وزارة التعـليم العـالي والـبحث العـلمي

جـامعة يـحي فـارس بالـمدية

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

انعكاسات آليات التشغيل المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية

دراسة ميدانية بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية المدية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع إدارة الموارد البشرية

إعداد الطالبتين:

ابتسام بن علي

بسمة علوان

تحت إشراف الأستاذ:

الأخضر شتوي

السنة الجامعية

2016-2017

إهداء

الحمد لله الذي هدانا و أكرمنا و أعطانا, و سبحان ملكوت السموات و الأرض و صور العرش العظيم الجدير بالشكر المولى عزّوجل لك الحمد رب لعظيم فضلك و كثير عطائك.

إلى ذات الصدر الشافي و الرضا الوافي و الحب الصافي و الحنان الدافئ إلى أغلى إنسانة في الوجود إلى معنى العطاء و الطمأنينة, التي طالما ساندتني طيلة مشواري الدراسي إلى أمي الحنون "رحيمة" أطال الله عمرها. إلى من تجرع مرارة الشقاء و شقا الظلمات من أجلي إلى من علمني أم الكفاح سبيل البقاء إلى أبي الغالي "يخلف".

إلى عمود البيت إخوتي الأعزاء "فتحي, نسيم, حسام و محمد الغالي غلى قلبي متمنية له النجاح في مشواره الدّراسي"

إلى منبع الحب و الحنان و لحن الأمل و دفئ الحنان و روح الريحان أختي الوحيدة و الغالية "منال" .

إلى أمة الإسلام إلى موطن العروبة إلى بلدي الجزائر.

ابتسام

إهداء

الحمد لله الذي هدانا و أكرمنا و أعطانا, و سبحان ملكوت السموات و الأرض و صور العرش العظيم الجدير بالشكر المولى عزّوجل لك الحمد رب لعظيم فضلك و كثير عطائك.

إلى ذات الصدر الشافي و الرضا الوافي و الحب الصافي و الحنان الدافئ إلى أغلى إنسانة في الوجود إلى معنى العطاء و الطمأنينة, التي طالما ساندتني طيلة مشواري الدراسي إلى أمي الحنون "عائشة" أطال الله عمرها. إلى من تجرع مرارة الشقاء و شقا الظلمات من أجلي إلى من علمني أم الكفاح سبيل البقاء إلى أبي الغالي "بن عيسى".

إلى عمود البيت إخوتي الأعزاء "سيد أحمد و يوسف"

إلى منبع الحب و الحنان و لحن الأمل و دفئ الحنان و روح الريحان أختي الوحيدة و الغالية "صوفية" و زوجي تميم.

إلى أمة الإسلام إلى موطن العروبة إلى بلدي الجزائر.

بسمة

فهرس الموضوعات:

الفهرس	الصفحة
شكر و عرفان	
إهداء	
مقـدمــة	أ-ب
الفصل الأول : الإطار المنـهجي للدراسة	
تمـهيد	**3**
1-الإشكالية	**4**
2- الفرضيات	**5**
3- تحديد المفاهيم	**6**
4-المنهج المتبع	**9**
5-التقنيات المستعملة	**9**
6- الدراسات السابقة	**11**
الفصل الثاني: سوسيولوجية التشغيل	
تمـهيد.	**17**
I-مفهوم التشغيل	**18**
2-العوامل المؤثرة في حجم التشغيل	**18**
3-آفاق التشغيل في الجزائر	**20**
4-التخطيط الكلي و الجزئي للموارد البشرية	**21**
5-خلاصة الفصل	**24**
الفصل الثالث: آليات التشغيل	
تمـهيد	**25**
1-آليات التشغيل: نصوص و إجراءات	**28**
2-ميكانيزمات التشغيل و مراحلها	**31**
3- برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID)	**41**
4- القوى المؤثرة سلبا في سياسة التشغيل.	**42**
خلاصة الفصل	**45**

الفصل الرابع: الإطار العام للدراسة الميدانية	
تمهيد	**46**
1- مجالات الدراسة	**47**
1-1-المجال المكاني	**47**
1-2-المجال البشري	**47**
1-3-المجال الزماني	**48**
1-4-كيفية اختيار العينة	**48**
2-عرض و تحليل المقابلات	**49**
2-1-عرض و تحليل المقابلة مع المسئولة عن برنامج (PID)	**49**
2-2-عرض و تحليل مقابلات المبحوثين	**54**
3-نتائج الدراسة	**75**
3-1-نتائج الفرضية الأولى	**75**
3-2-نتائج الفرضية الثانية	**76**
الاستنتاج العام	**77**
خـــــــــاتمة	**79**
الـــــــمراجع	
الـــــــمـــلاحق	

مـــقـــدمـــة

مقـدمـــة:

تدل سياسة التشغيل على مختلف التدابير و الآليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل استحداث مناصب شغل بشتى أنماطها خلال فترة محددة . و تمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة, وجهان لعملة واحدة.

فتوفير العمل اللائق و المناسب للفرد يعد التزاما و ضرورة لدى التنظيمات و التشريعات الدولية, من منطلق أنه لكل إنسان الحق في العمل و حرية اختياره وفق ما يتناسب و قدراته الذاتية و مؤهلاته, و يكفل له حق الحماية من التعطل, و يحفظ كرامته و يضمن حقوقه.

و لقد برز مشكل البطالة في الجزائر منذ منتصف التسعينات وأدى ذلك إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية و تسريح أكثر من 400 ألف عامل , و قد أخذ معدل البطالة في تزايد حتى بلغ نحو 30% في سنة مع تنفيذ برنامج التصحيح الهيكلي و التحرير الاقتصادي أي دخول الجزائر في مرحلة تحول تدريجي من الاقتصاد المركزي الموجه إلى الاقتصاد الحر الذي يتماشى مع المناخ العام الاقتصادي الدولي و هذا من خلال التخلي عن آليات قديمة متمثلة أساسا في التسيير المركزي إلى معطيات تحرير الاقتصاد كلية مع اعتماد قواعد و أسس و أنماط جديدة في مجال التسيير و التأهيل , فاعتمدت الدولة لأجل تحقيق ذلك على آليات تشغيل جديدة تتلاءم و متطلبات سوق العمل و خاصة خريجي الجامعات , المعاهد و المدارس التابعة لقطاع التعليم العالي سنويا.

فالمورد البشري هو أساس التنمية و أداتها باعتباره فاعلا اجتماعيا و محركا لعملية الشغل و منتجاته, كان لزاما على المجتمع بكل مؤسساته و أنساقه للاستثمار فيه و تطويره من خلال استيعاب الكفاءات و الإطارات العلمية التي تنتجها المنظومة التعليمية, و استغلال الطاقات البشرية في إرساء و دعم التنمية الاجتماعية و الاقتصادية, لكن مؤسساته و أنساقه الاستثمار فيه و تطويره من خلال استيعاب الكفاءات و الإطارات التي تنتجها المنظومة العلمية, و استغلال هذه الطاقات البشرية في إرساء و دعم التنمية الاجتماعية و الاقتصادية, لكن الواقع المجتمعي ينبأ بعلاقة مختلة التوازن بين الكم الهائل من مخرجات التعليم المتمثلة في حاملي الشهادات العلمية الذين لا يجدون فرصا للتشغيل في ظل شح هذه الفرص في سوق العمل, الذي لا تتكافأ متطلباته و خصوصياته مع التخصصات العلمية لحاملي الشهادات التي تتمثل أغلبها في التخصصات الإنسانية و الاجتماعية و غياب العمالة الماهرة و المؤهلة.

فضلا على أن آليات التشغيل المعتمدة في إطار تشغيل حاملي الشهادات العلمية يعوزها التنسيق بين مخرجات التعليم العالي و معاهد التكوين و احتياجات سوق العمل.

وعليه تم التطرق في دراستنا هذه إلى انعكاسات آليات التشغيل المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية.

و تضمنت الدراسة أربعة فصول, حيث اشتمل الفصل الأول على الإطار المنهجي للدراسة الذي تناول طرح الإشكالية التي ينطلق منها سؤال الدراسة ثم تحديد المفاهيم, المناهج المستعملة في الدراسة, تقنيات جمع و تحليل البيانات, و الدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني تم التطرق فيه لسوسيولوجية التشغيل من خلال مفهوم التشغيل, العوامل المؤثرة في التشغيل, آفاق التشغيل و التخطيط الكلي و الجزئي للموارد البشرية .

و بالنسبة للفصل الثالث فتناول آليات التشغيل في الجزائر, و مختلف الميكانزمات المعتمدة في التشغيل و مراحلها, برنامج (PID)لإدماج حاملي الشهادات العلمية, إضافة إلى القوى العاملة المؤثرة سلبا في سياسة التشغيل.

تضمن الفصل الرابع الإطار العام للدراسة الميدانية الذي تناول مجالات الدراسة, كيفية اختيار العينة, كما اشتمل على النتائج العامة للدراسة من خلال عرض و تحليل بيانات المقابلات, و عرض و تحليل نتائج الدراسة ثم الاستنتاج العام, خاتمة الدراسة, و أخيرا قائمة المراجع المعتمدة في الدراسة و الملاحق.

الجانب النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

إن البناء المنهجي للدراسة يعد أمرا أساسيا في أي بحث علمي, مما يستدعي من الباحث وضع خطة منهجية ترافقه و تساعده في جمع المعلومات التي تفيد موضوع الدراسة و تسهل عملية البحث, و ذلك من خلال تحديد الأبعاد العلمية للموضوع أي تحديد الإطار النظري للدراسة الذي يتبعه الباحث و يركز عليه حتى نهاية الدراسة.

1-الإشكالية:

البطالة ظاهرة اجتماعية موجودة في كل المجتمعات و هي ترتبط بالأفراد البالغين و الذين لديهم القدرة على العمل و لكنهم لم يحصلوا عليه , فالبطالة هي إحدى الإشكاليات التي تؤثر في المجتمع و الذي بدوره يتأثر بسلبياتها و منه هذه الظاهرة تزداد بازدياد الأفراد و هي متعددة الأسباب.

و بعد توجه الدولة الجزائرية نحو انتهاج سياسة اقتصاد السوق و هذا نتيجة للضغوطات التي فرضت عليها, أي الدخول في مرحلة تحول تدريجي من الاقتصاد الموجه المركزي إلى سياسة الاقتصاد الليبرالي و ذلك كان في فترة التسعينيات من خلال التخلي عن آليات قديمة متمثلة أساسا في التسيير المركزي وصولا إلى الإصلاحات الجديدة, و كان لهذا التغير الأثر البالغ على الجانب الاجتماعي المتمثل في انخفاض و تدهور المستوى المعيشي للسكان, و كذلك تدهور الأوضاع الاقتصادية كانخفاض أسعار المحروقات و التدرج الجماعي للعمال مما أدى إلى تفاقم ظاهرة البطالة بشكل ملفت و ملحوظ مما أدى بالحكومة الجزائرية إلى سياسة دولية للتنمية و مكافحة الهشاشة من خلال سلسلة من الأجهزة المشجعة على الإدماج المهني و استحداث مناصب الشغل, ووضع مجموعة من الآليات لمعالجة هذه المشكلة. فالأمر يصادفه الكثير من الصعوبات و المعوقات المرتكزة خاصة في عدم وضوح و استقرار الآليات التشغيل التي غالبا ما تتأثر بالتقلبات و الظروف السياسية و الاقتصادية الناجمة عن التحولات الاقتصادية, و تتضارب هذه السياسات وفق رهانات العولمة العالمية و تحديات الألفية الثالثة التي تبرز تحت مؤشرات اقتصاد السوق.

كما يمكن أن نشير إلى سياسة التشغيل بوصفها الأسلوب الأمثل الذي تتبناه الدولة إزاء توفير فرص العمل للشباب بصفة عامة و حاملي الشهادات العلمية بصفة خاصة و في هذا الصدد نشير إلى تجربة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن بجميع فروعها المحلية و كذا الجهوية على مستوى القطر الوطني حيث أولت اهتماما مميزا لحملت الشهادات العلمية حيث تتبوأ هذه الفئة مكانة هامة في المجتمع فهي في تزايد مستمر إزاء ما تنتجه معاهد التكوين المتخصصة والجامعات من موارد بشرية هائلة من أصحاب الشهادات و المؤهلات العلمية في كل عام , في ظل غياب التوارد و التنسيق بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق الشغل, فهناك تخرج سنوي لحاملي الشهادات يقابله عجز كبير في سياسة التشغيل و تهيئة هياكل العمل, حيث تسعى هذه التجربة لإدماج حاملي الشهادات العلمية في الحياة المهنية عن طريق الشغل المؤقت و التي تقوم بدور الوسيط بين عروض و طلبات العمل المسجلة على مستواها بغرض تمكين و تسهيل

عملية الإدماج و التوظيف المؤقت تتكفل الدولة بالرواتب الشهرية المتواضعة لأن الشغل ما هو إلا حلا جزئيا لأن الخريجين هم في حالة يسعون دوما إلى البحث عن الاستقرار بمنصب عمل دائم.

وعليه فإن الطرح الذي يشمل إشكالية دراستنا يتمثل في سؤال جوهري مفاده:

هل ساهمت آليات التشغيل المعتمدة على إكساب المتعاقدين خبرة مهنية و علاقات اجتماعية جديدة؟

وبناءا على هذا الطرح التساؤلين التاليين:

- هل جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية(PID) يكسب المتعاقد خبرة مهنية؟
- هل يساعد جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية(PID) المتعاقدين على اكتساب علاقات اجتماعية جديدة؟

2-الفرضيات:

- **الفرضية الأولى :**
- إن جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID) يكسب المتعاقد خبرة مهنية .

-الفرضية الثانية:

-يساعد جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية على اكتساب علاقات اجتماعية جديدة.

3-تحديد المفاهيم:

3-1-تعريف التشغيل:

-"تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة من استقطاب لليد العاملة, و تعيينها في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية و اقتصادية و سياسية."[1]

-"استخدام قوة العمل في مختلف الأنشطة الاقتصادية, حيث يشترط أن يشارك الشخص المشغل في العمل و أن يكون له حق رفع مستوى مؤهلاته عن طريق التكوين و كذا حقه في الامتيازات المترتبة عن مساره المهني."[2]

-"عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة ما قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية و يكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية و الاقتصادية للبلاد"[3]

*التعريف الإجرائي:

هو كل نشاط يقوم به الإنسان سواء كان نشاط بدني أو نشاط ذهني تمنحه الهيئة المستخدمة للشخص المشغل وفق ما يحوزه من مؤهلات علمية لشغل منصب معين, يمكّنه من اكتساب خبرة مهنية وعلاقات اجتماعية جديدة.

---

[1]-بوجمعة كوسة, سياسات التشغيل في الجزائر **, عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة**, رسالة ماجستير, قسم علم الاجتماع, جامعة محمد خيضر بسكرة, الجزائر, 2010-2011, ص 15.

[2]-عدون ناصر دادي, عبد الرحمن العايب, **البطالة و إشكالية ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2010, ص 46.

[3]-مدني بن شهرة, **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجزئة الجزائرية)**, دار الحامد, عمان, ط1, 2009, ص 41.

3-2-تعريف آليات التشغيل:

"تعتبر آليات التشغيل جزء من آليات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في البلاد, على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية , بحكم أن الهدف من التنمية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن, و هو ما يأتي بتوفير فرص عمل و ذلك بوضع البرامج الناجحة بالتكفل بالقادمين إلى سوق العمل.

وتتكون آليات التشغيل من كلمتين:[1]

***آليات:** و هي مجموعة من الإجراءات الإدارية و التدابير التنظيمية .

***التشغيل :** و هو كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر.

-"هي جملة من البرامج و الآليات الهادفة إلى تنمية مؤهلات و كفاءات طالبي الشغل من مختلف المستويات لتسيير إدماجهم في سوق الشغل و ذلك من خلال حصولهم على عقود مساعدة على إدماجهم في سوق الشغل."[2]

-"هو علاقة طالب الشغل مع هياكل التشغيل بحيث لا يبقى عرض الشغل فقط هو نقطة الانطلاق لعملية الملائمة بين العرض و الطلب, بل و يصبح طالب الشغل عنصرا فاعلا في عملية الوساطة من خلال نشأة علاقة تعاقدية بين مستشار التشغيل و طالب الشغل موضوعها الأساسي هو تدعيم القدرة التشغيلية لطالب الشغل من أجل بناء مشروع مهني."[3]

---

[1]-سميحة يونس, **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل**, مذكرة ماجستير, كلية الأدب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية, جامعة محمد خيضر, بسكرة, 2007, ص 76.

[2]-مدني بن شهرة, **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجزئة الجزائرية),** دار الحامد, عمان, ط1, 2009.

[3]-ياسين بن صاري, **عقد العمل محدد المدة**. دار هومة, الجزائر, 2004, ص 40.

3-3-تعريف مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن:

"يقصد بالنشاط الاجتماعي للدولة النشاط الذي يتخصص في المجالات التالية :

-دعم قطاع التربية .

-نشاطات دعم التضامن .

-نشاطات لصالح المكفوفين.

-الشبكة الاجتماعية.

-صندوق تعويض ضحايا الإرهاب.

-إعانة الدولة للصندوق الوطني للسكن.

-إعانة الدولة الوطني لترقية الشغل.

-التحولات الأخرى مثل منح المجاهدين.

-نشاطات ثقافية و رياضية (الحركة الجمعوية).

-خدمات مباشرة."[1]

و انطلاقا من سنة 1995 عرفت النفقات الاجتماعية تطورا ملحوظا بالمقارنة مع السنوات السابقة .

و التضامن الوطني ينبغي أن لا يكون تعبيرا آخر عن دولة لرفاه الاجتماعي بل يجب أن ينظر إليه كنظام لتحقيق التوازن بين الفرص المتاحة بما يتفق مع كرامة المواطنين و السعي في أي حال إدماج لمجرد إشباع حاجيات ظرفية معرب عنها.

يتعين على الشباب و الفئات الاجتماعية المحرومة إيجاد فرص حقيقية من أجل الإدماج الفعال في الحركة المستقبلية قصد ضمان استدامة مداخليهم في الوقت نفسه في خلق الثروة الوطنية.[2]

---

[1]-عياش درار,**أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني**, مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية, جامعة يوسف بن خدة, الجزائر,2004-2005,ص ص 54-55.

[2]-محمد بلجيلالي, **الواقع التنموي لبرامج النشاط الاجتماعي و التضامن في الجزائر**, مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, الجزائر, 2011-2012, ص03.

4-المنهج المتبع

لكي يستطيع الباحث دراسة موضوع لابد له منّ إتباع منهج معين للدراسة, و كل بحث علمي يحتاج إلى منهج يعتمد عليه و تماشيا و طبيعة الموضوع المدروس فبدونه لا يستطيع الباحث التوصل إلى نتيجة و نظرا لطبيعة بحثنا اعتمدنا في تناولنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي التحليلي.

*المنهج الوصفي التحليلي:

يتضمن هذا المنهج وصف الظاهرة بموضوعية كما هي في الواقع وصفا دقيقا و تشخيصها بالتعبير عنها سواء كميا أو كيفيا, من خلال جمع المعطيات و البيانات اللازمة و تحليل الوقائع السائدة و المكونة لعناصر الظاهرة و تفسيرها في إطار علاقات التأثير و التأثر و الملازمة, بغرض الوصول إلى استنتاجات و نتائج تساهم في فهم الواقع.

فالمنهج الوصفي "يعتمد على دراسة الظاهرة كما توجد في الواقع ووصفها وصفا دقيقا يوضح مقدار هذه الظاهرة أو حجمها و درجة ارتباطها مع الظواهر المختلفة الأخرى, يرتبط منذ نشأته بدراسة المشكلات المتعلقة بالمجلات الإنسانية و مازال هذا هو الأكثر استخداما في الدراسات الإنسانية حتى الآن."[1]

وتم الاعتماد على هذا المنهج كونه يتواءم و طبيعة موضوع الدراسة, الذي يهدف لوصف و تفسير و تحليل الظاهرة المدروسة.

5-تقنيات البحث:

*المقابلة:

تختلف أدوات جمع البيانات حسب اختلاف الموضوع المعالج, فهذه الأدوات يستعين بها الباحث في جمع المعطيات و البيانات اللازمة حول موضوع دراسته و تحليلها للوصول إلى النتائج و الحقائق, و من الأدوات المنهجية المستعملة في جمع البيانات **"المقابلة"** التي تم اعتمادها في هذه الدراسة كونها تتناسب و طبيعة الموضوع المدروس, و خصوصية العينة, فهي من أكثر أساليب جمع المعطيات إنتاجية و فعالية.

[1]- فضيل دليو و آخرون, **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية**, منشورات جامعة منتوري, قسنطينة, الجزائر, 1999, ص140.

فالاستعانة بهذه التقنية ساعدتنا في جمع المعطيات الوافية حول الموضوع, فضلا على أن دراسة حالة تتطلب هذه التقنية حيث تمكن الباحث من إقامة علاقة ديناميكية و متكافئة بينه و بين المبحوث, تجعل هذا الأخير يتفاعل بشكل مباشر و يستحضر ما لديه ليعبر بكل ارتياحية و حرية, بناءا على مجال المحاورة الذي يديره الباحث بعيدا عن توجيه آراء و إجابات المبحوث أو الضغط عليه.

"فالمقابلة تقنية تقصي تستعمل من أجل الحصول على آراء المبحوثين حول ظاهرة أو ظواهر معينة مرتبطة بأهداف البحث, و تتجه نحو عينة من الأشخاص لا يكون عددهم مرتفعا, إذ أنها تريد أن تتوجه إلى المعلومة أكثر من البحث عن مقاربة إجابة المبحوث بربطها بخصوصيات اجتماعية ديموغرافية معينة."[1]

وما يبرر اللجوء لاستعمال المقابلة في دراستنا هو:

-جمع معلومات و بيانات من المبحوثين لمعرفة آرائهم و تمثلاتهم تجاه موضوع البحث و الظاهرة المدروسة, إضافة إلى كون المقابلة تمكن من وضع أسئلة ديناميكية(فاعلية) تساير تطور فهم الباحث للواقع المدروس و الحقائق.

-طبيعة العينة و حجمها, فحجم عينتنا يضم 12 مبحوثا و تقنية المقابلة ملائمة و أكثر مصداقية و موضوعية في تحصيل المعلومات ذات القيمة و النوعية, و اختبار صدق الفرضية و توجيه أهداف البحث.

ولإجراء المقابلة يتعين على الباحث تحضير و إعداد مجموعة من الأسئلة تتميز بطابعها غير التوجيهي, حيث تفسح للمبحوث مجالا من الحرية في الإجابة دون تقييد, و هذا ما يعرف **"بدليل المقابلة"** الذي يتضمن الأسئلة التي تخص الظاهرة محل الظاهرة محل الدراسة, و هي بمثابة مؤشرات لمتغيرات الفرضيات و تكون الأسئلة واضحة و مفهومة.

[1]-سعيد سبعون**,الدليل المنهجي في إعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الاجتماع**, دار القصبة للنشر, دار القصبة للنشر, الجزائر, ط2, 2012, ص 181.

فدليل المقابلة هو"الأداة التي ترتكز عليها مقابلة البحث, يتضمن كل الأسئلة التي يحتمل طرحها أثناء مقابلة الشخص المستجوب...يحضر دليل المقابلة من خلال أسئلة و أسئلة فرعية, مفتوحة و قائمة على أساس التحليل المفهومي الذي تم إجراءه."[1]

و قد اشتملت دراستنا على دليلين للمقابلة أحدهما موجه للمسؤولة عن برنامج (PID), و الآخر موجه للمبحوثين.

6-الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:[2] قام بها الباحث "محمد راميس" تحت عنوان "**سياسات التشغيل في الجزائر,عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة.**" يتناول فيها دراسة ميدانية في مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية تلمسان , لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية, تخصص تنمية الموارد البشرية, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان , الجزائر 2011-2012.[3]

انطلقت الدراسة من سؤال جوهري مفاده:

هل برامج التشغيل حل أمثل ينال رضا فئة الشباب العاطل عن العمل؟

تفرعت عنه عدة أسئلة فرعية:

-هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة و الإدارة الجزائرية؟

-هل هناك سياسات و إجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل؟

-ما هي السياسات و البرامج التي سطرتها الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة؟

-ما هو القطاع الأكثر استقطابا للتوظيف؟

[1]-موريس أنجرس, **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية,** تدريبات علمية, ترجمة صحراوي بوزيد, و آخرون, دار القصبة للنشر, الجزائر, 2006, ص 178.

[2]- مجمد راميس, **سياسات التشغيل في الجزائر,عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة,** مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية تنمية الموارد البشرية, كلية العلوم الاجتماعية **,** جامعة أبي بكر بلقايد, تلمسان , الجزائر 2011-2012.

,

أما فروض الدراسة فكانت كالتالي:

-عدم توفر مناصب مالية و حالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضائل فرص التشغيل

-إن الإقبال على برنامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى عدم وجود بديل لعملية التوظيف.

-إن الإقبال على برامج عقود ما قبل التشغيل راجع إلى دافع اكتساب الخبرة .

-عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت و ليس دائم.

و لقد أجريت الدراسة على عينة من مجموع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية تلمسان, و المتمثلة في 14 مبحوثا عن طريق مسح شامل لكل الموظفين في هذا الإطار.

و تم استخدام المنهج الوصفي المناسب للدراسة, و المنهج التاريخي الذي تطرق من خلاله لمراحل ظهور العمل و كذا تشريع العمل في الجزائر و البرامج التنموية المواكبة لعملية الشغل, إضافة إلى المنهج الإحصائي .

أما فيما يتعلق بأدوات جمع البيانات فاعتمدت الدراسة على:

-**الملاحظة :** من خلال المعاينة اليومية و الاحتكاك بفئة عقود ما قبل التشغيل .

-المقابلة : مع المسؤول بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية تلمسان, و مقابلة التشغيل الولائي, و المقابلة مع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل.

-الاستمارة: اشتملت استمارة البحث على 34 سؤالا موزعة على 03 محاور أساسية:

1-بيانات أولية خاصة بالمبحوث.

2-أسئلة حول البطالة و أسئلة خاصة بالتوظيف.

3-بيانات خاصة بآراء و اتجاهات الفئة المبحوثة حيال عقود ما قبل التشغيل و محيط العمل.

وخلصت الدراسة إلى نتائج مفادها:

-أن التشغيل في الجزائر لا يزال رهين الحسابات السياسية و التلاعب بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب...

-تعد برامج التشغيل بمثابة جرعة أكسجين لتهدئة هذه الفئة من المجتمع.

تقييم الدراسة السابقة:

لقد تطرقت هذه الدراسة لسياسات التشغيل في الجزائر وركز فيها الباحث على برنامج عقود ما قبل التشغيل بصفته إجراء مؤقت لمعالجة بطالة المتعلمين, باعتبارها تشهد تناميا ملحوظا في المجتمع.

تلتقي هذه الدراسة مع دراستنا في كونها تطرقت لواقع التشغيل في المؤسسات الجزائرية لفئة حاملي الشهادات الجامعية, وذلك من خلال برامج التشغيل المؤقتة الممنوحة لهم, وركزت هذه الدراسة على عقود ما قبل التشغيل كونها إحدى البرامج السائدة و السارية في تلك الفترة البرامج الساري العمل بها حاليا مع التطرق طبعا لسابقاتها من البرامج الأخرى, و تتوارى دراستنا مع هذه الدراسة في كونهما تبحثان في فعالية البرامج المعتمدة في التشغيل من خلال توجهات سياسة الحكومة لتوفير مناصب شغل دائمة.

أما أوجه الاختلاف فتكمن في كون هذه الدراسة انطلقت من طرح واضح سعت من خلاله لإثبات الخلفيات و المعطيات التي انطلق منها الباحث و أسس عليها دراسته, فهو ركز على كل برامج التشغيل عقود ما قبل التشغيل.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

هذا النوع من الدراسات المطروحة تعمل على التحسيس بالأوضاع الراهنة و التشخيص لمواضيع الساعة, التي تطفوا بتداعياتها على الواقع المجتمعي و تؤثر في كافة أنساقه.

و قد أفادتنا هذه الدراسة من حيث تصويب رؤيتنا و توجيهنا نحو المراجع التي يمكنها أن تفيدنا في الدراسة و جمع المعطيات.

فالنتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة أكدت فشل البرامج المعتمدة في التشغيل و تنامي البطالة, كونها مؤقتة و لا تفي بتحقيق التشغيل الكامل و الفعلي, و هذا دفع لدراستنا للتقصي و التحقق من مغزى و فاعلية البرامج التي أعقبتها لاحقا.

الدراسة الثانية:[1] قامت بها الباحثة "رحيمة مازي " تحت عنوان **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل** تتناول فيها دراسة ميدانية بمديرية التعمير و البناء لولاية بسكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاجتماعية, تخصص تنمية الموارد البشرية, جامعة محمد خيضر بسكرة, الجزائر 2006-2007.

انطلقت هذه الدراسة من سؤال جوهري مفاده:
ما هي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟

اندرجت تحته أسئلة فرعية:
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة ؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل و التخصصات الجامعية؟
- ماهي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل؟

أما فروض الدراسة فكانت كمايلي:
- إن برنامج عقود ما قبل التشغيل يوفر مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة.
- برامج عقود ما قبل التشغيل لا تراعي تخصصات خرجي الجامعة.
- اتجاهات خريجي الجامعة نحو برامج عقود ما قبل التشغيل لعدم وجود بدائل.

و قد أجريت هذه الدراسة على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة, و المتمثلة في اختيار نسبة 10% من مجتمع البحث المكون من 878 فردا من خريجي الجامعة العاملين في برنامج (CPE) بمدينة بسكرة خلال سنة 2006 لتصبح العينة ممثلة في 88 مبحوثا. وتم الاعتماد على العينة العشوائية البسيطة, و استخدام المنهج الوصفي عن طريق المسح لمعرفة اتجاهات الرأي العام لخريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل, إضافة إلى المنهج الإحصائي.

[1]-رحيمة مازي, **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل,** مذكرة ماجستير في العلوم الاجتماعية تنمية الموارد البشرية, كلية العلوم الاجتماعية, جامعة محمد خيضر بسكرة, الجزائر 2006-2007.

أما أدوات جمع البيانات فتمثلت في:

الملاحظة: اعتمدت هذه التقنية لمعاينة الظاهرة المدروسة و ميدان الدراسة, من خلال معايشة أفراد العينة, و تمت الاستفادة منها في عملية تحليل البيانات و التعليق عليها.

الاستمارة: اشتملت الاستمارة على 30 سؤالا مقسمة على حسب فرضيات الدراسة:

- بيانات خاصة بالمبحوثين.
- أسئلة حول منصب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و توافقه مع التخصص العلمي.
- أسئلة خاصة باتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل و نجاعتها.

و خلصت الدراسة إلى النتائج التالية:

-عدم رضا خريجي الجامعة على هذا النوع من البرامج المؤقتة.

-ضرورة الأخذ بعين الاعتبار التخصص و الشهادة العلمية لخريجي الجامعة أثناء عملية إنشاء مناصب شغل.

-ضرورة إعادة التفكير في سياسة التشغيل و برامجها, و محاولة استحداث برامج تراعي خصوصيات هذه الفئة من ناحية الكم و الكيف.

-محاولة إيجاد برامج بديلة عن البرامج المؤقتة التي لم تلبي رغبات وطموحات هذه الفئة من القوى العاملة.

-محاولة إشراك الشباب الجامعي في صياغة و إعداد برامج التشغيل, خاصة و أنهم قادرين على المساهمة في التنمية و إيجاد الحلول لمشاكلهم.

تقييم الدراسة:

لقد تناولت هذه الدراسة موضوعا حساسا من المواضيع البارزة بثقلها و كينونتها السوسيواقتصادية, فقد كان و لا يزال موضوع التشغيل و السياسات المنتهجة في معالجته قائما بذاته, حيث يشكل أكبر التحديات و التوترات المؤثرة في جميع الأنساق المجتمعية, خاصة مع تنامي البطالة, موازاة مع السياسات التشغيلية و البرامج المعتمدة لمعالجتها من حيث الكم و العدد لتصبح ظاهرة إحصائية أكثر منها ظاهرة سوسيواقتصادية.

إن هذه الدراسة تناولت موضوع التشغيل و علاقته بخريجي الجامعة من خلال اتجاهات هذه الفئة نحو سياسة التشغيل, وهذا في الفترة التي تمت فيها الدراسة و عرفت, وعرفت هذه الفترة سريان برنامج عقود ما قبل التشغيل كآلية من آليات التشغيل المعتمدة في استقطاب طالبي العمل من حاملي الشهادات, عن طريق منحهم عقود عمل مؤقتة توظفهم على إثرها لدى المؤسسات العمومية و الخاصة, ولعل أوجه التشابه بينها و بين دراستنا تتلاقى في مبدأ الطرح الذي يركز على برامج التشغيل المتمثلة في العقود المؤقتة, التي أبانت على القصور و الفشل في سياسة الحكومة إزاء ملف التشغيل, و توجهاتها في استحداث البرامج المؤقتة التي تساهم في تبديد و هدر الموارد البشرية و المالية و إنهاء الاقتصاد الوطني

أما أوجه الاختلاف فتكمن في كون هذه الدراسة تبحث في معرفة اتجاهات خريجي الجامعة نحو سياسة التشغيل و ركزت على برنامج (CPE) أحد برامج التشغيل بالوكالة الولائية للتشغيل ذات العقد غير محدد المدة, بينما تناولت دراستنا انعكاسات آليات التشغيل المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية ذات عقود محددة المدة, وتعرضنا من خلالها لبرنامج واحد (PID) في إطار التشغيل الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن, و تم استحداثه بعد فشل برنامج عقود ما قبل التشغيل.

جوانب الاستفادة من الدراسة:

هناك بعض جوانب التقارب في الطرح بين الدراستين الذي أفادنا ببلورة العلاقة بين مخرجات التعليم العالي و سوق الشغل كمتغيرين أساسيين في معادلة التشغيل.

نتائج الدراسة السابقة توحي بمطارحة العلاقة بين البرامج السابقة و الحالية في إطار التشغيل, حيث تؤكد هذه الأخيرة في توفير مناصب شغل دائمة لذلك تعد دراستنا بمثابة الدعم المكمل و المدعم لما تم طرحه و معالجته في الدراسة السابقة.

الفصل الثاني : سوسيولوجية التشغيل

***تمهيد**

1- مفهوم التشغيل

2-العوامل المؤثرة في حجم التشغيل

3-آفاق التشغيل في الجزائر

4-التخطيط الكلي و الجزئي للموارد البشرية

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن الاعتبار السوسيولوجي الذي ينص مضمون فرضيته على أن تحليل العمل و التشغيل و استخلاص قيمتهما, مرتبط بالتصورات و الممارسات الفردية و الجماعية حوله, هو اعتبار يكرس و يسند كذلك المدلول الذي روجت له فلسفة العمل, من حيث اعتبارها العمل ميزة و خاصية إنسانية, فهو بالنسبة له "فعل مبدع و خلاّق يتم من خلال روح الفكر و الوعي, الذي يمنح للمادة شكلا و معنى...العمل إذن قوة خلاقة للتميز.

إلا أن للسوسيولوجيا تصوراتها و توسلاتها الخاصة بها, التي تتجاوز بها مدلول و معنى التمّيز بالمفهوم الداروينى التطوري, إلى معنى التميّز و التمايز الثقافي, الذي يؤثر لقيم العمل عند الإنسان جنسا و نوعا.

1- مفهوم التشغيل:

لقد كانت و مازالت معضلة التشغيل من بين القضايا الاجتماعية الهامة التي حركت أقلام المفكرين, و الاقتصاديين و الفلاسفة, و لم تعد قضية التشغيل في الوقت الراهن من اهتمامات الدولة فحسب, بل امتدت إلى الاجتماعية, المهنية و كذلك المؤسسات المحلية.

فالتشغيل بمفهومه الحديث انه عكس البطالة, كما انه لا يعني العمل فقط, بل يشمل الاستمرارية في العمل و ضمان التعيين و المرتب للعامل تبعا لاختصاصه و مؤهلاته, و التي يتوجب على المؤسسة الاعتراف بها. كما أن التشغيل يعطي الحق للعامل في المشاركة و التمثيل في التنظيمات الجماعية و حقه في الخدمات الاجتماعية. و على هذا الأساس فإن لهذا المفهوم أهمية بالغة في العمل لكونه أساس تطوير و ترقية العمل.[1]

2-العوامل المؤثرة في حجم التشغيل :[2]

يتأثر سوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصب أساسا في العرض و الطلب على اليد العاملة, و لعل أهم هذه العوامل هي :

2-1-عوامل جغرافية:

تتعلق بالمكان الذي يتواجد فيه القوى العاملة, و هذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسوق العمل مثل: مقر العامل , موقع المؤسسات العارضة للعمل , مسألة التكفل بالإيواء و الخدمات الاجتماعية لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته .

2-2- العامل الديموغرافي :

يتأثر سوق العمل بشكل كبير بالنمو الديموغرافي لكونه يحدد حجم و كمية اليد العاملة العارضة لقوة عملها في السوق , وتتشكل بذلك مخزونا حقيقيا من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسسات , و يتعلق الأمر هنا بالفئة النشيطة, أي التي وصلت إلى سن العمل و القادرة عليه, و يقاس النمو الديموغرافي بمعدله , الذي يتأثر بدوره بالمؤشرات التالية : معدل الولادات و الوفيات , معدل الخصوبة, معدل تطور الزواج و الطلاق و وضعية الهجرة بنوعيها الداخلية و الخارجية .

---

[1]-ناصر دادي عدون, عبد الرحمن العايب, **البطالة و إشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر**, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2010, ص 46.

[2]-نفس المرجع, ص 57.

أما عن تقدير عدد النشطين و تركيبتهم النوعية , فإن ذلك يتوقف على مجموعة من العناصر مثل : عدد السكان, التصنيف الجنسي (ذكور, إناث), فئات الأعمار, الأشخاص الذين يشغلون منصب عمل بشكل جزئي, الذين يزاولون دراساتهم , المؤدون للخدمة الوطنية و مستويات التأهيل المهني و العملي.[1]

2-3-النظام الاقتصادي:

" يعرف النظام الاقتصادي نظام رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصادية, و يرتفع مستوى الناتج و النمو الاقتصادي, ومنه تزداد العمالة و التوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية, إلا أن هذه المرحلة قد تتصادم بأزمات اقتصادية تؤدي إلى اختلالات في التوازنات الاقتصادية الداخلية و الخارجية. و بالتالي فإنه من الطبيعي أن يعجز الجهاز الاقتصادي على استيعاب كل الأيدي العاملة الحالية و الجديدة التي تدخل إلى سوق العمل باستثناء الحالات الخاصة التي تتوقف على درجة التأهيل العلمي و المهني.

2-4- النظام الاجتماعي و الثقافي:

يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع, من حيث السلوكيات و العادات و التقاليد و الذهنيات السائدة, التأثير على مدة العمل مثل: تقليص ساعات العمل اليومية, تمديد العطل السنوية, تقليص سن التقاعد , مما قد يجبر المؤسسة على زيادة عدد عمالها للمحافظة على استقرار نشاطها و البقاء على نفس المستوى الذي كانت عليه من قبل, الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في سوق. أما في حالة وجود بطالة مقنعة فقد تكون مقبولة من الناحية السياسية و الاجتماعية مثل: القطاع الزراعي الذي يقبل بها بغرض الحد من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة, أو في القطاعات الحكومة مثل: الخدمات العامة لكسب تأيد الطبقة المتوسطة بالمدن, و الحيلولة دون تذمرها.[2]

2-5- النظام التكنولوجي:

تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة و بتكاليف أقل, بشرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصصة. لكن هذا قد ينعكس سلبا على مصير اليد العاملة حيث تحل الآلة محل العامل, مما يؤدي إلى تراكم حجم العرض من القوى العاملة في سوق

[1]-نور الدين راضي, **التشغيل و البطالة في الجزائر**, دار العرب للنشر و التوزيع, الجزائر,2009, ص 75.

[2]-نفس المرجع, ص 77.

العمل, و بموجبها يتغير هيكل الطلب على اليد العاملة, إذ أن استخدم الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة و مهارة عالية مثل: المهندسين, التقنيين, الفنيين, محللي البرامج الإعلامية, عمال الإشراف والرقابة و عمال الصيانة.[1]

2-6-النظام التربوي و التكويني:

يؤثر النظام التربوي و التكوين على العرض في القوة العاملة في سوق العمل من الناحية الكمية و الكيفية, و يتشكل من مجموعة هيئات و مؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل مدارس التعليم , الثانويات, المعاهد و مراكز التكوين و الجامعات . و يسمح هذا النظام بتأهيل و تكوين الأفراد في مختلف التخصصات لكي يلبوا رغبة المؤسسات العارضة لمناصب العمل, و التي تفرض شروطا تتعلق أساسا بالكفاءة و التأهيل لضمان فعالية أداء عوامل الإنتاج مثل: الخبرة المهنية, و بالتالي تحسين مردوديتها .[2]

3- آفاق التشغيل في الجزائر:

لقد ظلت إشكالية التشغيل ملازمة لجل الاقتصاديات العالم خاصة النامية منها نتيجة لقصور الأنشطة الاقتصادية على استيعاب الفئة النشيطة المزايدة باستمرار. كما يصعب لمثل هذه الدول أن تتنبأ بمستقبل متفائل بالنسبة لتقليص حجم البطالة , ذلك أن برامج الاستقرار و الإصلاح الهيكلي و كذا التسيير الصارم للديون العمومية الداخلية و الخارجية لا تسمح بطريقة كافية لإنعاش الاستثمار و التشغيل في آن واحد , في ظل ما تمليه المؤسسات المالية الدولية من شروط لتصحيح الإختلالات الهيكلية بهذه الدول , و في مقدمتها التخلص من العمالة الزائدة الناتجة عن المغالاة في السياسة الاجتماعية للفترة ما قبل الإصلاح .

[1]-نفس المرجع, ص 77.

[2]-نفس المرجع, ص 79.

إن حالة الجزائر لا تختلف من حيث مشكل التشغيل و ارتفاع حدة البطالة عن الدول النامية الأخرى , ففي إطار تطبيق برنامج الإصلاحات الاقتصادية انخفض عدد الوظائف الجديدة في الوقت الذي تزايدت فيه الفئة النشيطة , فبعد ما كان المتوسط السنوي لعدد الوظائف الجديدة يقارب 148.000 وظيفة للفترة 1987-1994 أصبح يتراوح بين 50.000 إلى 70.000 لفترة 1995-1998 في ذلك الوقت الذي يتزايد فيه الفئة النشيطة بمعدل 4 % (أي ما يعادل 260.000 شخص سنويا في المتوسط لنفس الفترة), و بذلك وصل معدل البطالة إلى 29 % سنة 1998 ليتجاوز 30 % بداية من 2002.[1]

و في المقابل فإن مدة البحث عن منصب الشغل قد تجاوزت السنتين و تبقى نسبة بطالة الشباب تشكل الجزء الأكبر منها , خاصة أولئك الذين لا يملكون مؤهلات تسمح لهم باحتكاك منصب عمل فالمتتبع لهيكل البطالة و توزيعها حسب مقياس العمل في الجزائر يدرك أنها تبعث على القلق في المستقبل إذ أن أكثر من 70% منهم تتراوح أعمارهم بين 20 و 24 سنة.

و يبقى مستقبل الشغل في الجزائر مرتبطا بمجموعة من العوامل الأساسية التي يديرها و يسيرها الإنسان , و في مقدمتها النمو الديموغرافي الذي من شأنه أن يطرح اليد العاملة الإضافية و التي ينبغي على الجهاز الاقتصادي أن يمتصها في ظل سياسة رشيدة تأخذ بعين الاعتبار حجم الأيدي العاملة التي ترد على سوق العمل بعد تصنيفها حسب درجات التأهيل و التكوين لكي يتم تصريفها حسب الاحتياجات الجديدة لسوق العمل.[2]

4-التخطيط الكلي و الجزئي للموارد البشرية :

4-1-التخطيط للعرض و الطلب:

يعتبر تخطيط الموارد البشرية من المطالب الضرورية لاشتغالها بأعلى كفاءة و استخدام ممكنين و الحد من تطور البطالة التي يشهدها سوق العمل و ما ينجر عنها من مشاكل انعكاسات سلبية على المستوى الاقتصادي و الاجتماعي و يتيح روح المبادرة في نفوس العمال .

تسند هذه الوظيفة إلى العديد من الهيئات و المنظمات و الوكالات المختصة في مجال التشغيل و التخطيط بمساعدة الإدارات و الدواوين التي تزودها بالمعلومات الضرورية, من أجل

[1] - مدحت القريشي, **اقتصاديات العمل**, دار النشر, ط1, الأردن, 2007, ص87.

[2] -نفس المرجع, ص 88.

ضمان إعداد خطة سليمة بالنسبة للموارد البشرية المتاحة, لتسهيل عملية إدماجها في سوق العمل و في الحياة المهنية تفاديا لكل اختلال قد ينجم مستقبلا في هيكل العمالة و التشغيل معا, يفترض مراعاة مايلي :

*بالنسبة للطلب على العمل :

-تقدير معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي المرغوب تحقيقه على المدى الطويل, و تحديد نصيب كافة عناصر النشاط الاقتصادي, مع الأخذ بعين الاعتبار إنتاجية الفرد الواحد على مستوى كل قطاع اقتصادي. [1]

- توزيع و تقسيم الناتج الداخلي الإجمالي المتوقع على معدل إنتاجية الفرد و تقدير حجم طلب العمالة على مستوى كل نشاط ثم على مستوى كل الدول ككل.

- تصنيف حجم الطلب على العمالة إلى المهن و التخصصات و المهارات حسب احتياجات سوق العمل.

- إعداد خطة و سياسة التعليم و التكوين لتوفير احتياجات القوى العامل وفقا لجدول التصنيف الوظيفي لتحقيق المرونة و الفعالية اللازمة لإعداد الخطة.

ب-بالنسبة لعرض العمالة :

-تقدير معدل الزيادة في السكان و العدد المتوقع للفئة التي تدخل أو تخرج من سوق العمل في كل سنة من سنوات الخطة, ثم دراسة المعروض الحالي من قوة العمل حسب التصنيف و العدد لتحديد الفائض أو العجز الموجود في سوق العمل حاليا و علاقته بما هو مطلوب .

- تقييم الإمكانيات الحالية لمراكز التدريس و التكوين للتعرف على مدى قدرتها على تلبية الاحتياجات من حيث العدد, التخصص و المهارة. ويتم بعدها تقدير معدل الإحلال البشري لقوة العمل, الناتج عن الوفاة و التقاعد خلال سنوات الخطة لتقديم حجم العرض الحقيقي منها.[2]

4-2- موازنات القوى العاملة:

تستخدم موازنات القوى العاملة الفعلية نتيجة للاختلافات في المهن و الفئات, و مستويات التأهيل المختلفة. و من أهم الموازنات المطلوبة. موازنة القوى العاملة على مستوى

[1]- هشام مصطفى الجمل, **دور الموارد البشرية في تمويل التنمية**, دار الفكر الجامعي, الإسكندرية, 2006, ص 213.

[2]-نفس المرجع, ص 214.

الاقتصاد الوطني في إطار التوازن الاقتصادي الشامل, و موازنة المهارات و القوى العاملة على مستوى الأقاليم و المناطق .

تعكس هذه الموازنات صورة النمو في حجم العاملين على مستوى الاقتصاد الوطني, و كذلك تغير خصائص السكان القادرين على العمل نتيجة لزيادة عدد العاملين المؤهلين, و توزيعهم على فروع الاقتصاد, و تحسين عملية توزيعهم على مستوى الأقاليم و المدن و المناطق و القرى. و بالتالي فإن موازنات القوى العاملة على مستوى الاقتصاد الوطني تتكون من ثلاثة أقسام: مصادر القوى العاملة, استخدامات القوى العاملة و احتياطات القوى العاملة.[1]

4-3- ديناميكية تخطيط القوى العاملة :

إن عملية التخطيط تولى اهتماما بالطلب و العرض على العمل, حيث يجب أن نأخذ بعين الاعتبار النمو السكاني, و يختلف التخطيط من ميدان اقتصادي لآخر حسب طبيعة النشاط و خصوصية نمط الإنتاج و مدى فعاليته التأثيرية في عملية النمو الاقتصادي, إضافة إلى مدى مشاركته في تغيير الهيكلة الاقتصادية الاجتماعية للبلدان في ميدان الإنتاج السلعي.[2]

1- سميرة عابد, **ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات**, مجلة الباحث, جامعة قاصدي مرباح ورقلة, الجزائر, العدد 11, 2012, ص 81.

2- نفس المرجع, ص 82.

خلاصة الفصل :

ما يلاحظ في الجزائر هو عدم ملائمة الهيكل التعليمي لمتطلبات سوق العمل, وجود زيادة كبيرة في عرض خريجي الجامعات, المعاهد و مراكز التكوين, التي تستوعب جزء كبيرا من الشباب نتيجة للتسرب المدرسي و حتى و أن قدمت عروض عمل فانه يصعب تحققها بسبب الشروط التي تقيد إمكانية التشغيل مثل: أداء الخدمة الوطنية, و الخبرة التي تفرضها المؤسسات و التي تحدد في متوسطها بخمسة سنوات .

الفصل الثالث: آليات التشغيل

تمهيد

1- برامج التشغيل: نصوص و إجراءات

2- ميكانيزمات التشغيل و مراحلها

3- برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID)

4- القوى المؤثرة سلبا في سياسة التشغيل

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن آليات التشغيل التي اعتمدتها الحكومة الجزائرية في إطار تنفيذ سياستها في مجال التشغيل متعددة ومتنوعة، ومختلفة المناهج والمسالك، منها ما يتعلق بالتشغيل المباشر، ومنها ما يتعلق بتشجيع خلق المؤسسات التي توف المزيد من فرص العمل، ومنها ما يتعلق بتنظيم بعض أنماط التوظيف الخاص ببعض الفئات العمالية، مثل حاملي الشهادات الجامعية، والتكوين المهني، والباحثين عن العمل القادمين من مختلف مؤسسات التعليم العالي والتكوين المهني، وحتى من هم دون تأهيل، الأمر الذي شكل ما يمكن وصفه بالتجربة الوطنية في مجال التشغيل بصفة عامة، وتشغيل الشباب صفة خاصة، على أساس أن هذه الشريحة تشكل الإشكالية المعقدة لسياسات التشغيل في الجزائر.

المقاربات النظرية:

يعتبر السكان في أي مجتمع من أهم عناصر مكوناته و على خصوصية أفراده يتوقف نوع و طبيعة العلاقات الإنسانية السائدة فيه, و ما يترتب على هذه العلاقات من أوضاع و أنظمة " فخواص السكان و حالة العمالة و البطالة كلها عوامل ذات تأثير أساسي على نوع و طبيعة النشاط الإنساني في ذلك المجتمع"[1] , و في هذا الإطار تجدر الإشارة إلى التباين الاختلاف في المواقف الباحثين و المفكرين حول تفسير ظاهرة العمل أو الشغل, هذا الموضوع من زوايا نظرية عدة وجهات مختلفة الذي يعود بالأساس إلى تباين النظريات و تعدد المرجعيات الفكرية و المفاهيم مما يؤدي إلى النظر هذا الموضوع من زوايا نظرية عدة وجهات مختلفة من هذا يظهر لنا اتجاهات في هذا المجال.

1-الاتجاه الكلاسيكي:

ركز هذا الاتجاه على مقاربة بين البعدين الاجتماعي و السياسي لظاهرة التشغيل حيث يرى بأن الرأسمالية نظام اجتماعي يتمتع بالقدرة على الاستقرار الداخلي و أن كل الحوادث و الاضطرابات و الاختلالات في التوازن ترجع إلى العوائق التي تحول دون العمل بقوانين السوق إلى التدخل الحكومي.

ترتكز سياسة التشغيل لدى هذا أنصار هذا الاتجاه على التأكيد على مبدأ الموافقة بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعة, بحيث لا يوجد تعارض بينهما بالفرد عندما يسعى لتحقيق مصلحته الذاتية بالضرورة يسعى لتحقيق مصلحة الجماعة و هذا يعني أن مصلحة الجماعة هي محصلة لمصالح فردية, انطلاقا من المبدأ هذا من آدم سميث باليد الخفية التي تحرك شؤون المجتمع و ترتب أوضاعة و تعمل على توازنه مما لا يدع مجالا لتدخل الدولة في وضع تشريعات خاصة بسوق إذ ينحصر دور الدولة في مجال الأمن و توفير الرعاية الصحية أي القيام بوظائف تقليدية لها علاقة بالنشاط الاقتصادي.[2]

وأفكار هذا الاتجاه و مركزاته الأساسية في مسألة التشغيل " فكرة الحرية الاقتصادية اعتبروها دعامة أساسية لتطور النشاط الاقتصادي, عبر عن ذلك بالمقولة... دعه يعمل دعه يمر Laissez faire laissez passez لآدم سميث...رؤيتهم للحد من البطالة من خلال تحقيق

---

[1] مصطفى نجيب شاويش, **إدارة الموارد البشرية, إدارة الأفراد**, دار الشروق, عمان , الأردن, 1996,ص 19.

[2] مدحت القريشي , **اقتصاديات العمل**, دار وائل للنشر , ط1, الأردن, 2007, ص 87.

معدلات تشغيل مرتفعة يأتي من ذلك من خلال مرونة تغير الأجور بالانخفاض في إطار الآليات التي توفرها المنافسة في سوق العمل فالبطالة تعمل كحافز للعمال للحصول على فرص التوظيف ,و بالتالي تخلق جو من التنافس .

يوجد نوع واحد من البطالة و هو البطالة الاختيارية الإدارية التي تنشأ لتفضيل العمال التعطل عن العمل بمحض إرادتهم و ذلك من أجل البحث عن فرص و أجور مرتفعة.[1]

إن زيادة الناتج يتماشى مع زيادة معدل الاستثمار"أي أن الاستثمار هو القوة الدافعة لتكوين رأس المال و الاستثمار يتطلب ادخارا و هذا الأخير يتطلب زيادة الدخل"[2]

2-الاتجاه الماركسي:

ترتكز سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على تأكيد على أن العمل مصدر أساسي يخلق الثروة و هو حق وواجب على كل فرد في المجتمع مما يؤدي إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي, و توفير فرص عمل لكل السكان الذين هم في سن العمل و الراغبين و القادرين عليه و لها أفكار في تحليلها و تطورها للتطور الاقتصادي بلواء جماعي: الفلسفة الجدلية- المادية التاريخية- الاقتصاد السياسي.

استخدم كارل ماركس هذه العناصر في تحليله للنمو و الحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي بحيث يرى " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار و التجارة يجلب معه تحولات في العلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية أي العلاقات الطبقية إقامة بنية طبقي الرأسمالي تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية و الجامدة, ومن جهة أخرى ينشأ نمط إنتاجي عصري و حديث"[3] كما يبحث في تحليله لمسألة العمل على العلاقة بين المتغيرات ثلاث: نسبة تراكم رأس المال-المستوى النسبي للأجور -حجم العمل.

---

[1] ليليا صويلح, **دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات,(** المؤسسة المصغرة , عقود ما قبل التشغيل القض المصغرة) , مذكرة ماجيستر في علم الاجتماع المؤسسات الاجتماعية-قسم علم الاجتماع- جامعة باجي مختار- عنابة, الجزائر 2002-2003, ص 5.

[2]-اسماعيل شعباني, **مقدمة في الإقتصاد و التنمية**, دار هومة, الجزائر, 1997, ص62.

[3]-علي غربي, و آخرون, **تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة**, دار الفجر, مصر, 2003, ص 119.

"إذ يرى أن الزيادة في تراكم رأس المال و تحقيق الأرباح تجعل الرأسمالي يقوم بتسريح العمال و يعوضهم بالآلة و تكون النتيجة بما أسماه الجيش الاحتياطي للعمال المسرحين "The resserre ar my" الذي يتحول إلى وسيلة ضغط لدى الرأسمالي يجبر بها العمال على الخضوع لشروطه و بأجور منخفضة الأمر الذي يدعو إلى تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي, ووضع مفهوم الحرية الاقتصادية و المنافسة الكاملة التي تشكل دعائم أساسية في المقاربة الكلاسيكية"[1]

3-الاتجاه الكنزي:

اعتبر كينز سبب الأزمة في نقص الطلب الفعال فاقترح سياسة اقتصادية لدفع الطلب عبر إجراءات تتخذها الدولة لتشجيع الإنفاق الاستهلاكي و الاستثماري.

1-آليات التشغيل نصوص و إجراءات:

إن اهتمام الدولة بقضايا التشغيل و تكثيف الجهود لمعالجة ظاهرة البطالة, استلزم وضع إستراتيجية تشغيلية تضلع بتحقيق الأهداف المنشودة, و ذلك من خلال تفعيل المبادرات المقاولاتية و ترقية دعم الشغل المأجور, إلى جانب استحداث هياكل و هيئات مركزية و محلية تنهض بتنفيذ البرامج المعتمدة كالتشغيل, فتم إنشاء وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي, ووزارة النشاط الاجتماعي و التضامن الوطني تتفرعان إلى مديريتين ولائيتين على المستوى المحلي, إضافة إلى الوكالات المتخصصة ولائية و محلية تعمل تحت الوصاية المباشرة للوزارة الوصية و هي:

الوكالة الوطنية للتشغيل "ANEM" و الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب "ANSEJ" ووكالة التنمية الاجتماعية "ADS" و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر "ANGEM", كما تم إنشاء " المرصد الوطني للتشغيل و مكافحة الفقر", و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة "CNAC", و تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق برامج ترقية الشغل التي تمولها الدولة, و ترتكز مساعيها على التخفيف من البطالة و دعم التشغيل و دعم التشجيع على الإدماج المهني برامج دعم الشغل المأجور

[1]- ليليا صويلح, المرجع السابق, ص7.

فإذا ما عدنا إلى ما شهدته الفترة ما بين 1974-1985 حيث اعتماد الحكومة الكلي على اقتصاد الريع إذ شكلت عائدات النفط المصدر الأول و الأساسي النفقات العامة و تمويل مخططات التنمية و الاستثمار العام, فقد كان التشغيل الكامل من الأهداف الرئيسية لهذه المرحلة, مما جعل الحكومة تركز عنايتها و أولوياتها على مجال التصنيع بغية تهيئة و تنفيذ المشاريع الصناعية و الاستثمارية من منطلق رؤيتها بأن الصناعة هي المنفذ و الضامن للانتعاش الاقتصادي و الاجتماعي و توفير فرص العمل, و بالفعل حققت ارتفاع معدلات النمو في قطاع المحروقات.

و مع بداية سنة 1986 شهد سوق العمل في الجزائر اختلالات عميقة و اضطرابات كبيرة بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفت تدني و انهيار أسعار النفط في الأسواق العالمية, مما أدى إلى العجز في الميزانية العامة للدولة و اللجوء لجدولة الديون و الاستدانة الداخلية و الخارجية, الأمر الذي أرغم و ألزم الحكومة الجزائرية اللجوء لعمليات التعديل الهيكلي تحت وصاية صندوق النقد الدولي و البنك العالمي للإنشاء و التعمير, و إتباع سياسة الانكماش في الاتفاق العام بغرض التحكم في العجز المالي, فآل الأمر بها إلى خوصصة المؤسسات العمومية و تسريح أعداد كبيرة من العمال بسبب الإفلاس أو الغلق, و تراجع عملية التوظيف الحكومي و تقليص العرض في مناصب العمل.

"حيث سرح أكثر من 500.000 عامل و أغلقت أكثر من 1000 مؤسسة عمومية بين 1994 و 1998 "[1]

و مع نهاية الثمانينات و بداية التسعينات من القرن الماضي شرعت الحكومة في تبني ما أسمته بالإصلاحات الاقتصادية و المالية سواء في القطاع العام أو الخاص, و حرصا منها على التصحيح الآثار السلبية لبرنامج التعديل الهيكلي على سوق العمل, ركزت اهتمامها و دعمها لبرامج التشغيل باعتمادها آليات مختلفة في هذا الإطار, منها ما يتعلق بتشغيل و إدماج الشباب على اختلاف فئاتهم و مؤهلاتهم مثل حاملي الشهادات العلمية, و التكوين المتخصص, و التكوين المهني, و من هم بدون تأهيل أو تكوين.

- زايد مراد, عبد الرؤوف بن سالم, **دور سياسات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر**, مداخلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية, جامعة الجزائر3, بدون سنة, ص4.

و تتسم هذه الآليات المعتمدة في التشغيل بصفة الوسيط بين طالبي العمل و سوق العمل, من خلال إنشاء مؤسسات تربط بين هذين الطرفين, و من هذه المؤسسات "الوكالة الوطنية للتشغيل" التي أنشئت عام 1990, و " الصندوق الوطني للتأمين على البطالة " الذي أنشأ عام 1994, و "الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" التي أنشأت عام 1996, و "وكالة التنمية الاجتماعية" التي أنشأت عام 1996.

1-ترقية التشغيل عن طريق المبادرات المقاولاتية:

يستند هذا البرنامج على تعزيز فكره التشغيل الذاتي, حيث يقوم الشباب باستحداث مناصب عمل لأنفسهم و منح فرص عمل للآخرين من خلال المبادرة المقاولاتية و إنشاء وكالات و صناديق تدعم هذه العملية و هي: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب, الوكالة الوطنية للقرض المصغر, و الوكالة الوطنية للتشغيل, الصندوق الوطني للتأمين على البطالة, و هذا قصد التشجيع و تنمية روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب, و تم اعتماد تدابير مالية تحفيزية للشباب المقاول وفق ما تضمنته قوانين المالية السنوية.

" فقانون المالية التكميلي لسنة 2011 و المتضمن موازنة الدولة التكميلية 2011, نص على عدة إعفاءات و تخفيضات للشباب المرقي (المقاول) المستفيد من الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب و الصندوق الوطني لدعم القرض المصغر, و الصندوق الوطني للتأمين على البطالة, و يتعلق الأمر بالإعفاء أو التخفيض لمدة ثلاث سنوات من أرباح الشركات و الرسم على الدخل الإحصائي و الرسم العقاري و رسوم التسجيل"[1]

2-دعم الشغل المأجور:

يركز هذا البرنامج أساسا على الشباب الباحثين عن عمل مأجور, أي طالبي العمل من أول مرة, و تم الاعتماد في تطبيق و تجسيد هذا البرنامج على الآليات و الهيئات التالية:

الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM, مديريات للتشغيل بالولايات, وكالة التنمية الاجتماعية ADS, التشغيل المأجور بمبادرة و مرافقة محلية, كأشغال المنفعة العامة ذات كثافة اليد العاملة

[1]-رحيم حسين, **سياسة التشغيل في الجزائر: تحليل و تقييم**, مجلة بحوث اقتصادية عربية, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية, جامعة محمد البشير الإبراهيمي برج بوعريريج, الجزائر, العددان 61-62, 2013, ص 139.

TUPHIMO, و عقود ما قبل التشغيل الذي تم تعويضه و استبداله فيما بعد بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

2-ميكانزمات التشغيل و مراحلها:

2-1-برامج تشغيل الشباب و طالبي العمل:

أن سياسة التشغيل في الجزائر مرت بمرحلتين أساسيتين وفق ما تداعته الظروف السياسية و السوسيو اقتصادية التي كان لها توجيها مؤثرا في سياسة التشغيل و صياغة الميكانزمات و البرامج المعتمدة في ذلك, لاستيعاب و إدماج العمالة في الحياة المهنية و فق متطلبات سوق العمل.

فالمرحلة الأولى انطلقت غداة الاستقلال حتى نهاية ثمانيات القرن الماضي, اشتملت على برنامج واحد بحكم التوجه الاقتصادي و النهج التنموي الذي انتهجته الدولة, أما المرحلة الثانية فقد كانت في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات من القرن الماضي, بناءا على إعادة هيكلة اقتصادية تشمل إرساء إصلاحات و تعديلات و تعديلات في السياسة الاقتصادية المنتهجة تتماشى و التحول الاقتصادي الذي يفرضه اقتصاد السوق لتأتي بعدها مراحل أخرى مواكبة للظروف و التداعيات المفروضة.

المرحلة الأولى لبرنامج التشغيل(1962-1978):

"بعد الاستقلال تبنت الجزائر النهج الاشتراكي الذي يقوم على السياسة الاقتصادية الموجهة من طرف الدولة, إذ بعد خروج الفرنسيين مباشرة سنة 1962 أصدرت الدولة الجزائرية عددا من المراسيم المتعلقة بالتسيير الذاتي, ثم التسيير الاشتراكي للمؤسسات و كذلك في ظل تبني الخيار الاشتراكي, و إعطاء القطاع العام الدور الأساسي على حساب القطاع الخاص, و اعتماد سياسات الصناعة المصنعة و ما يرتبط بها من مؤسسات كبرى مرافقة لها في القطاعات الاقتصادية"[1]

- صالح صالحي, **أساليب المشروعات المصغرة و الصغيرة والمتوسطة في الاقتصاد الجزائري**, مجلة العلوم الاقتصادية, جامعة سطيف,الجزائر, العدد 03, 2004, ص ص 27, 28.

فبعد سنة 1962 اتجهت السلطة إلى بسط هيمنتها على المؤسسات و تطبيق المسار الاشتراكي و تم تأسيس المؤسسات, فكانت السياسة المنتهجة هي سياسة الريع كاعتماد أساسي و أولي في تسيير النفقات العامة للدولة, من خلال توزيع الأجور دون الحرص على الإنتاج, و انتظمت المؤسسة الجزائرية في إطار الطابع التعاوني, فكانت تسمى التعاونية و لم تأخذ اسم المؤسسة إلا بعد التوجه نحو نهج و سياسة اقتصاد السوق, و قد اعتمدت سياسة الدولة في هذه الفترة على عائداتها و مصادرها من الريوع, بعد سياسة تأميم المحروقات, فركزت على هذه المداخيل للنهوض بالاقتصاد و الاستثمار العمومي, فدخلت في دائرة اللاعقلانية في التسيير خاصة في مجال التشغيل الكامل أو الكلي, فعرفت نسبة البطالة انخفاضا محسوسا في هذه الفترة.

"فرغم ما مر به الاقتصاد الجزائري خلال هذه الفترة من صعوبات نتيجة لتوجيه و تعبئة الجزء الأكبر من موارده لبناء قاعدة صناعية, و بالتالي تحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية المرجوة إلا أن نسبة البطالة في تلك الفترة كانت تدور حول معدلات منخفضة جدا إذا ما قورنت بالمراحل اللاحقة."[1]

المرحلة الثانية:

1-برنامج التشغيل (1987-1990):

بدأ تطبيق هذا البرنامج أواخر سنة 1986 التي شهدت أزمة اقتصادية حادة في سوق النفط, حيث تراجعت المداخيل المالية العامة للدولة المعتمدة أساسا على عائدات المحروقات في نفقاتها, مما أدى إلى تحول الاقتصاد الوطني من النهج الاشتراكي إلى اقتصاد السوق, هذا الأخير الذي انعكست آثاره المباشرة على سوق الشغل و تنامي معدلات البطالة خاصة بين فئة الشباب, نظرا للعجز الذي شهدته الدولة في تمويل المؤسسات العمومية فتداعت هذه الظروف إلى تسريح عدد كبير, و التراجع عن التوظيف الحكومي تماشيا و سياسة خفض النفقات.

[1]-عمار عماري, **بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائرو سبل النهوض بها,** مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسيير, كلية العلوم الاقتصادية, جامعة سطيف, الجزائر, العدد 01, 2005,ص 07.

"و بفعل هذه المعطيات قد عرفت الجزائر سنة 1987 أولى البرامج الموجهة لصالح الإدماج المهني للشباب, و كانت البرامج موجهة للشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 16-24 سنة ممول من قبل الصندوق المشترك للجماعات المحلية (FCCL), و الصندوق المساعدة على التشغيل الشباب (FAEJ) "[1]

"و بفعل إخفاق هذا البرنامج في تحقيق الأهداف المسطرة له لإدماج الشباب في عالم الشغل بفعل مجموعة من الأسباب, لعل من أهمها نقص الخبرة لدى القائمين على هذا البرنامج لكونهم لم يتعودوا من قبل على إدارة مثل ذات المغزى المهني و الإدماجي, و كذا لاتسام البرنامج بطابعه المركزي و افتقاره لهيئات محلية لإدارته."[2]

هذا الأمر جعل الحكومة تفكر في إعادة بعث برنامج جديد يختلف عن البرنامج الأول, مع مراعاة للعوامل التي تسهم في إنجاحه, كتفعيل دور الهيئات المحلية في إدارته و التخلي عن التركيز على الإدارة المركزية في ذلك, الذي كان سببا مباشرا في إخفاق البرنامج السابق

2-برنامج التشغيل(1990-1996):

لقد استحدث هذا البرنامج عقب فشل التجربة السابقة, "و من هذا المنطلق جاء المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1999, و المتضمن ترتيبات الإدماج المهني للشباب كإطار قانوني للسياسة الجديدة و يحدد مبادئها و أهدافها ووسائلها البشرية و المالية, و يهدف هذا البرنامج إلى تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل عن طريق تشجيعه على استحداث مناصب الشغل بنفسه, من خلال إدماجهم في مؤسسات عمومية و خاصة عن طريق عمليات التشغيل على أساس مبادرات محلية, حيث تقوم السياسة الجديدة على مبادئ أهمها: تفضيل الشغل الدائم و المنتج, استحداث مناصب شغل بأقل تكلفة, و إضفاء الطابع المحلي على مبادرات التشغيل, تفضيل الإدماج عن طريق التكوين."[3]

---

[1]- المرجع السابق, ص 32

[2]-مصطفى راجعي, **الشباب و الإدماج المهني و الاقتصادي في الجزائر**, المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية, جامعة جيجل, الجزائر, العدد 01, 2005, ص 42.

[3]- نور الدين كوسة, **قراءة في مسار الإدماج المهني للشباب في الجزائر (1962-2004)**, أعمال الندوة العلمية الدولية, جامعة فرحات عباس, سطيف, الجزائر, بدون سنة, ص 57.

"وكان الهدف المسطر هو استحداث (72635) منصب شغل خصص مبلغ 14.3 مليار دينار جزائري لتمويل مختلف جوانب البرنامج, كتغطية الأعباء الأجرية للمؤسسات التي توظف الشباب في إطار عمليات التشغيل على أساس المبادرات المحلية, و تغطية تكاليف التكوين و تقديم ضمانات مالية للقروض البنكية."[1]

كما أنه تم تحديد صلاحيات المندوب الولائي للتشغيل بناء على المرسوم التنفيذي رقم 90-143, ليشرف محليا على تنفيذ برنامج التشغيل في إطار تعاوني بالتنسيق مع الفاعلين المحليين من اللجان البلدية للتشغيل و اللجان الولائية للقروض.

"و بعد سبة سنوات من إطلاق سياسة الإدماج بدأ تسجيل نقائص, حيث استفادة التعاونيات الشبابية من تمويل البنوك في 1990 و التي بلغ عددها في نهاية 1996 (8388) تعاونية توجهت أغلبها إلى الخدمات و الحرف (6041) تعاونية, بينما اختصت 1987 تعاونية أخرى في البناء و الأشغال العامة, و في المقابل بقى عدد التعاونيات الفلاحية ضئيلا "360", فيما بقيت 52 منها غير عملية."[2]

و بالرغم من النفقات الكبيرة التي رصدت لإنجاح هذا البرنامج و المجهودات المبذولة, سعيا لإدماج أكبر نسبة ممكنة من الشباب في عالم الشغل و توفير فرص العمل وفق الشروط التي تضمنها هذا البرنامج غير إنه لقي نجاحا نسبيا نظرا للمشاكل و العراقيل القانونية و التنظيمية التي صاحبته منها على سبيل المثال:" عدم اعتماد معايير قانونية واضحة و صارمة خلال تقديم القروض المالية للشباب لإنجاز المشاريع, حيث بقيت 60% من القروض الممنوحة دون تسديد, بمقابل عدم قدرة الدولة ممثلة في المؤسسات الممولة لهذه البرامج من تحصيل هذه الديون المترتبة عن هذه القروض الممنوحة للشباب لإدارة هذه البرامج, لغياب الآليات القانونية الكفيلة بتحقيق ذلك"[3]

---

[1]- مصطفى راجعي, مرجع سابق, ص 44.

[2]- المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي, **تقرير حول أجهزة التشغيل**, الدورة العامة العشرون, الجزائر, جوان 2002, ص 92.

[3]-مدني بن شهرة, **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**, دار حامد, عمان, ط1, 2009 ص 58.

و كذا لجوء الهيئات المكلفة بإدارة و تسيير هذا البرنامج إلى تسليم العتاد المخصص لإنجاز المشاريع لصالح الشباب عوضا عن الأموال, مما جعل بعض الشباب المستفيد من هذه المزايا يلجأ لبيع هذا العتاد دون استعماله في الإنتاج, وفق الشروط المنصوص عليها و ما تستدعيه مقتضيات مجال التشغيل و الاستثمار, و أيضا توجه المستفيدين من المشاريع ذات الطابع الخدماتي على حساب مجالات الاستثمار في القطاعات المدرة للثروة و الانتعاش الاقتصادي كالمجال الفلاحي و الصناعي.

" و بمقابل هذا التوجه عملت الدولة كذلك على إنشاء إطار مؤسساتي قائم بذاته يحظى باستقلالية قانونية و مادية, لاستقطاب الأيدي العاملة و محاولة إدماجها في عالم الشغل, حيث توجهت هذه المساعي بإنشاء وزارة المؤسسات و الصناعات الصغيرة و المتوسطة, ثم تحولت إلى وزارة قائمة بذاتها منذ 1993."[1]

و قد كان لهذه الهيئة صدى كبير في تنمية المشروعات الصغيرة و المتوسطة و ترقيتها, من خلال تعزيز فرص استيعاب و استقطاب فئة الشباب و دمجها في عالم الشغل, عن طريق إنشاء مؤسسات صغيرة و متوسطة خاصة بهم و فتح فرص تشغيل أخرى من خلالهم.

3-برنامج التشغيل (1996-2004):

تفاديا للنقائص التي ميزت البرنامج السابق, استحدث هذا البرنامج ليكون مواكبا و مسايرا للتحولات الاقتصادية الجديدة المترتبة عن الإصلاحات الاقتصادية التي شرعت الدولة في محاولة تجسيدها منذ 1989, و قد تزامن هذا البرنامج و فترة الانكماش الاقتصادي, نتيجة الالتزامات الاقتصادية الصارمة تجاه المؤسسات المالية و على رأسها صندوق النقد الدولي, و هذا ما ترتب عن عملية جدولة الديون.

"فحسب أدبيات صندوق النقد الدولي تهدف عمليات الإصلاح الاقتصادي إلى وضع سياسات انكماشية تهدف إلى توفير الموارد التي تجعل البلد قادرا في المستقبل على الوفاء بعبء

[1]- ضياء مجيد الموسوي, **سوق العمل والنقابات العالمية في اقتصاد السوق الحرة**, ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر, 2007, ص 81.

ديونه المتراكمة و إزالة المعوقات, و هذا من شأنه زيادة معدلات الأرباح ذات المستويات العالمية."[1]

فمن مميزات هذا البرنامج هو التخلي عن التكفل الكلي بالشباب من ناحية توفير مناصب عمل كما سبق عهده في البرنامج السابق, حيث كانت الدولة تتكفل بالناحية الإدارية و المالية في إطار إدماج الشباب في سوق العمل, فقد تضمن هذا البرنامج مفاهيم جديدة تتمثل في الدعم و التسهيلات التي تقدم للشباب, و الاكتفاء بمرافقة الشباب عن طريق التوجيه و الاستشارة, و تفعيل مشاركة البنوك في هذه العملية حيث تمثل دور الممول و الشريك في الوقت نفسه من خلال هامش الفوائد المحصل عليها على إثر تمويلها لمشاريع الشباب.

و لإضفاء النجاعة و الفعالية على هذه البرامج, و بهدف تعبئة الموارد البشرية و المالية في خدمة التنمية استحدثت الحكومة برنامج تكميلي خماسي لدعم النمو الاقتصادي, يمتد من الفترة 2005 إلى غاية 2009 رصدت له مبالغ مالية ضخمة 4200 مليار دينار, بغية استحداث مليوني منصب شغل بمختلف صيغه لامتصاص العرض الزائد من العمالة, و جاء هذا البرنامج في إطار تدعيم و مواصلة تنمية المشاريع السابق تنفيذها في إطار مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي و تحقيق التنمية, نظير تحسن الوضعية المالية بعد ارتفاع أسعار النفط التي بلغت سنة 2004 ما يناهز 38.5 مليار دولار, مما أعطى دفعا قويا للسياسة المالية.

" يساهم برنامج دعم النمو في إنشاء 122000 منصب شغل إلى غاية سنة 2007, 756000 منصب شغل دائم أي ما يقارب 62% من المناصب المستحدثة بمعدل 400000 منصب عمل سنويا."[2]

[1] -سميرة عبد الصمد, سهام العقون, **الاستثمار في الرأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة مدخل موائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية**, ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة, جامعة مسيلة, الجزائر, 15-16 نوفمبر 2011, ص ص 10,11.

[2] - سليمة غرزي, **دراسة قياسية لمشكل البطالة في الجزائر**, رسالة ماجستير, قسم العلوم الاقتصادية, جامعة ابو بكر تلمسان, الجزائر, 2007-2008, ص 129.

4-تأسيس برامج النشاط الاجتماعي والتضامن في الجزائر:

"قامت الجزائر بعد حصولها على الاستقلال برسم سياسة تنموية طويلة المدى ممتدة من سنة 1965 إلى غاية سنة 1980, و لقد تميزت هذه المرحلة بالتخطيط المركزي و التدخل الواسع للدولة في النشاط الاقتصادي و لقد حكم على هذه التجربة بأنها مكلفة و قليلة الفعالية و مولدة للتبذير لذالك يجب إعادة رسم السياسة الاقتصادية من خلال تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي لصالح القطاع الخاص و ذلك بإتباع إصلاحات ذاتية مبنية على الأسعار كمؤشرات نسبية لكن بطيئة و محدودة كما إن انهيار أسعار مما استدعى تدخل صندوق النقد الدولي (FMI) من خلال سلسلة الإصلاحات العميقة امتدت من 1989إلى غاية 1998 ثم جاءت مرحلة جديدة ابتداء من سنة 1999 حيث عرفت أسعار النفط بعض الارتفاع و تحسن مؤشرات الاستقرار الاقتصادي الكلي."[1]

إن تجارب العديد من الدول التي كانت محل تطبيق مثل هذه البرامج أوضحت أن لهذه الأخيرة آثار سلبية عميقة على مستوى المعيشة في هذه الدول فهي تساهم في تحديد تطور الناتج الوطني و إعادة توزيع المداخيل و تؤثر على العمالة و الأسعار و النفقات العامة و ما إلى ذلك . مما انعكس سلبا على الطبقات الفقيرة من المجتمع و كذا محدودي الدخل و أدت بمجتمعات بأكملها إلى وضعيات خطيرة لأنها مست بأدنى شروط حيلتهم و معيشتهم .فقد شكلت الانعكاسات السلبية طبعا لهذه البرامج على المجتمع محورا هاما لكثير من النقاشات و الدراسات سواءا الفردية أو الجماعية و سواءا من قبل تنظيمات رسمية او غير رسمية فمثلا ظهرت دراسة اليونيسيف عام 1987 أثارت انتباه المجتمع الدولي بشان معانات الفقراء و محدودي الدخل من تدهور أحوالهم المعيشية نتيجة تطبيق برامج للتكيف الهيكلي."[2]

[1]-محمد بلجيلالي,**الواقع التنموي لبرامج النشاط الاجتماعي و التضامن في الجزائر,** دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية تلمسان, رسالة ماجستير, كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير, جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان, الجزائر, 2011-2012, ص 3.

[2]www.dcwmedea.dz/idex.php.com_content&view/article&id/122&Itemid54&limitst

و لتخفيف عبئ الإصلاح على محدودي الدخل و الفقراء تطلب ضرورة الإسراع بتنفيذ برامج الإصلاح الاجتماعي للمساهمة في توفير فرص العمل والحد من البطالة و تطوير برامج التأمينات والمعشيات و كذلك الاستفادة من تجارب الدول الناجحة في هذا المجال."[1]

"وفي إطار الإصلاحات التزمت الدولة بالتكفل بالانعكاسات الاجتماعية التي كان متوقعا ألا يخلوا منها هذه التعديلات خاصة على فئات الدخل المحدود"[2]

"وفي مجال النشاط الاجتماعي و التضامن تم اتخاذ مجموعة من الإجراءات و التدابير من اجل تقوية و تعزيز الحماية الاجتماعية، وذلك بدعم الفئات الفقيرة و المحرومة، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-264 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 إنشاء مديرية الصحة و الحماية الاجتماعية على مستوى كل ولاية ، و التي أصبحت تسمى لاحقا مديرية النشاط الاجتماعي طبقا المرسوم التنفيذي رقم 90-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996 ,ثم مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن في المرسوم التنفيذي الأخير الذي صدر في 28 أفريل 2010 ، تحت رقم 10-128 و المتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي في الولاية ،كما تم لاحقا و في سنة 1996 ،إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)."[3]

1-إنشاء مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن(DASS):

"بعدما كانت سابقا تسمى مديرية الصحة و الحماية الاجتماعية ،تم في سنة 1996 إلغاؤها و تحويلها إلى مديرية النشاط الاجتماعي, و هذا ما نصت عليه المادتين الثامنة و السابعة, من المرسوم التنفيذي رقم96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996, و الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح النشاط الاجتماعي في الولاية و سيرها.*

[1]- علي بطاهر, **سياسات التحرير و الإصلاح الاقتصادي في الجزائر**, مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا, العدد 01, الجزائر, 2004, ص 210.

[2]-نفس المرجع, ص 180.

[3]-لامية عبري, رئيسة مصلحة برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية لولاية المدية, مقابلة يوم 30ماي 2017.

*من إعداد الباحث بالاعتماد على الوثائق المؤسسة.

ولكن و مع صدور المرسوم التنفيذي 10-128 المؤرخ في 28 أفريل 2010 ،الذي يتضمن تعديل تنظيم مديرية النشاط الاجتماعي للولاية ، أصبحت تأخذ هذه الأخيرة تسمية" مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية."

2-مصالح مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية:

تضم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية ، تحت سلطة المدير ، وحسب أهمية المهام والصلاحيات ، الموكلة إليها من 03 إلى 06 مصالح . تضم كل مصلحة 03 مكاتب كحد أقصى.

تضم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن المنظمة في ستة مصالح ما يأتي:

مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي، مصلحة الطفولة والشبيبة، مصلحة برامج التنمية الاجتماعية ونشاطات التضامن ، مصلحة الاتصال الاجتماعي ونظام إعلام التسيير، ومصلحة الإدارة العامة والوسائل .

تضم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية المنظمة من خمسة مصالح ما يأتي:

مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ، مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي والطفولة والشبيبة ، مصلحة برامج التنمية الاجتماعية ونشاطات التضامن ، مصلحة الاتصال الاجتماعي ونظام إعلام التسيير، ومصلحة الإدارة العامة والوسائل.

تضم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية المنظمة في أربعة مصالح ما يأتي:

مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم، مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي و الطفولة والشبيبة، مصلحة برامج التنمية الاجتماعية ونشاطات التضامن و الاتصال الاجتماعي، مصلحة الإدارة العامة والوسائل.

تضم مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية المنظمة في ثلاث مصالح ما يأتي:

مصلحة حماية الأشخاص المعوقين وترقيتهم ونشاطات التضامن، مصلحة العائلة والتلاحم الاجتماعي والطفولة والشبيبة وبرامج التنمية الاجتماعية، مصلحة الإدارة العامة والوسائل.

3-مهام وكالة التنمية الاجتماعية وتنظيمها:

"تتولى الوكالة الترقية و الانتقاء و الاختيار و التمويل الكلي و الجزئَي عن طريق المساعدات أو أية وسيلة أخرى ملائمة لما يأتي:

1-لأعمال و التدخلات لفائدة الفئات المحرومة و التنمية الجماعية.

2-كل مشروع أشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية و الاجتماعية الأكيدة و يحتوي على كثافة عليا لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.

3-تنمية المؤسسات الصغرى.

تتولى الوكالة مهمة البحث و الاستطلاع و جمع المساعدات المالية و التبرعات و الهبات و الإكراميات من أي نوع، سواء أكانت ذات طابع وطني أو أجنبَي، أو دولي أو متعدد الجوانب، و الضرورية لأداء موضعها الاجتماعي."[1]

"-تشرف وكالة التنمية الاجتماعية على تسيير جهازين:

أ- :برنامج المساعدة والتنمية الاجتماعية:

يضم هذا الجهاز أربعة برامج وهي:

-برنامج النشاطات للإدماج الاجتماعيDAIS: الذي يهدف إلى تتميم تكوين الفئات البطالة المحرومة من جهة ، والى تحضير مستقبلهم المهني من جهة أخرى.

-منحة إدماج حاملي الشهاداتPID : موجهة خاصة إلى الشباب المتخرج من الجامعات والتقنيين السامين العاطلين عن العمل."[2]

---

[1]-حنان بن عاتق,, توفيق حجماوي**, دور وكالات التشغيل في ترقية الشباب و محاربة البطالة دراسة حالة,** مداخلة كلية العلوم الاقتصادية, جامعة معسكر, الجزائر, بدون سنة, ص 45.

[2]-ناصر الدين قريبي**,موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر**, دراسة استكشافية, مجلة البحوث الاقتصادية و المالية, جامعة وهران 2, الجزائر, العدد04, ديسمبر2015,ص 12.

-برنامج الجزائر البيضاء :Blanche Algérie موجهة إلى البيئة وإنشاء المشاريع الصغيرة من خلال تطوير المقاولة المحلية.

-أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال مكثف لليد العاملةTUP-HIMO : إنشاء مكثف لمناصب شغل انتظارية مؤقتة تهدف خاصة إلى تشجيع وتنمية المقاولة المحلية."[1]

2-برنامج الإدماج الاجتماعي والمهني:

-المنحة الجزافية للتضامنAFS : تمنح للأشخاص أكثر من 60 سنة بدون موارد للأشخاص المعوقين بأقل من 100% ، للأشخاص المصابين بإمراض مزمنة وللنساء الأرامل أو المطلقات المتكفلات بأطفال صغار وبدون دخل ويبلغ مقدارها 3000دج شهريا.

-التنمية الجماعية التساهمية DEV-COM: يهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للفئات السكانية المحرومة ، وذالك باشتراكها في الأطوار المختلفة من انجاز مشاريع اجتماعية واقتصادية صممت للاستجابة لحاجياتها الأولية .

منذ عام 2012 انشات الوكالة شبكة وطنية للإنذار واليقظة الاجتماعية CVSA, منظمة عبر 48 ولاية و 1541 بلدية.

3- برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID):

و هي آلية من آليات إدماج حاملي الشهادات العلمية من حاملي الشهادات الجامعية (ليسانس) , تقني سامي, مهندس دولة و الدراسات الجامعية التطبيقية.غير مستفيدين من مناصب عمل دائمة .

قبل سنة 2008 كان هذا البرنامج تابع للمديرية الولائية للشغل (ANEM) و الأجر القاعدي لا يتعدى 3000 دج و بعدها قامت الدولة الجزائرية بإنشاء مديرية جديدة Agence développement Social (ADS) المنطوية تحت لواء وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة, فانطلق هذا البرنامج سنة 2008 بأمر من وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة, اعتبر هذا البرنامج من البرامج التي اهتمت به الدولة, قصد إدماج فئة خريجي الجامعات و

[1]-نفس المرجع, ص 12.

المعاهد قبل التوظيف الرسمي و مدة العقد سنتين حيث يستفيد المتعاقدين الجامعيين من منحة شهرية قدرها 9500 دج بعد اقتطاع حقوق الضمان الاجتماعي طيلة مدة العقد المحددة بسنة واحدة فيحصلون على منحة شهرية مقدرة ب 7500 دج بعد اقتطاع حقوق الضمان الاجتماعي و هذا خلال مدة العقد المحددة بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة فقط. يقوم باستقطاب الآلاف من الشباب خريجي الجامعات و المعاهد قصد إكساب المتعاقدين الخبرة المهنية.*[1]

4- القوى المؤثرة سلبا في سياسة التشغيل:

إن مشكلة البطالة و تناميها لا شك أنها ترتبط بعلاقة طردية مع النظام الاقتصادي و سياسة الدولة المنتهجة في التفاعل معها و إدارتها من خلال السياسة التشغيلية و الآليات المعتمدة في علاجها, و بذلك كانت هذه المشكلة و استمرارها في الارتفاع تشكل مصدرا للتوترات الدائمة و اختلالات التوازن لدى جميع الأنساق الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية, فعكفت الحكومة على استحداث برامج مختلفة اعتمدتها في معالجة المنظومة التشغيلية و تسييرها وفق متغيرات و تداعيات الأوضاع الراهنة لكل فترة من الفترات أو الحقبات الزمنية التي شهدتها السيرورة الحياتية للدولة.

و عليه فإنه في خضم هذه المعالجة و تعدد الرؤى التي استوحتها الحكومات المتعاقبة من خلال نظرتها القاصرة في وضع بدائل و حلول آنية عاجلة و مستعجلة في تدارك القصور و النقائص و كذا الفشل الذي منيت به أغلب البرامج المعتمدة في تسيير الملفات التشغيل, مرده إلى أسباب و عوامل متداخلة فيما بينها.

"-اعتماد الحكومة على سياسة الريع في تسيير نفقاتها العامة, لذلك جهدت على ضخ تدفقاتها المالية على برامج التشغيل بنسب كبيرة في إطار ما أسمته الإصلاحات الاقتصادية, التي ميزها التسرع في تنفيذها بغرض إدماج و تشغيل أكبر عدد ممكن من الشباب و طالبي العمل في زمن محدد بفعل تنامي حجم الطلب على سوق الشغل, دون مراعاة إستراتيجية واضحة و محكمة كفيلة باستحداث مناصب شغل دائمة تساهم في التنمية الاقتصادية الحقيقية.

-غياب و ضعف الرقابة و المتابعة لنظام سير البرامج المعتمدة في التشغيل و القائمين عليها, و كذا التداخل في المهام و غياب التنسيق فيما بينها, و الاعتماد على المركزية في التسيير.

* من إعداد الطالب.

-الحاجة إلى ضبط إستراتيجية واضحة و مدروسة في مجال المشاريع و النشاطات, علاوة على تحسين آليات تأطير و تنظيم سوق العمل."[1]

-معظم الآليات المعتمدة في التشغيل تركز على التشغيل و اختلافها إلا أن معظمها ليس حقيقيا أو دائما, بالنظر إلى حجم الأموال المرصودة يمكن القول بأن نجاح هذه البرامج كان نسبيا, و استنزف العديد من الطاقات و الموارد المالية و المادية و البشرية, و هدر الكثير من الوقت في معالجات و استدراكات ترقيعه.

-ظهور البطالة الحديثة المتمثلة في بطالة المتعلمين من خريجي الجامعات, نظرا لمشكلة العلاقة غير مؤسسة بين النظام التعليمي و سوق العمل, و عدم التوافق و الانسجام بين برامج التشغيل و توجهات الشغل لحاملي الشهادات العلمية بما يتواءم و تخصصاتهم العلمية, مما أسفر على إهدار طاقات و موارد استثمارية و مالية و بشرية في العملية التعليمية التي ترصد لها تدفقات مالية كبيرة في إطار الإنفاق على التعليم.

- غياب مرافقة و متابعة فعلية و مستمرة للشباب المستفيدين من المشاريع الخاصة, زيادة على الأعباء و التكاليف المالية التي يتحملها الشباب المستفيدين من برامج الدعم و التشغيل مثل "CNAC" و "ANSEJ" فيما يخص تسديد القروض الممنوحة, وذلك لانعدام الوعي و الرؤية الواضحة لدى الشباب عن المجال الاستثمارات و عالم المشاريع (غياب ثقافة النشاط الاستثماري).

-عدم وجود آليات و معايير تقييم و تقويم فعلية و عملية متعلقة بتأطير و تطوير ميدان التشغيل, من خلال دراسات استشرافية لواقع التشغيل تبنى على حوكمت تنظيمية و اقتصادية , لإضفاء العقلانية و الرشادة في تسيير المنظومة التشغيلية في كل مراحلها من الإنشاء إلى التسيير إلى التنفيذ و المتابعة لمختلف البرامج و الميكانزمات المنتهجة في التشغيل.

-رفيق مناح, **تحليل سوسيولوجي لديناميكية التشغيل بإقليم تبسة**, دراسة ميدانية حول التمثلات الاجتماعية للمسجلين بالوكالة الولائية للتشغيل, مذكرة لنيل شهادة الماجستير,عنابة, الجزائر,2009- 2010,ص 20.

-ومن أسباب فشل معظم آليات التشغيل و البرامج الموجهة للشباب هو تركيز الهدف الأساسي منها على الاجتماعية بالدرجة الأولى و شراء السلم الاجتماعي, وليس المعالجة الحقيقية و الفعلية بإنشاء مؤسسات و شركات دائمة تساهم في القيمة المضافة للاقتصاد الوطني و الانتفاخ على التنشيط الاستثمارات سواء المحلية أو الخارجية.

-البيروقراطية و انعدام المرونة في المحيط الإداري و المعاملات المالية مما يشكل عائقا أمام الاستثمار.

خلاصة الفصل:

لقد باتت سياسة التشغيل في الجزائر منذ عشرية ونصف تشكل الانشغال الأول لدى السلطات العمومية، ويرجع ذلك بالأساس إلى تزايد مستوى الطلب على العمل بوتيرة تفوق نمو العرض، وهو ما يعني ارتفاع مستويات البطالة، خاصة منها البطالة ما بين الشباب من حاملي الشهادات، مع ما يرافق ذلك من آفات وضغوط اجتماعية قد تهدد الاستقرار الاجتماعي، فضلا عما ينتج من البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي. ومواجهة لهذا الوضع تم اعتماد حزمة من الإجراءات وإرساء عدد من الآليات تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل، وخاصة تشغيل الشباب حاملي الشهادات العلمية.

وعليه فإن التوظيف الدائم و الكلي لا يمكنه أن يتأتى في ظل الاعتماد المطلق على الآليات المنتهجة في التشغيل مقارنة بحجم العمالة و الوافدين لسوق العمل, الشيء الذي يعيق و يصعب مهمة الهيئات المكلفة بتسييرها, فالأمر يستدعي حوكمت إستراتيجية فعالة و مدروسة تنهض بقطاع التشغيل وفق أسس علمية دقيقة و صحيحة, تؤسس على التطبيق بين السياسة الاقتصادية للدولة و إدارة الموارد البشرية و الاستثمار في الرأسمال البشري, و الابتعاد عن سياسة توزيع الريوع.

الفصل الرابع: الإطار العام للدراسة الميدانية

تمهيد

1- مجالات الدراسة

1-1-المجال المكاني

1-2-المجال البشري

1-3-المجال الزماني

1-4-كيفية اختيار العينة

2-عرض و تحليل المقابلات

2-1-عرض و تحليل المقابلة مع المسئولة عن برنامج (PID)

2-2-عرض و تحليل مقابلات المبحوثين

3-نتائج الدراسة

3-1-نتائج الفرضية الأولى

3-2-نتائج الفرضية الثانية

الاستنتاج العام

خـــــــــــاتمة

الـــــــــمراجع

الـــــــمـــلاحق

تمهيد:

إن أساس القيام بأي بحث علمي يتطلب وضع منهجية علمية و خطة دراسة يتقيد بها الباحث في إنجاز دراسته, فالبحث العلمي يحتاج لتجسيد أسس منهجية تدعم الدراسة الميدانية بالاعتماد على خطوات و مراحل سليمة و موضوعية تساعد الباحث في الوصول إلى التحليل الموضوعي السليم و الصحيح للمعطيات المستقاة من ميدان البحث.

فتستند الإجراءات الميدانية على تحديد مجلات الدراسة إضافة إلى تحديد عينة البحث و طرق اختيارها , عرض و تحليل المقابلات و نتائج الدراسة.

1-مجالات الدراسة:

1-1-المجال المكاني:

أجريت الدراسة الميدانية في مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية المدية التي تقع في حي المصلى, و هي مؤسسة عمومية ذات طابع عام تقع تحت وصاية الهيئات التالية:

وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة, تقع تحت وصايتها الوكلات المحلية, و تتوفر ولاية المدية على 08 وكالات محلية موزعة على مستوى الولاية و هي:

المدية, البرواقية, قصر البخاري, شلالة العذاورة, عين بوسيف, تابلاط, بوغزول, بني سليمان, و يشرف على تسييرها مدير محلي لكل وكالة بالتعاون و التنسيق مع الوكالة الولائية و مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.

تقوم الوكالة الولائية بعملية تنشيط و تنسيق العمل بين الوكالات المحلية و من مهامها الأساسية:

-أنها تمثل دور الوسيط بين طالبي العمل و سوق الشغل, فهي تعمل على تنظيم معرفة وضعية سوق الشغل و اليد العاملة تطورها.

-جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

1-2-المجال البشري:

يتمثل المجال البشري في مجتمع البحث المتمثل في حاملي الشهادات علمية للمتعاقدين في إطار جهاز المساعدة على إدماج حاملي الشهادات العلمية .لأصحاب تقني سامي في المأجور , الذي تم اختيارهم عن طريق التنقل لاماكن عملهم في المؤسسات العمومية.

1-3-المجال الزمني:

يتمثل المجال الزمني في المدة الزمنية التي استغرقتها الدراسة, و التي تحدد وفقا لما استغرقنه مراحل الدراسة انطلاقا من مرحلة الإعداد النظري التي انطلقت في ديسمبر 2016, و تمثلت في الدراسة الاستطلاعية التي من خلالها تم الاطلاع و التقصي حول ميدان الدراسة بغرض

جمع البيانات و المعطيات اللازمة للبحث, و كذا جمع المادة العلمية من الببليوغرافيا الخاصة بموضوع الدراسة, فتمت هذه الدراسة في أفريل2017.

***تعريف مجتمع البحث:**

كل الأفراد الذين تم تسجيلهم في إطار الحصر الشامل وفقا لخصائص معينة كالعمر أو التعليم ... وما إلى ذلك، وذلك لخدمة بحث معين. وهى الخطوة الثانية بعد وضع مخطط البحث هي وصف وتحديد مجتمع البحث. ومجتمع البحث مصطلح علمي منهجي يراد به كل من يمكن أن تعمم عليه نتائج البحث سواء أكان مجموعة أفراد أو كتب أو مباني مدرسية....الخ. وذلكطبقاً للمجال الموضوعي للمشكلة.

1-4- كيفية اختيار العينة:

نظرا لصعوبة انجاز البحث و الحصول على النتائج و المعطيات المراد معرفتها من مجتمع البحث الكبير و استحالة الاتصال بالعدد الكبير من المبحوثين, فضلا عن صعوبة تمويل البحث, فإنه لتجاوز ذلك يتم اللجوء إلى أسلوب **'المعاينة'** التي تعبر عن مجموعة صغيرة من المفردات تختار من المجموعة الكبيرة أي المجتمع الكلي, و تكون خواص العينة المختارة ممثلة و مماثلة لمجتمع البحث الأصلي

و عليه تم الاعتماد على "**العينة القصدية**" باعتبارها الأنسب لموضوع الدراسة و ما تتطلبه معطيات البحث, و هي نوع من العينة غير احتمالية التي لا تعطي لجميع و حدات البحث حظوظ متساوية للظهور و الاختبار, و بالنسبة لعينة الدراسة فتضمنت 07 مبحوثا من المتعاقدين في إطار عقود الإدماج المهني لحاملي الشهادات (PID). تم اختيارهم بطريفة مقصودة تشمل العاملين لدى المؤسسات العمومية من حاملي الشهادات الجامعية , و التقني سامي.

2-عرض و تحليل المقابلات:

2-1-عرض و تحليل مقابلة مع رئيسة المصلحة المسئولة عن البرنامج.

الجنس: أنثى

السن: 40 سنة

الوظيفة : رئيسة مصلحة مكلفك ببرنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID)

تاريخ المقابلة : 20-05-2017.

مدة المقابلة : ساعة و نصف

عرض المقابلة:

اعتمدت الدولة مجموعة كبيرة من آليات التشغيل التي تهدف لتطوير سياسة التشغيل و استحداث مناصب الشغل, و أهم هذه الآليات برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية, و هو برنامج يطمح ألى إدماج حاملي الشهادات العلمية (خريجي الجامعات و المعاهد) قبل التوظيف الرسمي و هو ذو عقد محدد المدة أي سنتين فقط.

انطلق هذا البرنامج بإيعاز من وزارة التضامن الوطني و الأسرة و و قضايا للمأرة حيث انطلق سنة 2008, اعتبر هذا البرنامج (PID)من البرنامج من البرامج التي اتهمت بها الدولة, قصد إدماج فئات حاملي الشهادات إلا أنه لديه العديد من السلبيات و النقائص المتمثلة في:ف

-مدة العقد المتمثلة في سنتين و قد لا تكون كافية للشخص المستفيد من العقد لإكتساب خبرة مهنية و ميدانية.

-عدم التكامل بين وزارة التضامن الوطني, للأسرة وقضايا المرأة و وزارة العمل (تخدمي عامين باطل' حيث معظم هؤلاء المستنفدين لماتت خريجي الجامعات و المعاهد نجح مدة عقدهم لا يتم دمجهم آليا في مناصب عمل دائمة .

و من ايجابيات هذا البرنامج يمنح للمستفيد شهادة الخبرة المهنية التي تأهله لكسب منصب دائم .

-يستقطب برنامج إدماج حاملي الشهادات الآلاف من الشباب خريجي الجامعات و المعاهد , إلا أن طموحات الشباب اصطدمت بواقع مرير و هذا راجع إلى المناصب المالية المحدودة و بالتالي مناصب إدارية قليلة , و هذا ما يجعل نسبة إدماج المتعاقدين ضئيلة جدا أي ما يقارب 5% .

-تعتبر منحة هذا الجهاز (PID) غير كافية لتحقيق جميع متطلبات المتعاقد, حيث يقدر المبلغ الذي يتلقاه كل شهر خريجي الجامعات ب9500 دج, على خلاف ما يتلقاه خريجي المعاهد و الذي يقدر ب7500دج .

-أن برنامج (PID) هو برنامج جديد, قبل سنة 2008 كان البرنامج تابع لمديرية التشغيل (ANEM) , حيث كان الأجر الشهري لا يتعدى 3000دج وكان يعرف باسم برنامج التنمية الاجتماعية , بعدها قامت الدولة الجزائرية بإنشاء مديرية جديدة المنطوية تحت لواء وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة و سميت باسم . « Agence Développement Social »

-لكل مؤسسة شروط خاصة بها و قوانين تعمل بها و تحترمها, حيث أن لمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن شروط خاصة يها. ومن شروط الاستفادة من هذا البرنامج لابد من توفر الشروط التالية:

-أن يكون متحصل على شهادة العلمية (ليسانس , الدراسات الجامعية التطبيقية, تقني سامي أو مهندس دولة).

-أن يكون سنه لا يتعدى 35 سنة .

-أما بالنسبة للذكور تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية .

لكل مؤسسة عمومية سواء كانت أم خاصة ملف يضم كل المعلومات الخاصة بالراغب في الاستفادة من هذا العقد بحيث يتكون الملف من :

-شهادة ميلاد أصلية

-بطاقة إقامة

-02 صور شمسية .

-شهادة الحالة المدنية بالنسبة للمتزوجين

-صك بريدي

- نسخة من بطاقة التعريف الوطنية

حيث تكون الاستفادة من العقد عن طريق و كالة التنمية الاجتماعية لتوظيف الشباب من خلال ايداع طالب الشغل ملفه على المستوى الشبكة التابعة لمقر بلدية , وبعدها جمع كل ملفات الراغبين في العمل على مستوى البلدية وبعدها يتم إدراج جميع الملفات في الحاسوب الخاص بمديرية التشغيل هناك برمجة خاصة من قبل الوزارة و يقوم هذا البرنامج باختيار المستفيد آليا , و ذلك حسب حسب أقدمية الشهادة, الوضعية العائلية و السن.

سعت وزارة التضامن الوطني من خلال خلق هذه الوكالة إلى تحقيق آفاق مستقبلية واعدة متمثلة في إدماج أكبر قدر ممكن من الشباب الحاصل على الشهادات العلمية, إلا أن هذا لم يتجسد على أرض الواقع نتيجة الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد (أزمة انخفاض أسعار البترول).

و بالرغم من المجهودات الكبيرة التي بذلتها الدولة قصد خلق مناصب شغل جديدة , إلا أن السياسة المنتهجة من قبل الوزارة لم تأتي بالنتائج المتوقعة, و هذا راجع للسياسة الفاشلة المنتهجة و المتمثلة في العقد لمدة سنتين و راجع أيضا لنقص المناصب المالية الدائمة و البيروقراطية في التوظيف .

ومن أجل إصلاح منظومة التوظيف في الجزائر لا بد من أن الوزارة القيام بإصلاحات جذرية و هذا من خلال إنشاء مؤسسات اقتصادية (خاصة أو عمومية) الخالقة للثروة وهذا من شأنه خلق مناصب شغل دائمة.

تحليل المقابلة:

تم التعرض في هذه المقابلة لأهم آليات التشغيل المعتمدة من طرف مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن التي تقع تحت وصاية وزارة التضامن الوطني و الأسرة و قضايا المرأة قصد استحداث مناصب شغل دائمة للشباب .

فبالنسبة لانطباعات المسؤولة ميزها التفاؤل حيال برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية, إلا أنه القانون المعمول به في البرنامج تراه بأنه معرقل لنجاحه آلية جديدة , و نرى هذا من خلال رفضها لفكرة العقد محدد المدة و ترى أن المقدرة بسنتين غير كافية لاكتساب خبرة مهنية بالنسبة للمتعاقد, ونلتمس هذا من خلال ذكرها لسلبيات البرنامج قبل ايجابياته .

ومن خلال إسقاط هذا الوضع على الواقع يظهر بأن هذه البرامج لم تحقق الأهداف المرجوة لتداعيات كثيرة, منها نقص المتابعة و المرافقة للشباب المستفيدين منها و النظر إليهم على أساس أنهم يمضون بعض الوقت في المديرية ثم يعودون إلى البطالة التي تسمي بالبطالة المتجددة لهذا السبب لا يوجد تحفيز أو تدعيم أو تشجيع من طرف المسؤولين.

أما فيما يتعلق ببرنامج جهاز الإدماج (PID) هو ما تم التركيز عليه في هذه المقابلة كونه موضوع الدراسة, صرحت المسؤولة عن هذا البرنامج يعد رائدا في مجال تشغيل الشباب حاملي الشهادات العلمية الذي تم استحداثه بعد فشل البرنامج السابق الذي كان يسمى بالتنمية الاجتماعية. فعقود ما قبل التشغيل لمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن تعمل على تنصيب حاملي الشهادات لدى مؤسسات القطاع العام فقط على وجه التحديد, لأن شروط هذه العقود تقوم على شرط إلزامي للهيئة المستخدمة بتمديد مدة العقد عمل المستفيد إلى سنتين فقط, و بعد انتهاء المدة القانونية للعقد, لا تخول للمستفيد الادماج الفعلي و هذا راجع حسب صرحت به المسؤولة عن برنامج (PID) أنه " نتيجة الأزمة الاقتصادية التي مرت بها البلاد (أزمة انخفاض أسعار البترول)."

هذا الامر يجعلنا نلامس مطارحة العلاقة بين واقع الظاهرة التشغيلية في إطار الظروف السوسيومهنية و التأطير القانوني للسياسة التشغيلية إذا كان مؤسسا وفق تداعيات الظاهرة و الشعور بها من خلال النظرة السوسيواقتصادية, أم أن الأمر نتاج حتمية أوضاع أوجدتها ظروف

سياسية و اجتماعية و اقتصادية في فترات معينة لم تكن كفعل مؤسس على قرارات حكيمة و مدروسة و إستراتيجية واضحة بل لم تتعد كونها رد فعل.

و لعل الخلل الوظيفي الذي حال دون تحقيق الأهداف المنشودة التي وضعتها المنظومة التشغيلية هو غياب الرشادة و العقلانية في تسيير ملف التشغيل, انطلاقا من دراسة الأسباب و العوامل الحقيقية لمشكل بطالة المتعلمين, فالسياسة التشغيلية لم تخضع للمنطق الاقتصادي العقلاني في معالجة الظاهرة بل خضعت لمنطق آخر مفروض عليها نتيجة لتداعيات اجتماعية و اقتصادية و سياسية, مما جعل المنظومة التشغيلية تسعى لامتصاص البطالة باللجوء لمختلف الميكانيزمات و البرامج التشغيلية التي من شأنها تحقيق حاجاتها و أهدافها من التشغيل المرتكزة على إنجاح سياساتها التشغيلية, مما أحدث شرخا كبيرا بين أساسيات و معايير التشغيل, و معايير قياس و معالجة البطالة. و عليه يظهر بأنها لم تأخذ بعين الاعتبار الواقع السوسيومهني لفئة حاملي الشهادات العلمية, فاختزلت عمليات التشغيل في آليات و برامج آنية و مؤقتة, و مشاريع غير مؤسسة, و مشاريع غير مؤسسة, على نظرة استشرافية و إستراتيجية مدروسة على المدى البعيد لاستجلاء الواقع السوسيو اقتصادي و تداعيته و الظروف المتحكمة فيه, لذلك نجد بأن ظاهرة البطالة عولجت معالجة سياسية غير اجتماعية أو اقتصادية.

فهل تعكس الإحصائيات المروجة لانخفاض معدلات البطالة حقيقة الوضع المجتمعي العام, و مدى نجاعة سياسة التشغيل في ظل التوجه نحو التكريس الشغل المؤقت المنتج للبطالة المتجددة, و هل يرتبط هذا الانخفاض بمستويات النمو الاقتصادي, و تفعيل استحداث مناصب العمل الدائمة, و تعزيز العمل المنتج, و تشجيع الاستثمار المواد للقيمة المضافة و المساهم في التنمية الاقتصادية.

الجانب الميداني

2-2-عرض و تحليل مقابلات المبحوثين:

المقابلة رقم 01

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 30 سنة

الحالة العائلية: متزوجة

عدد الأولاد: 01

المؤهل العلمي: ليسانس في المالية و البنوك.تخصص مالية.

سنة التخرج: 2010.

طبيعة المنصب: محاسبة

تاريخ المقابلة: 2017/04/06

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوثة تعمل في مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مصلحة المحاسبة, و هي مكلفة بتجهيز فواتير العاملين ليتقاضوا أجورهم الشهرية استفادت من عقد إدماج حاملي الشهادات العلمية لدى مديرية النشاط الاجتماعي من تاريخ جويلية 2015 , تعمل في إطار عقد حاملي الشهادات العلمية حيث تقول أن هذا البرنامج غير ناجح في نظري لأنني سأعود للبطالة , ولقد اطلعت عليه "واش يدير الميت في يد غسالوا " لأنه ليس لدي حل بديل و تم تجديد عقدي مرتين, حسب ما ينص عليه قانون العقد, هو برنامج استغلالي من ناحية الوقت و خاصة الجهد وأنا بصفتي متعاقدة علي أن أعمل دون تردد و إلا سيفسخ عقدي فأنا دائمة القلق من أن أفقد المنصب المؤقت الذي أشغله حاليا. لقد استفدت من هذا العقد بحسب الشهادة التي أحوزها دون وساطة أو ماشابه ذلك, و لقد جئت إلى المديرية عن طريق توجيه إحدى زميلاتي التي كانت قد استفادت من العقد نفسه وانتهى عقدها قائلة لي إنه حل مؤقت لكنه مربح من ناحية حصولي على شهادة الخبرة المهنية لمدة عامين التي ستفيدني مستقبلا .

استفدت من عقد إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID) يوم 30ماي 2015 و هذا اليوم محال أنساه لأنه نفس الذي جئت فيه للمديرية تحصلت على الموافقة مباشرة .بالطبع يتواءم منصب العمل الذي أشغله مع تخصصي العلمي لإنني متحصلة على شهادة ليسانس في المالية و البنوك و كذلك و المنصب المؤقت الذي أشغله لهذا السبب قلت أنه بعد ما كان مستحيلا أصرح حقيقة أن أشتغل و خاصة إذا كان في مجال تخصصي.

هذه السياسة المنتهجة ليست صحيحة في التشغيل لأنه في حال انتهاء فترة العقد أعود إلى ما كنت عليه من الأول عاطلة عن العمل و كأنك لم تشتغل من قبل "كأنه منام و فطنت منو".

بالنسبة لي مدة عامين كافية لاكتساب خبرة مهنية خاصة أن المنصب المؤقت الذي أشغله كمحاسبة هو نفس تخصصي الجامعي وبالتالي في الجامعة أخذت النظري و نزلت به إلى الميدان و هذا كاف لاكتساب خبرة.

أكيد المنصب الذي أشغله سمح لي بإقامة علاقات اجتماعية مع جميع شرائح المجتمع و أنا أعمل جاهدة لإقامة علاقات اجتماعية بما يخدم مصلحتي الشخصية, من أجل أن أحصل على منصب دائم .

لا أشعر بالرضا النفسي أو الاستقرار في مكان عملي , لكن أشعر بتخوف و قلق دائم أولا أن المنصب الذي أشغله مؤقت وليس دائم و أنا لا آمل في الحصول على منصب دائم, و ذلك موازاة مع غياب الرغبة الحقيقية لدى المسؤولين في إدماجنا فعليا بالرغم من المناصب المسؤوليات الحساسة التي توكل إلينا, و هذا ما يدل على الثقة التي تضعها الإدارة فينا من ناحية المسؤولية المهنية و الأداء,لهذا لا أشعر في حياتي لا بارضا النفسي و لا الاجتماعي و لا المهني.

في منصب عملي لم أسعى لتسوية وضعيتي المهنية , ولكن مع أناس زوار للمديرية سعيت و أقمت علاقات اجتماعية جيدة و هم يعرفون وضعيتي الحالية , تلقيت وعودا منهم بالتثبيت في اي منصب المهم في الأمر أنه منصب عمل دائم و أما وافقت.

لم أتلقى وعودا من طرف المسؤولين بالتثبيت في منصب و لكن حاولت جاهدة من أجل حصولي على تثبيت , لكنهم يوجيبون دائما بكلمة الله غالب نحن أيضا موظفون مثلكم و الفرق في العقد, رغم ما أشاهده يوميا يعبر على عكس ما يقولون.

تحليل المقابلة:

إن العامل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات العلمية كغيره من المتعاقدين في إطار عقود التشغيل الأخرى يسعى لإثبات مكانته و تحقيق ذاته داخل مؤسسة العمل من أجل تسوية وضعيته المهنية عن طريق تكوين علاقات داخل المؤسسة من خلال بتوظيف مكتسباته المعرفية و مؤهلاته العلمية وكفاءته ليحصل على تجربة و خبرة العمل, و من خلال سعيه للحصول على منصب دائم , فالمتعاقد يصطدم بأيديويولوجية المؤسسة التي تسعى ضمن أولوياتها لتحقيق أرباها انتداجياتها على حساب المتعاقد, الذي يعد عصب المؤسسة في إطار منصب العمل الذي يسيره و كونه فاعلا اجتماعيا و محركا لدورة العمل, إضافة إلى عدم الاستقرار في المنصب الذي يشغله و عدم الرضا النفسي و الاجتماعي و عدم الشعور بالانتماء هذا يعود بالضرر على المؤسسة وبالتالي عدم تحقيق المؤسسة الأهداف التي جاءت من أجلها.

فمن خلال استجلاء الواقع نجد بأن غياب التجانس في العلاقة بين المسئول و العامل, وعدم شعور المتعاقد بالانتماء, مما يولد لديه الشعور بالدونية و الإهانة و يفقده الشعور بجدوى و قيمة العمل و حتى بقيمته كموظف نظرا لغياب الحوافز, تثمين للمجهودات التي يبذلها و هذا الأخير

لشرعيته المهنية يفقد إثرها الثقة في المؤسسات و شرعيتها, و تزول هيبتها و مكانتها الاجتماعية, لإنها فشلت في تكريس استراتيجية عمل ضمن ثقافة المؤسسة التنظيمية التي تضمن الاستقرار و الحماية للعامل التي تعزز لديه الثقة في النفس و تكسبه الهوية المهنية.

المقابلة رقم 02

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 26 سنة

الحالة العائلية: متزوجة

عدد الأولاد: 02

المؤهل العلمي:ماستر علوم التسيير و الاقتصاد. تخصص محاسبة.

سنة التخرج:2016

طبيعة المنصب: سكرتيرة.

تاريخ المقابلة:2017/04/10

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوثة تعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مكتب الأمانة العامة "سكرتيرة", تقول لم أتعب في الحصول على عقد الإدماج فور تخرجي تحصلت عليه,تقول إن برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID) لا يمكن تقييمه كآلية فعالة و ناجحة ليست مخرجا بالنسبة للمستفدين منه و إنما أن شخصيا اعتبره استهزاء بالمواطن أو صح القول استهزاء بحاملي الشهادات العلمية خاصة الجامعيين منا لأنه بعد شقاء و تعب دام 5 سنوات حتى تخرجت و في الأخير تمنح لنا منحة 9500دج, لمدة عامين و هذا اعتبره استهزاء الدولة الجزائرية بحاملي الشهادات العلمية .

أكيد اطلعت على خصوصيات وحيثيات العقد ووافقت مباشرة لأنه ليس لدينا خيار آخر غير,هو برنامج مقبول نوعا ما لأن مدة العقد قصيرة جدا بالنسبة لحاملي الشهادات العلمية.

استفدت من عقد العمل هذا عن طريق الوساطة أي بفصل مدير مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لا أشعر بالخجل عندما أقول عن طريق الوساطة أنني أعتبر نفسي صاحبة حق , حيث استفدت من هذا العقد سنة 2015 , أكيد يتناسب رغم أنني متحصلة على شهادة ماستر تخصص محاسبة, و المنصب الذي أشغله حاليا "سكريتيرة" هذا خدمني كثيرا من حيث الكم الهائل من المعلومات التي أضفيتها على معلوماتي في المحاسبة.

هذه الآلية المعتمدة في التشغيل ليست صحيحة خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات العلمية هي آليات اعتبرها مضيعة للوقت و المال, خاصة الجهد. والأمر يستدعي إعادة النظر في خصوصيات و آفاق هذه البرامج و طرق تسييرها.

بالنسبة لي العقد لمدة سنتين ليس كافي لاكتساب خبرة مهنية لأن المدة قصيرة جدا حتى تكسب متعاقد خبرة مهنية في أي مجال كان في رأيي على الأقل مدة 5 سنوات فما فوق ممارسة المهنة حتى يتسنى له اكتساب خبرة مهنية.

أكيد و كوني متأكد كل التأكد أن المنصب الذي أشغله يساعدني'بزاف بزاف' على تكوين علاقات اجتماعية مع أصحاب المال و الأعمال, خاصة بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن التي لها علاقة مباشرة مع الوزارة أنا بطبيعة الحال أستغل الفرصة لأكون علاقات اجتماعية مع

الزوار.لا أشعر بالرضا النفسي و لا المهني أنني بحاجة إلى منصب عمل دائم و ليس مؤقت ليس لمدة سنتين , أما الرضا الاجتماعي فأنا مرتاحة لأنني كون علاقات اجتماعية جيدة.

بالطبع أسعى لتسوية وضعيتي المهنية في إطار مكان عملي و عن طريق العلاقات الاجتماعية التي كونتها كما سبق و ذكرت, تلقيت وعود كثيرة بالتثبيت بصفة مؤكدة لكن في الوقت الحالي مازلت أشتغل ببرنامج (PID).

تحليل المقابلة:

من خلال المقابلة مع المبحوثة يتضح لنا بناء على ما صرحت به و ما لاحظنا أثناء جلسة المقابلة بأنها تعيش مشاعر مختلفة و أفكار متضاربة تتسابق في ترتيبها فكريا, لأن الموضوع الذي تعيشه واقعيا و نفسيا و اجتماعيا, و هي كموظفة في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية. لديها شعور بتوقعات إيجابية حيال مستقبل غامض ومبهم, في ظل الوضعية غير عادلة و المتدنية التي تعيشها في الوسط المهني الذي ينعكس بتداعياته على الوضع النفسي و الاجتماعي,

فباعتبار موظف برامج الإدماج كفاءة بشرية و موارد أساسيا و محوريا في تدوير و تسيير العملية الإدارية و الإنتاجية, حيث يعد محورا ارتكاز يستند إليه و يعتد به في العمل الإداري, توكل إليه مهام ووظائف هامة و حساسة قد تتوافق و مؤهلة العلمي أو العكس ذلك في كثير من الأحيان, لكن هذا المتعاقد يقبل بالمنصب الموكل إليه و يقدم خدماته بكل مسؤولية إدارية بناء على التعليمات و الضوابط المهنية التي عليها التنظيمات القانونية, و الملاحظ أنه الوساطة حتى في العقود ما قبل التشغيل و أن هذه المبحوثة لم تنتظر دورها لتحصل على العقد كما سبق و صرحت به المسؤولة أن منح عقد الإدماج يتم حسب معايير منها الاقدمية و الأولوية للمتخرجين الأوائل, فهده الشروط ما هي إلا مجرد حبر على ورق.

فالوقع يقر بغير ذلك, في ظل غياب العقلانية و الرشادة في تسيير و تحكيم و توزيع برامج الإدماج, مع غيابة المسؤولية الحكيمة و الحوكمة التنظيمية التي لا تلزم نفسها بتسوية الوضعية المهنية للمتعاقدين لديها , فهو في نظر الحكومة التشغيلية يعد موظفا إداريا, و في نظر المجتمع خاوي الوفاض يعيش التيه و الغبن السوسيومهني من جهة, و من جهة أخرى يدخل في صراع بين الذات والمجتمع صراعا تشكله الضغوط المهنية من خلال مصادرها المختلفة سواءا في الثقافة المجتمعية أو الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل, فيفقد الثقة في الأنساق التي ينتظم إليها, لأن كل

ما يدور في الواقع مبدأه و منتهاه يؤول للرأسمال الاجتماعي الذي يركز على أساس المحسوبية و الوساطة, و لا تقدير الكفاءات و الموارد البشرية المهمشة و المستغلة استغلالا لا عقلاني.

المقابلة رقم 03

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 39 سنة

الحالة العائلية: متزوجة

عدد الأولاد: 03

المؤهل العلمي:ليسانس في علم الاجتماع سنة 2001+ ماستر تخصص جريمة 2016.

سنة التخرج:2016

طبيعة المنصب: مساعدة في المكتب .

تاريخ المقابلة:2017/04/15

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوثة تعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مكتب العلاج المجاني الموجه للفئات المعوزة, حيث تقول اشتغلت في مهام عديدة و تنقلت بين المصالح المشتركة لدى المديرية حسب تعليمات توجيهات المسؤولين, وذلك منذ التحاقي بالمديرية سنة 2005, في إطار عقود ما قبل التشغيل « CPE » النظام القديم للتشغيل فعملت فيه لمدة عامين في إطار الشبك

الاجتماعية لمدة 4 سنوات. يمكن تقييمه كآلية امتصاص البطالة مؤقتة, ولقد اطلعت على خصوصيات العقد قبل التوقيع على الإدماج, هو برنامج فعال في منحنا شهادة خبرة لمدة عامين لكنه برنامج فاشل لأن المتعاقد سيعود إلى البطالة مجددا و هذا يؤدي إلى الإحباط النفسي بعد انتهاء مدة العقد, استفدت منه عن طريق مدير مديرية النشاط الذي منحني العقد لأنه سبق أن اشتغلت معهم.

استفدت من هذا العقد في سبتمبر 2015, بالطبع لا يتواءم المنصب الذي أشغله و منصب عملي, لا لا لا ليست صحيحة و أنما كمن صبّ الزيت على النار لأنه بعد ما نعتدل في حياتنا و يصبح لدينا برنامج نسير عليه و بعد سنتين نعود إلى الضياع و تشتت الأفكار. لا ليست كافية لاكتساب الخبرة الكافية حتى نسميها بالخبرة المهنية.

يسمح لي منصب العمل الذي أشغله على تكوين علاقات اجتماعية مع كل شرائح المجتمع و خاصة أصحاب النفوذ, لم ولن أشعر بالرضا النفسي و لا الاجتماعي و لا المهني لأنني أشعر بالضياع و الاضطراب فلا منصب دائم و لا مستقبل واضح مما يؤثر على حالتي الاجتماعية و النفسية, طبعا أسعى دائما لتسوية وضعيتي المهنية في إطار مكان عملي و خارج إطار العمل عن طريق علاقات اجتماعية لأن جل العلاقات الاجتماعية المبنية بين أفراد المجتمع الجزائري مبنية هكذا, تلقيت الكثير من العهود من طرف المسؤولين إلا أنها لا توجد نية حقيقية و فعلية من طرفهم لتنصيبي في منصب دائم مع أنهم يشيدون بمجهوداتي و كفاءاتي في الأداء المهني و أحقيتي في الإدماج الفعلي, لكن الواقع الملموس مغاير تماما لما تسمعه من وعود واهية, و قد شهدت في مساري المهني مرور 4 مدراء و لا أحد منهم سعي فعليا لإدماجي في منصب دائم.

تحليل المقابلة:

تعد المؤسسة نسقا اجتماعيا يقوم على التفاعل مع البيئة الداخلية و الخارجية و يكون الفرد هو الفاعل داخل المؤسسة, له ثقافته الاجتماعية التي تبناها من محيطه مجتمعي و يدخل بها لوسطه المهني لتكون بمثابة إستراتيجية مرجعية فردية يوظفها داخل المؤسسة,هذه الأخيرة تتميز بثقافة تنظيمية خاصة بها و في إطارها يحدث الدمج بين الثقافتين, و اندماج و تعديل السلوكات الإستراتيجية للفاعلين الذين يمكنهم التوافق في إطار علاقتهم و توجهاتهم بما يسمح بتحقيق أهدافهم المشتركة.

على هذا الأساس تحدد أهداف كل من التنظيم و أهداف الفاعلين بحيث لا يمكن تحقيق كل الأهداف بنسبة مطلقة لتعبير عن العقلانية المحدودة التي أشار إليها "**ميشال كروزيه Michel Crozier'** في التحليل الاستراتيجي للتنظيمات, حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة خاصة به تسمح له ببلورة إستراتيجية فردية خاصة يحقق من خلال أهدافه و مطالبه, الأمر الذي يؤسس لظهور الصراع الذي يتشكل نتيجة تعارض أهداف العامل مع أهداف المؤسسة لأنه لكل منها أهدافه الخاصة.

إن هذا الطرح يقودنا إلى مطارحة الواقع السوسيولوجي للعامل في المؤسسة الجزائرية من منطلق الوضعية المهنية للحالة محل الدراسة, و إن كانت صفة العامل لا يكمن تجسيدها في الفرد المتعاقد في إطار التشغيل لمدة اعتبارات لعل أهمها غياب تأطير قانوني يشمل خصوصيات و أساسيات العمل في إطار التعاقد, الذي يحفظ كرامة الإنسان و يحقق إنسانيته. الذي أفنى سنوات من عمره في خدمة المؤسسة, و لربما يكون هذا الأمر قد تجاوزه الزمن نظير ما أفرزته تلك التراكمات و التسربات على الحياة الشخصية و السيكولوجة لهذه المبحوثة التي أقرت باستسلامها لمجريات الظروف و اللجوء إلى العلاقات الاجتماعية سواءا كانت هذه العلاقات داخل المؤسسة أو خارجها من أجل تسوية وضعيتها من تثبيتها ي منصب دائم, و نتيجة كل هذا يشعر الفرد بالغربة الاجتماعية و الاغتراب المهني, حيث يعيش فاقدا للهوية الاجتماعية و المهنية. فتتراجع قيمة العمل و قدسيته فيصبح وسيلة للاستغلال والإهانة و ليست وسيلة لتحقيق الذات و الأهداف و الهيبة السوسيومهنية.

المقابلة رقم 04

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 25 سنة

الحالة العائلية:عزباء

المؤهل العلمي:تقني سامي في الإعلام الآلي

سنة التخرج:2015

طبيعة المنصب: كاتبة في الإعلام الآلي

تاريخ المقابلة17/2017/04

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوثة تعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مكتب الأمانة العامة كمساعدة للسكرتيرة. هذا الجهاز غير ناجح بالنسبة لي لأنني سأعود للبطالة و أنا في حيرة دائمة من أين سيكون لي مدخول بعد أن اعتدت على أن يكون لي أجر كل شهر, رغم أن هذا الأجر قليل جدّا إلا أنه يكفيني لأنني عزباء. أكيد اطلعت على خصوصيات و حيثيات عقد العمل ووافق عليه بدون اعتراض ليس لدي خيار آخر.

هذا البرنامج في إطار التعاقد بصفته المؤقتة يتميز بالاستغلالية و تضييع الوقت و الجهد و سنبين من عمر المتعاقد و كأنه لم يشتغل في حياته فيعود للبطالة المتجددة لأننا هنا بصفة مؤقتة

و كأننا زوار, فأنا دائمة الشعور بالغربة هنا,استفدت من هذا العقد عن طريق الشهادة لأنه كان هناك نقص لدى المديرية في مجال تقني سامي في الإعلام الآلي فاستفدت من هذا البرنامج مباشرة بعد تسوية وضعية ملف الالتحاق بالمديرية.

استفدت من العقد في 20 ماي 2015 اليوم الذي تمت الموافقة على منحي فرصة العمل التي لطالما انتظرتها, بالطبع يتلاءم منصب الذي أشغله حاليا و التخصص الذي أحمل فيه الشهادة العلمية و هو منصب مساعد في الإعلام الآلي في مكتب الأمانة العامة, هذه السياسة المنتهجة ليست صحيحة في التشغيل أنها مناصب شغل مؤقتة أي في حالة انتهاء العقد أصبح عاطلة عن الشغل "كأنه منام و فطنت منو". بالنسبة لي مدة عامين كافية لاكتساب خبرة مهنية خاصة أن المنصب الموقت الذي أشغله حاليا هو نفس تخصصي "الإعلام الآلي" .

المنصب الذي أشغله يسمح لي بتكوين علاقات اجتماعية مع جميع شرائح المجتمع, و خاصة أصحاب المراكز العليا كالمدراء, المفتشون و نواب رؤساء البلديات ...إلى غير ذلك. بالطبع أشعر بالرضا النفسي و المهني لأنه بعد تخرجي مباشرة حصلت على عقد التشغيل و خاصة أنه في مجال تخصصي, أما من الناحية الاجتماعية لست راضية لأن الراتب الشهري المقدر ب 9500دج لابأس به والحمد لله لكن غير كاف لتلبية الحاجيات التي تجعل مستواي الاجتماعي جيّد (مي صايبة روحي). في منصب عملي في المديرية هذه لم أسعى لتسوية وضعيتي المهنية في هذا المنصب لأنني لا أسعى لأبقى كمساعدة, لكن خارج المديرية سعيت لتسوية وضعيتي مع مسئولين كبار. لم أتلقى وعودا من طرف المسئول بالتثبيت في المنصب و دائما يقولون عبارة "الله غالب" لا توجد مناصب مالية متاحة في هذا الوقت.

تحليل المقابلة:

المبحوثة تعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مكتب الأمانة العامة "كمساعدة للسكرتيرة", تقول أنها استفادة من هذا العقد في 20 ماي 2017, فصرحت أنها حصلت على العقد فور تخرجها أي بعد تخرجها أي بعد تخرجها أي بعد تحصلها على الشهادات و المعروف أنه الشهادة يتحصلون عليها في شهر جوان من كل سنة أي بعد مجلس المداولات و بعد تحرير النقاط, و المبحوثة تقول أنها تحصلت على العقد في 20 ماي 2015 و هذا دليل على أن

المتعاقدة حصلت على العقد عن طريق الوساطة. و ما لاحظنا أثناء جلسة المقابلة بأنها تعيش مشاعر مختلفة و أفكار متضاربة تتسابق في ترتيبها فكريا, لأن الموضوع الذي تعيشه واقعيا و

نفسيا و اجتماعيا, و هي كموظفة في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية. لديها شعور بتوقعات إيجابية حيال مستقبل غامض ومبهم, في ظل الوضعية غير عادلة و المتدنية التي تعيشها في الوسط المهني الذي ينعكس بتداعياته على الوضع النفسي و الاجتماعي,

فباعتبار موظف برامج الإدماج كفاءة بشرية و موارد أساسيا و محوريا في تدوير و تسيير العملية الإدارية و الإنتاجية, حيث يعد محورا ارتكاز يستند إليه و يعتد به في العمل الإداري, توكل إليه مهام ووظائف هامة و حساسة قد تتوافق و مؤهلة العلمي أو العكس ذلك في كثير من الأحيان, لكن هذا المتعاقد يقبل بالمنصب الموكل إليه و يقدم خدماته بكل مسؤولية إدارية بناء على التعليمات و الضوابط المهنية التي عليها التنظيمات القانونية, و الملاحظ أنه الوساطة حتى في العقود ما قبل التشغيل و أن هذه المبحوثة لم تنتظر دورها لتحصل على العقد كما سبق و صرحت به المسؤولة أن منح عقد الإدماج يتم حسب معايير منها الاقدمية و الأولوية للمتخرجين الأوائل, فهده الشروط ما هي إلا مجرد حبر على ورق.

فالوقع يقر بغير ذلك, في ظل غياب العقلانية و الرشادة في تسيير و تحكيم و توزيع برامج الإدماج, مع غيابة المسؤولية الحكيمة و الحوكمة التنظيمية التي لا تلزم نفسها بتسوية الوضعية المهنية للمتعاقدين لديها , فهو في نظر الحكومة التشغيلية يعد موظفا إداريا, و في نظر المجتمع خاوي الوفاض يعيش التيه و الغبن السوسيومهني من جهة, و من جهة أخرى يدخل في صراع بين الذات والمجتمع صراعا تشكله الضغوط المهنية من خلال مصادرها المختلفة سواءا في الثقافة المجتمعية أو الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل, فيفقد الثقة في الأنساق التي ينتظم إليها, لأن كل ما يدور في الواقع مبدأه و منتهاه يؤول للرأسمال الاجتماعي الذي يركز على أساس المحسوبية و الوساطة, و لا تقدير الكفاءات و الموارد البشرية المهمشة و المستغلة استغلالا لا عقلاني.

المقابلة رقم 05

البيانات الشخصية:

الجنس: أنثى

السن: 29 سنة

الحالة العائلية:عزباء

المؤهل العلمي:تقني سامي في إدارة الموارد البشرية

سنة التخرج:2015

طبيعة المنصب: مساعدة في مكتب المحاسبة

تاريخ المقابلة19/2017/04

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوثة تعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مكتب المحاسبة كمساعدة للمحاسب. هذا البرنامج فاشل لأن المتعاقد سيعود إلى البطالة مجددا و هذا يؤدي إلى الإحباط النفسي بعد انتهاء مدة العقد, استفدت منه عن طريق الوساطة في سبتمبر 2015, بالطبع لا يتواءم المنصب الذي أشغله و منصب عملي, هذا البرنامج في إطار التعاقد بصفته المؤقتة يتميز بالاستغلالية و تضييع الوقت و الجهد و سنبين من عمر المتعاقد و كأنه لم يشتغل في حياته فيعود للبطالة المتجددة لأننا هنا بصفة مؤقتة, لا ليست صحيحة لأنه بعد ما نعتدل في حياتنا و

يصبح لدينا برنامج نسير عليه و بعد سنتين نعود إلى الضياع و تشتت الأفكار. لا ليست كافية لاكتساب الخبرة الكافية حتى نسميها بالخبرة المهنية.

يسمح لي منصب العمل الذي أشغله على تكوين علاقات اجتماعية مع كل شرائح المجتمع و خاصة أصحاب النفوذ, لم ولن أشعر بالرضا النفسي و لا الاجتماعي و لا المهني لأنني أشعر بالضياع و الاضطراب فلا منصب دائم و لا مستقبل واضح مما يؤثر على حالتي الاجتماعية و النفسية, طبعا أسعى دائما لتسوية وضعيتي المهنية في إطار مكان عملي و خارج إطار العمل عن طريق علاقات اجتماعية لأن جل العلاقات الاجتماعية المبنية بين أفراد المجتمع الجزائري مبنية هكذا, تلقيت الكثير من العهود من طرف المسؤولين إلا أنها لا توجد نية حقيقية و فعلية من طرفهم لتنصيبي في منصب دائم مع أنهم يشيدون بمجهوداتي و كفاءاتي في الأداء المهني و أحقيتي في الإدماج الفعلي, لكن الواقع الملموس مغاير تماما لما تسمعه من وعود واهية, و قد شهدت في مساري المهني مرور 4 مدراء و لا أحد منهم سعي فعليا لإدماجي في منصب دائم.

تحليل المقابلة:

تعد المؤسسة نسقا اجتماعيا يقوم على التفاعل مع البيئة الداخلية و الخارجية و يكون الفرد هو الفاعل داخل المؤسسة, له ثقافته الاجتماعية التي تبناها من محيطه مجتمعي و يدخل بها لوسطه المهني لتكون بمثابة إستراتيجية مرجعية فردية يوظفها داخل المؤسسة,هذه الأخيرة تتميز بثقافة تنظيمية خاصة بها و في إطارها يحدث الدمج بين الثقافتين, و اندماج و تعديل السلوكات الإستراتيجية للفاعلين الذين يمكنهم التوافق في إطار علاقتهم و توجهاتهم بما يسمح بتحقيق أهدافهم المشتركة.

على هذا الأساس تحدد أهداف كل من التنظيم و أهداف الفاعلين بحيث لا يمكن تحقيق كل الأهداف بنسبة مطلقة لتعبير عن العقلانية المحدودة التي أشار إليها "**ميشال كروزيه Michel Crozier'** في التحليل الاستراتيجي للتنظيمات, حيث يتمتع كل فاعل بعقلانية محددة خاصة به تسمح له ببلورة إستراتيجية فردية خاصة يحقق من خلال أهدافه و مطالبه, الأمر الذي يؤسس لظهور الصراع الذي يتشكل نتيجة تعارض أهداف العامل مع أهداف المؤسسة لأنه لكل منها أهدافه الخاصة.

إن هذا الطرح يقودنا إلى مطارحة الواقع السوسيولوجي للعامل في المؤسسة الجزائرية من منطلق الوضعية المهنية للحالة محل الدراسة, و إن كانت صفة العامل لا يكمن تجسيدها في الفرد المتعاقد في إطار التشغيل لمدة اعتبارات لعل أهمها غياب تأطير قانوني يشمل خصوصيات و أساسيات العمل في إطار التعاقد, الذي يحفظ كرامة الإنسان و يحقق إنسانيته. الذي أفنى سنوات من عمره في خدمة المؤسسة, و لربما يكون هذا الأمر قد تجاوزه الزمن نظير ما أفرزته تلك التراكمات و التسربات على الحياة الشخصية و السيكولوجة لهذه المبحوثة التي أقرت باستسلامها

لمجريات الظروف و اللجوء إلى العلاقات الاجتماعية سواءا كانت هذه العلاقات داخل المؤسسة أو خارجها من أجل تسوية وضعيتها من تثبيتها ي منصب دائم, و نتيجة كل هذا يشعر الفرد بالغربة الاجتماعية و الاغتراب المهني, حيث يعيش فاقدا للهوية الاجتماعية و المهنية. فتتراجع قيمة العمل و قدسيته فيصبح وسيلة للاستغلال والإهانة و ليست وسيلة لتحقيق الذات و الأهداف و الهيبة السوسيومهنية.

المقابلة رقم 06

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 29سنة

الحالة العائلية: أعزب

المؤهل العلمي:ليسانس في العلوم القانونية والإدارية

سنة التخرج:2011

طبيعة المنصب: مسير في المكتب التصريح السنوي

تاريخ المقابلة:2017/04/22

مدة المقابلة: ساعة

المبحوث يعمل في مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مصلحة تسيير المستخدمين, و هي مكلفة بتجهيز رخص العطل للعاملين استفاد من عقد إدماج حاملي الشهادات العلمية لدى

مديرية النشاط الاجتماعي من تاريخ أوت 2015 , يعمل في إطار عقد حاملي الشهادات العلمية حيث يقول أن هذا البرنامج غير ناجح في نظري لأنني سأعود للبطالة , ولقد اطلعت عليه لأنه ليس لدي حل بديل و تم تجديد عقدي مرتين, حسب ما ينص عليه قانون العقد, هو برنامج استغلالي من ناحية الوقت و خاصة الجهد وأنا بصفتي متعاقدة علي أن أعمل دون تردد و إلا سيفسخ عقدي فأنا دائم القلق من أن أفقد المنصب المؤقت الذي أشغله حاليا. لقد استفدت من هذا العقد بحسب الشهادة التي أحوزها دون وساطة أو ماشابه ذلك, و لقد جئت إلى المديرية عن طريق توجيه أحد العاملين في المديرية الفرعية الذي كان قد استفاد من العقد نفسه وانتهى عقده قائلا أنه

حل مؤقت لكنه مربح من ناحية الحصول على شهادة الخبرة المهنية لمدة عامين التي ستفيدني مستقبلا .

استفدت من عقد إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID) لا يتواءم منصب العمل الذي أشغله مع تخصصي العلمي لإنني متحصل على شهادة ليسانس في العلوم القانونية و الإدارية.

هذه السياسة المنتهجة ليست صحيحة في التشغيل لأنه في حال انتهاء فترة العقد أعود إلى ما كنت عليه من الأول عاطلة عن العمل و كأنك لم تشتغل من قبل بالنسبة لي مدة عامين كافية لاكتساب خبرة مهنية خاصة أن المنصب المؤقت الذي أشغله كمسير هو ليس نفس تخصصي الجامعي وبالتالي في الجامعة أخذت النظري و نزلت به إلى الميدان و هذا كاف لاكتساب خبرة في تخصص آخر.

أكيد المنصب الذي أشغله سمح لي بإقامة علاقات اجتماعية مع جميع شرائح المجتمع و أنا أعمل على إقامة علاقات اجتماعية بما يخدم مصلحتي الشخصية, من أجل أن أحصل على منصب دائم.

لا أشعر بالرضا النفسي أو الاستقرار في مكان عملي , لكن أشعر بتخوف و قلق دائم أولا أن المنصب الذي أشغله مؤقت وليس دائم و أنا لا آمل في الحصول على منصب دائم, و ذلك موازاة مع غياب الرغبة الحقيقية لدى المسئولين في إدماجنا فعليا بالرغم من المناصب المسؤوليات

الحساسة التي توكل إلينا, و هذا ما يدل على الثقة التي تضعها الإدارة فينا من ناحية المسؤولية المهنية و الأداء,لهذا لا أشعر في حياتي لا بالرضا النفسي و لا الاجتماعي و لا المهني.

في منصب عملي لم أسعى لتسوية وضعيتي المهنية , ولكن مع أناس زوار للمديرية سعيت و أقمت علاقات اجتماعية جيدة و هم يعرفون وضعيتي الحالية , تلقيت وعودا منهم بالتثبيت في إي منصب المهم في الأمر أنه منصب عمل دائم و أما وافقت.

لم أتلقى وعودا من طرف المسئولين بالتثبيت في منصب و لكن حاولت جاهدة من أجل حصولي على تثبيت , لكنهم يجيبون دائما بكلمة الله غالب نحن أيضا موظفون مثلكم و الفرق في العقد, رغم ما أشاهده يوميا يعبر على عكس ما يقولون.

تحليل المقابلة:

إن العامل في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات العلمية كغيره من المتعاقدين في إطار عقود التشغيل الأخرى يسعى لإثبات مكانته و تحقيق ذاته داخل مؤسسة العمل من أجل تسوية وضعيته المهنية عن طريق تكوين علاقات داخل المؤسسة من خلال بتوظيف مكتسباته المعرفية و مؤهلاته العلمية وكفاءته ليحصل على تجربة و خبرة العمل, و من خلال سعيه للحصول على منصب دائم , فالمتعاقد يصطدم بأيديولوجية المؤسسة التي تسعى ضمن أولوياتها لتحقيق أرباها إنتاجياتها على حساب المتعاقد, الذي يعد عصب المؤسسة في إطار منصب العمل الذي يسيره و كونه فاعلا اجتماعيا و محركا لدورة العمل, إضافة إلى عدم الاستقرار في المنصب الذي يشغله و عدم الرضا النفسي و الاجتماعي و عدم الشعور بالانتماء هذا يعود بالضرر على المؤسسة وبالتالي عدم تحقيق المؤسسة الأهداف التي جاءت من أجلها.

فمن خلال استجلاء الواقع نجد بأن غياب التجانس في العلاقة بين المسئول و العامل, وعدم شعور المتعاقد بالانتماء, مما يولد لديه الشعور بالدونية و الإهانة و يفقده الشعور بجدوى و قيمة العمل و حتى بقيمته كموظف نظرا لغياب الحوافز, تثمين للمجهودات التي يبذلها و هذا الأخير لشرعيته المهنية يفقد إثرها الثقة في المؤسسات و شرعيتها, و تزول هيبتها و مكانتها الاجتماعية, لأنها فشلت في تكريس إستراتيجية عمل ضمن ثقافة المؤسسة التنظيمية التي تضمن الاستقرار و الحماية للعامل التي تعزز لديه الثقة في النفس و تكسبه الهوية المهنية.

المقابلة رقم 07

البيانات الشخصية:

الجنس: ذكر

السن: 33 سنة

الحالة العائلية: أعزب

المؤهل العلمي: ليسانس في علم الاجتماع 2010+ماستر تخصص تاريخ 2016

سنة التخرج:2016

طبيعة المنصب: استقبال و تنظيم ملفات المتعاقدين.

تاريخ المقابلة: 2017/04/22

مدة المقابلة: ساعة

عرض المقابلة:

المبحوث يعمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي لولاية المدية في مصلحة تسيير برامج عقود الإدماج حاملي الشهادات العلمية "PID", تقول لم أتعب في الحصول على عقد الإدماج فور تخرجي تحصلت عليه, لا يمكن تقييمه كآلية فعالة و ناجحة ليست مخرجا بالنسبة للمستفدين منه و إنما أن شخصيا اعتبره تجربة لم تحقق الفعالية المطلوبة خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات العلمية خاصة الجامعيين منا لأنه بعد شقاء و تعب دام 5 سنوات حتى تخرجت و في الأخير تمنح لنا منحة 9500دج, لمدة عامين و هذا اعتبره استهزاء الدولة الجزائرية بحاملي الشهادات العلمية .

أكيد اطلعت على خصوصيات وحيثيات العقد ووافقت مباشرة لأنه ليس لدينا خيار آخر غير,هو برنامج مقبول نوعا ما لأن مدة العقد قصيرة جدا بالنسبة لحاملي الشهادات العلمية.
استفدت من عقد العمل هذا عن طريق الوساطة أي بفصل مدير مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لا أشعر بالخجل عندما أقول عن طريق الوساطة أنني أعتبر نفسي صاحب حق,

حيث استفدت من هذا العقد سنة 2015 , أكيد يتناسب رغم أنني متحصل على شهادة ماستر تخصص تاريخ, و المنصب الذي أشغله حاليا حساس و يتطلب تركيزا و احترافية في الأداء هذا خدمني كثيرا من حيث الكم الهائل من المعلومات التي أضفيتها على معلوماتي في علم الاجتماع.

هذه الآلية المعتمدة في التشغيل ليست صحيحة خاصة بالنسبة لحاملي الشهادات العلمية هي آليات اعتبرها مضيعة للوقت و المال, خاصة الجهد. والأمر يستدعي إعادة النظر في خصوصيات و آفاق هذه البرامج و طرق تسييرها. بالنسبة لي العقد لمدة سنتين ليس كافي لاكتساب خبرة مهنية لأن المدة قصيرة جدا حتى تكسب متعاقد خبرة مهنية في أي مجال كان في رأيي على الأقل مدة 5 سنوات فما فوق ممارسة المهنة حتى يتسنى له اكتساب خبرة مهنية.

أكيد و كوني متأكد كل التأكد أن المنصب الذي أشغله يساعدني كثيرا على تكوين علاقات اجتماعية مع أصحاب المال و الأعمال, خاصة بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن التي لها علاقة مباشرة مع الوزارة أنا بطبيعة الحال أستغل الفرصة لأكون علاقات اجتماعية مع الزوار.لا أشعر بالرضا النفسي و لا المهني أنني بحاجة إلى منصب عمل دائم و ليس مؤقت ليس لمدة سنتين , أما الرضا الاجتماعي فأنا مرتاح لأنني كونت علاقات اجتماعية جيدة.

بالطبع أسعى لتسوية وضعيتي المهنية في إطار مكان عملي و عن طريق العلاقات الاجتماعية التي كونتها كما سبق و ذكرت, تلقيت وعود كثيرة بالتثبيت بصفة مؤكدة لكن في الوقت الحالي مازلت أشتغل ببرنامج (PID).

تحليل المقابلة:

من خلال المقابلة مع المبحوث يتضح لنا بناء على ما صرح به و ما لاحظنا أثناء جلسة المقابلة بأنها يعيش مشاعر مختلفة و أفكار متضاربة تتسابق في ترتيبها فكريا, لأن الموضوع الذي يعيشه واقعيا و نفسيا و اجتماعيا, و هو كموظف في إطار برنامج إدماج حاملي الشهادات العلمية. لديه شعور بتوقعات إيجابية حيال مستقبل غامض ومبهم, في ظل الوضعية غير عادلة و المتدنية التي يعيشها في الوسط المهني الذي ينعكس بتداعياته على الوضع النفسي و الاجتماعي,

فباعتبار موظف برامج الإدماج كفاءة بشرية و موارد أساسيا و محوريا في تدوير و تسيير العملية الإدارية و الإنتاجية, حيث يعد محورا ارتكاز يستند إليه و يعتد به في العمل الإداري, توكل إليه مهام ووظائف هامة و حساسة قد تتوافق و مؤهلة العلمي أو العكس ذلك في كثير من الأحيان, لكن هذا المتعاقد يقبل بالمنصب الموكل إليه و يقدم خدماته بكل مسؤولية إدارية بناء على التعليمات و الضوابط المهنية التي عليها التنظيمات القانونية, و الملاحظ أنه الوساطة حتى في العقود ما قبل التشغيل و أن هذه المبحوثة لم تنتظر دورها لتحصل على العقد كما سبق و

صرحت به المسؤولة أن منح عقد الإدماج يتم حسب معايير منها الاقدمية و الأولوية للمتخرجين الأوائل, فهده الشروط ما هي إلا مجرد حبر على ورق.

فالوقع يقر بغير ذلك, في ظل غياب العقلانية و الرشادة في تسيير و تحكيم و توزيع برامج الإدماج, مع غيابة المسؤولية الحكيمة و الحوكمة التنظيمية التي لا تلزم نفسها بتسوية الوضعية المهنية للمتعاقدين لديها , فهو في نظر الحكومة التشغيلية يعد موظفا إداريا, و في نظر المجتمع خاوي الوفاض يعيش التيه و الغبن السوسيومهني من جهة, و من جهة أخرى يدخل في صراع بين الذات والمجتمع صراعا تشكله الضغوط المهنية من خلال مصادرها المختلفة سواءا في الثقافة المجتمعية أو الثقافة التنظيمية داخل بيئة العمل, فيفقد الثقة في الأنساق التي ينتظم إليها, لأن كل ما يدور في الواقع مبدأه و منتهاه يؤول للرأسمال الاجتماعي الذي يركز على أساس المحسوبية و الوساطة, و لا تقدير الكفاءات و الموارد البشرية المهمشة و المستغلة استغلالا لا عقلاني.

3-نتائج الدراسة:

3-1-نتائج الفرضية الأولى:

إن جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية (PID) يكسب المتعاقد خبرة مهنية.

إذا كانت الهوية المهنية لأي فاعل اجتماعي داخل التنظيم تحدد مسيرته المهنية و مسار نشاطه و المهام المنوط بها, قصد منحه صفة العامل الذي يسعى لتحقيق الارتقاء السوسيومهني من خلال عامل المكانة و الدور, فإن العامل المتعاقد في إطار إدماج حاملي الشهادات يسعى لتحقيق هذه المكانة و اكتساب هذه الهوية كونه يؤدي دوره الوظيفي مثل أي موظف داخل المؤسسة حتى و إن لم يكن موظفا دائما.

فانطلاقا من فرضية الدراسة يتضح من خلال النتائج المتوصل إليها أن جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية لا يكسب المتعاقدين خبرة مهنية, وهذا راجع إلى مدة العقد المقدرة بسنتين وهي مدة غير كافية حتى تمكن المتعاقد من أن يكتسب خبرة مهنية . اتضح لنا هذا من خلال عرض و تحليل مقابلات الدراسة يظهر بأن جل المبحوثين أمضوا مدة العقد سنتين.

3-2-نتائج الفرضية الثانية:

يساعد جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية المتعاقدين على اكتساب علاقات اجتماعية جديدة.

إن العلاقات الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد في المجتمع ما هي إلا نتيجة تفاعلهم مع بعضهم و هي تعتبر من أهم ضرورات الحياة, و لا يمكن تصور أي هيئة أو مؤسسة تسير في طريق النجاح ما لم تسعى جاهدة في تنظيم علاقاتها الاجتماعية التي تنشأ بين الأفراد داخل المنظمة.

و عليه يتضح من خلال نتائج الدراسة أن جهاز إدماج حاملي الشهادات العلمية يساعد المتعاقدين على اكتساب علاقات اجتماعية جديدة, اتضح لنا هذا من خلال عرض و تحليل مقابلات الدراسة حيث أن جل المبحوثين اكتسبوا علاقات اجتماعية جديدة من أجل تسوية وضعتهم المهنية و حصولهم على مناصب عمل دائمة و كل هذا عن طريق العلاقات الاجتماعية الجديدة التي تم اكتسابها عن طريق هذا الجهاز.

الاستنتاج العام:

إذا كانت آليات التشغيل المعتمدة بمختلف توجهاتها و ميكانزماتها تستند إلى تكريس سياسة وجهود الحكومة في إطار التخفيف من حدة البطالة و ارتفاع معدلاتها, واستحداث مناصب شغل بمختلف صيغها خلال فترات معينة ومحددة ,فإن هذه التوجهات و المعالجات تسترعي استقصاء ظاهرة البطالة و التشغيل من خلال الواقع السوسيواقتصادي.

فنظرا لنقص الكفاءة و الفعالية في تسيير آليات التشغيل و غياب التخطيط الفعال و المراقبة و المتابعة لاسيما انتهاج سبيل المعالجة السياسية لمشكلة البطالة, و في ظل شح فرص العمل و تبعات السياسات المتعاقبة في معالجة قضية الشغل تبقى هذه التوجهات مرتبطة بسياسة الدولة, كون المؤسسات الجزائرية و جهازها الإداري تابعا للدولة تبعية فكرية إيديولوجية و سياسية في مجال التسيير, وتعمل دوما في إطار مرجعية خدمة المصالح الحكومية فتوجهاتها اختصرت الهوية الأساسية للمؤسسة الجزائرية في عملية التوظيف و الامتصاص المؤقت لبطالة الشباب عن طريق التشغيل بصيغ التعاقد المؤقت لإستيعاد أكبر حجم من طالبي العمل, مما ساهم في تشكيل تراكمات و أعباء منهكة داخل التنظيم المؤسساتي, دون مراعاة الهوية و الثقافة التنظيمية للمؤسسة مما أوقعها في وهم التشغيل المناقض للعقلانية و الحوكمة الاقتصادية.

غير أن واقع السياسات المنتجة من طرف الحكومة, بعيدة كل البعد عن مضامين وشروط العمل اللائقة, خاصة فيما يتعلق بعقود الإدماج المهني التي ينعتها المتعاقدون "بعقود الذل والاستعباد" لأنها تدخل في إطار العمل القسري يقبلها المتعاقد مكره ومجبرا, لعدم وجود بدائل.

فحالة المتعاقدين تتوسم بالغبن الاجتماعي والضغوط النفسية و الاجتماعية و الاغتراب السوسيومهني الناتج عن الاستغلال اللاعقلاني لطاقاتهم وكفاءاتهم من طرف الهيئات المستخدمة مقابل الأجر الزهيد و البخص الذي لا يتعدى أن يكون منحة بطالة, هذا ما يتنافى و اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي تقر و تشجع على دفع أجور متساوية عن عمل ذو قيمة متساوية لجميع العمال بصرف النظر عن جنسهم و صفاتهم المهنية, في حين يقدم المتعاقد أعمال تكافئ أو تفوق أحيانا تلك التي يقدمها المواطن العادي لكنهما لا يتساوون في الأجر و الحقوق, فضلا على مداومتهم بالحجم الساعي نفسه والتزامهم بالقوانين و التعليمات التنظيمية.

فالمفارقة في عالم الشغل تكمن في:

إنه لا يعقل في المنطق العقلاني الاقتصادي ربط النمو الاقتصادي بمستويات وحجم المناصب المستحدثة في ظل غياب الاستثمار الذي من شأنه رفع مستويات النمو و الإنعاش الاقتصادي, لأن مناصب الشغل الخاضعة لنظام العقود التشغيل المؤقت في إطار المساعدة على الإدماج المهني تعد استجابة للضغوط الاجتماعية و شراء السلم الاجتماعي وتفاديا للفوضى و الاحتجاجات الشبابية, أكثر منها تلبية للحاجة الاقتصادية

و عليه لا يمكن التوهم بجدوى سياسات فاشلة تعتمد على معالجة مختلة لقضية البطالة و التشغيل و الاستناد إلى إحصائيات مظللة غير مؤسسة و بقراءات غير واقعية أو منطقية, بعيدو على المنطق الاقتصادي الذي يستند على مبدأ العرض و الطلب و يحتكم إلى الحاجة الاقتصادية الفعلية لمناصب الشغل و تعزيز القيمة المضافة للعملية التشغيلية.

خـــــــــاتـمة

من خلال هذه الدراسة تقصي انعكاسات آليات المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية,فتمحورت مشكلة الدراسة حول آليات التشغيل المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية, و هل تحققت هذه الآليات نجاعتها و فعاليتها في الواقع , هذا ما حولنا بحثه و تفسيره و التحقق منه عن طريق اختبار فرضيات الدراسة بالاستناد الى عينة البحث المتمثلة في المبحوثين المتعاقدين في اطار جهاز المساعدة على انعكاسات آليات المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية, و باستعمال تقنية المقابلة تم جمع البيانات و المعطيات اللازمة التي شخصت لنا الوضعية السوسيو مهنية للمتعاقدين , و التي من خلالها توصلنا لنتائج الدراسة التي لا مست الواقع المجتمعي لفئة المتعاقدين من حاملي الشهادات العلمية, حيث أبانت هذه النتائج على أن مسألة البطالة و التشغيل يمثلان و جهان لعملة واحدة لا يمكن معالجة طرف بمنأى عن الاخر, و دون استقاء الاسباب العقيقية و الفعلية لهذه لنظارة.بحيث لا يمكن اعتبار قضية التشغيل قضية سياسية حكومية همها الاساسي توفير فرص العمل لامتصاص البطالة و امتصاص الضغوط الاجتماعية, على حساب المعالجة الاقتصادية التي تصنف التشغيل بكونه يرتبط بلبنى الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية للمجتمع, و يمثل موردا اقتصاديا يستجيب للحاجات النفسية و الاجتماعية و المادية لطالبي العمل.

و عليه فان السياسات التشغيلية المنتهجة في اطار ادماج حاملي الشهادات العلمية تفتقد لمقاربة استراتيجية في معالجة مشكلة البطالة, و تعوزها حوكمة تنظيمية سوسيو اقتصادية تنم عن رؤية استشرافية طويلة الامد تسعى لترقية الشغل و الاستثمار فيه , وتركز من خلاله على تحقيق و ارساء التوافق المستمر بين مخرجات التعليم و تخصصاته و متطلبات سوق الشغل و نوعيته, عن طريق التنسيق بين الهيئات و المؤسسات المعنية بذلك بتعزيز نظام معلوماتي يرصد الوضعية المائية لسوق الشغل و تطوراته دون تجاهل ضبط المنظومة القانونية , و اعادة النظر في المنظومة التشغيلية و ميكانيزماتها المعتمدة في التشغيل و تفعيلتها برشاده و عقلانية بناء على هيكلة اقتصادية محكمة ,بصرف النظر عن التشغيل المؤقت الذي يستنزف الطاقات و الموارد المادية والبشرية و المالية.

قائمة المراجع

الـمراجـــــــــــع

المراجع باللغة العربية

الكتب:

1-الجمل هشام مصطفى, **دور الموارد البشرية في تمويل التنمية**.دار الفكر الجامعي, الاسكندرية, 2006.

2-الزاوي خالد,**البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل.**مجموعة النيل العربية, القاهرة,ط1, 2004.

3-الحسني فلاح حسن,ادارة المشروعات الصغيرة,**مدخل للمنافسة و استراتيجي و التميز.**دار الشروق للنشر و التوزيع,عمان,ط1, 2066.

4-القريشي مدحت,**اقتصاديات العمل,**دار وائل للنشر,عمان,ط1, 2007.

5-الموسوي ضياء مجيد**, سوق العمل و النقابات العالمية في الاقتصاد السوق الحرة.** ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2007.

6-النعيمي جلال محمد**, دراسة العمل في اطار ادارة الانتاج و العمليات,** اثراء للنشر و التوزيع, الاردن,ط1, 2009.

7-الصحاوي منى,**اقتصاديات التعليم.** مكتبة النهضة الشرقية,القاهرة, 1990.

8-الرشدان عب الله زاهي,**في اقتصاديات التعليم.** دار وائل للنشر,عمان,ط1, 2005 .

9-بن صاري ياسين,**عقد العمل محدد المدة.**دار هومة, الجزائر, 2004.

10-بن شهرة مدني, **الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل(التجربة الجزائرية) .** دار الحامد, عمان,ط1, 2009.

11-جامع محمد نبيل, **البطالة قنبلة مؤقتة فك شفراتها و حديث مع الشباب,** المكتب الجامعي الحديث ,الاسكندرية, 2008.

12-زاوية محمد حسن,**ادارة الموارد البشرية.** الدارالجامعية, محلية التجارة جامعة الاسكندرية, مصر ,2009 .

13-طاقة محمد,عجلان حسين, **اقتصاديات الاعمال.** اثراء للنشر ,ط1, 2008.

14-يسري عبد الرحمان, **النظرية الاقتصادية الكلية.** دار النشر قسم الاقتصاد, جامعة الإسكندرية,1999.

15-مباركي بوحفص, **العمل البشري.** دار الغرب للنشر و التوزيع, الجزائر ,ط2, 2004.

16-موريس أنجرس, **منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.** تدريبات علمية, ترجمة صحراوي بوزيد, وآخرون, دار القصبة للنشر ,الجزائر ,2006.

17-نجا علي عبد الوهاب, **مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها.** الدر الجامعة,الإسكندرية, 2005.

18-سلطانية بلقاسم,**التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر.** أطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية, جامعة منتوري,قسنطينة, الجزائر ,1996.

19-سلطني سامي عريفج**, الجامعة و البحث العلمي**, الفكر للطباعة,الأردن, 2001.

20-عامر طارق عبد الرءوف,**ظاهرة البطالة و انعكاساتها على الفرد و الأسرة و المجتمع و دور الدولة في مواجهتها,** دار البارودي العلمية للنشر و التوزيع, الأردن, 2014.

21-عدون ناصر دادي,العايب ,عبد الرحمان**,البطالة و اشكالية ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر.** ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2010.

22-علي حسين مجيد, عفاف عبد الجبار سعيد, **مقدمة في التحليل الإقتصادي الكلي.** دار وائل للنشر و التوزيع, عمان,ط1, 2004.

23-عطية محمد عبد القادر, رمضان محمد مقلد, **النظرية الاقتصادية الكلية.** دار النشر الاقتصاد,الإسكندرية,2004.

24-فاروق محمد, محمد الشبول,**العمل وأثر الأجر على عرض العمل و النمو في الاقتصاد الإسلامي.** عماد الدين للنشر و التوزيع,بدون بلد النشر,2009.

25-قاسيمي ناصر,**دليل مصطلحات علم الاجتماع العمل و التنظيم.** ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,ط4, 2011.

26-قدي عبد المجيد,**المدخل الى السياسات الاقتصادية الكلية دراسة تحليلية تقييمية.** ديوان المطبوعات الجامعية, الجزائر,2003.

المعاجم و القواميس:

1.أحمد بدوي زكي,معجم **مصطلحات العلوم الاجتماعية**.دار الكتاب اللبناني, بيروت,ط2, 1994.

2.حسن الساعاتي, **تصميم البحوث الاجتماعية نسق منهجي جديد.** دار النهضة, بيروت, 1982.

3.موريس أنجرس,**منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية.** تدريبا علمية, ترجمة صحراوي بوزيد, و آخرون,دار القصبة للنشرو الجزائر,2006.

4.سعيد سبعون,**الدليل المنهجي في اعداد المذكرات و الرسائل الجامعية في علم الإجتماع.** دار القصبة للنشر, الجزائر,ط2, 2012.

5.فضيل دليو و آخرون,**أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية.** منشورات جامعة منتوري, قسنطينة,الجزائر,1999.

6.رشيد زرواتي,**تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية.** جامعة المسيلة,الجزائر, 1999.

الوثائق الرسمية:

1.المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي,**تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998.** الدورة الثانية عشر,نوفمبر,1998.

2.المجلس الوطني و الاقتصادي و الاجتماعي,**تقرير حول أجهزة التشغيل.** الدورة العامة العشرون,الجزائر.

الرسائل الجامعية:

1.بليجلالي محمد,**الواقع التنموي لبرامج النشاط الاجتماعي و التضامن في الجزائر,دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي و التضمن الوطنية.** تلمسان, مذ كرة ماجيستر,كلية العلوم القتصادية و التجارية,جامعة ابي بكر بلقايد,الجزائر 2011 - 2012.

2.جيلالي شرفي,**دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات** مع الكشف عن خاصية عدم التجانس غير المشاهد.مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية و علوم التسيير,قسم العلوم الاقتصادي,جامعة الجزائر,2007.

3.دهيلمي أبو بكر,**الدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العلي في سوق العمل.** رسالة ماجيستر,قسم العلوم الاقتصادية,جامعة الجزائر,1994.

4.درار عياش**, أثر نظام الضمان الاجتماعي على حركية الاقتصاد الوطني**,مذكرة ماجيستر في العلوم الاقتصادية,كلية العلومالاقتصادية و التجارية,جامعة يوسف بن خدة,الجزائرو2004-2005.

5.يونس سميحة,**اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل مذكرة ماجيستر**.كلية الاداب و العلوم الانسانية و الاجتماعية,جامعة محمد خيضر,2007.

6.كوسة بوجمعة,**سياسات التشغيل في الجزائر,عقود ما قبل التشغيل كحل للحد من البطالة.**رسالة ماجيستر, قسم العلوم الاجتماعية,جامعة محمد خيضر بسكرة,الجزائر,2005-2006.

7.سلطانية بلقاسم,**التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر.** أطروحة دكتوراه في علم اجتماع التنمية,جامعة منتوري,قسنطينة,الجزائر **,1996.**

المجلات:

1.بولعراس نور الدين,**سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر من تسيير سوق التشغيل الى تسيير البطالة.** مداخلة كلية العلوم اقتصادية,جامعة غرداية,بدون سنة.

2.زرزور احمد,**تقييم مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة الى عالم الشغل.** دراسة ميدانية,جامعة ام البواقي,الجزائر,مجلة العلوم الانسانية و الاجتماعية,العدد العشر,مارس 2013.

3.عماري عمار,**بعض الملاحظات على التنمية البشرية في الجزائر و سبل النهوض بها.** مجلة العلوم الاقتصادية و علوم التسييرة كلية العلوم الاقتصادية,جامعة سطيف, الجزائر,العدد 07, 2007.

4.صالحي صالح,**اساليب تنمية المشروعات المصغرة و الصغيرة و المتوسطة في الاقتصاد الجزائري.**مجلة العلوم الاقتصادية,جامعة سطيف,الجزائر,العدد03, 2004.

5.قريبي نلصر الدين, **موائمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في لجزائر.** دراسة استكشافية,مجلة البحوث الاقتصادية و المالية,جامعة وهران(2)الجزائر,العدد 04 ,ديسمبر 2015.

6.راجعي مصطفى,**الشباب و الادماج المهني و الاقتصادي في الجزائر.** المجلة الجزائرية للدراسات السوسيولوجية,جامعة جيجل,الجزائر,العدد01, 2005.

الملتقيات و المداخلات:

1.بن عاتق حنان,حجماوي توفيق,**دور و كالات التشغيل في ترقية الشباب ومحاربة البطالة.**مداخلة كلية العلوم الاقتصادية, جامعة معسكر,بدون سنة.

2.دخيل عز الدين,**أعمال الندوة العلمية الدولية الادماج و الاندماج... الرهانات و الاستراتجيات و المرجعيات.** جامعة تونس,بدون سنة.

3.زايد مراد,بن سالم عبد الرؤوف,**دور سياسيات التشغيل في القضاء على البطالة في الجزائر.** مداخلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية,جامعة الجزائر(3),بدون سنة.

4.ماضي بلقاسم,خدايمية امال,**أسباب مشكلة البطالة في الجزائر و تقييم لسياسات علاجها**.مداخلة كلية العلوم الاقتصادية,الجزائر,20-09-2001.

5.عبد الصمد سميرة,العقون سهام, الاستثمار في راس المال و دوره في تخفيض البطالة,**مدخل موائمة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية.** ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة,جامعة المسيلة,الجزائر,15-16 نوفمبر,2011.

6.عاقلي فضيلة,**البطالة و سياسة التشغيل في الجزائر.** مداخلة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية,جامعة باتنة, الجزائر,بدون سنة.

قائمة الملاحق

وزارة التعـليم العـالي و الـبحث العـلمي

جـامعة يـحي فـارس بالـمدية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

انعكاسات آليات التشغيل المعتمدة على حاملي الشهادات العلمية

دراسة ميدانية بمديرية النشاط الاجتماعي و التضامن لولاية المدية

مذكرة لنيل شهادة الماستر في تخصص علم الاجتماع إدارة الموارد البشرية

نحن بصدد اجراء بحث علمي و نعدكم بالمحافظة و السرية التامة على المعلومات التي ستقدم لنا

إعداد الطالبتين:

ابتسام بن علي

بسمة علوان

تحت إشراف الأستاذ:

الأخضر شتوي

السنة الجامعية

2017-2016

دليل مقابلة مع المسئول برنامج حاملي الشهادات العلمية"PID"

1.ما هو تعريفكم لبرنامج منحة الإدماج لحاملي الشهادات؟

2.ماهي المدة التي تم تطبيق من خلالها هذا البرنامج (تاريخ انطلاق البرنامج) ADS؟

3.تقييمكم لهذا البرنامج له صدى و فعالية في التوظيف الفعلي للمتعاقدين؟

4.هل يوجد حالات من المتعاقدين تم ادماجهم فعليا في مناصب عملهم خلال مجة العقد أو بع نهايته؟

5.ما هو حجم استقطاب هذا البرنامج لفئة حاملي الشهادات؟

6.ما هي قدرة هذا البرنامج PIDعلى الادماج الفعلي للمتعاقدين؟

7.هل امنحة التعاقد كافية في رأيكم لتلبية مطالب المتعاقدين؟

8.المنحة التي انطلق بها البرنامج في بدايته كم كانت و هل تم تعديلها؟

9.كم تقدر منحة الجامعيين؟

10.ما هي شروط الاستفادة من عقد PID؟

11.ما هو الملف الخاص ب العقد؟

12.ما هي الطريقة التي يتم من خلالها الاستفادة من العقد؟

13.ما هي الافاق المستقبلية التي تسعى لتحقيقها هذه الآلية في التشغيل؟

14.هل يعد العقد حلا ممكنا و فرصة للحيازة بمنصب عمل دائم؟

15.هل هذه السياسة المعتمدة في التشغيل صحيحة؟

16.ما هو في رايك البديل عن هذه السياسة في التشغيل؟

دليل المقابلة الموجه للمبحوثين

المحور الاول:

-البيانات الشخصية

1.الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2.السن:

3.الحلة العائلية:أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐

4:عدد الأولاد:

5.المؤهل العلمي:ليسانس ☐ ماستر ☐ تقني سامي ☐

6.سنة التخرج:

المحور الثاني :

أ-بيانات خاصة بالجهاز آليات التشغيل.

1.كيف يتم برنامج PIDكسياسة او كآلية معتمدة في التشغيل؟

2.هل اطلعت على خصوصيات و حيثيات عقد العمل؟

3.ما هو تقييمك لبرنامج PID(فعال-فاشل-ناجح-استغلالي)؟

4.كيف تمت استفادتك من العقد (الوساطة-الشهادات-التسجيل لدى مكتب العمل)؟

ب-بيانات خاصة بالخبرة المهنية:

1.متى استفدت من عقد اماج حاملي الشهادات PID؟

2.هل يتلاءم منصب العمل مع تخصصك العلمي؟

3.هل هذه السياسة المعتمدة في التشغيل صحيحة؟

4.هل مدة العقد في نظرك كافية لاكتساب خبرة مهنية للمتعاقدين؟

ج-بيانات خاصة بالعلاقات الاجتماعية:

1.هل مكان عملك أو المنصب الذي تشغله يساعدك على تكوين علاقات اجتماعية؟

2.هل تشعر بالرضا النفسي و الاجتماعي و المهني في حياتك؟

3.هل تسعى لتسوية و ضعيتك المهنية في اطار مكان عملك الذي تشغله عن طريق العلاقات الاجتماعية؟

4.هل تلقيت و عودا من طرف المسئولين بالتثبيت في منصب دائم؟