

**دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية و المهنية لطالبي الشغل في
الجزائر - دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج
حاملي الشهادات (CID) في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلّة-**

*The role of national employment programs in the personal and
professional development of job seekers in Algeria.
– Study of the State of graduates of higher education who are placed
under graduates insertion contract (CID)in the secondary
education institutions of wilaya of Mila-*

د/ بن عمارة سعيدة

جامعة سطيف 2- الجزائر

email: benamarasaida1@gmail.com

د/ سمايلي محمود

المركز الجامعي عبد الحفيظ بوالصوف ميلّة-
الجزائر

email : smailimahmoud@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2017/10/15 تاريخ التعديل: 2017/09/07 تاريخ قبول النشر: 2017/12/09

الملخص :

تهدف هذه الدراسة إلى رصد واقع و تشخيص ظاهرة برامج التشغيل الوطنية في الجزائر باعتبارها
أحد أهم محاور الإستراتيجية الوطنية للتشغيل وهو ما يؤهلها أن تكون مجالا حيويا و ملائما يساعد
على فهم واقع تطبيق هذه البرامج بكل أبعادها، وتدقيقا برامج التشغيل الموجهة للتنمية الشخصية و
المهنية لخريجي التعليم العالي.

ومن هذا المنطلق فإن هذه الدراسة حاولت الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

– ما دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية و المهنية لطالبي الشغل من خريجي التعليم
العالي؟

و للإجابة عن هذا السؤال تم صياغة مجموعة من الفرضيات، و لتحليلها و مناقشتها تم الاستعانة
بأساليب المنهج الوصفي، أما عن مكان الدراسة فقد حدد في إطار مؤسسات التعليم الثانوي
المتواجدة على مستوى ولاية ميلّة، و لجمع البيانات تم توزيع 145 استمارة على جميع خريجي
التعليم العالي المنصبين في إطار برنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم
الثانوي سنة 2015.

الكلمات المفتاحية: برامج التشغيل الوطنية، عقد إدماج حاملي الشهادات (CID)، التنمية الشخصية،
التنمية المهنية.

إن تمركز اهتمام برامج التشغيل، في بدايتها، حول كيفية إيجاد الحلول للأوضاع التي تعيشها أسواق العمل بفعل تراجع فرص التشغيل نتيجة الأزمات الاقتصادية المتتالية، وتزايد عدد المسرحين من مناصب العمل الذي يضاف إليها ارتفاع في عدد الوافدين إلى سوق العمل، جعلها اليوم تواجه تحديات وضغوطات جديدة تتمثل في فئة جديدة لطالبي الشغل من خريجي التعليم العالي تفقد للمؤهلات اللازمة والمهارات المناسبة لإنجاز مختلف العمليات الإنتاجية من جهة، والتطورات والتغيرات المتسارعة في نظم ومناهج الإنتاج العالمي والمواصفات المهنية التي تتطلب إليها أسواق العمل الحديثة من جهة أخرى.

إن الجزائر، كغيرها من البلدان، ليست بمنأى عن هذه التحولات باعتبارها جزء من هذه المنظومة، لذا نجدها قد انتهجت سياسة تشغيلية في إطار تنموي شامل يقوم على مبدأ الاستمرارية في تطوير وتأهيل القوى البشرية كأساس استراتيجي، من خلال توطيد العلاقة بين التنمية وسوق العمل من جهة، والتعليم والتكوين من جهة أخرى، لبلوغ النجاح في تلك المجالات على اعتبار أن مخرجات النظام التعليمي تصب في عمومها في مشاريع التنمية ومواقع العمل، لأجل ذلك عمدت الجزائر إلى تبني إصلاحات شاملة في جميع المجالات تماشياً مع التحديات والتغيرات المتسارعة في نظم ومناهج الإنتاج، فقد شهدت المنظومة التربوية والتكوينية إصلاحات شاملة مست جميع أنظمتها، خاصة نظام التعليم العالي، من خلال إصلاح مناهجه وبرامجه التعليمية، وإجراء ما يتطلبه هذا الإصلاح من تطوير بالصورة التي تتفق مع حاجات المجتمع المتغيرة و متطلبات سوق العمل في ظل تزايد عدد خريجي التعليم العالي، حيث تشير الإحصائيات بأن عدد الخريجين قد قفز من 65 ألف خريج سنة 2000 إلى 141 ألف خريج عام 2008، مقابل توقعات ببلوغ عدد الملتحقين بالجامعة نحو مليوني طالب بحلول عام 2015¹.

إن هذه الأعداد الكبيرة من خريجي التعليم العالي ستشكل من دون شك تحدي كبير لمنظومة التشغيل في الجزائر، لأنها مطالبة بمواكبة هذه التغيرات بما يخدم متطلبات البرامج و الخطط التنموية، من خلال إحداث تعديلات في آليات وأجهزة استيعاب طالبي الشغل عامة وخريجي التعليم العالي خاصة، في ظل حساسية وخصوصية هذه الفئة باعتبارهم من الشباب العاطلين -

الباحثين عن العمل لأول مرة، وما يجره ذلك من تبعات على الأمن و الاستقرار الاجتماعي في ظل انتشار ظواهر سلبية وامتدادها إلى هذه الفئة خاصة مثل الهجرة غير الشرعية، انتشار التجارة الموازية، تعاطي المخدرات، الاستياء، التذمر من الأوضاع المعاشية،... الخ، حيث تشير الإحصائيات لعام 2008 إلى أن نسبة العاطلين عن العمل قد بلغت 1169000 بطل أي بمعدل وطني قدره 11.3 % أغلبيتهم تتراوح أعمارهم بين 25 و 29 سنة بمجموع 348000، فيما بلغ عدد البطالين من ذوي الشهادات العليا 232000 إي بنسبة 19.2 %².

إن هذه الوضعية دفعت السلطات العمومية في الجزائر إلى ضرورة تفعيل الإصلاحات المتعلقة بدعم تشغيل الشباب في صورة الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب المطبقة في ميدان التشغيل منذ 1996، وإثرائها بجملة من الإجراءات القانونية والآليات التنظيمية في إطار برنامج إنمائي تضمنه المخطط الخماسي (2001-2004 و 2005-2009) لدعم التشغيل و محاربة البطالة، إضافة إلى تحفيز النمو الاقتصادي لإنعاش أسواق العمل و دعم المؤسسات المنتجة لمناصب العمل، انطلاقا من نظرة إستراتيجية جديدة في مجال التشغيل تتضمن بعض الإصلاحات على الأجهزة الخاصة بمرافقة العاطلين عن العمل لإدماجهم في عالم الشغل بغرض تكييف هذه الأجهزة مع الواقع الاقتصادي والاجتماعي الجديد، حيث تتمحور هذه الإصلاحات حول محورين أساسيين³ هما:

- ربط التشغيل بالتكوين من خلال صيغ تشجع على التكوين المهني انطلاقا من أن التكوين هو الذي يوفر اكبر الحظوظ في الاندماج المهني المستديم في سوق العمل.
- ضرورة التنسيق ما بين القطاعات التي لها علاقة من قريب أو من بعيد مع إشكالية توفير مناصب الشغل و محاربة البطالة.

وتمشيا مع هذه النظرة الجديدة، تم استحداث عدة برامج و أجهزة للتشغيل موجهة لجميع الفئات النشطة في المجتمع، إلا أن البرامج الموجهة لخريجي التعليم العالي تعتبر من أهم البرامج التي أولتها السلطات العمومية عناية بداية من برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي بدأ العمل به منذ 1998 إلى البرامج المستحدثة حديثا، إذ يعد برنامج جهاز المساعدة في الإدماج المهني من أهمها، حيث يستقطب اكبر عدد من الخريجين بـ 153.897 وفق إحصائيات سنة 2008⁴، و هو برنامج تعلق عليه

السلطات العمومية آمال كبيرة في التنمية الشخصية و التنمية المهنية لهذه الفئة تبعاً لما سيوفره من تكوين و إدماج في سوق العمل، و بالتالي المحافظة على هذه الكفاءات واستقرارها في مناصب عمل مؤقتة في انتظار توفر فرص عمل دائمة، للتخفيف من حدة البطالة لهذه الفئة، ومن هذا المنطلق تحاول هذه الدراسة الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

- ما دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية و المهنية لطالبي الشغل ؟

للإجابة عن هذا التساؤل تم الاستعانة بمجموعة من التساؤلات الفرعية هي كالآتي:

- ما أهم برامج التشغيل الوطنية الموجهة لطالبي الشغل ؟
- ما الخصائص الشخصية و المهنية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي؟
- هل لبرامج التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي التعليم العالي دور في التنمية الشخصية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي؟
- هل لبرامج التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي التعليم العالي دور في التنمية المهنية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي؟

3- فرضيات الدراسة:

- لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار برنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) مواصفات شخصية و مهنية تميزهم عن باقي طالبي الشغل.
- لبرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دور في التنمية الشخصية لخريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي.
- لبرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دور في التنمية المهنية لخريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي.

4- أهداف الدراسة:

- التعرف على أهم البرامج التشغيلية (خصائصها، أهدافها، الفئة المستهدفة....)
- التي تبنتها الدولة الجزائرية لمواجهة لطالبي الشغل.
- التعرف على الخصائص الشخصية و المهنية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي.
- تحديد الدور الذي تلعبه برامج التشغيل في التنمية الشخصية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي.
- تحديد الدور الذي تلعبه برامج التشغيل في التنمية المهنية لطالبي الشغل المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بمؤسسات التعليم الثانوي.

5- الإطار النظري للدراسة:

5-1- التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

5-1-1- برامج التشغيل الوطنية:

هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات التي تنتهجها السلطات العمومية من أجل خلق فرص عمل للقوى النشطة تنفيذا للسياسة التشغيلية للدولة، وهي تتضمن برامج توفير الوظائف (برامج الأشغال العامة - دعم التشغيل الذاتي في المشروعات الصغيرة - دعم الأجور....) وبرامج التدريب، وبرامج لتحسين خدمات التشغيل⁵.

نعني ببرامج التشغيل الوطنية في الجزائر في هذه الدراسة جميع البرامج أو الأجهزة أو الآليات، حيث وعلى الرغم من تعدد التسميات إلا أن جميعها قد أنشئ بغرض إدماج البطالين في سوق الشغل، من خلال نشاط منظم للشخص البطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً، تسير من طرف خمس مؤسسات الوكالات و الأجهزة التالية:

- وكالة التنمية الاجتماعية ADS.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ
- الصندوق الوطني لتأمين من البطالة CNAC
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM
- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM.

أما برنامج التشغيل المستهدف في دراستنا هو عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) المنطوي تحت جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فهو برنامج مخصص لمرافقة و متابعة الشباب من حاملي الشهادات الجامعية الباحثين عن شغل،

يمكنهم من إبرام عقد شغل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل مع إحدى المؤسسات العارضة سواء في القطاع الإداري أو القطاع الاقتصادي العمومي و الخاص، يعمل خلاله المتعاقد وقتاً كاملاً ضمن اختصاصه، حيث تتولى الدولة دفع تكاليف الأجور والتأمينات الاجتماعية التي يستفيد منها العامل في إطار هذا العقد، بينما تستفيد المؤسسة المشغلة من مزايا تشجيعية في شكل إعفاء ضريبي، و لا تكون المؤسسة مجبرة على إدماج المتربص بعد انتهاء مدة العقد.

5-1-2- التنمية الشخصية:

يقصد بها قدرة البرنامج في إكساب خريج التعليم العالي هوية شخصية في أبعادها (الثقة، الاستقلالية، المبادرة، الخصوصية) تمكنه من الاندماج في منصب العمل والتفاعل إيجاباً مع محيطه السوسيو مهني الجديد .

5-1-3- التنمية المهنية:

هي قدرة البرنامج في تهيئة خريج التعليم العالي نحو تحقيق هوية مهنية في أبعادها الثلاثة (التشبه بعامل ، اكتساب العادات الأساسية للعمل، اكتساب هوية كعامل ضمن الهيكل المهني) تزيد في فرص إدماجه السوسيو مهني مستقبلاً.

5-1-4- خريجو التعليم العالي:

هم تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي، متحصلة على شهادة علمية في تخصص معين مهما كان نوع المؤهل العلمي، تمكنها من إيجاد عمل سواء كان مؤقتاً أو دائماً.

5-1-5- سوق العمل:

هو جملة الوظائف المتاحة في القطاع الإداري و القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، و يقصد به في هذه الدراسة تفاعل مؤسسات القطاع التربوي مع برنامج عقد إدماج حاملي الشهادة (CID) و تنصيب الخريجين فيه بما يمكنهم من التنمية الشخصية و التنمية المهنية.

5-2- الدراسات السابقة:

تمحورت دراسة بلقاسم بن سالم⁶ الموسومة "التعليم العالي و التشغيل من خلال مسارات الخريجين " حول إشكالية تشغيلية خريجي التعليم العالي و خصائص اندماجهم المهني في تونس من خلال إثارة مجموعة من التساؤلات في هذا الاتجاه

تعلقت خصوصا بدور الشهادة في الولوج إلى سوق العمل؟ كذلك أهم الاستراتيجيات التي يستند عليها الخريجون لتحقيق اندماجهم المهني؟ إلى جانب مدى قابلية سوق الشغل لاستيعاب الخريجين؟

اعتمدت هذه الدراسة للإجابة على هذه التساؤلات على عينة من 124 خريج من ثلاث مؤسسات للتعليم العالي بتونس (كلية العلوم، المدرسة الوطنية للمهندسين، المعهد الأعلى للتصرف) لدفعتي سنتي 1981 و 1986 تم اختيارهم بطريقة عشوائية، و قد كانت أداة جمع البيانات مقابلات شخصية مقننة.

أما أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة فبينت أن الحصول على شهادة عليا لا يترتب عنه بالضرورة الاتجاه مباشرة إلى سوق الشغل و ضمانا للاندماج مهنيًا، أما طرق البحث عن شغل لدى خريجي التعليم العالي هي طرق فردية بالأساس تعتمد على مجهودات شخصية بحتة، فيما أن أهم مشغل لخريجي التعليم العالي هي الشركات الوطنية و المؤسسات العمومية مقابل عدد ضعيف من خريجي التعليم العالي المشتغلين بالمشاريع الشخصية أو العائلية، أما بالنسبة لمدة البحث عن شغل التي تعبر على مدى قابلية سوق الشغل لاستيعاب الخريجين فقد كانت كبيرة مادام 70 % من الذين اشتغلوا بعد التخرج قد عثروا على شغل خلال الثلاثة أشهر الأولى من البحث.

و في دراسة للباحثين الغالي احراشاو و احمد زاهر بعنوان " البحث عن شغل و مواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة"⁷ حاول الباحثان إبراز محددات عملية البحث عن الشغل لدى الخريجون و علاقتها بأوضاع البطالة، من خلال عينة مكونة من 187 خريج و خريجة، منهم 72 مدمجين و 115 غير مدمجين تابعوا دراساتهم بجامعة فاس -المغرب- و تحصلوا على شهادات الإجازة فما فوق، تم اختيارهم بطريقة عشوائية، وقد اعتمدت الاستمارة كأداة أساسية لجمع البيانات.

توصلت الدراسة إلى أن أهم الطرق المتبعة من طرف الخريجين للحصول على منصب شغل بالنسبة للمدمجين تتمثل في الوسائل المادية، العلاقات الشخصية، و الاتصالات المباشرة، مقابل الطرق الرسمية (المقابلات، الخدمة المدنية، الإعلانات)، فيما ترجع الأسباب الأولى التي تحول دون حصول الخريجين على العمل إلى نقص في فرص الشغل وافتقاره للمساندة (التوجيه، الإرشاد، المرافقة...) إلى جانب عدم مطابقة الشهادة. أما بخصوص شعور المستجوبين إزاء العمل و البطالة فالفئة المدمجة

لديها على العموم شعور ايجابي من جهة الرضا، الاستمرار في العمل، نوعية التكوين، و القطاع الذي يعملون به، فيما الفئة غير المدمجة فيسود الشعور السلبي إزاء وضعية البطالة بمشاعر القلق، التذمر، و اليأس من وجود حل بسبب استمرار البطالة.

و في دراسة للباحثين جمال فروخي و سلمى فريحات⁸ حول عملية الإدماج المهني للخريجين الجدد الحاصلين على ليسانس في التعليم التقني في تخصصات العلوم الدقيقة و البيولوجيا و ذلك قصد التعرف على مسار الباحث عن شغل منذ اللحظة الأولى التي يبدي فيها الخريج رغبة للاندماج في سوق الشغل.

طبقت الدراسة على عينة طبقية من حاملي الشهادات لثلاث دفعات 1991 و 1992 و 1993. و توصلت إلى أن نسبة كبيرة من الخريجين أبدت رغبة في العمل منذ اللحظة الأولى من خروجهم من الجامعة، أما بالنسبة للوسائل المستخدمة في البحث عن الشغل فهي تقتصر بشكل اكبر على المحاولات التلقائية والشخصية بالتوجه مباشرة إلى المشغلين و المستخدمين، إلى جانب الاكتفاء بتقديم طلبات شغل عن طريق البريد، بينما الوكالة الوطنية للتشغيل قليلا ما يتم التوجه إليها. حيث خلصت الدراسة إلى أن نشاط البحث عن شغل يتطلب استعداد خاص وجهد شاق ورغبة كبيرة، و هو ما لم يواجهه الشاب خلال مساره التكويني و لم يكن محضر له بحكم انه لم يكن منخرط ضمن نشاط مهني مسبقا من جهة، و من جهة أخرى فإن الخريجون يواجهون نقص في المعلومات حول المناصب المتاحة في سوق الشغل.

أما دراسة الباحث "سولان برهوت"⁹ التي تعتبر ثمرة تحقيق كمي بين 2007 إلى 2012 في دار للشغل بفرنسا في إطار تحضير رسالة دكتوراه من اجل محاولة التعرف و فهم الكيفية التي تبنى و تتشكل وفقها علاقات طالبي الشغل و الناشطين في ميدان الشغل، اعتمادا على مجموعة من الأبعاد الاجتماعية لهذه التدابير، ووجهات نظر مختلف الشركاء من فاعلين سياسيين، مؤسسات، مستشارين، بطالين. اعتمدت هذه الدراسة على الملاحظة المباشرة و المقابلات النصف موجهة لعينة مكونة من 320 فرد من العاطلين عن العمل، و كذا العاملين في دار الشغل و التكوين. وتوصلت للنتائج التالية :

- ضعف التنسيق بين بيوت الشغل و الأجهزة الأخرى اثر على فعاليتها كفاعل اجتماعي في نظر المجتمع بفعل تداخل الأدوار و غموضها.
- ضرورة التنسيق مع السلطات العمومية افقد هذه البيوت حرية المبادرة و التدخل و ساهم في تأجيج الصراع بينهما.
- تعدد الوسطاء في الشغل فلم تعد الوساطة تقتصر على مراجعة وسيط واحد بل تعدتها إلى أطراف أخرى من الأشخاص المهنيين و أدت إلى تداخل في المعلومات.
- التقريب بين الهياكل المتعلقة بالشغل لم يكن لها وقع فعال على البطال.

5-3- برامج التشغيل الوطنية:

عملت الجزائر من أجل تدارك آثار الانعكاسات الاجتماعية لسياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية في مطلع التسعينات، وما ترتب عنها من إجراءات غلق المؤسسات، تسريح العمال، و تزايد معدلات البطالة، إضافة إلى انخفاض مؤشرات التنمية البشرية للسكان بصفة عامة و السكان النشطين بصفة خاصة، وجدت الجزائر نفسها مجبرة على المضي في تنفيذ سياسات اجتماعية تساهم في هذا الوضع الجديد باعتماد عدة برامج موجهة لكافة فئات المجتمع العاطلة عن العمل بصفة عامة، و فئة الشباب خاصة لتخفيف الضغط عليهم، و تقادي الصدمات التي يمكن أن تتركها في نفوسهم، وانعكاس ذلك على تعاطيهم مع باقي أفراد المجتمع، إذا، في ظل الاختلاف بين فئات المجتمع المتضررة من البطالة فإنه يمكن تصنيف هذه البرامج من حيث أهدافها و الإطار القانوني المنظم لها إلى:

5-3-1- برامج في إطار التنمية الاجتماعية:

هي برامج تسير من طرف وكالة التنمية الاجتماعية تهدف إلى تحسين الظروف المعيشية للأفراد والجماعات، ومقاومة البطالة، التهميش، الإقصاء الاجتماعي، وتشجيع العمل المستقل، وهي موجهة أساسا نحو الفئات السكانية المحرومة¹⁰، و من بين هذه البرامج نجد: - برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة (IAIG) - برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة

(TUP-HIMO)

- التنمية الجماعية المشتركة (DC)

- برنامج القرض المصغر LE MICRO CREDIT

5-3-2- برامج لتشغيل الشباب:

ارتبطت هذه البرامج بشكل وثيق بالوضع الاقتصادي و الاجتماعي التي شهدته الجزائر باعتمادها على مقارنة اجتماعية بحثة، تعتمد على تضامن وتكاتف جهود جميع الفاعلين في العملية التشغيلية، ومن أهم هذه البرامج يبرز:

- برنامج تشغيل الشباب (PEJ) أول برنامج بادرت به السلطات العمومية لمواجهة البطالة كانت سنة 1987 موجه للشباب عاطلين عن العمل، يهدف إلى إيجاد مناصب عمل مؤقتة ضمن ورشات المنفعة العامة تابعة للجماعات المحلية والهيئات الوزارية كقطاعات الفلاحة، الري، الغابات، الأشغال العمومية.... الخ، و ضمان تكوين طالبي الشغل لأول مرة ممن يفتقدون للتأهيل¹¹.

- جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) هذا الجهاز بديل لبرنامج تشغيل الشباب (PEJ) جاء بهدف تعزيز الشراكة المحلية في تحمل المسؤولية المتعلقة بالإدماج المهني للشباب، وذلك بتكوين نشاطات مصغرة في إطار تعاونيات شبانية مدعمة من طرف الدولة، بدأ العمل به سنة 1990¹²، و يندرج تحت هذا الجهاز برنامجين اثنين هما: - العمل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) - برنامج الإدماج بواسطة التكوين.

5-3-3- برامج لحماية العمال والمساعدة على إعادة الإدماج:

هي برامج أنشئت لغرض حماية مناصب الشغل وإعادة إدماج العمال خاصة أولئك المسرحين من مناصب شغلهم لأسباب اقتصادية في إطار تقليص العمال أو لتوقف نشاط المستخدم¹³، و من بين هذه البرامج نجد:

- برامج التشغيل المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: هي عبارة عن إجراءات تنطوي على دفع تعويضات للتأمين على البطالة، لغرض المساعدة والدعم للعودة إلى العمل وخلق أنشطة مهنية، بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر.

- مراكز البحث عن الشغل (CRE): هذه المراكز موجهة للبطالين الذين يرغبون في إيجاد شغل مأجور، و هي تهدف إلى مساعدة الباحثين عن شغل من خلال تلقينهم تقنيات البحث عن شغل، بتوفير الوسائل المادية و الوثائق و المعلومات

المتعلقة بسوق العمل، والبحث عن الشغل ضمن دورات تدريبية من تأطير مستشارين متخصصين.

- مراكز للمساعدة على النشاط الحر (CATI): تهدف هذه المراكز إلى تقديم مساعدة نوعية و منظمة لخلق عمل مستقل للراغبين في إيجاد عمل خاص بهم من خلال تخصيص فكرة المشروع و تجسيدها في الواقع بمساعدة خبراء.
- التكوين و إعادة التأهيل (FR): هو برنامج موجه لفئات البطالين المستفيدين من التأمين على البطالة، يمكنهم من متابعة تكوين من أجل تحسين قابلية التشغيل لديهم من خلال تحسين مؤهلاتهم المهنية و تطوير تكوينهم البيداغوجي بالتعاون مع هيئات و مراكز التكوين المهني.

5-3-4- برامج لترقية المبادرة الذاتية و دعم روح المقاولة لدى الشباب:

تهدف هذه البرامج إلى ترقية روح المبادرة و المقاولة، و تأطير و تقييم الشغل الموازي، وخلق مناصب شغل، وإنتاج الوسائل و الخدمات التجارية¹⁴، إن أهم برنامج ضمن هذه البرامج نجد:

- جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب (DSIP) هو جهاز موجه للشباب توطّره وتنفذه هيئة متخصصة مسمّاة بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) تضطلع بنوعين من الأنشطة: المساعدة في إنشاء مؤسسات مصغرة وكذا دعم التكوين المنتج لأنشطة جديدة، و هو من أهم البرامج التي حظيت بإقبال كبير من طرف الباحثين عن شغل حيث تم تسجيل خلال الفترة الممتدة بين (1997-2001) حوالي 364 685 طلبا لإنشاء مشروع استثماري منها 130 309 مشروع تم قبولها في إطار هذا الجهاز¹⁵.

5-3-5- برامج ترقية الشغل المأجور:

هذه البرامج تم إطلاقها بحلول سنة 2008 مع بداية تبلور الإستراتيجية الوطنية للتشغيل في الجزائر في إطار ما أسمته بمخطط النشاط لترقية العمل و مكافحة البطالة، و يهدف إلى:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض الشغل.
- تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد توازن بين سوق العرض والطلب في مجال التشغيل.

تُؤطر هذه البرامج من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) حيث نجد من بين أهم هذه البرامج :

- جهاز جديد للمساعدة على الإدماج المهني (DAIP) و هو آلية لدعم تشغيل الشباب لثلاث فئات في المجتمع هم حاملو الشهادات الجامعية، و حاملو شهادات التعليم الثانوي و التكوين المهني، و فئة ممن ليس لديهم مؤهل.¹⁶

5-3-6- برامج دعم و ترقية المبادرات المقاولاتية:

تهدف هذه البرامج إلى تكوين الشباب أصحاب المشاريع في ميدان التسيير في مختلف مراحل إنشاء المشروع من خلال تحسين نشاطات المرافقة، المتابعة والتوجيه للمقاولين الشباب من طرف مستخدمين ومتخصصين مؤهلين، إلى جانب تجسيد أكبر عدد ممكن من المشاريع القابلة للتمويل، مع ضمان مشاركة أكبر للهيئات المالية في دعم هذه البرامج من خلال المرونة وتسهيل إجراءات منح القروض وتمويل المشاريع، ومن أهم هذه البرامج: - أجهزة الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAQ)

- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب (ANSEJ) .

- جهاز القرض المصغر المخصص لتحفيز التشغيل الذاتي وتطوير المهن الصغيرة و دعمها (ANGEM).

عموما يمكن القول أن سياسة ترقية الشغل ومكافحة البطالة المنتهجة من طرف الجزائر سمحت بخلق 2 695 528 منصب شغل بين الفترة الممتدة من 1999 إلى 2008، لعبت من خلالها الوكالة الوطنية للتشغيل دور مهم و مركزي بإنشاء 858 617 منصب شغل، عدد معتبر من هذه المناصب كانت في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني ضمن أشكاله الثلاثة قدر بـ 496 132 منصب شغل سنة 2008 فقط¹⁷.

5-3-7- برامج التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي التعليم العالي:

هذه البرامج أملتها ضرورات اقتصادية و اجتماعية تهدف أساسا إلى:

- تأطير حاملو الشهادات وحمايتهم من الانحرافات الاجتماعية.(النشاط الموازي، الهجرة السرية...الخ.

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات باعتبارها أكثر حساسية بأجهزة أكثر كفاءة و خبرة تراعي الجوانب النفسية، المعرفية و العلمية لهذه الفئة.
- الحفاظ على القدرات المعرفية والمؤهلات العلمية لحاملي الشهادات من خلال إيجاد الجهاز الأمثل و الكفيل بدعمها وتأهيلها، ذلك أن هذه البرامج عرفت تطورا عبر مختلف مراحل تنفيذ استراتيجية التشغيل الموجهة لخريجي التعليم العالي كما يلي:

5-3-7-1- برنامج عقود التشغيل الأولية (ما قبل التشغيل) (CPE)

أنشئ هذا البرنامج بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998 المتعلق بالإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي و التقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية¹⁸، هذا البرنامج موجه أساسا للشباب الجامعي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية، حيث تتراوح أعمارهم بين (19 و 35 سنة) من طالبي الشغل لأول مرة، فيدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة في مناصب شغل ملائمة لمستوى تكوينهم.

يُسيّر هذا البرنامج من طرف وكالة التنمية الاجتماعية (ADS)، و يمول من طرف الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب (FANSEJ).

يهدف هذا الجهاز إلى ما يلي:

- بالنسبة للشباب البطال حاملي الشهادات:
- المعالجة النوعية لبطالة حاملي الشهادات لتجاوز الضرر الذي ألحق بهذه الفئة بفعل سلبات برامج الإدماج المهني السابقة التي لم تُوفّق في إدماجهم في سوق العمل بشكل يتلاءم مع مؤهلاتهم ومستوياتهم التعليمية.
- تمكين الشباب حاملي الشهادات من اكتساب خبرة مهنية تتوافق وملائم تكوينهم.
- رفع إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة التشغيل الأولى بتحسين قابلية التشغيل للشباب الذي يستحوذ على قاعدة تكوينية.
- بالنسبة للمؤسسات المستخدمة:
- تحسين معدل التأطير بالنظر إلى طبيعة اليد العاملة المؤهلة نسبيا.

- خفض حجم التكاليف من خلال مجموعة امتيازات مثل تخفيض قيمة الضرائب والأعباء الاجتماعية.

- توطيد العلاقة المفقودة بين التكوين و التعليم و الشغل.

5-3-7-2- جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)

عرف هذا الجهاز النور بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 أفريل 2008¹⁹ بهدف تسهيل الاستفادة من منصب شغل دائم للشباب الباحث عن عمل لأول مرة، وهو بديل لبرنامج عقود التشغيل الأولية (CPE) ، حيث يهدف إلى:

- رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12 % إلى 33 %.

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي الشغل لأول مرة المسجلين ضمن الوكالات الوطنية للتشغيل، الذين تتراوح أعمارهم بين 18 و 35 سنة، الحائزين على الشهادات، و المثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي و المؤهلات المهنية.

- تشجيع كافة أشكال النشاط و التدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب خاصة في إطار برامج تكوين- تشغيل و توظيف.

هذا البرنامج موجه إلى ثلاث فئات من المجتمع :

- الشباب حاملي شهادة التعليم العالي و التقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني تحت اسم عقد إدماج حاملي الشهادات (CID).

- الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا تحت اسم عقد إدماج مهني (CIP).

- الشباب بدون تكوين أو تأهيل تحت اسم عقد تكوين -إدماج (CFI).

5-3-7-3- جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات (DISD)

أنشئ الجهاز بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 والمتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات²⁰.

هذا الجهاز تحت وصاية وزارة التضامن و النشاط الاجتماعي موجه للشباب خريجي الجامعات أو الحائزين على شهادة تقني سام في مؤسسات التكوين ومراكز التكوين العمومية و الخاصة المعتمدة، لاسيما حاملي الشهادات بدون دخل و في وضعية هشّة، أو من دون نشاط، ممن أعمارهم بين 19 و 35 سنة، وغير مستفيد من أي جهاز آخر.

يهدف هذا الجهاز إلى ما يلي:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ترقية نشاطات التنمية المحلية خاصة في المناطق المحرومة.
- محاربة الفقر و الإقصاء و التهميش.

6- الإطار الميداني للدراسة:

6-1- منهج الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي باعتباره الأنسب لهذا النوع من المواضيع لخصائصه التي تتفق و متغيرات الدراسة من وصف موضوعي و دقيق للظواهر الملاحظة بصورة كمية أو كيفية.

6-2- أداة الدراسة:

تم استخدام الاستمارة، حيث تم عرضها في ثلاثة محاور تناول المحور الأول البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة تكون من 09 عبارات بينما المحور الثاني تناول التنمية الشخصية و كان عدد العبارات 09، و المحور الثالث تطرق للتنمية المهنية بـ 08 عبارات، كما تم تحديد بدائل هذا الاستمارة بوضع مدرج ثلاثي أمام كل فقرة، جاء على النحو التالي: موافق، محايد، غير موافق.

6-3- عينة الدراسة:

اشتملت على جميع خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، والمقدر عددهم بـ 145 مُنصب ومُنصبية.

6-4- الإطار المكاني للدراسة :

مؤسسات التعليم الثانوي مكان الدراسة في ولاية ميله هي مؤسسات عمومية ذات طابع إداري تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، تخضع لوصاية مديرية التربية التابعة لوزارة التربية الوطنية وتختص بالتربية والتعليم، يشكل التعليم الثانوي العام والتكنولوجي المسلك الأكاديمي الذي يلي التعليم الأساسي، تتكون من 51 مؤسسة موزعة بين 42 ثانوية و 09 متاقن²¹، يضمن تسييرها جهاز إداري يرأسه مدير بمساعدة مجموعة من المصالح مكونة²² من :

جدول (01) يوضح التنظيم الإداري لمؤسسات التعليم الثانوي.

المصالح	المسؤول	الإشراف	المهام
أمانة المدير	المدير	موظفي الأمانة	جميع الأعمال الإدارية (مختلف المراسلات والإحصائيات والكشوف والتقارير...)
البيداغوجية	الناظر	الأساتذة و مستشار التربية و المخبري و أمين المكتبة	توزيع الأساتذة ، تحضير رزنامة الندوات و المجالس و الفروض والامتحانات ومراقبة دفاتر النصوص و انضباط الأساتذة ومتابعة نشاط المخابر والمكتبة....
الاستشارة التربوية	مستشار التربية	مساعد تربوية	توزيع التلاميذ و مراقبة ومتابعة انضباطهم ومسك دفاتر النصوص و دفاتر المراسلة....
التوجيه والإرشاد المدرسي والمهني	مستشار التوجيه المدرسي	/	الإعلام المدرسي و الإرشاد النفسي و تحليل ودراسة النتائج المدرسية و إعداد قوائم التوجيه.
المالية الاقتصادية	المقتصد (المسير المالي)	مساعد المصالح الاقتصادية و العمال	تتبع المصاريف المالية ، تتبع التحصيل و تنظيم الخدمة الداخلية (النظافة والضيافة) ومتابعتها ميدانياً، بالإضافة إلى أعمال مكتبية وإدارية كالسجلات المالية و الحفاظ على التجهيزات و الممتلكات العمومية و متابعة حضور و غيابات العمال .

6-5- عرض الخصائص العامة لأفراد عينة الدراسة:

6-5-1- الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

تم الاعتماد في هذه الدراسة على مجموعة من المؤشرات تتعلق بـ: الجنس، العمر، المؤهل العلمي و التخصص الأكاديمي، و مدة البطالة.

جدول (02) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الجنس و العمر .

الجنس		ذكور		إناث		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 24 سنة		07	25	11	9.40	18	12.41
من 24 سنة إلى 29 سنة		10	35.71	75	64.10	85	58.62
من 30 سنة إلى 34 سنة		09	32.14	29	17.09	38	26.20
35 سنة فما فوق		02	7.14	02	1.70	04	2.76
المجموع		28	100	117	100	145	100

المصدر: من إعداد الباحثين.

يوضح الجدول أعلاه توزيع الأفراد المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي حسب الجنس و العمر حيث يقدر عددهم بـ 145 مُنصب و مُنصبَة مقسمين حسب الجنس إلى 28 مُنصب مقابل 117 مُنصبَة، في حين العمر مقسم إلى أربعة فئات، أدنى فئة له هي (أقل من 24 سنة) بينما أعلى فئة هي (35 سنة فما فوق)، تتركز أعلى سن للمنصبين من جنس الذكور في فئة (24 سنة - 29 سنة) بنسبة 35.71 % و أدناها في فئة (35 سنة فما فوق) بـ 7.14 % بينما تتقارب في الفئتين الأولى و الثالثة بـ 25 % و 32.14 % لكل واحدة منهما على التوالي، أما بالنسبة للمنصبين بحسب جنس الإناث فقد كانت أعلى قيمة لهن في فئة (24 سنة - 29 سنة) بنسبة 64.10 % تليها نسبة 17.09 % للفئة العمرية (30 سنة - 34 سنة) ، ثم نسبة 9.40 % للفئة (أقل من 24 سنة) و في الأخير الفئة (35 سنة فما فوق) بأدنى نسبة 1.70 %.

أما فيما يخص خصائص أفراد عينة الدراسة حسب الاختصاص الأكاديمي و المؤهل العلمي فالجدول التالي يوضح ذلك.

جدول رقم (03) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب الاختصاص الأكاديمي

والمؤهل العلمي.

الاختصاص المؤهل		الأدب و اللغات		العلوم الإنسانية و الاجتماعية		العلوم الإدارية و القانونية		العلوم والتكنولوجية		المجموع	
		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%

15.1	22	28.5	06	/	/	20	16	/	/	تقني سامي
3.4	05	14.2	03	/	/	2.5	02	/	/	شهادة دراسات جامعية
66.2	96	23.8	05	100	27	65	52	70.5	12	ليسانس
12.4	18	14.2	03	/	/	12.5	10	29.4	05	ماستر
2.7	04	19.04	04	/	/	/	/	/	/	مهندس دولة
100	145	100	21	100	27	100	80	100	17	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين.

يبين هذا الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة بحسب الاختصاص الأكاديمي والمؤهل العلمي، الملاحظ أن عينة الدراسة قد اشتملت على أغلب المستويات التعليمية الجامعية من شهادة تقني سامي إلى دبلوم ماستر و مهندس دولة، حيث تشير النسب المئوية العامة إلى أن نسبة تمثيلية الحاملين لشهادة الليسانس كانت هي الأعلى من بين المؤهلات العلمية الأخرى، حيث بلغ عددهم 96 فردا بنسبة 66.22 % ، فيما باقي الأفراد البالغ عددهم 49 فردا بنسبة 33.79 % فقد توزعت مؤهلاتهم على باقي المؤهلات العلمية الأخرى بنسب متفاوتة كما هو موضح في الجدول أعلاه.

أما من ناحية الاختصاص الأكاديمي فقد كانت أعلى تمثيل لأفراد عينة الدراسة في تخصص العلوم الإنسانية و العلوم الاجتماعية بـ 80 فردا، يليها تخصص العلوم القانونية و الإدارية بـ 27 فردا ثم العلوم و التكنولوجيا بـ 21 فردا، وفي الأخير الآداب و اللغات الأجنبية و هي تمثل أدنى عدد بـ 17 فردا. أما فيما يخص خصائص أفراد عينة الدراسة حسب العمر و مدة البطالة فالجدول التالي يوضح ذلك.

جدول (04) يوضح توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر و مدة البطالة.

المجموع	أكثر من سنتين	من سنة إلى سنتين	أقل من سنة	مدة البطالة العمر
---------	---------------	------------------	------------	----------------------

	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
أقل من 24 سنة	10	66.6	03	6.3	05	6.02	18	12.4
من 24 سنة إلى 29 سنة	5	33.3	39	82.9	41	49.3	85	58.6
من 30 سنة إلى 34 سنة	/	/	05	10.6	33	39.7	38	26.2
35 سنة فما فوق	/	/	/	/	04	4.8	04	2.7
المجموع	15	100	47	100	83	100	145	100

المصدر: من إعداد الباحثين.

يبين الجدول المدة الزمنية لبطالة أفراد عينة الدراسة قبل التصيب ضمن هذا البرنامج بحسب مختلف الفئات العمرية، فقد بلغ المتوسط العام للمدة التي قضاها أغلب الخريجين في البطالة بـ 18 شهرا، حيث تشير بيانات الجدول أن 83 فردا من مجموع أفراد عينة الدراسة قد قضوا أكثر من سنتين في البطالة أغلبهم تتراوح أعمارهم بين الفئة (24 سنة و 29 سنة) بنسبة 49.39%، و الفئة (30 سنة - 34 سنة) بنسبة 39.75%، يليهم من كانت مدة بطالتهم (من سنة إلى سنتين) بـ 47 فردا معظمهم تمتد أعمارهم (من 24 سنة إلى 29 سنة) بنسبة 82.97%، أما من كانت مدة بطالتهم (أقل من سنة) فهم أقل بـ 15 فردا وقد كانت غالبية أعمارهم عند الفئة (أقل من 24 سنة) بـ 66.66%.

عند ملاحظة مدة البطالة في علاقتها بمختلف الفئات العمرية يتبين أن أكثر الفئات عرضة للبطالة هي فئة (24 سنة و 29 سنة) بنسبة 58.62%.

5-5-2- الخصائص المهنية لأفراد عينة الدراسة:

جدول (05): توزيع مناصب عمل أفراد عينة الدراسة بحسب التخصص

الأكاديمي.

التخصص		العلوم الإنسانية و الاجتماعية*		الآداب و اللغات الأجنبية*		العلوم القانونية و الإدارية*		العلوم و التكنولوجيا*		المجموع	
منصب العمل		ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
عون		13	8.96	02	1.37	13	8.96	03	2.06	31	21.3

إداري										
عون للأمانة	01	2.22	02	1.37	01	2.22	04	2.75	08	5.5
عون لأمين مكتبة	09	6.20	02	1.37	01	2.22	01	2.22	13	8.9
عون لمستشار التوجيه	07	4.82	01	2.22	/	/	/	/	08	5.5
عون المصالح الاقتصادية	19	13.1	01	2.22	01	2.22	/	/	21	14.4
عون للمساعد التربوي	05	3.44	20	13.7	07	4.82	06	4.13	38	26.3
عون للمخبري	01	2.22	01	2.22	/	/	03	2.06	05	3.4
بدون منصب	04	2.75	09	6.20	05	3.44	03	2.06	21	14.4

المصدر: من إعداد الباحثين.

*- شعبة العلوم الإنسانية و الاجتماعية تضم تخصصات: (علم النفس، علم اجتماع، علوم اقتصادية، تاريخ، فلسفة، الإعلام و الاتصال، العلوم الإسلامية، علم المكتبات).

*- شعبة الآداب و اللغات الأجنبية (الأدب العربي، اللغة الفرنسية، اللغة الانكليزية).

*- شعبة العلوم القانونية و الإدارية (الحقوق و العلوم السياسية)

*- شعبة العلوم و التكنولوجيا (العلوم الطبيعية، و الكيمياء، و الإعلام الآلي، و هندسة ميكانيكية، و هندسة مدنية، إلكتروني).

يوضح الجدول توزيع أفراد عينة الدراسة المنصبين في إطار برنامج (CID) بحسب منصب العمل و التخصص الأكاديمي، و تشير البيانات أن غالبية الخريجين قد نصبوا كأعوان لمساعدتي التربية بـ 38 فردا ما نسبته 26.30% ، وأعوان للإدارة

بـ30 فردا بنسبة 21.37 % ، وأعوان للمصالح الاقتصادية بـ21 فردا بنسبة 14.4 %، فيما توزع باقي أفراد مجتمع الدراسة على مختلف المناصب الإدارية الأخرى بنسب قليلة، وتجدر الإشارة إلى أن هناك فئة من الخريجين البالغ عددها 21 فردا هي موجودة في مؤسسات التعليم الثانوي من دون منصب عمل محدد.

عند ملاحظة توزيع هذه المناصب بحسب علاقتها بالتخصص الأكاديمي نجد أن تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية ممثلة في جميع المناصب و يعتبر حاملي شهادة علوم اقتصادية من أكثر المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي بـ30.3 % (أعوان للمصالح الاقتصادية)، يليها حاملي شهادة الحقوق بـ13.1 % (أعوان إدارة)، فيما يقل تمثيلهما في تخصصات العلوم و التكنولوجيا، تبين أيضا أن المناصب النوعية على غرار أعوان المكتبة، المخابر، التوجيه المدرسي و المصالح الاقتصادية فمعظم المنصبين بها هم ممن تتوافق مؤهلاتهم العلمية مع مواصفات المنصب، حيث نجد مثلا حاملي شهادة علم النفس و علم الاجتماع قد نصبوا في منصب عون لمستشار التوجيه، والأمر نفسه بالنسبة لتخصص علم المكتبات (عون مكتبة)، والبيولوجيا والكيمياء(عون مخبري)....الخ.

غير أننا نلاحظ أن نسبة أخرى لا تقل أهمية يتم تنصيبها في مناصب عمل لا تتوافق مع تخصصاتها الأكاديمية خاصة ممن يحملون شهادات في تخصص العلوم الإنسانية والاجتماعية(التاريخ، فلسفة....)، الآداب واللغات (اللغة الفرنسية، الانكليزية...)، تخصص العلوم و التكنولوجيا (الإعلام الوالي، هندسة ميكانيكية ومدنية...).

6-5- الأساليب الإحصائية لمعالجة البيانات:

بعد استرجاع الاستثمارات تم تفرغ البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية يمكن قياسها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وقد استخدمت الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات والنسب المئوية للبيانات لوصف الخصائص الشخصية لأفراد مجتمع الدراسة، و كذا استجابات أفراد مجتمع الدراسة بالنسبة لعبارات المحورين الأول و الثاني.

و لتفادي عشوائية تفسير النسب المئوية، اقترح الباحثان مدرجا تقديريا ثلاثيا للحكم على قيمة النسبة المئوية:

0 % ← 33.33 % : تقدير ذو قيمة ضعيفة.
 33.34 % ← 66.66 % : تقدير ذو قيمة متوسطة.
 66.67 % ← 100 % : تقدير ذو قيمة مرتفعة.

6-6- عرض نتائج الدراسة:

6-6-1- الفرضية الأولى لبرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دور في التنمية الشخصية لخريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي.
 يوضح الجدول التالي استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور التنمية الشخصية.
 جدول رقم (06) يوضح تكرارات و النسب المئوية و درجة الموافقة لتقديرات أفراد الدراسة لعبارات متغير التنمية الشخصية.

الرقم	العبارات	موافق	محايد	غير موافق	الرتبة في المجال
1	ممكنك من استرجاع تفنك في نفسك	ت	81	27	37
		%	55.86	18.62	25.52
2	جعلك أكثر قدرة على اتخاذ القرار السليم في بناء مستقبلك المهني.	ت	95	14	36
		%	65.52	9.66	24.83
3	أصبحت أكثر استعدادا لتحمل المسؤولية	ت	124	6	15
		%	85.52	4.14	10.34
4	جعلك أكثر قدرة على تقبل التحديات المهنية.	ت	115	9	21
		%	79.31	6.21	14.48
5	جعلك أكثر ايجابية اتجاه شخصيتك.	ت	99	23	23
		%	68.28	15.86	15.86

9	50	15	80	ت	ممكنك من الشعور بمكتساباتك المعرفية	6
	34.48	10.34	55.17	%		
3	14	23	108	ت	جعلك أكثر انفتاحا على الآخرين.	7
	9.66	15.86	74.48	%		
6	25	25	95	ت	مكنك من إثبات شخصيتك ضمن محيطك الاجتماعي	8
	17.24	17.24	65.52	%		
5	19	27	99	ت	أصبحت طريقة تعاملك مع محيطك الاجتماعي أكثر ايجابية	9
	13.10	18.62	68.28	%		
	18.39	12.95	68.65	%	متوسط النسب المئوية للبعد	

المصدر: من إعداد الباحثين.

يوضح هذا الجدول استجابات أفراد عينة الدراسة حول بعد التنمية الشخصية (النفوس اجتماعي) الذي يتوخاه عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) من عملية تنصيب خريجي التعليم العالي بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، حيث أوضحت النتائج أن متوسط النسب المئوية لهذا البعد قد بلغ (68.65 %) تمثل الفئة التي أجابت بموافق، ما يعني إن دور هذا البرنامج من ناحية بعد التنمية الشخصية ايجابي لأنها تقع عند الفئة، أما بالنسبة لعبارات هذا البعد فقد توزعت ما بين مستويين: مستوى مرتفع و يشتمل على غالبية عبارات هذا البعد (3، 4، 5، 7، 9) و قد كان أعلى نسبة للعبارة " أصبحت أكثر استعدادا لتحمل المسؤولية" بـ (85.52%)، و مستوى متوسط: و تمثله العبارات (1، 2، 6، 8) و قد كان أدنى نسبة للعبارة " ممكنك من الشعور بمكتساباتك المعرفية" بـ (55.17%).

وعليه يمكننا القول أن لهذا البرنامج دور ايجابي في التنمية الشخصية (النفوس اجتماعي) لخريجي التعليم العالي المنصبين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، مما يدل على أن هذا البرنامج يساهم بشكل كبير في استقرار و استمرار المنصبين في هذه المؤسسات في عملهم و بالتالي التخفيف من حدة البطالة.

6-6-2- الفرضية الثانية: لبرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دور في التنمية المهنية لخريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي.

يوضح الجدول التالي استجابات أفراد عينة الدراسة لعبارات محور التنمية المهنية.

جدول رقم (07) يوضح تكرارات و النسب المئوية و درجة الموافقة لتقديرات أفراد الدراسة لعبارات التنمية المهنية.

الرقم	العبارات		موافق	محايد	غير موافق	الرتبة في المجال
1	مكنك من اكتساب تجربة مهنية	ت	113	5	17	6
		%	77.93	3.45	11.72	
2	مكنك من معايشة الصعوبات المهنية	ت	116	11	18	4
		%	80.00	7.59	12.41	
3	كون لديك مفهوما سليما لتنظيم العمل	ت	104	25	16	7
		%	71.72	17.24	11.03	
4	جعلك أكثر تكيفا مع القواعد المهنية في عملك (تغير المظهر - أسلوب الحديث - الوصول في الوقت.....)	ت	115	15	15	5
		%	79.31	10.34	10.34	
5	أصبحت أكثر تجاوبا مع توجيهات المشرفين في عملك.	ت	122	11	12	2
		%	84.14	7.59	8.28	
6	تحسنت اتجاهاتك نحو العمل.	ت	101	23	21	8
		%	69.66	15.86	14.48	
7	ساهم في إظهار قدراتك المعرفية.	ت	75	27	43	9
		%	51.72	18.62	29.66	
8	مكنك من بناء شبكة علاقات جديدة مع زملائك في العمل.	ت	132	7	9	1
		%	91.03	4.83	6.21	
9	مكنك من اكتساب المهارات الأساسية للعمل (الاتصال، التنظيم، روح المبادرة..)	ت	114	17	14	3
		%	78.62	11.72	9.66	
	متوسط النسب المئوية للبعد		76.01	10.80	12.64	

المصدر: من إعداد الباحثين.

يوضح هذا الجدول استجابات أفراد مجتمع الدراسة دور برنامج (CID) في التنمية المهنية لخريجي التعليم العالي المنصبين في مؤسسات التعليم الثانوي، و قد أظهرت النتائج أن متوسط النسب المئوية للبعد بلغ (76.01 %) مما يعني أن لهذا البرنامج دور ايجابي من ناحية بعد التنمية المهنية للمنصبين ضمنه، أما بالنسبة لعبارات هذا البعد فقد توزعت حول مستويين:

- مستوى مرتفع: و يشتمل على العبارات (1، 2، 3، 4، 5، 6، 8، 9) و قد كان أعلى متوسط حسابي للعبارة " مكنك من بناء شبكة علاقات جديدة مع زملائك في العمل " بـ(91.03%)، و أدناه تمثله العبارة " تحسنت اتجاهاتك نحو العمل" بـ (69.66%).

- مستوى متوسط: تمثله العبارة رقم (7) بنسبة مئوية قدرها (51.72%). على العموم يمكن القول أن لهذا البرنامج دورا ايجابي في التنمية المهنية لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، و هو بذلك يعتبر عاملا مهما في نجاح عملية التخفيف من ظاهرة البطالة لدى هذه الفئة.

6-7- مناقشة الفرضيات في ضوء النتائج الدراسة:

6-7-1 - الفرضية الأولى المتعلقة بالتنمية الشخصية:

بينت النتائج أن العمل ضمن هذا الجهاز ساهم بشكل كبير في النمو و التمكين النفسي و الاجتماعي للأفراد المنصبين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلة، فبمجرد الانتقال للعمل ضمن هذا البرنامج بدأ يتشكل شعورا ايجابي لديهم، ومع مرور الوقت تمكن العديد منهم من اكتساب وتطوير مجموعة من المكونات النفسية والاجتماعية كالثقة، المسؤولية، الاستقلالية، العمل و الصداقة، التي يساهم اكتسابها في تبلور هوية شخصية ايجابية للخريج، و في ضوء استجابات المبحوثين المتعلقة بهذه التساؤل يمكننا تفسير ذلك:

- حسب العبارة (03) أكد 85.52 % من المبحوثين بأنهم أصبحوا أكثر استعدادا لتحمل المسؤولية حيث يعد توفر هذا المكون بمثابة ضمان شخصي للخريجين في قدرتهم على اتخاذ القرارات السليمة و تحكم متوازن في قدراتهم على

الاختيار وتوجيه مستقبلهم، ما يجعلنا نقول أن الانتساب إلى هذا الجهاز قد بعث فيهم الأمل وساهم في تحررهم من حالة اليأس الذي كان يلزمهم قبل الالتحاق بهذا البرنامج.

- يتبين من العبارة رقم (04) أن 79.31 % من المبحوثين أصبحت لديهم قابلية للعمل و قدرة عالية على تقبل التحديات المهنية ما يعني أن فترة الثلاث سنوات التي قضاها في العمل ضمن هذا البرنامج قد ساهمت في تنمية اتجاهاتهم نحو هذه المهن، على الرغم من العديد من الصعوبات والتحديات التي تواجههم، خاصة و أن الكثير منهم قد عبروا عن عدم رضاهم عن مناصب العمل التي يشغلونها بمؤسسات التعليم الثانوي.

- تبين العبارة رقم (07) أن 74.48 % من المبحوثين أصبحوا يشعرون بالحميمية و أن طرقهم في التعامل مع محيطهم الاجتماعي قد أصبحت أكثر ايجابية، و هو ما مكنهم من تحقيق تقارب سيكولوجي و رعاية علاقات ايجابية مع الآخرين و تنمية صداقات حقيقية وفي الولوج إلى علاقات مهمة و مستقرة.

6-7-2- الفرضية الثانية المتعلقة بالتنمية المهنية:

أظهرت النتائج أن العمل ضمن هذا البرنامج ساهم بشكل كبير في النمو والتمكين المهني للخريجين المنصبين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، بتحصيلهم للعديد من الخصائص والمكتسبات المهنية التي يتطلبها العمل مثل الاتصال، التنظيم، التكيف المهني و التفاعل... الخ، والتي لا يمكن تحقيقها إلا من خلال ممارسة نشاط مهني، وهو ما خلصت إليه نتائج استجابات المبحوثين حيث يعتبر تجاوب المنصبين مع توجيهات المشرفين من أكثر الخصائص المكتسبة بحسب رأي 84.14 %، و هو ما قد يعتبر فرصة لنمو مفهوم العمل لديهم باعتبارهم الأشخاص الأوائل الذين سيتفاعلون معهم، و بالتالي قد يشكلون النموذج الذي يُحتذى به، و هو ما سيؤثر إيجاباً في إدماجهم المهني مستقبلاً.

كما أظهرت النتائج أن العمل ضمن هذا الجهاز مكن المنصبين من اكتساب مهارات أساسية للعمل بحسب رأي 78.62 %، من شأنها أن تمنحهم مفهوماً لتنظيم العمل، و القدرة على تنسيق و توجيه طاقاتهم في اتجاه تحقيق العمل والتعود على القيام به على أكمل وجه.

لقد كشفت النتائج أيضا بأن العمل ضمن هذا الجهاز جعل 79.31 % من الخريجين المنصبين في إطار هذا البرنامج يتكيفون مع القواعد المهنية في مؤسسات عملهم، وهو ما ساهم في اكتسابهم هوية كعاملين ضمن الهيكلية المهنية لهذه المؤسسات، خاصة و أنهم أصبحوا يعيشون الصعوبات المهنية مثلهم مثل باقي العاملين حسب رأي 77.93%، و هو ما أعطى معنى لهذه الهوية و مكنهم من تحضير و تكوين تجربة مهنية، تكون بمثابة مرجع للاختيار المهني و ضمانا لاستقلالهم الاقتصادي، إن تمكن الخريج من تحقيق ذلك سيساهم في تيسير عملية إدماجه مهنيًا، و تتفق هذه النتائج مع نتائج دراسة كل من الغالي احرشاو و عبد السلام فراعي.

6-8- نتائج الدراسة:

يمكن الإقرار بوجود خصوصيات في أنماط و مظاهر معايشة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات لمشاكل التشغيل و لأوضاع الإدماج المهني المرتبطة بها، و هي تتمظهر تبعا للمتغيرات التالية:

- بينت النتائج أن عدد المنصبين ضمن هذا البرنامج من جنس الإناث يفوق بكثير عدد الذكور و يمكن تفسير ذلك إلى أن الإناث ليس لديهن خيار آخر سوى التوجه نحو هذا البرنامج، و خاصة أن العمل في مؤسسات القطاع التربوي يعتبر من القطاعات المفضلة و الوجهة التقليدية لهذه الفئة، إضافة إلى أن نمط المجتمع السائد في ولاية ميله سوسيولوجيا يعتبر محافظا نسبيا، على نقيض فئة الذكور الذين يجدون أكثر من خيار بالتوجه نحو ممارسة أنشطة تجارية مربحة أو العمل ضمن وظائف مؤقتة....الخ.

- بينت النتائج أن غالبية المنصبين في إطار عقود حاملي الشهادات يتمركزون حول الفئة (من 24 سنة إلى 29 سنة) بينما تقل تدريجيا كلما اتجهنا عند طرفي هذه الفئة، والأمر يعد طبيعيا لكون البرنامج موجه لمن أعمارهم بين 18 سنة و 35 سنة طبقا لنص المادة 13 من المرسوم التنفيذي رقم 08-126 و المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، إلى جانب ذلك أن هذه الفئة تقابل تقريبا الأعمار التي ينهي بها الخريجون مسارهم الجامعي حيث يفضل البعض البقاء أطول فترة ممكنة بالجامعة

لتجنب البطالة، كما أن لعامل التأخر في الالتحاق بهذه البرامج دور في ارتفاع أعمار المنصبين ضمن هذا البرنامج نتيجة طول فترة البحث عن عرض عمل.

- أظهرت النتائج أن أغلب المؤهلات العلمية الجامعية (تقني سامي، ليسانس، ماستر، دراسات معمقة، مهندس... الخ) ممثلة ضمن هذا البرنامج و هو يدل على أن جميع الخريجين يستهدفون هذا البرنامج، و يتضح من نوع التكوين أن عدد حاملي شهادات كليات العلوم الإنسانية و الاجتماعية يضاعف بأربع مرات عدد حاملي شهادات الكليات العلمية و التكنولوجية، و هذه الظاهرة تعتبر طبيعية على اعتبار أن أكبر عدد من حاملي شهادات البكالوريا يتم توجيههم نحو هذه التخصصات كما توضحه إحصائيات وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، و هذا الوضع لا يقتصر على الجزائر فقط بل يكاد يكون شاملا لجميع الجامعات العالمية حسب تقرير منظمة اليونسكو لسنة 2008 حول التعليم العالمي، إلى جانب أن معظم شهادات هذه التخصصات لا يمكن لأصحابها الولوج إلى برامج أخرى مثل (ANSJ, ANGEM...) مقارنة بالتخصصات العلمية و التكنولوجية.

- أوضحت الدراسة أن أغلب المنصبين ضمن هذا البرنامج هم من حملة شهادة الليسانس و الماستر، و يرجع السبب إلى نمط التكوين الجامعي الجزائري الذي انتقل من نمط التكوين الكلاسيكي إلى نمط التكوين الجديد المعروف بنظام (ل م د) الذي عمم على معظم التخصصات، و تزامن مخرجاته مع الشروع في تطبيق برنامج (CID).

- بينت نتائج الدراسة أن مدة المكوث في البطالة لدى أفراد مجتمع الدراسة قد بلغت متوسط 18 شهرا، وهي الفترة التي تتراوح بين سنة وأكثر من سنتين، وتشكل المدى الزمني العام الذي يتطلبه التنصيب ضمن هذا البرنامج بعدما كانت في السابق تتعدى الثلاث سنوات، و هذه النتائج تتوافق و التحقيق الإحصائي الذي أجراه الديوان الوطني للإحصاء (ONS) سنة 2011²³، و يرجح أن يكون هذا الانخفاض المحسوس في السنوات الأخيرة إلى تزامنه مع الشروع في تطبيق إجراءات و تدابير جديدة للتشغيل في الجزائر لتقليص مدة البطالة، و ذلك بالاعتماد على القطاع الإداري العمومي في ظل فشل القطاع الاقتصادي العام و الخاص الذي كان يعول عليه في تحقيق ذلك.

- لبرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دور ايجابي في التنمية الشخصية (النفوس اجتماعي) لخريجي التعليم العالي المنصبين بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، مما يدل على أن هذا البرنامج يساهم بشكل كبير في استقرار و استمرار المنصبين في هذه المؤسسات في عملهم و بالتالي التخفيف من حدة البطالة.

- البرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) دورا ايجابي في التنمية المهنية لخريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد حاملي الشهادات بمؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميله، و هو بذلك يعتبر عاملا مهما في نجاح عملية التخفيف من ظاهرة البطالة لدى هذه الفئة.

6-9- اقتراحات الدراسة:

- ضرورة مراعاة تنصيب خريجي التعليم العالي في مناصب شغل تتوافق ومؤهلاتهم العلمية لضمان تكيفهم مع مواصفات المهنة مستقبلا.
- دعم المنصبين في إطار هذا البرنامج نفسيا، اجتماعيا ومهنيا، وذلك بمرافقتهم وتأطيرهم في العمل.
- تنمية القدرات المعرفية والذهنية للمنصبين في إطار هذا البرامج بإشراكهم في برامج تكوينية و تدريبية داخل و خارج مؤسسات العمل.
- تزويد هذه الفئة بالمعلومات والتقنيات التي تمكنهم في البحث عن عمل في سوق العمل.
- تشجيعهم على الاحتكاك و خلق علاقات مع العاملين في مؤسسات العمل.
- استغلال الجوانب الايجابية في شخصيتهم من أجل حثهم الاستمرار في المنصب العمل الحالي و البحث عن فرص شغل مواتية في سوق العمل.

الاحالات والمراجع

- (1) الطيب لوح ، مداخله خلال الملتقى الجهوي الأول حول التشغيل لولايات الوسط، بومرداس، الجزائر، نوفمبر 2007، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، ص07.
- [en ligne] <http://www.mtess.gov.dz>. Consulté le 25/03/2009 .

(2) Office National des Statistiques (ONS), l'Algérie en quelques chiffres résultats, édition 39et42, Edition 2007.

(3) Conseil National Economique et Social (CNES),Rapport portant Evaluation des dispositifs d'emploi , Algérie ,2002, P6

(4) بوابة الوزير الأول، حصيلة الإنجازات الاقتصادية والاجتماعية 1999-2009

<http://www.portail-.ministre.gov.dz> Consulté le 12/05/2012

[ministre.gov.dz](http://www.portail-.ministre.gov.dz)

(5) وديع محمد عدنان، "سوق العمل و تخطيط القوى العاملة، برامج التدريب الذاتي عبر الإنترنت"، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2002، ص 36.

(6) بلقاسم بن سالم، "التعليم العالي و التشغيل من خلال مسارات الخريجين"، المجلة المغربية لعلوم التربية، عدد 19، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس، الرباط، 1992، ص 19-39.

(7) الغالي احشاش و احمد زاهر، "البحث عن شغل و مواجهة البطالة لدى خريجي الجامعة"، مركز الأبحاث و الدراسات النفسية و الاجتماعية ، كلية الآداب و العلوم الإنسانية ، جامعة سيدي محمد بن عبد الله، فاس، المغرب، 2001، ص 29-57.

(8) Djamel Feroukhi et Selma Fraihat Hakmia, "A la quête du premier emploi : jeunes diplômés en licence d'enseignement et en diplôme d'étude supérieur (D E S)", Cahiers du CREAD n°(58), (4ème trimestre) Algérie, 2001,pp 97-120.

(9) Solen Berhuet, "Les chômeurs et les intermédiaires de l'emploi une sociologie dynamique de leur trajectoires au sein d'une maison de l'emploi ".9 École Doctorale Abbé Grégoire, Laboratoire Interdisciplinaire pour la Sociologie Économique, (Doctorat de sociologie non publié), Paris, 11 février 2013.

(10) وزارة التضامن الوطني، المرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996 ، المتضمن إنشاء وكالة التنمية الاجتماعية، الجريدة الرسمية عدد 40، الجزائر، الصادرة في 30 جوان 1996. ص 18-22.

(11) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المرسوم التنفيذي رقم 89-33 المؤرخ في 21 مارس 1989 المتعلق بصندوق المساعدة لتشغيل الشباب، الجريدة الرسمية عدد 12، الجزائر الصادرة بتاريخ 22 مارس 1989، ص 327، 328.

(12) المرجع نفسه.

(13) Conseil National Economique et Social (CNES), opcit, p51,52

(14) Lamia Benhabib, Promouvoir l'emploi des jeunes : quelles politiques en Algérie ?, <<http://www.academia.edu, pdf>> Consulté le 06/01/2013, p5.

(15) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المرسوم التنفيذي رقم 89-33 المؤرخ في 21 مارس 1989 المتعلق بصندوق المساعدة لتشغيل الشباب، الجريدة الرسمية عدد 12، الجزائر الصادرة بتاريخ 22 مارس 1989، ص 08.

(16) C N E S , op cit, p 51

(17) Agence nationale de développement social : Revue sur le programme de micro crédit ,septembre 2005, pp2-8

(18) وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996 المتضمن إنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الجريدة الرسمية عدد 52، الجزائر، الصادرة بتاريخ 11 سبتمبر 1996، ص 10.

(19) (المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني. الجريدة الرسمية عدد 22، الجزائر، الصادر 30 افريل 2008، ص 19.

(20) المرسوم التنفيذي رقم 127/08 المؤرخ في 30 افريل 2008 و المتعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، الجريدة الرسمية عدد 23، الجزائر الصادرة بتاريخ 04 ماي 2008، ص 03.

(21) موقع مديرية التربية لولاية ميلة www.de-mila.edu.dz نظر في 2015/05/16.

(22) المرسوم التنفيذي رقم 10/230 المؤرخ في 02 أكتوبر 2010، المتضمن الأحكام المتعلقة بتنظيم الثانوية و تسيرها.

(23) Office national des statistiques, Enquête emploi auprès des ménages 2011, directions techniques chargé des statistiques de la population et de L'emploi , collection statistiques n : 173 /série S , statistiques sociales , Algérie ,2012, p112.

ملحق يوضح معاني الرموز الواردة في الدراسة.

Agence de Développement Social	ADS	وكالة التنمية الاجتماعية
l'Agence nationale de soutien à l'emploi des jeunes	ANSEJ	الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب
Caisse national d'assurance chômage	CNAC	الصندوق الوطني لتأمين من البطالة
Agence nationale de gestion du micro crédit	ANGEM	الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر
Agence nationale de l'emploi	ANEM	الوكالة الوطنية للتشغيل
Indemnité de l'activité d'intérêt général	IAIG	برنامج التعويض عن النشاطات ذات المنفعة العامة
Travaux d'utilité publique à haute intensité de main d'œuvre	TUP-HIMO	برنامج أشغال المنفعة العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة
Développement communautaire	DC	التنمية الجماعية المشتركة
LE MICRO CREDIT	M C	برنامج القرض المصغر
Programme d'emploi des jeunes	PEJ	برنامج تشغيل الشباب
Dispositif d'insertion professionnel des jeunes	DIPJ	جهاز الإدماج المهني للشباب
Emplois salariés d'initiative locale	ESIL	العمل المأجور بمبادرة محلية
Centres de recherche d'emploi	CRE	مراكز البحث عن الشغل
Centre d'Aide au Travail Indépendant	CATI	مراكز المساعدة للنشاط المستقل
Formation de reconversion	FR	التكوين و إعادة التأهيل
Dispositif de soutien et d'insertion professionnel des jeunes	DSIP	جهاز الدعم و الإدماج المهني للشباب

Dispositif d aide à l'insertion professionnelle	DAIP	جهاز المساعدة على الإدماج المهني
programme de Contrat pré- emploi	CPE	برنامج عقود التشغيل الأولية (ما قبل التشغيل)
fonds national de soutien à l'emploi des jeunes	FANSEJ	الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب
Contrat d insertion des diplômés	CID	عقد حاملي الشهادات
Contrat d'insertion professionnel	CIP	عقد إدماج مهني
Contrat formation - insertion	CFI	عقد تكوين - إدماج
Dispositif d'insertion social des diplômés	DISD	جهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات