



قوائم المحتويات متاحة على ASJP المنصة الجزائرية للمجلات العلمية
الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية
الصفحة الرئيسية للمجلة: www.asjp.cerist.dz/en/PresentationRevue/552



فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات "دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018)"

The effectiveness of contracts for graduates in reducing unemployment among university graduates "case-study of the assistance system in professional insertion (DAIP) in Sétif from 2008 to 2018"

طالب الدكتوراه. سلمان بن قبيلة^{*1}، د. الطاهر بومدفع².
جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، مخبر المجتمع ومشاكل التنمية المحلية في الجزائر، الجزائر.

Key words:

*The unemployment of university graduates;
Graduate insertion contracts;
The assistance system in professional insertion;
The national employment agency.*

Abstract

The unemployment of university graduates is one of the phenomena that have distorted the status of the Algerian university and its ability to create competencies that match the requirements of the local and international labor market and proved the failure of higher education and employment policies in the exploitation of young human resources of Algerian society, the rates of this phenomenon have increased unprecedented, exceeding reasonable limits, especially in the second half of the 1990s and the beginning of the third millennium, the responsible for this employment policy have applied several mechanisms to combat this phenomenon and mitigate its effects, the most recent one was the assistance system in professional insertion (ASPI).

The current article aims to identify the reality of the unemployment of university graduates in Algeria and the effectiveness of contracts in the integration of certificate holders to deal with this phenomenon for a decade, through the case study of the assistance system in professional insertion in Setif stat. It concluded that despite the contribution of these contracts to alleviating the unemployment of university graduates in terms of quantity, but don't treatment it permanently, which makes the university graduate vulnerable to unemployment again after the contract period ends.

ملخص

معلومات المقال

تاريخ المقال:

الإرسال: 2020-06-02

المراجعة: 2020-12-14

القبول: 2021-04-12

الكلمات المفتاحية:

بطالة خريجي الجامعات;

عقود إدماج حاملي الشهادات;

جهاز المساعدة على الإدماج المهني;

الوكالة الوطنية للتشغيل.

تعد بطالة خريجي الجامعات من الظواهر التي شوهدت صورة ومكانة الجامعة الجزائرية وقدرتها على تكوين كفاءات تتواءم مع متطلبات سوق الشغل المحلية والعالمية، وأثبتت فشل سياستي التعليم العالي والتشغيل في استغلال الموارد البشرية الشابة التي يكثر بها المجتمع الجزائري، وقد عرفت نسب الظاهرة ارتفاعاً غير مسبوق تعدي حاجز المعقول خاصة في النصف الثاني من تسعينات القرن الماضي وبداية الألفية الثالثة، وقد عمد القائمون على سياسة التشغيل إلى تطبيق العديد من الآليات في سبيل محاربة الظاهرة والتخفيف من حدتها، كان آخرها جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) والذي تم إنشاؤه سنة 2008 بعد فشل الآليات السابقة.

وعليه هدف المقال الحالي إلى محاولة التعرف على واقع بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، والوقوف على مدى مساهمة وفعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدتها ومحاربتها طيلة عشرية من الزمن، من خلال دراسة سوسيو-إحصائية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف، والتي توصلت إلى أنه رغم مساهمة هذه العقود في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات من الناحية الكمية، إلا أنها لا تعالجها بشكل نهائي، مما يجعل خريج الجامعة عرضة للبطالة مرة أخرى بعد انتهاء فترة العقد.

1. مقدمة

«ما مدى فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018؟»
الإشكالية التي تندرج في سياق معالجتها التساؤلات الجزئية التالية:

- ما هو واقع ظاهرة بطالة خريجي الجامعات في الجزائر؟
- ما هي الأسباب التي تعزى إليها الظاهرة؟
- إلى أي مدى ساهم جهاز المساعدة على الإدماج المهني من خلال عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات بولاية سطيف؟

حيث يهدف البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

- التعرف على واقع ظاهرة بطالة خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري وأسباب ظهورها وتطورها؛

- التعرف على دور عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من بطالة خريجي الجامعات؛

- تقييم مساهمة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018، من خلال تحليل سوسيو-إحصائي للأرقام والإحصائيات التي تقدمها الجهات الرسمية.

وقد اعتمد الباحثان على المنهج الوصفي في عرض واقع وتطور وأسباب بطالة خريجي الجامعات، وعلى منهج دراسة الحالة في تقييم دور فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات من خلال دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولايات سطيف، وذلك من خلال الاستعانة بأدوات الوثائق والسجلات الرسمية والمقابلات الغير المقننة.

2. بطالة خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري

بطالة خريجي الجامعات هي ظاهرة حديثة نسبياً في المجتمع الجزائري، فقد كانت الشهادة الجامعية رأس مال بشري تحصن حاملها من شبح البطالة وتضمن له منصب عمل وزيادة في دخله الفردي، لكن في الآونة الأخيرة تغيرت الأوضاع لتصبح بطالة المتعلمين أقوى وأشد من بطالة غير المتعلمين.

2.1. مفهوم بطالة خريجي الجامعات (حاملي الشهادات الجامعية)

هي نوع من البطالة التي تنتشر بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، إضافة إلى أنهم صرّحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانيات المتوفرة لديهم؛ بشكل آخر بطالة خريجي الجامعات هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل فرص العمل المتاحة أمامهم (روبيبي، 2016، صفحة 189).

لم تعرف الجزائر بطالة خريجي الجامعات إلا حديثاً، خاصة بعد أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986، والتي عرفت تغييراً في دور الدولة في تشغيل خريجي الجامعات، فبعد أن كانت الشهادة الجامعية بمثابة الضمان ضد البطالة، تحول شكل الظاهرة من بطالة الأميين إلى بطالة حاملي الشهادات؛ واستمر الوضع على حاله طيلة فترة تسعينات القرن الماضي التي تزامنت مع الأزمة الأمنية والسياسية التي كان لها الأثر البالغ على الجانبين الاقتصادي والاجتماعي.

بداية من سنة 1998 تم إنشاء برنامج تشغيلي تحت تسمية عقود ما قبل التشغيل موجه بشكل أساسي إلى فئة خريجي الجامعات والمعاهد، من خلال عقود عمل مؤقتة في المؤسسات العمومية والخاصة، وقد عرف البرنامج منذ بدايته توظيف عدد كبير من حاملي الشهادات خاصة مع مطلع سنوات الألفية الثالثة، لكن مع تعاقب السنوات عرف البرنامج جملة من الانتقادات بسبب طبيعة العقود المؤقتة والتخلي عن أغلبية المتعاقدين بعد نهاية فترة العقد أو تمديد فترة تعاقدهم لسنوات في انتظار إدماجهم النهائي، ناهيك عن الأجر الزهيد وظروف العمل التي لم تكن ترقى للمستوى المطلوب، وتضاعف عدد المتعاقدين الذي ينتظرون إدماجهم في مناصب عمل دائمة؛ الأمر الذي حوّل عقود ما قبل التشغيل من آلية تشغيلية لمواجهة مشكلة البطالة إلى مشكلة اجتماعية في حد ذاتها.

ولعلاج جملة النقائص المسجلة على البرنامج السابق، تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني بداية من سنة 2008، كصيغة جديدة من عقود ما قبل التشغيل بغية محاربة بطالة الشباب وفق مقاربة اقتصادية، يضم الجهاز ثلاثة أنواع من العقود (عقود إدماج حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود تكوين-إدماج)، يتم من خلالها إدماجهم وفق عقود محددة المدة في المؤسسات الإدارية والاقتصادية العمومية والخاصة، تتكفل الدولة بموجبها بأجور المتعاقدين إضافة إلى الأعباء الاجتماعية الأخرى كالضمان الاجتماعي، ويستفيد المستخدمون من جملة من التسهيلات الضريبية؛ وقد عرف الجهاز تبعاً لذلك استقطاب الكثير من الشباب خاصة من فئة خريجي الجامعات، كما عرف جملة من التعديلات في مدة العقد والأجور وإجراءات التعاقد منذ إنطلاقه أول مرة؛ وعليه يأتي البحث الحالي في شقه الأول لتسليط الضوء على ظاهرة بطالة خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري، ثم في شقه الثاني تقديم قراءة سوسيو-إحصائية لحالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف بعد أكثر من عشرية من الزمن منذ انطلاق العمل به، من خلال التعرف على واقع مساهمته في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات؛ وذلك بمحاولة معالجة الإشكالية البحثية التالية:

و بلعربي ، 2014، صفحة 133، 134)، لبتجاوز عتبة 300.000 في السنوات الأخيرة؛ بينما بلغ معدل التمدرس للمستوى الأول من التعليم (التعليم الجامعي) 3325 طالب لكل 100.000 نسمة، وهو معدل متوسط مقارنة بالمعدل العالمي، لكنه يفوق معدل بعض الدول التي يرتفع دخلها القومي عن نظيره في الجزائر بكثير مثل الصين وفرنسا والمكسيك (C.N.E.S، 2016، p. 74)؛ فالتطور الكمي من ناحية معدل التمدرس وعدد الطلبة والمؤسسات الجامعية لم يصاحبه تطور نوعي في جودة مخرجات التعليم العالي، مما خلق صعوبات كبيرة في تشغيل الخريجين، الذين ارتفعت نسبة بطالتهم بشكل يدعو للقلق، كما توضحه بيانات الجدول الموالي.

جدول 1:

عنوان الجدول: تطور نسبة بطالة خريجي الجامعات خلال الفترة 2008-2016

السنوات	بطالة خريجي الجامعات	البطالة العامة	مجموع الخريجين الجدد
2008	19.8%	11.3%	146.889
2009	21.3%	10.2%	150.014
2010	20.3%	10%	199.767
2011	16.1%	10%	246.743
2012	15.2%	11%	233.879
2013	14.3%	9.8%	288.602
2014	16.4%	10.6%	271.430
2015	14.1%	11.2%	311.976
2016	13.2%	10.5%	292.683

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على تقارير الديوان الوطني للإحصاء ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

بملاحظة الاتجاه العام للجدول أعلاه نلاحظ عموماً في الفترة الممتدة من 2008 إلى غاية 2016 ارتفاع معدلات بطالة خريجي الجامعات، حيث أن نسبة بطالتهم قد تجاوزت نسبة البطالة العامة طيلة سنوات الفترة التي أشرنا إليها، نتيجة ارتفاع أعداد الطلبة والمتخرجين في الجامعات الجزائرية حيث تضاعف عدد المتخرجين بين 2008 و2016 بنسبة 99.2%، وتراجعت معدلات توظيفهم لأسباب متعددة سيتم التطرق لها في العناصر الموالية، وفيما يخص بطالة خريجي الجامعات فقد بلغت ذروتها سنة 2009 حين وصلت نسبتها إلى 21.3%، ثم بدأت في التراجع بعدها إلى أن وصلت أدنى نسبة لها سنة 2016 بـ 13.2%، ويعود ذلك إلى تبني استراتيجية تشغيل تولي اهتمامها بهذه الفئة من خلال إنشاء برامج تشغيل تستهدف فئة حاملي الشهادات ساهمت في تراجع معدلات بطالتهم إلى حد ما، لكن على العموم بقيت هذه النسبة مرتفعة وتجاوزت بطالة الفئات الأخرى من الأفراد الأقل تكويناً، كما يبينه الشكل 1، في المنحنى الذي يقارن نسبة بطالة خريجي

إذ يواجه شباب اليوم خاصة بعد إنهاء المراحل التعليمية مشكلة الحصول على عمل، وتظهر هذه المشكلة بشكل واضح في المجتمعات ذات الاقتصاد البطيء النمو، ولا تقتصر أسبابها على عدم التوافق بين النمو الاقتصادي مع النمو السكاني، إنما تتدخل فيها عوامل أخرى ثقافية وسياسية، وقد توزع الوظائف حسب الولاء للنظام القائم وكذا عن طريق المحسوبية والجهوية، ما فرض هذا النوع من البطالة؛ والتي تعني وجود فائض في القوى البشرية المتعلمة عما يتطلبه سوق العمل ويقوم فعلاً بامتصاصه؛ كما يسود هذا الوضع أيضاً عندما يحول الموقف الاجتماعي من العمل دون قيام العمال المهرة بقبول العمل في مجال غير مجال تعليمهم، أو عندما تنتج عن النظام التعليمي مهارات غير مطلوبة في سوق العمل، أو عندما يشهد الاقتصاد انكماشاً أو انخفاضاً في الطلب على اليد العاملة (بوودن ومنومس، 2017، صفحة 453).

والمقصود ببطالة خريجي الجامعات في البحث الحالي، أولئك الأفراد المتخرجين من مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، والحاصلين على شهادات في مرحلة التدرج وما بعد التدرج، والباحثين عن منصب عمل من خلال التسجيل في وكالات التشغيل أو من خلال آليات أخرى، ولم تتح لهم الفرصة في الحصول على منصب شغل يتوافق مع مؤهلاتهم وقدراتهم وشهاداتهم الجامعية.

2.2. تطور بطالة خريجي الجامعات في المجتمع الجزائري

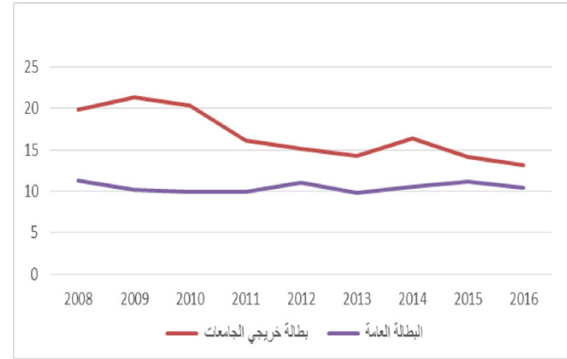
تعد بطالة خريجي الجامعات ظاهرة حديثة نسبياً لم يعرفها المجتمع الجزائري إلا بعد أزمة انهيار أسعار النفط سنة 1986، ثم تفاقمت خلال مرحلة تسعينات القرن الماضي، لتبلغ ذروتها خلال الألفية الثالثة، إذ فالتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم تعد ضماناً للحصول على عمل لائق وقار، حيث تحولت بطالة حاملي الشهادات إلى ظاهرة اجتماعية، وانتقل عدد خريجي الجامعات العاطلين من 28.000 عاطل سنة 1989 إلى 107.000 عاطل سنة 1997 بمعدل بطالة بلغ 20.5% (Hammouda & Medjoub, 2016, p. 28)، وظل معدل البطالة بين الجامعيين يرتفع سنة بعد أخرى، إلى أن بلغ أعلى معدل له حين وصل إلى حاجز 21.3% سنة 2009، ويرجع الارتفاع المستمر إلى تشبع سوق العمل بالعدد الكبير من الشباب خريجي الجامعات، إلى جانب أن القوى البشرية المتعلمة والحاملة للشهادات لم تعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساساً على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملائمتها لمتطلبات سوق العمل، فمثلاً في غضون سنتين فقط، انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80.000 حامل شهادة جامعية سنة 1996 إلى ما يقارب 100.000 سنة 1998، ثم إلى أكثر من 120.000 مع بداية الألفية الثالثة (العقبي

الجامعات مع نسبة البطالة العامة.

3.2. أسباب بطالة خريجي الجامعات

شكل 1

عنوان الشكل: بطالة خريجي الجامعات مقارنة بالبطالة العامة (2008-2016)



المصدر: من إعداد الباحثين.

يظهر تقرير لمنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية حول وضعية تشغيل الشباب في شمال إفريقيا، أن بطالة الشباب ترجع إلى عدد من الأسباب الرئيسية منها: عامل النمو الديموغرافي غير الملائم، نمو اقتصادي غير قادر على خلق مناصب الشغل، نظام تعليمي غير متواءم مع سوق الشغل وسياسات اقتصادية لا تشجع المستثمرين الخواص وتؤدي إلى نمو القطاع غير الرسمي (Boualli & Boutaleb, 2016)؛ وتُظهر بطالة خريجي الجامعات في الجزائر هشاشة السياسات الحكومية في مجالي التعليم العالي والتشغيل، وتعزى الظاهرة إلى عدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة التعليم العالي، ومنها ما يتعلق بطبيعة العمل المحلي وسوق الشغل، ومنها ما يتعلق بالمحيط الخارجي للجامعة.

1.3.2. أسباب متعلقة بطبيعة التعليم العالي

السياسات التعليمية المطبقة في الجزائر قاصرة عن تلبية احتياجات سوق العمل، ويظهر ذلك جليا في نقص المهارات، والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس العليا سنوياً من الخريجين دون أن يقابل ذلك طلباً حقيقياً في سوق الشغل، ويرجع ذلك إلى عدة أسباب منها:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم العالي؛

- انخفاض درجة الموازنة بين مخرجات التعليم العالي وبين احتياجات سوق العمل من ناحية الكم والكيف، وضعف التنسيق بين قطاع التعليم العالي والقطاعات الحكومية المختلفة؛

- ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي؛ (العقبي وبلعربي، 2014، صفحة 134)

- عدم الاعتماد على أسس ومعايير موضوعية تأخذ بعين الاعتبار احتياجات سوق العمل أثناء فتح التخصصات وتوزيع الطلبة عليها، إذ غالباً ما يتم ذلك خلافاً لمؤهلاتهم وخلافاً لاحتياجات سوق الشغل وخطط التنمية المحلية، إضافة إلى الاعتماد على أساليب تقليدية في التقويم، الأمر الذي يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وتخريج مخرجات بكفاءة ضعيفة غير مطلوبة في سوق الشغل؛

- مضمون التعليم في الجامعات الجزائرية يتسم بالجمود والتصلب والشكلية، فطبيعة المناهج وأساليب التدريس والتقويم المتبعة تتسم بالتقليدية والتقليد، فهي لا تقدم تعليماً يساعد على تنمية مهارات التفكير والإبداع، بل تزويد المتعلمين بكم هائل من المعارف النظرية التي غالباً ما تنسى بعد الامتحان؛

- افتقار البرامج التعليمية في أغلب الجامعات الجزائرية للجانب التطبيقي والعملي، بسبب ضعف علاقات التنسيق بينها وبين المؤسسات التدريسية والتكوينية والمهنية، الأمر الذي يحول دون اكتساب الطالب خبرة مهنية أولية تحوّل له الاندماج بسهولة في الحياة المهنية بعد التخرج؛

إلى جانب كون البطالة ظاهرة تصيب الشباب والنساء أكثر من الفئات الأخرى، أصبحت بطالة المتعلمين وخاصة خريجي الجامعات منهم خاصية من خصائص البطالة في المجتمع الجزائري، حيث تظهر الإحصائيات تراجع معدلات بطالة الفئات الأقل تعليماً، بمقابل وجود ارتفاع وزيادة مقلقة في معدل بطالة حاملي الشهادات، مع كون الوضع أكثر تعقيداً لدى المتخرجين الإناث مقارنة بالذكور، حيث أن نسبة بطالتهم تمثل في كثير من الأحيان ضعف بطالة المتخرجين الذكور كما تظهره تقارير الديوان الوطني للإحصاء؛ فالتعليم العالي لم يعد يشكل حماية رئيسية ضد البطالة ولم يعد يمهّد الطريق للحصول على منصب شغل، بل على العكس من ذلك أصبح التقدم في التعليم خاصية من خصائص البطالة، وأصبحت شهادة التكوين المهني تقدم فرص أكبر للشغل مقارنة بالشهادة الجامعية (C.N.E.S, 2016, p. 105)؛ كما شهدت مرحلة ما بعد 1992 تراجع تعيين خريجي الجامعات في المناصب العليا لصالح التعيين في المناصب المتوسطة والوظائف الأقل من مؤهلاتهم، أي بعبارة أخرى إلغاء التأهيل بالنسبة للكثير منهم (Benyaha, 2010, p. 671)، الأمر الذي يكون له الأثر البالغ على كل من الاقتصاد الوطني والمتخرجين أنفسهم؛ حيث يرى الباحثين والمتخصصين أن بطالة حاملي الشهادات تؤدي إلى نوعين من الظواهر السلبية في المجتمع، أولهما خفض القيمة الاجتماعية للشهادات وللتعليم بصفة عامة، فالتراجع الاجتماعي لم يعد بالضرورة مرتبطاً بالنجاح المدرسي والأكاديمي، وثانيهما تنامي نزعة هجرة خريجي الجامعات وحاملي الشهادات نحو الخارج بشكل قوي (Bourada, 2016, p. 42)، مما يفقد المجتمع الكثير من الكفاءات والموارد البشرية التي يمكن أن تساهم في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية بشكل فعال لو توفرت الظروف الملائمة لها.

- عزوف مدخلات التعليم العالي من تلاميذ المرحلة الثانوية عن دراسة التخصصات العلمية التي يحتاجها سوق العمل، حيث أن الكثير منهم يميل إلى دراسة تخصصات يسهل عليهم اجتيازها دون النظر لحاجة المجتمع لمثل هذه التخصصات في المستقبل عقب تخرجهم، ومن ثم تزيد نسبة الخريجين في مجالات لا يحتاجها سوق الشغل؛ (بودريالة، 2018، صفحة 158)

- كما يتبين أن التعليم العالي في الجزائر يخرج أعدادا كبيرة في تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية (تقريبا 70%)، تقف على هامش التنمية كونها لا تستطيع الاندماج في قطاعات العمل، لأن السوق في حاجة ملحة إلى الفنيين والمهندسين والعمال الماهرة في التخصصات العلمية بشتى فروعها ومجالاتها؛ (قريبي، 2015، صفحة 151)

- عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي، وغياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية واجتماعية، وعدم إدراكه بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله تخصصه لها، وهذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون تخصصات أخرى؛ (كحلة، ديسمبر 2013)

إضافة إلى سياسة الدولة القائمة على زيادة عدد الطلبة وعدد الجامعات والاهتمام بالكم دون الكيف، وكذلك السياسة التعليمية في مرحلة التعليم الثانوي التي أنتجت كم هائل من الناجحين في شهادة البكالوريا، وسياسات التقويم التي قدمت مدخلات ضعيفة للجامعات، وضعف الإنفاق الحكومي على التعليم العالي والبحث العلمي وعدم توفير الإمكانيات اللازمة لتأهيل رأس المال البشري بما يتوافق مع احتياجات سوق الشغل، ومع التطور المشهود ومواكبة التطورات الحاصلة في العالم، إضافة إلى الفساد الاقتصادي والسياسي والإداري الذي نخر الجامعات الجزائرية، وحولها من مؤسسة لتكوين النخب والكفاءات إلى كيان بدون روح لتخريج العاطلين الذين يفترق الكثير منهم لأبسط الأبجديات في مجال تخصصهم؛ مما يعطي انطباعاً بوجود خلل وظيفي في النسق التعليمي الذي أصبح غير قادر على أداء دوره في الحفاظ على توازن النسق العام على أكمل وجه، الأمر الذي أحدث حالة عدم توازن تتجلى في صورة مشكلة اجتماعية واقتصادية تتمثل في بطالة خريجي الجامعات.

2.3.2. أسباب متعلقة بطبيعة العمل المحلي

وهي الأسباب التي تتعلق بطبيعة سوق العمل، واستراتيجيات التوظيف لدى المؤسسات الاقتصادية والإدارات العمومية والخاصة، ولعل من أهم هذه الأسباب ما يلي:

- تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات ابتداءً من ثمانينات القرن الماضي، حيث كانت الدولة تتكفل بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة؛

- تأثير برامج الإصلاح الهيكلي في بداية سنوات التسعينات وما نجم عنها من تسريح جماعي للعمال؛

- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل؛ (روبيبي، 2016، صفحة 191)

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية؛

- عدم توافق المهارات المتوفرة لدى الخريجين مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاع العام والخاص؛ إضافة إلى تضخم أعدادهم وتركزها في تخصصات معينة بشكل يفوق الحاجة إليها في سوق الشغل، ووجود عجز في تخصصات أخرى يحتاجها السوق؛

- مستوى الاتصال 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؛

- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة؛ (العقبي وبلعربي، 2014، صفحة 134)

- سطوة النظرة الربحية والعقلانية على أرباب العمل ومؤسسات القطاع الخاص على حساب المسؤولية الاجتماعية في استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين الجدد الباحثين عن العمل؛

- اتسام طالبي العمل في سوق الشغل المحلية (خاصة المتخرجين الجدد) بغياب الخبرة وضعف التكوين والتدريب والمهارات من حيث التحكم في التكنولوجيا المتقدمة المطلوبة في عملية الإنتاج؛ (Louhbaibat & Djellal, 2007, p. 440)

- الانتقاء الصعب وعامل الخبرة، فكما سبق وأن أشرنا إلى الأمية المهنية والميدانية التي يعاني منها أغلبية خريجي الجامعات بسبب التكوين النظري الذي تلقوه، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل، لذا يتم وضعهم تحت اختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الأونة الأخيرة، هنا يجد حامل الشهادة نفسه أمام معادلة صعبة الحل: الخبرة التي يجب الحصول عليها بممارسة عمل معين، وهذا العمل يشترط من أجل الحصول عليه توفر الخبرة، وبالتالي مصير حامل الشهادة سيكون حتما البطالة (بوودن ومنومس، 2017، صفحة 454، 455).

كما أن الكثير من المؤسسات العمومية والخاصة الناشطة في سوق الشغل المحلي لم تسع إلى تطوير وتحديث هيكلتها

- الهيكلة الحالية لسوق الشغل في القطاع الخاص تظهر سيطرة غير المتعلمين (غير الحاصلين على الشهادات) على فئة المستخدمين الذين يقومون بخلق مناصب الشغل، خاصة في القطاع غير الرسمي، ومناصب الشغل التي يقومون بخلقها لا تحتاج إلى شهادات جامعية وفي أغلبها هي مناصب غير منتجة، لذلك فالتوظيف يكون للفئات غير الحائزة على الشهادات، وهذا ما يؤدي إلى تفاقم بطالة حاملي الشهادات وارتفاع نسبتها؛ (Hammouda & Medjoub, 2016, p. 33)

- افتقار العملية التنموية إلى نظام شامل للتخطيط يتناول كل الأبعاد؛ (بودريالة، 2018، صفحة 147، 148)

- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات المحلية وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون، والتوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمة نحو بعض الأعمال والمهن؛ (العقبي وبلعربي، 2014، صفحة 134، 135)

- تأثير الأزمة الاقتصادية العالمية التي أدت إلى تراجع الطلب العالمي على النفط، مما أدى إلى تراجع أسعار المحروقات في الأسواق العالمية، الأمر الذي أثر بشكل كبير على الاقتصاد الجزائري (الذي يعتبر اقتصاد ريعي بالدرجة الأولى)، مما أدى بدوره إلى تراجع معدل النمو الاقتصادي وتراجع عروض العمل على مستوى سوق الشغل المحلية؛

- تدفقات اليد العاملة المهاجرة من الأفارقة عبر الجنوب الجزائري حيث كثر الاعتماد عليهم في مجال الزراعة والبناء والسياحة والعمل المنزلي نتيجة انخفاض أجورهم، إضافة إلى ارتفاع معدل الاستثمارات الأجنبية القادمة من الدول الآسيوية وبشكل خاص الصين والهند وتركيا في الكثير من المجالات خاصة في مجالي البناء والأشغال العمومية، الأمر الذي سمح بتدفق أعداد معتبرة من العمالة القادمة من هذه البلدان التي أصبحت تنافس العمالة المحلية؛ (Benyaha, 2010, pp. 678,679)

- غياب المعلومات اللازمة في سوق الشغل عن الوظائف المتوفرة ومتطلبات شغلها، وافتقار خريجي الجامعات والمعاهد للآليات والتقنيات اللازمة للحصول على كافة المعلومات اللازمة عن سوق الشغل.

فالعوامل المؤدية لبطالة خريجي الجامعات بصفة عامة تظهر حالة من الاختلال الوظيفي ووجود الكثير من المعوقات الوظيفية التي أصابت الأنساق المختلفة وقللت من تكيفها وتوافقها؛ إضافة إلى غياب التنسيق والترابط بين النسق التربوي والنسق التعليمي والنسق الاقتصادي، حيث أن نظام عمل هذه الأنساق يظهرها كأنها مفككة وتعمل بمعزل عن بعضها البعض، فالمرجات التي يقدمها النظام التربوي لا تتناسب مع المدخلات التي تحتاجها الجامعات لرفع مستواها والقيام بدورها المنوط بها، والمرجات التي تنتجها الجامعات لا تتواءم مع المدخلات التي يحتاجها سوق العمل لبلوغ هدف

وبنائها، مما لم يتيح لها الاستفادة من الموارد البشرية التي تعرضها وتقدمها الكثير من التخصصات الجامعية التي لا تجد لها مكاناً ضمن سوق الشغل المحلي رغم أهمية التخصصات المعرفية التي درسوها والكفاءات والمهارات التي يحوزونها.

3.3.2. أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بحاملي الشهادات

وهي الأسباب المتعلقة بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية المتعلقة بخريجي الجامعات وقضية تشغيلهم وتوظيفهم، نذكر منها:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع تحسن المستويات المعيشية وارتفاع نسب التعليم ومجانيته زاد من تدفق عدد هائل من الشباب إلى الجامعات ومن ثم إلى سوق الشغل، أي زيادة عرض العمل من فئة الشباب عموماً وفئة خريجي الجامعات خصوصاً (فإن لم تكن معدلات التنمية والنمو الاقتصادي موازية للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص الشغل المطلوبة وفرص الشغل المتاحة)؛

- تواضع الأداء الاقتصادي والاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بقطاع المحروقات، الأمر الذي حال دون القيام بمشاريع استثمارية أو بناء قاعدة صناعية قوية تساهم في امتصاص بطالة خريجي الجامعات (خاصة وكما هو معلوم أن الاستثمار في قطاع المحروقات يحتاج إلى زيادة في رأس المال المادي ولا يحتاج زيادة كبيرة في رأس المال البشري)؛

- الاقتصاد الريعي أنتج عقلية ريعية لدى المواطن الذي يرى أن الدولة هي المسؤولة عنه بصورة مطلقة وكاملة؛

- محدودية حجم القطاع الخاص وعدم قدرته على توفير مناصب عمل كافية ومناسبة للباحثين عنها من حاملي الشهادات، وذلك بسبب القيود المفروضة وعدم توفر البيئة الملائمة إضافة إلى ارتفاع جاذبية الوظائف في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص؛

- التقدم التكنولوجي وارتفاع نسبة الاعتماد على الآلات في العمليات الإنتاجية وتقليل نسبة الاعتماد على الإنسان مما ساهم في ارتفاع معدلات البطالة بصفة عامة وبطالة حاملي الشهادات بنوع من الخصوص؛

- استمرار عمل المسنين لسنوات إضافية بعد بلوغ سن التقاعد إضافة إلى عمالة الأطفال دون سن العمل، الأمر الذي يقلص فرص الشغل لدى فئة الشباب ممن هم في سن العمل؛

- انخفاض الميول والطلب المجتمعي نحو المهن والعمل اليدوي الذي يتطلب مجهوداً بدنياً أكبر (نتيجة تراجع قيمة العمل لدى أفراد المجتمع)، مما يجعل الشباب بصفة عامة والخريجين بصفة خاصة يفضلون البحث عن التوظيف في القطاع العام (خاصة القطاع الإداري)، ولو تطلب منهم ذلك الانتظار لمدة أطول من الزمن؛ (Louhbaibat & Djellal, 2007, pp. 339,340)

يمكنهم الحصول على الخبرة اللازمة لأن المؤسسات لا تقوم بتوظيفهم، الأمر الذي دفع القائمين على التخطيط والتنفيذ لسياسة التشغيل على إنشاء هذا الجهاز، بحثاً عن مواءمة سوق الشغل مع مؤهلات الشباب العاطلين، من خلال تشجيع المؤسسات على توظيف الشباب وتكوينهم وإكسابهم الخبرة، مقابل تكفل الدولة بالأجور والأعباء الاجتماعية المترتبة عليهم، مما سيكسب الشباب العاطلين الخبرة التي يبحثون عنها والتي تسمح لهم بدخول عالم الشغل من موقع أكثر قوة بعدها، وتكون فرص التشغيل عندهم أكبر من السابق.

3. 1. عقود إدماج حاملي الشهادات (CID)

هي عقود مخصصة لحاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي معاهد التكوين المهني، من طالبي العمل لأول مرة، حيث تتكفل الدولة بالأجرة الشهرية والأعباء الاجتماعية لهم، "وقد اعتمد المشرع الجزائري في البداية عند تحديده للأجرة الشهرية للشباب المستفيد من عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) على نسب مئوية بالاستناد إلى الراتب الأساسي للأصناف والأرقام الاستدلالية المنصوص عليها في المرسوم الرئاسي رقم 304-07 الخاص بالموظفين، ثم تراجع عن تلك النسب وحدد الأجرة بمبالغ ثابتة (بوقبرين، 2015، صفحة 9).

وقد حددت أحكام المادة 16 من المرسوم التنفيذي رقم 126-08 الأجرة الشهرية التي يتقاضاها المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات بـ 55% للصنف 11 الرقم الاستدلالي 498 بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي؛ فإذا كان الشاب متحصل على شهادة ليسانس سواءً نظام كلاسيكي أو نظام "ل.م.د" أو متحصل على شهادة الدراسات العليا (DES) ويستفيد من عقد إدماج محرر في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) فإنه يتقاضى أجر قدره 12.325 دج، ثم بعد التعديل الذي جرى على جهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2011، تم رفع الأجرة الشهرية التي يتقاضاها حاملي شهادات التعليم العالي إلى 15.000 دج يدفع كاملاً (بوقبرين، 2015، صفحة 9)، و10.000 دج للتقنيين السامين، مع الاحتفاظ بمبلغ الأجرة عند تمديد عقد الإدماج.

3. 2. عقود العمل المدعمة (CTA)

هي عقود عمل مدعمة من طرف الدولة، مخصصة لتوظيف الشباب من طرف المستخدمين خاصة في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من الدولة (يخص الفئات الثلاث دون استثناء)، يتم التحول إلى هذا النوع من العقود بعد نهاية مدة عقد الإدماج المهني أو التلوج إليه مباشرة بطلب من المستخدم، حيث تتكفل الدولة بتسديد نسبة معينة من الأجر ويضيف المستخدم نسبة أخرى للمستفيدين من هذا العقد، "في بداية الأمر حددت مدة العقد بسنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي، وسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة

التمنية، وهكذا دواليك، فأنساق وأنظمة مثل النظام التربوي والنظام التعليمي والنظام الاقتصادي تحتاج إلى ميكانيزمات تربطها ببعضها البعض من أجل العمل كنظام عام ومتكامل، الأمر الذي يتبين غيابها أو وجود خلل فيه في المجتمع الجزائري (في حالة بطالة خريجي الجامعات)؛ كما أن الثقافة السائدة في المجتمع الجزائري والتي منبعها النظرة المجتمعية للعمل، قد أثرت بشكل أو بآخر على قيمة العمل لدى خريج الجامعة الجزائرية، الذي أصبح يفضل العمل المأجور خاصة في القطاع العمومي على حساب الأعمال المبنية على المبادرة الذاتية والتي تتطلب بذل جهد أكبر.

3. 3. جهاز المساعدة على الإدماج المهني كألية للحد من بطالة خريجي الجامعات

يدخل الجهاز ضمن سياسة الحكومة الرامية إلى ترقية العمل المأجور، تم إنشاؤه بدلاً عن برنامج عقود ما قبل التشغيل، بهدف رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر، وتشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين ضمن الوكالة الوطنية للتشغيل والذين تتراوح أعمارهم بين 18 و35 سنة، إضافة إلى تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب (سمايي وبن عمارة، 2017، صفحة 19)، من خلال عقود عمل مؤقتة لطالبي العمل المبتدئين من أجل إدماجهم لدى المؤسسات العمومية والخاصة والإدارات العمومية، وذلك بتكفل مالي من قبل الدولة؛ تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل مهمة تسيير الجهاز بالتعاون مع المديرية الولائية للتشغيل، ويخضع للرقابة من قبل مديرية التشغيل، مفتشية العمل، المفتشية العامة للوزارة المكلفة بالتشغيل، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (بوعترس وبوكرب، 2015، صفحة 104)، يضم الجهاز ثلاثة أنواع من العقود: (عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لحاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني، عقود الإدماج المهني (CIP) بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، عقود تكوين/إدماج (CFI) بالنسبة للشباب بدون تكوين ولا تأهيل)، وسيتم التركيز على النوع الأول من العقود لأنه موضوع اهتمام البحث الحالي.

وقد تم إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) قصد مواجهة مشكلة بطالة حاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التعليم العالي ومؤسسات ومراكز التكوين المهني، والشباب غير المؤهلين وغير الحاصلين على شهادات، ممن لم يسبق لهم العمل، في ظل ارتفاع عدد الخريجين سنوياً بشكل مطرد، ومع ارتفاع معدلات البطالة بينهم، خاصة وأنهم لم يجدوا لأنفسهم مكاناً ضمن سوق الشغل التي غالباً ما يتم التركيز فيها على نوعية التأهيل والخبرة، هذان الشرطان اللذان يُفتقدان عند كثير من الشباب، مما جعلهم ضحية لحلقة مفرغة (التشغيل والخبرة)، فلا يمكنهم الحصول على منصب عمل بسبب نقص الخبرة لديهم نتيجة لأنهم لم يسبق لهم العمل، ولا

2011، التي عرفت نسبة توظيف في سنة واحدة قاربت ثلثي نسبة التوظيف خلال السنوات العشرة كلها، ويرجع ذلك إلى تقديم تسهيلات لتوظيف الشباب العاطلين من قبل الحكومة لامتناسص موجة الغضب التي شهدتها البلاد نتيجة اندلاع ما يعرف بأحداث السكر والزيت، بالموازاة مع أحداث الربيع العربي التي عرفت بعض البلدان المحيطة بالجزائر، فقد تم توظيف أكثر من 660.000 شاب في مختلف القطاعات، خاصة في القطاع الإداري الحكومي، وفي كثير من الأحيان بمناصب تزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسات، لتعرف بعدها نسب التوظيف منحى تنازلياً بداية من سنة 2012 بعد التحكم في الوضع وتوقف الاحتجاجات، وغلق باب التوظيف في القطاع الإداري مع مطلع 2013، ومع تراجع أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات تراجعت نسب التوظيف وفق الجهاز بعدها بشكل كبير إلى أن وصلت أدنى نسبة لها سنة 2017 بمعدل توظيف ضعيف لم يتعد حاجز 7578 منصب، فراجع دور الدولة في مجال التشغيل نتيجة أزمة انهيار أسعار النفط كان له الأثر البالغ على التوظيف في إطار الجهاز، الذي تم توقيف التوظيف وفقه بداية من جانفي 2019، في انتظار إعادة فتحه مع تحسن الأوضاع الاقتصادية والانهاء من إدماج المتعاقدين الذين طالت فترة انتظارهم منذ سنوات طويلة، وهو الأمر الذي يؤكد مرة أخرى السياسية الاجتماعية التي تتعامل وفقها الدولة في مجال التشغيل.

أما فيما يخص تشغيل حاملي الشهادات وفق عقود (CID) مقارنة بتشغيل الفئات الأخرى من الشباب العاطلين، فقد كانت النسب متقاربة بين أنواع العقود الثلاث، مع أسبقية ضئيلة لفئة حاملي الشهادات، حيث بلغت نسبة توظيف هذه الأخيرة طيلة العشر سنوات 36% بمجموع 723.540 منصب، تليها فئة العاطلين بدون تأهيل بنسبة 32.13% بمجموع 654.048 منصب، ثم فئة خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني بنسبة 31.87% بمجموع 648.419 منصب، وكان التشغيل في السنوات الأولى من إنشاء الجهاز يركز على عقود إدماج - تكوين التي حظيت بالحصة الأكبر مقارنة بال نوعين الآخرين من العقود، لكن بداية من سنة 2010 تغير الوضع حيث أصبحت عقود إدماج حاملي الشهادات تحظى بالنسبة الأكبر من التشغيل، لكن رغم ذلك بقيت معدلات البطالة بين فئة حاملي الشهادات مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى خاصة مع تراجع التوظيف في الوظيف العمومي وبالأخص في قطاع التربية.

4. دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف

كما سلف ذكره يتم تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني على المستوى المحلي بالتنسيق بين كل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، حيث تضم الوكالة الولائية للتشغيل بولاية سطيف إضافة إلى المقر الرئيسي بعاصمة الولاية، خمس (05) وكالات محلية مقراتها ببعض دوائر الولاية تغطي إجمالاً ستين (60) بلدية؛ وبالاعتماد على أداة

بناءً على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ثم بعد تعديل الرسوم الخاص بجهاز المساعدة على الإدماج المهني سنة 2011، تم السماح بتجديدها سنة واحدة في القطاع الاقتصادي، وتمديدتها بثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لثلاث سنوات أخرى في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية وفي الهيئات والمؤسسات ذات التسيير الخاص". (بلعربي، 2014، صفحة 107)

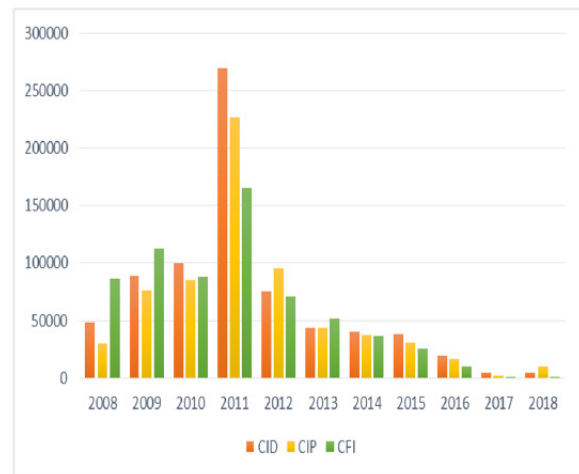
بعد التعديلات أصبحت مساهمة الدولة في أجور الشباب المستفيدين من عقود العمل المدعمة تدفع لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني، كما تم تحويل المساهمة في الأجر إلى منحة ثابتة تقدر مساهمة الدولة فيها بـ 12.000 دج شهرياً بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 دج شهرياً بالنسبة للتقنيين السامين (بوقرين، 2015، صفحة 11، 12)، كما يلتزم المستخدم بتسديد ما لا يقل عن نفس قيمة المنحة التي تقدمها الدولة، ويتكفل بتسديد اشتراكات الضمان الاجتماعي للمتعاقدين بمساهمة من الدولة، ويتم احتساب سنوات العمل والضمان الاجتماعي ضمن حسابات التقاعد.

3.3. قراءة إحصائية في تطور التشغيل وفق جهاز DAIP

منذ السنوات الأولى لبداية العمل بجهاز المساعدة على الإدماج المهني وفق العقود الثلاث، عرف تشغيل نسبة معتبرة من الشباب العاطلين عن العمل من مختلف الشرائح كما يوضح الشكل الموالي.

شكل 2

عنوان الشكل: تطور التشغيل وفق جهاز (DAIP) خلال الفترة (2008-2018)



المصدر: إعداد الباحثين بالاعتماد على (بودربالة، 2018، صفحة 149)، وإحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل.

من خلال الاتجاه العام للشكل 2 يظهر نجاح الجهاز في تشغيل أكثر من مليوني شاب خلال عشر سنوات، بمعدل توظيف سنوي يفوق 200 ألف شاب، وقد عرف التوظيف وفق الجهاز منحى تصاعدياً منذ بداية العمل به سنة 2008 إلى غاية سنة

نسبة الجامعيين بين العاطلين معدلات مرتفعة، حيث شهدت سنوات الفترة ارتفاعاً أو استقراراً لنسبة الجامعيين العاطلين في حدود الثلثين تقريباً، وهي نسبة مرتفعة مقارنة بالفئات الأخرى، فهذه النسب تؤكد وجود الخلل وغياب الموازنة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق الشغل، وتؤكد وجود بطالة ذات طابع هيكلية بالنسبة لحاملي الشهادات، فطبيعة مؤهلاتهم ومكتسباتهم (خاصة خريجي التخصصات غير التقنية) تقف عقبة أمام تحولهم وانتقالهم من الحياة الأكاديمية إلى الحياة العملية والمهنية، رغم أن الإحصائيات والأرقام المتحصل عليها لم تسمح للباحثين بتحديد نسبة بطالة الخريجين بشكل دقيق.

فارتفاع عدد خريجي الجامعات ناتج عن ارتفاع نسبة النمو الديموغرافي في الولاية التي تحتل المرتبة الثالثة من حيث مجموع عدد السكان في الجزائر، خاصة معدل نمو فئة الشباب الذي يرتفع برتمة أسرع من الفئات السكانية الأخرى، بالتوازي مع تراجع معدل الوفيات وارتفاع معدل الخصوبة واستمرار سياسة مجانية وديموقراطية التعليم، ووجود ثقافة وتوجه مجتمعي نحو تفضيل الطلب على التعليم العالي، مع وجود ثلاثة أقطاب جامعية تقوم بتكوين مئات الآلاف من الطلبة، الأمر الذي أدى إلى ارتفاع عدد الخريجين سنوياً وفي مختلف التخصصات، مما يعني تدفق آلاف الخريجين سنوياً إلى سوق الشغل وانضمامهم إلى قوة العمل، الأمر الذي لم يواكبه نفس الريتم في الارتفاع في عروض العمل، مما خلق حالة عدم توازن بين العرض والطلب في سوق الشغل، نتج عنه ارتفاع في معدلات البطالة بين فئة خريجي الجامعات، وهو التفسير الذي يميل إليه رواد المدخل الديموغرافي، هذا الأخير الذي يقوم على اعتبار أن ارتفاع عدد السكان يؤدي إلى تنامي قوة العمل مقارنة بفرص العمل المتاحة، في ظل اقتصاد محدود وعاجز عن توفير مناصب عمل مناسبة وكافية، خاصة مع تنامي الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة ووجود توزيع جغرافي غير متوازن.

جدول 3

عنوان الجدول: طلبات وعروض العمل بولاية سطيف خلال الفترة 2010-2018

السنة	الطلبات	العروض	التوظيف
2010	20.669	9215	8559
2011	25.398	10.806	9840
2012	65.086	14.170	13.011
2013	65.256	16.269	15.286
2014	70.177	17.048	15.959
2015	62.713	19.535	16.031
2016	64.069	22.021	20.046
2017	62.351	17.859	17.202
2018	73.633	25.357	20.666
المجموع	509.352	152.280	136.600

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل.

السجلات والإحصائيات الرسمية الخاصة بوكالة التشغيل ومديرية التشغيل، وأداة المقابلة الحرة التي كانت مع كل من مدير التشغيل ومدير الوكالة الولائية للتشغيل والمسؤولين على تسيير جهاز المساعدة على الإدماج في كل من مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، سيحاول الباحثان تقديم قراءة سوسيو-إحصائية لجهاز المساعدة على الإدماج المهني ومدى مساهمته في التخفيف من بطالة خريجي الجامعات بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018).

1.4 قراءة في مؤشرات سوق الشغل بولاية سطيف

حيث تم التركيز من بين مؤشرات سوق الشغل على كل من نسبة البطالة العامة وبطالة الجامعيين، ومجموع عروض وطلبات العمل ونسبة التشغيل المسجلة بالولاية.

جدول 2

عنوان الجدول: تطور نسبة البطالة العامة وبطالة الجامعيين في ولاية سطيف خلال الفترة 2012-2018

السنة	مجموع البطالين	البطالين الجامعيين	نسبة البطالة العامة	الجامعيين من مجموع العاطلين
2012	23.965	7129	6.41%	29.74%
2013	33.024	10569	7.64%	32.01%
2014	30.073	9377	6.79%	31.18%
2015	27.084	8279	5.95%	33.46%
2016	29.655	9925	5.77%	33.46%
2017	28.024	9406	6.94%	33.56%
2018	38.548	/	7.68%	/

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

ملاحظة: إحصائيات ما قبل 2012 وإحصائيات البطالين الجامعيين سنة 2018 غير متوفرة من المصدر.

يظهر من خلال الاتجاه العام للجدول أعلاه بيانات الفترة ما بين 2012 و2018 (وهي الفترة التي استطاع الباحثان الحصول على الإحصائيات الخاصة بها من مديرية التشغيل لولاية سطيف)، حيث بقيت نسبة البطالة متناوبة بين الصعود والهبوط في مجال أدناه 5.77% سنة 2017 وأقصاه 7.68% سنة 2018، ونسب مقارنة للنسبتين في بقية السنوات، وبشكل عام تبقى نسبة البطالة العامة في الولاية أقل من متوسط البطالة الإجمالية على المستوى الوطني، ويعود ذلك إلى طبيعة نشاط الولاية التي تضم أربع مناطق صناعية والعديد من مناطق النشاط الاقتصادية، تنشط فيها مئات المؤسسات الاقتصادية والإدارية العمومية منها والخاصة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي، إضافة إلى الحركة التجارية التي تشهدها الولاية منذ عشرات السنين، والتي سمحت بتوظيف الكثير من العاطلين مقارنة بولايات أخرى لا تحظى بنفس ديناميكية التوظيف والتشغيل؛ من جهة أخرى تمثل

سابقاً إلى إلزام المستخدمين بالمرور عبر وكالات التشغيل في توظيف عمالها الجدد، كما أن ارتفاع عدد المؤسسات الاقتصادية في المنطقة ساهم في ارتفاع العروض، لكن هذه الزيادة لم تكن مواكبة لنفس وتيرة تزايد وتضاعف طلبات العمل، فنسبة العروض الإجمالية للفترة كلها لم تغط سوى 30% من إجمالي طلبات العمل لنفس الفترة، وهي فجوة كبيرة تؤكد مرة أخرى عدم التوازن بين العرض والطلب في سوق الشغل في الجزائر بصفة عامة وفي الولاية محل الدراسة بنوع من الخصوص، نتيجة ضعف النمو الاقتصادي في القطاعات القادرة على خلق فرص عمل جديدة واستيعاب القوى العاملة العاطلة، وضعف الاستثمار في القطاع المنتج (الصناعي والزراعي) المعروف بقدرته على توفير فرص الشغل مقارنة بالقطاعات الأخرى.

أما أرقام التوظيف الحاصل طيلة هذه الفترة فيظهر من خلال الجدول أنها تضاعفت هي الأخرى بنسبة تجاوزت 141% بين سنتي 2010 و2018 مع وجود ارتفاع مستمر سنة بعد أخرى باستثناء سنة 2017 التي شهدت تراجعاً محسوباً لتعاود الارتفاع بعدها في السنة الموالية، وهو ما يعود إلى إلزام كل من المستخدمين والعاملين بالمرور عبر وكالات التشغيل لإبرام عقود العمل (أي الدخول ضمن حيز الاقتصاد الرسمي)، الأمر الذي مكن الجهات المعنية من امتلاك أرقام قريبة من الواقع عكس الاقتصاد غير الرسمي الذي لا تملك مختلف الأطراف الأرقام والإحصائيات الدقيقة المتعلقة به، وكذلك ارتفاع ديناميكية الحركة الاقتصادية في الولاية بتوسيع بعض المؤسسات حجم العاملين لديها ودخول مؤسسات أخرى حيز الخدمة؛ وما يمكن ملاحظته كذلك أن نسبة التوظيف لا تغطي سوى 26.81% من طلبات العمل للفترة كلها، وهي نسبة ضئيلة تدخل الكثير من طالبي العمل ضمن فئة العاطلين الذين يبحثون دائماً عن فرص عمل تحفظ كرامتهم وتلبي احتياجاتهم المختلفة، وهذا رغم تصريح الحكومة الجزائرية بتبني مقاربة اقتصادية كينزية في مجال التشغيل، من خلال زيادة الإنفاق الحكومي الكلي الذي من المفروض أن يؤدي إلى ارتفاع الطلب الكلي على السلع والخدمات، مما يتيح للمؤسسات زيادة إنتاجها وبالتالي زيادة فرص التشغيل لديها، لكن ما حدث في الاقتصاد الجزائري أن زيادة الإنفاق الحكومي لم يواكبه نمو اقتصادي بل أدى إلى ارتفاع معدل الواردات (حيث يتم تغطية الطلب من خلال الاستيراد وليس من خلال الإنتاج المحلي)، الأمر الذي لم يؤدي إلى ارتفاع معدلات التشغيل كما يذهب إليه الفكر الكينزي؛ كما أن نسبة التوظيف كذلك تغطي 89.7% من عروض العمل لسنوات الفترة كلها، مما يعني وجود فجوة تقدر بأكثر من 10% من العروض التي بقيت معلقة (دون توظيف) رغم وجود أضعاف طالبي العمل مقارنة بالعروض، وهو ما يمكن تفسيره بعدم رضا طالبي العمل عن هذه العروض وعدم قبولهم بها أو بغياب المؤهلات التي يبحث عنها المستخدمون لشغل هذه الوظائف لدى طالبي العمل.

من خلال قراءة الأرقام التي يقدمها الجدول أعلاه، نلاحظ أولاً فيما يخص وتيرة طلبات العمل فقد عرفت تزايداً مستمرا سنة بعد أخرى، حيث تضاعفت الطلبات بين سنتي 2010 و2018 بنسبة بلغت 256% تقريباً، شهدت خلالها طفرة كبيرة بين سنة 2011 والسنة التي تلتها بعد أن ارتفعت إلى أكثر من الضعف في سنة واحدة ليواصل العدد في الارتفاع إلى غاية 2014، ثم تراجع في السنوات التي بعدها ليعاود الارتفاع مرة أخرى سنة 2018، ويعود الارتفاع المستمر حسب رأي الباحثان إلى ارتفاع أعداد خريجي الجامعات والمعاهد سنة بعد أخرى، وارتفاع معدل النمو الديموغرافي خاصة بالنسبة لفئة الشباب الذين يشكلون نسبة كبيرة من قوة العمل بالولاية كما سلف ذكره، إضافة إلى تطبيق القوانين الجديدة في العمل التي تفرض على المؤسسات المرور عبر وكالات التشغيل لتوظيف العمال الجدد وإعطاء الأولوية للمسجلين بهذه الوكالات، كل هذا قد ساهم في توجه العاطلين نحو التسجيل في هذه الوكالات، وبالتالي أدى إلى ارتفاع عدد طالبي العمل في الاقتصاد الرسمي سنة بعد أخرى، خاصة بالنسبة لفئة حاملي الشهادات الجامعية، وهو الأمر الذي تؤكد الإحصائيات على المستوى الوطني، حيث تؤكد أرقام الديوان الوطني للإحصاء وجود نوع من التذبذب في نسب تسجيل حاملي الشهادات في مكاتب التشغيل، حيث وصلت إلى 91% سنة 2011، لتتخفف بعدها إلى أن وصلت إلى 79.4% سنة 2013، لتعاود بعدها التناوب بين الارتفاع والانخفاض إلى أن بلغت 84.6% سنة (O.N.S, Enquête Activité, Emploi et 2018, Chomage (N° 840), Septembre 2018)، ويعود هذا التذبذب إلى تباين سياسة الدولة في تعيين حاملي الشهادات، حيث يلجأ العاطلون إلى الإقبال أو الامتناع عن تسجيل أنفسهم في مكاتب التشغيل تبعاً لتغير هذه السياسة، والتي تأثرت بعد 2014 بانخفاض أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات؛ فقد ارتفعت نسبة ما يعرف بحيز أو هول البطالة "Halo de chômage" * بين فئة خريجي الجامعات من 8.7% (5.5% لدى الرجال و13% لدى النساء) سنة 2011 (O.N.S, septembre 2011)، إلى 12.7% (7.4% لدى الرجال و16.7% لدى النساء) سنة 2018 (O.N.S, septembre 2018)، فإحباط الكثير منهم في الحصول على منصب شغل يجعلهم يعزفون عن القيام بإجراءات البحث عن العمل التي من بينها الامتناع عن التسجيل في مكاتب التشغيل، وهي النسبة التي ترتفع لدى الإناث مقارنة بالذكور دائماً حسب نفس الإحصائيات التي تقدمها تقارير الديوان الوطني للإحصاء.

من جهة ثانية شهدت وتيرة عروض العمل هي الأخرى ارتفاعاً متزايداً سنة بعد أخرى، بحيث تضاعفت بنسبة 175% بين سنتي 2010 و2018، ويعود هذا كما أشرنا

* يقصد بحيز أو هول البطالة تلك الفئة في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) التي صرحت أنها مستعدة للعمل إلا أنها لم تقم بإجراءات البحث عن شغل خلال الشهر الذي سبق عملية المسح.

2.4. قراءة سوسيوا-إحصائية في أرقام جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتوظيف خريجي الجامعات بولاية سطيف

وذلك من خلال تقديم أرقام توظيف وتنصيب حاملي الشهادات وفق جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف، ومحاولة تحليل وتفسير هذه الأرقام.

جدول 4

عنوان الجدول: التنسيبات في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) خلال الفترة 2012-2018

السنة	التوظيف الإجمالي	التوظيف وفق جهاز DAIP	النسبة
2012	13.011	3863	29.69%
2013	15.286	2043	13.36%
2014	15.959	2505	15.69%
2015	16.031	2081	12.98%
2016	20.046	1947	9.71%
2017	17.202	1567	9.1%
2018	20.666	1783	8.62%
المجموع	118.201	15.789	13,35%

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

ملاحظة: الإحصائيات المتعلقة بالسنوات التي تسبق 2012 غير متوفرة من المصدر.

فمن خلال ملاحظة الاتجاه العام للجدول نجد أن نسبة التوظيف وفق جهاز المساعدة على الإدماج المهني طيلة سبع سنوات لا يتعدى 13.35%، وهي نسبة ضئيلة مقارنة بالتوظيف الكلاسيكي، كما نلاحظ تراجع نسب التوظيف في إطار الجهاز مقارنة بالتوظيف العام بمرور السنوات، فرغم أن نسبة التوظيف العام قد شهدت تطوراً ونمواً سنة بعد أخرى إلا أن نسب التوظيف في إطار الجهاز تطورت في منحى معاكس بحيث تراجعت سنة بعد أخرى، حيث كانت أعلى نسبة له سنة 2012، لتبدأ بعدها النسب في التراجع إلى أن وصلت إلى أدنى قيمة لها سنة 2018، ويعود ذلك إلى غلق التوظيف في الإدارات العمومية بداية من سنة 2013، والذي كان يحوز على النسبة الأكبر من التوظيف في إطار الجهاز قبل ذلك، كما أن اعتماد سياسة ترشيد النفقات قد أثر هو كذلك على التوظيف في الجهاز باعتبار أن الدولة هي المسؤولة على تسديد الأجور والأعباء الاجتماعية للمتعاقدين، وتأثر خزينة الدولة بتراجع أسعار النفط قد أثر على سياستها في مجال التشغيل القائمة أساساً على ترقية العمل المأجور، كما أن الكثير من العاطلين لا يحبذون العمل وفق هذا النوع من العقود المؤقتة، ويفضلون بدلاً من ذلك انتظار فرص عمل أفضل أو العمل في القطاع غير الرسمي، فحال التوظيف في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف لا يختلف عن حال الجهاز على المستوى الوطني كما توضحه بيانات الشكل 2 التي سبق الإشارة إليها

سابقاً، رغم الديناميكية الاقتصادية التي تتمتع بها الولاية. فسياسة التشغيل في الجزائر (والتي منبعها الفكر الاشتراكي) قائمة منذ السنوات الأولى بعد الاستقلال على تغليب الجانب الاجتماعي في مواجهة البطالة على حساب النجاعة الاقتصادية، والتي غذتها ودعمتها الدولة الريعية بعد تأميم المحروقات، رغم التصريح بتبني الاقتصاد الحر (اقتصاد السوق) في مرحلة التسعينات، إلا أن الممارسات الرسمية وغير الرسمية على مستوى المؤسسات والأفراد بقيت وفيية للمقاربة التقليدية، وبقيت الدولة في المخيال الاجتماعي هي النواة المركزية في مسؤوليتها عن توفير مناصب الشغل لأفراد المجتمع، مما جعل أي هزة تصيب أسعار النفط تؤثر بشكل مباشر على سياسة التشغيل.

جدول 5

عنوان الجدول: توزيع التوظيف في جهاز DAIP حسب نوع العقد

المجموع	CFI	CIP	CID		نوع العقد السنة
			النسبة (%)	العدد	
2329	835	400	46.97	1094	2008
7279	2867	1205	44.06	3207	2009
12.925	4517	2450	46.09	5958	2010
22.763	5243	6035	50.45	11485	2011
3863	526	1095	58.03	2242	2012
2043	522	489	50.51	1032	2013
2505	733	574	47.82	1198	2014
2081	614	508	46.08	959	2015
1947	563	447	48.12	937	2016
1567	593	330	41.09	644	2017
1783	28	1419	18.84	336	2018
61085	17041	14952	47,62	29092	المجموع

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

يظهر الاتجاه العام للجدول وتيرة التوظيف في إطار جهاز (DAIP) بولاية سطيف يمكن تقسيمها إلى مرحلتين، مرحلة (2008-2011) والتي عرفت وتيرة تزايد في نسبة التوظيف وفق الجهاز إلى أن بلغت ذروتها سنة 2011، وهي السنة التي شهدت إجراءات خاصة وتسهيلات في التوظيف لامتناس غضب الشباب فيما يعرف بأحداث السكر والزيت كما تم الإشارة إليه سابقاً، كما كان للبرنامج الخماسي للتنمية (2010-2014) الذي يعد أضخم برنامج تنموي في الجزائر منذ الاستقلال بمبلغ يصل إلى 286 مليار دولار ما يعادل (21.214 مليار دج)، والذي هدف إلى استكمال المشاريع الموجودة قيد الانجاز بغلاف مالي قدره 130 مليار دولار (9700 مليار دج)، وإطلاق مشاريع جديدة خصص لها مبلغ 156 مليار دولار ما يعادل 11.534 مليار دينار (مجلس الوزراء، 2010) الأثر الكبير في سياسة التشغيل من خلال مناصب العمل التي تم استحداثها لتجسيد هذه المشاريع؛ ومرحلة ثانية ما بعد 2011، والتي عرفت تراجعاً

ما قوامه 17.1% (بنسبة 8.8% لدى الرجال و50.2% لدى النساء) (O.N.S, Septembre 2018)، وهي نسب مرتفعة خاصة لدى النساء، مما يدعو إلى ضرورة إعادة النظر لاحتوائهم في هذه العقود أو إنشاء عقود أخرى خاصة بهم، حتى لا يتم هدر فئة هامة من الموارد البشرية التي تمتلك القدرات والمؤهلات والطاقات التي يمكن استغلالها في مسيرة التنمية الاقتصادية والاجتماعية على مستوى المجتمعات المحلية والاقتصاد القومي.

وبالعودة إلى عقود الإدماج فلجوء خريجي الجامعات إلى هذا النوع من عقود العمل (رغم ما تحويه من نقائص) مرده إلى غياب فرص العمل الدائمة والثابتة، فالتغير التكنولوجي أدى إلى تغيرات هيكلية وبنوية أصابت المؤسسات، جعلها تقلص رأس مالها البشري حول دائرة ضيقة من العمال الدائمين، مع تفضيل توظيفها للعمال الآخرين وفق عقود مؤقتة، ومع عدم توافق المتطلبات التي تحتاجها الوظائف الدائمة في هذه المؤسسات مع خريجي الجامعات (خاصة غياب الخبرة)، تراكم عدد العاطلين من حاملي الشهادات، مما أنشئ جيشاً احتياطياً للعاطلين من خريجي الجامعات (على حد تعبير ماركس)، أجبرهم على الخضوع والقبول بهذا النوع من العقود المؤقتة، والعمل بأجور متدنية وبأعمال لا تلبي حاجاتهم المختلفة من العمل، ولا تمنح لهم المكانة الاجتماعية التي يصبون إليها؛ بالمقابل يساعد هذا النوع من العقود أرباب العمل بشكل أكثر، باعتبار أن الدولة هي المسؤولة عن دفع أجور العاملين، مما يقلص تكلفة الإنتاج ويساعد في زيادة الأرباح، ويؤدي إلى استغلال فئة خريجي الجامعات في ظل عدم وجود ما يجبر المستخدمين على إدماج حامل الشهادة في منصب عمل دائم بعد انتهاء فترة العقد.

جدول 6

عنوان الجدول: توزيع عقود إدماج حاملي الشهادات حسب نوع وطبيعة المؤسسات

المجموع	إدارية	اقتصادية			المؤسسة السنة
		المجموع	خاصة	عمومية	
5958	4160	1798	/	/	2010
11485	9855	1630	/	/	2011
2242	1018	1224	/	/	2012
1032	27	1005	688	317	2013
1198	137	1061	807	254	2014
959	85	874	672	202	2015
937	43	894	708	186	2016
644	92	556	394	162	2017
336	04	322	/	/	2018

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

من خلال الجدول أعلاه يتبين اتجاه توظيف حاملي الشهادات وفق عقود إدماج حاملي الشهادات بالنسبة للقطاع الاقتصادي ونظيره الإداري، حيث أنه إلى غاية 2012 كان يتم تعيين

ملحوظاً وكبيراً في التوظيف في إطار الجهاز وفق الأنواع الثلاثة من العقود (عقود إدماج حاملي الشهادات، عقود الإدماج المهني، عقود تكوين-إدماج)، واستمر التراجع إلى غاية 2018، فالقائمين على تسيير شؤون البلاد يلجؤون دائماً إلى الحسابات السياسية وشراء السلم الاجتماعي في معالجة المشكلات الاقتصادية والاجتماعية، بدلاً من العقلانية والتخطيط والنجاعة الاقتصادية التي يمكن أن تساهم في حل هذه المشكلات ومعالجتها من جذورها وأسباب وجودها.

بالنسبة لتوزيع التوظيف حسب أنواع العقود، فدائماً ما كانت النسبة الأكبر تذهب لفئة عقود إدماج حاملي الشهادات، باستثناء السنة الأخيرة التي كانت فيها الأغلبية لفئة عقود الإدماج المهني، ويعود هذا إلى أن الجهاز قد تم إنشاؤه بالأساس لمساعدة حاملي الشهادات بالدرجة الأولى على الإدماج المهني واكتساب الخبرة، كما أن أولوية التوظيف في القطاع الاقتصادي والإداري في المؤسسات العمومية والخاصة تكون لفئة حاملي الشهادات وخريجي الجامعات، إضافة إلى أن ارتفاع نسبة الخريجين في مختلف التخصصات يعطي للمستخدمين القدرة على اختيار الأنسب من بينهم بعد إجراء مقابلة العمل.

فيما يخص التوظيف وفق عقود إدماج حاملي الشهادات والذي تكون فيه الأغلبية الكبرى لفئة خريجي الجامعات حسب تصريحات المسؤولين على تسيير جهاز DAIP في مديرية التشغيل والوكالة الولائية للتشغيل، فقد كان هذا النوع من العقود يحوز على أغلبية التنسيبات وفق الجهاز طيلة عشرية من الزمن منذ انطلاق العمل به، بنسبة كانت تفوق دائماً 40% باستثناء السنة الأخيرة، وقد شهدت سنة 2011 تنصيب أعلى قدر من حاملي الشهادات بعدد وصل إلى 11.485 عقد عمل، وهو ما يمثل 39.47% من إجمالي توظيف حاملي الشهادات طيلة عشرية من الزمن، وقد تجاوزت نسبة توظيف حاملي الشهادات في إطار الجهاز مقارنة بالفئات الأخرى عتبة 50% في سنوات 2011 و2012 و2013، وهو ما يؤكد دور الجهاز في تشغيل حاملي الشهادات وإيلائه الأولوية لهذه الفئة خاصة فئة خريجي الجامعات، مما يساهم في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات كميّاً، لكن تبقى طبيعة العقود المؤقتة وغياب الإدماج النهائي بعد انتهاء فترة العقد، مشكلتين أساسيتين في معالجة بطالة هذه الفئة بصفة نوعية ونهائية، "فالواضح أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني لا يمثل حلاً طويلاً الأمد لمشكلة التشغيل، لكنه آلية مهمة وضرورية في مرحلة الانتقال إلى اقتصاد أكثر تنوعاً، وهو ما من شأنه أن يؤدي إلى تعزيز الاستثمار والنمو الاقتصادي" (Bourada, 2016, p. 49)؛ كما أن هذه العقود تتجاهل فئة مهمة من العاطلين من خريجي مؤسسات التعليم العالي ألا وهي فئة العاطلين الذين سبق لهم العمل، وهي الفئة التي تشكل نسبة معتبرة على المستوى الوطني، حيث بلغت نسبتهم سنة 2018

90% في بعض السنوات وتتعداها في سنوات أخرى، بحيث أصبح التوظيف في القطاع الإداري يعد على أصابع اليد بل يكاد يكون منعدماً كما هو الحال في سنة 2018، صحيح أن الأمر قد ساهم في توجيه العمالة نحو القطاع المنتج المتمثل في المؤسسات الاقتصادية بحثاً عن فعالية اقتصادية أكبر، وفرص تكوين واكتساب خبرة أفضل وفرص إدماج في مناصب دائمة بعد نهاية مدة العقد، لكنه قلص من إجمالي توظيف حاملي الشهادات وخريجي الجامعات في الولاية بصفة عامة، حيث أن عروض العمل التي تقدمها القطاع الاقتصادي لحاملي الشهادات عاجزة عن تلبية الطلب المتزايد سنة بعد أخرى، فالقطاع بالولاية بحاجة إلى ديناميكية أكبر ومعدلات نمو قادرة على تغطية العجز الحاصل.

وفيما يخص توظيف المتعاقدين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) في المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، فإن المعلومات التي استطاع الباحثان الوصول إليها، تتوفر على التفاصيل الخاصة بهذا الشأن للفترة (2013-2017)، ومن خلالها يظهر أن المؤسسات الخاصة أكثر طلباً للخريجين مقارنة بالمؤسسات العمومية طيلة السنوات التي استطعنا الحصول على بياناتها، بنسب تفوق الثلاثة أرباع في بعض السنوات، وهذا يعود إلى أن عدد المؤسسات الخاصة الناشطة في الولاية أكبر من عدد المؤسسات العمومية، وإلى تقليص التوظيف في القطاع العمومي بعد 2013، وتطبيق سياسة ترشيد النفقات في كثير من المؤسسات العمومية مما أثر على استقطابها لليد العاملة والموارد البشرية بشكل عام، كما أن بعض الاستثمارات التي تقوم بها هذه المؤسسات تتطلب الزيادة في رأس المال المادي أكثر من الاستثمار في رأس المال البشري، رغم أن عدد التعيينات في المؤسسات الاقتصادية قد تراجع بصفة عامة بعد سنة 2011، وهذا راجع لأسباب التي تم التطرق إليها فيما سبق.

جدول 7

عنوان الجدول: التنسيبات في إطار عقود العمل المدعمة (CTA) خلال الفترة 2009-2018

السنة	CID		CFI	CIP	المجموع
2009	138	61.33%	04	83	225
2010	560	63.85%	27	290	877
2011	654	59.94%	115	322	1091
2012	671	65.91%	07	340	1018
2013	1132	63.73%	26	618	1776
2014	981	66.55%	22	471	1474
2015	892	68.56%	24	385	1301
2016	1036	68.74%	30	441	1507
2017	974	69.97%	11	407	1392
2018	978	74.37%	13	324	1315
المجموع	8016	66.93%	279	3681	11976

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على معطيات مديرية التشغيل لولاية سطيف.

أغلبيتهم في مؤسسات القطاع الإداري خاصة بالنسبة لسنتي 2010 و2011 حيث كانت نسبة التعيين في القطاع الإداري حوالي 70% و85% على التوالي، فكثيراً ما كان يتم توظيفهم نتيجة ضغوط اجتماعية ولشراء السلم الاجتماعي بالاعتماد على الخزينة العمومية المنتعشة بارتفاع أسعار النفط، وكثيراً ما كان يتم توظيفهم في مناصب تزيد عن الحاجة الفعلية للمؤسسة المستخدمة، خاصة في المؤسسات التربوية والهيئات الإدارية، وحضور الكثير منهم يقتصر على ساعات قليلة في اليوم وليس في كامل أيام الأسبوع، الأمر الذي ساهم في تكديسهم كعمالة تفيض عن حاجة المؤسسات وبعيدة عن اختصاص الكثير منهم، وفي مناصب وطريقة عمل لا تسمح لا باكتساب الخبرة ولا بتطوير إمكانياتهم ولا حتى إدماجهم بعد نهاية مدة العقد، فأداؤهم الوظيفي ضعيف الفعالية والكفاءة ويحمل قيمة مضافة بسيطة إن لم تكن منعدمة في كثير من الأحيان، الأمر الذي جعلهم يقعون ضحية لما يعرف بالبطالة المقنعة، وهو ما يظهر بشكل جلي الاتجاه الاجتماعي للدولة الربعية في معالجة مشكلة البطالة على حساب النجاعة الاقتصادية.

فكل تلك المظاهر والإجراءات تدخل في إطار السياسة العامة للتشغيل في الجزائر، والتي انتهجت ولا تزال تنتهج منذ الاستقلال، حيث تدخل ضمن ما يعرف عند الاختصاصيين الاقتصاديين بسياسة سوق العمل غير النشطة أو الخاملة والتي تعتمد على عدة وسائل منها: تحفيز المؤسسات على التشغيل (منح تشغيل للشباب، خفض المساهمات الاجتماعية)، خلق مناصب العمل في القطاع العمومي وتعويض العاطلين على العمل (إعانات البطالة)، سن الإجراءات والتدابير لصالح الفئات الضعيفة الدخل أو الفئات المحرومة، دعم إنشاء مناصب العمل في القطاع غير الرسمي بواسطة التمويل العمومي (عقود التشغيل، عقود التضامن)، تدعيم الطلب الكلي بما أن زيادة الإنتاج تؤدي إلى زيادة الطلب على اليد العاملة؛ وهذا النوع من السياسات يعد عقيماً لأنه لا يهدف إلى خلق مناصب عمل فعلية ناتجة عن الاستثمار أو عن طريق تحقيق النمو الاقتصادي (بن عمارة و موساوي، 2019، صفحة 186، 187).

مع مطلع 2013 وبعد لجوء القائمين على سياسة التشغيل وعلى تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى غلق باب التوظيف في المؤسسات الإدارية العمومية، في محاولة لإتباع سياسة سوق عمل نشطة والتي يعرفها الاقتصادي قوتي Gautié بأنها تلك التي تحد مباشرة من نقص الوظائف عن طريق المحافظة على مناصب العمل موجودة، ترقية الوظائف المستحدثة، وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الاقتصاد ومتطلباته، تهدف إلى التأثير على الطلب على العمل عن طريق التحفيز على خلق مناصب العمل ومكافحة البطالة على المدى الطويل، وإلى تعزيز قدرة العاطلين إلى الولوج في سوق العمل (بن عمارة و موساوي، 2019، صفحة 187)، تحول الأمر رأساً على عقب حيث أصبحت نسبة التوظيف والتعيين في القطاع الاقتصادي أكبر بكثير منها في القطاع الإداري، بنسب تقارب

بتوظيفهم وفق عقود محددة المدة، ولم تستطع مواكبة الكم الهائل من خريجي الجامعات كل عام، إضافة إلى أن تراجع أسعار النفط وتطبيق سياسة ترشيد النفقات قد أثر على الجهاز في السنوات الأخيرة.

فيما يخص دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية سطيف خلال الفترة (2008-2018) توصل البحث إلى النتائج التالية:

• بالنسبة لمؤشرات البطالة وسوق العمل والتوظيف بالولاية:
- نسب البطالة بولاية سطيف خلال الفترة المعنية بالدراسة أقل منها على المستوى الوطني؛

- ارتفاع نسبة الجامعيين وخريجي الجامعات بين فئة العاطلين؛

- عرفت طلبات وعروض العمل ومعدلات التوظيف خلال فترة الدراسة تزايداً مستمرا، لكن مع وجود فجوة كبيرة بين عرض والطلب، بحيث أن نسبة الطلبات تفوق بكثير معدلات العروض المسجلة.

• بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني وتوظيف خريجي الجامعات بالولاية:

- وتيرة التوظيف في جهاز (DAIP) يمكن تقسيمها إلى مرحلتين، الأولى ما بين (2008-2011) عرف التوظيف في الجهاز خلالها منحى تصاعدياً، بلغ ذروته سنة 2011 الذي تزامن مع اندلاع أحداث السكر والزيت الموازية مع ما يعرف بالربيع العربي في بعض البلدان المحيطة، فتم فتح أبواب التوظيف في الجهاز لامتصاص غضب الشباب، المرحلة الثانية ما بين (2012-2018) عرفت تراجعاً في معدلات التشغيل في إطار الجهاز، خاصة بعد توقيف التشغيل في الإدارات العمومية وتطبيق سياسة إرشاد النفقات بعد ذلك؛

- النسبة الأكبر من التشغيل في الجهاز كانت لفائدة حاملي الشهادات وخاصة خريجي الجامعات وفق عقود (DAIP) و(CTA)، وهو ما يؤكد دور الجهاز في التخفيف حدة بطالة خريجي الجامعات من الناحية الكمية، وإيلاء القائمين عليه والأطراف المشاركين فيه الأولوية لخريجي الجامعات في عملية التشغيل؛

- تعيين خريجي الجامعات وفق عقود إدماج حاملي الشهادات خلال الفترة (2008-2012) كان يتم في القطاع الإداري بنسبة أكبر من نظيره الاقتصادي، لكن بعد 2013 تغير الوضع لصالح القطاع الاقتصادي، كما أن معدل توظيفهم بصفة عامة قد تراجع مقارنة بالمرحلة السابقة؛

- المؤسسات الاقتصادية الخاصة بالولاية أكثر توظيفاً لخريجي الجامعات وفق عقود إدماج حاملي الشهادات مقارنة بالمؤسسات الاقتصادية العمومية سواء في إطار (DAIP) و(CTA)؛

يُظهر الاتجاه العام للجدول السابق ارتفاع معدلات التوظيف وفق عقود العمل المدعومة (CTA) سنة بعد أخرى، حيث وصلت ذروتها سنة 2013 التي تزامنت مع غلق مجال التوظيف في القطاع الإداري العمومي، لتتراجع بعدها لكن بقي معدلها مرتفعاً نسبياً مقارنة بالسنوات التي سبقت 2013، فقد بقي هذا النوع من العقود محافظاً على معدل مقبول من التوظيف، خاصة وأن المؤسسات الاقتصادية تحبذ هذا النوع إما بالتوظيف فيه مباشرة أو بعد انتهاء فترة الإدماج المهني، فهي تريد تكوين أكبر لعمالها الجدد قبل إدماجهم بشكل نهائي، كما تريد الاستفادة من دعم الدولة في الأجور موظفيها لأطول فترة ممكنة، فالمؤسسات الاقتصادية نظرتها ربحية أكثر مقارنة بالمؤسسات الإدارية.

وبالنسبة لفئة حاملي الشهادات فقد حظيت بالنصيب الأكبر من نسب التوظيف وفق هذا النوع من العقود مقارنة بالفئات الأخرى، كما أن عدد الموظفين وفق عقود إدماج حاملي الشهادات في إطار عقود العمل المدعومة شهدت وتيرة تصاعدية، بلغت أكبر عدد لها سنة 2013 لتتراجع بعدها نسبياً لكن بقيت محافظة هي كذلك على معدلات مقبولة، خاصة بعد أن أصبحت تستقطب فئة خريجي الجامعات بعد أن تم السماح بتجديد العقود بعد تعديلات سنة 2011، فعقود العمل المدعومة ساهمت هي الأخرى في توظيف فئة معتبرة من العاطلين الشباب، خاصة من فئة حاملي الشهادات وخريجي الجامعات التي توليهم أهمية أكبر مقارنة بالفئات الأخرى؛ كما أن أغلبية المعينين وفق عقود العمل المدعومة يتم إدماجهم في مناصب عمل دائمة من قبل المؤسسات الاقتصادية الناشطة في الولاية حسب ما صرح به المسؤولون عن تسيير جهاز المساعدة على الإدماج المهني في كل من مديرية التشغيل والوكالات الولائية للتشغيل للباحثين أثناء المقابلة.

5. خاتمة

بطالة خريجي الجامعات في الجزائر ظاهرة متأخرة نسبياً مقارنة بالبطالة الكلاسيكية، فقد عرفت البلاد بداية من منتصف ثمانينات القرن الماضي، واشتدت حدتها سنوات التسعينات ومطلع الألفية الثالثة، لتتراجع بعدها مع تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي، لكن معدلاتها بقيت مرتفعة مقارنة ببطالة الفئات الأخرى من المجتمع، وهي ظاهرة تبيّن هشاشة السياسة الحكومية في مجالي التعليم والتشغيل، تُعزى أسبابها إلى عوامل متداخلة: منها ما هو متعلق بطبيعة التعليم العالي، ومنها ما هو متعلق بطبيعة العمل المحلي، ومنها ما هو متعلق بالمحيط الخارجي للجامعة.

ولمواجهة الظاهرة والتخفيف من وطأتها قامت الدولة بإنشاء العديد من البرامج والآليات التشغيلية في إطار سياسة دعم العمل المأجور أبرزها جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، الذي يعد من الآليات الأكثر توظيفاً لخريجي الجامعات منذ إنشائه لكن كحل مؤقت باعتبار أنه يقوم

• الأزهر العقبي، و أسماء بلعربي. (1 سبتمبر 2014). واقع بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيًا خلال الفترة 2008-2012. مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 6(العدد 16)، الصفحات 131-140.

• حبيبة، روبيبي. (15 ديسمبر 2016). امتداد البطالة إلى ذوي الشهادات العليا (ماجستير، دكتوراه) في المجتمع الجزائري. مجلة الوقاية والأرغونوميا، المجلد 6(العدد 1)، الصفحات 190-205.

• حسبية بن عمارة، و عبد النور موساوي. (جوان 2019). سياسات التشغيل في الجزائر بين السياسات الخاملة والسياسات النشطة في الفترة 1999-2016. مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 6(العدد 1)، الصفحات 181-204.

• دلال بوعتروس، و محمد بوكرب. (30 جوان 2015). إشكالية التنسيق بين سياسة التعليم العالي وسياسة التشغيل في الجزائر. مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 1(العدد 1)، الصفحات 93-109.

• عابد بوقبرين. (31 ديسمبر 2015). الطبيعة القانونية للأجر في عقد الإدماج المهني. مجلة نظرة على القانون الاجتماعي، المجلد 6(العدد 1)، الصفحات 250-262.

• عائشة بودريال. (1 جانفي 2018). تقييم جهاز المساعدة على الإدماج المهني في معالجة مشكلة البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر (2008-2016). مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، المجلد 10(العدد 1)، الصفحات 142-153.

• عبد العزيز بوودن، و مريم منومس. (30 ماي 2017). بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، آثارها وأساليب علاجها. مجلة الباحث الاجتماعي، المجلد 13(العدد 1)، الصفحات 451-458.

• عبد الغني كحلة. (ديسمبر 2013). نحو مشروع مواءمة بين عرض حاملي الشهادات الجامعية وطلب سوق التشغيل في الجزائر-دراسة حالة لخريجي جامعة المديت-، "الملتقى الدولي" الجامعة والتشغيل الاستشراق، الرهانات والمحك. الملتقى الدولي حول: "الجامعة والتشغيل: الاستشراق، الرهانات والمحك". جامعة عبد الرحمن فارس بالمدينة، الجزائر.

• مجلس الوزراء. (2010). بيان اجتماع مجلس الوزراء ليوم 24 ماي، الجزائر.

• محمود سمايلي، و سعيدة بن عمارة. (31 ديسمبر 2017). دور برامج التشغيل الوطنية في التنمية الشخصية والمهنية لطالبي الشغل في الجزائر - دراسة حالة خريجي التعليم العالي المنصبين في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات في مؤسسات التعليم الثانوي لولاية ميلتة - مجلة ميلاف للبحوث والدراسات، المجلد 3(العدد 2)، الصفحات 5-38.

• ناصر الدين قريبي. (25 ديسمبر 2015). مواءمة مخرجات التعليم العالي لسوق العمل في الجزائر -دراسة استكشافية-. مجلة البحوث الاقتصادية والمالية، المجلد 2(العدد 2)، الصفحات 147-163.

المراجع باللغة الأجنبية

• Benyaha, S. (2010, janvier 1). Le chômage en Algérie -Caractéristiques, Causes et Conséquences. Revue de l'Ijtihad D'études Juridiques et Economiques. Volume 8(Numéro 1) pp. 661-687.

• Boualli, A. & Boutaleb, K. (2016, Décembre 1). Les dispositifs d'aide à l'emploi et l'insertion des jeunes dans le marché de travail en Algérie : portée et limites. Revue Les Publications de la Recherche Gouvernance et Economie Sociale. Volume 2(Numéro 2) pp. 47-70.

• Bourada, H. (2016, Juin 30). Les jeunes diplômés face au chômage : Expérience algérienne. Journal of Financial, Accounting and Managerial studies. Volume 3(Numéro 1) pp. 40-55.

• C.N.E.S. (2016). Rapport natioanl sur le Developpement humain 2013-2015. Alger, Algérie: Conseil natioal economique et social.

o Hammouda, N.-E. & Medjoub, R. (2016, Décembre 1). Femmes diplômées de l'enseignement supérieur confrontées au chômage. Les Publications de la Recherche Gouvernance & Economie Sociale. Numéro 2 pp. 25-46.

• Louhbaibat, A. & Djellal, A. (2007, April 1). Unemployment in Algeria Causes and Policies (from 1990 to 2010). Journal of Economic Studies, V

- رغم أن عقود إدماج حاملي الشهادات قد ساهمت في توظيف نسبة متوسطة من خريجي الجامعات وتقليص نسبة بطالتهم من الناحية الكمية، إلا أنها لا تعالج بطالتهم بشكل نهائي فهي لا توفر لهم فرص عمل تلبي احتياجاتهم وتتوافق مع شهاداتهم، ولا تساهم في إدماجهم في مناصب عمل دائمة وترقى إلى مستوى العمل اللائق، مما يجعلهم عرضة للبطالة مرة أخرى بعد انتهاء فترة عقودهم، ويخلق جيش احتياطي من خريجي الجامعات العاطلين.

- عقود إدماج حاملي الشهادات كان في مصلحة فئة المؤسسات والمستخدمين وأرباب العمل أكثر منه في مصلحة فئة العاطلين عن العمل من خريجي الجامعات، فقد أتاح للفئة الأولى الحصول على عمالة دون أن دفع تكلفة أجورهم، مما يساهم في تعظيم أرباحهم، ولا يوجد مع يجبرهم على إدماجهم بشكل دائم بعد نهاية عقودهم المؤقتة.

الاقترحات والتوصيات

يقترح الباحثان في نهاية البحث الاقترحات والتوصيات التالية:

- ضرورة معالجة مشكلة بطالة خريجي الجامعات على مستوى الأنظمة الأبسط المتسببة في إحداثها ثم الأكثر تعقيداً بعدها، بداية برفع مستوى المدخلات إلى الجامعة من طلاب المرحلة الثانوية، وتبني التخطيط الجامعي وتوجيههم نحو التخصصات التي يحتاجها سوق الشغل؛ والعمل على الرفع من مستوياتهم وكفاءاتهم خاصة فيما يتعلق بالتكوين الميداني، وخلق روح المقاولاتية والمبادرة الذاتية لديهم وتشجيعهم ودعمهم على خلق مؤسساتهم الذاتية، والعمل على تبني سياسة اقتصادية وأليات تشغيل تعمل على تغيير الثقافة المجتمعية التي أدت إلى تراجع قيمة العمل، وهذا لا يكون إلا من خلال التراجع عن الاعتماد الشبه الكلي على الربيع البترولي نحو اقتصاد أكثر تنوعاً.

- فيما يخص عقود إدماج حاملي الشهادات يرى الباحثان أفضلية الاعتماد على عقود العمل المدعمة التي تحقق نسبة إدماج أكبر؛ كما يقترحان دمج هذا النوع من العقود في مرحلة تكوين الطالب خاصة في التخصصات التقنية، بعقود مع المؤسسات المختلفة تدخل في إطار تحضيره للحصول على الشهادة تتيح له التكوين التطبيقي الذي يدعم تكوينه النظري، وتربحة وقت في الحصول على الخبرة التي تسمح له بولوج سوق الشغل من موقع أكثر قوة فيما بعد.

تضارب المصالح

❖ يعلن المؤلفان أنه ليس لديهما تضارب في المصالح.

المراجع باللغة العربية

• أسماء بلعربي. (2014). واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية -دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة-. علم اجتماع التنظيم. بسكرة، الجزائر: جامعة محمد خيضر.

1(N 1), pp. 332-345.

- O.N.S. (septembre 2011). Enquête Activité. Emploi et Chomage (N° 592). Algerie: Office national des statistiques .
- O.N.S. (Septembre 2018). Enquête Activité. Emploi et Chomage (N° 840). Algerie: Office national des statistiques.

كيفية الإستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

المؤلف بن قيلة سلمان، بومدفع الطاهر (2021)، فعالية عقود إدماج حاملي الشهادات في التخفيف من حدة بطالة خريجي الجامعات "دراسة حالة جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) بولاية سطيف خلال الفترة 2008-2018"، المجلد 13، العدد 02، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر. ص: 147-162