

فرص التشغيل والإدماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية: الوكالة الولائية للتشغيل بالوادي أنموذجاً

Employment and professional integration opportunities for Algerian university graduates: the state employment agency in El -wady as a model

د/ لطيفة عريق¹، السيد: مراد عبد الجليل²

¹ أستاذ محاضر أ، جامعة الشهيد حمة لخضر بالوادي، الجزائر، latifa.arigue@gmail.com

² مدير الوكالة الولائية للتشغيل بالوادي، الجزائر

2021/09/27

تاريخ النشر:

2021/05/29

تاريخ التبول:

2020/09/16

تاريخ الاستقبال:

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية لمحاولة التعرف على فرص التشغيل والإدماج المهني لخريجي الجامعة الجزائرية، فتم التطرق لمفهوم التشغيل، وسوسيولوجيا التشغيل، وكذا التعريف بمهام وأهداف الوكالة الوطنية والولائية للتشغيل، ثم تحليل وتفسير معطيات ونتائج إحصائيات التشغيل والادماج خلال الفترة الممتدة من (2013-2018).

وقد توصلت الدراسة لمجموع من النتائج كان منها أن الوكالة الوطنية للتشغيل ومنها الوكالة الولائية للتشغيل بالوادي تسعى لدمج أكبر عدد ممكن من طالبي العمل داخل المؤسسات بأشكالها المختلفة، إلا أن نسب الإدماج هذه اختلفت من سنة لأخرى بسبب عدة متغيرات منها متغير الحالة الاقتصادية والاجتماعية للدولة.

كلمات مفتاحية: التشغيل؛ الإدماج المهني؛ خريجي الجامعة.

Abstract:

The present study aims at identifying employment opportunities and professional integration of Algerian university graduates. The concept of employment, employment sociology was addressed, as well as the definition of the tasks and objectives of the national and state employment agency. Then analyze and interpret the employment and integration data, results and statistics during the period (2013-2018).

The study reached a number of results, including that the National Agency for Employment, including the State Agency for Employment in El-Oued, seeks to integrate the largest possible number of job seekers within the institutions in various forms, but these integration rates varied from year to year due to several variables, including the variable economic and social situation of country.

Keywords: Employment; Professional integration; College graduates.

المرسل:

مقدمة:

يعتبر التعليم إحدى أهم جوانب الحياة الاجتماعية التي تقوم عليها الحضارات والأمم، وهو أداة هامة لإحداث التغيير الاجتماعي، كما أنه يساعد الأفراد على التكيف مع مجتمعهم وتحقيق التوافق الاجتماعي والتقليل من الانحرافات والمشاكل الاجتماعية المختلفة، إلى جانب أنه يعد عامل أساسي لخلق فرص لشغل مناصب عمل ملائمة لهم.

وقد سعت جميع الدول لتوفير السبل والطرق المناسبة حتى تتوافق مخرجات الجامعة مع سوق العمل، وذلك عبر استحداث برامج تتوافق مع إمكانيات كل دولة وخططها المستقبلية للحد من المشاكل التي تواجه طالبي العمل من خريجي الجامعة، وبدورها الجزائر عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل سعت لتنظيم السوق الوطنية للتشغيل، وكذلك امتصاص البطالة بإعطاء خريجي الجامعة فرص تدمجهم في سلك العمل لجعلهم قوة بشرية منتجة تساهم في الاقتصاد والدخل الوطني، وذلك عبر فروعها في التراب الوطني.

فما هي فرص التشغيل والإدماج المهني التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل بمنطقة الوادي لخريجي الجامعة؟

وترجع أهمية الدراسة إلى:

1. حث المسؤولين عن قطاع التشغيل من أجل احتواء الأعداد الكبيرة لخريجي الجامعة الجزائرية عبر استحداث برامج جديدة ومتنوعة حسب التخصصات المختلفة.
2. حث المسؤولين عن قطاع التشغيل لوضع سياسات وخطط جديدة تتوافق مع المستجدات الدولية والعالمية لسوق العمل.

كما يرجع الهدف من الدراسة إلى:

تشجيع الشباب للالتحاق بالجامعة للحصول على شهادات تعمل على دمجهم في سوق العمل خاصة بعد تزايد ظاهرة التسرب المدرسي خاصة في الطور المتوسط.

أولاً: مفهوم الشغل:

يعرف الشغل بأنه: نشاط يمنح من قبل المشغل لشخص مستعد لتقديم خدماته مقابل أجر معين⁽¹⁾. كما يعرف الشغل بأنه نشاط يقوم به الانسان من أجل الاستمرار في الحياة، ومن ثمة يتضمن طابع الإكراه، فالشغل يشكل أحد العوامل الأساسية التي تمكن الانسان من تحقيق استقلاليته وتمكنه من توفير حاجاته الأساسية⁽²⁾.

ويعرف الشغل بأنه: هو الفعل الذكي الذي يتناول به الانسان المادة⁽³⁾.

ثانياً: سوسيولوجيا الشغل:

يرى ابن خلدون أن الصنائع إنما تكتمل بكمال العمران الحضري وكثرت، والسبب في ذلك أن الناس ما لم يستوف العمران الحضري وتتمدن المدينة إنما همهم في الضرورة من المعاش وهو تحصيل الأوقات من الحنطة وغيرها، فإذا تمدنت المدينة وتزايدت فيها الأعمال ووفت بالضروري وزادت عليه صرف الزائد حينئذ إلى الكمالات من المعاش، ثم إن الصنائع والعلوم إنما هي للإنسان من حيث فكره الذي يتميز به عن الحيوانات... بل كان يرى أن الأمصار إذا قاربت الخراب انتقصت منها الصنائع، فالصنائع في نظره من مظاهر الحضارة والتمدن والعمران⁽⁴⁾.

ثالثاً: التعريف بالوكالة الوطنية للتشغيل:

يتم تنظيم وتسيير سوق الشغل في جميع بلدان العالم من طرف الدولة وذلك عن طريق المرفق العمومي للتشغيل. ظهرت المرافق العمومية للتشغيل في البلدان الصناعية في أواخر القرن 19 بسبب مخاوف الآثار الاقتصادية والاجتماعية على البطالة. بعد استقلال الجزائر، أنشأت الدولة مرفق عمومي للتشغيل والمتمثل في الديوان الوطني لليد العاملة حيث تولى مسؤولية تسيير مختلف آليات التشغيل.

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

بعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990. وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

وفي نهاية سنة 2006، استفادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة الى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

كما تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فيراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

وتلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل. كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة⁽⁵⁾.

رابعاً: مهام ووظائف الوكالة الوطنية للتشغيل:

تتمثل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي، ومنه تتكفل الوكالة بمهام تتمثل في:

1. تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها.
2. جمع عروض وطلبات العمل وربط فيما بينها.
3. متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية في الجزائر.
4. ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات ولاسيما الاتفاقيات الدولية في مجال التشغيل.
5. ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام قانون رقم 19-04 المؤرخ في 13 ذي القعدة 1425هـ، الموافق لـ 25 ديسمبر 2004، والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها⁽⁶⁾.

خامساً: مهام الوكالة الولائية للتشغيل:

تعتبر الخلية الاساسية في تنظيم الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تقوم باستقبال المتعاملين معها سواء من طالبي العمل او المستخدمين وتتلخص مهامها فيما يلي:

1. البحث عن عمل لكل شخص يطلب ذلك حسب مؤهلاته المطلوبة وهذا العمل من اختصاص "مصلحة طالبي العمل" المتكون من موظفين متخصصين تقع على عاتقهم مهمة التنصيب وتقديم المشورة والمعلومات والتوجيه.
2. تنفيذ الأجهزة والبرامج الخاصة بالتشغيل على المستوى المحلي مع الشركات وهذا العمل يقدم من طرف مصلحة المستخدمين.

3. تقديم الدعم التقني في المتابعة الإدارية: معالجة عروض العمل، استعداداً ومتابعة طالب العمل.
4. المساهمة في تنفيذ تشجيع سياسة التشغيل المقدمة من طرف الدولة⁽⁷⁾.

سادسا: تبويب وتحليل الاحصائيات المتعلقة بعدد طلبات وإدماج طالب العمل، وعروض العمل الخاصة بالوكالة الولائية للتشغيل بالوادي:

1- عدد طلبات العمل:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد طلبات العمل	41290	43610	29864	36306	36985	49438



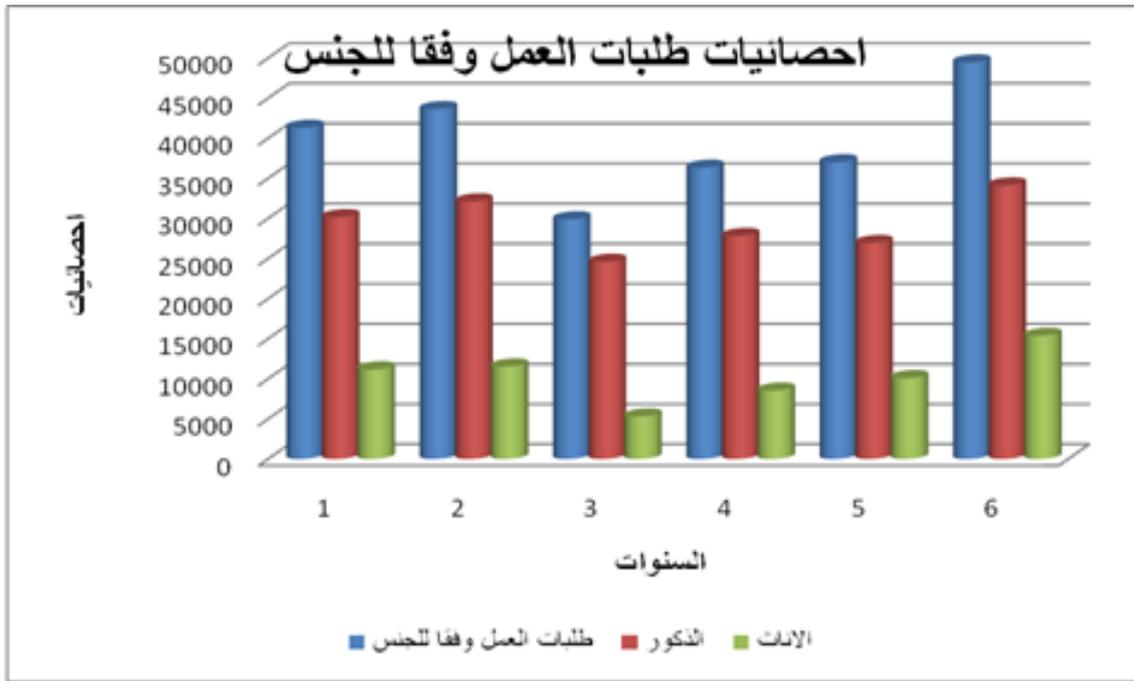
من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن عدد طلبات العمل أي قيام طالب العمل التسجيل ضمن بطاقة طالب العمل منذ سنة 2013 إلى غاية سنة 2018 ذات أعداد غير ثابتة ومستقرة فنجدها في سنة 2013 مثلت 41290 طالب عمل، أما سنة 2014 كان العدد 43610 طالب عمل، وسنة 2015 نزل عدد طالب العمل إلى 29864 طالب عمل، لترتفع سنة 2016 إلى 36306 طالب عمل، وفي سنة 2017 مثل عدد طالب العمل 36985 طالب عمل، وأخيرا سنة 2018 ارتفع عدد طالب العمل إلى 49438 طالب عمل.

ويرجع التباين والاختلاف في عدد طلبات العمل باختلاف السنوات إلى اختلاف عدد المتخرجين من الجامعة كل سنة، وكذلك يرجع لاختلاف صيغ جديدة للتشغيل وعروض العمل في كل سنة، كما

يرجع الاختلاف عند سماع الأفراد بأن هناك شركات ومؤسسات ستقوم بالتوظيف مما يزيد في نسبة عدد طالبات العمل، كذلك عند انتشار خبر أن هناك ترسيم وتثبيت في المؤسسات، كذلك هناك حالة يزيد فيها عدد طالبي العمل في حالة إلغاء بطاقة طالبي العمل (التي لا بد من تجديدها كل 6 أشهر، إذا لم تجدد تلغى البطاقة)، ففي حالة إلغائها يترتب على طالب العمل إعادة التسجيل، ومن جهة أخرى يعد الانضباط في تجديد بطاقة طالبي العمل يقلل من نسب التسجيل ضمن بطاقة طالبي العمل.

2- إحصائيات طالبات العمل وفقا للجنس:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
الذكور	30135	32099	24577	27796	26908	34098
الإناث	11155	11511	5287	8510	10077	15340
المجموع	41290	43610	29864	36306	36985	49438

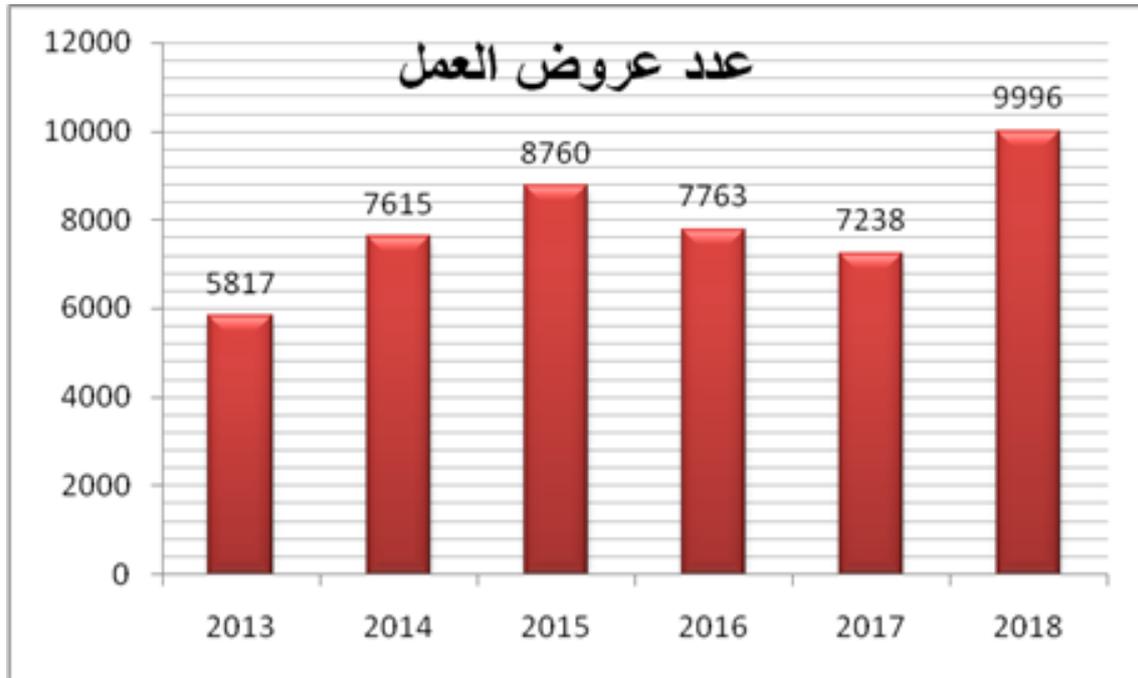


من نتائج الجدول أعلاه يتضح أن عدد طالبات العمل الخاصة بالذكور تمثلت في 30135، أما عدد الإناث فتمثلت في 11155 وذلك خلال سنة 2013، أما خلال سنة 2014 فتمثلت عروض العمل بالنسبة لفئة الذكور بـ 32099، والإناث بـ 11511، وفي سنة 2015 تراجع عروض العمل بالنسبة للذكور إلى 24577، أما الإناث فتراجعت إلى 5287، وفي سنة 2016 مثلت عروض العمل بالنسبة للذكور 27796، أما الإناث مثلت 8510، وفي سنة 2017 مثلت عروض العمل للذكور بـ 26908، والإناث ارتفعت عروض العمل إلى 10077، وفي سنة 2018 ارتفعت عروض العمل بالنسبة لفئة الذكور إلى 34098، والإناث ارتفعت إلى 15340.

ويرجع ارتفاع طلبات العمل بالنسبة لفئة الذكور مقارنة مع فئة الاناث في الفترة الممتدة ما بين (2013-2018) إلى أن المجتمع السوفي من المجتمعات التي ما زالت متحفظة بالنسبة لعمل المرأة خاصة المرأة التي لم تدرس، كما نجد في بعض الأحيان حتى المرأة المتعلمة عندما تتزوج تتوقف عن العمل.

3- عدد عروض العمل:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عدد عروض العمل	5817	7615	8760	7763	7238	9996

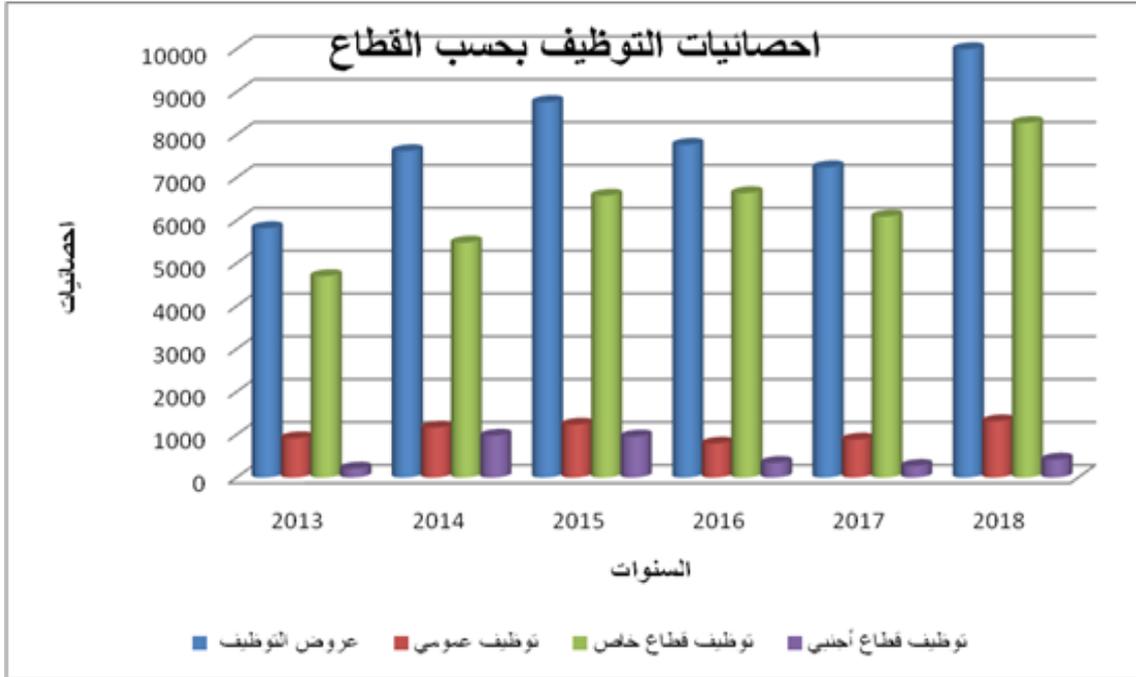


من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتبين أن عدد عروض العمل المقدمة من طرف القطاع العمومي والخاص والأجنبي تمثل سنة 2013 ب 5817 عرض، أما سنة 2014 فتمثلت عدد عروض العمل ب 7615 عرض، وفي سنة 2015 ارتفع عدد عروض العمل إلى 8760 عرض، وفي سنة 2016 تراجعت عروض العمل إلى 7763 عرض، أما سنة 2017 فتمثلت عرض عمل لترتفع عروض العمل في سنة 2018 إلى 9996.

ويرجع التذبذب والاختلاف في عروض العمل خلال السنوات الممتدة من (2013-2018) بحسب المشاريع المفتوحة والورشات العمومية والخاصة، وكذلك يتحكم في ذلك الوضع العام للبلاد والحالة الاقتصادية، وكذا السياسة العامة للدولة.

4- إحصائيات عروض العمل بحسب القطاع:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
قطاع عمومي	913	1161	1231	789	882	1309
قطاع خاص	4699	5482	6576	6636	6089	8272
قطاع أجنبي	205	972	953	338	267	415
المجموع	5817	7615	8760	7763	7238	9996



من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عروض العمل المقدمة من طرف القطاع العمومي لسنة 2013 مثلت 913 عرض، أما سنة 2014 ارتفع عدد العروض إلى 1161، وفي سنة 2015 مثلت عروض العمل بـ1231، وفي سنة 2016 انخفضت عدد عروض العمل إلى 789، أما سنة 2017 مثلت 882، وفي سنة 2018 ارتفع عدد عروض العمل في القطاع الخاص إلى 1309.

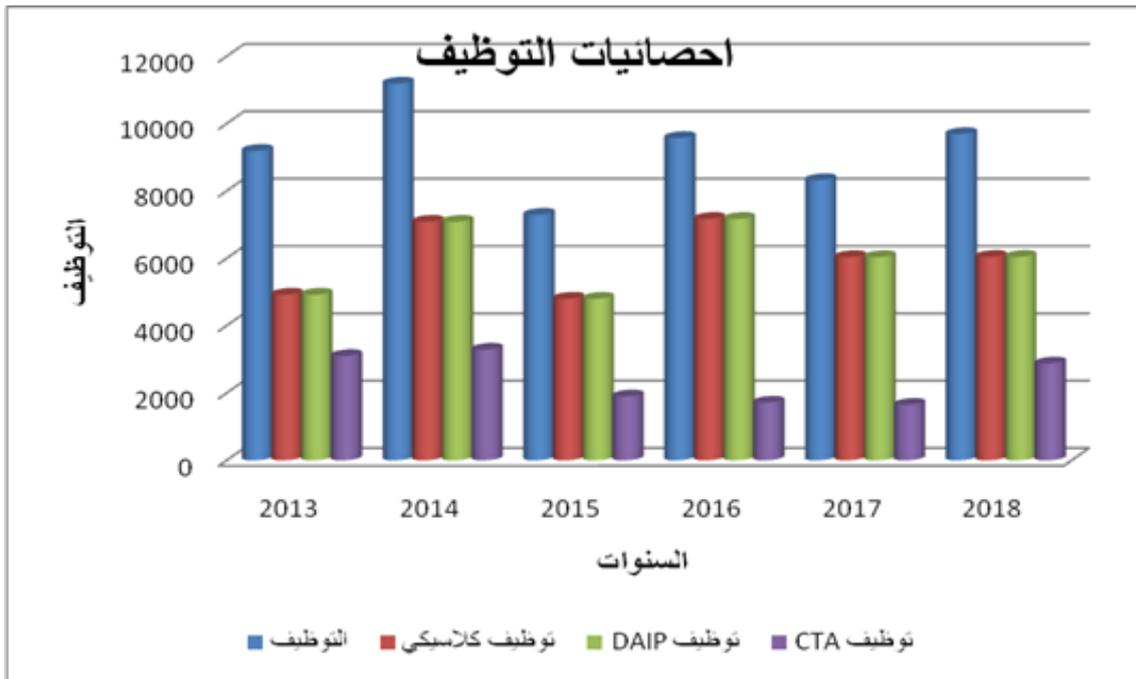
أما عروض العمل المقدمة من طرف القطاع الخاص فتمثلت في سنة 2013 بـ4699 عرض، وفي سنة 2014 مثلت 5482، أما سنة 2015 فمثلت 6576، وسنة 2016 مثلت 6639 عرض، وفي سنة 2017 نقصت عروض العمل قليلا إذ مثلت 6089، وفي سنة 2018 قدرت عروض العمل في القطاع الخاص بـ8272.

وبالنسبة لعروض العمل المقدمة من طرف القطاع الأجنبي فقط مثلت نسبة العروض سنة 2013 بـ205 عرض، وفي سنة 2014 ارتفع عدد العروض إلى 972 عرض، أما سنة 2015 مثلت 953، وفي سنة 2016 انخفضت عروض العمل إلى 338، وفي سنة 2017 مثلت بـ267 عرض، وفي سنة 2018 ارتفعت نسبيا إلى 415 عرض.

ويرجع السبب إلى الاختلاف في عروض الإدماج والتشغيل حسب القطاع (العمومي-الخاص-الأجنبي) إلى: توجه الدولة في السنوات الأخيرة للخصوصية وفتح السوق، لذلك نجد الإدماج والتوظيف في القطاع الخاص أكثر من الإدماج والتوظيف في القطاع العمومي، كما يرجع ضعف التوظيف في القطاع الأجنبي لأن الاستثمار في القطاع الأجنبي في الجزائر يشغل غالباً في القطاعات غير موجودة في الجزائر، كما أنها تحتاج يد عاملة متخصصة وذات مستوى تعليم عالي أغلب الأحيان، وهذه الاستثمارات تكون مثلاً في قطاع البترول -مستشفى طب العيون (كوبا)- مشاريع البنية التحتية.

5- إدماج وتوظيف طالبي العمل:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
احصائيات التوظيف	9187	11186	7290	9569	8317	9685
توظيف كلاسيكي	4916	7082	4796	7167	6033	6039
توظيف DAIP	3094	3283	1895	1710	1644	2873
توظيف CTA	1177	826	599	692	640	773



من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه الذي يوضح احصائيات إدماج وتوظيف طالبي العمل، ففي سنة 2013 مثل عدد إدماج وتوظيف طالبي العمل في إطار التوظيف الكلاسيكي (التوظيف في المؤسسات الاقتصادية العامة والخاصة) مثل 4916، وفي سنة 2014 ارتفع عدد إدماج وتوظيف طالب العمل بـ 7082، وفي سنة 2015 انخفض الإدماج والتوظيف إلى 4796، أما سنة 2016 ارتفع عدد الإدماج والتوظيف إلى 7167، وانخفض عدد الإدماج والتوظيف في سنة 2017 إلى 6033، وفي سنة 2018 مثل عدد الإدماج والتوظيف 6039.

أما بالنسبة للادماج والتوظيف في إطار (DAIP) (جهاز المساعدة على الادماج المهني) في سنة 2013 مثل 3094، أما سنة 2014 مثل 3283، وفي سنة 2015 انخفض الادماج والتوظيف في إطار (DAIP) إلى 1895، وسنة 2016 مثل عدد الادماج والموظفين في إطار (DAIP) ب1710، وسنة 2017 مثل 1644، أما سنة 2018 ارتفع عدد المدمجين والموظفين في إطار (DAIP) إلى 2873.

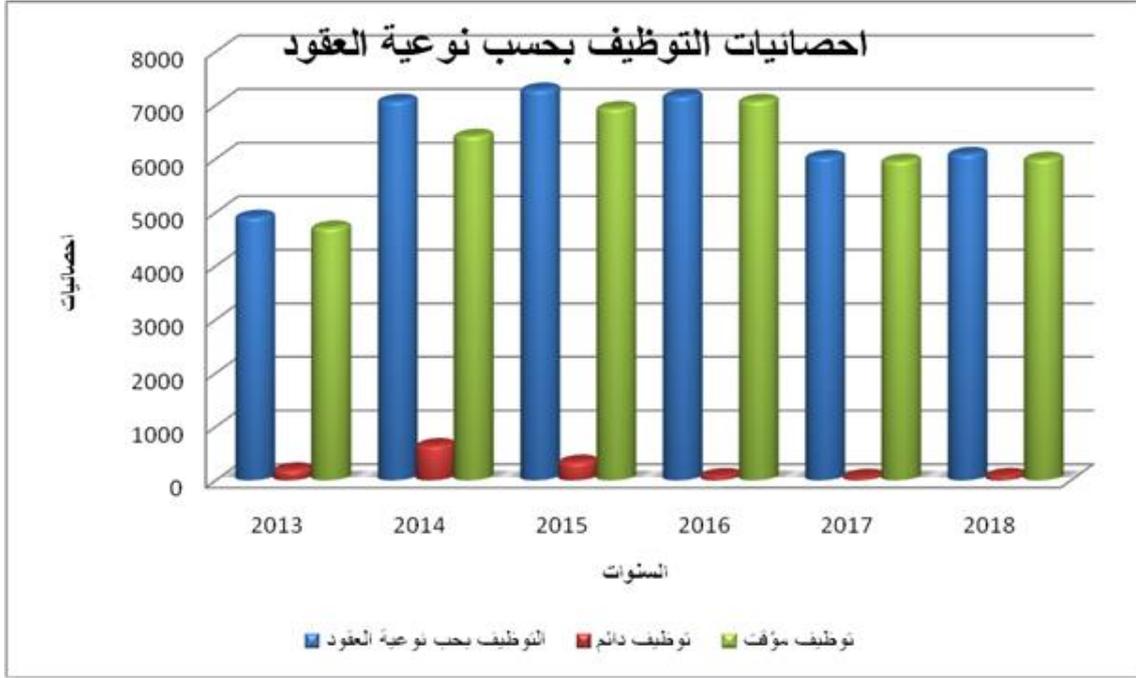
أما الادماج والتوظيف في إطار (CTA) (عقد عمل مدعم) في سنة 2013 مثل 1177، أما سنة 2014 انخفض الادماج والتوظيف إلى 826، واستمر في الانخفاض سنة 2015 حيث مثل 599، وفي سنة 2016 ارتفع إلى 629، وفي سنة 2017 مثل 640، أما سنة 2018 ارتفع الادماج والتوظيف في إطار (CTA) إلى 773.

يعنى التوظيف الكلاسيكي بالتوظيف المباشر في مناصب العمل، أما التوظيف بصيغة (DAIP) فيعني صيغة توظيف مؤقتة (ما قبل التشغيل) يتم دفع أجورها من قبل الدولة من أجل إكتساب طالبى العمل خبرة مهنية تفيدهم في حالة ما أجريت مسابقات في المجال الكلاسيكي يمكنهم من النجاح فيها، كما أن طالبى العمل يحصون بفرصة في حالة ما قامت المؤسسات التي يعمل بها المدمجين فيها بفتح مناصب توظيف النجاح في المنصب، فهناك بعض المؤسسات تعطي نسبة 50% للمدمجين في مؤسساتها للفوز بالمنصب المفتوح. أما التوظيف بصيغة (CTA) والذي هو عبارة عن عقد عمل يتم فيه التكفل بالأجرة مناصفة بين المستخدم والدولة (عن طريق وكالة التشغيل)، وهو عبارة عن صيغة من صيغ الادماج.

ويرجع الاختلاف في أعداد الادماج والتوظيف في قطاعات التوظيف المختلفة بحسب نوع التوظيف (توظيف كلاسيكي - توظيف (DAIP) - توظيف (CTA)) إلى عدد المناصب الشاغرة في المؤسسات المعنية بالتوظيف، وكذا حسب الإمكانيات التي تتوفر عليها الدولة من سنة لأخرى مما قد يؤثر بالإيجاب عن طريق فتح مناصب عمل وإدماج وتوظيف طالبى العمل، أو بالسلب عن طريق تقليص فتح مناصب عمل وإدماج وتوظيف طالبى العمل.

6- إحصائيات التوظيف لطالبي العمل حسب نوع العقود:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
توظيف دائم	201	654	346	88	71	90
توظيف مؤقت	4715	6428	6944	7079	5962	5999
المجموع	4916	7082	7290	7167	6033	6089



من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن التوظيف بحسب نوع العقود بصيغة توظيف دائم في سنة 2013 مثل 201، وفي سنة 2014 ارتفع عدد الموظفين إلى 654، أما سنة 2015 انخفض عدد الموظفين إلى 346، لينخفض في سنة 2016 لأعداد دنيا لـ 88 موظف في صيغة توظيف دائم، ليستمر في الانخفاض سنة 2017 لـ 71، ليرتفع نسبيا سنة 2018 إلى 90.

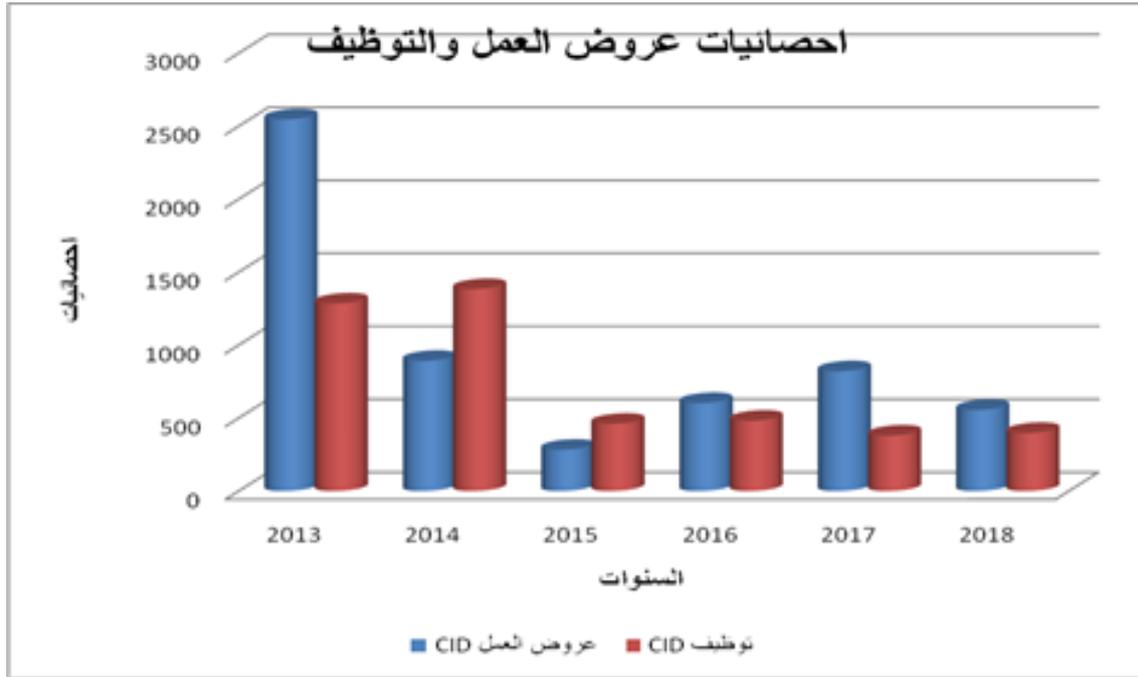
أما التوظيف بحسب نوع العقود بصيغة توظيف مؤقت في سنة 2013 مثل 4715، وفي سنة 2014 ارتفع عدد الموظفين إلى 6428، أما سنة 2015 ارتفع نسبيا عدد الموظفين إلى 6944، ليستمر في الارتفاع إلى 7079 سنة 2016، وفي سنة 2017 انخفض عدد الموظفين إلى 5962، أما سنة 2018 مثل عدد الموظفين 5999 موظف بحسب نوع العقود بصيغة توظيف مؤقت.

يقصد بالتوظيف الدائم أي ترصيم طالبي العمل في المنصب المفتوح أو عن طريق الإدماج المهني، والذي يكون غالبا في القطاع العمومي (الوظيف العمومي)، أما التوظيف المؤقت فإنه يأخذ صيغ متعددة منها: (CDI) وهو عقد غير محدد المدة، أو (CDD) وهو عقد محدد المدة، أو (contrat) قابلة للتجديد.

ويرجع الاختلاف في أعداد الموظفين بحسب نوع عقود التوظيف (دائم-مؤقت) حسب السنوات إلى أسباب تم توضيحها سابقا والمتعلقة بالدرجة الأولى بسياسة الدولة، والوضع الاقتصادي للبلاد.

7- إحصائيات عروض العمل والتوظيف لخريجي الجامعات:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
عروض عمل	2546	892	283	603	821	556
التوظيف	1285	1384	461	482	380	398

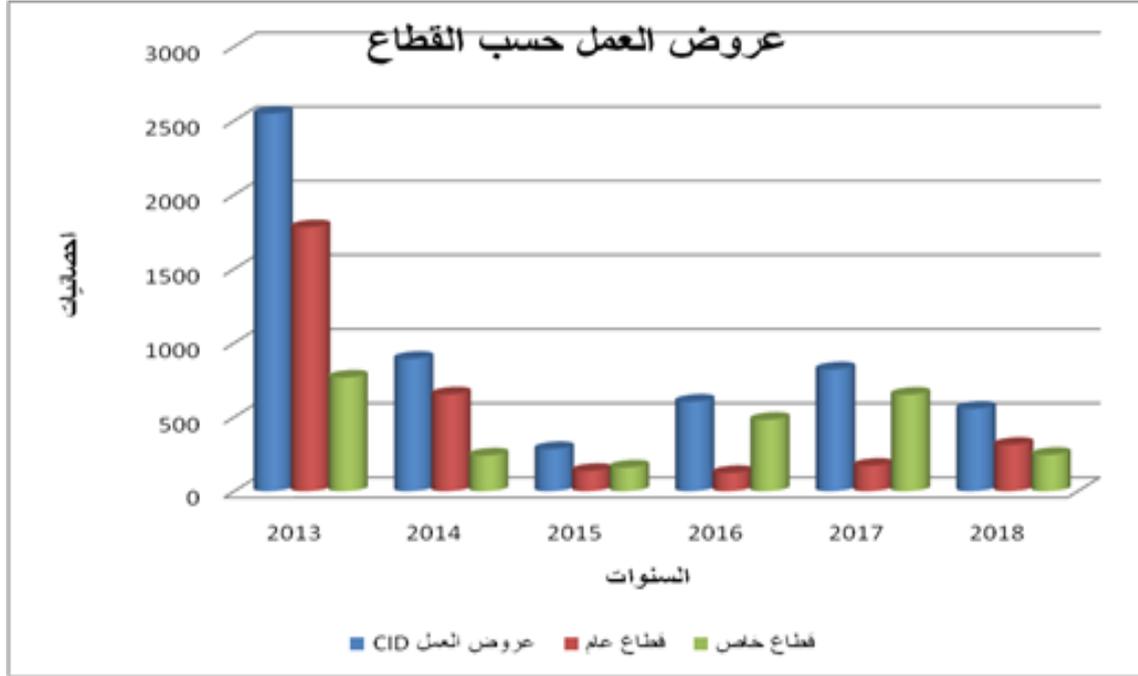


من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عروض العمل المقدمة لخريجي الجامعة سنة 2013 مثلت 2546 عرض عمل، وفي سنة 2014 انخفضت عروض العمل إلى 892، واستمرت في الانخفاض سنة 2015 إلى 283 عرض عمل، أما سنة 2016 ارتفعت نسبياً إلى 603، وفي سنة 2017 استمرت في الارتفاع إلى 821 عرض عمل، إلا أن عدد عروض العمل انخفضت سنة 2018 إلى 556 عرض عمل.

أما عدد الموظفين أي المدمجين في مناصب عمل سنة 2013 مثلت 1285، وفي سنة 2014 تم توظيف 1384 من طالبي العمل المتخرجين من الجامعة، أما سنة 2015 انخفضت عدد التوظيف إلى 451، ألا أنه ارتفع عدد توظيف طالبي العمل من خريجي الجامعة نسبياً سنة 2016 إلى 482، أما سنة 2017 انخفض عدد التوظيف إلى 380، وفي سنة 2018 ارتفع نسبياً عدد توظيف طالبي العمل من خريجي الجامعة إلى 558.

8- عروض العمل حسب القطاع لخريجي الجامعة:

السنوات	2018	2017	2016	2015	2014	2013
قطاع عام	312	171	122	136	652	1780
قطاع خاص	244	650	481	159	240	766
مجموع العروض الخاصة بخريجي الجامعة (cid)	556	821	603	283	892	2546

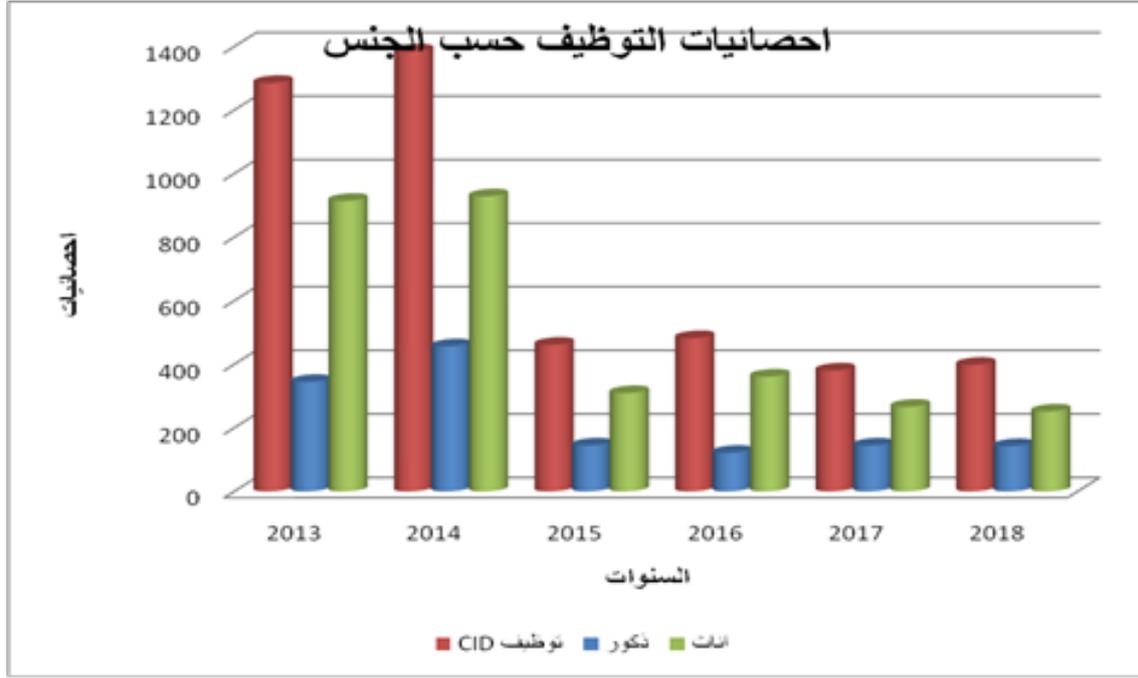


من النتائج الموضحة في الجدول أعلاه يتضح أن عروض العمل الموجهة لطالبي العمل المتخرجين من الجامعة انقسمت إلى عروض عمل في القطاع العام وعروض عمل في القطاع الخاص، إذ مثلت عروض العمل في القطاع العام لسنة 2013 في 1780 عرض عمل، وفي سنة 2014 انخفضت إلى 652 عرض عمل، واستمرت في الانخفاض سنة 2015 لـ 136 عرض عمل، كذلك في سنة 2016 استمرت في الانخفاض النسبي لـ 122 عرض عمل، أما سنة 2017 ارتفعت نسبياً إلى 171 عرض عمل، وفي سنة 2018 استمرت في الارتفاع إلى 312 عرض عمل.

أما عروض العمل المقدمة من طرف القطاع الخاص لخريجي الجامعة فتمثلت في سنة 2013 بـ 766 عرض عمل، إلا أن عدد العمل انخفضت سنة 2014 لـ 240 عرض عمل، واستمرت في الانخفاض سنة 2015 لـ 159 عرض عمل، إلا أن عدد عروض العمل ارتفعت سنة 2016 لـ 481 عرض عمل، واستمرت في الارتفاع سنة 2017 لـ 650 عرض عمل، غير أن سنة 2018 انخفض عدد عروض العمل في القطاع الخاص لـ 244 عرض عمل.

9- إحصائيات التوظيف لخريجي الجامعة بحسب الجنس:

السنوات	2018	2017	2016	2015	2014	2013
ذكور	142	144	121	144	456	344
إناث	251	266	361	309	928	914
المجموع	398	380	482	461	1384	1285

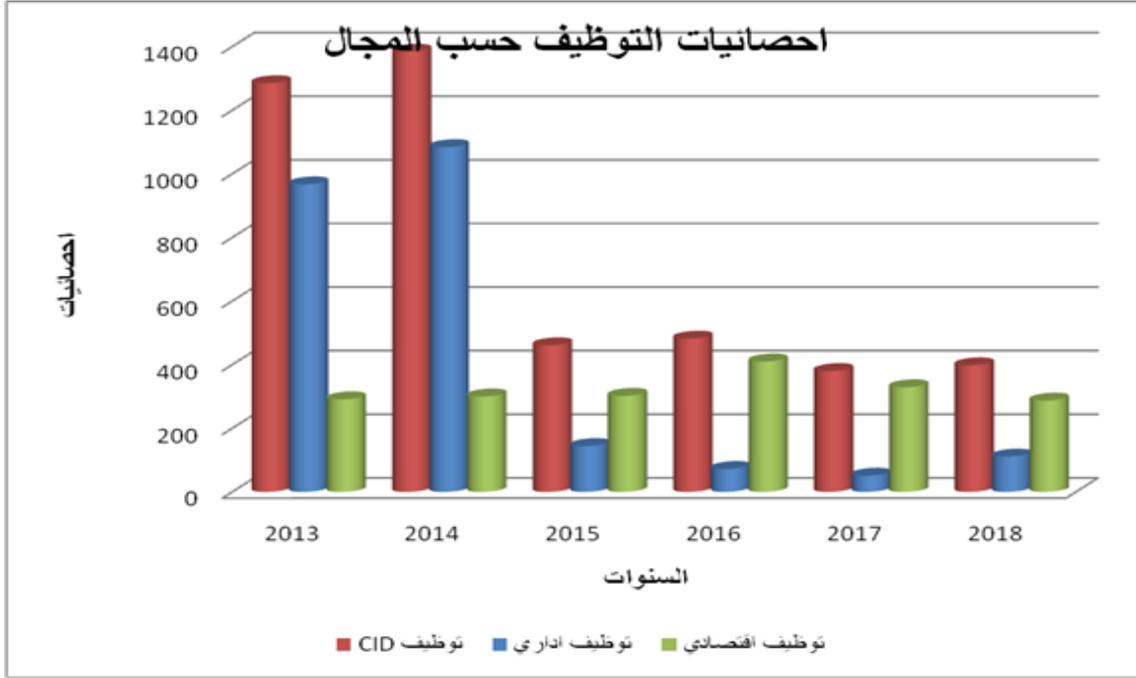


الجدول أعلاه يوضح عدد الموظفين من طالبي العمل لخرجي الجامعة حسب الجنس إذ يتضح أن عدد فئة الذكور الموظفين في سنة 2013 بلغ عددهم بـ344 منصب، وفي سنة 2014 ارتفع قليلا التوظيف إلى 456، أما سنة 2015 انخفض توظيف فئة الذكور لـ144، وفي سنة 2016 استمر التوظيف في الانخفاض إلى 121، إلا أنه سنة 2017 ارتفع عدد التوظيف نسبيا إلى 144، وفي سنة 2018 انخفض عدد التوظيف لـ142.

أما فئة الإناث في سنة 2013 تم توظيف 914، أما سنة 2014 تم توظيف 928، أما سنة 2015 انخفض عدد توظيف فئة الإناث لـ309، ليرتفع عدد التوظيف نسبيا سنة 2016 لـ361، إلا أن سنة 2017 انخفض لـ266، ليستمر عدد توظيف فئة الإناث في الانخفاض النسبي لسنة 2018 لـ251 منصب.

10- إحصائيات التوظيف لخرجي الجامعة بحسب المجال:

السنوات	2013	2014	2015	2016	2017	2018
توظيف إداري	967	1084	144	72	51	111
توظيف اقتصادي	291	300	302	410	329	287
المجموع	1285	1384	461	482	380	398



يوضح الجدول أعلاه التوظيف الخاص بخرجي الجامعة بحسب مجال التوظيف (إداري- إقتصادي) إذ نجد أن عدد طالبي العمل المتخرجين من الجامعة الموظفين في المجال الإداري سنة 2013 بلغ عددهم بـ967، أما سنة 2014 ارتفع ليقدر بـ1084، إلا أن سنة 2015 انخفض عدد التوظيف بشكل كبير ليقدر بـ144، ليستمر في الانخفاض سنة 2016 بـ72 موظف، وفي سنة 2017 بلغ عدد الموظفون من طالبي العمل لخرجي الجامعة بـ51، أما سنة 2018 ارتفع عدد التوظيف ليقدر بـ111 منصب.

أما عدد التوظيف الخاص بخرجي الجامعة في المجال الاقتصادي فمثل في سنة 2013 بـ291، ليرتفع قليلا سنة 2014 بـ300 منصب، ويستمر في الارتفاع النسبي سنة 2015 ليقدر بـ302، وفي سنة 2016 قدر بـ410 منصب، لينخفض قليلا سنة 2017 بـ329 منصب، ويستمر في الانخفاض سنة 2018 ليقدر بـ287 منصب لتوظيف لخرجي الجامعة في المجال الاقتصادي.

الملاحظ أن التوظيف في المجال الإداري في حالة إنخفاض خلال السنوات الممتدة من (2013-2018) وذلك بسبب الوضع الاقتصادي الذي عانت منه الدولة في السنوات الأخيرة، مما أدى لحالة تقشف مست جميع القطاعات الأمر الذي رجع سلبا على الإدماج والتوظيف في القطاع العمومي، على عكس الإدماج والتوظيف في القطاع الاقتصادي والذي يشرف عنه أغلب الأحيان الخواص فنجد أن نسبة التوظيف في هذا القطاع تقريبا ثابتة خلال المدة الممتدة ما بين (2013-2018).

الخلاصة:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من المؤسسات الحكومية لا تعنى بالتوظيف بل تلعب دور الوسيط بين طالبي العمل من جميع المستويات (حاملو الشهادات (CID) وخرجي مؤسسات التكوين المهني (CIP) وغير المتحصليين على شهادات أو مستوى علمي (CFI)) وبين المؤسسات المختلفة. إذ نجد أن نسب الادمج والتشغيل في مناصب العمل سواء بصفة دائمة أو مؤقتة أو في المجال الإداري أو الاقتصادي أو الأجنبي يتحكم فيها مجموعة من المتغيرات والمؤشرات خلال الفترة الممتدة ما بين (2013-2018) منها عدد المتخرجين من الجامعة، وكذا فتح مشاريع وورشات للتوظيف، وأهم متغير أو مؤشؤ هو الوضع العام للبلاد.

قائمة المراجع:

- 1- عبد الله القرطبي، في سوسيولوجية الشغل، فضاء آدم للنشر والتوزيع، مراكش، 2018، ص 49.
- 2- نفس المرجع، ص 48.
- 3- هنري أرفون، فلسفة العمل، ترجمة عادل العلاؤ، منشورات عويدات، بيروت، 1989، ص 53.
- 4- عبد الرحمان العيسوي، سيكولوجية العمل والعمال، دار الراتب الجامعية، (د.س.ن)، ص 44.
- 5- (____)، الوكالة الوطنية للتشغيل، مقال منشور على الموقع: <http://www.anem.dz/ar/pages/historique-ar.html>
- 6- مقابلة مع السيد: رزاق سالم عبد الفتاح، مصلحة الإعلام الآلي والاحصاء، يوم 2019/11/09، على الساعة 11:00-09:40.
- 7- مقابلة مع السيد جاب الله محمد، مستشار رئيسي في الوكالة الولائية للتشغيل بالوادي، يوم 2019/11/10، على الساعة 11:50-10:45.