

ميدان تشغيل الشباب في الجزائر:

بين التنمية البشرية والإقصاء الاجتماعي

د حجال سعود

قسم علم الاجتماع

جامعة تلمسان

الملخص :

كشفت الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة من مجهوداتها في ميدان تشغيل الشباب, مما سمح على المستوى النظري على الأقل بالحديث عن بعد من ابعاد التنمية البشرية المتمثل في إمكانية الحصول على الموارد الضرورية من اجل مستوى معيشي كريم وذلك بإدماج عدد معتبر من الشباب البطال طالبي الشغل في المؤسسات العمومية و الخاصة إلا ان طموحات هذه الشريحة الاجتماعية لازالت تتلخص في الحصول على منصب دائم يتناسب مع طموحاتهم و مؤهلاتهم كأولى الأولويات , ففي مواجهة هذا التحدي لاحظنا مؤشرات عديدة لحالات من الإقصاء الاجتماعي بدرجات متفاوتة لعمال مؤقتين شباب باختلاف المستوى التعليمي بعد عملية الإدماج في إطار جهاز الإدماج المهني, الشيء الذي سمح لنا بتقديم رؤية تقويمية لسياسة تشغيل الشباب في بلادنا, هذا ما سنكشف عنه من خلال هذه المساهمة العلمية حيث سنتطرق في البداية إلى تحديد مفهومي التنمية البشرية و الإقصاء الاجتماعي, ثم نقدم تحليلا لوضعية سوق العمل يتبع بتفصيل لحالة الإقصاء الاجتماعي استقيناها من خلال احتكاكنا ببعض الشباب ا لمتعاقدين في الوسط الجامعي بعد اسقاط لبعض مؤشرات التنمية على الواقع المهني.

Résumé:

L' ETAT Algérien a fortement intensifié ses expériences dans intention surtout à intégrer les jeunes chômeurs , ce qui a permit du point de vue théorique à réaliser un des objectifs du développement humain qui permet d'obtenir les ressources nécessaires pour un niveau de vie décent, néanmoins le but de tout cela reste la capacité du système d'emploi à réaliser la demande essentielle des jeunes chômeurs a intégrer le monde du travail, en face à ce défi du vécu des jeunes intégrés dans le cadre de l'appareil d'intégration professionnel nous remarquons des cas d'exclusion sociale à différents degrés que nous considérons dans son ensemble comme un échec de cette politique.

مقدمة:

يعتبر العمل بمثابة الأسلوب الطبيعي للاندماج الاجتماعي للأفراد في المجتمع لهذا الغرض تسعى المجتمعات المعاصرة إلى البحث عن الآليات التي تسمح بامتصاص أكبر قدر ممكن من طالبي الشغل في سوق العمل الرسمي, الشيء الذي يسمح بتقليص نسبة البطالة فإذا كانت هذه الأخيرة ظاهرة اجتماعية عادية طالما أنها موجودة بدرجات مختلفة في جميع المجتمعات تهدد تماسكها واستقرارها الاجتماعي, فإنها تمثل كذلك تحديا للسياسات المنتهجة في ميدان التشغيل خاصة إذا ارتبطت بالفئة الشبابية الركيزة الأساسية في مجال التنمية المحلية. وعلى غرار هذه المجتمعات, نجد أن المتتبع لسياسة تشغيل الشباب في الجزائر يقرّ على الأقل من الناحية النظرية بوجود عدة أجهزة للإدماج المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا والتي بدورها لا تنفصل عن المشاريع الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالسياسة التنموية الشاملة, إلا أننا نعتقد أن عدم إشراك الشباب البطال الباحث عن الشغل كفاعل أساسي في تفعيل أية تجربة موجهة له في ميدان التشغيل, سوف يطرح أكثر من تساؤل حول قدرتها في التقليص من ظاهرة البطالة وبالتالي تحقيق مطلب التنمية البشرية المتمثل في الاندماج المهني, الشيء الذي يمكنه الشباب من الحصول على الموارد اللازمة لمستوى

معيشي كريم أو العكس عندما تفشل هذه السياسة في تلبية طموحاته وانتظاراته المهنية بعد عملية الإدماج المهني وبالتالي يكون عرضة لحالات من الإقصاء الاجتماعي.

1- في مفهوم التنمية البشرية:

يعتبر مفهوم التنمية قديما نسبيا، فقد انتقل من تنمية المال كمعطى اقتصادي إلى تنمية البشر كمعطى اجتماعي، ولقد ساهمت عدة هيئات ومنظمات دولية بالتنسيق مع بعض الباحثين المتخرجين من الجامعات الأوروبية في المساعدة على إنجاز برامج التنمية الموجهة إلى البلدان النامية: كمنظمة الأمم المتحدة، المكتب الدولي للشغل، منظمة اليونسكو، البنك العالمي، صندوق النقد الدولي... إلخ

في هذا الصدد يشير برنامج الأمم المتحدة الإنمائي حول التنمية البشرية بأنها "عملية توسيع خيارات الناس" وهي ثلاثة: أن يحيا الإنسان حياة طويلة وصحية معرفة وأن يحصل على الموارد اللازمة لمستوى معيشي كريم¹، أي أننا نستخرج ثلاثة مؤشرات أساسية نستطيع من خلالها قياس هذا المفهوم فالأول يتمثل في الجانب الصحي يعني خلو الناس من العلل والأمراض الفتاكة، والثاني يتمثل في الجانب الثقافي أي ثمار التعليم والتكوين أو اكتساب المعرفة، أما الثالث فهو الجانب المادي والاجتماعي أي الحصول على الموارد الضرورية من دخل وإمكانات مادية أخرى كالحصول على شغل لائق ومسكن محترم، بناء أسرة، تكوين علاقات اجتماعية قوية... إلخ

كما تعرف التنمية البشرية على أنها ليست مجرد تحسين القدرات البشرية من خلال التعليم، الصحة، الشغل... إلخ، إضافة إلى ذلك " تعني انتفاع البشر بقدراتهم وبالتحسينات فيها سواء في مجال العمل أو التمتع بوقت الفراغ، فالإنسان ليس مجرد وسيلة أو عنصر للإنتاج بل أنه الهدف أيضا من التنمية بمعنى أن التنمية تستهدف تحقيق رفاهية البشر في نهاية المطاف².
في عام 1993م صيغ مفهوم التنمية البشرية بشكل جديد أوسع وأشمل حيث أصبح ينظر للإنسان على أنه محور التنمية، وسيلتها وهدفها في آن واحد في هذا الإطار عرفت على أساس أنها " تنمية الناس من أجل الناس بواسطة الناس"³. معناها الاستثمار في قدرات البشر حيث يشكل هذا الأخير رأسمال يمكن بناؤه من خلال فرص التعليم والتكوين، أيضا تكديسه من خلال تعلقه بالشخص فهو مخزون مستبطن يظل يرافق الإنسان طيلة حياته فلا ينفصل عنه، وكذلك استثماره في شكل قدرات ومهارات إنتاجية، أما التنمية من أجل الناس فمعناها توزيع الثروات وثمار النمو الاقتصادي المحقق توزيعا عادلا واسع النطاق بما يضمن كذلك حقوق الأجيال اللاحقة، أما التنمية بواسطة الناس فمعناها إعطاء الفرصة لكل امرئ قصد المشاركة فيها أي جعلهم فاعلين أساسيين في عملية التنمية. حاليا انتقل الفكر الاقتصادي والاجتماعي إلى "مفهوم تنمية الموارد البشرية باعتباره يتعامل مع المضامين الاجتماعية للتنمية، وما تشمله من تنمية طاقات الإنسان الجسدية والعقلية والسلوكية، وما تتطلبه من تطوير التنشئة المجتمعية والتربوية والقيمية لصقل هذه الطاقات وتعبئتها في جهود التنمية الاقتصادية⁴."

2- معنى الإقصاء الاجتماعي:

تطرح التعريفات المقدمة بخصوص مفهوم الإقصاء الاجتماعي عدة نقاط اختلاف فهو وإن كان عموما يؤخذ بمقابل الاندماج الاجتماعي، هذا الأخير يعني بمفهومه الواسع الإحساس بالانتماء إلى المجتمع أو إلى الجماعة الاجتماعية، فإن الإقصاء الاجتماعي يشير إلى حالة أو وضعية معينة نتاج سيرورة تاريخية واجتماعية أين يكون مختلف الفاعلين الاجتماعيين مستبعدين من المشاركة في الحياة الاقتصادية، الاجتماعية والسياسية للمجتمع بدرجات متفاوتة وحتى تتضح معاني واستعمالات هذا المفهوم علينا أن نسجله في إحدى النماذج النظرية (برادغم) للعلوم الاجتماعية تحت غطاء الإيديولوجيات السياسية المنظوية تحته. في هذا الصدد قام (H.Silver) بتسطير ثلاثة نماذج نظرية تشكل مرجعية المفهوم السالف الذكر من الناحية الاستمولوجية وهي:

*- **برادغم التضامن الاجتماعي:** " يشكل هذا البرادغم القاعدة المذهبية السائدة في فرنسا فالإقصاء الاجتماعي نتاج قطعة مع العقد الاجتماعي المأخوذ بدوره من فلسفة التعاقد الاجتماعي لـ جون جاك روسو (J.Rousseau) وبما أن التضامن الاجتماعي مشكل أساسا من حقوق وواجبات فإن المستبعدين مكونين أساسا من الفقراء، البطالين والأقليات الإثنية".⁵ هذا البرادغم يتماثل مع النموذج الجمهوري.

*- **برادغم التخصص:** " يظهر الإقصاء الاجتماعي محددًا بالحرية الفردية تحت مرجعية فلسفة هوبز وهي السائدة بقوة في الولايات المتحدة الأمريكية أين يملك الأفراد كل الحقوق لتجاوز الحدود الاجتماعية والاقتصادية ووفق هذا الطرح يكون المفهوم السالف الذكر مرادفاً للتمييز الاجتماعي"⁶، هذا البرادغم يتماثل مع النموذج الليبرالي.

*- **برادغم الاحتكار:** بالرجوع إلى الأدبيات السوسيولوجية الكلاسيكية خاصة مع ماكس فيبر (M. Webber) يظهر مفهوم الإقصاء الاجتماعي كنتاج مباشر للاحتكار الممارس من طرف الجماعات الاجتماعية، تمارسه من خلال قواعد مضبوطة خاصة إذا كان النظام الاجتماعي معرف بواسطة القهر أو الإكراه الذي يؤدي بدوره إلى صناعة التراتبية الاجتماعية، بعبارة أخرى يعني نوعاً من الفقر الجديد في الممارسة الفعلية للحقوق الفردية خاصة وأن القيم والمعايير المرتبطة بالعمل كإنجاز مشروع الحياة يمر حتماً عبر مخزون من الحقوق، لكن بعض الأفراد والجماعات لا تستطيع الاستفادة الفعلية منها في ظل الهيمنة نرى أن هذا التوجه سائد في دول إنكلترا وأوروبا الشمالية يقابله النموذج الديمقراطي الاجتماعي.

أما بالنسبة لبعض المقاربات النظرية المعاصرة بخصوص المفهوم يمكن أن نذكر على سبيل المثال لا الحصر المساهمة التي قدمها الفرنسي آلان توران (A. Touraine) الذي يعتبر من أوائل المنظرين للإقصاء الاجتماعي، خاصة في التسعينات من القرن الماضي. " ركز في تحليله على ثلاث فئات ليدعم طرحه وهم: سكان ضواحي المدن المحرومة، والشباب الذي أخفق في دراسته، وأخيراً البطالين. فحسب آلان توران لكي نفهم الحالات الموجودة في الحقل الحضري والمدرسي والمهني يجب أن تطرح هذه المسائل على أساس " الإقصاء والمشاركة".⁷

هذه الثنائية المعبر عنها كذلك بـ (الداخل/ الخارج) تعبّر عن صراع الأماكن في المجتمعات المعاصرة لما بعد الحداثة، حديث ينتقل الصراع في شكل العلاقة العمودية بين الطبقات إلى صراع في شكل علاقة أفقية بين المدمجين مهنياً الذين يملكون هوية في العمل وضحايا التحولات التي تطرأ على سوق العمل الموجودين في الهامش مثل: أصحاب المناصب المؤقتة، البطالين، الفقراء... إلخ وبما أن المجتمع إباحي على حدّ تعبيره فهناك حتمية لإنتاج الثنائية السالفة الذكر، نجد نفس الفكرة عند جاك دونزلو (J.Denzelot) حيث يقول: " العلاقة بين أقطاب المجتمع لا تأخذ أبداً شكل المواجهة وجهاً لوجه ولكن يمكن القول أنها تأخذ شكل جانب بجانب فالعلاقة الاجتماعية تصبح علاقة حيوية".⁸

أمّا بالنسبة لروبرت كاستل (R.Castel) فإنه يوقع ظاهرة الإقصاء الاجتماعي في حقل سوسيولوجية العمل، فهو يرى أنّ مسار المقصّين يظهر من خلال عدة مناطق أين يبرز النسيج الاجتماعي كمتغير أساسي فنجد "منطقة الاندماج تتميز بالحصول على عمل قار واندماج علاقتي قوي بينما منطقة المتضررين تشمل وضعية وسيطة، غير ثابتة لها علاقة بتأقيتية العمل وهشاشة الدعم الجوّاري، بينما منطقة عدم الانتساب تتميز بغياب المشاركة في النشاطات الإنتاجية والانعزالية من جهة أخرى".⁹

زيادة على ذلك يشير انتوني غيدنز (A.Giddens) إلى وجود شكلين من الإقصاء في المجتمعات المعاصرة " الأول يتمثل في استبعاد أولئك القابعين في القاع والمعزولين عن التيار الرئيسي للفرص التي يتبعها المجتمع أي استبعاد غير إرادي، أمّا الشكل الثاني فهو الاستبعاد الإرادي وهو ما سماه غيدنز بـ " ثورة جماعات الصفوة" حيث تنسحب الجماعات الثرية من النظم العامة، وأحياناً من القسط الأكبر من ممارسة الحياة اليومية إذ يختار أعضاؤها أن يعيشوا بمعزل عن بقية المجتمع"¹⁰ المهم من كل هذا، فإنّ المقصّي

اجتماعيا هو الفرد الذي يشغل مكانة اجتماعية معترف بها من طرف الآخرين على أنّها منحطة. ويمكن أن يحلل على أساس قطع الرابط الاجتماعي نظراً للمعوقات الاجتماعية المختلفة من فقر، رسوب مدرسي، بطالة، عمل مؤقت... إلخ

3- تحليل سوق العمل:

يتكون سوق العمل من عملية تلاقي عرض قوة العمل المتمثلة في اليد العاملة التي تبحث عن الشغل من جهة والطلب على قوة العمل من طرف المستخدمين في القطاعين العمومي والخاص من جهة أخرى وعندما لا يجد طالب الشغل من يشتري سلته لأسباب مختلفة يؤدي هذا إلى تعطّلها كقوة إنتاج حينئذ نتكلم عن البطالة.

الشيء الذي يهمنا أكثر في هذا المبحث هو سوق العمل في الجزائر الذي يتميز بظاهرة نقص التشغيل أي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج ويقابله هذا تزايد طلبات الحصول على عمل أمام قلة فرص أو مناصب العمل المطروحة كعروض، زيادة على هذا فإنّ غالبية مناصب العمل التي تعطى لطالبيها ذات طبيعة مؤقتة بعقد أو ظرفية هذا ما يوضحه الجدول الآتي:

جدول يوضح تطور سوق العمل من 2006م إلى 2010م

العمل والشغل
الاجتماعية.

خاطفة لميدان
نرى أنّ مناصب
تلي طموحات ولا
مؤهلات الشاب
ضعف في تكوين
إلى هذا نسجل قلة

السنة	طلبات التوظيف المسلمة	عروض التوظيف المسلمة	توظيفات منجزة		
			توظيفات مؤقتة	توظيفات دائمة	المجموع
2006	505287	86067	52136	11956	64092
2007	712136	132117	79223	17627	96850
2007	887097	168950	106334	19307	125641
2008	1176156	213194	133968	21304	155272
2009	963016	235606	149572	21286	170858
2010	1090963	234666	159851	21988	181839

المصدر: وزارة
والحماية

لو نلقي نظرة
تشغيل الشباب
العمل المعروضة لا
تناسب مع
طالب الشغل،
قوة العمل، إضافة

يد عاملة مؤهلة في بعض القطاعات الحساسة كالبناء، الفنادق... إلخ.

من جهة أخرى أصبح سوق العمل أكثر انتقائية مما كان عليه من خلال تعقد شروط عارضي الشغل أنفسهم سواءً تلك التي تفرضها عليهم حتمية الانتقال إلى اقتصاد السوق أو تلك المتعلقة بالاتجاهات التمييزية من أحكام مسبقة حول الشهادات، المظهر، السن، شرط الإقامة... إلخ.

من جهة أخرى نلاحظ أن نسبة البطالة وأن كانت في حد. 100%¹¹ حسب الإحصائيات الأخيرة للثلاثي الرابع من سنة 2010م فإنها لا زالت تضرب بقوة فئة الشباب خاصة حاملي الشهادات الجامعية معني ذلك أنّ الشهادة الجامعية أصبحت تخضع للتخفيض في القيمة مع مرور الوقت لذا فإن عددا معتبرا من حملة الشهادات الجامعية أصبح يقبل بمناصب عمل كانت توصف لهم في السابق بالدونية، إنّ تأقيتية مناصب العمل هي في صالح قطاع عريض من المستخدمين كورقة ضغط في بحثهم الدائم عن المردودية أمام ضعف منظومة التكوين في بلادنا، كما أنّ تنمية روح المقاومة يبدو ضعيفا، وهذا راجع من جهة للتنشئة الاجتماعية، ومن جهة أخرى لعقلية الريع اللذين يقفان كعائق أمام الشباب الباحث عن الشغل. الشيء الذي يجعله لا يفكر في خلق الشغل لذاته بل يفكر في جهة أخرى تخلق له منصب العمل المرغوب فيه، نلاحظ أنّ ضعف الاستثمار (المحلي والأجنبي) مع ارتفاع

معدلات التضخم لا يساهمان في خلق الشغل ويؤدي هذا بدوره إلى نمو قطاع موازي كبير يعتبر مصدر رزق وعيش لقطاع عريض من الشباب البطال، هذا بالإضافة إلى عوامل أخرى كانهدام الشفافية في التوظيف، المحسوبية، تناقض وتداخل تشريعات العمل... إلخ من شأنها أن تقلل فرص الدخول إلى سوق العمل الرسمي.

أما فيما يخص برنامج تشغيل الشباب يمكن تلخيصه في مناصب عمل تندرج تحت ما يسمى بالتعويض على الأشغال ذات المنفعة العامة في إطار الشبكة الاجتماعية، أو مناصب عمل تندرج ضمن الأشغال ذات المنفعة العامة للاستعمال المكثف لليد العاملة تحت إدارة مندوبية تشغيل الشباب أو تلك التي تندرج ضمن عقود ما قبل التشغيل تحت إدارة وكالة التنمية الاجتماعية، وأخيراً مناصب عمل تندرج ضمن جهاز الإدماج المهني للشباب تحت إدارة الوكالة الوطنية للتشغيل، فهي كلها مناصب عمل مؤقتة إذا استثنينا بطبيعة الحال تجربة المؤسسات المصغرة الموجهة أساساً إلى الشباب البطال أصحاب رؤوس الأموال.

4- من البطالة إلى الإدماج المهني:

سنحاول من خلال هذا المبحث التعرف على الوضعية السوسيو مهنية للمدبحين مهنيًا في إطار آخر تجربة سطرتهما الدولة الجزائرية في ميدان تشغيل الشباب، ونقصد بها جهاز الإدماج المهني للشباب تم إنشاؤه من خلال " المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق لـ 30 أفريل 2008"¹²، يهدف هذا الجهاز إلى الإدماج الاجتماعي للشباب حاملّي الشهادات، محاربة الفقر، الإقصاء، والتهميش الاجتماعي، كما يشجع كافة النشاطات ذات المصلحة المحلية، هذا من الناحية النظرية التي لم نكتفِ بها، إذ حاولنا النزول إلى الميدان لمعاينة الواقع المهني لبعض المدبحين في إطار الجهاز السالف الذكر من خلال مقابلات حرة قمنا بها في الوسط الجامعي (جامعة تلمسان).

نهدف من خلال هذا العرض إلى الإجابة عن تساؤل محوري مفاده إذا كان الهدف من خلق الجهاز هو محاربة البطالة بدمج الشباب في الشغل، فهل نحن أمام تنمية بشرية أم إقصاء اجتماعي؟

• الأجر الشهري:

لا شك أنّ الوضعية السابقة للشباب المدمج أي البطالة قد ساهمت في إقصائهم عندما جعلتهم على هامش الحياة النشيطة الرسمية بدون هوية في العمل مما أدى بهم إلى ممارسة نشاطات حرة مادية غير مُصرح بها، أو الاستفادة من التضامانات العائلية، خاصة أن البطالة التي تمس فئة الشباب هي بطالة طويلة المدة، هذا يعني أنّ الحلم بأجر شهري الذي من شأنه أن يُغيّر ريثم الحياة فيما بعد يصبح في غاية الأهمية، لكن ما لمسناه من خلال الأجر الشهري الذي يتلقاه بعض المدبحين هو أنّه غير كاف مقارنة مع الأعباء الملقاة على عاتقهم باعتبارهم شبه موظفين و مؤقتين وليسوا متربصين، هذا بالإضافة إلى التأخر في تقاضي الأجر الشهري في بعض الأحيان، نتكلم هنا عن مناصب عمل ذات طبيعة إدارية في قطاعات مختلفة مثل: قطاع التعلم العالي، لكن نذكر هنا بالأجر الشهري المنصوص عليه قانونياً من خلال الجهاز السالف الذكر حيث " يتقاضى الشباب البطال الحامل لشهادة التعليم العالي أثناء عقد الإدماج مبلغ 12325.50 دج أمّا بالنسبة للتقنيين السامين فهي تقدر بـ 10129.50 دج، وبالنسبة لخريجي التعليم الثانوي فهي تتراوح ما بين 6139.80 دج أو 8015.85 دج."¹³

ما يمكن رصده من ملاحظات بخصوص الأرقام أعلاه أنّها أقل من الأجر الوطني الأدنى المضمون في بعض الأحيان لا يوجد فرق كبير بين ما يتقاضاه الشاب في إطار هذا الجهاز مقارنة بجهاز عقود ما قبل التشغيل.

العلاقات السوسيو مهنية:

يمكن القول أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني قد أعطى فرصة هامة للشباب المستفيد من الدخول إلى التنظيم الرسمي، وأصبح بالإمكان إقامة علاقات مهنية بالرغم من تداخل المصالح الفردية والجماعية والتي من شأنها أن تؤثر على سيورة هذا النوع من العلاقات. في هذا الإطار نلمس نوعين من شكل العلاقة المهنية الأولى: تضامنية خاصة مع بعضهم البعض بحكم الوضعية

المؤقتة التي آلا إليها من جهة، والمستقبل الغامض من جهة أخرى، نراهم يحاولون تقلص الحد الأدنى من الجهد واقتناص فرص الغياب عن العمل بالإضافة إلى محاولة الخروج مبكرًا من المؤسسة قبل انتهاء فترة الدوام، هذه السلوكيات لها ما يبررها في تصورهم نظرًا لفقدان أية ضمانات لترسيمهم كدائمين فيما بعد، هذا بدوره يؤدي إلى مقاومة ثقافة التنظيم بكل معاييرها حين تبدو لهم غريبة خاصة عندما يقارنون وضعيتهم بوضعية غيرهم من الدائمين أو المتعاقدين إنه الشعور بالإقصاء و الدونية في المؤسسة، لكن هذه التصرفات قادت إلى تشكيل علاقات مهنية ذات طابع الصراع وهو الشكل الثاني الذي يمكن رصد من خلال اتصال أفقي مع غيرهم من الأجراء الذين يتمتعون بوضعية مهنية أحسن نسبيًا أو من خلال الاتصال العمودي مع الرؤساء الذين يفرضون عليهم نوعًا من الضغط في العمل، حيث ينظر هؤلاء إلى المدحجين كوافدين جدد بمثابة بدلاء في العمل يستعان بهم عند الحاجة من أجل سد النقص لا غير، عندئذ يقاوم الشاب المستفيد من الإدماج المهني هذه القيم فيبدأ النفور شيئًا فشيئًا من العمل ومن المؤسسة ككل هذا راجع لعدم إشباع الحاجة إلى الانتماء.

• اكتساب المعرفة:

إنّ هدف جهاز الإدماج المهني قد تحقق ولو نسبيًا فيما يخصّ عملية ربط الشاب بوسط مهني جديد، الشيء الذي مكّنه من اكتساب هوية مهنية (أجير مؤقت) عوض بطل سابقا، فهي ترقية مهنية أي ترقية اجتماعية معنى ذلك أنّ العلاقة التعاقدية الجديدة تظهر في أبسط صورة لها حيث بدأ يتعلم بعض الشباب المستفيد طرق العمل الإداري في الجامعة على سبيل المثال لا الحصر، لقد أكسبهم هذا احتكاكا بالعمل والحصول على الخبرة المهنية المطلوبة عادة في مسابقات التوظيف، لكن وفي المقابل نلاحظ استياء لدى البعض من عدم موافقة منصب العمل لتكوينهم أمام قلة فرص العمل وانعدام البدائل يقبل بعضهم بذلك حتى يتخلص من البطالة، ففي حالات عديدة يتم دمجهم في مناصب عمل أقل من مستواهم الدراسي كمؤشر على عدم مصداقية شهاداتهم وضعف تأهيلهم، نلمس كذلك عدم رضاهم عن العمل الممارس، طموح مهني محدود لديهم، آفاق مستقبلية غامضة، هذه الوضعية المؤقتة التي تعني عدم الاستقرار في منصب العمل مؤشرا على اقصائهم الاجتماعي.

• الجانب الصحي:

نلمس في هذا العنصر شقين أساسيين الأول يتمثل في الاستفادة من الضمان الاجتماعي من أجل اكتساب الحقوق مثلهم مثل باقي الموظفين الدائمين والمتعاقدين، معنى ذلك اكتساب نوع من الحماية الاجتماعية خاصة في تعويض نفقات العلاج، بينما يرى آخرون أنّ نظام الضمان الاجتماعي يعد مكسبًا دون الاستفادة منه لأنّ هناك أولويات أخرى سبق ذكرها، أمّا الشق الثاني يتمثل في المعاناة النفسية نعني به التذمر، اليأس، والقلق ممّا يخفيه لهم المستقبل خاصة عندما يتعلق الأمر بإمكانية العودة مرة أخرى إلى البطالة بعد انتهاء آجال العقد، ففي النهاية نجدهم يستسلمون للمنطق الديني المتمثل في القضاء والقدر.

الخاتمة:

حاولنا من خلال هذا العمل تقديم رؤية تقييمية لميدان تشغيل الشباب في الجزائر من خلال التطرق في البداية إلى شرح المفاهيم الأساسية المتعلقة بالتنمية البشرية، الإقصاء الاجتماعي وسوق العمل، ثم تطرقنا فيما بعد إلى صقل هذه المفاهيم في تجربة جهاز الإدماج المهني للشباب كنموذج للتحليل، كشفنا من خلاله على أنّ الشباب المدمج في إطار هذه التجربة يعاني من إقصاء اجتماعي بفعل عدم وجود سياسة واضحة تنتقل بهذا الشاب من مرحلة الإدماج المهني التي تعني بداية الاتصال مع الوسط المهني إلى مرحلة أخرى أكثر أهمية وهي مرحلة الاندماج المهني الذي يعني تنشئة تنظيمية بمفهومها الواسع تعمل على نقل ثقافة المؤسسة، تحسين العلاقات المهنية مع جماعات العمل والمؤوسين، ارتفاع في درجات الرضا عن العمل، تنمية روح الإبداع، زيادة الرغبة في البقاء عن طريق تفعيل الحوافز المادية والمعنوية. الشيء الذي يجعل هذا الشاب المدمج مهنيًا يفهم جيدًا الدور الذي يلعبه في التنظيم كي يصبح فاعلا أساسيًا في عملية التنمية لكن هذا الهدف لم يتحقق بعد كغيره من التجارب السابقة في ميدان التشغيل

فشل جهاز الإدماج المهني في تحقيق أبعاد التنمية البشرية، لأنّ الشغل المؤقت ليس حلاً لمحاربة البطالة فبعد انتهاء آجال العقد غالباً ما يرجع الشاب إلى حالته السابقة لكن هذه المرة بطال ذي خبرة مهنية، على هذا الأساس فإنّ المعالجة لما هو آني بمناسب عمل مؤقتة هو تخدير اللواقع من أجل شراء السلم الاجتماعي، كما أنّ هذه السياسة الموجهة إلى البطالين لا تضمن لهم مناصب عمل توافق طموحاتهم فهي ليست سياسة تشغيل بقدر ما هي سياسة تسيير البطالة.

قائمة المراجع:

- 1- نقلا عن (UNDP)
- مصطفى طلبة: الموسوعة العربية للمعرفة من أجل التنمية المستدامة، المجلد الأول، الدار العربية للعلوم، بيروت 2006، ص 477.
- 2- ابراهيم العيسوي: التنمية في عالم متغير (دراسة في مفهوم التنمية ومؤشراتها، دار الشروق، مصر، ط2، 2001، ص 35.
- 3- برنامج الأمم المتحدة الإنمائي، تقرير التنمية البشرية، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت 1993، ص 03.
- 4- حازم البيلاوي، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية، صندوق النقد العربي، د ت، ص 77.
- 5- Mahamed Saib Musette: Exclusion sociale (une nouvelle théorie du social) ? in Cread n°55. 2001. P 45.
- 6- Ibid. p 45.
- 7- بوداود سالم وطبال رشيد: اشكاليات الفقر الحضري في: (Jeunesse, Ville et marginalité) Chihab édition sous la direction de Hervés cellier et abla rouag Djenidi 2008.p 83.
- 8- (Donzelot.J) Face à la l'exclusion 1991 in Alban Goguel d'Allondans, l'exclusion sociale, Ed l'harmattan, Paris , 2003, p 45.
- 9- Beitone (A) et al: Science sociales:3^{ème} éditions, Ed: Dalloz 2002, p 394.
- 10- دافيد بياشو وآخرون: الاستبعاد الاجتماعي، ت (محمد الجوهرى)، سلسلة عالم المعرفة، الكويت، 2007، ص 08.
- 11- ONS: (Activité, emploi et chômage au 4^{ème} trimestre 2010). N°564. P02.
- 12- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: مرسوم تنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 24 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق 30 أبريل 2008 متعلق بجهاز الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، عدد 23، 2008، ص 03.
- 13- المرجع نفسه، ص 04.