

فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل في  
إدماج خريجي الجامعة الجزائرية مهنيًا

## The effectiveness of the pre-employment contracts program in professionally integrating of Algerian university graduates

أ.د. كويحل فاروق

جامعة البليدة 2  
[k.farouk@yahoo.fr](mailto:k.farouk@yahoo.fr)

أ.د. درديش احمد<sup>1</sup>

جامعة البليدة 2  
[DEMDERDICHE@yahoo.fr](mailto:DEMDERDICHE@yahoo.fr)

تاريخ القبول: 2022/11/20

تاريخ الاستلام: 2022/10/28

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على ما حققه برنامج عقود ما قبل التشغيل بعد مدة من تطبيقه، وهذا من خلال الوقوف على الوضعية المهنية للمتعاقدين بالمؤسسات المستخدمة التي تم إلحاقهم بها. تم توظيف منهجين في هذا البحث، المنهج الإحصائي والمنهج الوصفي التحليلي، وأنجزت هذه الدراسة على عينة حجمها 54 مبحوثًا (08 ذكور و 46 إناث).

توصلت هذه الدراسة إلى أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لم يحقق لجميع خريجي الجامعة تطلعاتهم ولم يستجيب للجانب الاجتماعي بل حتى المادي لهم، من منطلق أنه حل مؤقت، إلا أنه كان فعالًا من حيث إكساب خريج الجامعة مهارات وخبرة تساعدهم على الولوج في سوق العمل بثقة كاملة، كما أن غالبية من استجوبناهم تحصلوا على مناصب عمل بعد انتهاء مدة عقودهم لما قبل التشغيل. **الكلمات المفتاحية:** بطالة، فعالية، إدماج، عقود ما قبل التشغيل، خريجي الجامعة.

### Abstract :

This study aims to determine what the pre-employment contracts program has achieved after a period of its implementation, by examining the professional status of contractors in the employing institutions to which they have been attached.

Two methodologies were employed in this research, the statistical method and the analytical descriptive method, and this study was completed on a sample size of 54 respondents (08 males and 46 females).

This study concluded that the pre-employment contracts program did not achieve all university graduates their aspirations and did not respond to the social aspect, even the financial aspect to them,

on the grounds that it is a temporary solution, but it was effective in terms of providing the university graduate with skills and experience that help them enter the labor market with full confidence. Moreover, the majority of those we interviewed obtained job positions after the expiry of their pre-employment contracts.

**Key words:** Unemployment, efficiency, integration, pre-employment contracts, university graduates.

## مقدمة

يعتبر النمو الاقتصادي هدفا محوريا لكل السياسات الاقتصادية، إذ تعمل معظم البلدان على اختلاف مستويات تقدمها وأنظمتها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية إلى تحقيق نسب نمو ايجابية مستمرة ومستقرة. لكن تحديات الواقع الاقتصادي المعاش تضع في طريق هذا الهدف عدة عقبات قد تعطل أو تحول دون تحقيقه، ولعل من أبرز هذه التحديات ظاهرة البطالة التي تتلخص خطورتها في الأبعاد المختلفة التي يمكن أن تأخذها، باعتبارها ظاهرة ذات بعد اقتصادي واجتماعي، كما يمكنها أن تأخذ منحى سياسيا أكثر خطورة في حالة عدم محاولة معالجتها أو التقليل من أثارها، وقد أصبحت هذه الظاهرة تهدد تماسك واستقرار المجتمعات خاصة الفقيرة والنامية. ومما يزيد من صعوبة تشخيص وطرح الحلول الكفيلة بالقضاء عليها هو تعدد أسبابها وأشكالها من مجتمع لآخر، ما أدى بالضرورة إلى تعدد طرق معالجتها بتعدد المدارس الاقتصادية وآراء المنظمات والخبراء في هذا المجال.

والجزائر كغيرها من بلدان العالم عانت ولازالت تعاني من هذه الظاهرة، وتعتبر مواجهة هذه المشكلة من بين أهم التحديات والعقبات التي اعترضت سياسة التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وذلك نظرا لأبعادها السلبية وانعكاساتها الخطيرة على الاقتصاد الوطني. وهذا ما دفع الحكومة على العمل لإيجاد سياسات كفيلة لتخفيف أو معالجة هذه الظاهرة، فاعتمدت سياسات تشغيل متنوعة، واتخذت مجموعة من الإجراءات وقامت بعدة إصلاحات للتكفل بمشاكل الشباب في توفير مناصب شغل، كما تبنت مخططات الإنعاش الاقتصادي وسطرت العديد من البرامج والآليات للتقليل من حدة هذه الظاهرة.

يعتبر برنامج عقود ما قبل التشغيل المسير من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية من أهم البرامج المطبقة حاليا، وهو عقد محدد المدة والتزام ثلاثي الأطراف يبرم بين صاحب العمل، المترشح(المتعاقد)، ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

ومن خلال ما تقدم نطرح التساؤلات الآتية:

هل يتأثر اندماج المتعاقد في الوسط المهني عند شغله منصب عمل لا يتوافق مع تخصصه العلمي؟

هل لبرنامج عقود ما قبل التشغيل فعالية في اكتساب منتسبيه خبرة مهنية؟ وهل يؤثر ذلك على اندماجه في الوسط المهني؟

هل لبرنامج عقود ما قبل التشغيل فعالية في إدماج خريجي الجامعة مهنيًا؟.

تهدف هذه الدراسة إلى الوقوف على ما حققه برنامج عقود ما قبل التشغيل بعد مدة من تطبيقه، وهذا من خلال الوقوف على الوضعية المهنية للمتعاقدين بالمؤسسات المستخدمة التي تم إلحاقهم بها.

### أولاً: أهمية الدراسة

تظهر أهمية الدراسة في كونها تعالج قضية في غاية من الأهمية تتعلق بمشكلة البطالة التي تمثل أحد الانشغالات الأساسية لدى معظم الدول على اختلاف مستويات تقدمها بما فيها الجزائر، قصد التخفيف من حدتها وبالتالي الحد من آثارها الاقتصادية والاجتماعية على الفرد والمجتمع. إضافة إلى ذلك، فإن هذا البحث يكشف عن برنامج عقود ما قبل التشغيل وهو واحد من البرامج المخصصة لفئة الجامعيين والذي يهدف إلى مكافحة البطالة ومحاولة تقليص نسبها في أوساط هذه الفئة من المجتمع، كما أن هذا البرنامج يدخل ضمن البرامج المؤقتة والمنشأة في إطار سياسة التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي الجامعة.

### ثانياً: المناهج المستخدمة في الدراسة

تم توظيف منهجين في هذا البحث، المنهج الإحصائي والمنهج الوصفي التحليلي. استخدم المنهج الأول من خلال التعامل مع معطيات مفصلة ونسب ذات دلالة إحصائية قصد الاقتراب من الموضوعية والدقة وبالتالي الوصول إلى نتائج علمية، في حين أعتمد المنهج الثاني كونه منهجاً مساعداً على التحليل الشامل والعميق للمشكلة قيد البحث من جهة، ويمتاز بالوصف التفصيلي الدقيق للمعلومات ذات العلاقة من جهة أخرى، وتم توظيفه لتقديم رؤية شاملة تعكس مجمل الأبعاد والمتغيرات التي ترتبط بظاهرة البطالة في الجزائر، وذلك بإتباع طريقتين للتحليل وهما:

- طريقة التحليل الكيفي وتمثلت في وصف وتحليل الظاهرة المدروسة وتشخيصها.

- طريقة التحليل الكمي وفيها تم الاعتماد على بعض الأساليب الإحصائية كالنسب والمعدلات.

### ثالثا: تحديد المفاهيم العامة

#### 1. تعريف البطالة

تعرف البطالة على أنها عدم وجود عمل في مجتمع ما للراغبين فيه والقادرين عليه، أي أنها تعني صفة العاطل عن العمل<sup>(1)</sup>.

وحاولت العديد من الهيئات الدولية إعطاء تعريف للبطالة دون الاتفاق على تعريف محدد:

■ تعريف منظمة العمل الدولية: عرفت منظمة العمل الدولية العاطل عن العمل بأنه ذلك الفرد الذي يكون فوق سن معينة بلا عمل وهو قادر عليه وراغب فيه ويبحث عنه عند مستوى أجر سائد لكنه لا يجده<sup>(2)</sup>.

■ تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU): حسب هيئة الأمم المتحدة، البطال هو كل شخص بلغ سن محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبذل جهد في البحث عنه<sup>(3)</sup>.

■ تعريف المكتب الدولي للعمل: حسب المكتب الدولي للعمل فإن فئة البطالين تتكون من الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة ووجدوا أنفسهم في يوم أو أسبوع معين ضمن إحدى الحالات التالية:<sup>(4)</sup>

- غير مستخدمين، أي أنهم لم يقوموا بأي عمل خلال الفترة المرجعية (بدون عمل) وقد حددت بالأسبوع السابق للمقابلة؛

- مستعدين وقادرين، أي متاحين للعمل وهم مستعدين للقيام به في حالة توفره؛

- يبحثون عن العمل من خلال القيام بخطوات وإجراءات البحث عن عمل مأجور خلال فترة معينة.

وبذلك يحسب كل الأفراد الذين لم يقوموا بأي عمل خلال فترة القياس، و ليسوا غائبين على نحو مؤقت عن عملهم، والذين هم مستعدون للعمل في غضون الأسبوعين اللاحقين للمقابلة، والذين بحثوا عن عمل فعلا خلال الأسابيع الأربعة السابقة للمقابلة كعاطلين عن العمل.

■ تعريف الديوان الوطني للإحصائيات (ONS): يعرف الديوان الوطني للإحصائيات البطال بأنه كل شخص تتوفر فيه المواصفات التالية:<sup>(5)</sup>

- أن يكون في سن يسمح له بالعمل (16-59 سنة)؛

- لا يملك عملا عند إجراء التحقيق الإحصائي، ويشار إلى أن الشخص الذي لا يملك عملا هو الشخص الذي لم يزاول عملا ولو لمدة ساعة واحدة خلال فترة إجراء التحقيق؛

- أن يكون في حالة بحث عن عمل، حيث انه يكون قد قام بالإجراءات اللازمة للعثور على منصب عمل؛

- أن يكون على استعداد تام للعمل ومؤهلًا لذلك.

وبصفة عامة فإن العاطل عن العمل هو كل شخص تتوفر فيه الشروط المطلوبة من السن والمؤهلات، ويكون قادرًا وراغبًا في العمل وباحثًا عنه ولم يجده. ويستثنى من هذه الفئة الطلبة والأشخاص القادرين على العمل ولا يبحثون عنه نظرًا لغناهم المادي، وكذلك الذين لديهم منصب شغل ويبحثون عن آخر بأجر مرتفع ويقومون بتسجيل أنفسهم كعاطلين. وبشكل عام فإن الشخص العاطل عن العمل هو الشخص الذي يتوفر فيه الشرطان: القدرة على العمل والبحث عن العمل.

## 2. تعريف التشغيل

للتشغيل تعاريف تختلف باختلاف أنواعه ويمكن أن نقدم بعض التعاريف الموجزة فيما

يلي:

التشغيل بمفهومه الحديث لا يعني العمل فقط بل يشمل الاستمرارية في العمل وضمن التعيين المرتب للعامل تبعًا لاختصاصه ومؤهلاته والتي يجب على المؤسسة الاعتراف بها<sup>(6)</sup>.

ويرى البعض بأن التشغيل هو توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل، بالشكل الذي يلي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الإنساني المبذول في سبيل الإنتاج سواء كان ذهنيًا أو جسديًا، ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف<sup>(7)</sup>.

ويعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف "باتريك بولرو" الذي يقول بأن التشغيل يتمثل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرًا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل. وترى المنظمة الدولية للعمل بأن الشخص يكون شخص قابل للتشغيل عندما<sup>(8)</sup>:

- يمكنه الحصول على منصب شغل؛
- يحافظ عليه ويتطور في عمله و يتكيف مع التغيير؛
- يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه.

### 3. مفهوم العمل

يعرف العمل بأنه النشاط الإنساني الشاق الملزم الذي يقدم من قبل الفرد خلال فترة زمنية معينة، ويعد المصدر الأساسي لإنتاجية المجتمع وتطويره، إذ يعتبره الاقتصاديين آدم سميث ودافيد هبوم انه أساس ثروات الأمم وخلق كل ما هو ضروري لحياة الأمة ورفاهيتها<sup>(9)</sup>.

### 4. عقود ما قبل التشغيل

هي عقود مهنية خاصة يتم بموجبها تشغيل خريجي الجامعات والمعاهد من الشباب الجزائري في مؤسسة عمومية أو خاصة على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة شهرياً ولمدة 3 سنوات قابلة للتجديد وتعرف هذه العقود عند الشباب الجزائري بعقود الاستعباد. يعتقد البعض أن الهدف الحقيقي من وراء هذه العقود هو امتصاص الاحتقان في وسط الشباب وتغطية عجز الوزارة في توفير سياسة توظيف عادلة.

### رابعاً: حجم وكيفية اختيار عينة الدراسة

تختلف طرق اختيار العينات حسب طبيعة الموضوع وحسب ميدان الدراسة، أي أن طريقة ما قد تصلح لسحب عينة من أجل إجراء دراسة ما إلا أنها لن تصلح لسحب عينة من نفس المجتمع إذا تعلق الأمر بدراسة أخذت هذا المجتمع من زاوية أخرى.

وبما أن دراستنا هذه قصدنا من خلالها التعرف على ما حققه هذا البرنامج في إدماج خريجي الجامعة مهنيًا في الجزائر، ونظراً لشساعة القطر الجزائري وانتشار أفراد عبر القطر الجزائري شمالاً، جنوباً، شرقاً وغرباً، ولاستحالة إجراء الدراسة على جميع خريجي الجامعة وذلك ما كنا نبغي لو توفرت الظروف، عندما نقول استحالة إجراء مسح شامل نقصد بذلك الإمكانات الخاصة المتاحة بين أيدينا سواء المادية أو الزمانية، وبالتالي اضطررنا للجوء نحو إجراء الدراسة على جزء من المجتمع تماشياً مع إمكانياتنا، هذا الجزء أو بالأحرى هذه العينة التي شملتها دراستنا، اعتمدنا في سحبها على طريقة علمية مضبوطة تسمى «العينة المتعددة المراحل (Multi-Stage Sample)»، أي أننا في هذا النوع من العينات نلجأ لسحب الوحدات الإحصائية من خلال الانتقال من مرحلة إلى أخرى حسب الأقسام التي يمكن أن يتميز بها المجتمع المدروس، « فإذا كان المجتمع يتكون من أقسام متجانسة نبدأ باختيار بعض هذه الأقسام عشوائياً (كمرحلة أولى) ثم نختار عينة عشوائية بسيطة من كل قسم من الأقسام التي تم اختيارها (كمرحلة ثانية)... وهكذا. والعينة التي يتم اختيارها بهذا الشكل تعرف بالعينة المتعددة المراحل».

وقد اعتمدنا في كل مرحلة من مراحل سحب هذه العينة على طريقة العينة العشوائية البسيطة حتى نضع جميع مفردات الطبقات على قدم المساواة ونفس الحظ للظهور في العينة، وبناء على المعطيات المتوفرة عن المجتمع المدروس، ومقتضيات الدراسة، إشكالياتها وأهدافها، فقد اعتمدنا في سحبنا لعينة الدراسة على الطريقتين اللتين ذكرناهما سابقا، حيث كانت الطريقة الثانية مكملية للطريقة الأولى، وعليه فقد تم سحب العينة على النحو التالي:

- **المرحلة الأولى:** قمنا بسحب ولاية من بين 48 ولاية باستخدام السحب وفق الطريقة العشوائية المنتظمة وكانت ولاية البليدة.
- **المرحلة الثانية:** قمنا بسحب دائرة من بين 8 دوائر باستخدام نفس الطريقة السابقة وكانت النتيجة دائرة البليدة.
- **المرحلة الثانية:** قمنا بالاتصال بالمديرية الولائية للتضامن لتزويدنا بالقائمة الاسمية للمستفيدين من برنامج عقود ما قبل التشغيل باعتبارها الهيئة المسؤولة عن تنفيذ ومتابعة ملف برنامج عقود ما قبل التشغيل في الولاية، فكان عددهم 54 حالة موزعين كالتالي 08 ذكور و46 إناث.

### خامسا: مراحل التشغيل في الجزائر

إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تتدرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل<sup>(10)</sup>. وعلى هذا الأساس كانت سياسة التشغيل التي انتهجتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية تهدف إلى توفير فرص العمل للشباب وهذا بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

إن سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر كانت لها أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، ومنها ما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك

من الجوانب الأخرى فبالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء. بينما يركز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف مجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط لإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة الإنتاج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور. بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
- تنمية روح المقابلة لاسيما لدى الشباب.

- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل .
  - دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.
  - مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
  - العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات و بنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.
- يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية.

إن المتتبع لمراحل تطور التشغيل في الجزائر يلاحظ أن سياسة التشغيل الوطنية قد مرت بمراحل مختلفة منذ الإستقلال إلى يومنا هذا تبعا:

## 1. المرحلة الأولى 1962-1966:

تميزت هذه المرحلة بهجرة الإطارات الفرنسية التي تركت ثغرة كبيرة نظرا للعد الجد محدود من الإطارات الجزائرية المتوفرة نظرا لتفشي الأمية وسط الجزائريين حيث « شهدت الجزائر مغادرة حوالي 199 ألف فرنسي من الجزائر، مما ترك مناصب شغل شاغرة و الجزائر لم تكن تحتكم آنذاك إلا على 199 ألف إطار وموظف وعامل مؤهل.<sup>(11)</sup>

سببت هذه الوضعية في عجز الحكومة على ملئ هذه المناصب الشاغرة لقلة الإطارات و الموظفين و العمال المؤهلين .إن أهم ما ميز هذه المرحلة هو عدم اهتمام الحكومة بمشكل التشغيل نظرا للظروف التي عرفت الجزائر غداة الاستقلال، فلم تشهد هذه المرحلة استثمارات كبيرة للقضاء على البطالة.

## 2. المرحلة الثانية 1967-1979:

عرفت هذه المرحلة ثلاث مخططات تنموية، المخطط الثلاثي (1967-1969) ومخططين رباعيين (1970-1973) و(1974-1977) وما ميز هذه الفترة إعطاء الأولوية

الكبرى للصناعة و لسياسة التصنيع ، نظرا لاحتياجات هذه المرحلة وهذا ما جعل القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة، كما كان الاهتمام لقطاع الإدارة الشيء الذي يبين أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة بالرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة المحددة ضمن البرنامج الثلاثي، فإن هذا الأخير لم يضع أهدافا مستقبلية فيما يتعلق بالتشغيل وكان اهتمامه منصبا أساسا على إعطاء دفع القوى للنهوض بالقاعدة المادية للاقتصاد ومن خلالها دفع عملية التشغيل.

أما المخطط الرباعي الأول كان من بين مهامه إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة كما أنه « لم يتعرض في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح وواضح فالاتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية و تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال والمؤهلين»<sup>(12)</sup>.

في حين شكل المخطط الرباعي الثاني المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث تمثلت الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة في إنشاء مناصب شغل منتجة ودائمة، إذ استهدف هذا المخطط إحداث 349 ألف وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي غطاها ووصلت الزيادة في المناصب المحدثه حوالي 12.8% خلال الرباعي الأول 41.49% خلال الرباعي الثاني. غيران التشغيل في هذه المرحلة عرف مشاكل تمثلت أساسا في افتقار اليد العاملة المؤهلة وهذا راجع إلى عوامل عديدة تمثلت أساسا في نقص الأجهزة و هياكل التكوين نتيجة ضعف حجم الاستثمار في هذا المجال من جهة و التزايد الديمغرافي المرتفع من جهة أخرى.

### 3. المرحلة الثالثة (1980-1990):

اتسمت هذه المرحلة بانتهاج سياسة جديدة لمعالجة وضعية الاقتصاد الوطني الجزائري، فبعد فترة انقطاع قاربت السنتين في مجال التخطيطية الجزائرية تم إعداد مخططين آخرين. المخطط الخماسي الأول (1980-1984) والخماسي الثاني (1985-1990)

لقد اتجه تطور السكان والقوة العاملة نحو التعاكس منذ سنة 1984 فخلال هذه السنة أخذ خط التشغيل منحى تنازليا وانخفض عدد المناصب الجديدة من 150199 إلى 139079 منصبا جديدا أي بنسبة 7.4% وهذا بالمقارنة مع السنة الماضية وبالموازاة مع ذلك ازداد عدد السكان بمعدل 4.3% ومعدل القوة العاملة بحوالي 4% .

إن هذا الاختلال التوازني الناتج عن الانكماش الاقتصادي أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة حيث ارتفعت النسبة من 15% سنة 1984 إلى 17% سنة 1987 وإلى 19.2% سنة 1990 ثم إلى 20.2% سنة 1991 ويرجع تفاقم أزمة البطالة هذه إلى تراجع النشاط التنموي ككل لأن التشغيل هنا معناه الاستثمار وهي صورة حقيقية للواقع الاقتصادي، حيث نجد أن قيمة الاستثمار كانت 77 مليار دينار جزائري سنة 1985 ثم انخفضت إلى 69.4 مليار دينار جزائري سنة 1988، ثم ارتفعت بعد ذلك 95.1 مليار دينار سنة 1990 لكن هذه الزيادة تم امتصاصها من قبل ارتفاع الأسعار بسبب التضخم و انخفاض قيمة الدينار، و الضعف في الاستثمار يفسر تدهور جهاز التشغيل و تفاقم ظاهرة البطالة<sup>(13)</sup>.

وأمام تدهور أوضاع التشغيل سارعت الحكومة في نهاية الثمانينات إلى وضع ترتيبات مؤقتة لدعم التشغيل خاصة لفئة الشباب من خلال وضع برنامج خاص لدعم تشغيل الشباب سنة 1987 الذي كان امتدادا للإصلاحات السياسية المعتمدة في تلك الفترة. وفي سنة 1989 انطلق جهاز خاص بإدماج الشباب مهنيًا و لذي كان بمثابة امتداد للبرنامج الأول بعد إجراء بعض التعديلات من بين أهدافه الأساسية توظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وذلك لتمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية أولية تساعدهم مستقبلا للاندماج بسهولة في الحياة العملية ، فهذه المناصب توفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات و ذلك مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب<sup>(14)</sup>.

### سادسا: سياسة مكافحة البطالة ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

تعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة في صيغة إشرافها حول خلق برامج وأجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، نظرا لعدم نجاحه و لتفاقم ظاهرة البطالة خصوصا في أواخر سنوات التسعينات حيث بلغت نسبة البطالة حوالي 26%، والتي مست حتى فئة خريجي الجامعة و المعاهد المتخصصة وأمام قلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية والاقتصادية وبعد سنتين و بالضبط في سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف بعقود ما قبل التشغيل لإدماج هذه الفئة في سوق العمل.

#### 1. أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل

- التكفل بعروض إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.

- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين و تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- السماح للشباب الحامل لشهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق اختصاصهم.
- تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي و مندوبي تشغيل الشباب و مديري الفروع الجهوية<sup>(15)</sup>.

## 2. شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

طبقا لترتيبات الجريدة الرسمية يعد مؤهل للاستفادة من ترتيبات عقود التشغيل الأولية حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين و الذين يستوفون الشروط التالية:

- أن يكونوا من جنسية جزائرية.
- ان تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة.
- أن يكونوا من طالبي العمل لأول مرة.
- تحدد مدة التشغيل الأولى بسنة واحدة و يمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لفترة ستة(6) أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي وبالنسبة للمؤسسات و الإدارات العمومية يمكن أن يكون تمديد مدة عقد التشغيل الأولى بسنة واحدة تتحملها الدولة بأكمله<sup>(16)</sup>.

## 3. التزامات المؤسسة المستخدمة اتجاه الشباب حاملي الشهادات

- يدمج الشباب حاملي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدى الهيئات
- العمومية و الخاصة بما فيها تلك التابعة للمؤسسات والإدارات العمومية.
- يستلزم على المستخدم احترام التخصص ويستوجب عليه أن يمنحهم منصب شغل يتناسب مع الشهادة المتحصل عليها.

## 4 . التمويل المالي

تحدد مستويات الأجور كما يلي

بالنسبة للفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة:

- الجامعيون (مقابل التدرج) ..... 8.000 دج الإجمالي/ للشهر.
  - التقنيون السامون ..... 6.000 دج الإجمالي/ للشهر.
- فترة التمديد المحددة ب سنة (1) واحدة بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية:
- الجامعيون (مقابل التدرج) ..... 8.000 دج الإجمالي/ للشهر.
  - التقنيون السامون ..... 6.000 دج الإجمالي/ للشهر.
- فترة التمديد المحددة بستة (6) أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي:
- الجامعيون (مقابل التدرج) ..... 6.000 دج الإجمالي/ للشهر.
  - التقنيون السامون ..... 4.500 دج الإجمالي/ للشهر. ويتم تمويل
- برنامج عقود ما قبل التشغيل الأولي عن طريق ميزانية الدولة المسجلة لحساب الوزارة  
المكلفة بالتشغيل.

## 5. شكل علاقة العمل في إطار عقود برنامج ما قبل التشغيل

عقد العمل ضمن هذا البرنامج هو تعهد ثلاثي الأطراف، إذ يتم بين المؤسسة المستقبلة كطرف أول و مندوب تشغيل الشباب كطرف ثاني، والشاب كطرف ثالث، وعلى اعتبار أن العقد المبرم لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية والتنظيمية السارية المفعول، بل يقترح علاقة عمل الأحكام التشريعية والتنظيمية علاقة تعاقدية بين التكوين والإدارة ذات طابع مؤقت يمكن أن يلغي أو يفسخ لواحد من الأسباب التالية:

- عند انتهاء فترة مساعدة الدولة.
- في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد و المتمثلة في حالات النزاع و الخلاف التي من الممكن أن تظهر بين المستخدم و الشاب الموظف الذي عليه الالتزام باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالهيئة المستخدمة مثل:
- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية والنظرية التي تقدم له عند الضرورة وهذا بغرض احتمال توظيفه.
- احترام القواعد العامة الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة والالتزام بالانضباط.
- في حالة توظيف الشاب حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التعليمي، فله الحق في اتخاذ أي إجراء قانوني ضد الهيئة المستخدمة.

• لا يحق للشباب المدمج في عقود ما قبل التشغيل المطالبة بالاستفادة ثانية من هذا البرنامج خلال مدة قصيرة سنتين أو ثلاث سنوات.

وبعد مرور عشر 10 سنوات من تطبيق برنامج عقود ما قبل التشغيل تم تعديله من خلال تغيير الهيئة الوصية عليه، فبعد أن كان يسير من طرف الوكالة المحلية للتشغيل تحت إشراف مديرية التشغيل، تم إلحاقه بوزارة التضامن الوطني وتتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير الجهاز بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي.

وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 08-127 المؤرخ في 30 أبريل 2008 ليعوض المرسوم رقم 98 - 402 المتعلق بعقود ما قبل التشغيل المؤرخ في 02 ديسمبر 1998<sup>(17)</sup>.

ومن جملة التعديلات التي طرأت على هذا البرنامج:

- تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.
- يتقاضى المستفيدون منحة 10000 دج/في الشهر بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.
- يتقاضى المستفيدون منحة 9000 دج/في الشهر بالنسبة للتقنيين السامون.
- يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها ستة 6 أشهر، تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة<sup>(18)</sup>.

على ضوء ما تقدم نجد أن سياسة التشغيل التي انتهجت في الجزائر من خلال المخططات التنموية. قد مرت بمراحل مختلفة وعبر فترات تميزت كل فترة منها بوضع برامج خاصة تهدف إلى امتصاص نسب البطالة التي نفضت في المجتمع، ولا سيما في أوساط الشباب الحامل لشهادات عليا.

## سابعا: عرض ومناقشة النتائج

### 1. الخصائص العامة للمبجوثين

ومن أجل ذلك ونظرا لضيق الوقت اقتصرت الدراسة على 54 حالة موزعين كالتالي 08 ذكور و 46 إناث.

### جدول (1)

#### توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار	النسبة (%)
ذكور	08	14.81
إناث	46	85.19
المجموع	54	100

من خلال الجدول رقم 1 نجد أن نسبة 85.19 % من المبحوثين إناث مقابل 14.81% ذكور. ومن خلال معطيات هذا الجدول نستنتج أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور أي محدودية وجود الذكور ضمن قوائم برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهذا راجع إلى كون الإناث هن الغالبية من حيث نسبة التخرج و أنهن الأوفر حظا في الظفر بمنصب عمل في هذا الإطار نظرا لعدة عوامل من بينها المكانة التي حظيت بها المرأة في السنوات الأخيرة ضمن سياسات الدولة بالإضافة إلى ذلك، فالذكور عند انتهاء فترة الدراسة، إما يتوجهون مباشرة لأداء الخدمة الوطنية، أو البحث عن عمل في قطاعات أخرى وممارسة أعمال حرة كالتجارة، فغالبيتهم ترى أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل مضيعة للوقت باعتباره عملا مؤقت و زهيد الأجر. في حين يرى البعض الآخر أن هناك لا عدل في توزيع المناصب بين الذكور والإناث ضمن هذا البرنامج من طرف المؤسسة المكلفة بتطبيقه.

### جدول (2)

#### توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار	النسبة (%)
ليسانس	34	62
مهندس	9	14
إعلام آلي للتسيير DEUA	7	13
تقني سامي	2	04
ماجستير	1	02
طبيب	1	02
المجموع	54	100

من خلال إحصائيات التي يظهرها الجدول رقم 2 يتضح لنا أن النسبة الغالبة للمشتغلين بعقود ما قبل التشغيل حسب عينتنا هم من فئة حاملي شهادة الليسانس بنسبة تعادل 62% تم

تليها كل من الحاصلين على شهادة مهندس والدراسات التطبيقية بنسب متقاربة 14% و 13% على التوالي في حين يأتي بعدهم مباشرة كل من حاملي شهادة تقني سامي، ماجستير، طبيب بنسب لم تتجاوز 4% و 2% على التوالي.

منه نستنتج أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يستقطب ويستقبل مستويات و شهادات علمية مختلفة رغم أن غالبيتهم من حملة شهادة الليسانس باعتبار أن غالبية الجامعيين يكتفون بهذه الشهادة و يتحولون إلى الحياة العملية.

من خلال الجدول رقم 3 يتبين أن نسبة 79.63% من أفراد العينة مروا بفترة بطالة بنسبة تعادل أو تقارب 80% في جميع التخصصات العلمية أي أن غالبية حاملي الشهادات العلمية مروا بفترة بطالة في مقابل 20.37% من المبحوثين خاضوا تجربة عملية من قبل.

### جدول (3)

توزيع أفراد العينة حسب مرورهم بفترة بطالة

المؤهل العلمي	ليسانس		مهندس		DEUA		تقني سامي		ماجستير		طبيب		المجموع
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	
المروور بفترة بطالة													
نعم	27	79.41	7	77.78	6	85.71	1	50.00	1	100.00	1	100.00	43
لا	07	20.58	02	22.22	1	14.29	1	50.00	0	00	0	00	11
المجموع	34	100	09	100	07	100	02	100	01	100	01	100	54

من خلال هذه المعطيات نستنتج أن أغلبية المبحوثين - بمختلف مؤهلاتهم العلمية - مروا بفترة بطالة بعد تخرجهم من الجامعة بسبب نقص العرض في مناصب الشغل في سوق العمل الجزائرية جراء عدة أسباب من بينها تخلي الدولة عن سياسة تكديس شغل المناصب وتوجهها نحو الاقتصاد الحر وسياسة العرض والطلب داخل سوق العمل مع فتح بعض المناصب المالية في القطاع العمومي والتي لا تستوعب بطبيعة الحال العدد الهائل من الباحثين عن العمل من خريجي الجامعات، في حين نجد أن نسبة 20.37% من المبحوثين لم تمسهم البطالة نظرا لتمكنهم بشكل أو بآخر من الحصول على منصب عمل في القطاع الخاص أو ممارسة أعمال حرة، أو تمكّنهم من ولوج عالم الشغل لتوفرهم على وسطات ربما سهلت عليهم الحصول على وظائف مباشرة بعد تخرجهم من الجامعة.

## 2. الصعوبات التي تعرض لها المبحوثين أثناء بحثهم عن عمل

من خلال معطيات الجدول رقم 4 يتضح لنا أن ما يعادل 77.78% من الذين شملهم البحث بمستوياتهم العلمية المختلفة تعرضوا صعوبات أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، وقد ظهرت هذه النسبة بشكل واضح حسب التخصص العلمي، حيث أن النسبة فاقت 70.00% في جميع التخصصات فوصلت 82.35% لحاملي شهادة الليسانس و77.78% لحاملي شهادة المهندس و100% لحاملي شهادة ماجستير والطب.

## جدول (4)

تعرض المبحوثين لصعوبات أثناء بحثهم عن عمل في إطار ع.م.ق.ت.

المجموع	طبيب		ماجستير		تقني سامي		DEUA		مهندس		ليسانس		المؤهل العلمي التعرض لصعوبات	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%		
77.78	42	100.00	1	100.00	1	00	0	71.43	5	77.78	7	82.35	28	نعم
22.22	12	00	0	00	0	100.00	2	28.57	2	22.22	02	17.65	06	لا
100	54	100	01	100	01	100	02	100	07	100	09	100	34	المجموع

كل هذه النسب تدفعنا نحو القول أن أغلب المبحوثين صادفتهم عراقيل و صعوبات أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل نظرا لعدة عوامل شخصية وسوسيواقتصادية، على غرار شح سوق العمل أو عدم مناسبة المنصب بالمؤهل العلمي في حالة وجوده أو ربما عوامل أخرى ستظهر لنا من خلال الغوص في ثنايا هذه المداخلة.

### 3- كيفية تعامل المسؤولين مع المبحوثين

من خلال معطيات هذا الجدول يظهر لنا أن تعامل المسؤولين مع العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل يتميز بالمهنية والمسؤولية حيث أن ما يعادل 83.33% (55.55)، من المستجوبين صرحوا أن المسؤولين إما يوجهونهم (55.55%) أو ينبهونهم (27.78%) في مقابل 16.67% منهم صرحوا أنهم يتلقون التوبيخ من طرف مسؤوليهم، وقد توزعت هذه النسب على مختلف التخصصات حيث حاملي المؤهل العلمي ماجستير أو طبيب لم يعاملوا إلا بالتوجيه بنسبة 100% أما بالنسبة للمؤهلات العلمية ليسانس، مهندس والدراسات التطبيقية فمعاملة المسؤولين لهم فقد تجاوزت 50% بالتوجيه وما يعادل أو يفوق 30% التتبيه، وبالتالي فإن المبحوثين صرحوا أنهم في الغالبية يتلقون التوجيهات من مسؤوليهم.

#### جدول (5)

توزيع المبحوثين حسب كيفية تعامل المسؤولين معهم والمؤهل العلمي

المؤهل العلمي	تعامل المسؤول	ليسانس		مهندس		DEUA		تقني سامي		ماجستير		طبيب		المجموع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
التتبيه	10	29.41	3	33.33	3	28.57	2	0	0	00	0	0	00	0	27.78
التوجيه	17	50.00	5	55.56	5	57.14	4	100.00	02	100.00	1	100.00	1	30	55.55
التوبيخ	07	20.59	1	11.11	1	14.29	1	0	0	00	0	00	0	09	16.67
المجموع	34	100	09	100	09	100	07	100	02	100	01	100	01	54	100

وعليه نستنتج من خلال هذه النسب أن المسؤولين عليهم راعو فيهم نقص الخبرة فاستعملوا معهم أسلوب التوجيه و التنبيه ربما من أجل إعدادهم وإكسابهم خبرة تؤهلهم للمنصب الدائم مستقبلا.

#### 4. رأي المتعاقدين في مدى كفاية مدة العقد

يتبين لنا من معطيات هذا الجدول أن 85.18 % من المبحوثين المتعاقدين في إطار عقود ما قبل التشغيل يرون أن مدة العقد المتمثلة في سنتين كافية لاكتساب خبرة مهنية مؤهلة لتقلد منصب دائم في المؤسسة في مقابل 14.82% فقط ممن يرون عكس ذلك، وقد تراوحت النسبة ما بين 85.29% و 100% في جميع التخصصات.

#### جدول (6)

توزيع المبحوثين حسب رأيهم في مدى كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية

المؤهل العلمي مدة العقد	ليسانس		مهندس		DEUA		تقني سامي		ماجستير		طبيب		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%
نعم كافية	29	85.29	08	88.89	5	71.43	2	100.00	1	100.00	1	100.00	46	85.18
لا كافية	05	14.71	01	11.11	2	28.57	0	00	0	00	0	00	08	14.82
المجموع	34	100	09	100	07	100	02	100	01	100	01	100	54	100

وعليه فإن غالبية المبحوثين يرون أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يعد كافيا لاكتساب خبرة مهنية في مجال العمل خاصة إذا كان هذا المنصب في نفس تخصص المتعاقد،

أي أن فعالية عقود ما قبل التشغيل ظاهرة من خلال إكساب المتعاقد مهارات وتجربة ميدانية كافية لتقله من عالم النظري إلى التطبيقي.

## 5. الحصول على منصب عمل بعد انتهاء مدة العقد

من خلال معطيات هذا الجدول رقم 7 يظهر لنا أغلب العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل تحصلوا على منصب عمل بعد انتهاء مدة عقودهم، حيث أن ما يعادل 79.63% (53.70، 25.93) من المستجوبين صرحوا أنهم تحصلوا على منصب عمل بعد انتهاء مدة عقودهم إما في نفس المؤسسة (53.70%) أو في مؤسسة أخرى (25.93%) في مقابل 20.37% منهم صرحوا أنهم لم يحصلوا على منصب واضطروا لتجديد العقد مرة أخرى سواء في نفس المؤسسة أو في مؤسسة أخرى، وقد توزعت هذه النسب على مختلف التخصصات حيث أن حاملي المؤهل العلمي ماجستير أو طبيب أو مهندس تحصلوا على منصب وكان في الغالب في نفس المؤسسة بنسبة 100% أما بالنسبة للمؤهلات العلمية ليسانس، والدراسات التطبيقية فقد توزعوا ما بين من تحصل على منصب ومن لم يتحصل بنسب ليست بعيدة عن بعضها البعض وقد يرجع ذلك لكثرة المتخرجين في هذه التخصصات، وبالتالي فإن المبحوثين صرحوا أنهم في الغالبية تحصلوا على منصب بعد انقضاء مدة العقد.

## النتائج العامة للدراسة

- إن أغلب المتعاقدين العاملين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل هن إناث لاعتبارات كثيرة من بينها ارتفاع نسبة الفتيات المتخرجات من الجامعة مقارنة بنسبة الذكور، وقبولهن العمل ولو بأجر زهيد على عكس الذكور الذين يرون أن هذه العقود هي إجحاف في حقهم، كما أن الفتاة تبحث من خلال قبولها الانخراط في هذا البرنامج تحقيق ذاتها، فالعمل بالنسبة لها يعد من أكبر المكاسب التي تحققه بعد حصولها على الشهادة الجامعية، في حين نجد الذكور بعد انقضاء الدراسة هناك من يلتحق مباشرة بالخدمة الوطنية لتسوية وضعيته القانونية، كما نجد البعض الآخر يفضل العمل الخاص بدل العمل ضمن هذا البرنامج إذ يرونه مضيعة للوقت دون أن يحققوا من ورائه أهدافهم المادية والمعنوية.

- برنامج عقود ما قبل التشغيل يستقطب ويستقبل مستويات وشهادات علمية مختلفة رغم أن غالبيتهم من حملة شهادة الليسانس باعتبار أن غالبية الجامعيين يكتفون بهذه الشهادة ويتحولون إلى الحياة العملية، كما أن سوق العمل حالياً مع بروز الورشات الوطنية الكبرى في قطاعات

الأشغال العمومية والبناء ومختلف الورشات الأخرى وفرت الكثير من المناصب لحاملي الشهادات التقنية، مما جعلهم لا يتوجهون إلى هذا البرنامج على عكس التخصصات الأخرى كالقانونية والإدارية والإنسانية التي يكتفي أصحابها بشهادة الليسانس في غالبيتهم.

- أن أغلبية المبحوثين - بمختلف مؤهلاتهم العلمية - مروا بفترة بطالة بعد تخرجهم من الجامعة بسبب نقص العرض في مناصب الشغل في سوق العمل الجزائرية جراء عدة أسباب من بينها توجه الدولة نحو الاقتصاد الحر وسياسة العرض والطلب داخل سوق العمل مع فتح بعض المناصب المالية في القطاع العمومي والتي لا تستوعب بطبيعة الحال العدد الهائل من الباحثين عن العمل من خريجي الجامعات.

- أغلب المبحوثين صادفتهم عراقيل وصعوبات أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل نظرا لعدة عوامل شخصية وسوسيواقتصادية، على غرار شح سوق العمل أو عدم مناسبة المنصب بالمؤهل العلمي في حالة وجوده.

- أغلب المبحوثين صرحوا أنهم يتلقون التوجيهات من المسؤولين عليهم في العمل أي أن المسؤولين عليهم راعوا فيهم نقص الخبرة فاستعملوا معهم أسلوب التوجيه والتنبيه من أجل إعدادهم وإكسابهم خبرة تؤهلهم للمنصب الدائم مستقبلا سواء إذا قرروا الاحتفاظ بهم في المؤسسة أو إذا تحصلوا على منصب في مؤسسة أخرى.

- غالبية المبحوثين يرون أن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل يعد كافيا لاكتساب خبرة مهنية في مجال العمل خاصة إذا كان هذا المنصب في نفس تخصص المتعاقد، أي أن فعالية عقود ما قبل التشغيل ظاهرة من خلال إكساب المتعاقد مهارات وتجربة ميدانية كافية لتنقله من عالم النظري إلى التطبيقي.

- غالبية المنتسبين إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل تحصلوا على منصب عمل بعد انقضاء مدة عقودهم خاصة بالنسبة للتخصصات التقنية أي تلك الموجهة لقطاع الصناعة والأشغال العمومية والبناء، وكانت أيضا فرصهم في الحصول على منصب بعد انتهاء مدة العقد في قطاع الإدارات والخدمات مرتفعة بالنسبة لحاملي الشهادات الغير تقنية.

وصولا لكل ما سبق يمكننا القول أنه رغم أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لم يحقق لجميع خريجي الجامعة تطلعاتهم ولم يستجيب للجانب الاجتماعي بل حتى المادي لهذه الفئة، من منطلق أنه حل مؤقت، إلا أن فعاليته من حيث إكساب خريج الجامعة مهارات وخبرة تساعده على الولوج في سوق العمل بثقة كاملة لا يمكن إنكارها، كما أن غالبية من استجوبناهم

تحصلوا على مناصب عمل بعد انتهاء مدة عقودهم لما قبل التشغيل وبالتالي يعد ذلك من صميم فعالية برنامج عقود ما قبل التشغيل في إدماج خريجي الجامعة مهنياً.

## قائمة المراجع

- 1- مصطفى سلمان وآخرون، **مبادئ الاقتصاد الكلي**، دار ميسرة للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص.237
- 2- رمزي زكي، **الاقتصاد السياسي للبطالة**، مجلة **عالم المعرفة**، العدد226، الكويت، أكتوبر1997، ص39.
- 3- ONU, "**Rapport mondial sur le développement humain**", De Boeck Université, Bruxelles, 2000, p 277.
- 4- Marcia Quintal, séminaire "**emploi et chômage: un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistique**", 18<sup>ème</sup> conférence internationale de statisticiens du travail, BIT, Genève, 24/11 au 05/12/2008, p9.
- 5- ONS, "**Données statistiques, activité, emploi et chômage**", Algérie, N°514, 2008, p7.
- 6- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برنامج التعديل الهيكلي للإقتصاد من خلال حالة الجزائر**، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص37.
- 7- محمد نديم بساطة، **الاقتصاد السياسي**، مديرية الكتب والمطبوعات الجامعية، مكتب الشرق، حلب، ط1، سنة 1969، ص50.
- 8- رواب عمار، غربي صباح، « **التكوين المهني والتشغيل في الجزائر**»، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، الجزائر، 2011، ص69.
- 9- محمد طاقة وآخرون "**إقتصاديات العمل**"، إثراء للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص19.
- 10- مدني بن شهرة، **الإصلاح الإقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)**، دار حامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى الأردن، 2110، ص166
- 11-Boutefnouchet (M), **Les travailleurs en Algérie**, ENAP, Alger ,1984,P32
- 12- محمد بلقاسم حسن بهلول، **سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر**، ج0، ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر، ص357.
- 13- محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سبق ذكره، ص357.

- 14- الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل والحماية الاجتماعية، مرسوم رقم 89/33 الموافق لـ 21 مارس 1989، يتعلق بإنشاء صندوق مساعدة تشغيل الشباب (الجريدة الرسمية عدد 33 الصادرة بتاريخ 21 مارس).
- 15- مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج المسيرة من طرف وكالة التضامن الاجتماعي-نشرة جوان 2001، مصالحي رئاسة الجمهورية، ص355.
- 16- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 20، 2004.
- 17- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية/ العدد 2008، 23، ص4.
- 18- نفس المرجع ص4.