

## واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008-2012 دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-

د. الأزهر العقبي

الطالبة: بلعربي أسماء سنة ثالثة ماجستير

جامعة محمد خيضر بسكرة(الجزائر)

### ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وكذا عملية إدماجهم مهنيا من خلال التركيز على السياسة الوطنية المنتهجة منذ سنة 2008 والمتجسدة في "جهاز المساعدة على الإدماج المهني"، وذلك قصد تقييم الجهود المبذولة من طرف الدولة في محاربة هذا النوع من البطالة التي تمس الفئة المتعلمة من المجتمع ومساعدتها لإدماجهم في سوق العمل.

وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج تشير إلى أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بشكل خاص، وكذا برامج التشغيل المختلفة بشكل عام التي أنشأتها الحكومات المتعاقبة بهدف تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة؛ هي أدوات هامة وفعالة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين، إلا أنها تبقى حلول مؤقتة لم تصل إلى الحل النهائي وهي القضاء على بطالة هاته الفئة، وهو ما أثر على سوق العمل الجزائري الذي شهد تراجعا كبيرا في توفير مناصب الشغل القارة للجامعيين.

### Abstract:

This study aims to focus on the reality of university graduates unemployment in Algeria, as well as the process of integrating them professionally by focusing on national policy advocating since 2008, which is embodied in "professional integration helper device". and this meant for assessing efforts by the state in its fight against this kind of unemployment, which effects the educated class of the society and the state's efforts to integrate them into labor market.

The study led to a number of findings suggest that a professional integration helper device in particular, as well as various labor programs in general which is created by successive governments in order to achieve the professional integration of university graduates, those are important and effective tools to reduce their unemployment. but it remain temporary solutions that did not reach the final stage which is the elimination of unemployment of this category, and that's what effected the Algerian labor market who has seen significant decrease in providing permanent jobs for university graduates.

## مقدمة:

تعد بطالة الجامعيين من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر مؤخرا نظرا لأبعادها السلبية على المجتمع ككل حتى أصبحت من القضايا الملحة التي تحتاج إلى المكافحة ووضع السياسات الكفيلة للتخفيف من انعكاساتها كونها تتزايد بشكل ملفت للانتباه، ومما يزيد من الوضع خطورة هو وجود مشكلة أخرى في مقابل ذلك، وهي صعوبة إدماج الشباب الجامعي البطال مهنيا، لذا قامت الحكومات المتعاقبة بوضع برامج تشغيلية اهتماما منها بفتة خريجي الجامعات.

ومن أجل الإحاطة قدر الإمكان بمختلف جوانب الموضوع، تأتي هذه الدراسة التي تمّ تدعيمها بدراسة ميدانية طبقت بمدينة بسكرة لمحاولة الكشف عن واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا بين سنتي 2008-2012 من خلال المحاور التالية:

- تعريف بطالة الجامعيين.
- تطوّر بطالة الجامعيين في الجزائر.
- أسباب بطالة الجامعيين.
- تعريف الإدماج المهني.
- برامج الإدماج المهني للشباب الجامعي البطال في الجزائر.
- نتائج الدراسة الميدانية.

## إشكالية الدراسة:

تعتبر بطالة الجامعيين أحد أهم التحديات الراهنة، باعتبارها ظاهرة عالمية متفاوتة النسب، تشتد وتضعف حدتها بحسب درجة تقدم الدول وتأخرها.

وفي الجزائر، لم يعد هذا النوع من البطالة في حاجة إلى إثبات وجود كما في سائر دول العالم، بعد أن أخذت تنتامي منذ الثمانينات من القرن الماضي نتيجة لمؤثرات ومتغيرات دولية وإقليمية ومحلية، حتى باتت تهدد استقرار المجتمع الجزائري لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي، الاقتصادي وكذا السياسي في حالة عدم معالجتها أو التقليل من مخلفاتها. حيث برزت هذه البطالة في الجزائر بسبب تشجيع السياسات الحكومية المتعاقبة للإنفاق في التعليم عامة والجامعي خاصة ومجانيته، ناهيك عن توسع الشعب المفتوحة للتكوين، فقدمت بذلك الجامعات أعداد هائلة من الخريجين في ظل محدودية المناصب المفتوحة وكذا صعوبة إدماج هؤلاء الخريجين في سوق العمل، فسعت بذلك الدولة الجزائرية إلى علاج المشكلة بوضع برنامجين لتشغيل الشباب الجامعي البطال، أولهما كان سنة 1998 تحت عنوان "عقود ما قبل التشغيل"، وثانيهما تجسّد في "جهاز المساعدة على الإدماج المهني" سنة 2008؛ هذه الصيغة التشغيلية الأخيرة والتي تعد برنامجا طموحا وضعته الدولة في محاولة منها لحل مشكل بطالة الجامعيين الذي أصبح ينخر في المجتمع الجزائري خلفا إرتدادات واسعة وكبيرة على مختلف الأصعدة.

وانطلاقا مما سبق، يُثار تساؤل جوهري حول مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من

## حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم؟

فرضيات الدراسة: تقوم هذه الدراسة على فرضية عامة وأربع فرضيات جزئية نوردها كالتالي:

الفرضية العامة: "يشكّل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعّالة في التخفيف من حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم".

من الفرضية العامة اشتقت الفرضيات الجزئية التالية:

1. "يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمنصب العمل التي

يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية".

2. "لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية".
3. "ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة".
4. "يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم".

**أهداف الدراسة:** تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الغايات أهمها:

- تقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2008 و 2012، وذلك من خلال استعراض السياسة الوطنية لتشغيل الجامعيين ومساعدتها لإدماجهم في سوق الشغل.
- تسليط الضوء على الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) باعتباره أحدث الآليات التي انتهجتها الحكومة للتخفيف من بطالة الجامعيين.
- تشخيص الواقع المهني للجامعيين الذين تمّ تشغيلهم خلال هذه الفترة (2008-2012) وفق السياسة الوطنية المشار إليها أعلاه، وذلك بالتركيز على: طريقة التوظيف، الطريقة التي يتكيف بها الخريج الجامعي مع وظيفته، برامج التكوين والإعداد لشغل منصب العمل وغير ذلك من الجوانب.
- الوقوف على تطورات الجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني إزاء مستقبلهم الوظيفي بشكل خاص، وآرائهم حول مدى نجاعة سياسة تشغيل الجامعيين في الجزائر بشكل عام.

### 1. تعريف بطالة الجامعيين:

ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة لديهم<sup>1</sup>. وبشكل آخر، بطالة الجامعيين هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم<sup>2</sup>.

وفي هذه الدراسة فإنّ المقصود بـ"بطالة الجامعيين" هو: «حالة عدم توافر عمل لحاملي الشهادات الجامعية، والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ويسعون وراء العمل، ولم تتوفر لهم الفرصة لذلك».

### 2. تطور بطالة الجامعيين في الجزائر:

تعتبر بطالة الجامعيين في بلادنا ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث وعلى العكس مما كان معروفا بأن التعليم يشكل ضمانا تجاه البطالة، فقد عرفت بلادنا بروز هذه الظاهرة. إذ تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر<sup>3</sup>، حيث يُعزى ظهورها إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمين في مجمل الوظائف<sup>4</sup>. أما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت معه كذلك مشكلة البطالة لتظهر بطالة الجامعيين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينات<sup>5</sup>.

إذن فالتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمانا للحصول على عمل جيد وقار، حيث ظل معدل البطالة بين الجامعيين يرتفع سنة بعد أخرى، إلى أن بلغ 22,8% سنة 2008، ويرجع الارتفاع المستمر إلى وصول العدد الكبير من الشباب خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلى جانب أن القوى البشرية المتعلمة والكفوءة لم تعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساسا على نوعية التعليم الذي تلقتته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل، «فمثلا في غضون سنتين فقط، انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80.000 سنة 1996 إلى ما يقارب 100.000 سنة 1998»<sup>6</sup>، «أما حاليا، فيقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 120.000 حامل شهادة جامعية»<sup>7</sup>.

**3. أسباب بطالة الجامعيين:** في الحقيقة هناك عدة أسباب تقف وراء تفاقم المشكلة في الجزائر من ذلك:

أ. ما هو متعلق بطبيعة التعليم الجامعي: ويمكن توضيح ذلك في النقاط التالية:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم<sup>8</sup>.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم.
- عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي<sup>9</sup>.
- التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني.
- سوء سياسة التخطيط في توزيع أعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم، مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل.
- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه.
- سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسه<sup>10</sup>.

ب. وهناك ما يرتبط بطبيعة العمل المحلي: ولعل أبرز ذلك:

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- مستوى الإتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.
- ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة<sup>11</sup>.
- تراجع سياسة الدولة في توظيف حملة الشهادات ابتداءً من الثمانينات.
- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة<sup>12</sup>.

ج. كما توجد أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة: نذكر منها:

- بعض العوامل الاقتصادية مثل بطء معدلات النمو الاقتصادي، وفي حالة الجزائر الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال.

- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي خاصة النظري منه.
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون<sup>13</sup>.
- التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة<sup>14</sup>.

#### 4. تعريف الإدماج المهني:

يتميز مصطلح "الإدماج المهني" بأنه جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحد ومتفق عليه، فقد عرفه ميشال فارنيار: «بأنّ عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل»<sup>15</sup>؛ أي أنّ 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 المهنية.

كما يستخدم مصطلح "الإدماج المهني" ليعني: «تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاؤه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته»<sup>16</sup>؛ إذا فالإدماج المهني وفقا لهذا التعريف يتحقق للفرد العامل بعد حصوله على منصب عمل، حيث يشير إلى مدى انسجام الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، ومن خلاله يتحدد مستقبله المهني من حيث استمراره في عمله من عدمه.

من جهة أخرى، يشير تعريف آخر "للإدماج المهني": «بأنه فترة للتمرّن والاعتیاد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلائقي»<sup>17</sup>.

في ضوء التعاريف السابقة، يمكن وضع تعريف إجرائي لمصطلح "الإدماج المهني" في هذه الدراسة، حيث نقصد به: «تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف الخريج الجامعي في منصب عمل يتلاءم وتخصصه العلمي، حيث يسعى خلالها إلى التأقلم (التكيف) مع منصبه بالإعتماد على كفاءاته الخاصة أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل، وكذا من خلال خضوعه للتكوين والإعداد لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى».

#### 5. برامج الإدماج المهني للشباب الجامعي البطل في الجزائر:

على اعتبار أنّ الدراسة تناولت فرص الإدماج المهني للخريجين الجامعيين في الجزائر، فسيتم التركيز من خلال هذا العنصر على البرامج التي سطرته الدولة خصيصا لهم، حيث تجسدت في:

#### ❖ برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

أنشأ في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998<sup>18</sup>؛ حيث يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره، حيث يختص بمكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + أربع سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم<sup>19</sup>.

## ❖ جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

« دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429»<sup>20</sup>، حيث يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، والذي يحتوي 07 محاور مترابطة بعضها ببعض، الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل<sup>21</sup>، حيث يهدف إلى تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، حيث يولي الجهاز إهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة<sup>22</sup>. وقد تم توجيهه إلى 03 فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- الفئة الأولى: الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (عقد إدماج حاملي الشهادات (CID).
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تريبا تمهينيا (عقد إدماج مهني (CIP).
- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (عقد تكوين - إدماج (CFI)<sup>23</sup>.

علاوة على هذه العقود، ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للبحث على البحث عن التكوين المؤهل.

## خصائص عقود إدماج حاملي الشهادات

- ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.
- مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل وتحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد)، حيث تكتسي هذه النشاطات صيغتين: التكوين وإعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه، وتكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.
- يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تثمينها على أساس تلك الممنوحة حاليا، هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي:
- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.
- إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.
- منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص بالاستثمار<sup>24</sup>.

## الدراسة الميدانية:

## المنهج المستخدم وأدوات جمع البيانات:

تبعاً لطبيعة موضوع الدراسة الذي تناول واقع بطالة الجامعيين في الجزائر والفرص التي تقدمها الدولة لهم في سبيل إدماجهم في مناصب عمل، وكذا الأهداف التي تمّ تحديدها، فقد تمّ الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي باعتبار ملاءمته للموضوع المدروس، وفيما يخص أدوات جمع البيانات، فقد تبنت الدراسة أداة الاستمارة وسيلة لجمع البيانات من مفردات العينة، وقد صممت بطريقة تمّ بموجبها مراعاة عدّة جوانب أهمها تغطية مختلف جوانب الموضوع

المدرّوس، حيث تضمّنت 42 سؤالاً، أمّا أسلوب المعالجة الإحصائية فقد تمثّل في استخراج النسب المئوية لمتغيّرات سؤال معيّن من أجل المقارنة بين أكبر وأصغر نسبة، ومن ثمّ إعطاء التفسيرات المناسبة.

**المجتمع الأصلي وعينة الدراسة:** على ضوء موضوع الدراسة الذي يدور حول بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني في جميع المؤسسات التي تنشط سواءً في القطاع الإداري، أو القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، وهي القطاعات التي عادة يتم توجيه الخريجين الجامعيين إليها لإدماجهم بها، حيث وقع الاختيار على ثلاث مؤسسات متواجدة كلّها بمدينة بسكرة، كل مؤسسة تمثّل نشاط في إحدى القطاعات المذكورة أعلاه. وفيما يخص اختيار المؤسسات فقد تمّ الاعتماد على العينة العمدية لأنّه من الصعب الدخول إلى إحداها لإجراء الدراسة بها سيما الخاصّة منها، أمّا عن طريقة اختيار الجامعيين العاملين في هذه المؤسسات فقد تمّ الاعتماد على أسلوب الحصر الشامل لأنّ العدد لم يكن كبيراً، حيث بلغ عددهم 32 موظف وعامل موزعين كالتالي: 10 موظفين في المؤسسة المنتمية للقطاع الإداري، 15 عاملاً في المؤسسة المنتمية للقطاع الاقتصادي العمومي، و 07 عمال في المؤسسة الخاصّة.

### نتائج الدراسة:

توصّلت الدراسة الحقلية إلى أنّ بطالة الجامعيين تمس خريجي تخصصات الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية أكثر من غيرهم، على عكس خريجي التخصصات العلمية كالبيولوجيا، الإعلام الآلي، الكيمياء... فتبقى بذلك سوق العمل الجزائرية تُحبذ تخصصات علمية دون غيرها، والذي مرده عدم وجود سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر.

وبخصوص برامج التشغيل التي رصدتها الحكومة كمحاولة منها للتخفيف من حدة بطالة هذه الفئة المتعلّمة من المجتمع وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف المؤسسات الوطنية العمومية منها والخاصّة، وتحديدًا برنامج المساعدة على الإدماج المهني كأحدث الآليات التي انتهجتها الدولة واتخذتها الدراسة الحالية كمحك لتقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2008 و 2012، توصّلت الدراسة إلى أنّ هذا البرنامج لم يوفّق في تحقيق الهدف الأوّل المرجو منه والشرط الأوّل من شروط الإدماج المهني الفعلي، والمتمثّل في توفير مناصب عمل للخريجين الجامعيين تتلاءم وتخصّصاتهم العلمية وهو ما توكّده نسبة 68.12% من إجابات المبحوثين بعدم تلاؤم العمل الذي يزاولونه مع تخصّصاتهم العلمية، وكذا نسبة 75% من الإجابات التي تشير إلى عدم توظيفهم للمعارف النظرية المكتسبة في إطار عملهم الحالي، حيث نوعز إلى طبيعة الوظائف والتخصّصات المطلوبة في سوق العمل والتي تحددها المصالح والمؤسسات المستخدمة ويرجع ذلك إلى البتر الواضح بين قطاعي التعليم والتشغيل، ناهيك عن انتشار المحاباة واستخدام أسلوب الوساطة في عملية التوظيف حتى في مثل هذه البرامج، وهو ما أثر على مساعي الدولة لإدماج الخريجين الجامعيين في مناصب عمل تتناسب مع تخصّصاتهم العلمية.

وبهذه النتيجة يمكن القول أنّ الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقّق وبالتالي لم يتحقّق الشرط الأوّل من شروط الإدماج المهني الفعلي، ألا وهو ضرورة تلاؤم منصب العمل الذي يوظّف فيه الخريج الجامعي مع التخصّص العلمي. من جهة أخرى، أظهرت شواهد الدراسة أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبالرغم من تنصيبه للجامعيين في غير إطار التخصّص، إلّا أنّه ضمن لهم فرص التآقلم مع متطلبات الحياة المهنية وهذا بنسبة معتبرة قدرت بـ 59.37% من الإجابات، وذلك بمساعدة زملائهم في العمل بشكل كبير (45.83% من الإجابات)، ومن خلال كفاءاتهم الخاصّة ثانياً، وكذا بمساعدة الرؤساء في بعض الأحيان، وهو ما ضمن لهم الاستقرار في المحيط المهني من خلال الجانب العلاقتي والاجتماعي في العمل بالرغم من عدم وجود تلاؤم بين المناصب التي يشغلونها وتخصّصاتهم العلمية.

من خلال هذه النتيجة نستطيع القول أنّ الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت، وبالتالي تحقق الشرط الثاني من شروط الإدماج المهني الفعلي - على الرغم من عدم تحقق الشرط الأول الذي يعتبر على قدر كبير من الأهمية بل وأهم شروط الإدماج المهني الفعلي - ألا وهو تأقلم الخريج الجامعي مع منصبه بالإعتماد على زملائه ورؤسائه أو من خلال كفاءاته الخاصة.

وبالنسبة لاستفادة الخريج الجامعي العامل في إطار البرنامج من التكوين والإعداد لشغل متطلبات المنصب، كشفت النتائج المتوصل إليها من أنه يتيح لهم ذلك فعلا، حيث تدل على ذلك النسبة المئوية 46.87% وهي نسبة معتبرة بالرغم من إقرار 53.13% من المبحوثين في المقابل بعدم الاستفادة من التكوين، حيث أنّ قرار الاستفادة من التكوين يرجع إلى المؤسسات المستفيدة من خدمات الجامعيين المدمجين، فمنها من يرى أنه هدر في التكاليف والجهد والوقت لموظفين/ عاملين ستستفيد من خدماتهم بشكل مؤقت، وبالتالي فلا فائدة مرجوة من وراء ذلك، وأما عن استفادة البعض من الجامعيين دون الآخر فيرجع إما لاعتبارات خاصة بطبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة، أو لاعتبارات خاصة بطبيعة المنصب الذي يشغله الجامعي، أو لاعتبارات تتعلق ببيروقراطية الإدارة في هذه المؤسسات.

وبهذه النتيجة، يمكن القول بأنّ الفرضية الجزئية الثالثة لم تتحقق بشكل كامل نظرا لكون عدم المستفيدين من التكوين ضمن الجهاز فاق عدد المستفيدين، إلا أنّها تحققت بشكل جزئي فقط، وبالتالي تحقق الشرط الثالث من شروط الإدماج المهني الفعلي لفئة دون غيرها، والمتمثل في خضوع شاغل الوظيفة الجديدة للتكوين والإعداد لتولي متطلبات المنصب.

أما بخصوص أنّ الجهاز يتيح للجامعيين فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم، فقد أظهرت النتائج بأنه يتيح لهم بالفعل هذه الفرصة ولكن للبعض منهم وليس لجميع المستفيدين منه وهو ما تؤكده النسبة المئوية 43.75% من الإجابات المرصودة، حيث يرجع ذلك إلى حاجة المؤسسات وقطاعات العمل المختلفة لليد العاملة الجامعية، فهي المتحكّم الوحيد في هذه المسألة، ففي حال توفرّ مناصب شاغرة فإنّ الأولوية للخريجين الجامعيين العاملين في إطار الجهاز بالتتصيب والإدماج النهائي، أما في حال عدم توفرّ مناصب شاغرة فلن يستفيد الخريج الجامعي من فرصة الظفر بمنصب عمل قار.

وبهذه النتيجة أمكننا القول بأنّ الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت بشكل جزئي فقط، ومرد ذلك وجود نسبة معينة فقط من الإدماج النهائي بعقود دائمة في المؤسسات محل الدراسة، حيث انخفضت هذه النسبة عن تلك التي أشارت بعدم استفادة بعض المتعاقدين من الإدماج النهائي.

وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج، يبرز تحقق الفرضية العامة لهذه الدراسة ولو بشكل جزئي نظرا لتحقيق جوانب من الإدماج المهني الفعلي دون أخرى، والتي ترى بأنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعّالة في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم.

وما يجب أن نشير إليه في الأخير أنّ عقود العمل المحددة المدّة تبقى غير كافية لتحقيق عملية الإدماج المهني الفعلي والتخفيف من حدة بطالة الجامعيين، وهذا يعكس عدم فاعليتها لأنها لا تتصف الخريج الجامعي بحصوله على منصب عمل في إطار تخصصه العلمي كما أنّها لا تضمن له الاستقرار المهني، وبالتالي في حال انقضاء مدّتها يعود هذا الخريج إلى وضعية البطالة التي كان فيها ويبقى في حالة انتظار أملا في الحصول على عقد عمل دائم يضمن له الاستقرار المهني ومن ثمّ الاستقرار لحياته الاجتماعية.

كما أنّ انتشار المحاباة في عملية التوظيف تبقى عائقا كبيرا أمام الخريج الجامعي الجزائري وأمام الدولة كذلك في تحقيق الإدماج المهني الفعلي لخريجي الجامعة مما يضطرهم للبقاء في حالة بطالة أو للقبول بالعقود المحددة المدّة.



وبالتالي يبقى جهاز المساعدة على الإدماج المهني على الخصوص، ومجهودات الحكومة الجزائرية على العموم لتحقيق الإدماج المهني للخريجين الجامعيين بعيدة عن الإدماج المهني الفعلي بمعناه الحقيقي، والذي يشير إلى تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف الخريج الجامعي في منصب عمل يتلاءم وتخصصه العلمي، حيث يسعى خلالها إلى التأقلم (التكيف) مع منصبه بالإعتماد على كفاءاته الخاصة أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل، وكذا من خلال خضوعه للتكوين والإعداد لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى، أي أنه يظفر في الأخير بمنصب عمل دائم، وهو ما لا تضمنه في الكثير من الأحيان البرامج التي توجهها الحكومات الجزائرية المتعاقبة لفئة الخريجين الجامعيين كفاءة مثقفة وكفاءة في المجتمع يجب أن يُنظر لها ك رأس مال هام ينبغي الاستثمار فيه واستغلاله بالشكل الذي يعود عليه بالنفع خصوصا وعلى المجتمع عموما.

### الخاتمة:

على سبيل الختم، تبقى بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيا في مختلف المؤسسات الجزائرية جزءاً من بناء هيكل عام مرتبط بسياسة الدولة بصفة عامة، تلك السياسة المبنية على الامكانيات الاقتصادية من جهة، وطبيعة النظام السياسي من جهة أخرى -وما يرتبط بذلك من أشكال التعقيدات الإدارية؛ فهي من بين الظواهر الاجتماعية التي أصبحت تهدد كيان البناء الاجتماعي واستقراره وتماسكه، لأنّ مثل هذه الظواهر أحدثت الكثير من التأثيرات على مختلف الأبعاد الحياتية للخريج الجامعي البطل.

فبالرغم من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري بكافة مؤسساته، وكذا المجهودات المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد برامج ووكالات ومكاتب تهدف بها إلى تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة، إلا أنّ البطالة بينهم في ارتفاع مستمر، فالآليات التي تتبعها في حل المشكلة هي بمثابة حلول مؤقتة، فأصبح بذلك العمل المؤقت وغير الرسمي الوسيلة البديلة للخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية عند الشباب الجامعي؛ هذا الشباب الذي تكمن أهميته في كونه إطار مؤهل وكفاءة له من الأهمية بما كان سواءً على مستوى الفردي أو على المستوى المجتمعي لو تمّ تنظيمه واستثماره وإدماجه من أجل اقتصاد وطني، بل ومجتمع متكامل.

### قائمة المراجع:

- <sup>1</sup> ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص:37.
- <sup>2</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005، ص:21، نقلا عن: [www.shatharat.net](http://www.shatharat.net)
- <sup>3</sup> جيلالي شرفي، دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية عدم التجانس غير المشاهد، دفعات: 1990، 1991، 1992، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص ص:138-139.
- <sup>4</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مؤاممة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص ص:10-11.
- <sup>5</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998، ص:62.

- <sup>6</sup> جيلالي شرفي، مرجع سابق، ص:59.
- <sup>7</sup> سميرة العابد، زهية عيَّاز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 11، 2012، ص:81.
- <sup>8</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، مرجع سابق، ص:37.
- <sup>9</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، المرجع السابق، ص:37-38.
- <sup>10</sup> حميد الهاشمي، عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي، دار ناشري للنشر الإلكتروني، ديسمبر 2003، ص:6-8 نقلا عن: www.nashiri.net
- <sup>11</sup> مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13-14 أفريل 2011، ص:112-113.
- <sup>12</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، مرجع سابق، ص:10-11.
- <sup>13</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، مرجع سابق، ص:38.
- <sup>14</sup> حميد الهاشمي، مرجع سابق، ص:06.
- <sup>15</sup> أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص:35.
- <sup>16</sup> بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص:74.
- <sup>17</sup> بوزيد نجوى، المرجع السابق، ص:74.
- <sup>18</sup> يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007، ص:132.
- <sup>19</sup> قنيرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسبير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسبير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص:43-44.
- <sup>20</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 ربيع الثاني 1429 هجري الموافق لـ 30 أفريل 2008 ميلادي، العدد 22، ص:19.
- <sup>21</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، مارس 2008.
- <sup>22</sup> عبد الحميد قومي، حمزة عايب، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص:08.
- <sup>23</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص:20.
- <sup>24</sup> مقدّم وهيبية، الحاجة إلى تطوير المناهج الجامعية بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل في الجزائر، الملتقى الوطني الأول حول: تقويم دور الجامعة الجزائرية في الاستجابة لمتطلبات سوق الشغل، جامعة زيان عاشور، الجلفة، الجزائر، 19-20 ماي 2010، ص:5-6.