

البطالة وسياسة التشغيل في الجزائر دراسة ميدانية بمؤسسة بريد الجزائر Unemployment and employment policy in Algeria a field study of Algeria Post

عيساوة نبيلة

جامعة البليدة2

s.abila@yahoo.fr

مسعودي موالخير

جامعة البليدة2

messaoudiahlem123@gmail.com

ملخص:

تندرج هذه المداخلة العلمية في التعرف على واقع البطالة والتشغيل في الجزائر، وبالتحديد دور برنامج المساعدة على الإدماج المهني في تفعيل سياسة التشغيل في الجزائر، لمعرفة مدى أهمية هذا البرنامج في توفير مناصب شغل لفئة البطالين الذين يطلبون منصب عمل لأول مرة، ودون أي خبرة مهنية، ولأجل التعرف على الخدمات التي يوفرها، وكيفية تفاعل الشباب معه خلال ما يحققه من أبعاد شخصية ومهنية، وإدراك طرق ووسائل البحث عن الشغل، ومعرفة واقع هذا البرنامج من خلال تفعيله ميدانيا، ومدى مساهمته في توفير مناصب عمل وتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر، وهذا من خلال دراسة ميدانية تم تطبيقها بمؤسسة بريد الجزائر.

الكلمات المفتاحية: البطالة، التشغيل، الشباب، الإدماج المهني.

Abstract :

This scientific intervention is part of identifying the reality of unemployment and employment in Algeria, namely the role of the Assistance to Professional Integration program in activating employment policy in Algeria, to see how important this program is in providing employment positions for the category of unemployed people who apply for a job for the first time, without any experience. Professional, and in order to know the services it provides, and how young people interact with him through the personal and professional dimensions, and to understand the methods and means of looking for work, and to know the reality of this program through its activation in the field, and the extent of its contribution to the provision of job positions and the activation of employment policy in Algeria, and this through A field study applied by The Post of Algeria.

Key words: Unemployment, employment, youth, professional inclusion.

أولاً: الإطار النظري للدراسة:

1. أهداف الدراسة :

- التعرف على دور خدمات جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الإدماج المهني للشباب المستفيدين من هذا البرنامج.
- إبراز موقف الشريحة التي يمسها برنامج الإدماج المهني ومدى الرضا عن هذا البرنامج.
- تشخيص واقع برامج التشغيل وخاصة برنامج الإدماج المهني في ظل فرص عمل حقيقية.
- قياس مدى نجاح برامج التشغيل خاصة برنامج الإدماج المهني في الجزائر.

2. إشكالية الدراسة وفرضياتها:

في ظل تغيرات وأزمات الإقتصاد العالمي وتباطؤ النمو وما أحدثه من آثار سلبية على الإقتصاد الجزائري بارتفاع مستويات البطالة وتزايد الطلب على الشغل، وتأزم الوضع في الجزائر خلال المرحلة الانتقالية، بتبني الدولة الجزائرية سياسة اقتصاد السوق والتحول من النظام الاشتراكي إلى النظام الرأسمالي الذي يقوم على ترك تنظيم السوق إلى المتعاملين في حد ذاتهم لكن تحت رقابة الدولة، وفي إطار هذه السياسة الجديدة التي تخدم بالدرجة الأولى المتعاملين الإقتصاديين، إلا أنها تسببت في ظهور العديد من المشاكل التي أثرت سلباً على الطبقة المتوسطة والفقيرة، لأن الاتجاه نحو خوصصة المؤسسات العمومية أدى إلى إفلاس العديد من الشركات، وما نتج عن ذلك من مشاكل عديدة من بينها تسريح العمال، ارتفاع معدلات البطالة، انتشار الفقر، هذا الوضع دفع بالدولة الجزائرية إلى إعادة مراجعة قوانين الشغل والتشغيل ولجؤها إلى اعتمادها على مجموعة من البرامج والآليات التي رأتها رشيدة لتفعيل التشغيل ومعالجة هذه الوضعية، من بين الآليات التي اعتمدت تطبيقها ميدانيا الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ENSEJ، أو التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL، والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM، وعقود ما قبل التشغيل CPE، وبرنامج الإدماج المهني DAIP حيث دخل هذا الأخير نطاق الخدمة في 01 جوان 2008، وشمل ثلاثة أنواع من العقود وكل نوع موجه لفئة معينة من طالبي العمل المسجلين في سوق الشغل لأول مرة، فالفئة الأولى متمثلة في عقود حاملي الشهادات الجامعية، أما الفئة الثانية فتتمثل

في أصحاب شهادات التكوين المهني، أما الفئة الثالثة تتمثل في عقود التكوين والإدماج بدون تأهيل.

إن هذا البرنامج الذي وضعته الدولة كحل لإدماج الشباب يتيح لهم فرص عمل في القطاع العمومي بعقد عمل مدته 3 سنوات مع التجديد، وفي القطاع الاقتصادي حددت مدة العقد بسنة واحدة مع التجديد. ورغم سياسة التشغيل التي وضعتها الجزائر والمتمثلة في برنامج المساعدة على الإدماج المهني الموجه للشباب، إلا أن هؤلاء الشباب يبقى يتساءل عن الجدوى من هذا البرنامج.

ولهذا تسعى هذه الدراسة التعرف عن برنامج المساعدة على الإدماج المهني بين البرمجة والواقع العملي لتفعيل سياسة التشغيل في الجزائر. وسنحاول الإجابة على التساؤل الرئيسي: هل يمكن لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني أن يكون آلية فعالة لترشيد سياسة التشغيل في الجزائر؟

و للإجابة على الإشكالية تم صياغة فرضيتين علميتين:

- الفرضية الأولى: برنامج المساعدة على الإدماج المهني يحقق الرشادة والفعالية في التشغيل.
- الفرضية الثانية: برنامج المساعدة على الإدماج المهني يساهم في توفير مناصب شغل دائمة للشباب المسجلين فيه.

3. تحديد المفاهيم:

المدلول السوسيولوجي للإدماج المهني: يعبر هذا المفهوم على مجموعة من التفاعلات بين عناصر مختلفة داخل مجموعة ما، وهو ما يؤدي إلى إحساسها بضرورة التماثل والانسجام فيما بينها بآليات وطرق مختلفة ومتنوعة، ولذلك فإن الإدماج يحيل على وضعية فرد أو جماعة أو شريحة اجتماعية هي في تفاعل مع أفراد آخرين، أو مجموعات أخرى تتقاسم معها نفس القيم والمعايير¹.

ومنه فالإدماج هو حصول الشخص أو الفرد على منصب عمل دائم يضمن له وضعية اجتماعية متميزة ومعترف بها.

- التعريف الإجرائي لمفهوم برنامج المساعدة على الإدماج المهني: برنامج المساعدة على الإدماج المهني يخص الشباب طالبي العمل لأول مرة و دون أية خبرة مهنية، ويمنحهم

فرصة الإدماج لدى الشركات العامة والخاصة والإدارات العمومية، وذلك بالدعم الكامل ماليا من قبل الدولة.

- مفهوم سياسة التشغيل: ويقصد بها "مجموعة من الإجراءات والتدابير الرامية إلى حل مشاكل الفئات المطالبة بالشغل"²

وهناك من يرى أن "سياسة التشغيل هي مجموعة من الإجراءات الموضوعية حيز التنفيذ من قبل الإدارة العمومية بهدف خلق مناصب شغل للعاطلين على العمل وخفض نسبة البطالة"³

وعليه يمكن أن نقول أن سياسة التشغيل تحوي جميع البرامج والأجهزة التي وضعت من أجل مساعدة ودمج البطالين في سوق الشغل بمناصب عمل دائمة واكتساب كفاءات عالية.

4. الأسس المنهجية للدراسة:

- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، خاصة أن الدراسة تهدف إلى معرفة دور برنامج المساعدة على الإدماج المهني في تفعيل سياسة.
- تم الاعتماد على وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها واكتشاف أسبابها وعواملها والوصول إلى القوانين التي تحكمها⁴. ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة من أجل التعرف على تصرفات بعض أفراد عينة الدراسة.

- تم إجراء ثلاث (03) مقابلات:

المقابلة الأولى تمت مع مدير الموارد البشرية والتكوين، والتي كانت بتاريخ 25 مارس 2018 على الساعة 11:30 سا، وكانت حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني ومدى مساهمته في ترشيد سياسة التشغيل.

والمقابلة الثانية أجريت مع المديرة الفرعية لتسيير الموارد البشرية والتطوير بتاريخ 18 أبريل 2018، وكانت حول كيفية إدماج العمال في مناصب شغل دائمة.

أما المقابلة الثالثة فكانت مع المدير الفرعي للإحصائيات بتاريخ 18 أبريل لتزويدنا بالإحصائيات اللازمة لبحثنا كعدد المستفيدين من عقود عمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وعدد المدمجين وحصولهم على عقد عمل مدعم أو عقد عمل غير محدد المدة.

- استمارة الاستبيان: وشملت محورين، تضمن المحور الأول البيانات الشخصية، بينما المحور الثاني ضم معلومات خاصة ببرنامج وعقود المساعدة على الإدماج المهني ومدى مساهمته في إيجاد مناصب شغل دائمة، وتم توزيع الاستمارة على 60 عامل.
- تم الإعتماد على نوع العينة العمدية (القصدية)، فتتمثل في أن "تلجأ أحيانا إلى اختيار عينة بطريقة غير عشوائية، فمثلا يختار الباحث عينة يرى أنها تمثل المجتمع إلى خاصية ما"⁵.

وتم اختيار بطريقة عمدية 60 مبحوث يعمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني كعينة متواجدة على مستوى ولاية الجزائر العاصمة موزعة على 230 مكتب بريد، ومركز الفرز ببئر توتة.

ونظرا لصعوبة الموضوع وصعوبة الحصول على المعلومات من الميدان، قمنا بدراسة بعض الحالات التي رأينا أنها تخدم موضوع وهدف البحث.

ثانيا. عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية:

1.البيانات العامة:

جدول (01)

توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	16,66 %
أنثى	50	83,34 %
المجموع	60	100 %

يوضح الجدول توزيع أفراد العينة حسب الجنس، وبقراءة معطياته يظهر أن أعلى نسبة وهي 83.34% سجلت عند الإناث، لتتخفف النسبة إلى 16.66% عند الذكور. وهذا يرجع إلى الإحصائيات السكانية في الجزائر التي تبين أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور، كما نجد أن الإناث هم الأكثر إقبالا على هذا البرنامج وهذا ما يخلق لها منصب وحظ في عالم الشغل مما يجعلها تدخل في جميع المجالات. على عكس الذكور الذين يرفضون المشاركة في البرنامج، وهذا راجع إلى انخفاض الأجر والذي يروونه أنه لا تكفي حتى لتلبية متطلبات الحياة، كما أنهم لا يرغبون العمل في برنامج المساعدة على الإدماج المهني لأنه برنامج مؤقت وغير دائم.

جدول (02)

توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	النسبة المئوية
24 - 19	2	% 3,34
30 - 25	53	% 88,33
35 - 31	5	% 8,33
المجموع	60	% 100

من خلال البيانات الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ النسبة الغالبة لفئات السن لأفراد عينة البحث كانت في الفئة العمرية (25-30) المقدرة بـ 88,33%، وتليها الفئة العمرية الثانية (31-35) بلغت 8,33% وهي نسبة قليلة مقارنة بالفئة الأولى، وأخيرا الفئة (19-24) التي سجلت أخفض نسبة وهي 3,34%. وهذا راجع إلى أن برنامج لمساعدة على الإدماج المهني يفتح أبوابه من سن 19 إلى غاية 35 سنة أي أنه يستقبل جميع الفئات العمرية. أما بالنسبة للفئة الأولى وهي الفئة الغالبة في الجدول فنستنتج أن لهذه الفئة الحظ الأوفر في العمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

جدول (03)

توزيع أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	20	% 33,33
متزوج	40	% 66,64
المجموع	60	% 100

يوضح الجدول إجابات المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث كانت نسبة المتزوجين أكبر نسبة وبالغية 66,64%، وبلغت نسبة العزاب 33,33%. وهذا راجع إلى أن المبحوثات المتزوجات يردن تحسين مستوى معيشتهم والخروج إلى العمل بدل المكوث في المنزل، أما بالنسبة للذكور فهم يريدون العمل في البرنامج بغية الخروج من شبح البطالة وتحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع. وبالتالي نستنتج أن فئة المتزوجين من يقبل أكثر على هذا العمل في البرنامج وذلك لتحقيق متطلباتهم الحياتية، كما لا نهمل أيضا أنهم يريدون تحقيق غايتهم من بينها الزواج وتحقيق مستوى معيشي أفضل.

جدول (04)

توزيع أفراد العينة حسب عدد الأولاد

عدد الأولاد	التكرار	النسبة المئوية
3 - 1	36	59,98 %
6 - 4	4	6,66 %
المجموع	60/40	100 % / 66,64 %

ملاحظة: العدد 40 يمثل عدد المتزوجين بدلا من مجموع أفراد العينة الكلية البالغة 60 فرد. نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حسب عدد الأولاد حيث كانت الفئة (1-3) تقدر بأكبر نسبة وهي 59,98 %، وهذا ما يفسر أن غلاء المعيشة ونقص الأجر يستدعي من الفرد تنظيم النسل، على عكس الفئة الثانية (4-6) التي بلغت نسبة 6,66 %، وهذا ما يفسر أن العمل في هذا البرنامج يحقق للفرد مستوى معيشي لا بأس به وذلك نظرا إلى تكاليف الحياة المعيشية وزيادة المسؤوليات التي أصبحت تفرض على الفرد أن يعمل في إطار البرنامج بدلا من البطالة.

جدول (05)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة المئوية
أمي	0	0 %
يقرأ و يكتب	0	0 %
ابتدائي	0	0 %
متوسط	2	3,33 %
ثانوي	10	16,67 %
جامعي	48	80 %
المجموع	60	100 %

يوضح الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين حسب المؤهل العلمي، حيث كانت نسبة إجابة المبحوثين الذين لديهم مستوى جامعي 80 %، تليها المستوى الثانوي بنسبة 16,67 %، أما نسبة المبحوثين الذين لديهم مستوى متوسط بلغت 3,33 %، أما بقية المستويات فهي منعدمة. وهذا يفسر أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني تستفيد منه تقريبا كل المستويات، ولكن ما لوحظ أن المستوى الجامعي له الحظ الأوفر من البرنامج وهذا على مستوى مؤسسة بريد الجزائر (المكلفين بالزيائن)، وتليها نسبة المستوى الثانوي (موزعي البريد وعمال الفرز).

2. بيانات الفرضية الأولى:

جدول (06)

توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

النسبة المئوية	التكرار	مدى علم أفراد عينة البحث بمحتوى برنامج الإدماج المهني
70 %	42	نعم
20 %	18	لا
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى علم أفراد العينة بمحتوى برنامج المساعدة على الإدماج المهني، حيث سجلت أعلى نسبة وهي 70% صرحوا أنهم على علم بمحتوى البرنامج. فيما صرح البقية والمقدرة نسبتهم بـ 20% أنهم لا يعرفون محتوى البرنامج. وهذا ما يفسر بأن البرنامج أصبح مرحلة لا بد من تخطيها للحصول على منصب عمل، وبالتالي يدفع الشباب للبحث في محتواه ومعرفة خصائصه، من بنود العقد ومدته والأجر وحقوق العامل ضمن البرنامج.

جدول (07)

يوضح رأي فئة البحث في برنامج المساعدة على الإدماج المهني كسياسة للتشغيل

النسبة المئوية	التكرار	رأي فئة البحث في برنامج المساعدة على الإدماج المهني كسياسة للتشغيل
0 %	0	ممتازة
11,67 %	7	جيدة
55 %	33	متوسطة
33,33 %	20	سيئة
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه آراء عينة البحث في سياسة التشغيل الحالية (برنامج المساعدة على الإدماج المهني)، حيث أن 55 % صرحوا أنها سياسة متوسطة، ونسبة 33,33 % من المبحوثين صرحوا بأنها سياسة سيئة، في حين نجد أن نسبة 11,67 % يرونها سياسة جيدة. وما يلاحظ من الجدول أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني كسياسة للتشغيل فوجودها بحسب درجة فعاليتها متوسط حسب رأي المبحوثين على اعتبار أنها تستطيع توفير مناصب شغل للشباب حتى لو لم تكن دائمة - أي بعقود تشغيل.

جدول (08)

أهمية برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	أهمية برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث
57,67 %	31	استغلالي
33,33 %	20	مفيد
15 %	9	عملي
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول أهمية برنامج الإدماج المهني بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت أعلى نسبة وهي 57,67% صرحوا أنه برنامج استغلالي، وتليها نسبة 33,33% صرحوا أنه برنامج مفيد، لتتخفف النسبة إلى 15% عند اللذين صرحوا أنه برنامج عملي.

إذن من خلال النتائج السابقة يظهر هذا البرنامج حسب رأي المبحوثين أنه برنامج استغلالي، بحيث أن العمال المرسمين يقومون باستغلال العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني لأن هذا الأخير عقده مؤقت على خلاف العامل الدائم، كما أن المؤسسة تستغل طاقات الشباب بأجور زهيدة لا تتوافق ومجهوداتهم في العمل، رغم أن إجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنه برنامج ناجح نسبتها قريبة للذين صرحوا بأنه برنامج استغلالي، وهذا ما يفسر أن رغم استغلاليته حسب أفراد عينة البحث إلا أنه برنامج مفيد بما يوفره لهم من خبرة وفرصة الحصول على منصب عمل، وبالتالي يعتبر برنامجا متوسطا هذا مقارنة بالجدول السابق رقم (07).

جدول (09)

هدف أفراد عينة البحث من التسجيل في برنامج المساعدة على الإدماج المهني

النسبة المئوية	التكرار	الهدف من التسجيل في برنامج المساعدة على الإدماج المهني
30 %	18	لاكتساب الخبرة المهنية
43,33 %	26	لاكتساب المال
16,67 %	10	لعدم وجود خيارات
10 %	6	لأسباب أخرى تذكر
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول إجابات المبحوثين فيما يخص هدف تسجيلهم في برنامج المساعدة على الإدماج المهني، حيث كانت تصريحات المبحوثين الذين سجلوا في البرنامج لاكتساب المال أعلى نسبة وقدرت بـ 43,33%، وتليها نسبة 30% صرحوا أنهم سجلوا لاكتساب خبرة مهنية،

ونسبة 16,67% صرحوا أنهم سجلوا فيه لعدم وجود خيارات، وأخيرا تنخفض النسبة إلى 10% عند اللذين صرحوا أنهم سجلوا لأسباب أخرى.

إذن من خلال النتائج السابقة وحسب الإجابة الغالبة في الجدول نفسر أن معظم أفراد عينة البحث يعتبرون أن التسجيل في برنامج المساعدة على الإدماج المهني هو حل مؤقت، أي أنهم يفضلون أن يعملوا بدل البقاء في شبح البطالة، ومن بين الأسباب الأخرى ذكروا ما يلي: طمعا في الحصول على منصب شغل دائم، تجنب شبح البطالة، تجنب المكوث بالبيت، مساعدة الزوج في مصاريف البيت.

جدول (10)

طريقة حصول أفراد عينة البحث على منصب عمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني

طريقة حصول أفراد عينة البحث على منصب عمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني	التكرار	النسبة المئوية
عن طريق الوكالة ANEM	58	96,67 %
الخبرة المهنية	0	0 %
وساطة	2	3,33 %
أخرى	0	0 %
المجموع	60	100 %

يبين الجدول أعلاه الطريقة التي تحصل بها أفراد عينة البحث عن منصب عمل في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وسجلت أكبر نسبة وهي 96,67% صرحت أنها تحصلت على منصب عمل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، في حين قدرت نسبة أفراد العينة الذين تحصلوا على منصب شغل في إطار البرنامج عن طريق الوساطة بـ 3,33%، وهذا ما يفسر شفافية التوظيف في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني.

جدول (11)

يوضح مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث

النسبة المئوية	التكرار	مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث
% 25	15	نفسية
		اجتماعية
		مادية
		مهنية
		المجموع
% 75	45	لا
% 100	60	المجموع

يبين الجدول مدى تلبية برنامج المساعدة على الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث، حيث كانت نسبة 75% هي النسبة الغالبة للمبحوثين الذين صرحوا أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يلبي لهم رغباتهم، بالمقارنة بإجابات باقي المبحوثين الذين صرحوا أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني يلبي لهم رغباتهم، وتوزعت نسبهم كالتالي:

فهناك من اعتبرها رغبات نفسية وقدرت أعلى نسبة بـ 33,33%، لتتخفف النسبة قليلا والبالغة 26,67% عند المبحوثين اللذين اعتبرها اجتماعية، وفي الأخير نصل إلى أدنى نسبة والبالغة 20% عند المبحوثين اللذين اعتبرها مالية، ونفس النسبة سجلت عند اللذين اعتبرها مهنية. إذن هذا ما يفسر من خلال النتائج السابقة وخاصة النسبة الغالبة في الجدول والتي بلغت 75% أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يلبي رغبات الأفراد وهذا راجع إلى عدة اعتبارات منها: الدخل الضعيف غير كاف للفرد وغلاء المعيشة، والمجهود المبذول أكثر من الأجر إضافة للتهميش والاستغلال مما يجعل الأفراد يرون أن برنامج الإدماج المهني لا يلبي لهم رغباتهم.

جدول (12)

ملاءمة الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة والمجهود المبذول في العمل

النسبة المئوية	التكرار	ملاءمة الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة والمجهود المبذول في العمل
0 %	0	نعم
100 %	100	لا
100 %	60	المجموع

يبين الجدول أعلاه مدى ملاءمة الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني والمجهود المبذول، حيث كانت الإجابات بنسبة 100% أن الأجر لا يلاءم الجهد المبذول، وهذا ما يدعم الجدول رقم (08) الذي يعبر البرنامج على أنه استغلالي.

جدول (13)

ملاءمة الأجر الذي يتقاضاه أفراد العينة والمجهود المبذول في العمل

النسبة المئوية	التكرار	طبيعة العقود التي اجتازها أفراد العينة خلال مساهمهم المهني في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني
80 %	48	عقد إدماج حاملي الشهادات
20 %	12	عقد إدماج مهني
83,33 %	50	عقد مدعم
50 %	30	عقد غير محدد المدة
100 %	60	المجموع

يبين الجدول أعلاه طبيعة العقود التي اجتازها أفراد العينة خلال مساهمهم المهني في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، حيث صرح أغلب المبحوثين والبالغ نسبتهم 83,33% انتقلت إلى عقد مدعم، ثم تليها النسبة 80% أنهم مروا بعقود إدماج حاملي الشهادات، و50% انتقل من صيغة العقد المدعم إلى عقد غير محدد المدة، وفي الأخير سجلت نسبة 20% صرحوا أنهم مروا بعقود إدماج مهني، وهذا ما يفسر أن نصف أفراد العينة استفادوا من مناصب شغل دائمة لكن بعد المرور بعدة أنواع من الصيغ من العقود، إذن البرنامج يوفر مناصب شغل دائمة لكن بعد مدة زمنية طويلة.

جدول (14)

ملاءمة منصب العمل مع تخصص أفراد العينة

النسبة المئوية	التكرار	ملاءمة منصب العمل مع تخصص أفراد العينة
20 %	12	نعم
80 %	48	لا
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول مدى ملاءمة منصب العمل مقارنة بالتخصص، حيث بلغت أكبر نسبة وهي 80% أجابوا أن منصب العمل الذي يشغلونه لا يلائم تخصصهم، في حين أجاب بنسبة 20% أن منصب العمل الذي يشغلونه يلائم تخصصهم وقدرت. إن من النتائج السابقة نستنتج أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يختار منصب العمل على حسب التخصص، وذلك يرجع إلى أنه لو تم اختيار كل فرد على حسب التخصص فسيكون هناك ضغط كبير في مناصب عمل معينة على مناصب أخرى، وبالتالي لن نحقق التوازن بين متطلبات السوق وهذا ما جعل هذا البرنامج متوسطا إلى حد ما.

جدول (15)

مدى ضمان برنامج المساعدة على الإدماج المهني منصب دائم للمبحوثين في نفس مؤسسة العمل بعد انتهاء مدة العقد .

النسبة المئوية	التكرار	مدى ضمان برنامج المساعدة على الإدماج المهني منصب دائم للمبحوثين في نفس مؤسسة العمل بعد انتهاء مدة العقد
73,34 %	44	نعم
26,66 %	16	لا
100 %	60	المجموع

يوضح الجدول مدى ضمان برنامج المساعدة على الإدماج المهني منصبا دائما في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد بالنسبة لأفراد عينة البحث، حيث كانت معظم إجابات المبحوثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني يضمن لهم منصبا دائما في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد وقدرت نسبتهم بـ 73,34%، على عكس تصريحات المبحوثين البالغة نسبتهم 26,66% الذين يرون أن برنامج الإدماج المهني لا يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة. إذن نستنتج من الإجابات السابقة و حسب أغلبية الإجابة أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني يمنح منصبا دائما في نفس المؤسسة بعد انتهاء العقد، لكن بعد مدة طويلة من العمل.

جدول (16)

إمكانية الإدماج التلقائي لجميع العمال المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني

النسبة المئوية	التكرار	إمكانية الإدماج التلقائي لجميع العمال المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني
% 83,33	50	نعم
%16,67	10	لا
% 100	60	المجموع

يوضح الجدول إمكانية إدماج جميع العمال المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني تلقائياً، حيث كانت معظم الإجابات البالغة نسبة 83,33% أن هناك إمكانية إدماج جميع العمال المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني تلقائياً، على عكس البقية والتي تقدر نسبتهم بـ 16,67% الذين صرحوا أنه لا توجد إمكانية الإدماج التلقائي.

جدول (17)

الاقتراحات التي قدمها المبحوثين في مجال التشغيل

النسبة المئوية	التكرار	الاقتراحات التي قدمها المبحوثين في مجال التشغيل
% 100	60	الترسيم مباشرة بعد انتهاء العقد
% 40	24	رفع الأجور
% 100	60	احتساب مدة العمل في الخبرة المهنية والتقاعد
% 100	60	المجموع

يبين الجدول أعلاه الاقتراحات التي قدمها أفراد عينة البحث في مجال التشغيل، حيث سجلت أكبر نسبة وهي 100% اقترحوا الترسيم مباشرة بعد انتهاء العقد أي عدم تمديد العقد بنفس الصيغة، ونفس النسبة اقترحت أيضاً احتساب مدة العمل في الخبرة المهنية والتقاعد، في حين نسبة 40% تقترح رفع الأجور لأن ترى أنها لا تتناسب مع الجهد المبذول.

3. بيانات الفرضية الثانية:

يساهم برنامج المساعدة على الإدماج المهني في توفير مناصب شغل دائمة للشباب المسجلين فيه. وهنا يتم التطرق لتحليل مضمون المقابلات

- بالنسبة إلى السيد مدير الموارد البشرية والتكوين على مستوى المديرية العامة لمؤسسة بريد الجزائر: أكدت الحالة من خلال المقابلة التي أجريت مع السيد مدير الموارد البشرية والتكوين، أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني هو آلية لترشيد عملية

التشغيل، حيث يساعد في وضع الرجل المناسب في المكان المناسب، كما أنه يساعد على ترشيد نفقات المؤسسة فيما يخص عملية التشغيل، وعملية الإدماج مدروسة وتتم وفق عدة معايير وذلك لأهمية المورد البشري في تحقيق أهداف المؤسسة.

- أما بالنسبة إلى السيدة المديرة الفرعية للموارد البشرية والتطوير على مستوى المديرية العامة لمؤسسة بريد الجزائر: فقد أكدت السيدة المديرة الفرعية لتسيير الموارد البشرية والتطوير، أن برنامج المساعدة على الإدماج المهني هو آلية للموازنة بين مدخلات ومخرجات التشغيل، حيث يساعد بسد العجز من المورد البشري خاصة بعد خروج عدد كبير من العمال إلى التقاعد، كما أنه يسهل عملية وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

- أما بالنسبة إلى السيد رئيس قسم الإحصائيات على مستوى المديرية العامة لمؤسسة بريد الجزائر: فقد أكد أن عددا كبيرا من العمال في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني يندمجون على عدة مراحل وتدرجيا، بحيث ما يقارب 24466 عاملا أي ما يمثل نسبة 10% فقد أدمجوا بعقد عمل مدعم CTA وحتى بعقود غير محددة المدة.

خاتمة:

إن الحديث عن التشغيل في الجزائر، لا يمكن أن يتم بمعزل عن السياسة الاقتصادية المعتمدة من طرف الدولة في كل المراحل، وبالتالي فعلمية التشغيل هذه مرتبطة بعدة أسباب اقتصادية وسياسية وسكانية ديموغرافية وتنظيمية وإدارية. هذه الظروف جعلت الاقتصاد الجزائري غير قادر على توفير فرص عمل كافية أمام الوافدين الجدد من البطالين إلى السوق، خاصة في ظل اختلال التوازن بين جانبي العرض والطلب على العمل، ولتزايد عدد الشباب بشكل ملحوظ دون التغير في الفرص المتاحة لاحتوائهم في الواقع الميداني للعمل. وحتى تتمكن الدولة الجزائرية الحد من هذه المعاناة وتجاوز شبح البطالة الذي يهدد الكثير من الأسر والشباب، خلصت الدراسة إلى جملة من الاقتراحات حول آليات الإدماج المهني، ونلخصها فيما يلي:

- محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه والإرشاد للعاملين والأفراد الذين يريدون الانضمام إلى برنامج المساعدة على الإدماج المهني، وهذا من أجل تفادي الصراعات بين العاملين والجهات الخاصة بذلك.

قائمة المراجع:

- 1- عز الدين د خليل، الإدماج والإندماج الرهانات والاستراتيجيات والمرجعيات، أعمال الندوة العلمية الدولية، المعهد العالي للتنشيط الشبابي والثقافي بشر الباي، جامعة تونس، 2009، ص.2.
- 2- سميرة عبد الصمد، لويظة فرحاتي، سياسات التشغيل ودورها في تحسين الأداء وتعزيز التنافسية للمؤسسات، ورقة مقدمة في الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية المنعقد بجامعة بسكرة، يومي 14/13 أفريل 2011، ص.9.
- 3- هاجر غانم، أمينة بودراع، تجربة الجزائر في ميدان التشغيل ومحاربة البطالة، ورقة مقدمة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، المنعقد بكلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، بتاريخ 16/15 نوفمبر 2001.
- 4- حسن عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2003، ص.156.
- 5- Ghiglione Rodolphe, Matalon Benjamin, **Les enquête sociologique :théorie et pratique**, Paris, Armand colin, 1978, p.53.