

مدى نجاح جهاز المساعدة على الادمج المهني في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية

دراسة حالة مؤسسة أو رسيم

The extent of the success of the professional integration assistance device in the Algerian economic institution Case study of an institution ORSIM

عزيز براح¹ ، زينة عوايش²

¹ محبر إدارة الأسواق المالية باستخدام الأساليب الرياضية والإعلام الآلي، جامعة احمد زبانه غليزان (الجزائر)،

aazziz.berrabah@univ-relizane.dz

² محبر إدارة الأسواق المالية باستخدام الأساليب الرياضية والإعلام الآلي، جامعة احمد زبانه غليزان (الجزائر)،

z.arabeche@univ-relizane.dz

تاريخ الإرسال: 2022-10-08	تاريخ القبول: 2023-03-08
<p>ملخص</p> <p>هدفت هذه الدراسة إلى إبراز دور المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في تقليص البطالة وهذا بعد استفادتها من برامج التشغيل، حيث تطرقنا إلى برنامج المساعدة على الادمج المهني، والموجه لفئة الشباب الباحثين عن عمل.</p> <p>ففي دراستنا لمؤسسة أورسيم المختصة في إنتاج اللوالب والكائن مقرها بمدينة وادي رهيو بولاية غليزان، وعند تحليلنا لبيانات المؤسسة الخاصة بالعمال المستفيدين من جهاز المساعدة على الادمج المهني، استنتجنا أن هذا البرنامج نجح إلى حد كبير وساهم في إدماج الشباب في عالم الشغل و استفادت المؤسسات الاقتصادية من تحفيزات مالية وشبه جبائيه نظير مساهمتها في ترقية التشغيل.</p> <p>الكلمات المفتاحية: السياسة الوطنية للتشغيل؛ جهاز المساعدة على الادمج المهني؛ تحفيزات مالية؛ تحفيزات شبه جبائيه.</p> <p>تصنيفات JEL: G00، J08، J18</p>	<p>Abstract</p> <p>The study aimed to highlight the role of companies in reducing unemployment by benefiting from employment programs, where we focused on the professional integration assistance program directed to young people. In a study of the ORSIM Corporation for the production of screws based in the OUED RHIOU, and when we analyzed its data, we concluded that this program succeeded to a large extent and contributed to the integration of young people, while the corporation benefited from tax financial incentives.</p> <p>Keywords: National Employment Policy; professional integration assistance device; financialincentivessemi-financial incentives.</p> <p>JEL Classification Codes: J18,J08, G00</p>

*المؤلف المرسل

1. مقدمة

تعتبر البطالة من أهم التحديات التي تعاني منها دول العام، حيث أن هذه الأخيرة تسعى جاهدة وبكل الوسائل والتشريعات والبرامج للحد من هذه الظاهرة، وكذلك الحال بالنسبة للجزائر والتي ليست بمنأى عن هذه المشكلة، فلقد ارتفعت نسبة البطالة فيها إلى حد كبير خاصة في أوساط حاملي الشهادات الجامعية، حيث بلغت نسبة 22.8 % سنة 2008 (الطاهر، 2021، صفحة 65)، ونتيجة للانتعاش الاقتصادي الذي ميز البلاد بعد ارتفاع أسعار المحروقات أقامت الجزائر خطط ومشاريع للانتعاش الاقتصادي وتشجيع الاستثمار المحلي والأجنبي، واعتمدت سياسة وطنية لترقية التشغيل ومحاربة البطالة في جوان 2008 وتمثلت معالمها في خلق مناصب شغل مباشرة، وإنشاء مؤسسات مصغرة وخلق آليات مختلفة لمرافقتها.

وإن برنامج المساعدة على الإدماج المهني جزء من هذه السياسة حيث أنه موجه لفئة الشباب المتدئين (18-35 سنة) سواء كانوا متحصلين على شهادات جامعية، أو خريجي المعاهد ومراكز التكوين المهني، أو مستوى ثانوي أو أقل، حيث يتم إدماجهم في المؤسسات الاقتصادية، أو الإدارية، أو مختلف الورشات. ولنجاح هذا البرنامج لا بد من شركاء حقيقيون ومن بينهم المؤسسات الاقتصادية والتي هي محرك الاقتصاد الوطني، فلقد ساهمت هذه الأخيرة في الانتعاش الاقتصادي وامتصاص البطالة.

1.1 إشكالية البحث:

على ضوء ما تقدم يمكن طرح الإشكالية التالية:

ما مدى نجاح جهاز المساعدة على الإدماج المهني في مؤسسة أورسيم؟

2.1 فرضيات البحث:

للإجابة على إشكالية الدراسة تمت صياغة الفرضيات الآتية:

- سياسة ترقية التشغيل هي سياسة حكومية تساهم فيها قطاعات مختلفة.
- ساهمت المؤسسة الاقتصادية الجزائرية في إنجاح جهاز المساعدة على الإدماج المهني وخلق مناصب عمل دائمة للشباب.

3.1 أهداف البحث:

يمكن تلخيص أهداف الدراسة فيما يلي:

تهدف هذه الدراسة إلى تسليط الضوء على مميزات سياسة ترقية التشغيل المتبعة من طرف الجزائر وما مدى مساهمتها في القضاء على البطالة.

الإشارة بصفة عامة إلى آليات هذه السياسة المتبعة.

التركيز على جهاز المساعدة على الادمج المهني والفئة التي يستهدفها.

التعرف على مختلف الامتيازات التي تستفيد منها المؤسسة الاقتصادية نظير توظيف الشباب في إطار جهاز المساعدة على الادمج المهني.

محاولة تقييم مساهمة هذا الجهاز في ادمج الشباب في مناصب عمل قارة من خلال دراسة حالة المؤسسة وطنية إنتاجية.

اقترح عدة توصيات ومقترحات بناء على ضوء النتائج التي ستسفر عنها هذه الدراسة

4.1 أهمية البحث:

تنبع أهمية هذه الدراسة من كون الجزائر كغيرها من دول العالم تعاني من مشكل البطالة، وإن سياسة التشغيل المتبعة والمنتهجة من خلال خطط واستراتيجيات هي المخرج الأساسي لهذه المشكلة، فلقد استحدثت الجزائر من خلال هذه السياسة جهاز المساعدة على الادمج المهني في جوان 2008 والذي يستهدف الشباب طالبي العمل لأول مرة والذين تتراوح أعمارهم ما بين 18-35 سنة من كل المستويات التعليمية، حيث يتم إدماجهم في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية، فمن خلال هذه الدراسة وحسب البيانات المستخلصة يمكننا تقييم مدى نجاح هذا الجهاز خاصة في المؤسسة الاقتصادية وماهي الصعوبات والمشاكل التي حدثت أثناء تنفيذه حتى يتسنى للوزارة المعنية اجراء تعديلات عليه، أو استحداث أجهزة تشغيل أخرى تكون أكثر نجاعة.

5.1 منهج البحث والأدوات المستخدمة:

من أجل الإجابة على إشكالية بحثنا، تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة وتحليل مدى نجاح جهاز المساعدة على الادمج المهني في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية، ودرسنا حالة مؤسسة أورسيم لإنتاج اللوالب الواقعة بمدينة وادي رهيو ولاية غليزان، كونها مؤسسة إنتاجية كبيرة الحجم واستفادت من هذا الجهاز منذ إنشائه، فمن خلال تجميع بيانات المؤسسة الخاصة بالعمال المستفيدين من هذا الجهاز وتبع مساهم المهني حيث استقينا مختلف البيانات من عدة مصالح داخل المؤسسة، فالامتيازات المالية الممنوحة وتكاليف المستخدمين والنتائج المحققة من طرف المؤسسة تم تزويدنا بها من طرف رئيس مصلحة

المحاسبة والمالية، أما البيانات المتعلقة بعدد المستفيدين من جهاز المساعدة على الادماج المهني وتتبع مساهم المهني تحصلنا عليها من خلال مقابلة مع رئيس مصلحة المستخدمين .

6.1 هيكل البحث:

لقد ارتأينا تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة محاور رئيسية، حيث سنتعرض في المحور الأول إلى سياسة ترقية التشغيل في الجزائر وماهي آليات تنفيذها، وفي المحور الثاني سنتطرق إلى جهاز المساعدة على الادماج المهني وما هي شروطه، أما في المحور الثالث نقوم بدراسة البيانات المتحصل عليها من مؤسسة أورسيم، وتحليلها والخروج بنتائج فيما يخص نجاح جهاز المساعدة على الادماج المهني في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية.

7.1 الدراسات السابقة:

1- دراسة (إسماعيل .رديف مصطفى .بن حاسين بن اعمر، 2021) وهي عبارة عن مقال منشور ، توصل فيه الباحثون من خلال الدراسة النظرية والقياسية لسوق العمل من سنة 2005-2018 إلى أن أجهزة الدعم المختلفة التي أقرتها الدولة الجزائرية ساهمت في خلق العديد من فرص العمل، حيث كانت الدراسة شاملة لكل الأجهزة لكنه لم يذكر جهاز ذا أهمية كبيرة في امتصاص البطالة والمتمثل في جهاز المساعدة على الادماج المهني، أما في بحثنا ركزنا على جهاز واحد ومدى نجاحه في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية من حيث تتبع مسار المستفيدين ومختلف الامتيازات المالية التي تدخل خزينة المؤسسة.

2- دراسة (بن عمار حسيبة ،موساوي عبد النور ،2019) وهو بحث على شكل مقال تعرض فيه الباحثان إلى سياسة التشغيل في الجزائر ما بين 1999-2016، وقد خلصت نتائج الدراسة إلى أنه وبالرغم النتائج المحققة على المستوى الكلي كإخفاض معدل البطالة وتحسين معدلات التشغيل، إلا أنها لم تأتي بالنتائج المنتظرة في محاربة البطالة، إلا أن هذه الدراسة كانت عبارة عن مسح كلي لسياسة التشغيل المعتمدة من طرف الجزائر ولم تكن دراسة تحليلية لجهاز من أجهزة التشغيل المعتمدة، أما دراستنا فهي عبارة عن مسح وتحليل لجهاز واحد من أجهزة التشغيل وتتبع مدى نجاحه في مؤسسة اقتصادية وطنية .

3-دراسة (أمفيدة عطية-أ د شريط عثمان، 2017) وهي عبارة عن مقال منشور، تحدث فيه الباحثان عن إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر كونها مقارنة اقتصادية أم اجتماعية؟ حيث تطرقا إلى جهاز المساعدة على الادماج المهني كونه برنامج للتشغيل المؤقت وبالتالي جهاز لتأجيل البطالة، وهذا عكس ما أثبتناه في هذا البحث.

4-دراسة (مقراني زكريا، 2015) والتي هي عبارة عن مقال منشور تعرض فيه الباحث إلى مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر، جهاز المساعدة على الادمج المهني نموذجاً، فالباحث في هذه الدراسة عرف هذا الجهاز وشروط الالتحاق به وكيفية تمويله بشكل نظري، أما الناحية التطبيقية لم يتطرق إليها الباحث وهذا ما أشرنا إليه في دراستنا من تتبع مسار المستفيدين من هذا الجهاز.

5- دراسة (رابح قميحة، 2014) وهي عبارة عن مقال منشور، حيث تطرق الباحث إلى سياسة التشغيل في الجزائر، وركز في بحثه على نموذج التشغيل القائم على ترقية العمل المأجور، وخلصت نتائج بحثه إلى أن هذه السياسة تكون مجدية في المدى القصير فقط أما على المستوى المتوسط والبعيد فلا بد من تفعيل قطاع وطني منتج قادر على خلق الثروة.

6- دراسة (بلعربي أسماء، 2014) وهي عبارة عن مذكرة ماجستير بعنوان واقع سياسة الادمج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، وتمت دراسة حالة عينة من الجامعيين الذين يعملون في إطار جهاز المساعدة على الادمج المهني، فنتائج هذه الدراسة خلصت إلى معظم الجامعيين استفادوا من تكوين في إطار هذا الجهاز واكتساب خبرة مهنية إلا أنه لا يرقى إلى كونه جهاز يقضي على البطالة في أوساط الجامعيين بصفة نهائية.

2. المحور الأول: سياسة ترقية التشغيل في الجزائر

1.2 تعريف سياسة التشغيل

"هي رؤية منسقة ومترابطة لغايات التشغيل في بلد معين وسبل تحقيقها" (الرزاق، 2011، صفحة 132) فهي بذلك تشير إلى مجموع التدخلات التي تقوم بها عدة أطراف بغية الحصول على أهداف كمية ونوعية للتشغيل في البلد، فهي تشمل على خطة يتم اختيارها من بين البدائل في ظل ظروف معينة يتم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك ما بين كل الفاعلين في قطاع التشغيل حيث تقوم الحكومة بتنفيذ هذه الخطة ومتابعتها.

فتنفيذ سياسة التشغيل لا يكون من قبل الوزارة المكلفة بها فقط، فهي مسؤولية مجموعة من الوزارات التي يتمثل دورها في خلق مناصب للتشغيل وتكوين وتأهيل اليد العاملة بحيث يكون لوزارة العمل والتشغيل دور التنسيق وضمان حسن أداء سوق العمل.

إن سياسة التشغيل الوطنية تقدم رؤية عامة لأكثر من أربع أو خمس سنوات بناء على تحليل شامل لوضع التشغيل في البلاد، ومناقشات واسعة المدى للخيارات المتاحة لإيجاد فرص عمل لائقة وإدماج البطالين في سوق العمل.

وتعرف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل "هي مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج"

2.2 المعنى الضيق لسياسات التشغيل

"السعي لإيجاد العمل لكل من يطلبه"

أدواتها: وكالات التشغيل، معلومات سوق العمل، مفاوضات العمل، مفتشيات العمل (غنيم، 2006، صفحة 166)

3.2 المعنى الأوسع لسياسات التشغيل

يمكن إبراز المعنى الأوسع لسياسات التشغيل على النحو الآتي (وديع، 2010، صفحة 2)

- إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة
- إيجاد العمل اللائق
- إيجاد العمالة الملائمة (التعليم والتدريب)
- توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور (تحسين أداء سوق العمل)
- تحسين الإنتاجية ومنها سياسات الحوافز
- معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع والزمان والمكان
- سيولة العمالة (الوافدة والمهاجرة)
- الفئات الخاصة (ذوي الهمم، الشباب، المرأة، المناطق الجغرافية الخاصة)
- إدماج سياسات التشغيل في إدارة الموارد البشرية.

4.2 الأبعاد الرئيسية لسياسة التشغيل

البعد الاقتصادي: إحداث تنمية اقتصادية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردودية، ومنافسة المنتج الأجنبي.

البعد الاجتماعي: القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة على ظاهرة البطالة لا سيما بالنسبة للشباب، والعمل على توفير الظروف المناسبة لهم.

البعد التنظيمي والهيكلية: يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة باتخاذ القرارات الجماعية خصوصا في مجال التخطيط والتنمية المستدامة، ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها والتي تبدأ بالمستوي

المكاني المحلي، أي مستوي التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى (جباري، 2015، صفحة 125)

5.2 أهداف سياسة التشغيل: تتمثل أهداف سياسة التشغيل في (دحو، 2016، صفحة 34)

- توفير فرص العمل
- تكوين وإعداد القوى العاملة أي تنمية مهاراتها وقدراتها وقابلية توظيفها
- توفير حرية اختيار العمل لكل طالب عمل
- حماية للعامل
- إيجاد إطار تنظيمي وتشريعي من خلال المراسيم والقوانين ينظم علاقات العمل
- مكافحة البطالة
- إرساء ثقافة المقاومة وتشجيع الشباب إلى الابتكار والمبادرة

6.2 مبادئ سياسة التشغيل

المبدأ الأول: يتمثل في خلق مناصب شغل من خلال دعم الاستثمار وتحفيزات جبائية تمنح لأرباب العمل نظير مساهمتهم في مكافحة البطالة، إضافة إلى تدابير تشجيعية في الضمان الاجتماعي وكل هذا يدخل ضمن إعطاء الحركية لسوق العمل وتفادي الخمول.

المبدأ الثاني: حسب منظمة التعاون والتنمية فان سياسات التشغيل تشمل (خدمة التوظيف الحكومية، التكوين المهني، الدوران الوظيفي وتشارك العمل، التشجيع على التوظيف، حماية الشغل وإعادة التأهيل، خلق مباشر للوظائف، إعانات لإنشاء المؤسسات، دعم الدخل والحفاظ عليه عند غياب التشغيل، التقاعد المبكر) (www.mtess.gov.dz).

7.2 آليات تنفيذ سياسة التشغيل في الجزائر:

1.7.2 الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):

إنّ الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006. تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (قانون 08/126).

مهام الوكالة:

تمثل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في :

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة بما يأتي:
- وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع، بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية، على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة،

- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة

- القيام بكل الدراسة وتحقيق لهما صلة بأداء مهمتها

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها

- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، وتكلف بهذه الصفة، بما يأتي:

- ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم

- القيام بالبحث عن عروض العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها

- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي

- تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

- يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أي كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل، وفقا للعروض الواردة من طرف الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل وعن التنصيب.

2.7.2 الوكالة الوطنية لدعم وتنمية المقاولات ANADE:

مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيّر بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 20-329 المؤرخ في 22 نوفمبر 2020 حيث أنها تقوم بمرافقة الشباب حاملي أفكار المشاريع وتجسيدها على أرض الواقع، ولقد حلت محل الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب **ANSEJ**، وتتولى الوكالة القيام بالمهام التالية:

دعم ومرافقة الشباب لخلق مشاريع جديدة

القيام بورشات تكوينية لحاملي المشاريع في ميدان إدارة الأعمال

توفير المعلومات التشريعية والجبائية والتقنية لأصحاب المشاريع

إقامة شراكة مع مختلف القطاعات الاقتصادية بغية تشجيع الاستثمار

3.7.2 الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يعمل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة على تسيير جهاز دعم إحداه النشاطات لفائدة البطالين أصحاب المشاريع البالغين ما بين 30 و 50 سنة، بالإضافة إلى مهامه الأصلية بعنوان التأمين عن البطالة.

شروط الالتحاق:

- يجب على كل شخص مهتم بالجهاز المسير من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة أن يستوفي الشروط الآتية:
- أن يبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة
- أن يكون من جنسية جزائرية
- ألا يكون شاغلا منصب عمل مأجور أو يمارس نشاط لحسابه الخاص عند طلب الإعانة
- أن يكون مسجلا لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بصفة طالب شغل أو أن يكون مستفيدا من تعويض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
- أن يتمتع بمؤهل مهني و/أو يمتلك ملكات معرفية ذات صلة بالنشاط المراد القيام به
- تقديم مساهمة شخصية كافية للمساهمة في تمويل مشروعه
- ألا يكون قد استفاد من تدبير إعانة بعنوان إحداه النشاط.

3. المحور الثاني: جهاز المساعدة على الإدماج المهني

يهدف هذا الجهاز، المحدث بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008، المعدل والمتمم والمسير من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:

1- تشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين

2- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب خاصة برامج تكوين.

يوجه الجهاز إلى ثلاث (3) فئات من طالبي العمل المبتدئين:

الفئة الأولى: الشباب حاملو شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.

الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربية مهنية.

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

1.3 عقود الإدماج:

يعد عقد لكل فئة من الفئات السالفة الذكر:

1. عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين.
2. عقد الإدماج المهني بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني.
3. عقد تكوين إدماج بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل.

تبرم عقود الإدماج بين:

المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل (المديرية الولائية للتشغيل).

- المستخدم أو الهيئة المكونة للمستفيدين.

2.3 من هي الهيئات المستخدمة المعنية؟

1. المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة.
2. المؤسسات والإدارات العمومية.
3. الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط من خلال ورشات الأشغال المختلفة ذات المنفعة العمومية.
4. الحرفيين المعلمين.

3.3 ما هي مدة عقود الإدماج؟

1. ثلاث (3) سنوات قابلة للتجديد في المؤسسات والإدارات العمومية.
2. سنة (1) واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
3. سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
4. ستة (6) أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم بالنسبة لورشات ذات المنفعة العمومية.
5. سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد في مؤسسات الإنتاج.

4.3 ما هو عدد المستفيدين الممكن تخصيصه لكل مستخدم؟

- يجب ألا يتعدى عدد المستفيدين:
- 15% من تعداد العمال المشغلين في ولايات الشمال والهضاب العليا
- 25% من تعداد العمال المشغلين في ولايات الجنوب
- يمكن للمؤسسات المصغرة المنشأة في إطار أجهزة دعم إحداث نشاطات، الاستفادة أثناء مرحلة الانطلاق في نشاطاتها من تخصيص طالبي عمل مبتدئين إثنين (2) بعقود إدماج حاملي الشهادات أو بعقود الإدماج المهني أو بعقود تكوين.
- 1- لا يمكن للمستخدمين الذين لم يشغلوا 25% على الأقل من المستفيدين من عقود الإدماج المخصصة لهم، الاستفادة من تخصيصات جديدة من الشباب طالبي العمل.
- 2- يمكن للمستخدمين الذين حققوا نسبة تشغيل تعادل أو تفوق 25% الاستفادة من تخصيص إضافي في حدود 30% من مجموع تعداد عمالهم.

5.3 شروط التأهيل لطالبي العمل

- أن يكون طالب شغل مبتدئ
- أن يكون ذوي جنسية جزائرية
- أن يتراوح سنه بين 18 و 35 سنة
- أن يكون حائزا على الشهادات ومثبت لمستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية
- أن يكون مسجلا كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة الوطنية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته
- يمكن استثناء الشباب الذين يتراوح سنهم 16 سنة، شريطة أن يوافقوا على متابعة تكوين في الفروع التي تعرف عجزا في سوق التشغيل.

6.3 الأجر والمنح

- 1- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية صافية تحدد كما يأتي:
 - 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي،
 - 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين،
- 2- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية صافية تقدر بـ 8.000 دج.
- 3- يتقاضى المستفيدون من عقود تكوين إدماج أجره شهرية تقدر قيمتها بـ:

- 12.000 دج للشباب المدمج في إطار الورشات المختلفة المبادر بها من طرف القطاعات والبلديات،
- يتضمن أجر منصب العمل المشغول مساهمة الدولة المقدرة بـ 6.000 دج عندما يتم تنصيبهم في المؤسسات الاقتصادية التي من شأنها إنجاز مشاريع ذات منفعة عمومية ويدفع المستخدم فارق أجر المنصب،
- أجرة شهرية بقيمة 6.000 دج تدفع كاملة من ميزانية الدولة لمدة سنة (1) لفائدة الشباب المنصب لدى مؤسسات الإنتاج،
- منحة شهرية تقدر بـ 4.000 دج بالنسبة للشباب المنصب لدى الحرفيين المعلمين.

7.3 عقد العمل المدعم

- يعتبر عقد العمل المدعم بمثابة عقد عمل بمفهوم القانون رقم 90-11 المؤرخ في 21 أبريل 1990 والمتعلق بعلاقات العمل ويدخل في إطار تشجيع توظيف الشباب المدمج لدى المؤسسات العمومية والخاصة.
- يتقاضى الشباب طالبي الشغل المبتدئين الموظفين في هذا الإطار أجور طبقا لسلم الأجور للهيئة المستخدمة.
- تساهم الدولة في أجر المنصب لمدة ثلاث (3) سنوات غير قابلة للتجديد من خلال مساهمة محددة على النحو التالي:

- 12.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للجامعيين،
- 10.000 دج/ صاف للشهر بالنسبة للتقنيين السامين،
- 8.000 دج/ صاف للشهر في إطار عقود الإدماج المهني،
- أما بالنسبة لعقود تكوين-إدماج المؤسسة، فتقدر مساهمة الدولة بـ 6.000 دج/ صاف للشهر لمدة سنة (1) واحدة غير قابلة للتجديد.

8.3 التدابير التحفيزية للتوظيف

- تخفيض حصة صاحب العمل في الإشارك في الضمان الاجتماعي لمدة ثلاث (3) سنوات:
- 1-40% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل سبق له العمل.
- 2-80% إذا قام المستخدم بتوظيف طالب شغل مبتدئ.
- 3-95% لكل توظيف يتم في ولايات الهضاب العليا والجنوب.

* كذلك هناك تخفيضات لرب العمل، يستطيع المستخدم الاستفادة لمدة ثلاثة (03) سنوات من إعانة شهرية للشغل، عن كل توظيف عندما يكون عقد العمل المبرم غير محدد المدة.

- الإعفاء من الاشتراكات الإجمالية لكل مستخدم يقوم بعمليات التكوين لصالح عماله.

4. المحور الثالث: دراسة حالة ORSIM لا نتاج اللوالب

لدراسة حقيقية لحالة المؤسسة من حيث استفادتها من جهاز المساعدة على الادمج المهني اتبعنا المنهج الوصفي التحليلي، حيث قمنا بوصف المؤسسة بصفة عامة ونشاطها وعدد العمال فيها وخاصة الذين مروا على الجهاز وشروط استفادة المؤسسة منه، كما استعملنا المنهج التحليلي عند تحليلنا لمختلف البيانات المتحصل عليها من المؤسسة أو من أطراف أخرى.

ويعتبر فرع " اورسيم " من أهم فروع مؤسسة **BCR** حيث نجد أن تخصصه يشمل إنتاج اللوالب والبراغي والتحكم في مبيعاتهم، وهي شركة ذات أسهم يبلغ رأس مالها **750.000.000** دج.

تقع الوحدة على مستوى الغرب الجزائري بدائرة واد رهيو ولاية غليزان على الطريق الوطني رقم 04 الربط بين الجزائر ووهران ويبعد عن وسط المدينة شمالا حوالي 500 م ويتربع على مساحة قدرها 124800 م²، مقسمة كما يلي:

- مخزون المادة الأولية 3360 م² - المصنع 2700 م²
 - مخزون المادة الكيميائية 1008 م² - ورشة الأدوات 1300 م² - ورشة إنتاج اللوالب 97441 م² - الجزء المخصص للإدارة 9600 م² - ورشة إنتاج الصنابير 12480 م²
- يحتوي المركب على 269 آلة ذات تكنولوجيا عالية لمواكبة التطورات، كما تمتلك المؤسسة اليد العاملة المؤهلة ذات الخبرة، حيث بلغ عددهم في شهر سبتمبر لسنة 2018 عامل دائم , 108 عمال مؤقتين , 65 عمال ذوي عقود ما قبل التشغيل , 35 متمهن.

1.4 الاستفادة من جهاز المساعدة على الادمج المهني DAIP:

منذ انطلاق الجهاز سنة 2008 استفادت المؤسسة كغيرها من المؤسسات منه، ومن خلال هذه الدراسة سنتعرف على مدى الاستفادة الفعلية للمؤسسة بحيث نتبع مسار المدمجين في هذا الجهاز ونتعرف على مدى حصولهم على مناصب دائمة في المؤسسة.

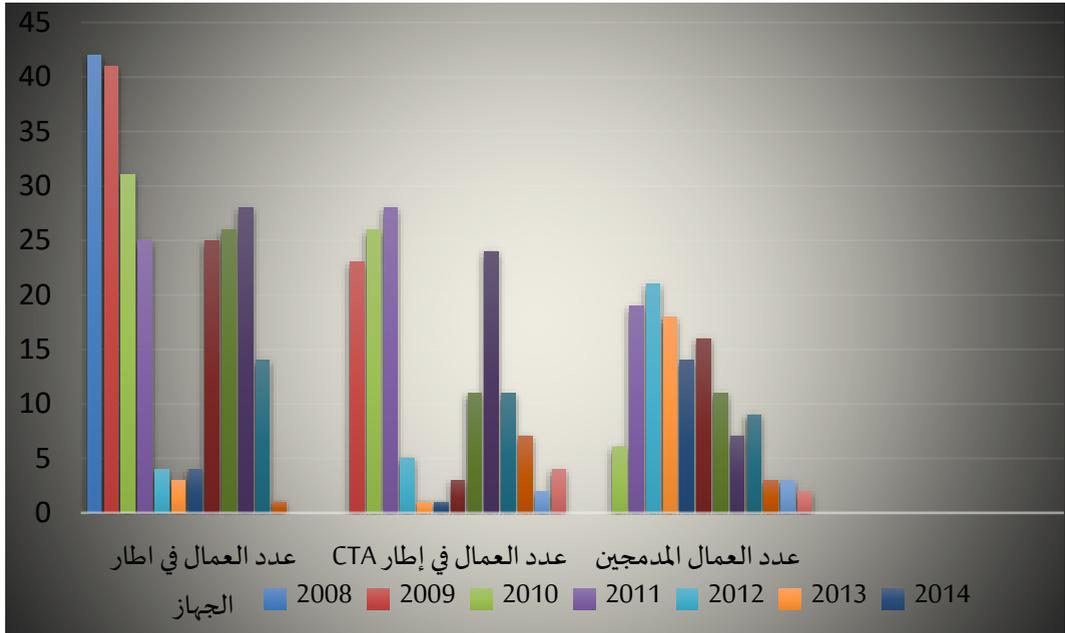
إضافة إلى ذلك ومن الناحية المالية نتطرق إلى الاستفادة المالية سواء المباشرة أو جراء الامتيازات الجبائية والشبه جبائية التي استفادت منها المؤسسة في إطار التحفيز التي تقدمها الدولة الجزائرية.

الجدول رقم 1: المستفيدين من الادمج المهني لدى مؤسسة أورسيم

عدد العمال المدمجين	عدد العمال CTA	عدد العمال في الجهاز	السنوات
-	-	42	2008
-	23	41	2009
6	26	31	2010
19	28	25	2011
21	5	4	2012
18	1	3	2013
14	1	4	2014
16	3	25	2015
11	11	26	2016
7	24	28	2017
9	11	14	2018
3	7	1	2019
3	2	-	2020
2	4	-	2021
129	146	244	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على الوثائق المقدمة من المؤسسة

الشكل 1: تطور عدد عمال الادمج المهني في المؤسسة (2008-2021)



المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على الوثائق المقدمة من المؤسسة

1.5 تحليل النتائج

يتبين لنا من الشكل أعلاه أن المؤسسة استفادت من عدد معتبر من العمال في إطار جهاز المساعدة وخاصة في بدايته سنة 2008 حيث وصل عدد العمال في هذا الإطار 43 عامل وهو ما يمثل 15% من عدد عمال المؤسسة (280 عامل) وتناقصت هذه الاستفادة حتى سنة 2019 وهو تاريخ توقيف هذا النوع من العقود، أما العمال في عقد العمل المدعم حيث تستفيد المؤسسة من إعانة مالية مباشرة قدرها 12000 دج عن كل عمل ذو مستوى جامعي ، و 8000 دج عن كل عامل ذو مستوى ثانوي أو خريج مراكز التكوين المهني ، كانت سنة 2012 هي السنة التي تحصلت فيها المؤسسة على أكبر عدد من العمال في إطار هذا النوع من العقود (CTA) وهذا نظرا لازدياد الإنتاج داخل المؤسسة هذا من جهة ومن جهة أخرى انتهاء عقود الادمج المهني بالنسبة للفئة الأولى الأمر الذي جعل المؤسسة تحتفظ بهم على شكل عقود مدعمة ، حيث احتفظت المؤسسة بـ 59% من عمال الادمج المهني لتحول عقودهم إلى عقود عمل مدعمة مما يؤهلهم للاستفادة من كافة الأجور والامتيازات .

أما عملية الادمج النهائي للعمال داخل المؤسسة في إطار عقود محددة المدة **CDD** أو عقود غير محددة المدة **CDI** فسنة 2012-2012 أدمجت المؤسسة 21 عامل من المستفيدين من الادمج المهني، وبلغ عدد المدمجين من سنة (2008-2021) حوالي 129 عامل وعند تتبعنا لمسار المستفيدين نجد أن نسبة 59% منهم استفادوا من عقود عمل مدعمة مما يؤهلهم للاستفادة من كافة الأجور والامتيازات التي يستفيد منها العمال العاديين وأن نسبة 88% ممن استفادوا من هذه العقود قد تم تثبيتهم في المؤسسة، مما يجعلهم يشكلون نسبة 45% من مجموع عمال المؤسسة البالغ عددهم 284 عامل.

الجدول رقم 2: مقارنة عدد عمال الادماج المهني بالعمال العاديين في مؤسسة أورسيم

عدد عمال الجهاز في المؤسسة	عدد عمال المؤسسة	السنوات
42	372	2008
64	364	2009
57	323	2010
53	312	2011
9	308	2012
4	307	2013
5	304	2014
28	289	2015
37	296	2016
52	301	2017
25	299	2018
8	302	2019
2	288	2020
4	284	2021

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على الوثائق المقدمة من المؤسسة

من الجدول يتضح لنا أن المؤسسة استفادت من العمال في إطار هذا الجهاز خاصة في السنوات الأولى من انطلاقته وهذا سعيا منها إلى تدارك النقص في عدد عمالها وللاستفادة من مزايا هذا الجهاز أما في السنوات الأخيرة ونظرا لتثعب المؤسسة ووجود عدد كافي من العمال الذين تحتاجهم في عملياتها الإنتاجية اضطرت إلى تقليص استفادتها من الجهاز.

الجدول رقم 3: الامتيازات الممنوحة للمؤسسة

امتيازات مالية دج	امتيازات شبه جبائية دج	السنة
1060684	324000	2010
90901	162000	2011
3478454	42000	2012
108545	42000	2013
1614636	54000	2014
283454	318000	2015
10759099	330000	2016
60000	522000	2017
27000.00	1080000	2018

المصدر: من إعداد الباحثين وبالاعتماد على الوثائق المقدمة من المؤسسة

من خلال الجدول يتضح أن مؤسسة أورسيم استفادت من تحفيزات شبه جبائية مستقرة خلال فترة الاستفادة وهذا راجع إلى بقاء نسبة التخفيض ثابتة خلال هذه السنوات.

إن توظيف كل عامل في إطار العقد المدعم (CTA) تستفيد المؤسسة من تخفيض قدره 20% من حصة المؤسسة التي تدفعها لمصالح الضمان الاجتماعي ومساعدة مالية مباشرة عن كل عامل 8000 إذا كان العامل ذو مستوى ثانوي أو متحصل على شهادة التكوين المهني، ومبلغ 12000 دج إذا كان العامل لديه مستوى جامعي وهذا طيلة مدة العقد المقدر بثلاث سنوات غير قابلة للتجديد. أما توظيف عامل في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني تستفيد المؤسسة من تأمين العامل بالإضافة إلى أجرته الشهرية. ومن خلال الجدول والرسم البياني يتبين لنا أن المؤسسة استفادت من امتيازات مالية مهمة وخاصة في سنوات 2012-2017 الأمر الذي دعم وضعيتها المالية ورفع من قدرتها التنافسية.

6. خاتمة

إن جهاز المساعدة على الادماج المهني DAIP الذي أقرته الدولة سنة 2008 هو جهاز مثل باقي أجهزة الدعم أناد ، كناك ، وأنجام موجه لصالح الشباب الجزائري طالبي العمل لأول مرة لمساعدتهم بالولوج إلى عالم الشغل عن طريق عقود عمل في الإدارات العمومية والمؤسسات الاقتصادية بكل أنواعها ومختلف الورشات، إلا أنه لا يتمتع بأي استقلالية مالية تجعله يتصف بنوع من المرونة في أداء مهامه وتحقيق أهدافه (زكريا، 2015، صفحة 151)، إلا أن معظم الشباب العاطل عن العمل وخاصة الجامعيين منهم وجد ضالته في هذا الجهاز بديلا عن التعطل ومصدر للدخل وفرصة لاكتساب الخبرة المهنية (بودريالة، 2018، صفحة 161) ، حيث ساهم هذا البرنامج بشكل كبير في اكتساب الشباب للخبرة المهنية ودمجهم في المؤسسات المختلفة ، حيث أن المؤسسات الاقتصادية لعبت دور كبير في إنجاح هذا المشروع من خلال توظيفها هؤلاء الشباب وتكوينهم وإدماجهم، ونفس الوقت استفادتها نظير ذلك مجموعة من الامتيازات قلصت من تكلفتها وأعبائها وبالتالي الزيادة من تنافسيتها، فمن خلال دراستنا لحالة مؤسسة أورسيم يتضح مدى فعالية هذا الجهاز في مساعدة الشباب في الظفر بمناصب قارة وهذا ما التمسناه من قرارات الدولة بإدماج كل العاملين في هذا الجهاز سواء مؤسسات اقتصادية أو إدارية. فعلى الدولة أن تقوم بتحسين هذا الجهاز ليتماشى مع تطلعات الشباب الجزائري من جهة وأهداف المؤسسات الاقتصادية من جهة أخرى.

وفي شهر مارس من هذه السنة أطلقت الدولة الجزائرية مشروعاً خاصاً بالشباب البطال ألا وهو منحة البطالة والذي يستهدف الشباب من 19-40 سنة والذين لم يسبق لهم العمل من قبل ولم يستفيدوا من أي برنامج من برامج الدولة الموجهة لدعم وتشغيل الشباب، حيث فاق عدد المستفيدين 1.8 مليون شخص خلال ستة أشهر من انطلاقه، لكن هل هذه المنحة تعتبر بديل لجهاز المساعدة على الإدماج المهني أم مكملة له؟ حيث ستكون هذه الإشكالية محل بحث في الأيام القادمة.

7. التوصيات

- على الدولة زيادة الاستفادة من العمال في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالنسبة للمؤسسات الكبيرة والناشئة، فلا يعقل منح كل المؤسسات مهما كان نوعها نفس النسبة والمقدرة بـ 15%.
- منح المؤسسات الاقتصادية المشاركة في السياسة الوطنية للتشغيل تحفيزات أكبر خاصة الجبائية منها، وإعطائها أفضلية في المناقصات الوطنية.
- تقليص مدة الإدماج خاصة بالنسبة للمدبحين في القطاع الإداري، فلا يعقل أن يعمل شاب أكثر من 10 سنوات براتب 8000 دج أو 15000 دج وخاصة بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.
- التركيز في إدماج الشباب في القطاع الاقتصادي خاصة في الفلاحة والسياحة بغية النهوض بهذه القطاعات الإستراتيجية.
- تكوين الشباب في المهن التي تشهد عجزاً في سوق العمل.
- زيادة نسبة الاستفادة من برنامج المساعدة على الإدماج المهني للمؤسسات الكبيرة والمحتاجة إلى أيدي عاملة.
- رفع الامتيازات المختلفة وخاصة الضريبية بالنسبة للشركات المساهمة في السياسة الوطنية للتشغيل.
- القيام بأيام إعلامية وتحسيسية لشرح كيفية الاستفادة من الامتيازات المختلفة الممنوحة من طرف الدولة.

8. قائمة المراجع:

- www.mtess.gov.dz - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.
- ابن قبة سليمان ، يومدفع الطاهر. (2021). كرونولوجيا البطالة التشغيل في الجزائر. المعيار ، 65.
- عائشة بودربالة. (2018). تقييم جهاز المساعدة على الادمج المهني بالجزائر. الأكاديمية للدراسات الاجتماعية ص 161.
- عبد الرزاق جباري. (2015). آثار سياسة التشغيل على التنمية في الجزائر. الجزائر.
- مرسوم تنفيذي قانون 08/126 المؤرخ في 26 ابريل 2008.
- مجدة أبو زنت ، عثمان غنيم. (2006). دراسة النظرية في المفهوم والمحتوى. مجلة المنارة ، 166.
- محمد عدنان وديع. (2010). سياسة التشغيل في الدول العربية. المعهد العربي للتخطيط والتكوين ، ص 2.
- معتصم دحو. (2016). سياسات التشغيل والوساطة في سوق العمل بالجزائر. البحث والحكومة والاقتصاد ص 34.
- مقراني زكريا. (2015). مدى فعالية آليات التشغيل في الجزائر. المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية ص 151.
- مولاي لحضر عبد الرزاق. (2011). تقييم أداء سياسة التشغيل في الجزائر. جامعة ورقلة.

**Article Title The extent of the success of the professional integration assistance device in the Algerian economic institution
Case study of an institution ORSIM**

Azziz Berrabah ^{1*}, Zina Arabeche ²

¹ University of Ahmed Zabana Relizane (Algeria),
azziz.berrabah@univ-relizane.dz 

² University of Ahmed Zabana Relizane (Algeria),
z.arabeche@univ-relizane.dz  

Received: 08-10-2022

Accepted: 08-03-2023

Abstract

The study aimed to highlight the role of companies in reducing unemployment by benefiting from employment programs, where we focused on the professional integration assistance program directed to young people. In a study of the ORSIM Corporation for the production of screws based in the OUED RHIOU, and when we analyzed its data, we concluded that this program succeeded to a large extent and contributed to the integration of young people, while the corporation benefited from tax financial incentives.

Keywords:

National Employment Policy;
Professional integration assistance device;
Financial incentives; semi;
Financial incentives.

JEL Classification Codes: J18; G00;

*** Corresponding author**