

من الجامعة إلى العمل: تحليل واقع التشغيل بعقود الإدماج لمخرجات الجامعة

From University to Work: An Analysis of Employment Reality through Integration Contracts for University Graduates

فيروز مامي زرارقة¹¹مخبر المجتمع الجزائري المعاصر، جامعة سطيف2 f.zerarga@univ-setif2.dz

تاريخ الاستلام : 09 ماي 2025 ؛ تاريخ القبول : 01 ديسمبر 2025 ؛ تاريخ النشر : 25 ديسمبر 2025

ملخص:

يعتبر التعليم العالي من الركائز الأساسية للتقدم، حيث يتجاوز دور الجامعة تقديم المعرفة ليشمل البحث وتطوير المهارات التي تلي احتياجات سوق العمل. في الجزائر، يتطلب الوضع ربط التعليم باحتياجات السوق، خاصة مع ارتفاع معدلات البطالة بين الخريجين. يتضح أن هناك حاجة لسياسات توظيف تعتمد على معايير موضوعية لضمان فاعلية اندماج الموارد البشرية في المؤسسات. كما يجب تحديث مسارات التعليم الجامعي ليتماشى مع متطلبات سوق العمل.

تسعى وزارة التعليم العالي في الجزائر لتكييف برامج التكوين الجامعي مع احتياجات السوق، من خلال تنسيق الأهداف بين التعليم وسياسات التشغيل، ما يساهم في تسهيل اندماج الخريجين في سوق العمل. يعزز التكوين العلمي كفاءة الخريجين، مما يمكنهم من الاندماج بشكل فعال في الحياة المهنية والاجتماعية. تهدف هذه الورقة البحثية إلى تحليل العلاقة بين الجامعة وسوق العمل وتقديم استراتيجيات لتحقيق الاندماج المهني لخريجي الجامعات.

الكلمات المفتاحية: جامعة؛ سوق العمل؛ مخرجات؛ تشغيل؛ تعليم عالي؛ اندماج مهني.

Abstract:

Higher education is considered one of the fundamental pillars of progress, where the role of the university extends beyond providing knowledge to include research and the development of skills that meet labor market needs. In Algeria, the situation calls for linking education to market needs, especially with the high unemployment rates among graduates. It is clear that there is a need for employment policies based on objective criteria to ensure the effective integration of human resources into institutions. Additionally, university education paths must be updated to align with labor market requirements.

The Ministry of Higher Education in Algeria aims to adapt university training programs to market needs by coordinating goals between education and employment policies, which contributes to facilitating the integration of graduates into the labor market. Scientific training enhances graduates' competencies, enabling them to effectively integrate into professional and social life. This Research Paper aims to analyze the relationship between the university and the labor market and propose strategies for achieving professional integration for university graduates.

Keywords: University; labor market; outcomes; employment; higher education; professional integration

* Corresponding author, e-mail: f.zerarga@univ-setif2.dz

مقدمة :

يظهر أن مناقشة قضايا البطالة والتشغيل في الجزائر تترابط بشكل لا يمكن تجاهله مع السياسات الاقتصادية التي تتخذها الدولة على مر الفترات الزمنية المتعددة، فالواقع يفرض علينا النظر إلى البطالة في هذا السياق الشامل، حيث تكمن جذور هذه الظاهرة في سنوات طويلة نتيجة لتداخل وتفاعل أسباب متعددة تشمل هذه الأسباب جوانب اقتصادية وسياسية متنوعة، بالإضافة إلى جوانب سكانية ديموغرافية ومؤسسية إدارية يتعين علينا فهم هذا الشعب والتنوع في الأسباب لفهم جذور وتفاقم مشكلة البطالة في السياق الوطني الجزائري.

كل هذا قد ينتج عنه عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية، وذلك أمام الوافدين الجدد إلى سوق العمل، خاصة خريجي الجامعات منهم، باعتبارهم يلجون سوق العمل في وقت متأخر لانشغالهم بإكمال دراستهم الجامعية، وهذا ما يصعب من إمكانية حصولهم على منصب شغل ولو بصفة مؤقتة، خاصة في ظل اختلال التوازن في سوق العمل بين جانبي عرض العمل والطلب عليه من قبل خريجي الجامعة، لتزايد أعدادهم بشكل ملحوظ دون التغير في الفرص المتاحة لاحتوائهم ضمن سوق العمل الذي يشكو من عدم ملائمة مؤهلاتهم لحاجاته، مما زاد الوضع تأزماً أمامهم لعدم إدماجهم في الحياة العملية، خاصة وأنهم فئة متطلعة لمستقبل أفضل من خلال مؤهلاتها التي تمكّنها من ذلك مما يعكس واقع معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة يعيشونها.

وبغرض الحد من هذه المعاناة، عمدت الدولة الجزائرية لتطوير آليات وبرامج التشغيل المختلفة، حيث تم اقتراح برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعنى بتوفير مناصب شغل لطالبي منصب عمل لأول مرة، ودون أي خبرة مهنية من حملة شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين الذين هم في وضعية بطالة، لكن نظرا لانتوائه على عدة نقائص استوجبت تعديله، فقد تم طرح جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يشتمل على ثلاث أنواع من العقود أهمها عقود الإدماج لحاملي الشهادات CID، الذي خصص بالدرجة الأولى لإدماج خريجي الجامعة مهنيًا في مناصب تتوافق مع تخصصاتهم وشهاداتهم، وتلاءم وطبيعة تكوينهم وتطلعاتهم.

أولاً: الجامعة وخدمة المجتمع

تتمتع الجامعة بأهمية بارزة نابعة من دورها الحيوي والمسؤوليات الكبيرة التي تتخذها في توجيه وتعزيز التنمية الاجتماعية والثقافية للشباب، يعزى هذا التأثير إلى جودة التعليم الذي تقدمه، حيث يُعتبر تحصيل المعرفة العلمية والمهنية خلال المرحلة الجامعية أساساً لتأهيل القوى العاملة، فالمرحلة الجامعية تحمل أهمية بالغة في حياة الشباب، حيث تلعب دوراً رئيسياً في تشكيل وتعزيز التوجهات الإيجابية لديهم، كما تكسب أهميتها من خلال العلاقة بين التعليم الجامعي وما يمثله كوعاء معرفي و تربوي و دوره في تكوين اتجاهات الشباب من ناحية، و بين التنمية الشاملة من ناحية أخرى، فبقدر ما تتيح الدول للجامعات كمراكز للإشعاع العلمي والثقافي من إمكانيات بقدر ما تكون القدرة على تكوين الأجيال الجديدة القادرة على تحمل أعباء التنمية مسؤوليتها، ولذلك فإن تضاعف حجم المعرفة وازدياد نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية، فعليها أن توجه عناية كبيرة للبحث العلمي في شتى فروع ومجالات العلم، و عليها أن تولي مزيداً من العناية لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة على مستوى العصر. (رمزي أحمد عبد الحفي، د.س: 109)

انطلاقاً من اعتبار الجامعة نسقاً اجتماعياً متفاعلاً مع المجتمع، يؤثر ويتأثر فهذا يعني أنها لن تتمكن من تأدية دورها الكامل في المجتمع دون تحقيق التفاعل بين الفرد وبيئته الاجتماعية، على هذا يمكن ملاحظة أهمية الجامعة باعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع كان في جميع مظاهره الحياتية وفي مختلف قطاعاته، فالتعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة إذ أن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم، فنشاط الجامعة اليوم لم يعد قاصراً على التعليم النظري وحده، بل امتد إلى الدراسات التطبيقية العالية ومهمة الجامعة لم تعد تقتصر على تطوير العلم من أجل العلم و

الوصول إلى الحقائق العلمية، إنما امتدت لتشمل تطوير المجتمع و النهوض به في جميع جوانبه، و المساهمة في حل مشكلاته وتحقيق الرخاء و التوافق بين المجتمع و حاجاته.

ولقد حاول الباحث محمد علي محمد أن يكشف اتجاهات الشباب نحو برامج التعليم في مصر وكفاءة هذه البرامج في أداء الوظائف التي يتعين على التعليم لكي يقوم بمواجهة مشكلات المجتمع، فالعملية التثقيفية أهم عملية تتم على أساس رفع المستوى الثقافي للشباب بالبيئة المحيطة به ومدى المشاركة الايجابية في تغيير هذا الواقع، "ولقد أعطيت نسبة 49,75% من يوافقون على نظام التعليم الحالي الذي يخرج أجيالا واعية في حين نجد 31,54% نسبة الذين لا يوافقون تماما على أن التعليم يؤدي الوظيفة التثقيفية، و بناء عليه فهذه البيانات تكشف على ضرورة إعادة النظر في محتوى برامج التعليم الجامعي بالتركيز على مبدأ تكامل المعرفة وعدم الاهتمام فقط بالكم، و في ذلك إسهام مباشر في تدعيم معرفة الشباب معرفة بمختلف ميادين الحياة. (محمد علي محمد، 1987: 208)

إذا تعد الجامعة مركز إشعاع حضاري تهدف إلى تنمية المجتمع اقتصاديا و علميا و ثقافيا من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها و هي التعليم، البحث العلمي، و خدمة المجتمع، فالتعليم الجامعي يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الشاملة نتيجة لقدرته على إعداد و توفير احتياجات مشروعات التنمية و خططها على كافة المستويات من القوى البشرية القادرة على إنجاز تلك المشروعات و تحقيق أهدافها.

كما أن التعليم العالي قادر على الإسهام بدور كبير ومتزايد في تنمية الموارد البشرية في ضوء ما تملكه الجامعات من قوى بشرية وإمكانيات مادية، وفي ضوء الدور المحتمل أن تلعبه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يساهم هذا التعليم لإعداد القيادات العلمية والفكرية التي تتولى قيادة المجتمع، وكذلك إعداد الكوادر العلمية التخصصية التي تتولى بالبحث والدراسة مشكلات المجتمع بهدف تطويره وتقدمه، وأن هذه المهمة لا تكتمل ما لم تتقدم الجامعة برجالها وخبراتها العلمية ودرايتها الفكرية الراسخة لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية، وتساهم بالعمل الواعي في ميزان الإنتاج واستغلال الموارد للتطبيقات العلمية التي تزايد بصورة لم تستهدف الإنسان من قبل حتى أن خريجي الأسس أصبحوا يعانون أمية علمية أمام استكشافات اليوم.

ولذا فإن الجامعات الناجحة في العصر الحالي هي تلك التي تفتح أبوابها للمجتمع من حولها، بحيث تتحسس مواطن الداء فيه، وتحاول أن ترى لها العلاج المناسب، بل وتكون حساسة لطروحات أفراد المجتمع، وأن ترسم الطرق إلى تحقيق تلك الطموحات. (عجال مسعودة، 2010: 77-78)

ثانيا : نحو رؤية شاملة لعلاقة الجامعة بسوق العمل و أثر سياسات التشغيل"

1- سوق العمل :

إن المفاهيم التي تناولت سوق العمل في مجملها قد ركزت على العلاقة بين العرض والطلب بين احتياجات السوق من اليد العاملة وبين المترشحين لعرض مهاراتهم وكفاءاتهم سواء كانوا مؤهلين أو غير مؤهلين كخريجي الجامعات سعيا في الحصول على وظيفة مناسبة، و بالتالي فمستوى سوق العمل يخضع لمتغيري العرض والطلب، فسوق العمل الجزائري مثلا هو سوق ضعيف جزئيا ونستدل على ذلك بعدة مؤشرات أهمها:

- مساهمة القطاع العام أكبر من القطاع الخاص : إن سوق العمل في الجزائر يتميز بأنه سوق محتكر من طرف الدولة، فهي تسيطر عليه سيطرة كاملة من خلال التعامل الكبير مع القطاع العام فمن خلال ما تمتلكه من مؤسسات بشتى أنواعها ومراكز التوظيف التي تعمل على استقطاب اليد العاملة، عكس القطاع الخاص الذي لا يساهم إلا مساهمة ضئيلة في توفير مناصب الشغل، إلا أن القطاع العام ما زال يلعب دورا كبيرا في كثير من الأنشطة الإنتاجية حيث بلغت حصة القطاع العام من القيمة المضافة الإجمالية نسبة 53% سنة 2004 فضلا على استحوذاه على 90% من المؤسسات المالية ويبقى القطاع العام أيضا مسيطر على قطاع المحروقات"، (أمال شوشي، 2008: 194) ورغم ذلك نجد أن

اتجاهات الشباب نحو العمل كانت بنسب متقاربة بين القطاع الخاص والقطاع العام، فكل شاب يرى في كل منهما الأمل في توفير الوظيفة التي يريدتها وتحقق طموحه المهني و ميولاته، بمعنى أن البعض يرى أن الدولة هي المسؤولة على توفير فرص العمل والوظائف إلى جانب تقديم الامتيازات والأجور المرتفعة وكذلك مراعاة الظروف التي تحيط به وتقديرها وتنمية قدراته ومهاراته العلمية والتطبيقية والبعض الآخر يرى أن كل ما سبق لا يتحقق إلا في القطاع الخاص.

وبالنظر إلى هذين المؤشرين، وجب على المجتمع أن يوفر لعمالته الفرص الاقتصادية التي تؤمن لهم الحياة الكريمة، وأن يفتح لهم كل المجالات المتاحة، كما يجب تشجيع المؤسسات على توظيف أبنائها بدلا من الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية وأن تشجع المؤسسات الخاصة على التخلي عن فكرة شهادات الخبرة التي تفرضها على الشباب حتى يساعدتهم على الانطلاق نحو المستقبل وتنمية طموحاتهم وإبداعاتهم، و تحفيز الشباب على العمل في أي وظيفة من شأنها تأمين العيش الكريم (حسن بلال التل، 2005: 79)

2 - التحديات التي يواجهها سوق العمل في الجزائر:

نجم 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 تلك التكتلات الاقتصادية و التي تتميز بكفاءات عالية و اقتصاديات تشغيل غير مسبوقة، الأمر الذي يستوجب على العامل الجزائري القيام بتدعيم قدراته التنافسية بكافة الوسائل الممكنة، هذا كما 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، و ستصبح العنصر الحاسم في النمو الاقتصادي الحديث، و هذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات و وسائلها المتقدمة، سعيا منها لتوسيع و تطوير خدماتها بما يحقق التأقلم مع الاحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها و لا ينصرف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أن ثورة المعلومات ليست مجرد إضافة جديدة للإنتاج أو إنتاج أكثر أو أسرع، و إنما أصبحنا بصدد إنتاج أشكال جديدة تعتمد بدرجة أكبر على المعلومات إنتاجا و توزيعا و استخداما، فلم تعد الآلة تحل محل الإنسان من الناحية البدنية فقط بل أصبحت تحاكي ذكائه، و في الوقت نفسه تزيد القدرة التنافسية من الدخل الحقيقي للأفراد، و تحقق معدلات نمو مرتفعة و مستدامة.

تظهر الآن أهمية التدريب المهني كحاجة حتمية اقتصادية ومعرفية، إذ أصبحت الشهادة الجامعية غير كافية بمفردها لتأهيل الباحثين عن عمل لاحتياجات سوق العمل الحديث، يظهر أن التدريب يحمل أهمية لا تقل عن التعليم، إذ ينقل الخريج أو المتدرب إلى الواقع ويؤهله للعمل الذي يقوم به، إذ يعاني العديد من الشباب الباحثين عن وظائف من نقص كبير في المهارات، مما يبرز تباين الفجوة بين العرض والطلب، ويبرهن على الحاجة الماسة لتحديث السياسات والأساليب التعليمية في بعض نظم التعليم.

يتطلب هذا التحول استعراضا شاملا للواقع، والتعامل معه بوضوح وشفافية، خاصة في ظل الانفتاح العالمي المستمر، وتفعيل اتفاقية "الجات" وفتح الحدود، واندماج الاتصالات في عصرنا الحالي، هذه التغيرات جعلت البعيد أكثر قربا، وفتحت أمام أصحاب الأعمال والمؤسسات فرصا لتوظيف العمال لأداء مهام معينة في بلدهم بتكلفة أقل، ويظهر هذا النمط الجديد سهولة التوظيف لأصحاب الأعمال والمؤسسات الذين يسعون لتحقيق الربح، مما يتيح لهم البحث عن العمال المؤهلين في أي مكان في العالم بأقل تكاليف ممكنة دون مراعاة للأبعاد الاجتماعية والمصالح الخاصة ببلدانهم.

في الوقت الحالي، لا تحتاج الجزائر إلى هذا الكم من الشهادات الجامعية العاطلة كما هو الحال الآن، بل نحتاج في المقام الأول إلى العناصر المدربة والخبرات الواعية في مجالات التنمية المختلفة. الأمر المهم هو الاستعداد للتدريب المهني والتأهيل الوظيفي، بجانب الرغبة في اكتساب القدرات والكفاءات اللازمة.

3- التكامل بين سوق العمل والجامعة: تحقيق التنسيق والتفاعل مع سياسات التشغيل

3-1- التفاعل بين سياسة التشغيل ومخرجات الجامعة:

إن تطوير الثروة المادية للمجتمع يعتمد بشكل حاسم على تعزيز الرصيد الوطني من الثروة البشرية، التي تتميز بمجموعة متنوعة من المهارات الفنية وتتحدى بالطموح والجدية، فقد أظهرت التجارب التي شهدناها عصرنا المعاصر خلال النصف الثاني من القرن الماضي، الربط القوي بين النظام التعليمي والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ يعد رأس المال البشري محورا أساسيا لعمليات النمو، حيث يتطلب ذلك زيادة عدد الأفراد الذين يتمتعون بالمهارات والمعرفة والخبرات اللازمة لدعم التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتبرز أهمية استثمار الفرد في التعليم كمحور رئيسي في هذا السياق، حيث يستمر هذا الاستثمار لفترات طويلة، ويرتبط بشكل مباشر بتطوير المهارات والقدرات، إذ يعد التحصيل العلمي والتعليم المستمر عملية حيوية لتحقيق التقدم الاقتصادي والاجتماعي، وتعزيز القدرة على التكيف مع متطلبات العصر والمساهمة الفعالة في بناء مجتمع مزدهر، على أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات وتوفير مناصب عمل للطاقات البشرية، وهذا ما تهتم به سياسة التشغيل و التي 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 الديمغرافي (بلقاسم سلاطينية، 1988: 220)، إن 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 و مصدرا هاما لليد العاملة المؤهلة و المنتجة

لقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة و اضطراب سوق العمل و تأرجحه بين الزيادة و النقصان، و ظهور البطالة (التقنية، السافرة و المقنعة) بين صفوف المتعلمين و استخدام المؤهلات العليا في وظائف بسيطة، و لمجابهة هذا الإشكال كان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي جزءا من التخطيط للتعليم، إذ يتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض و الطلب، مع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية، خصوصا في وقت يشهد تغيرات هامة في عالم الشغل تدعو للتوفيق بين وظيفة تأهيل الطلبة و إعدادهم للعمل و أعدادهم المتزايدة.

و الجزائر حرصت على محاولة التشغيل الكامل و تقديم تكوين و تعليم لكل طالب له، من جوانب مختلفة سواء تعلق الأمر بالوسائل و التقنيات المحددة لإدماج أو محاولة إدماج التخطيط في مجالي التعليم و النمو الاقتصادي- الاجتماعي للبلاد، أو محاولة القضاء على عدم التوازن و الاختلال المتواجد في المجال الاقتصادي الاجتماعي (بلقاسم سلاطينية، 1988: 228)، لكن و بالرغم من كل الجهود التي بذلت أو تبذل لمحاولة إيجاد التوازن المطلوب بين مخرجات التعليم و فرص التشغيل الموفرة نلاحظ أن ما يحدث الآن في الدول النامية و منها الجزائر على وجه التحديد - تزايد أعداد الخريجين في مقابل نقص فرص العمل الموفرة لهم، و حتى إن وجدت فهي خارج مجال التخصص، فالتعليم العالي الجماهيري ينتج أعدادا زائدة عن الحاجة من العمالة المتعلمة، فقد بلغ العدد الإجمالي للطلبة المسجلين عبر مختلف المؤسسات الجامعية بلغ 1.496.167 طالب من بينهم 7.200 طالب أجنبي، و المتوقع أن يتضاعف العدد في السنوات المقبلة (جيل دي زاد، سبتمبر، 2023)، هذا وفيما يتعلق بالتكوين والتعليم المهنيين، بلغ عدد المناصب البيداغوجية المفتوحة بعنوان الدخول المقبل 340.412 في 401 تخصص في شهادة التكوين المهني و 137 تخصص تكوين تأهيلي قصير المدى، كما ستعرف هذه السنة توزيع نظام التكوين الجديد لفائدة المستفيدين من منح البطالة، من خلال توفير عروض تكوين تأهيلية قصيرة المدى.

إن الكشف عن العلاقات المعقدة القائمة بين الجهاز الاقتصادي الإنتاجي من خلال سياسة التشغيل و الجهاز التربوي التكويني من خلال التعليم العالي، يدعو للبحث المتواصل عن الارتباط بين أنواع التعليم العالي، برامجه، طرق التكوين، وسائله، ومناهج التعليم، و مدى مساهمتها للتطورات الحاصلة على مستوى سوق العمل، بمعنى هل تتطابق أعداد خريجي الجامعة وطرق إعدادهم (البرامج والمناهج و التخصصات) مع ما تتطلبه المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية من تخصصات و فئات مهنية معينة، خاصة في ظل التحولات التكنولوجية الحاصلة في جميع الأصعدة و تغير الأدوار الاجتماعية و حتى الاقتصادية.

2-3- سوق العمل في منظور الخريج الجامعي:

إن خريج الجامعة يعتبر 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 و بالتالي عائد مرتفع نجد أن الطلبة يتوجهون إليها وهذا بالطبع إذا توفرت لهم الكفاءة المطلوبة (أحمد الطاهر، 1980: 86)

وهذا ما يدفع بالطلبة إلى التوجه دائماً للتخصصات الأكثر طلباً، والتي عادة ما يكون لها مستقبل مهني، وتكون هذه الوظائف محددة ومباشرة "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 يمكنه أن يتوجه إليها وفقاً لاختصاصه ونوع شهادته (قاسمي ناصر، 1995: 117)

إن التكوين الجامعي يسعى لتطوير مهارات الطالب وكفاءاته كما ونوعاً، وذلك باختيار الطلاب للتخصصات أو التي 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 تخرجه (توفيق زروقي، 2008: 30). 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.

ولذلك 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 لافتكاك منصب عمل يرضيه، فالاختيار الخاطئ للتخصص قد يؤدي إلى تكبد أعداد طلبة في 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 المعرفي (محمود أحمد مرسي، 1985: 134)

3-3- مشكلات خريجي الجامعة بعد التخرج :

- التسجيل في وكالة التشغيل: يعتبر التوجه للتسجيل في وكالة التشغيل أول خطوة يتخذها الخريج الجامعي في رحلة بحثه عن منصب عمل باعتبارها تتضمن فرعاً خاصاً بحملة الشهادات ويقوم بتوزيع مناصب عقود الإدماج المؤقتة التي تتراوح مدتها بين ثلاث سنوات تمتد إلى ثلاث سنوات أخرى حسب القطاع المدمج ضمنه، - كما أسلفنا الذكر - فهي تلعب دور الوسيط بين الخريج الجامعي طالب العمل وبين المستخدم.

و يتعين على طالبي العمل - خريجي الجامعة - التسجيل إجبارياً على مستوى وكالات التشغيل حيث ترمي الوزارة من وراء إجبارية تسجيل طالبي العمل لدى وكالات التشغيل والتصريح بوقف علاقة العمل إلى التحكم في سوق العمل حتى يستفيد البطالون من المزايا التي ينص عليها مشروع القانون المصادق عليه مؤخراً في اجتماع مجلس الحكومة (سميرة بلعمري، 2006: 03)

كما أن هناك من خريجي الجامعة من يتولى بنفسه مهمة الاتصال بالمستخدمين، بدل التسجيل في وكالات التشغيل وتضييع الوقت في انتظار الرد منهم، أي أنه يعتمد على الاتصال المباشر بالمستخدم بناءً على عدة اعتبارات و عدة طرق مثل :

- وجود علاقة قرابة أو علاقة صداقة بينه وبين المستخدم.

● وجود طرف آخر يرشده و يدلله على المستخدم
كما قد يتوجه لزيارة المستخدمين تلقائيا في بحثه عن العمل دون أي علاقة تجمعهم بالمستخدم او علم سابق بتوجهه إليه لتدخل طرف آخر بينه وبين المستخدم.
هذا إلى جانب إجراء مسابقات التوظيف و هي طريقة معينة يتم اعتمادها لاختيار عدد معين من خريجي الجامعات المرشحين لافتكالك منصب عمل معين يخضع لشروط محددة، قد تكون المسابقة كتابية أو شفوية أو تجمع بين الاثنين معا، تشرف عليها لجنة مخصصة لدراسة ملفات طلب المشاركة في المسابقة التي تودع مباشرة لدى الجهات المعنية أو ترسل بريديا، تدرس من حيث التخصص، كفاءة الشهادة الجامعية للخريج، مدة خبرته المهنية إن وجدت ليتم إدماج الناجحين مباشرة بعد النجاح في المسابقة.

ثالثا : الاندماج المهني للخريج الجامعي وعقود الإدماج

تعتمد الدولة تفعيل نشاطات مرافقتها على موظفيها لتحقيق أهدافها من خلال التوظيف العمومي أو الوظيفة العمومية التي حظيت باهتمام المشرعين و الفقهاء في مختلف الدول، خاصة في ظل اتساع نشاط الدولة من القيام ببعض الأشغال العامة إلى مضاعفة تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتى، و بالتالي الحاجة إلى ازدياد عدد الموظفين مما استوجب ضرورة وضع خاص يحكم العلاقة بين الموظف و الدولة أو الإدارة، وقد شكلت هذه العلاقة محل اختلاف حول طبيعتها بين اعتبارها علاقة قانونية و تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح ؟ أم هي علاقة و تعاقدية ينظمها العقد المبرم بين الطرفين؟

فإن كانت علاقة تنظيمية فهي تستند على القوانين و اللوائح في تحديد شروط و أحكام الوظيفة العامة و حقوق الموظف و واجباته، و بذلك تصبح الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة العامة بإرادتها دون حاجة لاستشارة الموظف حتى وإن كان في ذلك مساس بالامتيازات المادية و الأدبية.

أما إن كانت علاقة تعاقدية فهي تستند على العقد المبرم وما ورد فيه من نصوص لضمان سيرورة العلاقة بين طرفيه، و هذا ما يعرف بالنظام التعاقدي الذي نجد في الجزائر على عدة صور و أشكال كعقود العمل محددة المدة أو عقود غير محددة المدة، كما نجده في عدة صيغ لعقود التشغيل كعقود الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج و غير ذلك.

فهي عقود عمل تخضع لنظام التعاقد باعتباره إحدى آليات التوظيف، يقوم في الأساس على عقد عمل طرفاه إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية من جهة، و العون الذي يتم تنصيبه من جهة أخرى، كما أنها - عقود الإدماج - تصنف ضمن خانة عقود العمل محددة المدة، و بذلك يكون العون المتعاقد هو كل شخص يرتبط مع الإدارة العمومية بعقد لمدة معينة لتنفيذ عمل معين يتطلب كفاءة أو خبرة معينة كما هو الحال بالنسبة لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج،

1 - أنواع العقود المبرمة في ظل النظام التعاقدي :

إن ارتفاع حجم البطالة في الجزائر أدى بالجهات المعنية إلى اعتماد النظام التعاقدي كإحدى أساليب الحد من هذه الظاهرة، و هذا ما يتضح جليا من خلال المواد 19، 20، 21 من الأمر 03/06، كما تم تكريسه أكثر من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 2007/09/29 و الذي سمح للمؤسسات و الإدارات العمومية بأن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 1427، 46)

و عليه يمكن القول ان المشرع العمالي حاول خلق مرونة في إبرام عقد العمل عن طريق المادة 12 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21، حيث جاء ببعض الحالات التي يسمح فيها للأطراف بالتعاقد لمدة محددة أو إبرام عقود غير محددة المدة(حمية سليمان، 1998 : 09)

- عقد غير محدد المدة: هو كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة نشاطات أو ضرورات الخدمة المتعلقة بالمؤسسات و الإدارات العمومية.

- عقد محدد المدة: وفقا للمادة الرابعة من المرسوم الرئاسي 308/07 فإنه يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد خصص لـ:

• شغل منصب مؤقت.

• تعويض الشغور لمنصب شغل

• في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين

• التكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

و من بين هذه الحالات يمكن تصنيف الخريج الجامعي المتعاقد ضمن الحالة الثالثة أي تم إبرام عقده المحدد المدة في انتظار تنظيم مسابقة للتوظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين.

2 - الآثار المترتبة عن النظام التعاقدي في التوظيف:

انعكس النظام التعاقدي على مختلف مجالات الحياة، فترتبت عنه آثار بالغة على مختلف الأصعدة كما يلي :

على الصعيد الاجتماعي والأمني :

لقد اعتمدت الدولة على النظام التعاقدي في التوظيف على سبيل الاستثناء (محمد بعلي، 1997 : 07) بفعل عدة أسباب و ظروف أدت إلى ذلك أبرزها تفاقم مشكل البطالة، إلا أن الانشغال الذي بقي مطروحا هو مدى فعالية و نجاعة هذا النظام في الحد من مشكلة البطالة ؟

إن الرجوع للواقع العملي يكشف لنا أن هذا النظام لم يكن على قدر من الفعالية للقضاء على مشكل البطالة ورفع نسب التشغيل، خاصة في ظل عقود العمل محددة المدة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة)، وعليه فإن فشل النظام التعاقدي في تحقيق أهدافه بات يشكل خطرا اجتماعيا وأمنيا بالنسبة للمجتمع وخير دليل على ذلك هو أعمال الشغب والتظاهر والاعتصام للمطالبة بإيجاد حلول جذرية لمشكل التشغيل خاصة بين أوساط خريجي الجامعات للمطالبة بالإدماج و بتحصيل كامل حقوقهم المشروعة.

على الصعيد الاقتصادي والسياسي :

إن المبالغة في توظيف الأعوان المتعاقدين الذي كان يتم دون تخطيط مسبق أدى إلى مضاعفة حجم البطالة المقنعة في المؤسسات و الإدارات العمومية التي أصبحت شبه عاجزة عن ضبط احتياجاتها من الموظفين و الأعوان لعجزها عن تحديد و تنظيم و تسيير مواردها البشرية، كل هذا ينعكس سلبا على الجانب الاقتصادي و يعطل عجلة التنمية داخليا و خارجيا، و لهذا الانعكاس امتداده على الجانب السياسي، حيث أن أحداث الفوضى و تخريب الممتلكات العامة لرفض الوضع القائم قد يعصف ويطيح بحكومات كاملة لعجزها وعدم قدرتها عن تحسين الأوضاع القائمة و توفير مناصب عمل دائمة كما حدث مؤخرا في مختلف الدول العربية.

على الصعيد القانوني والقضائي :

إن لجوء المؤسسات و الإدارات العمومية إلى توظيف أعوان متعاقدين يفتح المجال أمام التساؤل حول مركزهم القانوني في حالة نشوء نزاع بينهم و بين الإدارة الموظفة، فهل يعتبرون عمالا متعاقدين وفق قانون العمل 11/90، (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، شوال 1410)، و بالتالي يفصل في منازعاتهم القسم الاجتماعي؟ أو يعتبرون موظفين يفصل في منازعاتهم القضاء الإداري؟ أو يفصل في منازعاتهم القسم المدني ما دام يربطهم بالإدارة عقد وفق لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين؟

بالرجوع إلى نص المادتين 2 و 3 من القانون 11/90 نجد أنهما قد استثنيا الأعوان المتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيق هذا الأخير بالرغم أن الوسيلة التي تربطهم بالإدارة هي عقود محددة المدة أو عقود غير محددة المدة، وهو ما يشبه الوسيلة التي تربط العمال بالهيئة المستخدمة في قانون العمل.

أما بالنسبة للقضاء الإداري، فالأعوان المتعاقدون لا يعتبرون موظفين إذا كانت من أبرز سمات الموظف هو تثبيته في منصبه وديمومته على عكس العون المتعاقد الذي تجده مؤقت في منصبه، وبناء عليه لا يمكن للقضاء الإداري أن يفصل في منازعاتهم لأنه يعنى بمنازعات الموظفين.

و لعل هذا ما يفسر الغموض و الحيرة التي يعيشها خريجي الجامعة العاملين بعقود إدماج لجهلهم مكانتهم الحقيقية من قانون العمل أو من الوظيف العمومي لعدم توفر قانون محدد يحكم علاقتهم المهنية، كما لا يوجد قانون واضح يلزم المؤسسات و الإدارات العمومية بإدماجهم وبالتالي يبقى مصيرهم مجهولا ومعلقا بمسيري المؤسسات وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعونها من المسيرين طيلة فترة العقد من جهة و الوعود بالإدماج من طرف الجهات الوصية و الهيئات المعنية من جهة أخرى.

3- أنواع الاندماج وخطوات الارشاد المهني:

يمكن إدراج أربعة أنواع للاندماج المهني و هي :

أ - الاندماج المؤكد: و هو الذي يحدث نتيجة جمع العامل بين الرضا عن العمل و الاستقرار في الشغل نتيجة تكيف العامل مع منصبه و يؤدي واجبه كما ينبغي مع تفاديه لدوران العمل و الحراك المهني.

ب - الاندماج غير المؤكد: يكون في حالة عدم استقرار العامل في منصبه و الرضا عن العمل، أي أن العامل في هذه الحالة يكون راض عن عمله بالرغم من عدم ديمومته أو استقراره في منصبه.

ج - الاندماج الصعب: يحدث إذا ما كان العامل غير راض عن عمله وغير مستقر فيه، أي أن العامل يكون غير راض عن منصبه رغم أنه دائم، و يرجع السبب في ذلك لعدة اعتبارات كعدم التوافق بين منصبه و طموحاته او عدم تناسبه مع تخصصه العلمي و عادة ما نجد العامل في هذه الحالة يعيش حالة اغتراب عن العمل.

د - الاندماج المقصي: يحدث حين يجمع العامل بين عدم الرضا و عدم الاستقرار في العمل، و مرد ذلك بالدرجة الأولى إلى سوء التخطيط و التعيين أو حالات التوظيف العشوائي التي تضع العامل في مكان غير مناسب له و لفترة محددة.

4 - مظاهر الاندماج المهني:

تظهر آثار الاندماج في أفعال و تصرفات الفرد و سلوكياته و مردوده الإنتاجي، ومن هذه المظاهر ما يلي :

أ - الانضباط في العمل : يظهر في انخفاض نسبة التغيب فمن المؤكد أن للتغيب قيمة ذات المغزى بالنسبة للارتياح المهني للعامل، و هو يقوم الدليل على عدم تكيف الفرد، أكثر مما يساعد على الاستياء الجماعي إضافة إلى الحفاظ على أوقات العمل و عدم الميل إلى التغيير و هذا يدل على عدم تضرره و بالتالي فهو راضي على أسلوب العمل المعمول به داخل المؤسسة .

ب - ارتفاع الروح المعنوية: عندما يشعر العمال بأهميتهم في المؤسسة و بأن الآخرين يحترمون و يقدرهم مجهوداتهم فهذا يرفع من معنوياتهم و على المسؤولين أن يقوموا بتقدير العمال تشجيعهم على ممارسة العمل على أحسن وجه و العمل على تنمية قدراتهم و كفاءاتهم، حتى لا تنتابهم الشعور بالظلم و الحرمان و الضعف و يتسبب ذلك في انخفاض معنوياتهم.

ج - قلة الشكاوي من طرف العمال (الخريجين المتعاقدين): إن قلة الاحتياجات و الاضطرابات و الشكاوي من طرف العمال، دليل على أن العامل راضيا بعمله، و على عدم وجود الظلم ضده، و يعني كذلك أنه متفق مع زملائه في العمل من جهة و الإدارة من جهة ثانية و أنه راضي على أسلوب العمل المعمول به في المؤسسة.

د - الشعور بالأمن في العمل: إذا كان العامل يشغل منصب عمل آمنة و كان يعمل في ظروف حسنة و مناسبة، و له أجر ملائم ع المهنة التي يمارسها فهذا كفيلا بأن يجعل العامل يعمل باطمئنان و يحس بالأمن و الارتياح و هذا الامر بطبيعة الحال يشجعه أكثر على الاندماج داخل المحيط الاجتماعي للمؤسسة و يبدل ما في وسعه لإثبات قدراته و مهاراته المهنية.

5- العوامل المؤثرة في الاندماج المهني للخريج المتعاقد

إن اختيار الخريج لمهنة لا تناسب مع كفاءاته قد يشعره بالاغتراب عنها لسوء اختياره، خاصة وأن الاختيار الجيد يرفع من درجة التوافق بينه وبين وظيفته، ولذلك فالتوجيه المهني يحرص على تحقيق ذلك الاختيار المناسب للوصول لوظيفة مرضية من خلال إتباع الخطوات التالية:

***تحليل الفرد:** و" يقصد به مساعدة الفرد على التعرف على نفسه وعلى خصائصه وإمكانياته ومزاياه ونقائصه، وتعتمد في هذا على الاختبارات النفسية التي توفر معلومات على جوانب متنوعة في الفرد كمستوى الذكاء والتحصيل والقدرات وكذا الاهتمامات وسمات الشخصية. وقد صنف "فولدمان" استعمال الاختبارات في ثلاث مراحل هي: (عبد الحفيظ مقدم، 1994: 60-61)

أ- مرحلة ما قبل الإرشاد: وفيها توفر الاختبارات جملة من المعلومات التي تساعد على تحديد الصعوبات التي تعيق الفرد، فالمرشد يحاول أن يستوضح إذا كان الأمر يتعلق بالتوافق النفسي والصحي أو بالمشاكل المالية والعائلية.

ب- أثناء الإرشاد: وهنا يستعمل المرشد الاختبارات السابقة للحصول على المعلومات الملائمة للفرد وطريقة الحصول عليها.

ج- ما بعد الإرشاد: من أهم مراحل استعمال الاختبارات لارتباطها بحسم القرار حول الخطط وتنفيذها، فالاختبارات ذات دور بالغ الأهمية لأنها تقدم للفرد (الخريج) معلومات عن نفسه وعن المهن التي تناسبه وبذلك فهي تنهي اهتمامات الفرد وتثري أفكاره حول عالم الشغل كونها تكشف له أسرار مهن ربما لم يكن يعلم عنها الكثير و بناء على ذلك يدرك الوظيفة التي ترضيه.

***تحليل المهن:** لتحقيق التوجيه والاختيار الصحيحين لا بد للفرد أن يكون على دراية بعالم الشغل أي أن يكون على معرفة بأنواع المهن المتوفرة بسوق العمل وخصائصها والمهارات التي تتطلبها وظروفها وغير ذلك، إلا أن هذا لا يعني أن تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل يجب الاهتمام بالجوانب النفسو- اجتماعية، وهذا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن العمل عبارة عن نشاط اجتماعي يحتوي علاقات معتمدة لها تأثيرها على الفرد، فبالعمل يمكن للفرد أو الخريج بصفة خاصة أن يحقق عدة احتياجات نفسية واجتماعية كالانتماء والتحصيل والشعور بالجهوية.

***الإرشاد:** في هذه المرحلة يتم تقييم إمكانيات الفرد ومساعدته على فهم نفسه ومحيطه المهني أي الإرشاد يساعد الخريج على تكوين مهارات اتخاذ القرارات التي تهم حياته المهنية ولذلك يجدر بالمرشد أن يكون ملما بعدة جوانب منها ما ذكرته "هويت" 1965 وهي: (عبد الحفيظ مقدم، 1994: 71)

أ- المعلومات المهنية ماهي المميزات التي يمكن التمييز على أساسها بين الوظائف والمسار المهني؟ كيف يمكن تصنيف المهن بحيث تصبح علاقاتها واختلافاتها أكثر وضوحا؟ كيف يتم اختيار المهنة؟

ب - المعلومات المتعلقة بعلاقات العمل: بحيث يكون المرشد على دراية بأنواع التنظيمات المختلفة والتشريعات الرسمية التي تقوم عليها مثل: كيف يتم تحديد سلم الأجور؟ كيف تتم الترقية؟ ما هي العلاوات؟ كل هذه المعلومات عن الفرد والمهن والإرشاد تسهل على الخريج اختيار المهنة الملائمة التي تحقق له الرضا الوظيفي مما يساعده على تحقيق الاندماج السوسيو-مهي.

يجدر بنا القول في هذا المستوى من التحليل أن التوجيه والإرشاد المهني يعتبر بمثابة الدليل الذي ينور للخريج الوظيفة التي تناسبه والمجتمع الذي ينتهي إليه، إلا أن الحقيقة تقول غير ذلك، فالإرشاد المهني لم يرتفع لمستواه المطلوب بعد، وإن كان يرجي له مستقبل زاهر، فعدم الاهتمام به أدى على استحواذ الجانب الشكلي على الجانب الوظيفي وجعل دوره يقتصر على توفير معلومات سطحية للطلبة حول المجالات الموجودة سواء على مستوى التخصصات الجامعية أو المراكز المهنية أو عالم الشغل دون الالتزام بما تنص عليه القوانين المنظمة لهذه العملية مع عدم وجود وثائق تسهل من عملية التوجيه والإرشاد المهني بالكليات المختلفة بما يسمح بتأصيل وترسيخ فكر الاقتصاد الحر وعرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب الخريجين (محمد علاء عبد القادر، 2003: 129)

ولعل ما يمكنه تعزيز دور التكوين الجامعي في الإدماج المهني هو القيام بمتابعة الخريجين في مواقع العمل لفترة محددة وهذا المعرفة" مدى ملائمة التدريب المهني أثناء فترة الالتحاق بالجامعة أو مركز التدريب المهني لمتطلبات العمل الذي يمارسه الخريج، ومعرفة الصعوبات التي يواجهها الخريجون في الحياة العملية وأسبابها وتذليلها والأهم من ذلك هو معرفة مدى ممارسة الخريجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب وراء عدم ممارسة البعض لتخصصاتهم (طارق علي العاني و آخرون، 2003: 63-64) وبذلك يتم الحصول على مؤشرات واقعية تعمل على تطوير التكوين الجامعي لتحقيق الأهداف المرجوة.

*** العامل الاجتماعي:** ويتلخص هذا العامل في وجود علاقات اجتماعية تضامنية بين العمال و أيضا على علاقات حسنة قائمة على الثقة و التفاهم بين الإدارة و العمال، ولا يمكننا عزل العامل عن وسطه الاجتماعي، فالعامل كائن اجتماعي بطبعه و أن العلاقات التي تحيط بالعمال هي عامل أساسي في إرضائهم الاجتماعي هناك علاقة سلطة بين العمال و المشرفين من أجل أخذ شكل الانضباط العسكري حسب تايلور، و التي تفرض نوعا من الخضوع الميكانيكي و من بين أشكال الاندماج المهني هو مشاركة العمال في تسيير المؤسسة و يتم ذلك من خلال مجالات المشاركة العمالية في مجال التسيير الاقتصادي أي تحكم لكل العمال مهما كان مستواهم المهني حق في المفاوضة الجماعية، و إبداء أفكار و اقتراحات حول المشاكل التي تواجه العمال، و المشاركة كذلك في وضع الخطط التسييرية و البرامج بالإضافة إلى المشاركة في التسيير التقني أي التحكم في سياسة التغير التنظيمي و التقني و الآثار المترتبة عنها.

*** العامل النفسي:** والذي يتمثل في الحالة النفسية للعامل و التي تتمثل في الروح المعنوية و الشعور بالانتماء في المؤسسة. أ-الروح المعنوية : فهي تتحكم بدورها في اندماج العامل داخل المؤسسة، فهي تقضي على المشاكل في جو العمل، خاصة و أن العلاقة بين الإدارة و العمال قائمة على الإقناع .

ب - الشعور بالانتماء: تعتبر الحاجة للانتماء ملازمة للفرد في المجموعة البشرية فهي حاجة نفسية اجتماعية قبل أو تكون مادية، بمعنى أنها ليست مجرد مظهر من مظاهر التواجد ضمن مجموعة ككبيدة كانت أو صغيرة، بل هي بعد تضامني تآزري قبل كل شيء، فإشباع هذه الحاجة يعني شعور الفرد بالانتماء باعتباره عضوا في الجماعة، فهي تمنحه شعورا بالأمن و التعاون عند الشدائد و حينها يصبح الخريج راضيا عن عمله و عن وجوده بالمؤسسة.(غرناوط سميرة، 2008: 86-87)

خاتمة

إن التنمية الاقتصادية تتطلب كفاءات و اختصاصات رفيعة المستوى يتعين على الجامعة توفيرها، غير أن عدم التوفيق بين التدفق في التكوين و احتياجات سوق المجتمع للإطارات من خريجي الجامعات يخلق اختلالا بين الجامعة و محيطها الوطني مما يصعب على حاملي الشهادات الجامعية الحصول على مناصب شغل في سوق العمل نظرا لاهتمام الدولة بالجانب الكمي للجامعة على حساب الجانب الكيفي مما أدى لخلق فائض في الإطارات من خريجي الجامعات لم تستطع التوفيق بنجاح بين مطالب الكم و متطلبات الكيف ما أثر سلبا على التنمية، انطلاقا من اعتبار بطالة خريجي الجامعة هدرا ماليا نظرا لكلفة إعداد الطالب الجامعي الذي لم يعمل لمدة سنوات و قد يضطر الكثير منهم إلى العمل في غير تخصصاتهم أو دون مستوى كفاءاتهم مما يخلق لديهم صعوبة في تحقيق اندماجهم المهني و بالتالي الاندماج في الحياة الاجتماعية بمختلف نواحيها.

إجمالا يمكن القول أن نظام التعليم و التكوين بالجزائر يتحمل جزءا من مسؤولية تفاقم مشكلة البطالة بين الخريجين الجامعيين لافتقاده لطابعه التكويني و المهني و عدم التنسيق بين السياسات التعليمية و سياسات التوظيف و التشغيل و هو ما تسبب في الاختلال الحاصل بين جانبي العرض و الطلب في سوق العمل.

قائمة المراجع :

1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 17، شوال (1410)، تاريخ التصفح 2024/02/17، على الساعة 17.30
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 20 جمادى الثانية 1427، العدد 46، تاريخ التصفح 2024/02/17، على الساعة 17.30
3. أحمد محمد مرسي، (د.س). الشباب بين التهميش و التشخيص. مصر: المكتبة العصرية.
4. أحمد طاهر، (1980). دور الجامعات في العالم الثالث، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد 4.
5. أمال شوشري، (2008). دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر"، أطروحة مكملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، الجزائر.
6. بلقاسم سلاطنية، (1988). سوسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية ، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، العدد 10.
7. توفيق زروقي، (2008). النظام التربوي في الجزائر. بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
8. حسن بلال التل، (2005). ماذا يريد الشباب من المجتمع ". منتدى الفكر العربي. الأردن: مكتبة روعة للطباعة.
9. حمية سليمان، (1998). التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
10. جيل دي زاد: وزير التعليم العالي: هذا هو العدد الإجمالي للطلبة المسجلين عبر مختلف المؤسسات الجامعية سبتمبر 2023، تاريخ التصفح 17 فيفري 2024، ساعة 16.15
11. رمزي أحمد عبد الحي، (د.س). التعليم العالي والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة. ط 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية مصر.
12. سميرة بلعمري، (2006). "الحكومة تلزم وكالات التوظيف بتسجيل جميع طلبات الشغل و كافة التوقيفات عن العمل"، جريدة الشروق، العدد 1611.
13. طارق علي العاني وآخرون (2003). الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ط1. ليبيا: المركز العربي لتنمية الموارد البشرية.
14. عبد الحفيظ مقدم، (1994). "دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني"، المجلة الجزائرية للتربية، وزارة التربية الوطنية، العدد 1.
15. عجال مسعودة، (2010). القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل، جامعة بسكرة، الجزائر.
16. غرناوط سميرة، (2008). طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني. مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعلم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر.
17. قاسمي ناصر، (1995). خريج الجامعة وسوق العمل " دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر.
18. محمد بعلي، (1997). قانون العمل في الجزائر، بن عكنون الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.
19. محمد منير مرسي، (2002). الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و أساليب تدريسه، القاهرة: عالم الكتب.
20. محمد علاء عبد القادر، (2003). البطالة، أساليب المواجهة، منشأة، الإسكندرية: المعارف.

21. محمد علي محمد، (1987). الشباب العربي و التغير الاجتماعي، الإسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
22. محمود أحمد مرسى، (1985). "دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، الكويت، المجلد 31، العدد 04
23. نور الدين بن بلقاسم، (2017). "الإدماج والاندماج: المفهوم والدلالات والشروط الموضوعية". مداخلة بالندوة العلمية الدولية حول الإدماج و الاندماج الرهانات و الاستراتيجيات و المرجعيات، جامعة تونس.

كيفية الاستشهاد بهذا المقال حسب أسلوب APA :

فيروز مامي زراقة (2025) من الجامعة إلى العمل: تحليل واقع التشغيل بعقود الإدماج لمخرجات الجامعة ، مجلة تطوير العلوم الاجتماعية، المجلد 18(العدد1)، الجزائر : جامعة زيان عاشور الجلفة، ص.ص 02-20.