

تمثلات خريجي الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني -DAIP-

الباحثة لوسداد زين الشرف/ إشراف ا.د. زمور زين الدين

جامعة وهران 2 محمد بن احمد

الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة تمثلات فئة الشباب خريجي الجامعة بمختلف تخصصاتهم في مرحلة عملهم في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP بعقده المتمثل في CID وإلى ما إذا كانت انتظاراته تتوافق مع أهداف هذا البرنامج. لتحقيق هذا الهدف، أجريت هذه الدراسة على عينة من حاملي الشهادات الجامعية قوامها 12 فردا ما بين ذكور وإناث، تتراوح أعمارهم ما بين 23 و30 سنة. باستعمال تقنية المقابلة النصف موجهة من إعداد الباحث. وقد خلصت نتائج البحث إلى أن البرنامج يهدف إلى الإدماج لكنه لا يدمج، كما يخدم المؤسسات ويستغل الخريجين الجامعيين الذين لديهم تمثلات حول أهداف البرنامج من الناحية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

الكلمات المفتاحية: تمثلات، خريج الجامعة، برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP.

مقدمة:

يعتبر أهم ما يشغل الطالب الجامعي بعد تخرجه من الجامعة وحصوله على الشهادة الجامعية الحصول على منصب عمل، يبني عليه انتظاراته ومشاريعه مستقبلية، غير أن بلوغ هذا الهدف أصبح أمرا صعبا أمام تخرج الكم الكبير من الطلبة الجامعيين سنويا خصوصا بعد الإصلاحات التي شهدتها الجامعة الجزائرية وتبنيها لنظام ل.م.د (L.M.D)¹ حيث ارتفع عددهم من 65192 طالب جامعي سنة 2001/2000 إلى 246743 سنة 2011/2010²، وقد "جاء ضمن المحاور الرئيسية لبرنامج العمل على المدى القصير، والمتوسط و البعيد الذي بُرمج في إطار الإستراتيجية العشرية لتطوير القطاع ما بين 2004 و2013" والذي كان الهدف إلى "إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي وتتمثل مرحلته الأولى في وضع هيكلية جديدة للتعليم مصحوبة بتحسين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية وتنظيم جديد للتسيير البيداغوجي"³، غير أن هذه الإصلاحات بقيت ناقصة لعدم تناسق الجامعة ومخرجاتها مع سوق العمل ومتطلباته، أفرزت هذه الهوة ما يسمى ببطالة الجامعيين التي شهدت نسبة معتبرة حيث بلغ عددها 16,4% سنة 2014، هنا يبرز دور برامج التشغيل التي "تقوم على ركيزتين: ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية وترقية الشغل المأجور"⁴ وتهدف إلى مساعدة الشباب البطال من اجل إدماجه في سوق العمل خاصة الشباب البطال الباحث عن عمل لأول مرة (Primo demandeur) والتي خلقت نتيجة الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عاشها المجتمع الجزائري حيث أنه "بعد الاستقلال وإلى غاية 1989 لم يكن هناك في بلادنا سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، كان الشباب الباحث عن عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار السياسات القطاعية المختلفة، ولم تكن بطالة الشباب ظاهرة اقتصادية واجتماعية بعد"⁵، لكن بعد هذه الفترة ونتيجة الإصلاحات الاقتصادية وتطبيق برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة 1994 – 1998، تنامت الإختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري وتوقّف الجهاز الحكومي عن تعيين خريجي الجامعات والمعاهد وتسريح المؤسسات العمومية لعمالها سواء عن طريق التقاعد المسبق أو المبكر أو من خلال التسريح الجماعي، أين بدأت تظهر البطالة الصريحة بشكل مقلق خاصة لدى فئة الحاملين للشهادات العليا⁶، كمرحلة لاحقة طُبّق برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي سنة 2001 من أجل تصحيح مخلفات البرنامج السابق والذي هدف إلى تنمية الاقتصاد، تنمية الموارد البشرية، والرفع من معدل النمو الاقتصادي، وتوفير مناصب الشغل و التخفيف من نسبة البطالة⁷. و عليه برزت برامج التشغيل بصيغها المختلفة من اجل تسهيل و مساعدة عملية إدماج الشباب في سوق العمل ومن بين البرامج التي لاقت أهمية من طرف الباحثين عن العمل هي الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM بعقودها المختلفة. كما لاقت هذه البرامج اهتمامات الدارسين في مختلف المجالات حول طبيعتها و مردوديتها حيث تطرق كل من زين العابدين معو ومبروك ساحلي⁸ إلى تحليل دور سياسات التشغيل في مكافحة البطالة في الجزائر ومضمونها ومدى فعاليتها في تحقيق أهدافها وما هي سبل حوكمتها؟، والتطرق لمجموعة البرامج التشغيلية في الجزائر وأهمية مشاركة الفاعلين في صنع سياستها العامة والمتمثلين في دور الدولة، القطاع الخاص، ودور المجتمع المدني، مستخلصان أن حوكمة السياسات العامة التشغيلية هي من أهم المهام الضرورية للتقليل من نسبة البطالة وإنجاح هذه

السياسة من خلال توفير مناصب العمل للباحثين الجدد في سوق العمل، لأن إخفاقها في هذه المهمة سيؤدي إلى عدم الاستقرار، فامتصاص البطالة يدل على نجاحها أو فشلها وما مدى جذبها للبطالين الشباب وإزالة مختلف العوائق التي تواجههم، فهذه القضايا تعتبر من الأدوات التي تساعد على معرفة مدى نجاح أو فشل سياسة التشغيل بالجزائر.

أما دراسة سمايلي محمود⁹ بعنوان " دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل " التي أُلِّتَ بالجانب النظري لمحتويات هذه البرامج و أظهرت نتائج بحثه بأنَّ الفجوة بين نوعية التكوين ونظام التشغيل ومحيطه تُعتبر أحد أهم مشاكل الإدماج المهني، كما أن نظام التشغيل لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP يفتقر إلى الهيكلة التنظيمية بنياته وطاقاته، إذ تنحصر خدماته على فئات معينة تحظى بالمتابعة والمرافقة وتقديم الإرشادات المهنية لها، على عكس فئات أخرى تكتفي الوكالة باستقبال ملفاتها دون أن تقدّم لها خدمات إضافية، إلى جانب حدوث قطيعة ما بين الوكالة والمُنصَّبين في إطار البرنامج وانعدام متابعتهم إلا من خلال مراقبة الحضور، كما استخلص الباحث بأن للبرنامج دور ايجابي في توفير فرص العمل لخريجي الجامعة من خلال تكوينهم الشخصي والمهني، فيما يرى بان العوامل التي تُعرقل الإدماج المهني مرتبطة بالسياسات المطبَّقة من طرف الجامعة في عملية إدماج خريجها والعوامل المرتبطة بالخصائص الشخصية لخريجي الجامعة الباحثين عن العمل، ثم العوامل المتعلقة بالتحويلات الاقتصادية على مستوى العمل المحلي وسياسات التشغيل. و قد اتفقت هذه الدراسة مع دراسة زين العابدين معو ومبروك ساحلي على أن نجاح عملية الإدماج المهني لخريجي الجامعة هو من مسؤولية جميع الشركاء الفاعلين في مجال الإدماج المهني من الجامعة إلى مصالح التشغيل، المجتمع المدني، المؤسسات، وغيرها وتوفير تكوين نظري وعملي لفئة الخريجين.

طرح رحيم حسين في دراسته حول "سياسات التشغيل في الجزائر: تحليل وتقييم"، تساؤلا حول مدى مساهمة سياسات التشغيل في تقليص حجم البطالة وخلق فرص العمل؟، حيث عرض قراءة للبطالة والتشغيل في الجزائر وآليات سياسات التشغيل وتدابيرها، مع تقديم مقترحات من أجل دعم تشغيل مستقر في الجزائر، ليستخلص في الأخير أن معالجة قضية التشغيل تتم من خلال تجاوز انحرافان أساسيان هما: أولا اعتبار التشغيل قضية دولة أو حكومة رغم ارتباطه بالنية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية وإعادة الاعتبار لقيمته في وسط المجتمع، وثانيا طغيان المعالجة الاجتماعية والسياسية على حساب المعالجة الاقتصادية، حيث أصبح التشغيل هدفه مجرد امتصاص نسبة من البطالة وامتصاص الضغوطات التي تنجرُّ عنها، بدل أن يكون هدفه اقتصاديا بالدرجة الأولى واجتماعيا ونفسيا بالدرجة الثانية، كما يرى أنه لا يجب فصل سياسة التشغيل عن سياسة التعليم و التكوين وتحقيق التوافق بينهما، ومعالجة قضية التشغيل والبطالة بطريقة تكون طويلة وبعيدة المدى من خلال تكوين رؤية إستراتيجية شاملة¹⁰.

انطلاقا من نتائج الدراسات السابقة حول سياسات التشغيل وانعكاساتها على المجتمع من الناحية الاقتصادية والاجتماعية أو على الفرد ودورها في عملية الإدماج المهني ، يتضح أن لها دورا مهما في قضية البطالة والتشغيل و لها تأثير في مسار الفرد المستفيد منها، هذا الأخير لديه مجموعة من التمثلات حولها والتي نسمى للكشف عنها من خلال دراستنا لتمثلات خريج الجامعة نحو برامج التشغيل وبالتحديد برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP بعقده الموجّه لحاملي الشهادات الجامعية بصفته وسيلة تُوفّر له منصب العمل الذي لطالما تمنّاه خصوصا بعد المشوار الدراسي الذي قضاه بهدف التكوين والحصول على الشهادة الجامعية والالتحاق بسوق العمل. وعليه كانت إشكاليتنا كالتالي:

- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP المستفيدين منه، وما هي أهداف البرنامج حسب تصورهم؟.
 - للإجابة على إشكالتنا افترضنا ما يلي:
 - تختلف تمثلات خريجي الجامعة باختلاف انتظاراتهم التي يرمون إلى تحقيقها من خلال الاستفادة من برنامج المساعدة على الإدماج المهني.
 - يتصور خريجي الجامعة أن للبرنامج أهداف مغايرة لتي وضع من اجلها.
- أهداف الدراسة

على غرار الدراسات السابقة التي تناولت مواضيع برامج التشغيل من ناحية التقييم و الفعالية والأهداف، تأتي دراستنا لتسلط الضوء على الفاعل الاجتماعي المستفيد من هذا البرنامج والمتمثل في خريج الجامعة، والتي تهدف إلى معرفة ما إذا كانت انتظاراته من برنامج المساعدة على الإدماج المهني مطابقة لما وجدته في الواقع حسب تمثلاته و إلى معرفة ما إذا كانت تتوافق مع أهداف البرنامج. كما تسعى إلى إعطاء الفرصة لهذه الفئة حتى تكشف عن رأيها حول البرنامج وتكوين صورة عن تمثلاتها بهدف إصلاحه وجعل أهدافه تتلاءم وانتظارات المستفيدين منه.

نقصد بالتمثل التصور لظاهرة أو لشيء أو لموضوع ما، فهو " حصول صورة الشيء في العقل" ¹¹، أما التمثل الاجتماعي فهو " يدل أولاً على الصورة الذهنية للظاهرة، وهو يُدرس خاصة من طرف علم النفس الاجتماعي الذي يجمع ما بين علم الاجتماع وعلم النفس" ¹²، كما جاء تعريفه في قاموس لوروبر Le Robert على أنه " نوع من المعرفة الفردية والجماعية والتي تختلف عن المعرفة العلمية، و تُمَثَّل جوانب معرفية، نفسية واجتماعية متفاعلة... يقع موضوع التمثلات في مفترق الطرق بين علم النفس وعلم الاجتماع والانثروبولوجيا و التاريخ" ¹³.

لقد لاقى موضوع التمثلات نصيباً كبيراً من اهتمام الباحثين والمفكرين أمثال Emile DURKHEIM إميل دوركايم ¹⁴، Serge MOSCOVICI سارج موسكوفيتشي ¹⁵، Denis JODELET دنيس جودلي ¹⁶، وجون كلود ابريك Jean Claude ABRIC ¹⁷. حيث تتفق تعريفاتهم حول أن التمثلات عبارة عن معرفة غير علمية لا تحكمها ضوابط ولا قواعد، قابلة للتغيير بتغير الأجيال، الزمن والظروف، فهي عبارة عن نظام عقلي ذو طابع نفسي واجتماعي يمكن أن تكون فردية أو جماعية قد تُكتسب من خلال الممارسات أو من خلال التواصل الاجتماعي ما بين الأفراد، وهي تُوجه سلوك الفرد وإدراكه وتساعد على بناء إجابة حول استفهام معين.

استعملنا مفهوم التمثلات يتحدد في الصورة والفكرة التي كونها خريج الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP من خلال استفادته مناحد عقديه و تجربته العمَلية في إطاره و تفاعله مع الجماعة الاجتماعية داخل فضاء العمل و محيطه المهني.

برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP

هو أحد برامج سياسة التشغيل الموجهة للشباب مستويات مختلفة علمية و تعليمية وحتى بدون مستوى، تتكفل بمهامه الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM، التي تعتبر همزة وصل بين طالبي العمل من شباب وخريجي الجامعات وبين عارضي العمل من مؤسسات وشركات في مختلف المجالات (سوق العمل بصفة عامة)، وهي تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، على أساس أنها هيئة أو مؤسسة عمومية ¹⁸، حيث لا تتم عملية التشغيل إلا من خلال التسجيل بهذه الوكالة. والبرنامج موجه لفئة طالب العمل لأول مرة وفق شروط يجب أن يستوفوها ¹⁹، ويضم أنواع من العقود التشغيلية ²⁰ تتغير حسب المستوى العلمي لطالب العمل وما يحمل من شهادات وكفاءات مهنية، غير أن ما يهمنا هو العقد الموجه لحاملي الشهادات الجامعية الذي يتمثل في عقد CID ²¹.

منهجية الدراسة :

اعتمدنا في بحثنا على المنهج الكيفي الوصفي من خلال تقنية المقابلة النصف موجهة مع عينة من خريجي الجامعة والحاملين لشهادات جامعية من التخصصات العلمية، الأدبية، الاجتماعية، النفسية، والهندسة، عددهم 12 فرداً موزعين إلى 03 ذكور و09 إناث، تراوح سنهم ما بين 23 و30 سنة، و الذين استفادوا من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP ضمن عقد CID والمتعاقدين مع مؤسسات اقتصادية، خدمتية، تجارية وخاصة في مدينة وهران، وذلك في الفترة الممتدة من شهر ماي 2016 إلى شهر أكتوبر 2016.

نتائج الدراسة

تعددت وتنوعت تمثلات خريج الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني الذي يهدف إلى تسهيل عملية دمج هذه الفئة في سوق العمل خصوصاً الفئة الطالبة للعمل لأول مرة مقابل أجر شهري ضمن عقد محدد المدة، وإلى الحصول

على الخبرة المهنية من خلال ممارسة العمل داخل محيط تنظيمي مؤسساتي. على غرار ذلك تأتي تمثلات الخريجين الجامعيين المستفيدين من هذا البرنامج كما يلي:

برنامج يهدف إلى الإدماج لكنه لا يُدمج

ينظم العمل الحياة الفردية والاجتماعية للأفراد، فمن الواضح أن يأتي في أول التسلسل الهرمي لانتظاراتهم²²، حيث يطمح خريجو الجامعة من خلال الاستفادة من البرنامج إلى الإدماج بالدرجة الأولى الذي يتحقق حسبهم من خلال انضمامهم لسوق العمل بصفة دائمة وحصولهم على منصب عمل دائم وليس محدد بمدة زمنية معينة، وعليه يتصورون بان الإدماج من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يتحقق بالرغم من انه يهدف إلى ذلك بالدرجة الأولى حيث تصرح مبحوثة في إحدى المقابلات: "بسبب البرامج أصبح مستقبل الشباب ضائع، حيث جعلته يتكل عليها في إدماجها في سوق العمل ولكنها لم تدمج بل تسرحه بعد انقضاء فترة العقد، هذه البرامج تبانلي *c'est du maquillage*، كي نشوفوا على الورق والمراسيم والقوانين نلقوا بلي هي برامج تساعد على الإدماج ولكن في الحقيقة وفي الميدان وداخل سوق العمل فهي لا تساعد على ذلك بتاتا" فهي ترى بان ما يهدف إليه البرنامج هو عكس ما يحدث في الواقع، فالبرنامج حسبها قد خلق هدف إخفاء ما يعانيه الشباب من بطالة من خلال تزيين وتجميل صورة بطالتهم بأنه يوفر مناصب العمل ويساهم في القضاء على نسبة من البطالة، غير أن هذه المناصب هي غير دائمة ما إن يستفيد منها صاحبها حتى يتعرض للتسريح بحجة انتهاء عقد عمله ليعود إلى البطالة للمرة الثانية بعدما اعتاد على العمل وعلى الأجر وعلى الحياة العملية النشيطة.

كما ساهم البرنامج في اتكال الشباب عليه في الحصول على عمل، أين أصبح ما إن ينهي دراسته حتى يتوجه إلى البرنامج كأول خطوة باحثا فيها عن عمل دون بدل مجهود خارج إطاره، فقد وجدنا بان المبادرات الفردية تكاد تنعدم والمشروع المهني يكاد أن يكون غائبا، مقابل اتكال تام على ما توفره الدولة من مناصب عمل غير مبررة في المجال الخدماتي والإنتاجي هي نتيجة لسياسة منطق الدولة الربعية²³.

برنامج يخدم المؤسسات ويستغل الخريجين

يتصور خريجي الجامعة بان برنامج المساعدة على الإدماج المهني يخدم أكثر المؤسسات المشغلة للفئة المستفيدة منه في القطاع الخاص، كون أن هذه المؤسسات والشركات الخاصة تستغل قانونه في أن الدولة هي التي تدفع أجور العاملين المتعاقدين خصوصا في القطاع الاقتصادي مقابل تشغيل الشركات لهذه الفئة فحسب احد المبحوثين: "البرامج راها تخدم الشركات وليس الشباب، لان الدولة هي الي تخلص خصوصا *Le privé* الي يدخّل 20 عامل ويرسّم 02 عمال ويعاود نفس الشيء عندما ينتهي عقد 18 عامل الي سرحهم، لقد تم استغلال هذه البرامج وطالبي العمل راهم يروحوا ضحية.....، إذن البرامج باش تساعد الطلبة راها تساعد أرباب العمل"، فتعاقد الشركات مع هذه الفئة وتوظيفها لهم يوفر عليها أجرهم الذي يتكفل البرنامج بتوفيره، هو ما يعتبره الخريجون استغلالا للبرنامج من طرف هذه الشركات لصالحها الخاص، والدليل حسبهم هو تشغيلها لعدد معين من الخريجين الجامعيين وتسريحهم بمجرد انتهاء المدة القانونية لعقدهم، وتنصيب عدد قليل جدا منهم وتسريح ما تبقى ثم استبداله بعدد آخر من الخريجين في نفس مناصب العمل دون تنصيبهم أيضا حتى تستفيد دائما من الأجر الممنوح من طرف البرنامج وهكذا دواليك. هذا التصرف جعل الخريجين يتصورون بان هذا البرنامج هو في خدمة الشركات المشغلة لطالبي العمل المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني وأرباب العمل و ذلك باستغلال مجهود وعمل الخريج الجامعي الذي يكون مصيره التسريح من العمل، فالفائدة هنا لصالح الشركة على حساب طاقة الخريج.

برنامج يُفقد الإطار قيمته

تتكون لدى خريج الجامعة فكرة أن له مستوى عالي و شهادة جامعية معترف بها في سوق العمل وتكون لديه كذلك الثقة في انه يُوافي كل الشروط التي تؤهله للاشتغال في منصب عمل يُلاءم قدراته و مؤهلاته العلمية وانه أصبح ينتهي إلى مجموعة الإطارات العاملة في قطاعات الدولة غير أن الواقع اثبت له عكس ذلك و ذلك ما يتجلى في تصريح إحدى المقابلات: "تلقى واحد عنده ليسانس ولا ما عندهش كيف كيف قاع خلصة وحدة. ما كانش فرق بين واحد قاري وواحد ماشي

قاري، كايين الي ما عندهم حتى الليسانس ويخدموا في نفس المنصب الي نخدم فيه أنا وبنفس الخلصة، كي دخلت للمؤسسة وليت محبطة Déçue، ما كنتش حاسبة كيما هاك، تخيلتها حاجة كبيرة، على الأقل يكون فرق بين القاري ولي ما قرأش سواء على مستوى مناصب العمل وعلى مستوى الأجر وإلا ما كانش الفرق بين الإطار والعامل العادي" فشرط العمل ضمن البرنامج لا تلاءم مؤهلات الفرد الجامعي من مكانة منصب العمل والأجر الممنوح الذي يساوي اجر الفرد الغير حامل للشهادة الجامعية، فاجر 10000 دج أو 15000 دج هو نفسه أجر العامل العادي الذي يعمل ضمن منصب عمل موجود في أسفل السلم الهرمي الوظيفي والذي لا يساوي حتى قيمة الأجر القاعدي²⁴، فالبرنامج بالتالي لا يمنح للإطار الجامعي مستحقاته من مكانة اجتماعية كخريج ومهنية كإطار وثقافية كفرد جامعي له مستوى تعليمي عالي، بل وجعلته يتساوى مع من هم اقل منه درجة علمية ومع من لا يملك أي مؤهلات علمية وذلك بتوظيفه في مناصب عمل لا تتطلب مستوى تعليمي عالي، فالبرنامج بحسب تصور خريج الجامعة قد خلق نوعا من الاختلال في العلاقة الطردية ما بين العمل والأجر كما اخل بموازين تقسيم العمل الذي يجب أن يتم على اساس ما يملكه الفرد من مستوى علمي وثقافي فهو لم ينجح في منح الإطار الجامعي ما يناسبه من منصب عمل واجر يتلاءم مع مؤهلاته العلمية وفيه هدر للطاقات واستغلال لمجهودها بأقل الشروط، ففي نفس السياق تضيف إحدى المبحوثات: "من الغريب أن الفئة التي ترفد لبلاد هي الي ديرها في L'ANEM، أين هو الاستثمار في الشباب، أين هي العناية والمحافظة على الشباب، بهذه البرامج راهم يعيوا فهم ويقتلوا في قدراتهم من أول المشوار"، فعمل الخريجين مقابل شروط غير مناسبة يؤدي إلى هدر طاقتهم وقدراتهم، فباعتبار أنهم طاقة المجتمع ومستقبله، على الدولة الاستثمار فيها والعناية بها وإعطاءها فرصة المشاركة في بناء وتنمية الاقتصاد والمجتمع، كما يجب تحفيزها بمراعاة اهتماماتها وخصائصها والثقة في إمكانياتها وقدراتها والنظر إلى ما تملكه من قوة بناءة"²⁵.

برنامج يُضَيِّع الوقت

يقول احد المبحوثين: "يمضي خريج الجامعة فترة العقد التي تتجاوز ثلاث سنوات وأحيانا تفوقها مقابل اجر دنيء، كل هذا الوقت هو ضائع من حياته يعمل فيه في منصب شغل غير دائم سوف يجد نفسه بعد انقضاء مدة عقده في مرحلة بطالة ثانية تكون نتيجة لتسريحه من عمله وكأنه مطرود، فيما كان يستطيع أن يبحث عن عمل في هذه المدة وربما كان سيجمده خارج إطار البرنامج وبصفة دائمة... السنين راها تمر والإنسان راه يكبر ومازال مادارش مستقبل باش يتزوج ويبني أسرة، لا عمل مستقر ولا رصيد مالي، أصبحنا نخافوا من مسؤولية العائلة بسبب ذلك راه كايين عزوف الشباب عن الزواج"، فالمستفيد من البرنامج يتصور بان هذا الأخير له نتيجة عكسية بأنه كان سببا في تضييعه للوقت بالعمل ضمن منصب شغل محدود المدة الذي لولاه لكان قد بحث عن منصب أحسن وبشروط أفضل، و لكان ربما قد وجد، فهو يتقدم في السن بمرور هذه السنوات ليجد نفسه بعد انقضائها بدون رصيد مالي معتبر ولا مستقبل مهني قار، الأمر الذي يؤثر على موازين الحياة الاجتماعية من مشاريع حياتية ومستقبل مهني ومن تخوف من المسؤولية وتهرب من الزواج في حال لم يتوفر منصب العمل الدائم والأجر الملائم للحياة الكريمة، والوضع الاجتماعي المستقر الذي يعتبره كل من (François SARFATI et Pierre- Louis ROSENFELD) فرانسوا سافاري و جون لويس روزنفالد بأنه تأمين قانوني لحياة الفرد وأنه شرط أساسي لإدماج الفرد في الحياة المدنية²⁶.

أهداف برنامج المساعدة على الإدماج المهني من منظور خريجي الجامعة

تحدد تمثلات خريج الجامعة حول أهداف برنامج المساعدة على الإدماج المهني في:

■ من الناحية الاقتصادية

يتصور خريج الجامعة بان برنامج المساعدة على الإدماج المهني لم تكن لديه مردودية كبيرة على مستوى الاقتصاد الوطني ولا على مستوى التشغيل بسبب انه قائم على مناصب عمل مؤقتة غير مستقرة. فبالرغم من الانخفاض النسبي للبطالة إلا أن نسبة المشتغلين تضم عدد المتعاقدين في مناصب العمل المؤقتة والذين سيرجعون إلى البطالة بعد انقضاء مدة عقودهم²⁷، كما أن البرنامج بالرغم من انه موجود منذ سنوات التسعينات إلا أن أزمة بطالة الجامعيين لا زالت موجودة ولم تُحل مشكلتها، و بالرغم من تنوع برامج التشغيل في الجزائر إلا أنها لا زالت تعتمد في اقتصادها على الربيع

البترولي الذي ما إن يشهد تذبذبا حتى يؤثر ذلك على كامل مجالات الاقتصاد الوطني، ولأن التشغيل فيها تنقصه إستراتيجية محكمة في توزيع مناصب العمل حيث يؤكد رحيم حسين في دراسته بان التشغيل قد أصبح هدفه الأول مجرد امتصاص البطالة وامتصاص الضغوطات الناجمة عنها بدل أن يكون هدفه اقتصاديا بالدرجة الأولى واجتماعيا ونفسيا بالدرجة الثانية²⁸.

■ من الناحية الاجتماعية

تتصور الفئة الأولى من خريجي الجامعة بان الهدف الأول من وراء خلق برنامج المساعدة على الإدماج المهني هو هدف اجتماعي وليس اقتصادي وأنها عبارة عن سياسة اجتماعية كان الهدف منها تهدئة الشباب ومسايرتهم بمنحهم مناصب عمل مؤقتة، غير أنها لا تعترف به كإطار ولا كفرد جامعي حامل لمؤهلات علمية، وأن مجهود عمله في إطارها غير معترف به وغير مقدر وهي لا تعطيه حقوقه كاملة، وأن هذا البرنامج ما هو إلا حل مؤقت ينصح بعدم استعماله على المدى الطويل لأنه من المحتمل أن تنجر عنه مخلفات سلبية كونه لا يخدم الجامعيين ليس في صالحهم وهو ما تؤكد فكرة كل من زين العابدين معو و مبروك ساحلي حول أن عدم نجاح سياسة التشغيل في مهمتها سيؤدي إلى عدم الاستقرار²⁹.

فيما تتصور الفئة الثانية بان فكرة البرنامج تبقى حسنة في مجملها لأنها توفر مناصب الشغل ولو أنها مؤقتة وتعطي للجامعيين فرصة الالتحاق بسوق العمل وتكوين فكرة حوله واكتساب التجربة من خلال الشغل، فهي تشغلهم بدل أن تتركهم عرضة للبطالة، كما تسهل لهم عملية الولوج إلى سوق العمل مستقبلا من خلال الخبرة التي اكتسبوها، كما تنوّه إلى أن مفعول البرنامج مؤقت وهو غير دائم خاصة أمام الارتفاع الكبير لعدد الخريجين الجامعيين، وأمام الأزمة المالية الحالية التي تمر بها الجزائر والتي أصبحت مجبرة على التقليل من عملية التوظيف لما تتطلبه من ميزانية مالية يصعب توفيرها في مثل هذه الأوضاع، كما أن مشاركة البرنامج في امتصاص نسبة من البطالة تبقى نسبية لأنها محدودة بمدة من الزمن ما إن تمضي حتى تعاود في الارتفاع من خلال انتهاء عقود عمل المشتغلين.

■ من الناحية السياسية

تري فئة أخرى من الخريجين الجامعيين بان برنامج المساعدة على الإدماج المهني خُلق لأهداف سياسية بالدرجة الأولى، وكان نتيجة تفاقم المشاكل الاجتماعية وارتفاع نسبة البطالة وسط الشباب، فجاء البرنامج كوسيلة لإسكاتهم وتهدئتهم بتوفير مناصب عمل مؤقتة، كما تتصور بان هذه السياسة قد جعلت الشباب دائم الاتكال على الدولة وقد اعتاد على كل ما هو جاهز واكتسب فكرة أن الدولة هي المسؤولة عنه وعلما توفير كل ما يحتاجه، و إذا لم يتحقق ذلك فهي كذلك المسؤولة بالرغم من انه لم يسعى ولم يجتهد من اجل تحقيق ما يريد، بل هو دائم التذمر واللقاء اللوم عليها، كما تتصور بان هذا البرنامج قد همش الفئة الاجتماعية الفقيرة (الشعبية) التي لا تملك رأسمال اجتماعي ولا اقتصادي الأمر الذي سيعود بالسلب عليها وسيؤدي ربما إلى ضياعها وانحرافها ما سينتج عنه نشوء ظاهرة جديدة وهي ظاهرة انحراف الجامعيين.

الخاتمة

يُعبّر هذا المقال عن بعض تمثلات خريجو الجامعة حول برنامج المساعدة على الإدماج المهني ضمن مجموعة من الأفكار والآراء المستنبطة من واقع يعيشه متأثرا بتجاربه المعاشة في إطار عمله ضمن عقد CID ، والتي جعلته يكوّن جملة التمثلات التي تطرقنا إليها، وهي كثيرة، متعددة ومختلفة، كما تبقى هناك عوامل أخرى ومعطيات تؤثر بدورها على مجموع هذه التمثلات كالتكوين الجامعي، التنشئة الاجتماعية والمهنية، الانتماء إلى الجماعة الاجتماعية وغيرها.

تبقى أهداف برنامج المساعدة على الإدماج المهني محققة من حيث القيام بدور الوساطة ما بين طالب وبين عارض العمل، و إعطاء الفرصة لخريج الجامعة في الحصول على الخبرة و التجربة المهنية غير أن هدف الإدماج لم يحقق بمفهومه لدى خريج الجامعة الذي يعني الحصول على العمل الدائم وليس المؤقت، في المقابل هدف البرنامج ليس الإدماج المهني بل المساعدة على الإدماج المهني.

أمام ارتفاع عدد الخريجين وانخفاض نسبة التشغيل أصبح الخريج يطمح إلى الحصول على منصب عمل ولو بصفة مؤقتة آملا في التنصيب مستقبلا، غير أن حدوث عكس ذلك سيؤدي إلى تسريح كم هائل من الجامعيين الذين سيرجعون إلى البطالة للمرة الثانية بعدما اعتادوا العمل وتأملوا البقاء فيه، هذه الظاهرة سينتج عنها غضب و سخط هذه الفئة وسيتراكم أعداد الخريجين المسرحين وسيصعب إدماجهم في سوق العمل مستقبلا.

قائمة المراجع

- 1 -المقصود ب (ل.م.د) الاسم المختصر ل (ليسانس، ماستر، دكتوراه) الذي تم تطبيقه سنة 2004/2005، طبقا للمنشور الوزاري الصادر في 21 ربيع الأول الموافق ل 11 ماي 2004 (وزارة التعليم العالي و البحث العلمي ، منشور رقم 8 المؤرخ في 21 ربيع الأول الموافق ل 11 ماي 2004).
- 2 - WWW.ONS.DZ إحصائيات حول التعليم – فصل 6-
- 3 -خالدي مسعودة ، " التعليم العالي في الجزائر و متطلبات الحداثة دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري – وهران. مستغانم، تيارت"، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2004/2005، ص 116 عن « La réforme LMD et l'université algérienne: Les vrais enjeux ».
- 4 -رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل و تقييم"، مجلة بحوث عربية، العددان 61-62/ شتاء-ربيع 2013، ص 139.
- 5 -مصطفى راجعي، "الشباب و الاندماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جامعة جيجل، جوان 2005، الجزائر، ص 41.
- 6 -د. مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص 205.
- 7 -د. نبيل بوفليح، " دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية، العدد 9، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2013، ص 46 (ص 42-53) عن الوثيقة المنشورة على موقع رئاسة الحكومة www.cg.gov.dz/dossier/plan-relevance.htm
- 8 -ازين العابدين معو، امبروك ساحلي، " سياسات التشغيل في الجزائر و سبل حوكمتها"، ذفاتر السياسة والقانون، كلية الحقوق و العلوم السياسية، العدد الحادي عشر، جامعة ام البواقي، جوان 2014، ص 147-161.
- 9 -سمايلي محمود، " دور برامج التشغيل الوطنية في الإدماج المهني لخريجي الجامعة في سوق العمل"، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم اجتماع عمل و تنظيم: إدارة الموارد البشرية، جامعة محمد لمين دباغين (سطيف2)، الجزائر، 2015/2016.
- 10 -رحيم حسين، " سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل و تقييم"، مجلة بحوث عربية، العددان 61-62/ شتاء-ربيع 2013، ص 132-150.
- 11 -محمد صديق المنشاوي، "معجم التعريفات للعلامة علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني"، دار الفضيلة، القاهرة، 2004، ص 106.
- 12 - Frederic Lebaron , « La sociologie de A à Z », DUNOD , Paris , 2009 , P 103 .
- 13 - Ansart , 1999 , P 450 . Le Robert , « Dictionnaire de Sociologie », Sous La Direction de André Akroun et Pierre - Emile Durkheim , « La Sociologie et Philosophie », PUF, Paris , 1997, P113 .-
- 14 - Emile Durkheim , « La Sociologie et Philosophie », PUF, Paris , 1997, P113 .-
- 15 - Serge Mscovici , Cité par Gustave Nicolas Fisher , « Les concepts Fondamentaux de la psychanalyse sociale , Paris , - DUNOD, 1996, P 125 .
- 16 - Denis Jodelet , « Les représentations Sociales », PUF, 7^{ème} édition , 1989, P 52 .-
- 17 - Jean Claude Abric , « Pratiques Sociales et Représentations », PUF, Paris ,1994, P 13.-
- 18 -على حسب المرسوم التنفيذي رقم 13-142 ل 29 جمادى الأولى 1434 الموافق ل 10 افريل 2013 المعدل و المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 ل 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني: (Journal officiel de la république Algérienne N° 21 , 12 Joumada elthania 1434 correspondant au 23 Avril 2013 , P14) .
- 19 - 277 ل 4 نوفمبر 2010: (Journal officiel de la république Algérienne N° 68 , 04 Dhou el Hidja 1431 correspondant au 06 Mars 2011 , P21 .) 14 (Journal officiel de la république Algérienne N° 1432 correspondant au 06 Mars 2011 , P21 .) , Auouel Rabie ethanie 1432 correspondant au 06 Mars 2011 , P21 .
- 20 -لمزيد من التفاصيل يرجى الرجوع إلى موقع وكالة تشغيل الشباب www.anem.dz.
- 21 -أنواع العقود موجودة بصفة مفصلة على موقع الوكالة الوطنية للتشغيل www.anem.dz.

- 22 - عقد CID هو موجه لفئة الجامعيين الذين يتقاضون أجر 15000 دج و التقنيين السامين الذين يتقاضون اجر 10000 دج كما تتحدد مدة عقدهم قانونيا في ثلاث سنوات قابلة للتجديد (حسب تصريح مسؤول بوكالة تشغيل الشباب ANEM).
- 23 - Yolande Benarroche, « Le travail : Norme et signification », Revue du MAUSS 2001/2 (N° 18), P 130.-
- 24 - Lahouari Addi, « L'Algérie et la démocratie, Pouvoir et crise du politique dans l'Algérie contemporaine », éditions la - 24 découverte, Paris, 1994, P84.
- 25 - قيمة الأجر القاعدي تساوي 18000 دج.
- 26 - من إعداد مؤسسة ثقافة السلام، " الشباب من أجل ثقافة السلام، مقترحات البحث الميداني و نتائجه"، ترجمة و تحرير الدكتور محسن يوسف، المركز القومي للترجمة، القاهرة، 2007، ص 59.
- 27 - François Sarfati et Pierre- Louis Rosenfeld, « Les jeunes, le travail et l'emploi, Le pari de la confiance », Editions Liaisons, - 27 France, 2014, P 102.
- 28 - هذا ما أشار إليه محمد صالح حول أن معدل البطالة المُقاس من طرف الديوان الوطني للإحصائيات، يضم في فئة المشتغلين الناشطين مجموع الأفراد العاملين في إطار برامج التشغيل ضمن العقود المؤقتة بأنواعها: (Pr. Mohammed Salhi, « Projection de la population et de l'emploi en Algérie », Revue des sciences sociales, N°04, Université d'Oran 2, 2016, P 17.)
- 29 - رحيم حسين، مرجع سبق ذكره، ص 132-150.
- 30 - زين العابدين معو، امبروك ساحلي، مرجع سبق ذكره، ص 147-161

