

توظيف المستفيدين من الإدماج المهني وأثره على التشغيل في الجزائر
*Employment of beneficiaries of professional integration
and its impact on employment in Algeria*

د/ شهرزاد مناصر

المركز الجامعي نور البشير - البيض

Ch.droit@gmail.com

تاريخ النشر: 2022/05/30

تاريخ القبول للنشر: 2022 /04/25

تاريخ الاستلام: 2022/01/18

ملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى التعرف على سياسة الجزائر في تشغيل العاطلين من المتعلمين من خلال جهاز المساعدة على الإدماج المهني الموجه لفئة الشباب حملة الشهادات وأثره في امتصاص البطالة ضمن هذه الفئة، وكذا تتبع إثر السياسة الجديدة للحكومة التي عملت على توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في الإدارات التي يعملون بها وأثر هذه القرارات على سوق الشغل في الجزائر.

الكلمات المفتاحية: الإدماج المهني؛ سياسة التوظيف.

Abstract:

This research paper aims to identify Algeria's policy in employing the educated unemployed through the professional integration assistance device directed at the youth category holders of certificates and its impact on absorbing unemployment within this category, as well as tracking the impact of the new policy of the government that worked to employ the beneficiaries of the professional integration assistance device In the departments in which they work and the impact of these decisions on the labor market in Algeria.

key words: professional integration; Employment Policy.

مقدمة:

يكاد لا يخفى على أحد تزايد أعداد المتخرجين من الجامعات الجزائرية في السنوات الأخيرة، مما دفع الدولة إلى إطلاق عديد البرامج والتدابير المتعلقة بتشجيع ودعم وترقية التشغيل التي هدفت من خلالها إلى استثمار القوة العاملة خصوصا فئة حاملي الشهادات الجامعية، لعل أبرزها إصدار قانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 يتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، مرسوم تنفيذي رقم: 07-386 المؤرخ في 25 ذي القعدة عام 1428 الموافق 5 ديسمبر سنة 2007، يحدد مستوى وكيفيات منح الامتيازات المنصوص عليها في القانون رقم: 06-21 المؤرخ في 20 ذي القعدة عام 1427 الموافق 11 ديسمبر سنة 2006 و المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، إضافة إلى استحداث الإدماج الاجتماعي، و جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) من خلال المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008 وهو موضوع الدراسة.

ولعل أهم مبررات تطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني هي مساعدة الشباب الجامعي حاملي الشهادات في تعزيز مهاراتهم ومؤهلاتهم المهنية لمساعدتهم في الحصول على عمل، خصوصا مع تزايد فئة المتخرجين الجامعيين، تطبيقا لقرار الحكومة المتعلقة بإدماج العمال الذين يعملون في إطار جهازي المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) والإدماج الاجتماعي (PID) لحاملي الشهادات إلى توقيف عمليات التوظيف الخارجي وتوظيف المستفيدين من جهازي الإدماج الاجتماعي أو المهني باعتبار أن هذه الفئة ذات أولوية.

وتبرز أهمية الموضوع في تحليل سياسات الدولة في فعالية الإجراءات المتخذة في تقليل إعداد الشباب البطال خصوصا فئة خريجي الجامعات وحملة الشهادات، والبحث في ومدى مساهمة عملية التوظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني في امتصاص البطالة وجدوى هذه التدابير في تعزيز فرص عمل للشباب حاملي الشهادات.

ولدراسة الموضوع طرحنا الإشكالية التالية: ما مدى جدوى تدابير توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وفعاليتها في تعزيز فرص التشغيل في الجزائر؟

متبعين في ذلك المنهج التحليلي قصد تحليل جملة الإجراءات الصادرة بهدف توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني، ولدراسة الموضوع وفق الإشكالية المذكورة أعلاه اتبعنا التقسيم الثنائي حيث خصصنا المحور الأول لدراسة جهاز المساعدة على الإدماج المهني من حيث التعرف على هذا الجهاز ودوره، والمحور الثاني تطرقنا فيه لمسألة توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والآثار المترتبة عليه، من حيث كفاءته وأثرها.

المبحث الأول

جهاز المساعدة على الإدماج المهني

عرفت الجزائر بطالة خرجي الجامعات بعد انهيار أسعار النفط سنة 1986، فبعد أن كانت الشهادة الجامعية بمثابة الضمان ضد البطالة، تحول شكل الظاهرة من بطالة الأميين إلى بطالة حاملي الشهادات، واستمر الوضع على حاله طيلة فترة تسعينات القرن الماضي لتبلغ ذروتها خلال الألفية الثالثة فالشهادة الجامعية لم تعد ضمانا للحصول على عمل لائق وقار، حيث تحولت بطالة حاملي الشهادات إلى ظاهرة اجتماعية¹.

ومحاولة لحل هذا المشكل اتخذت الدولة جملة من الخطوات لمحاربة بطالة حاملي الشهادات ولعل من ضمن الخطوات التي تمت في السنوات الأخيرة هي وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني² (DAIP) قصد منح طالبي العمل المبتدئين فرصة لإدماجهم لدى الشركات والمؤسسات العامة والخاصة والإدارات العمومية وذلك بدعم الكامل ماليا من قبل الدولة.

المطلب الأول: المقصود بجهاز المساعدة على الإدماج المهني

تمهيد أطلقت الحكومة برنامجا هدف إلى تقليل أعداد البطالة بين فئة الشباب الجامعي من خلال برنامج المساعدة على الإدماج المهني، ويعرف الإدماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين، حيث يسعى فيها الفرد إلى الاستقرار في منصب عمل دائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية³.

وجهاز الإدماج المهني (DAIP) هو برنامج من برامج المساعدة على الإدماج المهني، وضع من طرف الدولة وهو يسمح لطالبي العمل المبتدئين الذين يتراوح سنهم بين 18 و35 سن الحصول على منصب عمل، تتكفل بهم الدولة مالياً، ويتم تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل ذلك أن الوكالة الوطنية للتشغيل بتنظيم وتوفير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي⁵، بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل.

ولاستفادة من الإدماج المهني لابد من توفر في طالب عمل مبتدئ شروط تأهيله للاستفادة من عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني تتمثل في⁶:

- 1- أن يكون ذو جنسية جزائرية
- 2- أن يتراوح عمره بين 18 إلى 35 سنة
- 3- أن تكون وضعيته مثبتة إزاء الخدمة الوطنية
- 4- أن يكون حائزاً على شهادات تثبت مستواه التعليمي والتأهيلي ومؤهلاته المهنية.
- 5- أن يكون مسجلاً كطالب عمل مبتدئ لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامته.

وتكون عملية الاستفادة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في شكل عقود الإدماج، هذه العقود تبرم بين المديرية الولائية للتشغيل الهيئة المستخدمة والمستفيد من الإدماج، وهي 3 أنواع:

- 1- عقد تكوين - إدماج للشباب بدون تكوين ولا تأهيل (CIF)
- 2- عقد الإدماج المهني لخرجي التعليم الثانوي للتربية ومراكز التكوين المهني (CIP)
- 3- عقد إدماج حاملي الشهادات بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين (CID)

وتحدد مدة صلاحية عقد الإدماج المهني كالتالي⁷:

- 1- في القطاع الاقتصادي إدماج حاملي الشهادات وعقود إدماج تكوين لمدة سنة واحدة قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم.
- 2- في القطاع الإداري عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود إدماج تكوين ثلاث سنوات قابلة للتجديد بناء على طلب المستخدم.

- 3- عقود تكوين إدماج ورشات منفعة عمومية لمدة ستة أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة.
4- عقود تكوين إدماج حرفيين والمؤسسات الإنتاجية سنة واحدة غير قابلة للتجديد.

المطلب الثاني: دور جهاز المساعدة على الإدماج المهني في القضاء على البطالة

أن الهدف الأساسي من إنشاء جهاز الإدماج المهني هو القضاء على البطالة وتوفير مناصب شغل للشباب خصوصا فئة أصحاب الشهادات الجامعية، حيث يهدف إلى:
أولاً: تعزيز إدماج طالبي العمل المبتدئين في سوق الشغل: يهدف الحصول على الخبرة المهنية، غير النمو الديمغرافي السريع الذي عرفته الجزائر أدى إلى تزايد أعداد الوافدين إلى سوق العمل، مما نتج عنه زيادة الضغط على الطلب الاجتماعي ولاسيما في مجال التشغيل⁸، كما يلاحظ أنه كثيرا ما كان يسند إلى موظفي الإدماج المهني وظائف وطريقة عمل لا تسمح باكتساب الخبرة ولا بتطوير إمكانياتهم ولا حتى إدماجهم بعد نهاية مدة العقد، فأدأؤهم الوظيفي ضعيف الفعالية والكفاءة ويحمل قيمة مضافة بسيطة وإن لم تكن معدومة في كثير من الأحيان، الأمر الذي جعلهم يقعون ضحية لما يعرف بالبطالة المقنعة، وهو ما يظهر بشكل جلي الاتجاه الاجتماعي للدولة الربعية في معالجة مشكلة البطالة على حساب النجاعة الاقتصادية⁹.

ثانياً: محاربة مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن البطالة: لشباب عامة ولذوي الشهادات الجامعية على وجه الخصوص ويعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإعادهم على كل ما يجعلهم عرضة لليأس¹⁰.

ثالثاً: محاربة البطالة بمنهجية اقتصادية: غير أن هذه الطريقة للمحاربة البطالة أنتجت لنا نوعا آخر من البطالة وهي البطالة المقنعة، والتي توجد حيث يعمل الأفراد بأقل من الطاقة الإنتاجية المفترضة لهم، أو في حالة وجود أعداد من العاملين في قطاعات دون أن يترتب على وجودهم ناتج إضافي، أو حتى قد يترتب على توظيفهم نقص الناتج الكلي، أي أنهم في حالة عمالة ظاهريا¹¹.

رابعاً: تحسين معارف ومؤهلات يد العاملة خلال فترة الإدماج: خاصة فيما يتعلق بالمهن التي تعاني عجزا في سوق الشغل، الجامعات بسبب التكوين النظري الذي تلقوه، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل، لذا يتم وضعهم تحت اختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل

يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة، هنا يجد حامل الشهادة نفسه أمام معادلة صعبة الحل.

خامسا: تكيف فروع التكوين والتخصصات المطلوبة في سوق الشغل: كما أن التعليم العالي في الجزائر يخرج أعداد كبيرة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية تقريبا 70%، تقف على هامش التنمية كونها لا تستطيع الاندماج في قطاعات العمل، لان سوق العمل في حاجة ملحة إلى الفنيين والمهندسين والعمال الماهرة في التخصصات العلمية بشتى فروعها¹².

سادسا: تشجيع تشغيل الشباب عن طريق برامج تكوين وتشغيل وتوظيف: غير أن الملاحظ أن جل عمليات التوظيف تتم ضمن القطاع العام وتحديدًا في المؤسسات العمومية الإدارية، وذلك راجع لمحدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على توفير مناصب عمل كافية ومناسبة للباحثين عنها من حاملي الشهادات وذلك بسبب القيود المفروضة وعدم توفر البيئة الملائمة إضافة إلى ارتفاع جاذبية الوظائف في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص.

سابعا: تشجيع جميع أشكال النشاطات المتعلقة بترقية تشغيل الشباب: وهذا من خلال برامج التمهين والتكوين، ولكن الملاحظ تواضع الأداء الاقتصادي والاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بقطاع المحروقات، الأمر الذي حال دون القيام بمشاريع استثمارية أو بناء قاعدة صناعية قوية تساهم في امتصاص بطالة خريجي الجامعات، خاصة أن الاستثمار في قطاع المحروقات يحتاج إلى زيادة في رأس المال المادي ولا يحتاج زيادة كبيرة في رأس المال البشري.

ثامنا: لقد أدى تقليص دور الدولة في النشاط الاقتصادي: إلى خفض الاستثمار الحكومي في خلق طاقات إنتاجية تستوعب الأيدي العاطلة عن العمل¹³.

المبحث الثاني

توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والآثار المترتبة عليه

رغم المزايا التي حققها جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلا أنه اظهر بعض النتائج السلبية، إضافة إلى مطالبات عديدة من المستفيدين منه في الحصول على منصب وظيفي دائم، لذا سعت الدولة في نهاية 2019 إلى غلق ملف عقود ما قبل التشغيل بشكل كلي، من خلال إصدار المرسوم التنفيذي 19-336¹⁴، الذي يهدف إلى إدماج جميع المنتسبين لجهازي الإدماج الاجتماعي والمهني في مناصب دائمة، وتمت العملية عبر ثلاث مراحل، لكي تتناسب مع الميزانية المرصودة للتوظيف سنويا.

المطلب الأول: كيفية توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني
تمهيد خضعت عمليات توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي إلى عمليتين الأولى في توظيفهم بعد إجراء مسابقة توظيف، والثانية هي إدماجهم في مناصب وظيفية دون مسابقة.

أولاً: توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي بناء على عملية توظيف خارجي
مع منح الأولوية للمستفيدين من جهاز الإدماج المهني: باعتبار أن جل المصالح البلدية تسير عن طريق عمال الإدماج المهني والاجتماعي¹⁵، فإن منح الأولوية في التوظيف لهذه الفئة يتيح لهم الحصول على فرصة لإدماجهم لدى الإدارات العمومية، كما يتيح إدارة الحصول على يد عاملة على دراية بنشاطات ومهام الإدارات المحلية وتمتلك الخبرة بالأعمال الإدارية، حيث أصدرت مصالح مديرية العامة للوظيفة العمومية في هذا الخصوص التعليمية رقم 01 المؤرخة في 20 فيفري 2013.

غير أن هذه العملية أدت إلى كثرت تنقلات المستفيدين بين الإدارات طمعا في منصب وظيفي دائم مما خلق نوع آخر من البطالة وهي البطالة الاحتكاكية تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق المختلفة عن تغيرات ثابته في الاقتصاد الوطني لمنع العمال المؤهلين العاطلين بالالتحاق بفرص العمل المتاحة وهي تحدث نتيجة لنقص المعلومات الكاملة لكل من الباحثين عن فرص العمل وقد تنشأ عندما ينتقل عامل من منطقة أو إقليم جغرافي إلى منطقة أخرى ويغير مهنته من مهنة إلى أخرى¹⁶.

كما أن الإدارات العمومية عمدت إلى تخصيص نصف المناصب المراد شغلها للتوظيف الخارجي لصالح عمال الإدماج المهني الذين يزاولون عملهم فعليا في الإدارة المنظمة للمسابقة.

ثانياً: توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي بناء على عملية توظيف مباشر:
حيث تم دمج المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي في رتب الموظفين بصفة مترصين أو متعاقدين لمدة غير محددة في مناصب توافق مؤهلاتهم¹⁷، غير أن توظيف المباشر

لهم دون مسابقة يعد إخلال بمبادئ التوظيف، حيث يركز التوظيف في الإدارة العمومية عامة على مبدئين أساسيين هما: مبدأ المساواة ومبدأ الكفاءة، فإذا كان لزاما على الإدارات العمومية مراعاة هذه المبادئ عند مباشرة عملية التوظيف فإنها بالتوظيف المباشر تعتبر قد أحلت بهذه المبادئ.

غير أن هذه الطريقة قد تعتبر خلال مبدأ المساواة والذي يقصد به عدم وضع قيود أمام المترشحين للوظيفة العامة أساسها الانتماء العرقي أو الجنس أو التوجه السياسي، أو الحالة الدينية أو الحالة المالية أو الوضع الاجتماعي وغيرها من أشكال التمييز المختلفة¹⁸، وبالتالي إعطاء فرص متساوية لجميع المؤهلين للحصول على الوظائف الشاغرة ويطبق مبدأ تكافؤ الفرص بدءا من الإعلان لجميع المؤهلين الراغبين في الالتحاق بالوظيفة، إلى الاختبارات والمقابلات إلى انتقاء أفضل المترشحين¹⁹، وتم إقرار هذا المبدأ في المادة 74 من الأمر 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية²⁰.

المطلب الثاني: أثر توظيف المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني

إن عملية توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي وإن كانت يتيح للإدارة الحصول على يد عاملة داخلية أي يتم إشغال المراكز الوظيفية من قبل الأشخاص الموجودين في الأقسام الأخرى داخل الإدارة²¹، فمصدر الحصول على العنصر البشري هنا من داخل الإدارة نفسها، مما يجنب كثرة الإنفاق المترتبة على التوظيف الجديد، وبالتالي العمل على تخفيض تكلفة ومدة الاختبار والتعيين والقيام بتسوية داخلية بدون اللجوء إلى زيادة عدد الموظفين، كما أن الحصول على الأفراد المطلوبين من القوة العاملة الموجودة بالإدارة المحلية يشجعهم على زيادة كفاءتهم الإنتاجية بغرض الترقية إلى المناصب الشاغرة بدلا من شغلها بأفراد من الخارج²²، إلى جانب ذلك فإن هذا النوع من الأفراد يمتلكون الخبرة الكافية بنشاطات ومهام الإدارات، إلا أن عملية توظيف المستفيدين من جهاز الإدماج المهني والاجتماعي تطرح بعض الإشكالات منها:

- وكثيرا ما كان يتم توظيفهم في مناصب تزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسة المستخدمة، خاصة في المؤسسات التربوية والهيئات الإدارية، المناصب المالية المتوفرة في كل قطاع لهذه الفئة غير

كافية، مما جعل الكثير من عمليات توظيفهم مؤجلة إلى آجال غير معلنة، جعل هذه الفئة قلقة بشأن وضعهم.

- وحضور الكثير من المستفيدين من عقود الإدماج يقتصر على ساعات قليلة في اليوم وليس في كامل أيام الأسبوع، الأمر الذي ساهم في تكديسهم كعالة تفيض عن حاجة المؤسسات، كما انه لا يسمح لهم باكتساب الخبرة الكافية.

- في كثير من الحالات كانت عقود الإدماج بعيدة عن اختصاص ومؤهلات المستفيدين منها مما خلق مشكل أثناء توظيفهم وهو توافق المناصب المفتوحة مع مؤهلاتهم، الأمر الذي دفع الإدارة الموظفة لهم محاولة خلق توافق ولو بإدماجهم في رتب أدنى، عملاً بما جاء في الرخصة الاستثنائية الصادرة عن المديرية العامة للتوظيف العمومية والإصلاح الإداري تحت رقم 9904 المؤرخة في 27 أكتوبر 2020²³، والتي تنص على إمكانية إدماج الأعوان المستفيدين من جهازي المهني والاجتماعي لحاملي الشهادات في رتب أدنى من مستويات تأهيلهم الفعلية شريطة موافقتهم الصريحة على هذا الإجراء وعدم مطالبتهم مستقبلاً بمراجعة وضعيتهم الإدارية، رغم تمسك الكثير منهم بحقهم في مناصب وظيفية تعادل شهاداتهم طبقاً للمادة 5 من المرسوم 336-19 والتي تنص على: "تم إدماج المستفيدين من الجهازين المذكورين لدى المعنية بالإدماج في رتبة أو منصب يوافق شهادة تأهيل المستفيدين عند تنصيبهم، وذلك بعد دراسة الملفات وفقاً للشروط والكيفيات المنصوص عليها في التنظيم المعمول به في التوظيف عن طريق المسابقة على أساس الشهادة.

- إن توظيف المستفيدين من عقود الإدماج على مدى سنوات 2019 و 2020 و 2021 ومع التطور الكبير في عدد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي، أثرت على سوق العمل في الجزائر، مما زاد في اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل حيث زادت حصة الشباب البطال بما فيهم الحاصلين على الشهادات العلي²⁴.

- سبب توظيف فئة المستفيدين من جهازي الإدماج الاجتماعي والمهني في تأجيل عمليات التوظيف الخارجي على مدى سنوات 2019 و 2020 و 2021، خصوصاً مع توفر التخصصات

المطلوبة ضمن المستفيدين من جهازي الإدماج الاجتماعي والمهني إلى غاية تسوية الوضعية النهائية لهذه الفئة مما سبب قلة مسابقات التوظيف الأمر الذي يحرم المتخرجين الجدد من فرص المشاركة.

- أدى توظيف العدد الكبير إلى حرمان الموظفين القدامى من الترقية التي تعتبر حق من حقوقهم، حيث تم تخصيص كل المناصب لتوظيف المستفيدين من الإدماج المهني ومنع أي ترقية سواء كانت على أساس الشهادة أو الاختبار في الإدارات التي تمتلك عدد كبير من المستفيدين من الإدماج المهني، وتعطيل عمليات الترقية إلى غاية توظيف آخر عامل في إطار الإدماج المهني.

- إن تطبيق مبدأ الجدارة²⁵ بشكل سليم يؤدي إلى تحسين الأداء ويحقق المصلحة العامة فالأداء الفعال لوظائف الإدارة لا يعتمد على كفاءة ما يضع من نظم إدارية فعالة فحسب وإنما بشكل أوفى يعتمد على كفاءة أولئك الذين يعهد إليهم بتنفيذها لأنه بدون موظف كفاء تظل الإدارة العمومية عاجزة عن تحقيق أهدافها حتى وإن أحسن وضع أنظمتها²⁶.

- إن تسارع إلى إدارة الكترونية جعلها في حاجة متزايدة إلى العاملين ذوي القدرة على التعامل مع الحاسبات الآلية والتقنيات الحديثة، ذلك أن التوجه إلى الرقمنة والتقنيات التكنولوجية في العمل الإداري أفرز الحاجة إلى عناصر بشرية تمتلك خبرات في مجال التكنولوجيا، مما يقتضي دراسة دقيقة للمصادر التي يمكن الحصول منها على القوة العاملة المطلوبة تشغيل الإدارة الالكترونية بغض النظر عن كونها من فئة المستفيدين من جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، ذلك أن هذه الفئة من موظفي الإدارة الالكترونية وإن لم يكن لديها القدرة على البرمجة وتصميم فانه لابد وان يكون لديها القدرة الفائقة على التعامل مع الحاسب الآلي وتطبيقاته والشبكات المحلية وشبكات الانترنت²⁷، وهو ما قد لا يتوفر في المستفيدين من جهازي الإدماج المهني والاجتماعي، فالمعرفة بتقنيات المعلومات بحددها الأدنى أمر بات مفترضا لكل شخص، ناهيك

عن كون هذا الشخص موظف عام يؤدي خدمة عامة، ويدق الأمر أكثر حين يكون هذا الموظف العام أحد العناصر البشرية الداخلة في آليات عمل الإدارة الإلكترونية²⁸.

الخلاصة:

تسعى كل دولة إلى الوصول إلى مستوى التوظيف الكامل بحيث تكون جميع أسواق العمل في حالة توازن مما يعني أن عدد الباحثين عن العمل يساوي الفرص المتاحة، ولا يوجد فائض في عرض العمل وكل من هو قادر على العمل يجد فرصة للعمل، غير أن الملاحظ هو تواجد أعداد كبيرة من اليد العاملة خصوصاً حاملي الشهادات دون أن تتوفر لها مناصب شغل وان توفرت فإنها لا تكون متكافئة مع المستوى التعليمي لطالب العمل، مما دفع الدولة للتدخل عبر جملة من السياسات أبرزها إطلاق مشروع الإدماج المهني ثم بعد سنوات اتخذ خطوة أخرى تمثلت في عملية توظيف الشباب المستفيدين من الإدماج المهني، ومن خلال دراستنا للموضوع نخلص إلى النتائج التالية:

1- فشل برنامج الإدماج المهني في القضاء على البطالة وذلك لأسباب كثيرة إذ لم يقدم الفعالية المطلوبة في إيجاد حل نهائي للبطالة بل اكتفى بتكديس عدد كبير من خريجي الجامعات داخل الإدارات العمومية.

2- مساهمة عملية توظيف المستفيدين من الإدماج المهني في خلق العديد من المناصب لعمال اكتسبوا خبرة كبيرة من تكوينهم داخل الإدارات في إطار برنامج الإدماج المهني، وفي ذات الوقت استفادة الإدارات من يد عاملة على قدر كبير من الاطلاع على متطلبات العمل.

3- إن مساعي توظيف المستفيدين من الإدماج المهني هي الأخرى لم تأتي بالفعالية المنشودة حيث ساهم في وصول عناصر غير كفئة من اليد العاملة، إضافة التي تقلص مبدأ الجدارة في التوظيف.

4- ضف على ذلك تأجيل وتعطيل ترقيات الموظفين داخل الإدارات التي تمتلك عدد كبير من المستفيدين من الإدماج إلى غاية توظيفهم

أمام هذا الواقع الذي خلقه توظيف المستفيدين من الإدماج المهني تقترح التوصيات التالية:

- 1- أن يتم توظيف المستفيدين من الإدماج المهني بناء على مسابقة فيما بينهم لتحديد الأسبقية في التوظيف خصوصا في المؤسسات التي تمتلك عدد كبير منهم.
- 2- لا أن تم التقييد بالنص القانوني وتوظيف المدعجين الذين كانوا في نشاط فعلي داخل المؤسسة لا نشاط صوري.
- 3- أن يخضع موظفي الإدماج لتكوين وعدم الثقة في قدراتهم السابقة خصوصا في مجال إتقان تكنولوجيا المعلومات.
- 4- التخطيط التعليمي السليم بحيث تتوافق مخرجات التعليم مع سوق الشغل.
- 5- تشجيع النشاط الاقتصادي والنهوض وجعله وجهة تستقطب اليد العاملة.
- 6- عقد ندوات علمية تستهدف دراسة مشكل البطالة وتقوم سياسة الشغل في الجزائر بهدف الخروج بأحسن التوصيات.

الهوامش:

- ¹ سلمان بن قيلة، الطاهر بومدفع، فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات، دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، الجزائر، المجلد 13، العدد 2، 2021، ص 149.
- ² المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 أبريل 2008 يتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية عدد 23 المؤرخة في 04 ماي 2008 المرسوم التنفيذي 126-08 المؤرخ في 19 أبريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الجريدة الرسمية عدد 22 المؤرخة في 30 أبريل 2008.
- ³ أسماء بلعربي، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2013/2014، ص 20.

⁴ المادة 19 من المرسوم التنفيذي رقم 10-277 المؤرخ في 4 نوفمبر سنة 2010، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أبريل سنة 2008، الجريدة الرسمية عدد 68 المؤرخة في 10 نوفمبر سنة 2010.

⁵ المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006 يحدد مهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيورها، الجريدة الرسمية عدد 09 المؤرخة في 19 فيفري 2006.

⁶ المادة 13 من التنفيذي 08-126 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

⁷ المادة 6 من التنفيذي 08-126 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

⁸ فريدة بلعجال، سياسة التشغيل في الجزائر وبرامج الإدماج المهني في الفترة ما بين 1987 و2010، مجلة قانون العمل والتشغيل، المجلد 5، العدد 1، 2021، ص 321.

⁹ سلمان بن قبيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 159.

¹⁰ محمد مخلوف، ابراهيم بن بريكة، واقع موظفي الإدماج المهني في ظل سياسة التشغيل بالمؤسسة العمومية، مجلة دراسات في علم اجتماع المنظمات، المجلد 01، العدد 11، 2018، ص 16.

¹¹ وتعريف البطالة المقنعة على أنها حالة تكسب عدد كبير من العمالة بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا- ناجي بن حسين وآخرون، البطالة في الجزائر، مجلة الاقتصاد والمجتمع، ص 119.

¹² سلمان بن قبيلة، الطاهر بومدفع، مرجع سابق، ص 151.

¹³ ناجي بن حسين وآخرون، مرجع سابق، ص 119.

¹⁴ المرسوم التنفيذي رقم 19-336 المؤرخ في 08 ديسمبر 2019 يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات، الجريدة الرسمية عدد 76 المؤرخة في 10 ديسمبر 2019.

¹⁵ علي محمد، مدى فاعلية دور الجماعات المحلية في ظل التنظيم الإداري الجزائري، رسالة ماجستير في قانون الإدارة المحلية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان، 2011-2012، ص 118.

¹⁶ سامرة مصطفى أحمد المومني، دور جامعة اليرموك في الحد من ظاهرة البطالة من وجهة نظر طلبة الدراسات العليا، مجلة جامعة الزيتونة الأردنية للدراسات الإنسانية والاجتماعية، المجلد 01، العدد 01، 2020، ص 155.

¹⁷ المادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 19-336 يتضمن إدماج المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني والإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات.

- ¹⁸ عمار بوضياف، الوظيفة العامة في التشريع الجزائري، جسر للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2015، ص 68.
- ¹⁹ عبد العالي بلعيفة، الآليات القانونية لتحقيق المساواة في التوظيف في المؤسسة العمومية الجزائرية، مقارنة نقدية سوسيو قانونية، مجلة العلوم الاجتماعية، عدد 23، 2016، ص 68.
- ²⁰ الأمر رقم 03-06 المؤرخ في 15 جويلية 2006، يتضمن القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية، الجريدة الرسمية عدد 46، المؤرخة في 16 جويلية 2006.
- ²¹ محمد عبد حسين آل فرج الطائي، المدخل إلى نظم المعلومات الإدارية، إدارة تكنولوجيا المعلومات، دار وائل، الطبعة الثانية، الأردن، 2009، ص 186.
- ²² عادل حسين، مصطفى زهير، الإدارة العامة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، 1992، ص 242.
- ²³ رقم 9904 المؤرخة في 27 أكتوبر 2020 الصادرة عن المديرية العامة للوظيفة العمومية والإصلاح الإداري التعلّمة.
- ²⁴ زكية العمراوي، نورة ترمابط، مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية، دراسة سوسولوجية حول الأسباب والانعكاسات، مجلة التمكين الاجتماعي، المجلد 02، العدد 04، 2020، ص 93.
- ²⁵ يقصد بمبدأ الجدارة اختيار أفضل وأكثرها قدرة على القيام بالمهام من بين العناصر المتقدمة لشغل الوظيفة، فعملية اختيار الموظفين والاحتفاظ بهم تتم على أساس الصلاحية وليس بناء على المحاباة - عبد العالي بلعيفة، مرجع سابق، ص 69.
- ²⁶ سلوى تيشات، آفاق الوظيفة العمومية الجزائرية في ظل تطبيق المناجمنت العمومي الجديد بالنظر الى بعض التجارب الأجنبية، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أمّ محمد بوقرة بومرداس، 2014-2015، ص 54.
- ²⁷ عبد الفتاح بيومي حجازي، الحكومة الالكترونية بين الواقع والطموح، دار الفكر الجامعي الإسكندرية، 2008، ص 80.
- ²⁸ أسامة احمد المناعسة وجمال محمد الزعبي، الحكومة الالكترونية بين النظرية والتطبيق، دار الثقافة، الأردن، 2013، ص 45.