

واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل

- دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج -

The reality of running university graduates between the specifications of the university certificate and the requirements of the labor market

أ. رندة شاوي
قسم العلوم الاجتماعية
جامعة سطيف 2.

د. العيد عماد.
قسم العلوم الاجتماعية
جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة.

laidmad@yahoo.fr

تاريخ الاستلام: 2019-03-22

تاريخ القبول: 2019-05-27

الملخص:

تناولنا من خلال هذا المقال موضوعا نراه من فلسفتنا الخاصة بأنه جدّ مهماً؛ ألا وهو إشكالية تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل، من خلال تسليط الضوء على برنامج عقود الإدماج المهني؛ وهو البحث الذي هدفنا من خلاله إلى تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، ومدى إمكانية إدماجهم مهنياً في مناصب عمل دائمة، ومقابل هذا خلص البحث إلى أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بصفة عامة، وعقود الإدماج لخريجي الجامعات وحملة الشهادات بصفة خاصة، قد تمكّنت من التخفيف من حدة بطالة الخريجين الجامعيين، إلّا أنّها تبقى مجرد حلول مؤقتة لم ترتق لمستوى إدماجهم مهنياً، لسبب في ذلك يرجع لعدم التوافق بين سياسة التكوين الجامعي وما يتطلبه سوق العمل من تخصصات، إضافة إلى طغيان المعالجة الاجتماعية السياسية على سياسات التشغيل المختلفة على حساب المعالجة الاقتصادية، وبالتالي تحوّل التشغيل إلى مجرد امتصاص للشباب العاطل عن العمل ولضغوطه الاجتماعية، بدل أن يكون تشغيلاً للمورد الاقتصادي استجابة لاحتياجات اجتماعية ونفسية لدى طالبي العمل من خريجي الجامعات من جهة، ولمتطلبات سوق العمل من جهة ثانية.

الكلمات المفتاحية: خريج الجامعة، عقود العمل، سوق الشغل.

Abstract:

In this article, we have addressed a topic that we consider to be very important: the problem of university graduates running between university and job market requirements by shedding light on the program of professional integration contracts. And the extent to which they can be professionally integrated into permanent employment positions. In contrast, the research concluded that, in general, Integration contracts for university graduates and certificate holders in particular, have been able to alleviate the unemployment of university graduates, However, they remain only temporary solutions that did not rise to the level of their professional

integration, due to the incompatibility between the university training policy and the labor market requirements of specialization. In addition, the social and political oppression of the various operating policies at the expense of economic treatment, To unemployed youth and to social pressures, rather than to the operation of the economic resource in response to the social and psychological needs of job seekers of university graduates on the one hand, and the requirements of the labor market on the other hand.

Keywords: University graduate, employment contracts, labor market.

أولاً - الإشكالية:

تعتبر فئة الشباب من أهم الفئات التي تركز عليها استراتيجيات التنمية الراهنة لضرورة تحقيق اندماجهم اجتماعيا عن طريق تلبية متطلباتهم المختلفة من تعليم، سكن، عمل... الخ. خاصة في ظل التحوّلات التي يعيشها ويعرفها المجتمع الجزائري، التي صاحبها ارتفاع ملحوظ في معدلات الخصوبة. وبالتالي نمو ديموغرافي كبير، الذي أدّى بدوره إلى طرح إشكالية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية خاصة المؤهلة منها علميا ومهنيًا، آخذين بنظر الاعتبار أنّ العملية التنموية تتطلب كفاءات واختصاصات رفيعة المستوى يتعيّن على الجامعة توفيرها من خلال التكلّف بتعليم وتكوين أفرادها، لجعلهم مؤهلين للمشاركة في إحداث عملية التنمية وتحمل أعبائها، باعتبار أنّ مخرجات التعليم العالي - خاصة - تمثّل المورد البشري المحرك لمعظم عمليات الإنتاج عند تخرّجها، واحتلالها لمواقع الفعل والتأثير، لتصبح بذلك مدخلات في سوق العمل الذي تتنافس فيه الموارد البشرية للظفر بمنصب عمل يمكنها من ممارسة وتطبيق ما تعلمته وما حصلت عليه من تكوين. إلا أنّ ما شهده الاقتصاد الجزائري في نهاية الثمانينات حال دون تحقيق ذلك، حيث عرف عدة تحوّلات ومشاكل اقتصادية واجتماعية متعدّدة الأبعاد غيرت مساره، واتّجهت به نحو تحرير قوى السوق وتفعيل آلياتها. ما جعل سوق العمل الجزائري يعاني من مشكلة البطالة عموماً، وبطالة خريجي الجامعات بشكل خاص، لتشجيع السياسات الحكومية المتعاقبة على الإنفاق على التعليم عامة، والجامعي منه خاصّة مع مجانيّته، ناهيك عن توسع الشعب المفتوحة للتكوين، فقدّمت بذلك الجامعات أعداد هائلة من الإطارات والمتخرّجين مقارنة بمحدودية المناصب المفتوحة وعجز المؤسسات المجتمعية عن توظيف تلك الإطارات لانعدام مناصب الشغل من جهة، ولحدوث اختلال كبير ما بين عروض فرص التشغيل والطلب عليها بسبب عدم التوافق بين مخرجات الجامعة والمعاهد العليا وفرص التشغيل. وهنا أصبحت عملية البحث عن منصب شغل تطرح نفسها بحدّة. وعليه، أخذت الحكومة الجزائرية على عاتقها مسألة التكلّف بتشغيل خريجي الجامعة والتي أصبحت أهم انشغالات الجهات الوصية. حيث خصّصت لها وزارتين كاملتين : وزارة العمل والتشغيل، ووزارة

التضامن الاجتماعي والأسرة؛ لتسيير جملة من أجهزة وبرامج التشغيل التي تسعى لتحقيق إدماجهم مهنياً، بغرض تخصيص مرافقة نوعية للفرد كطالب عمل، وللمؤسسة قصد تكوينها لمواكبة العولمة وشموليتها. وبالتالي تمّ اقتراح جهاز التشغيل بعقود إدماج حاملي الشهادات CID من خريجي الجامعات، الذي يركّز على دمج المستفيدين منه في مناصب عمل بالقطاعات العام والخاص، ضمن كافة الميادين التي تتلاءم مع شهاداتهم أو تأهيلهم المهني، لإحداث التوافق بين طبيعة تكوينهم وما يتناسب معها من مناصب سعياً منها لمحاولة إدماجهم مهنياً.

من هذا المنطلق، وبعيدا عن جدلية معادلة العرض والطلب في شقيها الكمي والكيفي، سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الكشف عن واقع تشغيل خريجي الجامعة في ظل المفارقة بين مواصفات وخصائص شهاداتهم الجامعية واحتياجات سوق العمل من خلال طرح التساؤل التالي: ما مدى تشغيلية عقود الإدماج لخريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل؟

و للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي لا بد من طرح عدّة تساؤلات فرعية أهمها : هل هناك تنسيق بين مؤسسات التكوين الجامعي وسياسة التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة؟؛ هل هناك توافق بين سياسة التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة واحتياجات سوق العمل؟؛ هل التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة سيمكّن من إدماجهم مهنياً في سوق العمل؟؛ كيف يقيّم خريجي الجامعة المتعاقدين سياسة التشغيل بعقود الإدماج؟.

ثانياً- أهداف الدراسة:

- محاولة تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة؛
- محاولة الكشف عن مساعي هذه السياسة التشغيلية لإدماج الخريجين الجامعيين في عملية البناء الاقتصادي؛
- محاولة تحديد مدى نجاعة هذه السياسة التشغيلية في توفير مناصب عمل فعلية ودائمة للخريجين الجامعيين وتقييم مساعيها لإدماجهم في سوق العمل؛

- محاولة الوقوف على تطلعات الخريجين الجامعيين المتعاقدين إزاء مستقبلهم المهني خاصة وأنها عقود محددة المدة.

ثالثاً- الإطار المفاهيمي.

سنحاول من خلال هذه الورقة البحثية الاستعانة بالعديد من المفاهيم التي وردت ضمن سياق طرحنا للإشكالية مما يضعنا أمام ضرورة منهجية ملحة لضبطها تتمثل في:

-**الواقع:** يعتبر مفهوم الواقع محل اختلاف بين المفكرين فهو من الناحية اللغوية مشتق من الواقع وقّع ووقع: أي الحاصل. والواقعية مذهب يمثل الأشياء والطبيعة كما هي¹. أما من الناحية الاصطلاحية، فهو ينطوي على عدّة أبعاد تعبّر عنه أهمها:

البعد التاريخي: انطلاقاً من كون الظاهرة الاجتماعية عبارة عن سيرورة تاريخية يمكن اعتبار الواقع الاجتماعي مجموعة من الترسبات التاريخية التي أدت إلى تشكيل ظاهرة ما؛

البعد الإمبريقي: بمعنى رؤية الوقائع كما هي عليه ميدانياً بعد تجريدها من كل ما يمكنه أن يؤثر عليه؛

البعد المعاصر: يشير الواقع للتحوّلات العالمية وأثرها على التحوّلات الداخلية للحياة بكل أبعادها؛

البعد المعرفي: الواقع هو جملة من المضامين الإيديولوجية والفكرية التي ساعدت على تشكيل هذا الواقع؛

كما يعرف الواقع على أنه "الحقائق الموجودة في بيئة معينة و في زمان معين"².
بينما نقصد به نحن في هذا البحث مجموعة الظروف التي تحيط بواقع تشغيل خريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج CID بمختلف أبعاده الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والثقافية.

- **التشغيل:** لقد اختلفت تعريفاته بين المفكرين الاقتصاديين والاجتماعيين وهذا لاختلاف مدارسهم وتوجهاتهم بالإضافة إلى التداخل الكبير بين مفهومي التوظيف والتشغيل والذي ينبغي الفصل بينهما، فإذا كان **التوظيف** يعتبر "تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة واختيار أفراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في مكان العمل الملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج

الأنسب وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في أداء مهامهم بسرعة وكفاية، مع تحديد الأجور والمهام المناسبة ووضع نظم العلاوات والترقيات المنظم لأداء الأفراد³، في حين يعرف **التشغيل** على أنه: "العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة في استقطاب اليد العاملة و تعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية واقتصادية"⁴. بينما نعني به نحن في دراستنا الحالية بأنه مجموعة من الأنشطة المأجورة لمدة غير محددة خاصة وأن عقود الإدماج هي عقود غير محددة المدة. وعليه يمكن القول بأن التشغيل هو عملية توفير مناصب عمل للقوى العاملة المتاحة لاستغلال قدراتها ومؤهلاتها لفترة دائمة أو مؤقتة أو غير محددة المدة.

إن الحديث عن التشغيل هو خطاب تتجاوزه عدة أطراف لاختلاف المدارس والتوجهات الفكرية، إلا أنه عموماً يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل كل منهما تعكس إيديولوجية معينة هما:

- **سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي**: مفادها أن قوة العمل سلعة يتعلق ثمنها بقانون العرض والطلب في سوق العمل وهذا ما يستوجب عدم تدخل الدولة المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة أما إمكانية تدخلها غير المباشر فتكون بعدة طرق كتوسيع مجالات التصدير أو الاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية مثلاً.

- **سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي**: تعتبر العمل مصدر لمختلف القيم وحق لكل مواطن وواجب عليه مما يفرض تدخل الدولة لتوفر فرص العمل للقوى العاملة الراغبة فيه، مع ضرورة ضمان حرية الاختيار والاستقرار؛ وبالتالي، فإن هذا الاختلاف نتج عنه اختلاف وجهات النظر لعملية التشغيل التي يقصد بها استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية)، إذ تعتبر مجرد وسيلة لتحقيق الغايات في النظام الرأسمالي في حين هي هدف بحد ذاته حسب النظام الاشتراكي. في حين أن سياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج والأجهزة التي تم تسطيرها لإدماج البطالين في سوق العمل من خلال نشاط منظم للبطال يكسبه وضعاً اجتماعياً ومالياً.

- **عقود الإدماج**: هي عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف يتم بموجبها تشغيل الشاب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة على أن

تقوم مديرية التشغيل بدفع منحة شهرية⁵، بينما إجرائياً: فهي عقود عمل محددة المدة تمنح لخريجي الجامعات في القطاع العام أو الخاص مع تكفل مديرية التشغيل بدفع الرواتب الشهرية، والمخلفات الاجتماعية.

- **خريجو الجامعة:** "يقصد به الشباب حديثي التخرج أي كل من انتهى من مرحلة الدراسة الجامعية والمؤهلات المتوسطة صناعياً وتجارياً ومّر على تخرجه من سنة إلى ست سنوات"⁶، في حين يعرفهم **محمد الجوهري** بأنهم: "أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في مختلف المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه وتحقيق مبتغاهم"⁷.

إجرائياً: خريجو الجامعة هم طلاب أنهوا دراستهم الجامعية وتحصلوا على شهادات تؤهلهم لولوج عالم الشغل سواء كان بصفة دائمة أو مؤقتة، وعليه فإن دراستنا هاته هي تركز أساساً على خريجي الجامعة العاملين بعقود الإدماج.

رابعاً- الإطار النظري للدراسة.

- **سوق العمل في منظور الخريج الجامعي:** يعتبر خريج الجامعة بأن سوق العمل هو المسؤول عن توزيع مناصب الشغل، وذلك لحصره التخصصات والوظائف التي يجب توفرها انطلاقاً من ضرورة إحداث التوازن بين العرض والطلب، وحتى يتحقق ذلك ينبغي إعادة النظر في برامج التكوين العالي قصد تكييفه والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وهذا ما يفسر ويؤكد على وجود علاقة بين التعليم العالي وسوق العمل" فنظام السوق يلعب دوراً كبيراً وهاماً في التوجيه حسب قوى العرض والطلب على خريجي الجامعات. فالتخصصات ذات الطلب المنخفض نجد أن الطلبة ينصرفون عنها، أما تلك التي تتميز بطلب مرتفع وبالتالي عائد مرتفع نجد أن الطلبة يتوجهون إليها وهذا بالطبع إذا توفرت لهم الكفاءة المطلوبة.⁸ وهذا ما يدفع بالطلبة إلى التوجه دائماً للتخصصات الأكثر طلباً، والتي عادة ما يكون لها مستقبل مهني، وتكون هذه الوظائف محددة أم مباشرة "فالطالب في ميادين العلوم الطبيعية أكثر عملاً بوظيفته بعد التخرج وهو بذلك يكون أكثر استقراراً في هذه الناحية من نظيره في العلوم الإنسانية، ويكون بحثه أكثر سهولة لأنه يعرف المراكز والمؤسسات التي تمكنه أن يتوجه إليها

وفقا لاختصاصه ونوع شهادته⁹. مما يسهل من علمية اندماجه المهني ومن ثمة اندماجه الاجتماعي كونها ترسم مساره لمهني مستقبلا والذي يتناسب وقدراته من خلال:

- **التخصص:** كما سبق الذكر فإن التكوين الجامعي يسعى لتطوير مهارات الطالب وكفاءاته كما ونوعا، وذلك باختيار الطلاب للتخصصات التي يختارونها أو يتم توجيههم إليها خاصة وأن التوجيه اليوم أصبح يهتم بتوزيع الطلبة حسب قدراتهم العقلية والفيزيائية على شعب معينة يستطيع الطالب من خلالها تنمية هذه القدرات سواء كانت عقلية أو فيزيائية بما يسمح له باستثمارها في مجال ممارسته لمهنته بعد تخرجه¹⁰. أي أنّ التخصص المدروس هو الذي يحدد للخريج وظيفته بعد تخرجه، ويسهل عليه التأقلم معها وبالتالي ممارستها بكل إتقان كونه على دراية بما يقوم به، ومن المفروض أن يكون بمثابة الممارسة الميدانية للمعارف النظرية التي تلقاها الخريج. فلذلك وجب على التكوين الجامعي مراعاة ملائمة خريجه لاحتياجات سوق العمل والاهتمام باتجاهاتهم وصقل ميولهم من جهة أخرى بمعنى ضرورة إحداث التوافق بين التخصصات المعروضة بالجامعة ومتطلبات سوق العمل مما يمكن الخريج من الاختيار الأمثل للتخصص المطلوب الذي يؤهله لاقتكاف منصب عمل يرضيه. فالاختيار الخاطيء للتخصص قد يؤدي إلى تكديس أعداد طلبة تخصصات محددة في سوق العمل مما يضاعف أعداد البطالين من الخريجين، خاصة وأن دور الجامعة يكمن في إعداد الكفاءات البشرية المتخصصة على مستوى العصر في جميع فروع العلم والمعرفة والتأكد من أن لديها المواصفات المطلوبة لقطاعات العمل والتخصصات الجديدة التي تنشأ باستمرار نتيجة الانفتاح والتقدم المعرفي¹¹. ولذلك يحرص الطالب الجامعي على اختيار التخصص المطلوب في سوق العمل مما يساعده في تحديد وظيفته التي سبق وأن خطط لها برضاه وبكامل إرادته.

- **الشهادة التأهيلية:** إن الدليل على انتهاء الطالب من الدراسة الجامعية هو شهادة التخرج التي تقدم له كاعتراف رسمي بإنهائه للتكوين الجامعي، فهي تحوي بيانات تتعلق بتخصصه ومستواه العلمي وغير ذلك من المعلومات التي تمكنه من التوجه للحياة المهنية بغية تحصيل وظيفة تتماشى وقدراته ومهاراته ومكتسباته الجامعية، وهنا يأتي دور الشهادة المتحصل عليها إذ يتم بناءً عليها إسناد المهام للخريج، إلا أنه في هذا المقام رغم كل الجهود التي سعت إلى التوفيق بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل ذهبت سدى، وهذا مثبت واقعا من خلال المشاكل التي يواجهها خريجي الجامعات أثناء إدماجهم مهنيا نظرا لقبولهم في تخصصات في غالبها هي لا تمت لتخصصاتهم بصلة مع عدم الحاجة الفعلية إليهم في سوق العمل.

سوق العمل الجزائرية بين الصعوبات والتحديات.

الصعوبات التي تواجه سوق العمل الجزائرية: تتمثل أهم الصعوبات فيما يلي:

- **العولمة وسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي:** فرضت العولمة إيقاعها السريع على كل دول العالم ماديا وبشريا وحضاريا بالصورة التي أدت إلى إزالة الحواجز والانفتاح الكامل بين الدول، وحدوث المواجهة والمنافسة الشرسة مباشرة بين الدول المتقدمة صناعيا. وهو ما أدى لظهور الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم والتدريب المهني محليا وعالميا. وهو ما أضرّ بفرص العمالة في التشغيل نتيجة تغير متطلبات سوق العمل الممثل لجانب الطلب بحيث ارتفعت مستويات جودة الأداء المطلوبة، والمعرفة التقنية والمهنية، ومستويات التدريب والخبرة اللازمة توافرها لأغراض التشغيل، وزاد من تفاقم الأزمة تبني الجزائر سياسات الإصلاح الاقتصادي مما أدى إلى الدفع بأعداد كبيرة من العاملين غير المؤهلين لأسواق العمل. مع قصور برامج التكيف الهيكلي أدى ذلك لا زياد مصاعب الملاءمة بين التدريب المهني ومتطلبات الأسواق لأغراض التشغيل.

- **القصور في سياستي التعليم والتشغيل:** يعد نظام التعليم في الجزائر أحد المسببات الرئيسية في الاختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق التشغيل، ورغم تبني الجزائر بعد تحرّرها من الاحتلال سياسة مجانية التعليم لتعويض الشعوب عما لقيته من حرمان من التعليم والتكوين، إلا أن هذه السياسة أدت إلى تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، الأمر الذي أدى لشيوع البطالة بأشكالها المختلفة، وكل هذه السياسات تعكس عدم الظروف وسياسات التعليم الملائمة لإحداث ثورة في مستوى الخريجين.

- **القصور في تخطيط القوى العاملة:** يعاني نظام تخطيط القوى العاملة في الجزائر من قصور في وضع خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل للربط بين التعليم والتدريب، من جانب العرض (وفرص العمل الحقيقية الممكنة) جانب الطلب والممثلة لسوق العمل بما يعني الأخذ بسياسة الفعل وليس سياسة رد الفعل، وبمعنى آخر فإنّ قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية والأجنبية وتسارع معدل نمو السكان، وزيادة أعداد الطلبة الجامعيين تجعل الحكومة تلجأ للمسكنات لمنع انفجار الأزمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة، رغم وجود الأجهزة المتخصصة والكفاء للقيام بهذا التخطيط.

- **القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني:** تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، ومع هذا يشهد الواقع الجزائري عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال لعدة أسباب:

➤ عشوائية التدريب المهني، فهناك عدم تنسيق بين تلك المراكز سواء من حيث الجهات التابعة لها أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط للتدريب عليها؛
➤ عدم توافر بنك معلومات كافي عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة مما يؤدي إلى:

➤ التدريب على مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل؛
➤ الازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مع مهن متكررة.

وقد أدى هذا إلى أن تسببت مراكز التدريب المهني ذاتها في المساعدة على الاختلال في سوق العمل، حيث تدفع سنويا بمخرجات تدريب بالآلاف دون حاجة إليهم مما يؤدي من ناحية لزيادة أعداد البطالة، ومن ناحية أخرى لفقد الشباب المتدرب الثقة في دور مراكز التدريب المهني، بخلاف إهدار المال والجهد المنفق عليها.

- **قصور السياسة المالية وعامل الفقر:** من المعروف في علم المالية العامة أن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لاتجاهات السياسة المالية في الدولة، والذي يعبر عن جوانب الإنفاق الرئيسية التي يتم تصنيف الموازنة العامة للدولة على أساسها متضمنة جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتدريب والعلاج... الخ. ولما كان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يتم قياس بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها. فمن الطبيعي في ظل ضعف هذه الخدمات أن يتدهور مستوى الدخل في الجزائر بالصورة التي تتعكس أيضا على حجم الإنفاق على محالات التعليم والتدريب والتشغيل، نظرا لما تعكسه الإحصاءات من تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام، حيث لم يتعد الأجر القاعدي في الوقت الراهن 18000 دج. ومن ثمة ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتدريب.

- **عدم الأخذ بمفهوم التدريب الموجه بالأداء:** يقصد بهذا الأسلوب المتطور اعتبار الأداء هو عملية جوهر العملية التدريبية، وبحيث ينبغي التركيز على كيفية أداء الفرد للوظيفة أثناء تلقي التدريب في العمل أو في قاعات التدريب، وليس فقط على تحصيله لكم معين من المعلومات، وبذلك يمثل التدريب الموجه بالأداء نظام يعتمد على منظومة لسد الفجوة في الأداء الحالي

والمستقبلي للفرد، بين ما حصل عليها من معارف وقدرات ومهارات وبين ما تحتاج إليه الممارسة الفعلية في العمل، من هذه المعارف والمهارات والقدرات وذلك من خلال تصميم وتقييم برامج تعليمية وتدريبية.

التحديات التي تواجه سوق العمل الجزائرية:

- **التكتلات الاقتصادية:** نتج عن النظام الدولي الجديد تحالفات اقتصادية، من شأنها تعزيز توجه الدول صوب التكامل الاقتصادي للقدرة على البقاء والاستمرار مما سيؤدي إلى ترسيخ درجة المنافسة بين لك التكتلات الاقتصادية والتي تتميز بكفاءات عالية واقتصاديات تشغيل غير مسبوقة، الأمر الذي يستوجب على العامل الجزائري القيام بتدعيم قدراته التنافسية بكافة الوسائل الممكنة.

- **ثورة المعلوماتية:** تشير الدلائل أن سمة القرن العشرين هي المعلوماتية، حيث أن المعلومات ستشكل عنصرا إنتاجيا جديدا سيتفوق على عناصر الإنتاج الأخرى التقليدية: العمل، رأس المال، الأرض، التنظيم، وستصبح العنصر الحاسم في النمو الاقتصادي الحديث، وهذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ووسائلها المتقدمة. سعياً منها لتوسيع وتطوير خدماتها بما يحقق التأقلم مع الاحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها ولا ينصرف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أن ثورة المعلومات ليست مجرد إضافة جديدة للإنتاج أو إنتاج أكثر أو أسرع، وإنما أصبحنا بصدد إنتاج أشكال جديدة تعتمد بدرجة أكبر على المعلومات إنتاجاً وتوزيعاً واستخداماً، فلم تعد الآلة تحل محل الإنسان من الناحية البدنية فقط بل أصبحت تحاكي ذكاءه.

- **التنافسية العالمية:** تعرف القدرة التنافسية بأنها قدرة الدولة على إنتاج السلع والخدمات التي تنجح في اختراق السوق الدولية، وفي الوقت نفسه تزيد من الدخل الحقيقي للأفراد، وتحقق معدلات نمو مرتفعة ومستدامة. وعليه فإن التحدي الأساسي أمام سوق التشغيل يكمن في تحسين القدرة على التنافسية للعمالة لضمان الاستمرارية في الإنتاج بأكثر جودة وأقل تكلفة.

- **التدريب والتعليم والفجوة القائمة بينهما:** تبدو الآن أهمية التدريب المهني حتمية، فالشهادة الجامعية لا تكف وحدها لتأهيل طالب العمل لاحتياجات سوق العمل المعاصرة، حيث أصبح التدريب لا يقل أهمية عن التعليم بل قد تزيد لأنه هو الذي ينقل الخريج أو المتكون إلى أرض الواقع ويؤهله للعمل الذي يقوم به، فالآلاف من الشباب الباحثين عن الوظيفة يفقدون تماماً المطلوب في عصر يختلف تماماً في متطلباته. فما زالت المهارات محدودة، والفجوة كبيرة بين

ما هو متاح وما هو مطلوب، مما يؤكد على السياسات الخاطئة والأساليب العتيقة في بعض نظم التعليم وهو أمر يحتاج إلى مراجعة شاملة حتى نكتشف الواقع ويتعامل معه في وضوح وشفافية، خاصة في ظل الانفتاح القائم والمفروض عالميا خاصة بعد تطبيق اتفاقية الجات وفتح الحدود وعولمة الاتصالات التي جعلت البعيد قريب وخلقت أنماط العمل الجديدة حيث يمكن توظيف وتكليف العامل للقيام بمهمة معينة في بلده دون الانتقال، وبأقل التكاليف، مما يجعل هذا النمط الجديد وسيلة سهلة لأصحاب الأعمال والمؤسسات التي تهدف للربح وتبحث عن العامل المؤهل في أي مكان في العالم بأقل التكاليف الممكنة دون النظر للأبعاد الاجتماعية والمصلحة الخاصة لبلدانهم.

والجزائر في الوقت الراهن لا تحتاج إلى هذا الكم من الشهادات الجامعية العاطلة كما والحال الآن، بل نحتاج في المقام الأول إلى العناصر المدربة والخبرات الواعية في مجالات التنمية المختلفة ليس المهم أبدا الألقاب والمناصب، لأن التنمية الشاملة تحتاج إلى جيوش من طوابع البطالة بشرط أن يكون لديها استعداد للتدريب المهني منها والتأهل الوظيفي مع الرغبة في اكتساب القدرات المطلوبة والكفاءات اللازمة.

التسيق بين سوق العمل والجامعة وتفاعلها مع سياسة التشغيل:

- التسيق بين متطلبات سوق العمل ومخرجات الجامعة: إنّ البحث عن آليات للحد من ظاهرة البطالة يظل جهد مشترك بين الفاعلين في الدولة من أجهزة و وزارات، وتظل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أمام تحدي حقيقي في محاولة تكييف ما ترضه من موارد بشرية مؤهلة مع متطلبات سوق العمل والواقع الاقتصادي، وكيفية إدماجهم بكل معارفهم ومؤهلاتهم العلمية في مناصب عمل ملائمة. ولكن التعليم العالي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

- الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة، أما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة وذلك بالرغم من الجهود المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة؛

- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة بما يقارب الـ 60000 أستاذ دائم غالبيتهم المطلقة هي برتبة أستاذ مساعد¹²، كما أن نسبة كبيرة من الأساتذة الذين هم بدرجة: أستاذ التعليم العالي هي على أبواب التقاعد؛
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية؛
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة، إضافة إلى تغيير منظومة القيم المجتمعية، بحيث لا يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق؛
- هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد؛
- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تجز بهدف التطبيق العملي، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية؛
- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

لقد ظهر الاهتمام جليا بضرورة البحث عن آليات لتحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وكرهان تم إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، وإثراء التواصل والتنسيق بينها وبين المحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية. وبهدف تكييف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل، تم في إطار الإصلاح الجامعي العمل على إشراك الباحث في تكريس العلم والمعرفة وتكييف مجموعة من التكوينات وسوق الشغل، فالقطاع الاقتصادي والاجتماعي أصبح يشارك في وضع الشهادات ذات البعد المهني، من خلال طرح الانشغالات والوظائف التي يريد أن يتمرس فيها الطالب حتى يكون جاهزا للشغل بعد تخرجه.

- **التفاعل بين سياسة التشغيل ومخرجات الجامعة:** إن الثروة المادية للمجتمع لا يمكن أن تنمو وتستمر في نموها إلا إذا صاحبته زيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشرية المزودة بمختلف المهارات الفنية وبالطموح والجدية، فقد أكدت التجارب التي شهدتها عالمنا المعاصر في النصف الأخير من القرن الماضي، تلك الصلة الوثيقة بين المنظومة التعليمية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على اعتبار أن رأس المال البشري عملية قوامها زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات والمعارف والخبرات التي تحتاجها التنمية الاقتصادية

والاجتماعية، علما بأن استثمار الفرد في التعليم يستمر لفترات طويلة، على أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات وتوفير مناصب عمل للطاقات البشرية، وهذا ما تهتم به سياسة التشغيل؛ والتي تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الاقتصادية من الناحية العددية؛ أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات الاقتصادية من الأيدي العاملة والعرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديموغرافي¹³.

لقد حظي التعليم دوماً باهتمام الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، بعد أن أدركت أن التعليم الجديد مفتاح نهضته فمنذ أن أكد آدم سميث على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات والمهارات النافعة أثناء تعليمهم وتدريبهم، ومنذ أن أوضح ألفريد مارشال أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الاستثمار، وأن عملية التعليم نفسها عملية استثمار قومي، أصبح التعليم بمراحله ضرورة اقتصادية واجتماعية تفرضها متطلبات التنمية. وتؤكد استراتيجية تطوير التعليم أنه يعمل مع مجتمعه بجميع جوانبه، وأن التعليم والتنمية الشاملة يلتقيان في الإنسان بوصفه محورا وغاية لهما.

وفي نفس المجال يشير أحد المهتمين إلى أن هدف التعليم لم يعد قاصرا على إشباع حاجات الأفراد من المعرفة والعلم، بل أن النمو المتزايد في النشاط التعليمي جعل من التعليم أكبر الصناعات في معظم الأقطار ومصدرا هاما لليد العاملة المؤهلة والمنتجة، فالتعليم لم يعد خدمة تقدم للفرد فحسب، بل يتضمن الاتجاهات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج والقدرة على العمل، وكل هذا تمت تنميته عن طريق التعليم. وقد أدركت دول العالم المتقدم أهمية التعليم - وخاصة التعليم العالي - لأن معظم التكنولوجيات الحديثة، وكذا التقنيات الجديدة مخترعوها من مخرجات التعليم، وعلى اعتبار أنهم أناس مهرة قادرين فكريا وعقليا على استيعابها، فهي تعتمد في سبيل ذلك تكوين طلبة وباحثين قادرين على القيام بهذه المهمة، وهذا عن طريق الاستثمار في التعليم، وهي بذلك تعتمد على الإنسان كوحدة أساسية لإحداث التقدم، وفي الوقت الذي يشهد فيه العالم تشجيعا مستمرا للعلاقات والروابط بين الجامعة (مخرجاتها) وسوق العمل - باعتباره الوجهة التي يقصدها خريج الجامعة بعد انتهاء فترة الدراسة - فإن العالم يشدد على أهمية التعليم الجامعي ليتماشى مع الحاجيات المتزايدة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية للمجتمع الدولي ككل، وعليه فإن مجتمعاتنا - على الخصوص - هي مطالبة اليوم أكثر من أي وقت مضى بإعادة النظر في بناء إنساننا، حيث يكون قادرا على التلاؤم ومستجدا للألفية الثالثة.

لقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب سوق العمل وتأرجحه بين الزيادة والنقصان، وظهور البطالة (التقنية، السافرة والمقنعة) بين صفوف المتعلمين واستخدام المؤهلات العليا في وظائف بسيطة. ولمجابهة هذا الإشكال، كان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي جزء من التخطيط للتعليم، إذ يتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض والطلب، مع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية، خصوصا في وقت يشهد تغيرات هامة في عالم الشغل تدعو للتوفيق بين وظيفة تأهيل الطلبة وإعدادهم للعمل وأعدادهم المتزايدة.

إن النظرة الاقتصادية إلى التعليم تستخدم الآن من أجل تدعيم التعليم وتطويره، فالواقع أن ما تسهم به عملية التعليم من الناحية الاقتصادية لا يتعارض مع ما تسهم به من الناحية الحضارية والثقافية، لأن الحصول على لقمة العيش هو جزء من الثقافة والحضارة، لذلك كان على التعليم أن يعلمنا كيفية الحصول على لقمة العيش وكيفية الحفاظ على ما اكتسبناه، فالحياة في القرن الواحد والعشرين تعتمد على أربعة أعمدة للتعليم هي: تعلم لتكون، وتعلم لتعرف، وتعلم لتعيش، وتعلم لتعمل. وقد أكدت أبحاث عديدة أن التعليم له استمرار عظيم من معظم أشكال رأس مال الإنتاج غير البشري، ولا شك بأن التعليم بمفهومه الواسع هو الأداة الفعالة لإعداد المهارات المطلوبة لتحقيق التكامل الضروري بين الموارد البشرية وأهداف التخطيط الشامل للتنمية، وأن إهمال الموارد البشرية أو الارتباك في تعليمها يؤديان إلى إهدار الطاقة الإنتاجية، ويجعلانها عبئا ثقيلا على الاقتصاد الوطني.

هذا بصفة عامة، أما بالنسبة للتجربة الجزائرية فهي غنية في مجالي محاولة التشغيل الكامل وتقديم تكوين وتعليم لكل طالب له، من جوانب مختلفة سواء تعلق الأمر بالوسائل والتقنيات المحددة لإدماج أو محاولة إدماج التخطيط في مجالي التعليم والنمو الاقتصادي-الاجتماعي للبلاد، أو محاولة القضاء على عدم التوازن والاختلال المتواجد في المجال الاقتصادي الاجتماعي¹⁴.

لكن وبالرغم من كل الجهود التي بذلت أو تبذل لمحاولة إيجاد التوازن المطلوب بين مخرجات التعليم وفرص التشغيل الموفرة، نلاحظ أن ما يحدث الآن في الدول النامية التي منها: الجزائر على وجه التحديد - تزايد أعداد الخريجين في مقابل نقص فرص العمل الموفرة لهم، وحتى إن وجدت فهي خارج مجال التخصص، فالتعليم العالي الجماهيري ينتج أعداد زائدة عن

الحاجة من العمالة المتعلمة، فقد قفز عدد الطلبة المتخرجين من 75.000 متخرجاً عام 2003 إلى 80.000 متخرج سنة 2004، ثم انتقل هذا العدد ليصبح عدد المتخرجين يتراوح بين 224000 إلى 300000 متخرج سنوياً حامل لشهادة ليسانس وماستر ابتداء من سنة 2008 إلى غاية سنة 2018، والمتوقع أن يتضاعف هذا العدد في السنوات القليلة المقبلة حسب تصريحات المسؤولين عن قطاع التعليم العالي بالجزائر¹⁵.

إن الكشف عن العلاقات المعقدة القائمة بين الجهاز الاقتصادي الإنتاجي من خلال سياسة التشغيل والجهاز التربوي التكويني من خلال التعليم العالي، يدعو للبحث المتواصل عن الارتباط بين أنواع التعليم العالي، برامج، طرق التكوين ووسائله، مناهج التعليم، ومدى مساهمتها للتطورات الحاصلة على مستوى سوق العمل، بمعنى هل تتطابق أعداد خريجي الجامعة وطرق إعدادهم (البرامج والمناهج والتخصصات) مع ما تتطلبه المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية من تخصصات وفئات مهنية معينة، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية المذهلة الحاصلة في جميع الأصعدة وتغير الأدوار الاجتماعية وحتى الاقتصادية.

خامساً- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

مجالات الدراسة:

المجال الجغرافي: لقد تمركزت على مستوى مقرّي دائرة عين ولمان وبلدية عين ولمان ومختلف المؤسسات التربوية باعتبارها المؤسسات الخدمائية الأكثر استقطاباً للخريجين الجامعيين العاملين في إطار هذه العقود.

المجال الزمني: تم تقسيم الفترة الزمنية للدراسة بين فترتين أساسيتين هما:

فترة الدراسة الاستطلاعية: تمت مباشرتها منذ شهر جانفي 2017، من خلال القيام بزيارات استطلاعية لمختلف المؤسسات التي يشتغل بها متعاقدون في إطار عقود الإدماج بغرض تحديد المؤسسات التي تضم أكبر عدد ممكن من الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج، مما سهل علينا مهمة تحديد حجم العينة ومكان إجراء الجانب الميداني للدراسة.

المرحلة الثانية: نظراً لمسابقات التوظيف التي تنظمها الدولة من حين لآخر وخاصة مسابقات التعليم، فقد تغيرت الإحصائيات التي تحصلنا عليها من خلال استطلاعنا الأول نظراً لنجاح العديد من المتعاقدين. إضافة لإخلاء العديد من مناصبهم لانتهاء فترات عقودهم مما تطلب منا ضرورة القيام بعملية إحصاء ثانية لضبط حجم العينة فعلياً وقد كان ذلك في سبتمبر 2017.

- **فترة الدراسة الميدانية:** هي المرحلة التي تمّ خلالها توزيع استمارة البحث. وقد تضمنت مرحلتين:

- **مرحلة اختبار الاستمارة:** تم توزيع الاستمارة التجريبية على 30 خريجاً جامعياً عاملاً في إطار عقود الإدماج بعد أن تمّ تحكيمها من طرف مجموعة من الأساتذة. وبناءً على المعلومات والبيانات الهامة المستقاة من الميدان قمنا بتعديل الاستمارة لتأخذ شكلها النهائي. ودامت هذه المرحلة من 01 ديسمبر 2017 إلى غاية 08 ديسمبر 2017.

- **مرحلة توزيع الاستمارة:** هي مرحلة توزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث لتجميع المعلومات والبيانات المطلوبة لإتمام الدراسة ليتم بعد جمعها تفرغها في جداول مختلفة و تحليلها لاستخلاص النتائج. واستمرت من 10 ديسمبر 2017 إلى 31 ديسمبر 2017.

- **مرحلة توزيع الاستمارة الثانية:** بعد تفرغ بيانات الاستمارة الموزعة على الخريجين الجامعيين المتعاقدين (تمّ على أساسها) بناء استمارة أخرى موجهة للمسؤولين على الخريجين الجامعيين المتعاقدين للاستفسار عن بعض النقاط التي لفتت انتباهنا في إجابات المبحوثين على الاستمارة وكذا التأكد منها، ولهذا قمنا بإجراء مقابلة مع أحد مسؤولي وكالة التشغيل الوطنية لدائرة عين ولمان حيث استغرقت هذه المرحلة مدة 12 يوماً، خلال الفترة: 11 جانفي 2018 إلى غاية 22 جانفي 2018.

- **المجال البشري:** بناءً على موضوع الدراسة وما تمحورت حوله إشكالياتها، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو الخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج. لكن نظراً لكبر حجم المجتمع للأعداد الهائلة للخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج فقد تعدّرت علينا التغطية الشاملة لجميع الحالات أو الاتصال بعدد كبير من المبحوثين المعنيين بالدراسة نظراً لتوزّعهم على عدة أماكن مما جعلنا نستعين بالمعينة التي هي: "اختيار جزء من مجموعة من الأشياء أو مادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها"¹⁶.

- **عينة الدراسة:** نظراً لكبر حجم مجتمع (خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج CID)، فقد تعدّرت علينا التغطية الشاملة لجميع الحالات أو الاتصال بعدد كبير من المبحوثين المعنيين بالدراسة لذلك لجأنا إلى الاعتماد على طريقة "المعينة" التي تُعدّ "اختيار جزء من مجموعة الأشياء أو مادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها"¹⁷، بمعنى الاستناد لعدد محدد من المفردات التي تعتبر جزءاً أو خيار معين من مفردات أكبر تمثّل المجتمع وهي ما يسمى "بعينة البحث". من خلال القيام ببحث استطلاعي لأخذ فكرة عن المجال المكاني الأنسب الذي

ستجرى فيه الدراسة والتي تمت بناءً عليها اختيار مقرّي البلدية والدائرة ومختلف المؤسسات التربوية ببلدية عين ولمان كونها الأكثر احتواءً لهذه الفئة، وبذلك تكون عينة قصدية قوامها كل خريج جامعي متعاقد في إطار عقود الإدماج بالمؤسسات التربوية المتواجدة على مستوى مقرّي دائرة وبلدية عين ولمان.

- **منهج الدراسة:** تصنّف هذه الدراسة ضمن الدراسات الوصفية كونها تسعى لوصف واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل مع تشخيصه وإلقاء الضوء على جوانبه المختلفة بهدف فهمها وتحليلها من خلال الاعتماد على المنهج الوصفي باعتبار أنه: "منهج علمي يقوم أساساً على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث والدراسة على أدق جزئياته وتفصيله والتعبير عنها تعبيراً كفيّاً وكميّاً"¹⁸ حيث تمّ تطبيقه على مرحلتين أساسيتين هما:

- **أدوات جمع البيانات:** اعتمدنا على مجموعة من أدوات جمع البيانات لتجنّب القصور في إحداها، وذلك كما يلي:

- **الملاحظة بالمشاركة:** تعتبر من أصعب التقنيات لأنّها تعتمد على مهارة الباحث وقدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية وأنماط السلوك الاجتماعي المراد دراستها حيث تمكن الباحث من اكتشاف الارتباطات والعناصر الموجودة بين العلاقات الاجتماعية التي يمكن فهمها إلا من خلال ملاحظتها ومعايشتها¹⁹، "فبحكم وجود من عائلتنا من ينتمي لعينة البحث باعتبارهم من الخريجين الجامعيين المتعاقدين في إطار جهاز عقود الإدماج CID بإحدى المؤسسات التربوية سهل علينا ملاحظة الخريجين الجامعيين المتعاقدين العاملين بعقود إدماج ومتابعتهم عن قرب مع الاشتراك أحياناً في مواقفهم بهدف استفزازهم للتصريح عن آرائهم وإبراز مواقفهم لتوضيح ردود أفعالهم أكثر مع ملاحظة سلوكهم واقعيّاً خاصة أساليب التعامل فيما بينهم. ثم مع مسؤوليتهم وردود أفعالهم اتجاه بعض القرارات وأو المهام المسندة إليهم.

- **استمارة الاستبيان:** تعتبر استمارة الاستبيان من أهم الأدوات البحثية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة، وهذا نظراً لأننا رأيناها بأنّها الأنسب لجمع البيانات باعتبار أنّ العينة موزعة على عدة أماكن يصعب الوصول إليها، بشكل نهائي ومباشر.

- **المقابلة:** هي الأخرى لا تقل أهمية عن سابقتها، ونظراً لأهميتها هاته قمنا بإجراء مقابلة مع مسؤولين من وكالة التشغيل لعين ولمان للحصول على بعض الإحصائيات والتي بنيت عليها الدراسة، كما أجريت مع بعض مدراء المؤسسات التربوية ومسؤولين بمقرّي الدائرة والبلدية بعين

ولمان من خلال طرح مجموعة من الأسئلة عليهم وترك الحرية لهم في الإجابة والتحدث وذلك بهدف تقييم إجابات المبحوثين من خلال الاستمارة ومحاولة فهم وجهات نظرهم وأسبابها والاختلاف بينها.

السجلات والوثائق: هي أداة تكميلية تمثلت في الإطلاع على النصوص التشريعية والمراسيم الوزارية المتعلقة بالتشغيل خاصة ما تعلّق منها بجهاز عقود الإدماج المهني، إضافة لمختلف الإحصاءات الرسمية لمستويات التشغيل والبطالة. الجريدة الرسمية، وبعض التعليمات الوزارية الموزعة على مختلف وكالات التشغيل الوطنية.

سادساً - قراءة سوسيو-تنظيمية لنتائج الدراسة.

- فشل عقود الإدماج كغيرها من سياسات التشغيل السابقة في إحداث التوازن بين عرض خريجي الجامعة للعمل والطلب عليه في سوق العمل؛
- الكشف عن وجود فجوات واختلالات بين علاقة التعليم والتدريب باحتياجات سوق العمل وسياسات التشغيل؛
- اعتبار سياسة عقود الإدماج على أنها سياسة تكديس لخريجي الجامعة أو كما اعتبرها أحد المبحوثين "سياسة الكوطة" إذ أنّها تعمل على احتواء أكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة بغض النظر عن مؤهلاتهم وتخصصاتهم؛
- قلة مناصب العمل من جهة وعدم استغلال المناصب المالية المفتوحة نتيجة التعقيدات التي يفرضها الوظيف العمومي من جهة ثانية أدى إلى ضعف التوظيف في العديد من الإدارات على المستوى المحلي، وبالتالي التقليل من فرص خريجي الجامعة في التوظيف والتشغيل؛
- تركيز عقود الإدماج على الكم في تشغيل خريجي الجامعة على حساب الكيف أدى إلى تراكمهم في أماكن عملهم رغم عدم حاجة الهيئات المستخدمة إليهم، وبالتالي معاناتهم من البطالة المقتّعة؛
- ما تنصّ عليه عقود الإدماج من نصوص قانونية يبقى حبرا على الورق لتناقضه مع ما هو مجسّد على أرض الواقع؛
- توجه خريجي الجامعة للعمل في إطار عقود الإدماج هروبا من البطالة، وليس رغبة بالعمل في إطارها؛

- المناصب التي تمنح لخريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج غير كفيلة بتلبية مختلف احتياجاته سواء المادية منها أو المعنوية؛
 - محدودية القبول الاجتماعي لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يضعف مستويات اندماجهم اجتماعيا ومهنيا؛
 - صيغة عقود الإدماج باعتبارها غير محددة المدّة وغياب احتمال الترسيم في إطارها يحول دون إمكانية تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة؛
 - عدم ارتقاء مناصب عقود الإدماج لمستوى تطلّعات خريجي الجامعة يجعله ينظر إليها على أنّها سياسة من سياسات الكذب الأبيض، فما وعدوا به من امتيازات يتناقض مع ما هو مجسد على أرض الواقع؛
 - تعتبر عقود الإدماج بمثابة مهدئ سياسي تستعمله الحكومة لإسكات خريجي الجامعة وامتصاص غضبهم لعجز الدولة عن التكلّف بهم مهنيا وتوفير مناصب عمل لهم.
- سابعاً- التوصيات.

- بناءً على النتائج التي توصلنا إليها من خلال هذه الدراسة، كان من الأجدر علينا أن نطرح جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في تفعيل سياسة التشغيل بعقود الإدماج، وبالتالي تفعيل دور خريجي الجامعة في دفع عجلة التنمية إلى الأمام في مختلف المجالات وذلك باعتبارها إطاراً مؤهّلة لا بد من الاستفادة منها في تنمية المجتمع بدل إقصائها منها. وذلك من خلال:
- ضرورة التنسيق بين سياسات التشغيل وسوق العمل وبرامج التعليم العالي حتى يتم توفير مناصب تتماشى ومخرجات الجامعة وتلبي احتياجات سوق العمل؛
 - ضرورة اعتماد سياسات تشغيلية تمكّن من توفير مناصب عمل دائمة تساعد على تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة وبذلك تُحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات جذريا وليس مؤقتا فقط مما يزيد من تفاقم الوضع؛
 - مراجعة الإطار القانوني للتوظيف وتبسيط الإجراءات المنظمةة لشروط التوظيف، كالإشهار والوثائق المطلوبة واشتراط الخبرة ... الخ؛

- تخفيف الحمل على برنامج عقود الإدماج من خلال تنمية الفكر المقاولاتي لدى خريجي الجامعة وتحفيزهم على إنشاء مشاريع من خلال تقديم تسهيلات إدارية وإعادة النظر في صيغة منح القروض،...، الخ؛
- ضرورة تفعيل النص القانوني لعقد الإدماج (CID) والقائل بالزامية توظيف وتنصيب المستفيدين في مناصب عمل تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية؛
- إلزام المؤسسات المستخدمة بتوزيع خريجي الجامعة على مختلف المصالح كل حسب تخصصه، وذلك بغرض سد الاحتياجات الحقيقية للموارد البشرية بهذه المؤسسات؛
- ضرورة خلق لجنة متابعة للمستفيدين من عقود الإدماج داخل مؤسسات عملهم وتعنى بانشغالاتهم للحد من استغلالهم؛
- تدعيم برنامج عقود الإدماج من الناحية الاجتماعية والاقتصادية حتى يكون برنامج وظيفي فعال يخفف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعة؛
- ضرورة تحسين ظروف العمل للعاملين في إطارها لرفع مستوى اندماجهم المهني وبالتالي رفع مردوديتهم بالعمل؛
- محاولة التقليل قدر الإمكان من المناصب المؤقتة أو ما يسمى بعقود ما قبل التشغيل لعدم جدوى هذا النمط في الحد من ظاهرة البطالة. بل شجّع على انتشار البطالة المقتنعة؛
- ضرورة وضع آليات صارمة تسعى بالفعل لإدماج خريجي الجامعة في مناصب مستقرة؛
- العمل على توجيه الشباب ومساعدتهم في إحداث مقاولات تتماشى وقدراتهم المعرفية، المالية. الثقافية، وحتة الاجتماعية منها.

- 1 - **القاموس العربي الشامل**، 1997، ص 627.
- 2 - عبد الهادي الجوهري: "قاموس علم الاجتماع"، ط2، الاسكندرية، 1998، ص 246.
- 3 - عادل حسن : "إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية"، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 1998، ص195.
- 4 - حمود سعيدة: "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005، ص05.
- 5 - عقود الإدماج: عبر موسوعة ويكيبيديا، عبر مونتج- <http://ar.wikipedia.org/wiki>، 2016/02/20، 10:35
- 6 - احمد حسين الصغير: " التعليم الجامعي في الوطن العربي"، عالم الكتب، مصر، ديس، ص85.
- 7 - محمد الجوهري: " علم اجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث"، القاهرة، دار المعارف، 1978، ص271.
- 8- أحمد طاهر: " دور الجامعات في العالم الثالث"، **مجلة العلوم الاجتماعية**، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد4، 1980، ص86.
- 9 - ناصر قاسيمي: " **خريج الجامعة وسوق العمل**" دراسة سوسولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية" مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص117.
- 10 - توفيق زروقي: " **النظام التربوي في الجزائر**"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص30.
- 11 - أحمد محمد مرسي : " **الشباب بين التهميش والتشخيص**"، المكتبة العصرية، مصر، ديس ن، ص134.
- 12- نقلاً عن: موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، تاريخ الاطلاع 2018/10/04، على الساعة 21:17.
- 13 - بلقاسم سلاطونية : " **سوسولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر**" ، مجلة العلوم الإنسانية، دار الهدى، الجزائر، العدد10، 1988، ص220.
- 14 - بلقاسم سلاطونية، مرجع سابق، ص228 .
- 15 نقلاً عن: موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي عبر الموقع: ، تاريخ الاطلاع 2018/10/04، على الساعة 21:17.
- 16 - فيروز زرارة وآخرون: " **في منهجية البحث الاجتماعي**"، منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص79.
- 17- نفس المرجع السابق: ص 75.
- 18 - عياد أحمد: " **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي**"، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 2006، ص62.
- 19 - فوضيل دليو وآخرون: **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية**"، دار البحث، قسنطينة، الجزائر، 1999.