

## سياسات التعليم والتشغيل بين الواقع والمأمول "ولاية بسكرة نموذجاً"

أ. جغوري كمال - د. أحمد عبد الحكيم بن بعطوش  
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية - جامعة باتنة 1

### الملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى تناول آليات الإصلاحات التي شهدتها قطاع التعليم العالي في الجزائر متمثلة في الانخراط ضمن السياق العالمي للتعليم العالي، أو ما يصطلح عليه بنظام: ليسانس، ماستر، دكتوراه [ل. م. د]، ومحاولة النظر إلى هذه الهيكلة الجديدة في التعليم العالي نظرة إبستمولوجية بعد مرور أكثر من عشر سنوات على تطبيقه، كما تسعى الدراسة إلى تناول خصائص هاته الهيكلة الجديدة سواء من حيث عروض التكوين أو المسارات المتاحة للطلبة أو من حيث المخرجات ومدى تناغمها مع برامج التشغيل المتاحة، ومن ثم التطرق إلى سياسات وبرامج التشغيل المحلية سواء كانت تلك المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية من خلال المقاولاتية من جهة، أو تلك الممولة من قبل الدولة والموجهة لحاملي الشهادات وهذا في إطار التوظيف في الوظيفة العمومية.

### Résumé

Cette étude visait à aborder les réformes du secteur de l'enseignement supérieur en Algérie représentés dans l'engagement dans le contexte global de l'enseignement supérieur, ou ce qui est appelé système : Licence, Master, doctorat [L. M. D], et essayer de regarder cette nouvelle structure supérieure regard épistémologique et ce, après plus de dix ans après l'application, comme l'étude a travaillé pour retrouver les caractéristiques de ces circonstances, la nouvelle structure à la fois en termes d'offres de configuration ou de pistes disponibles pour les étudiants et en termes de résultats et la mesure de la compatibilité avec les pilotes disponibles, puis aborder les politiques de la section locale et les pilotes si ceux qui dépendent de l'appui des

initiatives individuelles dans le cadre de cette une part entrepreneuriale, ou étaient ceux qui sont financés par l'Etat et dirigé aux titulaires de certificats et ce, dans l'emploi dans le cadre du fonction public.

#### مقدمة:

إن الصلة التفاعلية لمخرجات التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل أمر في غاية الأهمية، لذا سعت الدول والحكومات إلى القيام بإصلاحات على منظومة التعليم الجامعي بغية مواكبة متغيرات سوق العمل واحتياجات الوظيفة المتسارعة في عالم أعمال متسارع أَلقت عليه العولمة بظلالها، وفي عصر أصبحت فيه منظومة التعليم الجامعي تُعد مخرجاتها لسوق العمل العالمية لا لسوق العمل المحلية.

وعليه انخرطت الدولة الجزائرية في السياق العالمي للتعليم الجامعي وذلك بغية تحقيق متطلبات سوق العمل المحلية والرفع من الكفايات المعرفية والمهارية لمخرجاتها هذا من جهة، وتمكين هاته المخرجات من الولوج الواعي في عالم الشغل والمساهمة في التنمية المحلية من جهة ثانية، فتيسير الانتقال بين مجال التكوين والتشغيل وعالم المقاولة ومد الجسور بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي كلها مرتكزات تقوم على أساسها الإصلاحات الجديدة [ل. م. د] في قطاع التعليم العالي.

نحاول من خلال دراستنا هذه إسقاط هاته الإشكالية على ولاية "بسكرة"؛ وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل التالي: هل نجح تطبيق نظام "ل. م. د" في جامعة "بسكرة" في الرفع من الكفايات المهارية والمعرفية لمخرجاته؟ وهل استطاعت الجامعة التقريب بين عالم التكوين والشغل من خلال إدراج مبادئ المقاولاتية في السياسات التعليمية؟ وهل تمكنت مخرجاتها من التوجه إلى عالم المقاولة؟ ومن تخفيف العبء على كاهل الدولة والوظيفة العمومي بصورة أدق؟ وهل استطاعت برامج التشغيل المتعددة استقطاب خريجي الجامعة؟ وماهي برامج وصيغ التشغيل الأكثر استقطابا لهذه الشريحة؟

### منهجية البحث:

ارتكزت منهجية البحث على المزاجية بين منهجين: الأول متمثل في تحليل المضمون خاصة الوثائق والإحصائيات التي تم جمعها من خلال الزيارات الميدانية لمختلف الأجهزة والهيكل الإدارية ذات الصلة بموضوع الدراسة، ثانياً المنهج الوصفي وهو الأنسب في مثل هذه الدراسات التي يكون الهدف منها وصف وتحليل وتمحيص مختلف جوانب الظاهرة محل الدراسة. أما عن أدوات جمع البيانات فتمثلت في الزيارات الميدانية لمختلف الإدارات، كما تم الاعتماد على البرنامج الحسابي (XI) وذلك في تبويب المعطيات ومن ثم عرضها وتحليلها.

### مناقشة وتحليل:

انخرطت بلادنا منذ سبتمبر 2004 في السياق الخاص بإصلاح أنظمة التعليم العالي فعلى ضوء توصيات اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية للمخطط الخاص بإصلاح النظام التربوي المتبنى من طرف مجلس الوزراء في 20 أبريل 2002 تم تسطير هدف استراتيجي للمرحلة [2004-2013] يتمثل في إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي مصحوباً بتحسين البرامج البيداغوجية وإعادة تنظيم التسيير البيداغوجي.

تتمحور الهيكل الجديدة للتعليم العالي حول ثلاث شهادات هي: ليسانس، ماستر، دكتوراه. وتهدف إلى تحسين نوعية التكوين الجامعي وجعله يتلاءم مع باقي الأنظمة التكوينية في العالم وإعطاء دور كبير للطلبة في هذا النظام من خلال تسهيل حركية الطلبة وتوجيههم وتممين العمل الذاتي للطلبة وتنصيب إجراءات لمرافقة الطلبة في أعمالهم وتممين المكتسبات وتسهيل تحويلها، واقتراح مسارات تكوينية متنوعة وتكييفها مع الحاجيات الاقتصادية، مع ضرورة انفتاح الجامعة والتكوين على الخارج<sup>(1)</sup>.

### أولاً: وضعية التعليم العالي «جامعة محمد خيضر بسكرة "نموذجاً"»

شرعت جامعة بسكرة في تطبيق نظام LMD خلال الموسم الجامعي 2005/2006 وقطعت أشواطاً كبيرة في مسار تطبيق إصلاحات التعليم العالي حيث بات نظام LMD هو المهيمن على الحياة الجامعية فيها، حيث يقدر إجمالي الطلبة خلال الموسم الجامعي 2013/2014 بـ: 31838 منهم 5975 مسجلين جدد، ويصل إجمالي الطلبة في مرحلة التدرج 25894 طالباً حيث إن نسبة 72% منهم هي في إطار الهيكل الجديدة للتعليم العالي LMD، في حين بلغ عدد الطلبة المسجلين في الماستر

6183، أما في الماجستير فيقدر بـ: 913، أما على مستوى الدكتوراه فيقدر بـ: 1116 طالباً، في حين على مستوى دكتوراه LMD فيبلغ 466 طالباً، ويقدر إجمالي الطلبة المتخرجين من الجامعة خلال الموسم الجامعي 2012/2011 بـ: 6448 متخرج.

#### 1- التأطير البيداغوجي:

يضمن عملية التأطير حالياً بجامعة محمد خيضر بيسكرة 1218 أستاذا دائماً من مختلف الرتب، ما يلاحظ على توزيع الأساتذة بحسب الرتب أن الحصة الكبرى من التأطير تقع على عاتق رتبة أستاذ مساعد صنف "أ" وذلك بإجمالي يصل إلى 620 أستاذاً هذا في المقام الأول فهي بذلك تغطي ما نسبته 50.9% من إجمالي الأساتذة المؤطرين، ثم يليها ثانياً رتبة أستاذ مساعد صنف "ب" بإجمالي يصل إلى 233 أستاذ أي ما نسبته 19.1% وهذا ما يعني أن التأطير البيداغوجي في جزئه الأكبر يتكفل به أساتذة من حاملي درجة الماجستير وغالباً ما يعانون من نقص في الخبرة المهنية والمعارف العلمية. وما يجعل نوعية التأطير البيداغوجي في الجامعة الجزائرية على المحك وما ينجر عن ذلك من انعكاسات على مستوى مخرجات الجامعة خصوصاً ما تعلق منها بالمستوى المعرفي والمهاري. ويجدر في هذا المقام التنويه بأن معدلات التأطير النوعية العالمية هي أستاذ واحد محاضراً لكل 70 طالباً<sup>2</sup>، في حين نجد أن الأساتذة الحاملين لشهادة الدكتوراه [المحاضرين] بصنفها "أ" و "ب" يمثلون الأعداد 161 و 126 توالنا أي ما نسبته 13.21% بالنسبة أستاذ محاضر "ب" و 10.34% لأستاذ محاضر "أ" في حين يبلغ عدد أساتذة التعليم العالي 75 أستاذ أي ما نسبته 6.15% من الهيئة البيداغوجية وباحتساب نسبة التأطير نجد أنها في حدود أستاذ لكل 24 طالباً<sup>3</sup>.

#### 2- عروض التكوين:

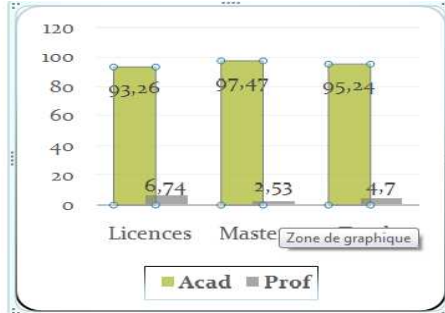
في ظل هيمنة نظام LMD على الحياة الجامعية وما رافقها من انعكاسات على مستوى عروض التكوين التي عرفتها جامعة محمد خيضر بيسكرة، حيث إن السمة الغالبة عليها تجلت في طغيان المسار الأكاديمي على المسار المهني وذلك بنسبة 95.24% بالنسبة للمسار الأكاديمي مقابل 4.7% بالنسبة للمسار المهني، وذلك سواء في مرحلة الليسانس أو الماستر، حيث إن المتتبع لعروض التكوين بحسب المسار المتبع [أكاديمي - مهني] يجد أن عروض التكوين في مرحلة الليسانس ذات المسار الأكاديمي تقدر بـ: 93.26%، في حين أن المسار المهني بلغ نسبة: 6.74%، ولم تخرج عروض التكوين في مرحلة الماستر عن تلك السمة حيث طغى المسار

## سياسات التعليم والتشغيل بين الواقع والمأمول

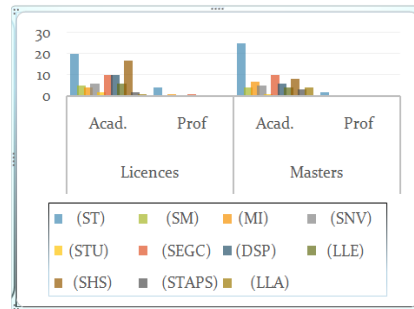
الأكاديمي على المسار المهني وذلك بنسبة 97.47% بالنسبة للمسار الأكاديمي مقابل 2.53% بالنسبة للمسار المهني وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (1).

إن الميادين التكوينية الكبرى التي تبنت المسار المهني في عروض تكوينها سواء في مرحلة الليسانس أو الماستر على مستوى جامعة بسكرة تعد على الأصابع حيث لم تتعدّ ثلاثة ميادين تكوينية من بين أحد عشر ميدانا وهي: ميدان العلوم والتكنولوجيا الذي عرف حضور المسار المهني سواء في مرحلة الليسانس بنسبة 16.67% أو الماستر بـ: 7.41%، أما الميدان التكويني الثاني فهو الرياضيات والإعلام الآلي والذي شهد حضور المسار المهني على مستوى مرحلة الليسانس فقط بنسبة تقدر بـ: 20%، ونفس الشيء في الميدان التكويني الثالث العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية والذي عرف حضور المسار المهني على مستوى الليسانس بنسبة قدرت بـ 9.9% وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (2).

الشكل رقم (2): عروض التكوين بحسب الكليات بجامعة بسكرة [2013/2005]<sup>(\*)</sup>



الشكل رقم (1): عروض التكوين بجامعة بسكرة [2013/2005]<sup>(\*)</sup>

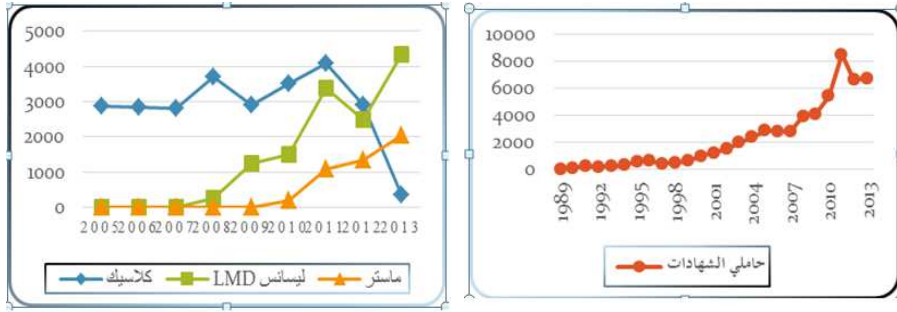


### 3- مخرجات الجامعة:

إن المنتبِع لمخرجات جامعة بسكرة بحسب نمط التكوين [نظام التكوين الكلاسيكي - نظام التكوين LMD] والقيام بمقارنة كل من مخرجات النظامين التكوينيين يلاحظ أنه منذ تطبيق نظام LMD في الموسم الجامعي [2005-2006] وتخرج أول دفعة منه في [2007 - 2008] والتي قدرت بـ: 252 متخرج ما فتئ يتطور عدد خريجي هذا النظام سنة تلوى الأخرى، في حين بلغ عدد خريجي النظام الكلاسيكي في نفس الموسم 3712 متخرج، ويرجع سبب هذا التفاوت إلى حداثة

نظام LMD سواء من حيث قلة العروض التكوينية وتوجس الطلبة الجدد من الانخراط في هذا النظام، لتتقلب الأمور فيما بعد ويقفز عدد متخرجي نظام LMD في الموسم الجامعي [2013-2012] إلى 4352 متخرج في حين تقلصت مخرجات النظام الكلاسيكي وأخذت منحى تنازليا ليبلغ عدد خريجه 359 متخرج، وهذا راجع لتعميم تطبيق نظام LMD على جميع الشعب التكوينية في الجامعة. وهذا ما يوضحه الشكلان 3 و4.

الشكل رقم (3): خريجي جامعة بسكرة<sup>4</sup> الشكل رقم (4): خريجي جامعة بسكرة بحسب نمط التكوين<sup>5</sup>



#### ثانياً: سياسات التشغيل:

##### 1- برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية.

تهدف هذه البرامج إلى خلق مناصب شغل في إطار إنشاء المؤسسات الصغيرة من قبل الشباب (المقاولاتية)، على أن تكون مسيرة من طرفهم ومدعمة بنسب كبيرة من قبل خزينة الدولة، بالإضافة إلى مساهمتهم الشخصية، وفيما يلي حصيلة نشاط كل الأجهزة المشرفة على تنفيذ هذه البرامج وهي:

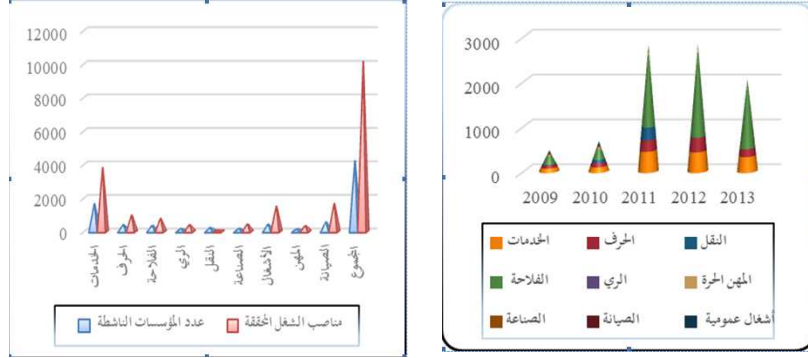
1-1/ دراسة تقييمية لحصيلة نشاط الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية بسكرة:

تساهم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بشكل كبير وواضح في تكوين المؤسسات الصغيرة وتدعيم فرص إنشائها عن طريق تقديم الدعم المالي والمعنوي اللازم لإنشائها واستمراريتها حتى تلعب الدور المنوط بها في التنمية المحلية المستدامة لولاية بسكرة، وقد أحصت الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب لفرع بسكرة، منذ تأسيسها سنة 1998م وإلى غاية نهاية سنة 2012م، 17411 ملف طلب تمويل، منها 1749 ملف خلال سنة 2012م، تم الموافقة على تمويل 11077 مشروع

## سياسات التعليم والتشغيل بين الواقع والمأمول

استثماري من بينها 2800 في سنة 2012م، وتتنوع الملفات المقبولة (الحاصلة على التأهيل) على مستوى الوكالة بحسب القطاعات وفق الرسم البياني:

الشكل رقم (5): توزيع الملفات المقبولة الشكل رقم (6): توزيع المؤسسات ومناصب الشغل المحققة



المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية بسكرة.

من خلال الشكل رقم (5) نلاحظ أن هناك تزايداً في عدد الملفات المقبولة سنة تلو الأخرى، وهذا في نظرنا يرجع إلى تأثيرات الربيع العربي على الجزائر حيث قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ عدة إجراءات لصالح دعم تشغيل الشباب وذلك في إطار استحداث المؤسسات الصغيرة، حيث تصدر القطاع الفلاحي بـ5281 مشروعاً مقارنة بالقطاعات الأخرى، إلا أن غالبية المشاريع المؤهلة هي مشاريع جديدة بالمقارنة مع مشاريع التوسع، وهذا راجع إلى اعتماد المستثمرين في عملية التوسع على التمويل الذاتي هذا من جهة، إضافة إلى عامل السن والمحدد كحد أقصى 35 سنة الأمر الذي من شأنه أن يقلص من طلبات تمويل مشاريع التوسع من جهة ثانية. وبحسب إحصائيات الوكالة فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة خلال الفترة (2009-2013) 3672 ملف من بينها 1596 ملف تم إيداعه من قبل الشباب حاملي الشهادات الجامعية، أي بنسبة 6.74% وهي نسبة جد ضعيفة وتطرح العديد من التساؤلات والتي سنحاول الإجابة عليها من خلال هذا البحث. أما فيما يتعلق بعدد المؤسسات الناشطة ومناصب العمل المحققة فإن هناك مفارقة تكمن في تصدر الفلاحة عدد الملفات المقبولة وهذا ما يفترض أن ينعكس

## أ. جفروري كمال - د. أحمد عبد الحكيم بن بعطوش

على عدد المؤسسات الناشطة ومناصب العمل المحققة في نفس النشاط، لكننا نجد غير ذلك وهذا ما يوضحه لنا الشكل رقم (6) حيث:

- يأتي قطاع الخدمات في الصدارة من حيث عدد المؤسسات ومناصب الشغل التي يتم خلقها على مستوى ولاية بسكرة يليه قطاع الصيانة والأشغال العمومية، وهو ما يعكس الواقع الوطني، فغالبية الشباب يتجهون إلى المشاريع مضمونة الربح وقليلة المخاطر.

- كما نلاحظ ضعف التوجه نحو قطاع الفلاحة والصناعة رغم أن بسكرة تعد من بين أهم الولايات الفلاحية، وهو ما يعيق مسيرة التنمية في الولاية.

### 2-1/ حصيلة نشاط الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع ولاية بسكرة:

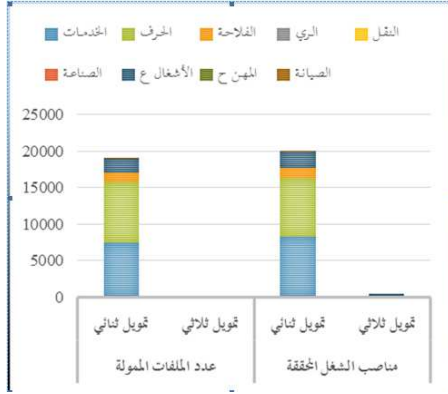
تعتبر الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) أحد أهم البرامج التشغيلية التي تعتمد عليها الحكومة خاصة في المجال الحرفي، ونظرا لموروث الولاية في هذا المجال نجد أن الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر فرع بسكرة استقبلت عدداً لا بأس به من الملفات؛ ففي سنة 2011 تم إيداع لدى مكتبها 2817 ملف مشروع إنشاء مؤسسة مُصَغَّرَة موزعة على مختلف القطاعات. تم تمويل منها 2478 تتوزع بين 3 ملفات تمويل ثلاثي و2475 تمويل ثنائي وهو ما نتج عنه خلق 10191 منصب شغل وهو ما يوضحه لنا الشكل رقم (7) و(8).

من خلال الشكل رقم (7) يتضح لنا الدور الكبير الذي لعبته الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر في التقليل من حجم البطالة على المستوى المحلي حيث قفز عدد مناصب العمل المحققة من 1131 منصب سنة 2007 ليصل في سنة 2011 إلى 10191 منصب، في حين تتوزع مناصب العمل المحققة من طرف الوكالة بحسب قطاع النشاط كما يبينه لنا الشكل رقم (8) والذي يوضح لنا ما يلي:



## سياسات التعليم والتشغيل بين الواقع والمأمول

الشكل رقم (8): توزيع مناصب العمل المحققة حسب قطاع النشاط (2011-2007)



الشكل رقم (7): توزيع مناصب العمل المحققة



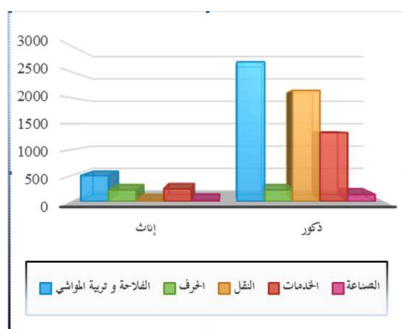
المصدر: معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصرف، وكالة بسكرة، 2014.

- قطاع الخدمات والحرف يأتي في الصدارة من حيث عدد الملفات الممولة (تمويل ثنائي) يليهما قطاع الأشغال العمومية والفلاحة.
- يأتي قطاع الخدمات والفلاحة في الصدارة من حيث مناصب العمل المحققة.
- أغلب التمويلات التي يُحبذها المقبلون على الوكالة هي التمويلات ثنائية، وتبقى صيغة التمويلات الثلاثية لا تلقى رواجاً لديهم.
- ضعف التمويلات الخاصة بقطاع الفلاحة بالرغم من أن الولاية ذات طابع فلاحي بالدرجة الأولى، وهذا ما يعني عزوف المقبلين على الوكالة على الاستثمار في النشاط الفلاحي.

### 1-3/ حصيلة نشاط الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة:

نظرا لعمليات التسريح الجماعي الناجمة عن إعادة الهيكلة وخصخصة المؤسسات العمومية، فقد وضع المشرع الجزائري جهازا للتأمين على البطالة والإحالة على التقاعد المسبق، حيث صدر المرسوم التشريعي رقم 94-09 المؤرخ في 26 ماي 1994 الذي تضمن القانون الأساسي لهيئة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، والشكلان التاليان يوضحان حصيلة نشاط الصندوق.

الشكل رقم (10): عدد الملفات المودعة حسب القطاع والجنس



الشكل رقم (9): تطور المؤسسات الناشئة وعدد المناصب المنشأة



المصدر: معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة. بترف من الباحث

من خلال معطيات الشكل رقم (9) أعلاه فإننا نلاحظ أن عدد المؤسسات المنشأة ومناصب الشغل المحققة من طرف الصندوق الوطني للتأمين على البطالة خلال الفترة (2007-2013) عرفت قفزة نوعية في عدد الملفات المودعة والمقبولة ابتداء من 2010، وهذا يرجع إلى صدور المرسوم الرئاسي 03-514 المؤرخ في 30 ديسمبر 2003م والذي يتعلق بدعم إحداث النشاطات من طرف البطالين ذوي المشاريع البالغين خمسة وثلاثين (35) وخمسين (50) سنة (الجريدة الرسمية رقم 84)، ابتداء من سنة 2010 سمحت الإجراءات الجديدة المتخذة لفائدة الفئة الاجتماعية التي يتراوح عمرها ما بين ثلاثين (30) وخمسين (50) سنة الالتحاق بالجهاز، بمزايا متعددة منها مبلغ الاستثمار الإجمالي الذي أصبح في حدود عشرة (10) ملايين دج بعدما كان لا يتعدى خمسة (05) ملايين دج، وكذا إمكانية توسيع إمكانات إنتاج السلع والخدمات لذوي المشاريع الناشطين. ومنذ ذلك الحين والمؤسسات الناشطة في تزايد مستمر، حيث أنشئت 46 مؤسسة سنة 2007م تم خلالها خلق 105 منصب عمل، ليصل إلى 540 مؤسسة سنة 2010 تم خلالها خلق 1007 منصب عمل، لتتخفف سنة 2013 إلى 481 مؤسسة و851 منصب عمل، والملاحظ أن عدد مناصب العمل لا يتماشى ووتيرة الزيادة في عدد المؤسسات المنشأة. في حين نلاحظ من خلال الشكل رقم (10) أن النوع الاجتماعي الأكثر توجها إلى الاستفادة من تمويل الصندوق هم الذكور في جميع القطاعات، يتصدرها قطاع الفلاحة وتربية المواشي حيث بلغ عدد الملفات المودعة لدى الصندوق 3195 ملف تنوزع إلى

2696 من طرف الذكور و499 من قبل الإناث، يليه قطاع النقل بـ 2152 ملف أغلبها أودعت من طرف الذكور كما هو مبين في الشكل أعلاه ثم يليه قطاع الخدمات بـ 1567 ملف.

أما عن مدى استقطاب جهاز التأمين على البطالة للشباب حاملي الشهادات الجامعية فحسب إحصائيات الصندوق فقد بلغ عدد الملفات المودعة على مستوى الوكالة خلال الفترة (2004-2014) 7500 ملف من بينها 371 ملف أودع من قبل الشباب حاملي الشهادات الجامعية، أي بنسبة 4.94% وهي نسبة ضعيفة جداً، كما نلاحظ أن النوع الاجتماعي الأكثر توجهاً منهم إلى الاستفادة من تمويل الصندوق هم الذكور في جميع القطاعات، أما عن القطاع الأكثر استقطاباً لهذه الفئة فهو قطاع الخدمات، يليه قطاع الفلاحة وتربية المواشي، وهو ما يطرح العديد من التساؤلات حول طبيعة التكوين الجامعي لهؤلاء ومجال النشاط الذي تم فيه خلق المؤسسات.

## 2- برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة (الموجهة لحاملي الشهادات الجامعية)

هي برامج موضوعة تحت مسؤولية الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS) والمتمثلة في برنامج عقود ما قبل التشغيل، وكذلك برنامج الإدماج المهني والذي يتم تسييره ومراقبته من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل. وسنتطرق فيما يلي إلى حصيلة نشاط هاتين الوكالتين على مستوى ولاية بسكرة.

### 1-1/ البرامج التي تسيرها الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية:

#### 1-2/ برنامج عقود ما قبل التشغيل:

يعتبر من أهم البرامج المطبقة حالياً، وُضِعَ حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم: 402/98 المؤرخ في: 1998/12/02 وهو موجه للشباب الجامعي البطال والتقنيين السامين العاطلين عن العمل والباحثين عن منصب شغل، خاصة الذين ليست لديهم خبرة مهنية ويطلبون العمل لأول مرة، وبالغين من العمر 19 إلى 35 سنة، والهدف الأساسي وفق هذا البرنامج خاصة بالنسبة للمستفيدين هو اكتسابهم خبرة في الوظيفة التي شغلوها لكي تصبح هذه الفئة مهياًة للتشغيل في مؤسسات أخرى من جهة والتخفيف من تكلفة الاختبار والتعيين لهذه المؤسسات من جهة أخرى.

من خلال تحليل الشكل رقم (12) والذي يوضح حصيلة جهاز عقود ما قبل التشغيل خلال الفترة (1998-2007) فإننا نلاحظ أن عدد مناصب العمل المستحدثة وفقاً لهذا البرنامج شهدت تزايداً خلال الفترة (2001-1998) وكانت أغلب هذه المناصب موجهة للجامعيين على حساب التقنيين، إلا أنه في سنة 2002 شهدت

أ. جفوري كمال - د. أحمد عبد الحكيم بن بعطوش

مناصب العمل انخفاضا نتيجة قلة الغلاف المالي المخصص لهذا البرنامج، لتشهد ارتفاعا ملحوظا سنتي 2004 و 2005 حيث بلغت 2953 منصب عمل كانت أغلبها موجهة للجامعيين.

الشكل رقم (11): عدد مناصب الشغل المحققة  
الشكل رقم (12): حصيلة عدد العقود لجهاز عقود ما قبل التشغيل



المصدر: تقرير الوكالة الولائية للتنمية الاجتماعية بتصرف من الباحث

إلا أنه وبموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 الصادر في 16 أبريل 2008 تم تعويض برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) ببرنامج إدماج حاملي الشهادات (PID) والشكل رقم (11) يوضح عدد مناصب الشغل التي تحققت ضمن هذا البرنامج خلال الفترة (2008-2013) والذي يبين أن عدد مناصب الشغل المحققة ضمن هذا البرنامج قليلة جداً مقارنة بعدد الطلبات المسجلة، ففي سنة 2013 بلغ عدد الطلبات المسجلة 20405 لم تتحقق منها سوى 875 طلباً، وهذا ما يعني أن هذا البرنامج لا يستجيب لطموحات خريجي الجامعات.

2-2/ الوكالة الوطنية للتشغيل:

2-2/1 جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني طبقاً للمرسوم التنفيذي 08-126 المؤرخ في 19 أبريل 2008 هدفة الأول التثقيف على الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، وتشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

وقد تم وضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني تحت تصرف الوكالة الوطنية للتشغيل التي تسيّره بالتنسيق مع مديرية التشغيل لكل ولاية، بحيث يمكن تسهيل الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى الولائي، بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، لاسيما عبر برامج تكوين/تشغيل وتوظيف. وتتم آلية إدماج هذه الفئات الثلاثة من طالبي العمل في عالم الشغل عبر ثلاثة عقود للإدماج تبرم بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستخدم أو الهيئة المكونة والمستفيد، تتخذ الشكل الآتي:

- عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي طور قصير وطويل المدى وكذا التقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- عقود الإدماج المهني (CIP) موجهة للشباب طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تكويناً مهنيًا.
- عقود تكوين/إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

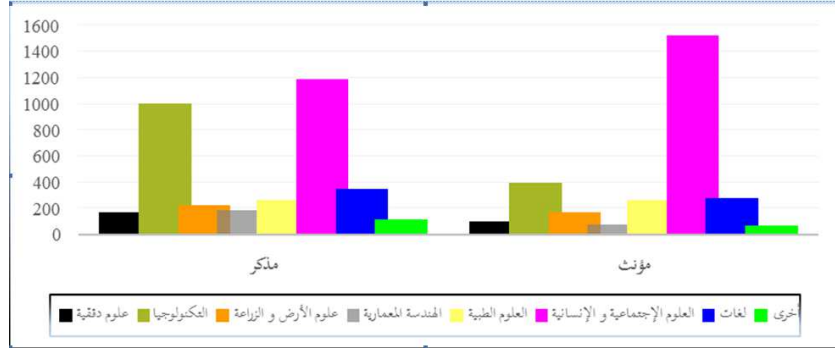
#### 2-2-2/2 حصيلة جهاز المساعدة على الإدماج المهني:

وسنحاول فيما يلي عرض حصيلة هذا الجهاز على المستوى المحلي وفقا للمؤشرات الثلاثة لسوق العمل (الطلب، العرض والتوظيف) خلال الفترة 2011-2013. قبل التطرق إلى حصيلة هذا الجهاز فإننا سنحاول عرض حصيلة نشاط الوكالة المحلية للتشغيل ببسكرة خلال الفترة (2013-2004).

أ- بالنسبة للطلبات: والذي تمثله بيانياً كما يلي:

من خلال الشكل أدناه فإننا نلاحظ أن أعلى الطلبات المسجلة على مستوى الوكالة المحلية للتشغيل ببسكرة كانت من قبل طلبة خريجي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية تليها طالبات خريجي كلية التكنولوجيا ثم اللغات، أما من حيث الجنس فإننا نلاحظ أن عدد الإناث من خريجي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية المسجلات على مستوى الوكالة أعلى من عدد الطلبات المسجلة من قبل الذكور والعكس بالنسبة للطلبات المسجلة من طلبة كلية التكنولوجيا واللغات.

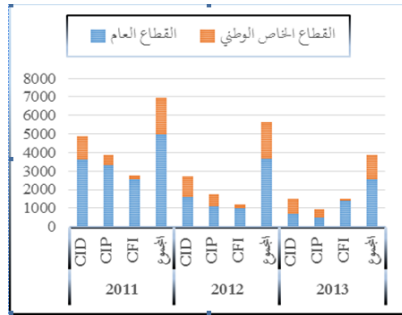
الشكل رقم (13): الطلبات المسجلة حسب التخصص العلمي والجنس خلال الفترة [2013-2004]



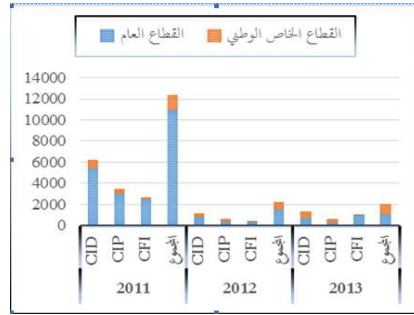
المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة

ب - بحسب نوع العقد: والذي نمثله في الشكل التالي:

الشكل رقم (15): التصنيفات المحققة بحسب نوع العقد (DAIP)



الشكل رقم (14): عروض العمل المسجلة بحسب نوع العقد (DAIP)



المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة

من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ أن:

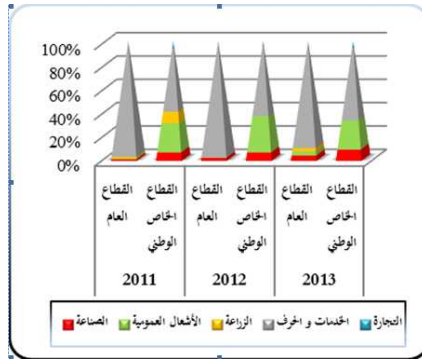
- أن عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة خلال سنتي 2011 و2012 كانت أعلى العروض موجهة لخريجي التعليم العالي ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) وهي من القطاع العام وهو ما يوضحه الشكل الموالي، أما

## سياسات التعليم والتشغيل بين الواقع والمأمول

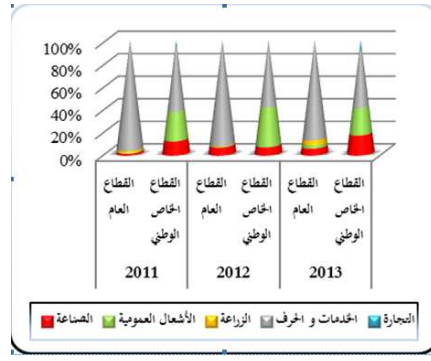
في سنة 2013 فإن أعلى عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة كانت ضمن عقود تكوين/ إدماج (CFI) والموجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل وهي من القطاع العام.

- أن التعيينات المحققة ضمن (DAIP) والمسجلة على مستوى الوكالة كانت أكبرها موجهة لخريجي التعليم العالي ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) خلال سنتي 2011 و2012 وكانت في القطاع العام، أما في سنة 2013 فإن العدد الأكبر من التوظيفات كان ضمن عقود تكوين/ إدماج (CFI) والموجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل، وقد كانت هي الأخرى في القطاع العام.  
ت- حسب طبيعة النشاط: والذي نمثله في الشكل التالي:

الشكل رقم (17): التنسيبات المحققة (DAIP) بحسب نوع النشاط



الشكل رقم (16): عروض العمل (DAIP) المسجلة بحسب نوع النشاط



المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل بيسكرة، 2014.

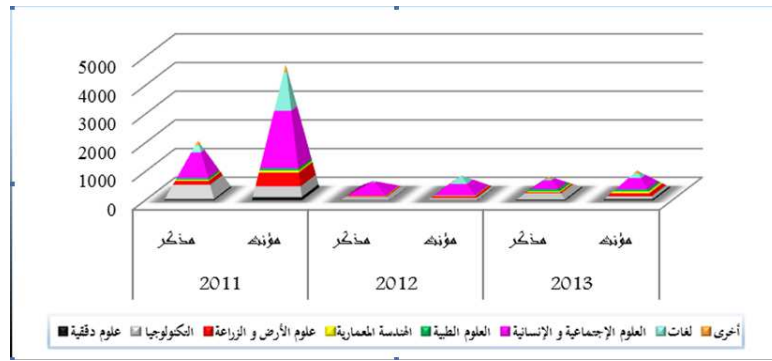
من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ:

- أن أعلى عروض العمل (DAIP) المسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل بيسكرة كانت من نصيب القطاع العام وبالتحديد من قطاع الخدمات والحرف وعدد هذه العروض في تناقص، يليه قطاع الأشغال العمومية والملاحظ أن عروض العمل (DAIP) المسجلة ضمن هذا القطاع هي من قبل القطاع الخاص.

أ. جفوري كمال - د. أحمد عبد الحكيم بن بعطوش

- أن أعلى التعيينات المحققة ضمن (DAIP) والمسجلة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة كانت في القطاع العام وبالتحديد في قطاع الخدمات والحرف، يليه قطاع الأشغال العمومية لكن في القطاع الخاص  
ج- حسب النوع الاجتماعي والتخصص العلمي: والذي نمثله بيانياً

الشكل رقم (18): التعيينات المحققة حسب النوع الاجتماعي والتخصص العلمي.



المصدر: الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة.

من خلال تحليل ما سبق فإننا نلاحظ أن عدد مناصب التوظيف المحققة ضمن (DAIP) بحسب التخصص والمسجلة على مستوى الوكالة كانت من نصيب خريجي كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية خلال الفترة (2012/2013) تليها كلية اللغات ثم التكنولوجيا، أما من حيث النوع الاجتماعي فإن عدد المناصب المحققة والموجهة للإناث أكبر من تلك الموجهة للذكور، ما عدا سنة 2012 فإن عدد المناصب المحققة والموجهة للذكور أكبر من عدد المناصب المحققة لفئة الإناث من خريجي كلية التكنولوجيا.



### خاتمة:

✓ تتسم عروض التكوين في جامعة محمد خيضر بسكرة بغلبة الطابع الأكاديمي على الطابع المهني، وهذا من شأنه أن ينعكس على مخرجات الجامعة، ويفرض مزيداً من الضغوط على سوق العمل من جهة والوظيفة العمومية من جهة ثانية، وذلك باعتبار جل المتخرجين يحملون شهادات ذات طابع أكاديمي، وما لذلك من تجليات على عملية الموازنة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات التنمية واحتياجاتها.

✓ غياب مبادئ ومفاهيم الفكر المقاولاتي في السياسات التعليمية الجامعية، وهذا ما تجلى في النسب الضئيلة من المتخرجين من جامعة محمد خيضر بسكرة المتوجهين إلى برامج التشغيل المعتمدة على المبادرات الذاتية، في حين عرفت برامج التشغيل الموجهة لحاملي الشهادات وذلك في إطار عقود ما قبل التشغيل وإدماج حاملي الشهادات نسبة إقبال مرتفعة، ويعود ذلك في نظرنا إلى تداعيات عروض التكوين وسياسات التعليم الجامعي التي تفتقد لغياب الفكر المقاولاتي في برامجها، الأمر الذي من شأنه ربط وتقريب عالم التكون الجامعي بعالم الأعمال والشغل.

✓ التشعب الذي يعاني منه قطاع الوظيف العمومي من مخرجات الجامعة، دليل على غياب آليات الاتصال بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي.

### قائمة المراجع:

- 1- مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة، 2014.
- 2- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فرع ولاية بسكرة، 2014.
- 3- معطيات الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، وكالة بسكرة، 2014.
- 4- معطيات الصندوق الوطني للتأمين على البطالة فرع ولاية بسكرة، 2014.
- 5- الوكالة الولائية للتنمية الاجتماعية، فرع ولاية بسكرة، 2014.
- 6- الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة، فرع ولاية بسكرة، 2014.

الهوامش:

- <sup>1</sup> - مقال منشور على الانترنت تاريخ الإطلاع 2015/02/23:  
[http://www.univsetif2.dz/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=45&Itemid=241&lang=ar](http://www.univsetif2.dz/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=45&Itemid=241&lang=ar)
- <sup>2</sup> - عمر صخري، مرايمي محمد: الجودة الشاملة في بناء القدرات البشرية الجزائرية،  
بحوث اقتصادية عربية، العددان 44/43، خريف 2008، ص 220.
- <sup>3</sup> - مصلحة الإحصاء، جامعة بسكر.
- <sup>4</sup> - معطيات مصلحة الإحصائيات جامعة بسكرة، بتصرف من الباحث.
- <sup>5</sup> - نفس المرجع السابق، بتصرف من الباحث.