

انعكاسات سياسة الإدماج المهني على تشغيل خريجي الجامعة في الجزائر

The Reflections of the Professional Integration Policy on Employing University Graduates in Algeria

بورمانة عبد القادر¹، بشطة بلال²

¹جامعة علي لونيبي - البلدة 2 (الجزائر)، brmnaekd@yahoo.fr

²جامعة علي لونيبي - البلدة 2 (الجزائر)، billeldoc2017@gmail.com

تاريخ الاستلام: 2021/10/31 تاريخ القبول: 2021/11/12 تاريخ النشر: 2021/12/01

ملخص: تهدف الدراسة إلى محاولة تشخيص أبرز آثار سياسة الإدماج المهني على تشغيلية الخريجين الجامعيين من خلال تحليل مختلف المؤشرات المتعلقة البطالة والتشغيل وفق مختلف صيغ التوظيف التي توفرها وكالة التشغيل الوطنية. حيث اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي في تحقيق هذا الغرض.

وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها عدم جدوى سياسة الإدماج المهني في شقه المتعلق بالعمل المأجور نظرا للصبغة الاجتماعية التي طغت على تنفيذ سياسة التشغيل عموما.
كلمات مفتاحية: إدماج مهني، تشغيل، بطالة، خريجين، جامعة، جزائر.

تصنيف JEL: J45.

Abstract:

The study aims to try to diagnose the most prominent effects of the policy of professional integration on the employment of university graduates by analyzing the various indicators related to unemployment and employment according to the various employment formulas provided by the National Employment Agency. Where the study relied on the descriptive analytical approach to achieve this purpose.

The study concluded with a set of results, most notably the futility of the professional integration policy in its flat related to paid work due to the

social nature that dominated the implementation of the employment policy in general.

Keywords: Professional Integration; Employment; Unemployment; Graduates; University; Algeria.

Jel Classification Codes:J45.

1. مقدمة:

بذلت الجزائر منذ نهاية التسعينات في إطار سياستها التشغيلية جهودا حثيثة للتخفيف من معدلات البطالة المرتفعة آنذاك، واعتمدت في ذلك على مجموعة آليات وصيغ متنوعة لتنفيذ هذه السياسة وفق المخطط الوطني لترقية التشغيل، منها ما تعلق بالإدماج المهني المبرمج من خلال عقود العمل المؤقتة، و تنمية الفكر المقاوالاتي لدى طالبي العمل خاصة لدى فئة خريجي مؤسسات التعليم العالي، حيث عملت على استحداث وإعادة هيكلة مجموعة من المرافق العمومية الاستشارية لتفعيل الوساطة في العمل التعاقدية، أو تعزيز الدعم والمرافقة في العمل المقاوالاتي.

وعلى هذا الأساس نطرح الإشكالية التالية: ماهي آثار سياسة الإدماج المهني على تشغيل خريجي الجامعة في الجزائر؟

بناء على ذلك نطرح الفرضيات التالية:

-ركزت سياسة التشغيل في الجزائر في محاورها على تشجيع العمل المأجور؛

-ارتكزت سياسة الإدماج المهني في الجزائر على عدة صيغ لتحقيق أهدافها؛

-أثرت سياسة الإدماج المهني سلبا على التشغيل الفعلي لخريجي الجامعة.

أهمية وأهداف الدراسة:

تعتبر بطالة الخريجين الجامعيين من بين أكبر المشاكل التي تعاني منها الدول حتى المتقدمة، وبالتالي فهي تكتسي من الأهمية الاقتصادية والاجتماعية تبعا لآثارها. كذلك تمثل هذه المشكلة فاقدا من الكفاءات والمهارات غير مستغلة في تحقيق التفوق والتميز للمؤسسات المساهمة في تحقيق التنمية عموما.

كما تهدف الدراسة إلى تحقيق ما يلي:

-عرض لأبرز محاور السياسة التشغيلية في الجزائر؛

-تشخيص آليات تطبيق سياسة الإدماج المهني ضمن محاور السياسة التشغيلية في الجزائر؛

-عرض مؤشرات البطالة والتشغيل نتيجة تطبيق هذه الآليات؛

-أبرز المخلفات والتحديات المستقبلية نتيجة تبني سياسة الإدماج المهني؛

2. نبذة عن سياسة التشغيل في الجزائر

تأخذ سياسة التشغيل الوطنية بعين الاعتبار حيزا كبيرا من القضايا الاجتماعية والاقتصادية، إذ تؤثر على مجالا كثيرة من مجال الأعمال الحكومية، وليست فقط مسؤولية عنا العمل والتشغيل، بل تؤثر على كل جزء من أجزاء الاقتصاد. فهيتجمع بين مختلف التدابير والبرامج والمؤسسات التي تؤثر على العرض والطلب فيما يتعلق بالعمل، وعلى أداء أسواق العمل. كما ينبغي أن تعمل سياسة التشغيل الوطنية على تعزيز العمال اللائق، الذي تسير فيهم معايير العمل الدولية، والحماية الاجتماعية، والحقوق الأساسية للعمال، جنباً إلى جنب مع جهود خلق فرص العمل.

1.2 المحاور الأساسية لمخطط عمل السياسة الوطنية للتشغيل:

تستند سياسة التشغيل في الجزائر أساسا على مخطط عمل لترقية التشغيل لمختلف الفئات الاجتماعية ومحاربة البطالة، لا سيما في أوساط المهن المهمشة، والفئات التعليمية ذات المستوى العالي، والعمل النسوي، بهدف تعزيز العمل الحر والقضاء على المناصب الهشة في مختلف القطاعات الاقتصادية. وفي إطار السياق الوطني لصياغة مخطط العمل الوطني لترقية التشغيل لمختلف الشرائح الاجتماعية، أفرز هذا الأخير عدة برامج وصيغ مختلفة لتفعيل الإدماج المهني وتحقيق الأهداف التي وضع من أجلها، حيث يأخذ بعين الاعتبار:

- الوضع الاقتصادي والاجتماعي، مع متابعة وقياس تطور الاقتصاد الكلي؛
 - مختلف العوامل المؤثرة في التشغيل، لا سيما الاستثمارات والنمو خارج المحروقات؛
 - مساهمات جميع الفاعلين والشركاء من خلال إنشاء حيز قطاعي مشترك لمكافحة البطالة ومعالجة مسألة التشغيل؛
 - ضرورة تعزيز المرفق العمومي للتشغيل من أجل تسيير سوق العمل بكفاءة؛
- يرمي مخطط العمل إلى تحقيق الأهداف التالية: (mtess, 2018)
- محاربة البطالة عن طريق مقارنة اقتصادية تفضل دعم الاستثمار المنتج للقيمة المضافة، المحدث لفرص العمل؛

- تنمية الموارد البشرية من خلال تنفيذ سياسة تكوين تلي احتياجات وطموحات سوق العمل؛
- تنمية روح المقاولاتية لاسيما عند الشباب، إضافة إلى تحسين وتعزيز الوساطة في سوق العمل.

تتمثل أهم محاور مخطط عمل السياسة التشغيلية:

- دعم الاستثمار بالقطاع الاقتصادي المولد لمناصب الشغل من خلال تنفيذ التدابير الضريبية وشبه الضريبية والعقارية وتسهيل الحصول على القروض البنكية والعقارات الصناعية؛

- ترقية التكوين المؤهل (لاسيما في الموقع) بغرض تحسين قابلية التشغيل للوافدين الجدد في سوق العمل وتسهيل الإدماج بعالم الشغل؛
- تشجيع سياسة تحفيزية اتجاه المؤسسات قصد تعزيز توظيف طالبي العمل لاسيما من خلال تخفيضات هامة في اشتراكات صاحب العمل في مجال الضمان الاجتماعي، وتمديد فترات الإعفاء الضريبي وما إلى ذلك؛
- ترقية تشغيل الشباب من خلال دعم روح المقاولانية والعمل المأجور؛
- تحسين وعصرية تسيير سوق العمل لاسيما عن طريق إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل، وفتح مجال الوساطة للقطاع الخاص؛
- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق العمل؛
- إنشاء ووضع أجهزة تنسيق قطاعية مشتركة على المستوى المركزي والمحلي. (mtess, 2018)

2.2 الأهداف الاستراتيجية في مجال الإدماج المهني في الجزائر:

أعطت الحكومة الجزائرية في إطار مخططها السنوي لسياسة عمل الحكومة 2017، أهمية كبيرة لسياسة التشغيل وخاصة برنامج الإدماج المهني من خلال وضعها مجموعة من الأهداف المستقبلية على المدى المتوسط (2018-2019)، حيث تصب كلها في مكافحة البطالة وترقية العمل المأجور بالاستبدال التدريجي لمناصب العمل المؤقتة بمناصب عمل مستدامة في إطار تحقيقها للتنمية الشاملة. اعتمدت الحكومة في تحقيق أهدافها الاستراتيجية على بناء اقتصاد ناشئ متنوع رقمي مبني على المعرفة، من شأنه استحداث مناصب شغل جديدة وإنتاج قيمة مضافة مولدة للثروة، من خلال:

- تعزيز الاستثمارات في القطاعات المستحدثة لمناصب الشغل (مثل الفلاحة، السياحة، الصناعة والصناعة التقليدية)؛

- تشجيع تنمية المؤسسات الصغيرة والمتوسطة مما يؤدي إلى تحسين نسبة النمو السنوي وخفض نسب البطالة لاسيما في صفوف الشباب حاملي الشهادات.

أما فيما يخص الأجهزة العمومية لترقية التشغيل وتحقيق الإدماج المهني، سواء بالعمل المأجور أو استحداث العمل المقاولاتي، حيث ستنصب جهود السلطات من خلال مخططها على: (الوزارة الأولى، 2014، صفحة 35)

1.2.2 في مجال ترقية الشغل المأجور: استهدفت الحكومة ما يلي:

- تجديد الجهاز الحالي للمساعدة على الإدماج المهني وإضفاء المرونة على إجراءاته، من خلال استحداث جهاز جديد أكثر انسجاما وفق مقارنة اقتصادية محضه في معالجة مشكلة البطالة،
- مواصلة عصرنة الخدمة العمومية للتشغيل وتعزيزها من أجل تشجيع على التوفيق بين العرض والطلب في مجال التشغيل، والوصول إلى تنصيب 400.000 طالب للتشغيل عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال برنامج يهدف إلى: (الوزارة الأولى، 2017، صفحة 38)

✓ إعادة النظر في تسيير سوق الشغل قصد تخفيف إجراءاته وتبسيطها، مع استعمال تكنولوجيا الإعلام والاتصال؛

✓ تعزيز المصالح غير المركزية وعصرنتها وتحسين التنسيق والجهود المتظافرة بين الفاعلين والشركاء في هذا المجال،

✓ الاستغلال الأكثر نجاعة ممكنة لأجهزة الإدماج المهني وعقود العمل الداعم.

2.2.2 في مجال دعم استحداث الأنشطة: تم العمل على:

الإبقاء على الأجهزة المعروفة وتعزيزها، بالتركيز على تبسيط الإجراءات وتقليص آجال استحداث النشاطات، وتيسير الحصول على الدعم البنكي لفائدة المقاولين الصغار؛
-تحسين وتعزيز المرافقة لحاملي المشاريع في كل مراحل النشاط من خلال:

■ تكوينهم ومتابعتهم ودعمهم أكثر بعد استحداث النشاط من أجل ضمان استمرارية المؤسسات وعدم توقف نشاطها؛

■ تمكينهم من المشاريع العمومية في إطار قانون الصفقات العمومية؛

-اعتماد آليات تحفيزية لاستحداث النشاطات من قبل حاملي الشهادات، خاصة فيما يخص المشاريع القائمة على المعرفة والتكنولوجيا الجديدة (المؤسسات الناشئة **start-up**). (الوزارة الأولى، 2014)
-إعداد مدونة للمؤسسات المصغرة والصغيرة، مع تحديد حاجات المناطق المحلية لهذه المؤسسات وفق الأهداف الاستراتيجية للتنمية المحلية لها وفق مخططات الحكومة:

وفي هذا السياق خطت الحكومة سنة 2017، على مدى سنتي 2018 و 2019، لاستحداث 150.000 منصب شغل (الوزارة الأولى، 2017)، إلا أن الأرقام المحققة خلال سنة 2018 بلغت 420109 توظيف وفق مختلف الصيغ التي توفرها الوكالة الوطنية للتشغيل (توظيف دائم أو مؤقت). (ONS، 2021، صفحة 11)

3. معالم سوق الشغل في الجزائر

لقد شهد سوق العمالة في الجزائر تطورا كبيرا منذ بداية الألفية الثانية، سواء من ناحية الكمية أو النوعية، وهو ما انعكس على مختلف مؤشرات (معدل البطالة، العرض والطلب على العمل، أنماط التوظيف، ...).

1.3 مؤشرات حول البطالة:

عرفت معدلات البطالة ارتفاعا كبيرا، حيث وصل العدد إلى 201 مليون شخص عبر العالم سنة 2014، مسجلة ارتفاعا قدر بـ 31 مليون شخص مقارنة بنفس الفترة التي سبقت الأزمة العالمية الاقتصادية سنة 2008. في منطقة الشرق الأوسط وشمال إفريقيا (MENA) معدلات البطالة عند الشباب تضاعفت ثلاثة أضعاف مقارنة بمعدلاتها عند البالغين (25 سنة فأكثر)، أما البطالة الإجمالية فمعدلاتها في حدود 11% عند الشباب سنة 2015، لكنها مرشحة للارتفاع إلى حوالي 30% سنة 2019. (28,7) سنة 2012). (CNES, 2016, p. 104).

أما في الجزائر فقد قدر عدد العاطلين عن العمل بحوالي: 1,4 مليون شخص في 2015، بزيادة قدرها 123000 عاطل عن العمل سنة 2014، بمعدل 11,2% من مجموع القوى العاملة. كما شهدت معدلات البطالة الإجمالية انخفاضا ملحوظا من 27,3% سنة 2001 إلى حوالي 10,5% بداية سنة 2017 (ANEM, 2018). حيث بلغ عدد الشباب الناشطون (الذين تتراوح أعمارهم بين 16-24 سنة) العاطلون عن العمل حوالي 1,4 مليون شخص (بنك الجزائر ، 2016 ، صفحة 29)، وارتفعت معدلات البطالة لهذه الفئة بـ 4,7 نقطة مئوية ليصل إلى 29,9% (ONS, 2017، صفحة 20). الجدول التالي يوضح هذا التطور:

جدول (1): تطور نسبة البطالة

السنوات	1977	1982	1987	1992	1996	2001	2006	2011	2017	2018
نسبة البطالة الإجمالية	22	16,3	21,4	23,8	25,9	27,3	12,3	10	11	11,7

المصدر: ONS، نشرة رقم 46 ، 2018، ص 14

لقد لعب التمويل الاستثماري الحكومي من خلال برامج الإنعاش الاقتصادي ودعم وتوطيد النمو الموجه لدفع عجلة الاقتصاد (التي انطلقت من 2001 إلى 2014 بميزانية إجمالية فاقت الـ 423 مليار دولار) (مسعي محمد، نوفمبر 2012، صفحة 147)، وارتفاع الطلب على التعليم العالي خصوصا بعد إصلاح

2004، إضافة إلى تفعيل أجهزة الوساطة وتشغيل الشباب، مع تنوع صيغ عقود التشغيل والإدماج المهني، دورا في تخفيض معدل البطالة إلى غاية سنة 2017، وتوفير يد عاملة مؤهلة ومساهمة في تحقيق أهداف التنمية. ورغم ارتفاع مستويات النمو الديمغرافي الذي أدى إلى زيادة الطلب على العمل، ما انعكس بانخفاض طفيف على معدل التشغيل بمقدر 1,5% ما بين سنتي 2013 و 2017.(ONS، 2021 ، صفحة 15)

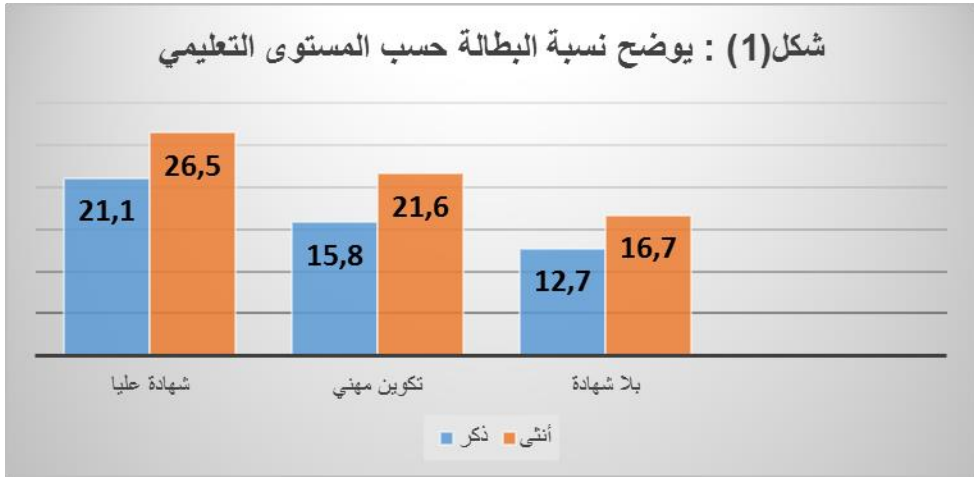
تتركز معدلات البطالة في الجزائر بالمناطق الحضرية مقارنة بالريفية منها بنسبة فاقت 73% بداية سنة 2017 بسبب النشاطات الفلاحية والموسمية التي تتمص نوعا ما الطلب على العمل، أما من ناحية الجنس، فكانت حصة الذكور بنسبة 64,3% مقارنة بالإناث خلال نفس الفترة. كما تتمثل في الفئة العمرية للشباب ما بين 20-34 سنة ب 70% خلال سبتمبر 2017 أي بمعدل 7 بطالين مقابل 10 أشخاص،(ONS، 2021 ، صفحة 22)وتزيد عند الإناث أكبر من الذكور كما في الجدول التالي:جدول (2): توزيع نسبة البطالة حسب معياري المنطقة والجنس

السنة	نوع السكان	معيار المنطقة		معيار الجنس	
		حضري	ريفي	ذكور	إناث
2013	المشتغلون	7253	3536	8885	1904
	البطالون	864	311	804	371
2014	المشتغلون	6862	3377	8516	1723
	البطالون	886	328	859	355
2015	المشتغلون	7203	3391	8660	1934
	البطالون	973	365	954	384
2016	المشتغلون	7320	3525	8933	1912
	البطالون	936	336	792	480
2017	المشتغلون	7129	3729	8893	1965
	البطالون	1053	387	926	513

المصدر: نشرة ONS، رقم 46-48، 2015، 2017، ص16؛

فيما يتعلق بمستوى التعليم، لا يبدو أن التعليم العالي يشكل حماية كبيرة ضد البطالة أو مسارا سهلا الحصول على وظيفة، إلا بالنسبة للتخصصات الدقيقة وذات المهارات العالية والنادرة، بل يبدو أن البطالة

تزداد مع تقدم المرء في الدراسات، حيث تظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد بلغ 14,1% عام 2015 (ONS, 2016). بالإضافة إلى ذلك، يبدو أن خريجي التدريب المهني يميلون أكثر إلى التوظيف، بعد فئة غير الخريجين. هذه النتيجة أكثر وضوحًا بين الشباب الذين تتراوح أعمارهم بين 25 و29 عامًا، الذين يُرجح أنهم حصلوا على شهادة مع معدل بطالة يبلغ 24٪ لخريجي التعليم العالي مقابل 17٪ لخريجي التدريب المهني. و13٪ لمن ليس لديهم شهادات، وبصفة أكبر عند الإناث في كل فئة (CNES, 2016). كما هو موضح في الشكل التالي:



Source: CNES, 2015, Rapport National sur le Développement Humain 2013-2015, p105

في الأخير يمكن القول أن أربعة عوامل تطبع صورة الجزائري العاطل عن العمل:

- أن تكون من الفئة الشبابية (ما بين 20-25 سنة)؛
- من جنس النساء (22٪ مقابل 78٪ من الرجال)؛
- أن تكون من حملة الشهادات الجامعية؛
- تعيش في بيئة حضرية ذات كثافة سكانية. (CNES, 2016, p. 106)

2.3 مؤشرات تحول التشغيل:

في عام 2017، كان عدد السكان العاملين من حوالي 10.858.000 شخص، ومعدل التشغيل 26.8٪، منهم 27.7٪ من الشباب دون سن الثلاثين. وقد استطاع سوق العمل الجزائري توفير حوالي 1.944.736 وظيفة معروضة ما بين 2012-2016، وقدرت عدد التوظيفات الفعلية بـ: 1.760.557 توظيف عبر مختلف الآليات التشغيلية، ما معدله 90,5٪. في مقابل تطور كبير لطلبات

العمل وصلت ذروته إلى: 1232016 طلب سنة 2014، بزيادة قدرها: 328.882 طلب عن سنة 2012. والجدول التالي يوضح تطور طلبات وعروض العمل:

جدول (3): تطور طلبات وعروض العمل وعدد التنسيبات خلال الفترة: 2016-2012

السنوات	طلبات عمل	%	عروض عمل	%	التوظيفات	%
2012	903.134	17%	287.110	15%	262.990	15%
2013	1.136.477	21,5%	349.179	18%	318.497	18%
2014	1.232.016	23%	400.734	20%	366.359	21%
2015	1.005.506	19%	441.812	23%	392.833	22%
2016	1.037.095	19,5%	465.901	24%	419.878	24%
المجموع	5.314.228	100%	1.944.736	100%	1.760.557	100%

المصدر: ONS، نشرة رقم 44،46، 2014-2015، ص15

في إطار نشاطها سجلت وكالة التشغيل سنة 2008 عدد طلبات عمل فاقت المليون طلب، انتقلت في عام 2011 إلى 1647047 (CNES, 2016)، ووصلت إلى ما مجموعه 5314228 طلب عمل ما بين سنتي 2012-2016. (الجدول المقابل)

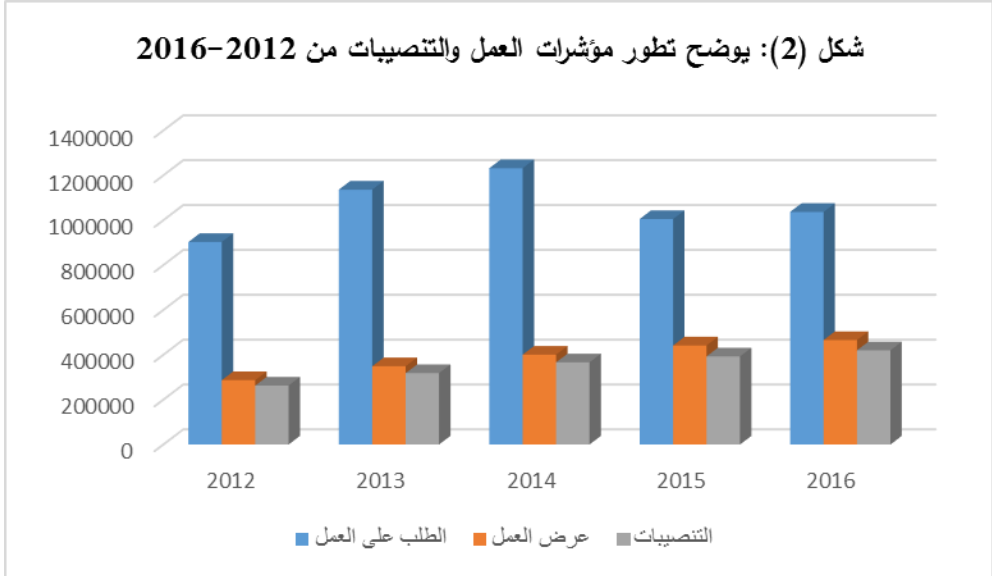
الشيء الملاحظ من خلال الأرقام المقدمة في الجدول السابق، أن العروض المقدمة المقابلة لهذه الطلبات لم تتطور بنفس معدلات التي نما بها الطلب على العمل، حيث وصلت خلال الفترة 2012-2016 إلى 1944736 عرض مقدم، أي بمعدل عرض مقدم لكل ثلاثة طلبات متاحة، وبنسبة أقل عدد التنسيبات التي أشرفت عليها الوكالة حيث بلغت 1760557 توظيف في جميع الصيغ التي توفرها الوكالة، بنسبة نجاح في تحقيق أهداف التوظيف فاقت الـ 33%.

رغم تخطي طلبات العمل المليون طلب منذ سنة 2013، إلا أن الإحصائيات تشير إلى أن 82% من الأشخاص لم يبحثوا عن وظيفة أبداً، وهو ما يعكس عدم الرضا عن سوق العمل، ويُفسر ذلك الأسباب التالية:

- غموض الآليات التي تحكم دخول سوق العمل؛
- عدم تطابق المؤهلات الفردية فيما يتعلق مع متطلبات سوق الشغل؛

- نقص الخبرة لدى الراغبين في العمل.

هذا الوضع يتطلب دراسة واهتماما لكي لا يهدد التماسك الاجتماعي من جهة، ولكي يتمكن الشباب من إدخال أنفسهم في سلسلة الإنتاج الاقتصادي من خلال تطوير سياسات التوظيف والقابلية للتوظيف.



المصدر: معطيات الجدول السابق

4. إشكالية التوظيفات المؤقتة

إن المفهوم الحقيقي لأرقام البطالة لا يأخذ في عين الاعتبار الوظائف التي لا تحقق استقرارا وظيفيا ولا راتبا لائقا، وهو ما يبرز مفهوم انعدام الأمن الوظيفي الناتج عن هذا النوع من الوظائف. هذه الأخيرة تميز سوق العمل في الجزائر، فقد تضاعفت حصتها بمقدار 2,6% بين عامي 2000-2015، وقدرت نسبتها بـ 97% سنة 2016 من مجموع التوظيفات الكلاسيكية لوكالة التشغيل الوطنية، ونسبة 73% من المجموع الإجمالي لعمليات التوظيف في سوق الشغل. (ONS, 2018)

هذا النوع من التوظيف غير الدائم يميل إلى الانتشار لأن جهود مكافحة البطالة التي تبذلها السلطات

الحكومية قد تزيد من تعزيز هذا الوضع، لاسيما من خلال:

- معظم التوظيفات المؤقتة التي تمت كانت في إطار وكالة التشغيل (86% في 2008-92% في 2014)؛

- انخفاض معدل تثبيت الوظائف في إطار برنامج إدماج الخريجين (3,9% و 0,3% بين عامي 2008 و 2013)؛

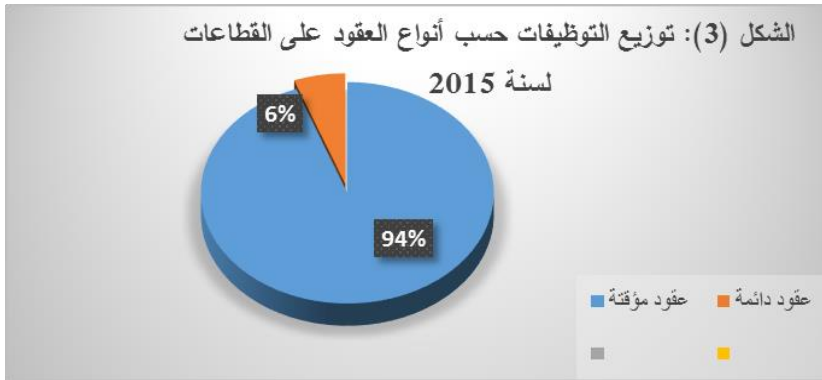
- عدم كفاية العروض في مقابل الطلبات التي تلقتها الوكالة الوطنية للتشغيل. بشكل أسرع من العروض، حيث بلغت عدد الطلبات 2,2 مرة ضعف عدد العروض سنة 2016. (CNES, 2016, p. 109).

الجدول التالي يوضح عدد التوظيفات حسب أنواع العقود (دائمة-مؤقتة) موزعة على القطاعات الاقتصادية، والمحقة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 2015.

جدول (4): توزيع التنصيبات المحققة حسب أنواع العقود والقطاعات لسنة 2015

التنصيبات المحققة					قطاع اقتصادي
المجموع	طبيعة عقود العمل				
	%	مؤقتة	%	دائمة	
97982	26	88891	3	9091	الصناعة
118511	34	115326	0,5	3185	البناء والأشغال
11416	3	10917	0,5	499	الزراعة
110212	31	103783	2	6429	الخدمات
338.121	94%	318917	6%	19204	المجموع

المصدر: إحصائيات ANEM، 2015، على الرابط: <http://www.anem.dz/ar/stats>



المصدر: معطيات الجدول السابق

من خلال معطيات الجدول السابق التي توضح توزيع عقود العمل حسب طبيعتها خلال سنة 2015، نلاحظ ارتفاع نسبة العقود المؤقتة (94%) مقابل نسبة العقود الدائمة (6%) من مجموع يقدر بـ

338121 عقد عمل محقق. وقد تمثلت هذه العقود تبعاً للقطاعات الاقتصادية نسبياً حسب الترتيب التالي: البناء والأشغال العمومية (34,5%)، الخدمات (32%)، الصناعة (29%)، الفلاحة (3,5%).

ويبرر تركيز النسبة الكبيرة من العقود المؤقتة في قطاعي الخدمات والبناء والأشغال العمومية (أكثر من 66%)، بالمرونة التي يتميزان بها من حيث المشاريع المؤقتة والأعمال الموسمية. إن معالجة إشكالية عقود العمل المؤقتة يتطلب تجديد نظام المساعدة على الإدماج المهني وتخفيفه بإنشاء نظام جديد أكثر اتساقاً في إدارته، على أساس نهج اقتصادي حازم لمعالجة البطالة. لأجل ذلك تم تحديد ثلاثة أهداف بوضوح لهذا الغرض:

- استمرار برنامج تحديث وتقوية خدمة التشغيل بهدف تعزيز التوفيق بين العرض والطلب على العمالة؛
- مراجعة إدارة سوق العمل في اتجاه تخفيف وتبسيط الإجراءات، لا سيما من خلال استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- تعزيز وتحديث خدمات التوظيف اللامركزية، كذلك تحسين التأزر بين مختلف أصحاب المصلحة من أجل دعم أفضل لاحتياجات وخصوصيات الأقاليم حيث دعم إنشاء الأنشطة، حيث تُعطى الأولوية الآن للشباب والعاطلين عن العمل الذين يرغبون في أن يصبحوا مقاولين.

كما تم تحديد ثلاثة أهداف لفعل هذا:

- ✓ تبسيط الإجراءات وتقصير أوقات الإنشاء وتسهيل وصول "أصحاب المشاريع الصغيرة" إلى الائتمان المصرفي؛
- ✓ تحسين الدعم المقاولين سواء في المراحل الأولية أو النهائية، من خلال تدريب قادة المشروع، ودعم أكثر صرامة بعد الإنشاء والمراقبة من أجل ضمان جدوى المشاريع الصغيرة؛
- ✓ إنشاء آليات تحفيزية محددة للخريجين الجامعيين الشباب لخلق الأنشطة، ولا سيما في الأنشطة القائمة على المعرفة والتقنيات الجديدة للمعلومات والاتصال (START UP). (CNES, 2016, p. 109)

5. أسباب بطالة الخريجين وتحديات التوظيف في الجزائر

بعدها كان التعليم ضمنا لمواجهة البطالة في سوق العمل، وبعد ظهور بطاقة الخريجين حملة الشهادات وتزايدت معدلاتها مقارنة بمعدلات البطالة الكلاسيكية، حيث ارتفعت إلى 22,8% سنة 2008.

1.5 أسباب تزايد بطالة المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي في الجزائر:

يرجع هذا الارتفاع المستمر للوصول

عدد كبير من الشباب خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلجانبا نقوبا البشرية المتعلمة والكفوة لتعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن تتميز بها هذا الكم، وهو ما يتركز أساسا على نوعية التعليم التي تلقت هذه القوبا البشرية. ويقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 303100 متخرج على حساب سنة 2017/2016. وفي الحقيقة هنا كعدة أسباب تقف وراء تفاقم المشكلة في الجزائر من ذلك: (بلعري والعقي، 2014)

- أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:

من بين التوصيات التي خرج بها مؤتمر 1998 حول التعليم العالي ضرورة الاستجابة للطلب على التعليم العالي حيث أدى هذا التوجه العالمي الجديد إلى التوسع السريع وغير المخطط له في التعليم العالي خاصة في الدول النامية ما نتج عنه تشجيع سياسة الكم على حساب الكيف، وانخفاض درجة الموازنة بين مخرجات الجامعة وسوق الشغل من جهة التخصصات المطلوبة، ومن جهة أخرى المهارات والكفاءات اللازمة توفرها في طالبي العمل.

إضافة إلى هذا أصبح التعليم العالي لا يراعي المعايير المناسبة في اختيار مدخلات مؤسساته واعتماده على أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم، ناهيك عن ضعف برامج الإرشاد والتوجيه الأكاديمي والمهني للطلبة .

إن عدم وضوح سياسة التخطيط في توزيع وتكوين الطلبة ساهم في تخريج طالبي عمل غير مؤهلين وغير راغبين في العمل، وهذا نتيجة اعتماد تكوين أكاديمي نظري على حساب التكوين المهني التأهيلي (قدرت نسبة الطلبة الملتحقين بالتكوينات الاجتماعية والإنسانية نسبة 60% مقارنة بالتكوينات التقنية والتطبيقية 40%).

- أسباب مرتبطة بطبيعة العمالة المحلي:

إن المرونة الكبيرة التي يتميز بها سوق العمل من حيث تغير الوظائف والأعمال وما ينجم عنها من تغير عروض العمل فيما يخص الكفاءات والمهارات والمؤهلات المطلوبة في شاغلي هذه الوظائف وعدم توافقها،

يُضاف إليها عدم توازن آليات عرض والطلب على اليد العاملة بسبب ضعف إنتاجية الاقتصاد للوظائف الجديدة في مقابل زيادة عدد المتخرجين الجامعيين (303100 متخرج سنة 2016/2017)، كل هذا في ظل ضعف العملية الاتصالية بين المؤسسات الجامعية وجهات التوظيف في إطار ما يسمى بعلاقة الجامعة بمحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

قياسا على سوء توزيع الطلبة سابقا، نجد سوء توزيع المشتغلين في سوق العمل حيث تركز أغلبهم في قطاع الخدمات (60%) سنة 2018، واعتمادهم على التوظيف الحكومي (توظيفات دائمة ومؤقتة) الذي تشعب فوق طاقته بدل التوجه نحو العمل المقاوالاتي والعمل الحر رغم الآليات والإمكانيات المسخرة لذلك. كل هذا في ظل ما تسجله الجزائر-على غرار دول أخرى- من ضعف الاستثمار الأجنبي الخالق للثروة، وكذا تصدير اليد العاملة المؤهلة نحو بلدان أخرى في إطار عقود توظيف خارجية برعاية حكومية (مصر مثلا: عمالة مصدرة تناهز 10 مليون فرد ومداخيل مقدرة ب 29 مليار دولار).

- أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:

إن الجامعة كمنسق مفتوح على بيئتها الخارجية فهي تؤثر وتتأثر بها، حيث أن من بين العوامل الخارجية المرتبطة ببطالة الخريجين، الظروف الاقتصادية التي تعيشها البلاد والتي تتجلى وفق مؤشرات اقتصادية (كمعدل النمو، الناتج الإجمالي الوطني، طبيعة الاقتصاد (ريعي)، ...)، إضافة إلى الظروف الاجتماعية (كمعدل النمو السكاني، ومؤشرات التنمية البشرية، ...) كلها تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على الطلب على التعليم العام والتعليم العالي باعتباره بوابة الولوج لسوق الشغل في ظل ضعف قطاع التكوين المهني على استقطاب الشباب. نضيف إلى ذلك الثقافة المجتمعية التي تقلل من شأن بعض المهن ما يؤدي إلى رفضها من قبل الخريجين، وعلى نحو معاكس ميلهم إلى الرقي في الدرجات العلمية من خلال الطلب على التعليم العالي للوصول إلى مهنة التدريس الجامعي باعتبارها مكانة مهنية وعلمية واجتماعية قيمة. (بلعربي والعقبي، 2014، صفحة 135)

2.5 تحديات توظيف الخريجين في سوق الشغل:

تتجلى أبرز التحديات التي يعرفها توظيف خريجي التعليم العالي (26% إناث و 21% ذكور) في كونهم مخرجات نظام لا يستجيب إلى تطلعات المحيط الاقتصادي والاجتماعي (من حيث كفاءة مخرجاته أو مساهمته البحثية والعلمية)، إضافة إلى عدم فعالية أنظمة المعلومات المتبادلة بين عارضي وطالبي العمل

(الطلبة والخريجين) وكذا وسطاء العمل (هيئات حكومية وغير حكومية)، مما نتج عنه افتقاره للمعلومات وعدم وضوح التوجهات المستقبلية لسوق الشغل، الأمر الذي انعكس سلبا على برامج التوجيه والإرشاد الوظيفي خاصة في المراحل المتقدمة من المسار التعليمي بخصوص الوظائف المستدامة والمستجدة.

إضافة إلى ذلك نجد أن عدم مرونة السياسات والقوانين المنظمة لسوق الشغل، يعيق نمو الوظائف بشكل متناسب مع النمو الديمغرافي وزيادة الطلب على التعليم العالي، ما أثر على تمكين الخريجين أصحاب الكفاءة من التوظيف في ظل انتشار الوساطة والمحسوبية في التوظيف، وانتهاك مبادئ العدالة الاجتماعية، ومعايير الكفاءة اللازمة لتحقيق المردودية. (منظمة الأمم المتحدة، 2016، صفحة 19)

كما يؤثر ضعف المؤهلات والمهارات المساعدة على التمكن من العمل والتوظيف، (مهارات الإعلام الآلي واللغات)، إضافة إلى المهارات الحياتية والسلوكية التي يتميز بها الخريج والتي تساعده على التكيف الوظيفي والمهني (القدرة على الحوار والاتصال، ثقافة العمل الجماعي والتعاون)، حيث هناك إجماع على أن الشباب يفتقرون بالكلامنا التخصصي أكاديميا سليما مجموعة واسعة من المهارات غير

التي تعتبر مهاراتهم هامة في العمل، لا سيما في القطاع الخاص. (أودراكي، 2014، صفحة 16)

إن ضعف حوكمة العلاقة بين طالبي وعارضي العمل من جهة، ووسطاء التشغيل من جهة أخرى، جعل التوظيف والإدماج في سوق الشغل رهين معايير غير موضوعية للولوج لسوق الشغل عدلارغمنا للتقدم المحرز في نسب الالتحاق والقيود في جميع مراحل التعليم، والأشواط المهمة المقطوعة على طريق سد الفجوة بيننا ذكور والإناث، لا تزال البلدان العربية في معظمها، خارج دائرة المنافسة من حيث جودة العملية التعليمية ونوعية مخرجاتها.

فالدراستات والتقارير الدولية المتعاقبة ما زالت تؤكد ضعف إنتاجية نظمنا التعليم والتدريب، فضلا

عن محدودية القدرات الإبداعية والمهارات المعرفية، وما وراء المعرفة العالية التي تتطلبها مجتمع المعرفة. كما أن

ضعف مخرجات التعليم في المنطقة يرتبط بشكل وثيق، بتدني مجموعة

واسعة منتئات التنمية المرتبطة بالقدرة على لوجسوق العمل بكفاءة، وتعظيم سبل كسب العيش، والحصول على

التمويل، والنجاح في زيادة الأعمال، وإدارة الدخل. (منظمة الأمم المتحدة، 2016، صفحة 23)

6. تحليل النتائج: توصلنا من خلال تحليل العناصر السابقة إلى النتائج التالية:

- لم تساهم سياسة العمل المأجور على امتصاص البطالة بين خريجي التعليم العالي، بل أبانت على سلبيات منها توجه عدد كبير من الخريجين نحوها تاركا الصيغ المقاولاتية الخلاقة للثروة والقيمة المضافة؛

- إن المقاربة التي اعتمدها الجزائر في سياسة التشغيل - خاصة عند الخريجين- طغى عليها الجانب الاجتماعي أكثر منه اقتصادي وهو ما تجلى في سياسة التوظيفات المؤقتة بنسب كبيرة ودون جدوى تشغيلية؛
- جميع الإحصائيات المتعلقة بانخفاض نسب البطالة (10-11%) غير واقعية، لأن صيغة العقود المؤقتة في التشغيل لم تحقق الجدوى منها سواء تعلق الأمر بالجانب الاقتصادي أو الاجتماعي؛
- سياسة الإدماج المهني لم تستثنى في مضمونها المرأة، لكن الثقافة المجتمعية، الدين والعادات والتقاليد أثرت على توظيف النساء بشكل كبير سواء متخرجات أو غيرهن؛
- تشير نتائج الدراسة التحليلية إلى مستويات منخفضة من التشغيل في صفوف الشباب وعدم امتصاص المشاريع المنجزة لخريجي الجامعات، ما يحمل المسؤولية للحكومة للنظر في سياسات التوظيف والتوجه نحو العمل الحر وفق مقاربات اقتصادية، ومن جهة أخرى الجامعات لنشر وفتح تخصصات المقاوالتية وريادة الأعمال.

7. خاتمة:

لم تحقق سياسة الإدماج المهني لخريجي التعليم العالي ما كان منتظرا منها في إطار محاربة البطالة وتحضير الشباب عموما وخريجي الجامعات خصوصا لولوج سوق الشغل من خلال صيغتي العمل المأجور والعمل المقاوالتية. وهذا راجع بالدرجة الأولى إلى الطابع الاجتماعي الذي طغى على تسيير هذه السياسة دون التركيز على تحقيق أهدافها الأساسية المتضمنة في سياسة التشغيل العامة. باعتبارها المنظم لعروض وطلبات التوظيف في الجزائر لم تستطع الوكالة الوطنية للتشغيل تفعيل سياسة الإدماج المهني في إطار ما يسمى بعقد العمل المأجور بصيغ العقود المؤقتة، ما يستلزم مراجعة هذه السياسة مع التركيز على عقود المقاوالتية والعمل الحر وفق مقاربة اقتصادية تعكسها الجدوى من المشاريع.

8. قائمة المراجع:

- Direction de Données statistiques juin 2017. (Aout , 2018 12). ANEM
Information des Etudes et de Documentation: '1
<http://www.anem.dz/ar/stats>
CNES. (2016). 'Quelle place pour les jeunes dans la perspective du
développement humain durable en Algérie?'، Rapport National sur le
Développement Humain 2013-2015 . Algérie: ANEP Rouïba.

mtess. (14, 07, 2018). وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. تم الاسترداد من
https://www.mtess.gov.dz: https://www.mtess.gov.dz/ar/عرض-السياسة-الوطنية-

للتشغيل

ONS. (2016). النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015. 2017: الديوان الوطني للإحصائيات.

ONS. (2017). ، حوصلة إحصائية الجزائر 1962-2011، . الجزائر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ONS. (2018). نشرة إحصائية رقم 48. الجزائر: الديوان الوطني للإحصائيات.

ONS. (2021). نشرة إحصائية رقم 49-2015-2018. الجزائر: الديوان الوطني للإحصاء.

الأزهر، أسماء بلعربي والعقبي. (سبتمبر، 2014). واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا خلال الفترة 2008دراسة

ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة،. مجلة العلوم الإنسانية

والاجتماعية(16)، 134.

الوزارة الأولى. (2014). مخطط عمل الحكومة. الجزائر: مصالح الوزير الأول.

الوزارة الأولى. (2017). مخطط عمل الحكومة. الجزائر : مصالح الوزير الأول.

بنك الجزائر . (2016). التقرير السنوي حول التطور الاقتصادي والنقدي. الجزائر: بنك الجزائر .

جاننت،ريان أندرو براون و لؤي كونستانت و بيتر جليك و أودراكي. (2014). الشباب في الأردن الانتقال من التعليم إلى

التوظيف. مصر: مركز السياسات العامة للشرق الأوسط.

مسعي محمد. (نوفمبر، نوفمبر 2012). سياسة الإنعاش الاقتصادي في الجزائر وأثرها على النمو. مجلة جامعة قاصدي مرباح،

(10)، 147.

منظمة الأمم المتحدة. (2016). تقرير التنمية الإنسانية العربية 2016، الشباب وآفاق التنمية في واقع متغير. بيروت: المكتب

الإقليمي للدول العربية.

وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي. (14, 07, 2018). تم الاسترداد من
www.mtess.dz: https