financier de l'Etat :

Tableau n°27 : contrat de travail aidé

ANNEE 2019	ANNEE 2020	TAUX D'EVOLUTION
CID/ CTA : 2229.	CID/ CTA : 1457.	- 52.98%.
CIP/ CTA : 1163.	CIP/ CTA : 707.	- 64.49 %.
Pour un total de : 3393.	Pour un total de 2164.	- 56.79 %.

Source : La DEW de TIZI-OUZOU

La baisse du nombre des contrats CTA vivants est due principalement à l'arrivée à échéance d'un nombre conséquent de CTA dont les durées s'achèvent à l'issue de 03 années d'activités induisant des permanisations.

4. Discussion des résultats de notre étude

Nous pouvons que reconnaître que les résultats enregistrés durant ses deux dernières années dans tous les dispositifs ne sont pas aussi satisfaisant. Et on doit avouer que plusieurs

Chapitre 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

facteurs socio-économique influence directement la dynamique du marché de travail de notre wilaya. Nous avons remarqués que les chiffres des tableaux ne reflète pas la situation réel actuel. Cela peut être expliqué par le manque de moyen et l'inadaptation de ses derniers aux besoins informationnels

Pour les politiques de promotion d'emploi mise en place en Algérie. Nous pouvons que contester leurs efficacité et cela se reflète dans les résultats obtenues durant notre étude, ce qui nous pousse à affirmer que les dispositifs développés dans notre pays ne sont pas adéquat pour l'adaptation des diplômés pour le marché du travail.

Pour les institutions étatiques qui œuvrent dans la régularisation du marché de travail. nous préconisons une restructuration de leurs service d'une manière à être plus adapté au exigence moderne du marché, et cela en incluant un contrôle cybernétique des information nécessaire pour leurs tâche et en effectuant des études de marché qui leur permettront de faire sortir les grandes tendances à suivre pour préparer les nouveaux diplômés au monde professionnel.

Conclusion

La question de l'information pose une problématique de fond en Algérie. Les différentes données disponibles font objet des manipulations par les pouvoirs publics. Notre recherche confirme que les chiffres d'emploi et du chômage sont en déphasage avec la réalité du marché de travail.

Le bilan des dispositifs d'emploi nous amène à poser la question de leur efficacité en termes d'objectifs, particulièrement, celui de la création d'emploi. Des années durant, des dépenses budgétaires ont été consenties pour créer des emplois, sachant que la majorité de ces emplois n'ont pas été confirmés.

La prise en charge réelle du problème du chômage et de l'emploi ne peut se concrétiser sans une relance économique générée par des variables internes et non par des dépenses publiques. L'Etat doit réorganiser le marché par la mise en place d'institution de suivi, de formation et l'instauration des conditions de croissance endogène et une coordination entre les institutions qui gèrent l'emploi et celles qui gèrent la formation

**Conclusion
Générale**

Conclusion générale

Conclusion générale

Tout au long de cette recherche, nous avons travaillé sur « l'adéquation entre l'offre de l'emploi des entreprises et ressources humaines diplômées », nous avons exploré toutes les pistes pédagogiques empiriques qui nous ont permis d'avoir quelques conclusions.

Le premier chapitre, nous avons présenté des généralités sur la gestion des ressources humaines dans le quel nous nous sommes axés sur la formation qui est la source de compétence bénéfique pour l'individu et l'entreprise et qui peut être source distincte de compétitivité pour l'entreprise.

La formation est souvent sanctionnée par une attestation ou un diplôme qui confirme à un certain niveau la maîtrise de tâches précises par son titulaire.

Ce constat est l'objet développé dans le deuxième chapitre, à travers lequel nous avons examiné la notion du diplôme et son avantage. Comme résultat primaire de cette recherche, le titulaire du diplôme en fonction bien sûr de niveau de ce dernier, il a plus de chance à accéder à un poste d'emploi, donc ne pas être rattrapé par le chômage. Puis, l'avantage qu'offre un diplôme pour des postes de haute responsabilité et une rémunération supérieure traduite par un salaire important et également autres privilèges offerts par l'entreprise.

Pour la partie pratique de notre travail, nous avons constaté qu'il est difficile de faire une étude sur l'emploi dans un univers qui se caractérise par un manque flagrant d'information et de données statistiques.

Certes, nous avons eu des données, mais elles sont partielles par rapport notamment à la compatibilité dans l'insertion des diplômés dans le marché du travail plus précisément dans des postes qui répondent au domaine de leur formation, donc diplôme.

En guise de réponse à notre question principale qui est « Le marché du travail de la wilaya de Tizi-Ouzou est-il en adéquation entre les offreurs d'emploi et la RH diplômés ? » posée dans l'introduction générale on peut dire que l'adéquation entre les offreurs de l'emploi et les ressources humaines diplômées n'est que partielle et on s'appuyant sur notre cas d'étude, très peu de diplômés travaillent dans des postes compatibles à leur domaines de formation donc aux domaines de leur diplôme.

Conclusion générale

Pour les hypothèses posées dans l'introduction générale, on constate donc que la première à savoir: La demande de l'emploi exprimée par les diplômés et en adéquation aux exigences du marché du travail est infirmée.

Par rapport à la deuxième hypothèse « la DEW de Tizi Ouzou fait un travail exceptionnel dans l'insertion des diplômés dans le marché du travail » est suite à notre passage dans la DEW de Tizi Ouzou, nous pouvons dire que cette hypothèse n'est confirmée que partiellement, et cela, par rapport aux efforts fournis par cette direction dans l'insertion des diplômés dans le marché du travail, mais sans strict respect du domaine du diplôme et le poste de l'emploi.

De ce fait il nous semble que le rôle essentiel de la DEW de Tizi Ouzou répond à la logique de réduire le taux de chômage on essayant d'insérer le maximum de diplômés dans le marché du travail.

L'entreprise, pour renforcer sa compétitivité et sa position concurrentielle sur le marché, doit accorder une grande importance à la gestion de ses ressources humaines notamment l'aspect formation. Les recrutements des compétences diplômées permettent à l'entreprise d'avoir un gain et un avantage. Au-delà, l'entreprise doit compter sur ses propres moyens pour former la compétence dont elle a besoin pour marquer sa distinction sur le marché.

Bibliographies

BIBLIOGRAPHIE :

A. Les ouvrages

1. **BEITONE et C. DOLLO**, « Dictionnaire des sciences économiques », éd. Armand Collins, Paris, 1991.
2. **BELLIER Sandra**, « le savoir-être dans l'entreprise, utilité en gestion des ressources humaines », 2eme Edition Vuibert, paris 2004.
3. **CAMUSSO Dominique**, « Les plans de la formation », Edition L'Harmattan, Paris, 2007.
4. **CAPUL Jean-Yves**, « l'économie et les sciences sociales de A à Z », Edition Hatier, 2004.
5. **DANY Françoise, et LIVIAN Yves**, « la nouvelle gestion des cadres : Employabilité,
6. **Dominique Méda**, « L'avènement du travail », Paris, Presses Universitaires de France, 2018.
7. **Dominique Méda**, « Le Travail, Une valeur en voie de disparition ? », Paris, Ed. Flammarion, 2010.
8. **DUCHAMP D., GUERY L.**, « Gestion des RH, Repères pratiques », Edition Nathan, Paris, 2006.
9. **Georges Adamczewski**, « les conceptions et les formes de la formation : vers une nouvelle typologie ».
10. **Ghislain Deleplace**, « Histoire de la pensée économique », Paris, Ed. Dunod, 2018.
11. individualisation et vie au travail », Vuibert, Paris, 2002.
12. **ISAFFOJ.R.**, «La gestion des ressources humaines: un nouveau défi pour l'entreprise zaïroise»; éd CADICEC, Kinshasa.
13. **Jean-Claude BARBIER et Jérôme GAUTIE**, « les politiques de l'emploi en France et aux Etats-Unis », Paris, Presse universitaires de France, 1998.
14. **Jean-Yves Capul et Olivier Garnier**, « dictionnaire d'économie et de sciences sociales », Ed HATIER, Paris, 1996.

15. **Jean-Yves Lesueur, Maeva Sabatier**, « Microéconomie de l'emploi », Ed Da Boeck Supérieur, Louvain-la-Neuve.
16. **Lakhder Sekiou et Al**, « gestion des ressources humaines », 2^{ème} édition, Montréal, 2002.
17. **Laurent Braquet**, « L'essentiel pour comprendre le marché du travail », édition Gualiano Extenso, Paris, 2014.
18. **Lemistre, P. et Bruyère, M.**, « Spécialités de formation et d'emploi : comprendre l'absence de correspondance », *Net.Doc*, 2009.
19. **PERETTI J.M.**, « *gestion des ressources humaines* », 12eme édition, Paris, 2010.
20. **PERETTI J.M.**, « Ressources Humaines », 15^{ème} édition, Vuibert, Paris, 2015.

B. Les revues et les rapports

1. **Annie Vinokur**, « réflexion sur l'économie du diplôme », revue formation et emploi, n⁰ 52, 1995.
2. **Arnaud Dupray**, « Le rôle du diplôme sur le marché du travail : filtre d'aptitudes ou certification de compétences productives ? ».
3. **Emmanuel Quewenson**, « les diplômes transversaux peinent à s'imposer sur le marché du travail », revue « formation emploi » n⁰ 106 avril- juin 2009.
4. **Emmanuelle Nauze-Fichet et Magda Tomasini**, « Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salariale du déclassement », revue de économie et statistique n^o 354, 2002.
5. **Jacqueline Frisch**, « l'importance des diplôme pour la promotion », revue « économie et statistique » n⁰ 21, pars 1971.

C. Les mémoires et les sites internet :

1. **AIT LOUNIS Saliha, OUBADJI Sadia, TAMANI Farida**, « La place des diplômés de l'université MAMMERIE au sein du public de l'ANSEJ de Tizi-Ouzou », mémoire de fin d'études en vue d'obtention d'une licence, UMMTO2005.
2. **KHEFACHE Kahina et IBERSIENNE Leila**, « la régularisation du marché de l'emploi en Algérie : les dispositifs publics de création de l'emploi. Cas : Micro-crédit-dispositif d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes dans la wilaya de Tizi-Ouzou », mémoire de licence dirigé par Mme BENAMARA SAIT Karima, UMMTO, 2010.
3. **SI AHMED Rosa**, « le chômage et les politiques d'emploi en Algérie : cas Tizi-Ouzou », mémoire de fin d'études, dirigé par Mr SEDDIKI Abderrahmane, UMMTO, 2008.
4. <https://foad-mooc.auf.org>
5. <https://fr.cursus.edu/22805/quelle-est-limportance-du-diplome-sur-le-marche-de-lemploi>
6. <https://www.demos.fr>
7. <https://www.europe1.fr/economie/grandes-etudes-les-diplomes-sont-ils-toujours-aussi-valorises-en-france-4038657>
8. <https://www.inegalites.fr/Le-taux-de-chomage-selon-le-diplome-et-l-age>
9. <https://www.journaldunet.fr/business/dictionnaire-economique-et-financier/1199193-marche-du-travail-definition-traduction-et-synonymes/>
10. <https://www.memoireonline.com>
11. <https://www.ons.dz>
12. https://www.persee.fr/doc/refor_0988-1824_1988_num3_1_913
13. https://www.toupie.org/Dictionnaire/Marche_travail.htm.
14. <https://www.walterspeople.fr>

List des figures et tableaux

List des figures :

Figure n ^o 1: Représentation graphique du marché du travail (analyse néo-classique)	32
Figure n ^o 2: Ecart de salaires entre les différents diplômes	49
Figure n ^o 3: Organigramme de la direction de l'emploi de LA WILAYA TIZI OUZOU. ...	63

List des tableaux :

Tableau n°01 : Répartition de la population active en %, selon le plus haut diplôme obtenu et les catégories d'âges, 1996 et 2001, Québec.	50
Tableau n°02 : les dispositifs de création d'emploi	64
Tableau n°03 : les dispositifs d'insertion sociale	66
Tableau n°04 : placement DAIP pour l'année 2019	69
Tableau n°05 : placement par secteurs juridiques (2019)	70
Tableau n°06 : renouvellements de contrats par secteur (2019)	71
Tableau n°07 : recrutement sur contrat AIDE (2019)	72
Tableau n°08 : ANSEJ - bilan annuel / 2018 ARRETE AU 31.12.2018.....	73
Tableau n°09 : bilan annuel/ 2018 arrêté au 31.12.2018.....	74
Tableau n°10 : bilan annuel/ 2018 arrêté au 31.12.2018.....	75
Tableau n°11 : emplois créés pour l'année 2018	76
Tableau n°12 : placements (DAIP) 2020	77
Tableau n°13 : placements effectués pour l'année 2020.....	78
Tableau n°14 : renouvellements de contrats par secteurs	79
Tableau n°15 : recrutement enregistrés	80
Tableau n°16 : ANADE (ex. ANSEJ)	81
Tableau n°17 : CNAC. Bilan annuel arrêté au 31.12.2020	82
Tableau n°18 : emplois créent pour l'année 2020.....	83
Tableau n°19 : Les indicateurs de l'emploi.....	84
Tableau n°20 : Activité classique ANEM	84

Tableau n°21 : activité ANADE (EX. ANSEJ) :	85
Tableau n°22 : Activité CNAC :	85
Tableau n°23 : Activité ANGEM :	85
Tableau n°24 : la commande publique aux Micro-Entreprises ANSEJ/ CNAC.....	86
Tableau n°25 : DAIP, CTA, DAIP Administration	86
Tableau n°26 : DAIP (privé + publique)	87
Tableau n°27 : contrat de travail aidé.....	87

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE	6
CHAPITRE 01 : généralités sur la Gestion des Ressources Humaines.	
Introduction	9
Section 1 : Aspects conceptuels et théoriques la Gestion Des Ressources Humaines	10
1. Définition de la Gestion des Ressources Humaines	10
2. L'évolution de la Gestion des ressources Humaines :	12
2.1. Etape 01 : Révolution industrielle XIXème siècle :	12
2.2. Etape 02 : Le taylorisme (OST):	12
2.3. Etape 03 : Psychologie industrielle et Relations humaines :	13
2.4. Etape 04 : Approche institutionnelle :	13
2.5. Etape 05 : Approche systémique :	13
2.6. Etape 06 : Approche stratégique :	13
3. Les Objectifs et le rôle de la gestion des ressources humaines :	14
3.1. Les Objectifs de la GRH :	14
3.1.1. Les cinq grand Objectifs :	14
3.1.2. Les objectifs explicites :	14
a) La planification des RH :	14
b) L'évaluation :	14
c) Le développement des RH :	15
3.1.3. L'objectif économique :	15
3.1.4. L'Objectifs humain :	15
3.1.5. L'objectif d'actualisation :	15
3.2. Le rôle de la GRH.....	16
4. Les dimensions de la gestion des ressources humaines :	16
4.1. La dimension opérationnelle :	16
4.2. La dimension énergétique :	17

Section 2 : Les missions, activités et Outils de la Gestion des Ressources Humaines 18

1. Missions de la Gestion Ressources Humaines :..... 18

- 1.1. Administrer efficacement : 18
- 1.2. Favoriser le changement : 18
- 1.3. Développer la motivation des salariés : 18
- 1.4. Mettre en œuvre la stratégie : 18

2. Activités de la gestion des ressources humaines : 19

- 2.1. Les activités classiques de la Gestion de Ressources Humaines : 19
 - 2.1.1. Le recrutement : 19
 - 2.1.2. L'administration du personnel : 19
 - 2.1.3. L'intégration : 19
 - 2.1.4. La Formation : 19
 - 2.1.5. Evaluation de rendement : 20
 - 2.1.6. La rémunération : 20
 - 2.1.7. Amélioration des conditions de travail : 20
 - 2.1.8. La gestion prévisionnelle des effectifs : 20
 - 2.1.9. La Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences GPEC : 20
- 2.2. Les activités modernes de la Gestion des Ressources Humaines : 20
 - 2.2.1. La gestion des carrières : 20
 - 2.2.2. La gestion des ressources sociales dans l'entreprise : 20
 - 2.2.3. Les relations externes : 21
 - 2.2.4. La gestion des ressources humaines assistée par ordinateur : 21
- 2.3. Les outils de la Gestion des Ressources Humaines 21
 - 2.3.1. Tableau de bord RH et bilan social 21
 - 2.3.2. Cartographie des compétences 21
 - 2.3.3. Gestion des temps de travail 21
 - 2.3.4. Entretien annuel d'activité 21
 - a) Objectifs d'impact : 21
 - b) Objectifs professionnel : 22
 - c) Objectifs pédagogique : 22
 - 2.3.5. Savoir mener un entretien professionnel : 22
 - 2.3.6. Risques psychosociaux au travail 22

2.3.7. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des compétences « GPEC»:	23
2.3.8. Bilan des compétences	23
2.4. La formation :	23
2.4.1. Définition de la formation	23
2.4.2. Les objectifs de la formation	23
2.4.3. L'importance de la formation	25
a) La formation comme moyen de développement :	25
b) La formation comme activité rentable :	25
2.4.4. La nécessité de la formation :	25
2.4.5. Les types de formation :	26
2.4.5.1. Formation professionnelle spécialisée :	26
2.4.5.2. Le perfectionnement professionnel :	26
2.4.5.3. L'apprentissage :	26
2.4.5.4. La formation en alternance :	26
2.4.5.5. Le recyclage :	27
2.4.6. Le plan de la formation :	27

Conclusion 28

CHAPITRE 2 : L'emploi sur le marché du travail.

Introduction :	30
Section 1 : Le marché du travail	30
1. Définition du marché du travail :	31
2. Le dualisme du marché du travail	32
3. Evolution du marché du travail :	33
4. Généralités sur l'offre et la demande de travail :	34
4.1. L'offre de travail	34
4.1.1. L'offre de travail au niveau individuel	35
4.1.2. L'offre de travail à l'échelle d'un pays	35
4.2. La demande de travail	35
4.2.1. La demande de travail fonction de la combinaison productive	35

4.2.2. La demande de travail fonction de la demande anticipée par les entreprises	36
4.2.3. La demande de travail fonction des niveaux de salaires	36
4.3. Les déterminants de l'offre et de la demande de travail.....	36
4.3.1. Les déterminants de l'offre de travail.....	36
4.3.2. Les déterminants de la demande de travail	37
4.4. La théorie du "Job-Search" (la recherche de l'emploi).....	38
4.4.1. Productivité de la recherche d'un emploi	38
a) La productivité marginale de la recherche décroît avec le temps :	38
b) La productivité du chercheur croît avec le temps qu'il consacre à la recherche. ...	38
4.4.2. Le taux de salaire de réserve	39
4.5. Les principales caractéristiques du marché du travail.....	40
5. Le chômage	40
5.1. Définition du chômage :	40
5.2. Les différents types de chômage	41
5.3. Les autres formes du chômage :	42
Section 2: La place du diplôme dans la recherche de l'emploi	44
1. L'intérêt économique de la formation.....	44
1.1. Définition de la formation	44
1.2. Définition économique du diplôme	44
1.3. La théorie du capital humain	45
2. Les exigences des entreprises en matière des diplômes ...	45
2.1. Participation effective de l'entreprise dans le processus de formation	46
2.2. Adaptation des besoins des entreprises à la formation.....	46
2.3. Reconnaissance du diplôme sur le marché du travail.....	47
3. La reconnaissance du diplôme	48
3.1. Le diplôme et la promotion	48
3.2. Importante rémunération	48
4. Diffusion des diplômes dans la société.....	49
5. L'évolution du nombre des diplômés	50
5.1. L'évolution du nombre des diplômés en France	51
5.2. L'évolution du nombre des diplômés en Algérie	51

6. Le diplôme : un atout contre le chômage	51
6.1. L'adéquation formation-Emploi	52
6.2. Les conséquences d'un nombre élevé des chômeurs non qualifiés sur le recrutement des diplômés	53
Conclusion	54

CHAPITRE 03 : l'analyse du marché de l'emploi de la wilaya de Tizi-Ouzou (cas de la DEW).

Introduction.....	56
Section 1 : présentation de la DEW.....	57
1. présentation de l'organisme d'accueil.....	57
1.1. L'historique de la direction de l'emploi	57
1.2. Situation géographique de la direction de l'emploi de TIZI OUZOU	57
1.3. Les missions de la direction de l'emploi de la wilaya TIZI-OUZU.....	58
1.3.1. En matière de promotion de l'emploi.....	58
1.3.2. En matière de régulation de l'emploi	58
1.3.3. En matière de préservation de l'emploi et des mouvements de main d'œuvre....	59
2. présentation de l'organigramme de la DEW	59
2.1. Missions et objectifs des différents services	60
2.1.1. Service de la promotion de l'emploi.....	60
2.1.2. Service de régulation de l'emploi	60
2.1.3. Service de la préservation de l'emploi et des mouvements de la main-d'œuvre..	60
2.1.4. Services des statistiques et évaluation	61
2.1.5. Présentation du service administration générale et budget.....	61
3. Les dispositifs de création d'emploi et leurs évolutions.....	64
4. Evaluation des dispositifs d'emploi dans la wilaya de TIZI-OUZOU.....	65
4.1. Dispositifs d'insertion sociale	66
4.2. Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle (DAIP).....	67
4.3. Dispositif ANSEJ	67

4.4. Dispositif CNAC	68
4.5. Dispositif ANGEM.....	68

Section 2 : analyse des données statistiques fournies par la DEW de T.O

1. Bilan d'activité année 2019.....

1.1. Etat des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle / DAIP	69
1.2. État des placements effectués par secteurs juridiques et types de contrats	70
1.3. État chiffre des renouvellements de contrats par secteurs.....	71
1.4. Recrutements enregistrés sur contrat de travail AIDE/ CTA	71
1.5. Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J.....	73
1.6. Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C	74
1.7. Agence nationale de gestion du microcrédit/ A.N.G.EM.....	75
1.8. Synthés des emplois créent.....	76

2. Bilan d'activité année 2020.....

2.1. État des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP	77
2.2. État des placements effectués par secteurs juridiques et types de contrats	78
2.3. Etat chiffre des renouvellements de contrats par secteurs.....	79
2.4. Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J :ANADE (ex. ANSEJ) - bilan annuel/ 2020 arrêté au 31.12.2020.....	81
2.5. Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C	82
2.6. Synthèse des emplois créés	83

3. Evolution du marché de travail de TIZI-OUZOU de 2019 à 2020

3.1. Les indicateurs socio-économiques du marché du travail :.....	84
3.2. Activité classique ANEM (31/12/2020) :.....	84
3.3. Activité des dispositifs ANADE/ CNAC et ANGEM:.....	85
3.4. Situation de mise en œuvre des dispositions de l'Article 87 relatives à l'octroi de 20% de la commande publique aux Micro-Entreprises ANSEJ/ CNAC :	85
3.5. Situation des contrats vivants DAIP + CTA + DAIP Administration.....	86
3.6. DAIP secteur économique (privé+ public).....	87

3.7. CTA (Contrat de travail aidé) avec le concours financier de l'Etat :	87
4. Discussion des résultats de notre étude	87
Conclusion	88
CONCLUSION GENERALE	90
BIBLIOGRAPHIE	
LIST DES TABLEAUX	
TABLES DES MATIERES	
ANNEXES	

ANNEXES

Etat des placements effectués dans le cadre du dispositif d'aide à l'insertion professionnelle/ DAIP

Période	PLACEMENTS										
	CID			CIP			CFI				Total général
	Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chan tier	Artisan	Entrep. product	Total	
Année 2019	10	2	12	04	01	05	0	0	0	0	17
Total cumulé depuis juin 2008 au 31.12.2019	19511	4177	23688	15929	5375	21 303	7 552	528	324	8 404	53395

État des placements effectués par secteurs juridiques et types de contrats

Période	Secteur	Types de contrats										
		CID			CIP			CFI				Total
		Univ	TS	Total	Dipl. Format	Niveau Second	Total	Chan tier	Artisan	Entrep. product	Total	
Année 2019	Sect. Administratif	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	Sect. Economique Public	00	00	00	00	01	01	00	00	00	00	01
	Sect. Economique Privé	10	02	12	04	00	04	00	00	00	00	16
	Total	00	00	12	33	04	05	00	00	00	00	17

État chiffre des renouvellements de contrats par secteurs

Période	Secteurs	Types de contrats							
		CID			CIP			CFI/ chantiers	Total
		UNIV	TS	Total	Diplom. format	Niv. second	total		
Année 2019	Sect. Administratif	202	19	221	46	15	61	0	282
	Sect. Economique Public	43	2	45	13	12	25	0	70
	Sect. Economique Privé	499	27	526	211	77	288	0	814
	Total	744	48	792	270	104	374	0	1166

Recrutements enregistrés sur contrat de travail AIDE/ CTA

Période	Conventions signées	CID			CIP	CFI	Total Général	Observation
		UNIV	TS	Total				
Année 2019	567	361	33	394	189	0	583	Contrat signés pour les promoteurs ANSEJ/CNAC et les DAIP Reconduits au CTA
Total cumulé depuis juin 2009 au 31.12.2019	20 214	11 263	1 762	13 025	9 087	853	22 965	-

Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J

rubrique Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	Observation
Industrie	54	44	34	26	72	-
BTPH	134	145	115	91	335	-
Agriculture	7	2	2	6	14	-
Services	174	183	158	153	369	-
Artisanat	21	15	13	14	36	-
TOTAL	390	389	322	290	826	-
Dont extension	24	26	24	22	163	-
Dont femmes	78	80	63	73	183	-
Dont handicapé	0	0	0	0	0	-
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	55 742	33 301	24 548	20 366	52 894	-
Dont extension	1 074	945	765	735	2 403	-

Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C

rubrique	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	Instances
Secteur						
Industrie	33	41	35	21	58	6
BTPH	36	45	33	10	40	7
Agriculture	167	172	146	74	150	29
Services	87	86	67	24	64	23
Artisanat	0	3	2	3	11	0
TOTAL	323	347	283	132	323	65
Dont extension	3	0	1	1	3	3
Dont femmes	64	82	61	28	44	11
Dont handicapé	0	0	0	0	0	0
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	18 605	17 733	13 636	9 535	19 471	78
Dont extension	38	22	11	8	42	15

Agence nationale de gestion du microcrédit/ A.N.G.EM

rubrique	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	dossier en instance
Secteur						
Industrie	285	282	274	220	340	
BTPH	145	140	132	74	108	
Agriculture	428	421	410	342	388	
Services	285	280	274	125	254	
Artisanat	493	477	469	451	465	
Commerce	102	98	96	49	98	
TOTAL	1 738	1 698	1 655	1 261	1 653	
Dont femmes	956	936	912	815	932	
Dont handicapé	4	4	4	3	4	
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2019	36 424	36 316	32 055	24 316	34 464	
Dont femmes	22 304	22 254	18 464	14 931	20 290	

Synthés des emplois créent

DISPOSITIFS ET ACTIVITES	EMPLOIS CREES		OBSERVATION
	ANNEE 2017	ANNEE 2018	
DAIP	1 986	17	-
CTA	2 532	583	-
ACTIVITE CLASSIQUE – AWEM -	15 536	13 247	-
ANSEJ	525	826	-
CNAC	325	323	-
ANGEM	1 419	1653	-
Fonction publique	1 211	1207	-
Agriculteurs	13 218	1605	-
Artisans	1501	1177	-
TOTAL GENERAL	38 253	20 638	53,95%

Etat chiffre des renouvellements de contrats par secteurs

Période	Secteurs	Types de contrats							
		CID			CIP			CFI/ chantiers	Total
		UNIV	TS	Total	Diplom. format	Niv. second	total		
Année 2020	Sect.Administratif	745	91	836	236	187	423	0	1259
	Sect.Economique Public	37	6	43	10	11	21	0	64
	Sect.Economique Privé	273	14	287	130	46	176	0	463
	Total	1055	111	1166	376	244	620	0	1786

Recrutement Enregistrés

Période	Conventions signées	CID			CIP	CFI	Total Général	Observation
		UNIV	TS	Total				
Année 2020	152	95	6	101	57	00	158	Contrat signés pour les promoteurs ANSEJ/ CNAC et les DAIP Reconduits au CTA
Total cumulé depuis juin 2009 au 31.12. 2020	20 366	11 358	1 768	13 126	9 144	853	23 123	-

Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes/ A.N.S.E.J : ANADE (ex. ANSEJ) - bilan annuel/ 2020 arrêté au 31.12.2020

Secteur \ rubrique	dossiers financés	Emplois générés	Observation
Industrie	21	69	-
BTPH	20	78	-
Agriculture	3	5	-
Services	58	165	-
Artisanat	7	19	-
TOTAL	109	336	-
Total cumulé depuis lancement du dispositif au 31.12.2020	20 475	53 230	-

Caisse nationale d'assurance chômage/ C.N.A.C

rubrique \ Secteur	Dossiers déposés	Dossiers traités	Dossiers validés	dossiers financés	Emplois générés	Instances
Industrie	21	24	18	11	28	4
BTPH	16	19	16	18	59	07
Agriculture	128	167	125	91	168	22
Services	39	59	46	24	58	8
Artisanat	1	2	2	2	6	0
TOTAL	205	271	207	146	316	41
Dont extension	0	3	2	1	3	1
Dont femmes	0	0	0	0	0	0
Dont handicapé	0	0	0	0	0	0
Total cumulé depuis lancement	18 804	17 380	13 839	9 671	19 791	54

du dispositif au 31.12.2020						
Dont extension	38	23	13	09	45	13

Synthèse des emplois créés

DISPOSITIFS ET ACTIVITES	EMPLOIS CREES		OBSERVATION
	ANNEE 2019	ANNEE 2020	
DAIP	17	1239 (PID)	+ 98.60%
CTA	583	158	- 268.98%
ACTIVITE CLASSIQUE - AWEM -	13 247	10 150	-30.49%
ANSEJ	826	336	-145.83%
CNAC	323	316	-2,21%
ANGEM	1653	925	-78,70%
Fonction publique	1207	559	- 115,92%
Agriculteurs	1605	439	- 265.60%