وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر– بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية– قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

عنوان المذكرة

تواؤم التكوين الجامعي مع سوق العمل

دراسة ميدانية بمركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية.

جامعة محمد خيضر بسكرة

مذكرة تخرج مكملة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع التنظيم والعمل

إعداد الطالب(ة):

أميرة أسماء برتيمة

إشراف الدكتورة:

صونية العيدي

السنة الدراسية: 2019/ 2020

شكر وعرفان:

بسم الله الرحمن الرجيم والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين، الحمد الذي وفقني لإنجاز هذا العمل

في البداية أتقدم بخالص الشكر والامتنان والمحبة إلى والديا الكريمين الذي كان دعائهم ورضاهم سر نجاحي.

كما أخص بالشكر إلى الأستاذة "**العيدي صونية**" التي كانت موجهة ومرشدة لي في كل خطوات هذا العمل

هذا ولا يفوتني شكر موظفي مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية

كما اشكر صديقتي "**ومان بلقيس**" التي ساعدتني في انجاز هذا العمل

كما اشكر صديقتي العزيزة "**رانية**"

فهرس الموضوعات

الموضوع	الصفحة
شكر وعرفان	
فهرس الموضوعات	أ
فهرس الجداول	ج
الملخص بالعربية	د
الملخص بالإنجليزية	هـ
مقدمة	و
الفصل الأول: موضوع الدراسة	
أولا: مشكلة الدراسة وتساؤلاتها	2
ثانيا مبررات الدراسة	3
1-أسباب اختيار الموضوع	3
2-أهمية الدراسة	4
3-أهداف الدراسة	4
ثالثا: الإطار المفاهيمي للدراسة	5
1-المفاهيم الأساسية	5
أ-الجامعة	5
ب-التكوين الجامعي	6
ج- سوق العمل	7
رابعا: الدراسات السابقة	8
الفصل الثاني:الجامعة والتكوين	
أولا: مهام ووظائف الجامعة	16

ثانيا: أهداف الجامعة	18
ثالثا: أنواع التكوين الجامعي	19
1- حسب المدة الزمنية	19
2- حسب المستوى المراد تسليمه	19
رابعا: نماذج التكوين الجامعي في العالم	20
1-النموذج العربي	20
2-النموذج الأوربي	22
3-النموذج الأمريكي	23
4- النموذج الياباني	24
خامسا: أهداف التكوين الجامعي	25
1-أهداف تعليمية	25
2-أهداف اجتماعية	26
3-أهداف مهنية	26
سادسا: مشاكل التكوين الجامعي في الجزائر	27
سابعا: جهود الدولة في سد الفجوة بين التعليم والتكوين الجامعي	28
الفصل الثالث: سوق العمل	
أولا: مميزات سوق العمل	31
ثانيا:مؤشرات سوق العمل	32
1- معدل الشغل	32
2- معدل العمالة	32
3- معدل البطالة	33
ثالثا: العوامل المؤثرة في سوق العمل	34
1- العامل الجغرافي	34
2- العامل الديموغرافي	34
3- العامل الاقتصادي	35
4- العامل الاجتماعي والثقافي	35

5-العامل التكنولوجي	35
6-العامل التربوي	35
رابعا: أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل	36
خامسا: التحديات التي تواجه خريجي التكوين الجامعي في سوق العمل	39
سادسا: المهارات والكافيات التي يتوقعها سوق العمل من خريجي التكوين الجامعي	46
الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة	
أولا: مجالات الدراسة	50
1-المجال المكاني	50
2-المجال الزمني	51
3-المجال البشري	51
ثانيا: مجتمع الدراسة	52
ثالثا: منهج الدراسة	52
رابعا: أدوات جمع البيانات	53
1- المقابلة	53
الفصل الخامس: تحليل البيانات واستخلاص النتائج	
أولا: تحليل وتفسير البيانات	56
ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة	61
ثالثا: النتائج العامة	63
خاتمة	64
قائمة المراجع	
الملاحق	

فهرس الجداول:

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	المهارات والكفايات والمعارف المطلوبة في الاقتصاد الحديث	47
02	يوضح الكفايات المتوقعة من خريجي التعليم العالي في عصر العولمة	48
03	يوضح جنس وطبيعة عمل الموظفين وعدد سنوات العمل	56

مقدمة:

تعتبر الجامعة إحدى أهم مؤسسات التعليم والتكوين والتنشئة في المجتمع، وهي أعلى درجات الهرم في نظام التربية وحظيت باهتمام كبير من قبل الحكومة الجزائرية من خلال ارتفاع الإنفاق العام على التعليم العالي باعتبارها منارة للمعرفة تهدف إلى نشر العلم في كل المجتمع وشحذ أماله نحو التقدم والرقي، فالجامعة الجزائرية تسعى دائما للوصول إلى مراحل متقدمة من تنمية البلاد ولا يختلف شكلها عن تلك الموجودة في المجتمعات الأخرى من حيث الأهداف والوظائف والتحديات الساعية إلى توفير كفاءات والقيام بأبحاث علمية والإسهام في مسيرة التنمية وتحسين برامج التكوين والتأهيل بما يلاءم متطلبات العصر بما فيه متطلبات سوق العمل وتحقيق معدلات مقبولة في هذا الميدان، لا سيما بين خريجي التكوين الجامعي، إلا أن اهتمام النظام الجامعي في الجزائر قد انحصر على نسبة الإنفاق على التعليم إلي إجمالي الإنفاق بدلا من الاهتمام بنوعية التعليم ومدى ملائمته لسوق العمل فتزايد بذلك إعداد المخرجات مقابل محدودية التوظيف مما أدى إلي اختلال بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل

ومن هنا جاءت هذه الدراسة التي تهدف إلى دراسة موائمة التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث النوعية والكمية، وتم بناء هيكل هذه الدراسة من إطار نظري من ثلاث فصول وإطار ميداني جاء في فصليين.

الفصل الأول: موضوع الدراسة :التعريف بمشكلة الدراسة وتساؤلاتها ثم مبررات الدراسة، والإطار المفاهيمي وأخيرا تم التطرق إلى الدراسات السابقة

الفصل الثاني: جاء تحت عنوان الجامعة والتكوين الجامعي، حيث تم التطرق فيه إلى مهام ووظائف الجامعة، إضافة إلي نماذج التكوين الجامعي في العالم وفي الأخير تم التطرق إلي مشاكل التكوين في الجزائر.

الفصل الثالث: جاء تحت عنوان سوق العمل، حيث تطرقنا فيه إلى العوامل المؤثرة في سوق العمل، واهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل، وكذا التحديات التي تواجه خريجي الجامعة في سوق العمل

الفصل الرابع: والمعنون بـــ الإطار المنهجي للدراسة والذي يعتبر حلقة وصل بين الجانب النظري والجانب الميداني، حيث تضمن عرضا مجملا عن مجالات الدراسة ، والمنهج المتبع وكذا أدوات جمع البيانات .

الفصل الخامس: تم فيه تحليل البيانات ومناقشتها، ثم استخلاص النتائج الجزئية عن كل سؤال، ثم محاولة الوصول إلى نتائج كلية عن كل سؤال والتحقق من مدى صحة طرحها للإجابة عن التساؤلات المطروحة، ثم الخاتمة التي تم التركيز فيها على الدور الذي تلعبه الجامعة في بناء المجتمع وتوطيد علاقتها بسوق العمل لتحقيق الاتزان والاستقرار في جميع المجالات .

الفـصل الأول

الفصل الأول: موضوع الدراسة

أولا: مشكلة الدراسة

1-المشكلة:

تعتبر الجامعة من أهم المؤسسات الاجتماعية في المجتمع، تسعى إلي تحقيق هدف رئيسي يتمثل في إنتاج المعارف وتقديم الخدمات التعليمية والتكوينية ومد المؤسسات المختلفة بالإطارات في شتى التخصصات، وتقوم بعمليات مختلفة موجهة لتحقيق أهدافها الأساسية التي وضعت من اجلها الجامعة.

إن التكوين الجامعي يقدم مخرجات للمجتمع في شكل طلبة مؤهلين للقيام بالبحث العلمي وشغل مناصب مختلفة في عالم الشغل.

فنتائج العملية التكوينية يقيم بكفاءة هاته المخرجات في المؤسسات ،لذا وجب تتبع نتائج التكوين في الميدان العملي ومدى نجاحهم في أداء المهام المنسوبة لهم

كما تسعى الجامعة إلي حصر مسؤولياتها في تهيئة الكفاءات المهنية وترقية المناخ الأكاديمي ومساندة الرغبات التعليمية ، ودفع الكفاءات العلمية إلي درجات الإبداع والإتقان والابتكار بما يعود علي المجتمعات بالنفع ، من خلال عمليات التقويم المستمر والموضوعي والواقعي السليم ، كآلية لضمان مستوى معين من مخرجات التي تتناسب ونوعية الأثر المرغوب فيه في المجتمع ، فهذا التصور هو من أهم الدوافع الحقيقية وراء ظهور أنظمة

التكوين الجامعي يســـعى لتحقيق مخرجات ذات كفاءات علمية وعملية إلي درجة إن نوعية وكمية احتياجات ســـوق العمل هي ما دفعت بالجامعة إلي تطوير أنظمة التعليم والتكوين يتماشي وهاته الاحتياجات ، ومن هنا برزت عدة إصلاحات وتغييرات مستمرة مست الجانب التكويني للجامعة لتطوير وتنظيم حاجياته

ولقد عرفت الجامعات الجزائرية مؤخرا مشـــاريع تســـعي لربط الجامعة بســـوق العمل كـــمشروع إنشاء مركز الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية سنة 2018 وفقا للسياسة المشـــروع الوطني PAPS-ESRS وهو برنامج دعم الســـياســـة لقطاع التعليم العالي الذي ينص علي شـــراكة وثيقة ودائمة مع الاتحاد الأوروبي من اجل تحديث عملية التدريب الجامعي وجعل ثماره تتماشـى مع متطلبات السوق والقطاع الاجتماعي الاقتصـادي لإمكانية التوظيف وبالتالي تشجيع البحث العلمي، وقابلية التوظيف وتشجيع الابتكار و ريادة الأعمال أملا في تحقيق التلاؤم بين التكوين الجامعي وسوق العمل .

وعلي هذا جاءت هذه الدراسة كمحاولة للإجابة عن التساؤل الرئيسي التالي:

2 – تساؤلات الدراسة

التساؤل الرئيسي:

هل يتواءم التكوين الجامعي مع سوق العمل في الجزائر ؟

ويتفرع عن هذا التساؤل، التساؤلات الفرعية التالية:

-**الأول:** هل يتواءم التكوين الجامعي وسوق العمل من حيث النوعية ؟

-**الثاني:** هل يتواءم التكوين الجامعي وسوق العمل من حيث الكمية؟

ثانيا: مبررات الدراسة

1 -أسباب اختيار الموضوع:

أ- أسباب شخصية:

- لقد كان اختيار الموضوع التكوين الجامعي وسوق العمل إلي أهمية البحث كونه نابع من أفكارنا وتجاربنا التي تواجه الطالب إبان تخرجه.

ب- أسباب موضوعية:

- اعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تم طرحها من قبل منظومة التعليم العالي
- كان اختيارنا لهذا الموضوع نابع من الانشغال الكبير الذي يلعبه مشكل عدم الموائمة للتكوين الجامعي مع سوق العمل
- قابلية دراسة الموضوع من حيث القدرة وإمكانية الوصول للمصادر

- أن التطورات السريعة والمتلاحقة التي مست التعليم العالي في السنوات الأخيرة (سواء الانتقال إلي نظام LMDفي محاولة لإصلاح أو دمج التكنولوجيات) وأمام هاته التحولات الكبيرة لابد لنا من التعرف علي موقع برامج التكوين في ظل هذه التغيرات.

2 –أهمية الموضوع:

– يستوحي موضوع الدراسة أهميته من أهمية الموضوع نفسه فالتكوين الجامعي وسوق العمل له أهمية مجتمعية وثقافية واقتصادية بالنسبة للفرد والمجتمع.

– كون هذا الموضــوع يحاول في بحثه التركيز علي دراســة التكوين الجامعي وســوق العمل اللذان يعدان من المواضيع المهمة علي مستوى العالم بشكل عام والجزائر بشكل خاص

– أهمية هذه الدراسة تكمن في إبراز مدى مساهمة التكوين الجامعي في الولوج لعالم الشغل

3–أهداف الدراسة:

- فعالية التكوين الجامعي في تشغيل المتخرجين منه
- مدى استجابة التكوين الجامعي لمتطلبات الشغل
- مساهمة الجامعة الجزائرية في تحضير الطلبة لعالم الشغل
- توضيح أهمية التكوين الجامعي من خلال مساهمته في الولوج لسوق العمل .
- التعرف علي مفهوم التكوين الجامعي وسوق العمل

- الخروج بنتائج وتوصيات

ثالثا –الإطار المفاهيمي للدراسة:

المفاهيم الأساسية :

1-الجامعة:

لغة:

_من الفعل جمع يجمع اي جمع المتفرق بمعني ضم ، والجامعة مجموعة معاهد علمية تسمى كليات تدرس فيها العلوم والفنون والآداب . **(ابن منظور، 1955، ص709)**

وكلمة جامعة universitéمأخوذة من كلمة لاتينية تعني والتي تعني الرابطة التي تضم عملا أو حرفة معينة ليطلق اللفظ فيما بعد علي الاتحاد العلمي أو النقابة التي تظم عدد من رجال العلم

اصطلاحا:

_يعرف **محمد حمدان** الجامعة علي أنها: مؤسسة التعليم العالي_والتي تتكون من عدة كليات تضم ، دراسات في مختلف المجالات وتخول حق منح درجات جامعية في هذه الدراسات .

(حمدان، 1996، صفحة 50)

كما تعرف الموسوعة البريطانية الجامعة علي أنها معهد الدراسات العليا تتألف من كليات الآداب والعلوم، مدارس المهنيين وخريجي الدراسات العليا وهذا المعهد يمتلك حق منح الدرجات العلمية في ميادين الدراسة المختلفة. **(عريقج، 2000، صفحة 26)**

إجرائيا:

من خلال ما سبق من التعريفات للجامعة يمكن التوصل إلي التعريف الإجرائي لمفهوم يتماشى مع البحث، هي مؤسسة ذات طابع علمي يتكون من كليات وأقسام تسمح للطالب بإثراء رصيده وفق التخصص الذي يدرسه وتهيئه لعالم الشغل وفيها عدة درجات.

2-التكوين الجامعي:

أ-لغة:

التكوين من تكون كيفية حصول الشيء ومراحل صيرورته

- مجموعة الأشكال والعناصر المساهمة في تكوين شيء. **(مصمودي، 2009)**

ب-اصطلاحا: يعرف علي انه:

- تعليم عالي وتأهيل لقوة بشرية عليا ورفيعة المستوى لكي تقوم بالترشيد والبحث العلمي، وإنتاج المعرفة وتطبيقاتها العلمية المباشرة وتنظيم أدارة المجتمع والدولة سياسية واقتصادية واجتماعية.**(التل وأخرون،2000،ص17)**

– التكوين الجامعي والدراسة المتخصصة في الجامعات، ترتبط بمادة التخصص وما يرتبط بتا من مواد على عكس الدراسة في التعليم العام الذي يسبق التعليم الجامعي. **(الشافعي، 1986، صفحة 08)**

التـعريف الإجـرائــي:

التكوين الجامعي هو عملية اكتساب الطالب جملة مهارات ومعارف وتطور قدراته بشكل الذي يسمح له بالدخول لعالم الشغل بكفاءة.

3–سوق العمل :

يعرف بأنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، يجتمع فيه كل من طالبي الشغل الذين يبحثون عن وظائف مناسبة مع عارضي التشغيل (الشركات والمؤسسات المختلفة)حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين الطرفين. **(العايب، 2010، صفحة 30)**

يعرف اقتصاديا بأنه الإلية التي تحدد من خلالها من مستويات الأجور والتوظيف اي التفاعل الاقوي للطلب والعرض علي خدمات العمل . **(بن شهرة،2009،ص27)**

هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشرفين البالغين لخدمات العمل ولذلك فأن مكونات سوق العمل البائع والمشتري و مع تطور وسائل الاتصال أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الاقتصادي. **(القريشي، 2007، صفحة 21)**

التعريف الإجرائي: هو الفضاء الذي يضم أصحاب الأعمال والأفراد والباحثين عن العمل حيث يتم فيه تفاعل عرض العمل والطلب عليه.

رابعا –الدراسات السابقة:

هناك العديد من الدراسات المشابهة التي تناولت بالبحث والتحليل قضايا التكوين وسوق العمل، غير أن متطلبات مذكرة الماستر لا تسمح باستعراض كل ما تم تناوله بالدراسة في هذا المجال، وبالتالي فقد تم التركيز على الدراسات الأقرب لموضوع الدراسة.

1 –الدراسة الأولى: ل كربوش هشام بعنوان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل مقارنة مستقاة لفعالية الجامعة وهي أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم النفس العمل والتنظيم جامعة العربي بن مهيدي،أم البواقي، 2016–2017، وتمحورت إشكالية الدراسة حول أين تكمن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي في الجزائر ومنظمات التشغيل ؟

وقد تم تجزئة السؤال الرئيسي إلي أسئلة فرعية تمثلت في:

- هل الإشكال في علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع باعتبارها انساق مفتوحة ؟
- هل المشكلة في عدم فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في الجزائر كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته ؟

أهداف الدراسة:

- مقارنة المعطيات حول التكوين الجامعي والتشغيل بين فترة 2004- و2013 للوقوف علي تأثير هذا النظام علي علاقة بين الجامعة والمنظمات الموظفة لمخرجاتها.

- تصميم تصور مقترح لتقييم فعالية الجامعية الجزائرية كنسق مفتوح علي المجتمع

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي واعتمد في دراسته علي نوعين من البيانات : بيانات كمية إحصائية عن النسق ككل وأخرى كيفية من الإفراد الفاعلين في النسق إلا أن الباحث حرص علي المقابلات

-الإطار الزمني : سبتمبر 2010حتي جويلية 2013 .

-الإطار المكاني : في أم البواقي وشملت 28 مؤسسة منها جامعة أم البواقي بكل كلياتها ومديرية النشاط الاجتماعي وفرع الوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية المرتبطة بالمؤسسات والعمل التابعة لولاية أم البواقي .

نتـــائــج الدراسة:

-الجامعة تقوم باحتضان مشكلة التشغيل وإعادة هيكلتها ومنحها وقتا ، وهي منظمة معزولة ومنغلقة علي نفسها، علي غرار منظمات المجتمع المحيطة بها ، وعليه فأن إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي وتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي علي مستوى الجامعة كنسق ، أو في حل المشكلات التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، أي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد نظام LMD في مواكبة

إصلاحات الدولة في مجال الاقتصاد لغياب مساقات تكوينية تخدم المجتمع وغياب مساقات بحثية توجه تطور المجتمع ، وعليه فان إشكالية العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل من خلال تناول فعالية نظام التكوين الجامعي من منظور تتجسد في فشل نظام التكوين في حل المشكلات التي نواجهه علي مستوى الجامعة كنسق ، أو في حل المشكلات التي تواجه علاقته التفاعلية مع باقي انساق المجتمع الكلي ، اي فشل إصلاح التعليم العالي في الجزائر من خلال اعتماد علي نظام LMD في مواكبة بحثية تواجه تطور المجتمع

وعليه تمكن الباحث من الوصول إلي الإجابة عن الأسئلة الدراسة حيث:

يوجد إشكال علي مستوي علاقة الجامعة بباقي منظمات المجتمع .

يوجد إشكال في فعالية نظام التكوين الجامعي المطبق في المجتمع كإصلاح الجامعة الجزائرية باعتبارها نسق قائم بذاته تتجسد في جميع وحداته

لا يحقق نظام التكوين المعتمد الفعالية التنظيمية للجامعة الجزائرية .

تقييم الدراسة: هذه الدراسة جاءت لتؤكد إن هناك انفصالا بين مخرجات التعليم الجزائري والتشغيل وفشل إصلاحات الجامعة في مواكبة تفاعلي العملية التشغيلية وهي تدعم بذلك مبدأ أساسي من مبادئ الدراسة الحالية إلا وهو ضرورة ربط برامج التكوين بالواقع العملي

وبالتالي تعد هذه الدراسة مصدر إفادة كبيرة للدراسة الحالية لتعرف علي خصائص البرامج التكوينية وصعوبات التي تعرفها

2-الدراسة الثانية: دراسة لـ فريد بلواهري بعنوان مدي تماشي التكوين الجامعي في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل "حسب رأي الأساتذة وهي دراسة ميدانية بجامعة المسيلة .

وجاءت تساؤلات الدراسة علي النحو الآتي:

-هل الإمكانيات المادية للجامعة دور في تحقيق أهداف نظام LMD ؟

-ما هو دور نظام LMD في تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين ؟

- هل هذا النظام يعمل علي تحسين الجودة والنوعية والنجاعة في التسيير .؟

وكانت **أهداف الدراسة** كالتالي :

إن الهدف الرئيسي من هذه الدراسة تركز علي تحديد :

مختلف أهداف هذا النظام الجديد علي المستوى العالمي مع مقارنة هذه الأهداف بـ

*المجال الاقتصادي والاجتماعي للجزائر

*تحضير الطلاب إلي سوق العمل والتمهين

*ترقية نوعية التكوين الجامعي

القيام بتقييم عملية التطبيق لنظام LMD علي ارض الواقع في ضوء الأهداف المسطرة له.

أهمية الدراسة : إن تطبيق نظام LMD يعتبر من أهم الإصلاحات التي عرفها التعليم العالي في الجزائر ،ومن أهم المواضيع التي جلبت اهتمام الباحثين والطلبة والأساتذة الجامعين التي

تعد مشكلة حديثة مازالت الدراسات والبحوث تجرى وتعد من اجلها ، والنظر إلي هذا المفهوم من منظور متكامل من حيث مفهومها كظاهرة متزايدة او من حيث أسبابها المتعددة .

أما من ناحية العلمية فأن أهمية هذا البحث تنبع من أهمية هذا الموضع ، حيث انه لتحقيق الكفاءة في الاستفادة من القوي العاملة المؤهلة والمكونة في المؤسسات التعليم العالي ، لابد من توظيف تلك القوى التوظيف الأمثل ، وذلك للتخلص من المشاكل المترتبة علي عدم توازن سوق العمل مع التكوين الجامعي والبطالة التي تنتج من خلال هذا الأخير ، وبالتالي تتجلى أهمية هذه الدراسة خاصة في توضيح مدى تماشي التكوين في نظام LMD مع متطلبات سوق العمل في تحضير الطلبة وتكوينهم تكوينا يتماشى مع التنمية الوطنية واحتياجات سوق العمل وعالم الشغل

أسباب اختيار الموضوع :

إن ارتفاع خريجي الجامعة بالجزائر أصبح يشكل ظاهرة مقلقة لدى المجتمع بصفة عامة ، ولقد بات واضحا لدى الجميع إن التكوين الجامعي يشكل واحد من أهم الأسباب التي أدت إلي هذه الظاهرة ، لذلك أصبحت لدينا قناعة كبيرة في إن بحث علاقة تحضير الطلبة إلي عالم الشغل و المتطلبات الجديدة في سوق العمل يشكل موضوع العصر

واعتمد الباحث في دراسته على **المنهج الوصفي** و كما استخدم **الاستبيان** في أدوات جمع البيانات .

وتوصلت هذه الدراسة إلى مجموعة من **النتائج** وهي:

- تفتقد السياسة العامة للتشغيل في الجزائر إلى مسالة الترشيد ,خاصة على مستوى الفواعل فنلاحظ أن هناك غياب شبه تام لدور المجتمع المدني والقطاع الخاص في هذا النوع من القطاعات وهذا راجع إلي هشاشة القطاع الخاص بالدرجة الأولى وعدم فاعلية المجتمع المدني وخاصة في الجانب الاقتصادي.

3 –الدراسة الثالثة: لـ لينده كحل الرأس بعنوان سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر 2000–2010 ، وهي مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك ، جامعة الجزائر 3، في سنة 2013– 2014 وتمحورت اشكاليتها حول التساؤل الاتى ما مدى مساهمة سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار إمكانيات المالية المخصصة للفترة 2000–2010 .

إما **التساؤلات الفرعية** فكانت كالآتي:

– ما هو واقع سوق العمل في الجزائر خلال العقد الأول من الألفية الثالثة ؟

– ما هي السياسات التي سطرتها الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل ؟

– ما هي العلاقة التي ترتبط بين النفقات العامة والتشغيل، وما هي الآثار المترتبة عن التوسع في الإنفاق العام علي التشغيل في الجزائر خلال الفترة 2000–2010.

وقام الباحث بوضع **فرضيات لهذه الدراسة** تمثلت في :

يرتبط تحسن وضع سوق العمل في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصاد ، كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل ؟

يرهن تأثير التوسع في الإنفاق العام على وضع التشغيل بمدى تأثير هذا التوسع علي الناتج

أما **أهداف الدراسة** فتمثلت في:

- إلقاء الضوء علي تطور سوق العمل في الجزائر وبيان خصائصه

- التعرف علي السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل وانعكاسها علي وضع سوق العمل.

- تحسين دور الاتفاق العام في تحسين من وضع التشغيل وأساس نجاح هذا الدور .

أسباب اختيار الموضوع :

يرجع سبب اختيارنا لموضوع سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000-2010 لمجموعة من الدوافع.

- الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الاقتصاد من جهة ، وأهمية السلعة –قوة عمل الإنسان – التي تتداول فيه من جهة أخرى .

- مواصلة البحث في هذا الموضوع، لأنه سبق لنا وان تطرقنا إلي جزء منه على مستوى أليسانس
- سعينا من خلال هذا العمل الي المساهمة في إثراء رصيد المكتبة

أما منهج البحث فكان **المنهج الوصفي** واستعمل في أدوات جمع بيانات علي البيانات الديوان الوطني للإحصائيات ، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي .

نتائج الدراسة:

والتي كان نصـها كالتالي : يرتبط تحسـن وضـع سـوق في الجزائر بالأداء الجيد للاقتصـاد نقول:

يعرف سوق العمل في الجزائر وكذا الاقتصاد الوطني خلال الفترة 2000– 2010 :

- ارتفاع في معدلات التشغيل وانخفاضا في معدلات البطالة
- هشاشة في مناصب الشغل المنشأة
- ظهور سوق موازية العمل
- الاعتماد علي الإنفاق العام في تمويل الاستثمارات العمومية
- ارتباط هذه النفقات بعائدات المحروقات
- ضـعف الأداء الاقتصـادي ، والذي يتجلى من خلال عدم مرونة الجهاز الإنتاجي – في ظل عدم كفاءة القطاع الصـناعي – والذي أدى إلي عدم تنوع الاقتصـاد الجزائري

، وهو الأمر الذي يبقيه مرتبطا بعائدات المحروقات في ظل عدم إمكانية زيادة حجم الصادرات خارج هذه الأخيرة

- هيمنة القطاع العام علي النشاط الاقتصادي ، وهو أمر لا مبرر له بعد تخلي الجزائر عن النظام الاشتراكي وتبنيها لنظام اقتصاد السوق .

أما بخصوص الفرضية الثانية : كسب تحدي التشغيل يتطلب وضع سياسات تشغيل نشطة على مستوى كل من السياسات الاقتصادية الكلية وسياسات سوق العمل نقول :

سياسات التشغيل، ليست تلك السياسات المتعلقة بسوق العمل فقط بل تتعداها لتشمل السياسات الاقتصادية الكلية، وهو ما حاولنا إبرازه من خلال الفصل الثاني والثالث من هذا البحث

أما بخصوص الفرضية الثالثة:

والتي تعتبر أن تأثير التوسع الإنفاق العام علي وضع التشغيل مرهون بمدى تأثير هذا التوسع علي الناتج نقول:

كما رأينا من خلال البحث فأن النظرية الاقتصادية تبين كما يبين الواقع الاقتصادي ان فعالية الإنفاق العام في تحقيق الأهداف التوسعية تتطلب مرونة الجهاز الإنتاجي ، وبهذا الخصوص ، فان الجهاز الإنتاجي الجزائري غير كفء ، رغم كل الجهود المبذولة خلال الفترة 2000-2010 في ظل غياب الاستثمار الخاص بشقيه الوطني والأجنبي وكذا إنتاجية

قطاع الشـــغل الذي يبدو انه يعتمد علي الوظيفة العمومية أكثر مما يعتقد علي الوظيفة الإنتاجية، ضـف إلي ذلك ضـعف أداء القطاع الصـناعي العمومي أما القطاع الصـناعي الخاص فهو الأخر يعاني من صعوبات المنافسة والمواصفات فقط ، هي قطاعات الخدمات والبناء والإشغال العمومية والفلاحة من استجابت لمحدد النمو

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الجامعة والتكوين الجامعي

الجامعة

أولا: مهام ووظائف الجامعة

للجامعة مجموعة من الوظائف والمهام الرئيسية المتكاملة نذكر منها ما يلي:

1- إعداد القوى البشرية ذات المهارات الفنية من المستوى العالي في مختلف التخصصات التي يحتاجها المجتمع وفي مختلف مواقع سوق العمل لبدأ التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحقيقها.

2- القيام بدور أساسي في البحث العلمي في مختلف مجالات المعرفة الإنسانية وتطبيقاتها العلمية والتكنولوجية والعمل علي تطويرها.

3- المشاركة في تحقيق التنسيق والتكامل بين التعليم الجامعي ومراحل التعليم العام من جهة وبين التعليم الفني التكنولوجي من جهة أخرى وذلك بهدف الوصول إلي توازن مرن مناسب بين مدخلات مراحل التعليم المختلفة ومخرجاتها .

4- المســـاهمة في تعديل نظام القيم والاتجاهات بما يناســـب طموحات التنمية في المجتمع وزيـادة قـدرة التعليم علي تغيير القيم والعـادات الغير المرغوب فيهـا لخـدمـة كـافـة قطـاعـات الإنتاج والخدمات الإدارية، والقضاء علي البطالة.

5- إعداد القوى البشـــرية وتأهيلها وتدريبها للعمل في القطـاعـات المختلفـة وعلي كـافـة المســتويات والمهن بتزويدها بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المســتهدف. **(الحسـان، 2008، ص 6)**

6- انفتاح التعليم علي العالم الخارجي واهتمامه بالشــؤون القضـــايا الدولية ،لتعميق التفاهم والحوار مع شعوب العالم.

7- نشـر المعرفة وتأهيل الهوية الوطنية والقومية وتطوير الاتجاهات الفكرية، بما يوفر ثقافة مشتركة ومنهجا موحدا، في تخطيط وتنظيم العمل والإنتاج.

8- إرســاء الديمقراطية الصـــحيحة فهناك من يقول "كلما تعلم الإنســان زادت حريته وهذا يعني ارتباط الحرية بالتعليم ، فالتعليم يحرر الإنســـان من قيود العبودية والجهل ويحقق مبدأ تكـافئ الفرص التعليميـة والـذي يعـد أولى خطوات العـدالـة الاجتمـاعيـة عن طريق تـدريـب الأجيال الصاعدة علي أسلوب الحياة الديمقراطية. **(مقداد ،2004،ص 12)**

من خلال ما ســـبق نجد إن الجامعة تســـعى إلي تطبيق المهام التي وجدت لأجلها وتحقيق الوظائف الأساسية لتخريج مخرجات على شكل طلبة مؤهلين في عالم الشغل.

ثانيا: أهداف الجامعة

إن مستقبل الأمم والمجتمعات وتطورها الاقتصادي والاجتماعي وقدرتهم علي الاندماج في صيرورة العولمة يعتمد بالدرجة الأولي علي مستواهم العلمي والمعرفي ومن هنا جاء المجتمع الجامعة مستندا علي تطلعاته واتجاهاته وعليها أن تكون احد الساعين الأساسيين في بناء الأمة

وقد حدد **حامد عمار** أبرز أهداف التي يسعى لتحقيقها:

1-نقل المعرفة وتطويرها عن طريق البحوث المتصلة بالعلوم الإنسانية والتطبيقية وهذا بهدف تثقيف المجتمع.

2- إعداد الباحثين عن طريق برامج الدراسات العليا،حيث أن البعض يقوم بمهام البحث والتدريس، والبعض الأخر يقوم بمهام البحث والعمل في المؤسسات الأخرى.

3- تزويد القطاع الاقتصادي العام والخاص بحاجته من المهن، وهذا من خلال إعداد المختصين الأكفاء اللازمين للتنمية والمتمسكين بالقيم الوطنية.

4- إعداد التخصصات المستقبلية التي تمليها تطورات العلم واحتياجات العصر.

إن هذه الأهداف هي مبلغ كل الجامعات العربية ، علي الرغم من بقاء بعضها مجرد أمنيات وأمال تسعي لتحقيقها ، لمن ذلك لي يتأتى إلا بوجود مصادر مادية ضخمة لتمويلها وقيادات كفاءة وفعالة وواعية لتسيرها

وكذا بـــــ جو أكاديمي ينعم بالحرية والاستقلالية بغية الالتحاق بركب الدول المتطورة التي قطعت أشواطا كبيرة في هذا المجال **(حفيظي،2004،ص35،36)**.

ومن الأهداف أيضا :

1- نشر الثقافة والمعرفة

2- مواكبة الانفجار المعرفي والثورة المعلوماتية الحادثة في العالم.

3-مواكبة التغيير الحادث من حول الجامعة وتلاقيها مع المجتمع

4- دراسة مشكلات مع المحيط وفهمها وتحليلها والبحث عن حلول لها.**(بوثلجة،2000،ص29)**

التكوين الجامعي :

ثالثا: أنواع التكوين :

1- حسب المدة الزمنية :

أ- **التكوين قصير المدة** : يستهدف تنمية كفاءة العاملين، وتبلغ مدة التكوين كأقصى حد ستة أشهر

ب-التكوين متوسط المدى :ومدة الدراسة فيه من سنتين علي ثلاث سنوات ، ويشمل التكوين الصناعي والزراعي و الخدماتى.

ج-التكوين طويل المدى: ومدة الدراسة فيه أربع سنوات فما فوق بحسب التخصص .

2-حسب المستوى المراد تسيلمه:

أ-**التكوين المهني:** ويتم في مراكز التكوين المهني لإعداد فئة العمال المهنيين الذين يمتلكون المهارات اللازمة لمهنة معينة ويمكن هذا التكوين صاحبه من شغل منصب عمل مهني في مؤسسات مختلفة وذات نشاطات متنوعة.

ب- **التكوين الفني أو التقني:** ويطلق أحيانا التكوين المتوسط، ويتم في المعاهد التكنولوجية والإدارية المتخصصة.

ج-**التكوين التخصصي والعالي:** يتم في المعاهد والمدارس العليا والجامعات ويوفر لصاحبه قدرا عال من المهارات العلمية والفنية و الأدراية ويتحصل بموجبه المتكون علي شهادات عليا كشهادة مهندس أو محاسب أو طبيب ويضمن له شغل منصب عامل مختص في المؤسسات المستخدمة.**(الحجازي،2001،ص266،265)**

رابعا: نماذج التكوين الجامعي في العالم :

في هذا الجزء سنستعرض بعض نماذج التكوين الجامعي في الدول الأوروبية و الأمريكية والعربية وكذا النموذج الياباني وذلك للوقوف إلي أوجه التشابه والاختلاف خاصة في جامعتنا العربية .

1-النموذج العربي :

تمتد الجذور التاريخية لنشأة الجامعات في الوطن العربي إلي ألاف السنين قبل الميلاد ، فظاهرة التعليم العالي والجامعي تراث له مؤشراته الثقافية الحضارية ليس علي العالم العربي فحسب بل كان احد العوامل النهضة الثقافية والفكرية التي شاهدتها الدول الغربية منذ العصور الوسطى . **(عبد الرحمان،2000،ص52)**

مع بداية العصر الحديث اهتمت العديد من الدول العربية بإنشاء الجامعات وتطوير نظام التعليم العالي وترجع النشأة الحديثة للجامعات في الوطن إلي العهد محمد علي باشا وإنشاءه للعديد من مؤسسات التعليم العالي في مصر في أواخر القرن التاسع عشر حيث قام العديد من المدارس المتخصصة رغبة منه في إنشاء دولة حديثة وعصرية ، ولقد اهتمت معظم الجامعات العربية الحديثة بتدريس العلوم الطبيعية بمختلف تخصصاتها الفرعية بالإضافة

إلي العلوم الإنســـانية و الآداب رغبة منها في تطوير المعرفة النظرية والســـعي إلي تحليل التراث الاجتماعي والفكري والعمل علي حل مشكلات المجتمع.

لم تقتصـر مرحلة التعليم الجامعي علي مرحلة الجامعة فقط بل سـعت الجامعات العربية إلي الاهتمام بمرحلة الدراسات العليا لتعزيز العملية التعليمية الجامعية والإسهام في تطوير عملية التخصـــص المعرفي والثقافي وتوفير الإطارات العلمية والفنية المتخصـــصـــة التي تحتاجها الجامعات العربية ومؤسـسـات التعليم المختلفة، لذا تسـعى العديد من الدول العربية وجامعتها لإنشاء المراكز العلمية والتكنولوجية المتخصصة، وإنشاء العديد من المراكز التربوية والثقافية والعمل علي انتقاء الجوانب التي تتناسب مع الثقافة الإسـلامية للمجتمعات العربية ، والعمل على مقاومة التيارات الثقافية المضادة. **(الجمالي، 1981، ص54)**

ويمكن وصــف هذه المحاولات بالســطحية وقلة الجدوى وانعدام الجدية في غالب الأحيان إذ وجهت إلي الجامعات العربية سـواء من داخلها أو من الخارج عدة انتقادات تصـفها "بالعزلة الاجتماعية" وعدم مســـاهمتها في دعم عجلة التنمية في المجتمعات العربية علي النحو المطلوب ، اتجهت موجة الانتقادات لتنادي بسـياسـات الإصـلاح الاجتماعي والعمل علي تحديث المناهج الجامعية، والتخلص من الازدواجية الثقافية والاهتمام بالهوية الإســـلامية ، وتطوير المجتمع المحلي للمســـاهمة في حل المشـــكلات الواقعية ، ولم تتبلور الجامعات العربية بصـــورة جدية وحقيقية حتى الآن ألا انه لا يمكن التقليل من أهمية الانجازات التي قدمته في العقود الأخيرة.**(عبد الرحمان، مرجع سابق، ص74)**

ما يمكن ملاحظته في تاريخ الجامعات أن الجامعة العربية تعتبر من أقدم الجامعات ظهورا، إلا إن هناك فجوة كبيرة بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية مما أدى إلي تفاقم مشكلات التعليم العالي في العالم العربي وولوج السـياسـة العامة اتجاه الجامعة مما أدى إلي ابتعادها عن أهدافها المرسومة .

2-النموذج الأوروبي:

يولي هذا النموذج أهمية خاصـــة للجامعات القديمة في أوروبا ، التي مازالت تحتفظ بعراقتها في دراســـة الأدب واللغات والقانون ،ولكن التقدم العلمي والتكنولوجي أبى أن تظهر معه مؤسـسـات أخرى للتعليم العالي لها مكانة كبيرة في المجتمع هي ما يسـمى اليوم بالمدارس الكبرى مثل المدرسـة البولتكنيكية المتعددة التقنيات وهي عبارة عن مدارس عليا متخصـصـة عادة ما تشترط عاميين كاملين زيادة علي البكالوريا للالتحاق بها، وتتنوع الجامعات في هذا النموذج بنائيا ووظيفيا بحيث يمكن تصنيفها إلي النماذج التالية .(شحاتة،2015،ص49)

أ-النموذج الألماني:

وجهت الجامعات الألمانية اهتمامها علي إحياء الثقافة والعمل علي انتشـارها بصـفة عامة، ولم تركز في بادئ الأمر اهتمامها بالدراســات العلمية الطبيعية بقدر ما ركزت علي أهمية الدراسات الإنسانية والفلسفة وقد ساهمت هذه الدراسات في شحذ همم الشباب لتمسك بعناصر القومية الألمانية من تاريخ وثقافة، حيث كان لها دور في توجيه العديد من الجامعات نحو إنشاء المعاهد الطبية والهندسة المتخصصة التي تلبي احتياجات ومتطلبات التنمية الشاملة في المجتمع الألماني .

كما اهتم التعليم الألماني بالمراكز العلمية التي تلحق بالجامعات في أقسـامها المتخصـصـة والتي وجهت بصـفة عامة لحركة الإصـلاح التنموي الشـامل وكان له دور ايجابي في إنشـاء العديد من الجامعات الحديثة في دول العالم.**(بوعشة،2009،ص60)**

من خلال ما سبق نجد أن ألمانيا تتمتع بـــ 380 جامعة موزعة عبر كامل ترابها وهذا دليل علي اهتمامها بالتعليم العالي والبحث العلمي وكما تقدم تخصـصـات تقليدية ومتخصـصـة، ويعتبر نظام التكوين الجامعي في ألمانيا من اقوي الأنظمة في العالم.

ب- النموذج البريطاني:

ظهر في أواخر القرن 19 متأثرا بنموذج الألماني عن طريق البعثات البريطانية ، وقد ركزت بريطانيا أهدافها لتحقيق الإدارة العليا للمستعمرات وزيادة السيطرة الثقافية والعسكرية والإدارية عليها، ووجهت لبريطانيا انتقادات في كونها طبقت مناهج تعليمية و ثقافية لا تتلاءم مع طبيعة الشعوب المستعمرات واحتياجاتهم الأساسية ولم تراعى سوى مصلحة بريطانيا الاستعمارية .

*** واهم ما يميز نموذج التكوين الجامعي الأوروبي :**

- الانتقائية قبل دخول الجامعة سواء عن طريق الامتحانات أو بطرق أخرى.

- المركزية في الإدارة حيث أن الدولة تسيطر على مؤسسات التعليم العالي من تمويل وتخطيط وتنظيم.

- تسمح معاهد التعليم العالي بأوروبا بدرجة اقل من الحرية الاكادمية التي تتمتع بها مثيلاتها في الولايات المتحدة، ويعود ذلك لمركزية الإدارة من ناحية قدم هذه المؤسسات و محافظتها علي ما يسمى بتقاليد الجامعية من جهة أخرى .

-الاهتمام بالجوانب المعرفية في التحصيل مما يجعل التركيز علي التحصيل بتخزين المعلومات أكثر من طريقة البحث والتفكير.(**عبد الموجود،1981،ص51)**

3-النموذج الأمريكي :

ترجع البوادر الأولي للظهور التعليم العالي والجامعي في الولايات المتحدة إلي الفترة الأولي لعهد المستعمرات خاصة أثناء الوجود البريطاني حيث أنشأت بعض الكليات العليا التي كانت تهدف إلي تخريج الكوادر اللازمة.

أما النشأة الحقيقية التي تم من خلالها إدخال نظام التعليم الأساسي والتي بدأت في التحول ،وذلك ببناء العديد من الكليات الأخرى وتحويلها إلي جامعات كما أنشأت عدة جامعات بعد ذلك .

تمتلك أمريكا إحدى ارقي الأنظمة التعليمية حول العالم ،وتقدم الجامعات الأمريكية مجموعات متنوعة من البرامج الدراسية في شتى المجالات ،ففي مرحلة الدراسة الجامعية يتاح للطالب الاختيار من بين العديد من البرامج الراسية في معظم التخصصات التعليمية و المهنية التي تؤهل الطالب وتعده لدخول الحياة العملية ، أما بالنسبة لمرحلة الدراسات العليا ، يستطيع الطالب الحصول علي الخبرة المهنية والعمل مع أفضل العقول في مجال الأبحاث الدراسية ، حيث تشتهر الجامعات الأمريكية بتقديمها لكم هائل من البحوث العلمية سنويا، إضافة إلي ذلك تعتبر المؤهلات الدراسية الأمريكية مقياس الكفاءة والخبرة لدى الكثير من أرباب العمل حول العالم وخاصة في العديد من دول الشرق الأوسط وإفريقيا، كذلك تشتهر الجامعات الأمريكية بترحيبها بالطلاب الدوليين ودعمها لهم، ويعزز من ذلك طبع الامريكين الودود وتقبلهم الكبير للتنوع الثقافي في المجتمع الأمريكي.**(التل وآخرون،1997،ص144)**

4-النموذج الياباني :

اهتمت اليابان منذ أواخر القرن التاسع عشر أوائل القرن العشرين بجمع الخصائص والسمات المميزة لكثير من نماذج الجامعات الأوروبية وخاصة النموذج الألماني الذي عملت اليابان علي نقله في بادئ الأمر، ثم أتاحت الجامعات اليابانية المزيد من الحريات التي شجعت الدافعية والعمل خاصة في مجال البحوث لتحقيق نظم لإنشاء جامعات أكثر تطورا .

وجهت الجامعات اليابانية أهدافها ليس فقط لتخريج الكوادر الفنية والمهنية التي تحتاجها المصانع والشركات والإدارات الحكومية والمستشفيات، بل ركزت أيضا علي إنشاء المعاهد البحثية المتخصصة لمختلف الفروع والعلوم البحثية والتطبيقية الإنسانية التي كانت تمثل احد الأركان الأساسية التي عملت على تلبية الكثير من الاحتياجات لصناعة الدولة والمجتمع ككل .

لقد تغير مفهوم الجامعة اليابانية في العصر الحديث نتيجة وظيفتها التي تتمثل في السعي إلي تطوير النظم التعليمي بصفة عامة مع الاهتمام بالعلوم الطبيعية والإنسانية وتوجيه السياسات العامة للتعليم الجامعي نحو مشكلات المجتمع المحلي.**(مرسي،2002،ص33)**

نلاحظ مما سبق أن اليابان استفادت من نظام التعليم الألماني والأمريكي وعملت على تخريج كوادر لخدمة مؤسساتها الاقتصادية و لتفوقها في المجال الصناعي والتقني وقد نجحت في ذلك، غير أن نظامها التعليمي يخضع لنظام السياسي المطبق في البلد وإبعاد الدين عن التعليم

وكما يعتبر التكوين الجامعي في اليابان أداة قوية في سياسة وثقافة البلاد .

خامسا: أهداف التكوين الجامعي

وصنفت إلي أهداف رئيسية :

1-أهداف تعلميه

2-أهداف اجتماعية

3-أهداف مهنية

1-الأهداف التعليمية :

– في هذا النوع نجد أن التكوين الجامعي يســـمى إكســـاب مهارات تعلميه وتقنية تتعلق بالمعرفة وكل ما له صلة بذلك من بحوث

– الانفتاح علي مختلف التخصصات

– تطوير إمكانية الفرد علي التحليل والفكر النقدي

– تطوير القدرة علي الفهم واستقلالية الطالب في تكوينه . **(جبالي، 2012، ص15)**

2-الأهداف الإجتماعية :

-تطوير المهارات الاجتماعية و القدرة علي التواصل

-تنشيط عملية التنشئة الاجتماعية بما يتضمن صياغة وعي الطالب وتناول قضايا المجتمع ومشكلاته والعمل علي خدمة المجتمع وتنميته

-الميل إلي الانفتاح وعدم الانغلاق في الفكر والسلوك

3-الأهداف المهنية:

– تخريج كوادر تملك المعرفة والعلم لممارسة الفصل علي المجالات وتخصصات المختلفة

– تحضير الطلبة للاندماج في المحيط السوسيولوجي

– تلبية احتياجات السوق من خلال تكوين الطالب في التخصصات المختلفة وحسب التوزيع الجغرافي للمتخرجين .

– تحقيق التنمية من خلال تكوين طلبة ذات كفاءات وتطوير آليات التكييف مع ميدان الشغل. **(الهيثي،الطويل ،1999،ص404-407)**

سادسا: مشاكل التكوين الجامعي في الجزائر :

– غياب اســـتراتجيات واضـــحة لتنمية الموارد البشـــرية وارتباطها بهياكل إدارية لا تملك صلاحيات إثناء القرارات ومتابعة تنفيذها .

– قلة البيانات والإحصـائية المتعلقة بأسـواق العمل، خاصـة ما يتعلق منها بجوانب الطلبة علي القوى العاملة وبجوانب العرض سـواء في قطاع العام أو الخاص وهذا ما انعكس سـلبا علي تخطيط ورسم السياسات ووضـع الاستراتجيات التنمية الموارد البشرية عموما، وتطوير نظم التكوين والتعليم خاصة .

– عجز مراكز التكوين بما فيه ذلك المعاهد والمدارس عن التكييف والتوافق مع شـــروط المتغيرة لســـوق العمل، وهذا راجع لقدم البرامج وتخلفها عن مواكبة التطورات التقنية في أساليب العمل والإنتاج نظرا للانفجار المعرفي والتكنولوجي في كافة مجالات العمل.

–قلة مشاركة أصحاب العمل في رسم السياسات وفي تنفيذ البرامج وتوفير التكوين

– عدم الاستثمار في بحوث و الدراسات التي تنتهجها الجامعات من قبل أرباب العمل

–غياب الحوافز لتشجيع المتكونين

–الاعتماد المفرط في التكوين الجامعي علي المعلومات النظرية في حين يطالب المتخرج من الجامعة إلى ســـوق العمل خبرة مهنية تتطلب الجانب التطبيقي الذي يعتمد التحســـين والتحديث المستمر للكفاءات

– الأساتذة الذين يدرسون مواد ومقاييس لا تتلاءم مع تخصصاتهم التي يجب أن يتفرغوا لتدريسهم

– عدم تحديث مناهج التكوين مما يؤدي إلى تخريج جملة شهادات بكفاءات تحتاج إلى إعادة تأهيل الأمر الذي يتطلب المال والوقت. **(احمد مصطفى ،2001،ص 51-58)**

من خلال ما سبق يمكن أن نلاحظ أن قطاع التكوين الجامعي في الجزائر كغيره من قطاعات البلدان العربية يعاني من معوقات تم ذكرها أعلاه، إلا انه لا يجب أن ننكر أن التكوين الجامعي ساهم بقدر ما في تحقيق مشاريع التنمية الاجتماعية والاقتصادية، لكن ليست بقدر ما كان متوقع من هذا النظام وتبقي إشكالية عدم توافق بين المخرجات والكفاءات العلمية والمهارات الجديدة للعمال ويلاحظ المختصون أن المنتج العلمي من الكوادر البشرية في الجامعة الجزائرية لازال بعيدا عن مقياس العالمية في الجامعات المتطورة.

سابعا: جهود الدولة في سد الفجوة بين مخرجات التكوين الجامعي و سوق العمل:

تسعى الدولة جاهدة لوضع قنوات بين مخرجات التعليم و مناصب العمل من احل تحقيق التنمية الاقتصادية بإتباعها ألإجراءات التالية :

1-إصلاح المنظومة التربوية في الأطوار الأولى لتعليم بما يتماشى و متطلبات المرحلة الاقتصادية التي تعيشها الدولة، وتهيأ لتلاميذ هاته الأطوار للنظام الجديد معتمد منذ 6

سنوات في الجامعات الجزائرية، فاتبعت أسلوب المقارنة بالكفاءات وإن كان هذا المنهج يعرف بنتائج و تحفظات عديدة

2-إصلاح التكوين المهني من أجل خلق فرص لتطوير المهارات المهنية و التطبيقية التي تحتاجها التنمية الاقتصادية، تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد السوق تولدت عنها تأثيرات اقتصادية و اجتماعية هامة، وفي هذا الإطار اتخاذ جملة من الترتيبات :

-تحسين التوازنات على مستوى الكلي

-إعادة هيكلة المؤسسات التعليمية وتدعيم و تشجيع الاستثمار في القطاع الخاص

تتميز هذه المرحلة يتطور القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد البشرية تلعب دورا مصيري بالنسبة للمؤسسات في ظل محيط تنافسي، أي التوفيق ما بين الاحتياجات من التكوين و عروض التكوين يتطلب تحولات كبرى في نظام التكوين المهني الذي كلن بمثابة وعاد يستقبل المتسربين من النظام التربوي، ولهذا شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية و التكوين المهني

3_ التي النظام الحديد في الجامعات الجزائرية لرفع من مستوى الطلب على العمل المتخصص و الدقيق ومن أجل وضع علاقة مستقرة بين مخرجات التعليم ومدخلات العمل

لقد أصبح اليوم من الضروري وفي إطار التطور السريع الذي راهنت عليه الجزائر وكذلك رفع التحديات الآلية و المستقبلية، أن يقوم التكوين المهني بدوره في عملية التنمية.**(أيدار،2015،ص47)**

الفصل الثالث

الفصل الثالث: سوق العمل

أولا: مميزات سوق العمل:

من أهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:

1- غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود اجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال ، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية .

2- سهولة التمييز بين خدمات العمل، ولو تشابهت سواء الأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين أو أسباب أخرى كاختلاف السن أو الثقافة.

3- تأثر عرض العمل وذلك بسلوك العمل و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ ، مستوى الدخل ، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة

4- تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التكنولوجي

5- سوق العمل كأي سوق أخر يتطلب وافر عنصر الطلب والعرض حتي يصبح سوق بالمعنى الاقتصادي .**(بن شهرة،2009،ص197)**

ثانيا: مؤشرات سوق العمل :

1-معدل الشغل :

يعبر هذا المؤشر (TO) علي مقياس يبين لنا عدد المشتغلين من 100 فرد، كما يعبر علي متوسط الإعالة والذي يقصد به معدل الأفراد الذين يعيلهم شخص واحد ففي الجزائر مثلا كل فرد عامل بإمكانه إعالة ما يقارب 06 أفراد سنة 1996 ، وأصبح يعيل أربعة 04 أفراد فقط سنة 2006 وهذا دليل علي ارتفاع مستويات التشغيل التي تنتج علي تحقيق معدلات استثمار متنامية ، وهناك صيغة تعبر عن هذا المؤشر:

$$T_{O=\frac{PO}{PT}}$$

بحيث عدد الأفراد المشتغلين: po

عدد السكان الإجمالي: PT

2-معدل العمالة:

معدل المشاركة في قوة العمل المنقح تساوي أعداد المشتغلين زايد أعداد المتعطلين /عدد السكان في سن العمل×100.

ويشار بـ (TE) نسبة الأفراد العاملين مقابل أجرة مقارنة بالسكان الذين هم في سن العمل وارتفاع هذا المؤشر مرهونة بمدى قدرة اقتصاد على استخدام القوى العاملة وفق ما تمليه الخطط التنموية، وبالعكس ضعف هذا المؤشر يدل على مدى للقوى البشرية وعلى وجود خلل في قوى العرض والطلب .

ويعبر عنه رياضيا : $\text{te} = \frac{po}{pat}$

بحيث po= الأفراد المشتغلين

Pat= السكان في سن العمل

3 – معدل البطالة:

ويقصد به (te) نسبة الأفراد العاملين مقابل أجره مقارنة بالسكان الذين هم في سن العمل وارتفاع هذا المؤشر مرهونة بمدى قدرة اقتصاد على استخدام القوى العاملة وفق ما تمليه الخطط التنموية، وبالعكس ضعف هذا المؤشر يدل علي هدر للقوى البشرية وعلي وجود خلل في قوى العرض والطلب ويعبر عنه رياضيا، فإذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة علي أن سوق العمل قريب من الشغل الكامل وإذا كان كبيرا فأن سوق العمل في حالة اختلال عدم استقرار وان مناصب العمل الشاغرة تملأ بسهولة وهو لا يأخذ بعين الاعتبار المجموعات التالية وهو لا يأخذ به الكثير من الباحثين لعدة أسباب:

– لا يأخذ بعين الاعتبار الذين لا يبحثون عن العمل والذين توقفوا عن البحث بعد أن يئسوا من الحصول علي وظيفة فهؤلاء الأفراد ليسوا منضمين في عدد العاملين

– إحصاءات أن البطالة لا تقيدنا عن مستويات كسب العمل الخاص بالأفراد العاملين وعما إذا كانت تزيد علي مدة الفقر

– ينتمي العديد من العمال العاطلين إلي أســـرتها أكثر من عامل يحقق دخلا فكثير منهم الشباب وهم عادة ليسوا العائل الأول للأسرة

– الكثير من العمال العاطلين يحصلون على دعم الدخل خلال فترة تعطلهم عن العمل سواء تعويضات حكومية للبطالة أو مدفوعات داعمة من هيئات خاصة. **(اندبرج،سميث ، 1994،ص78)**

ثالثا: العوامل المؤثرة في سوق العمل:

يتأثر سـوق العمل بكل ما يحيط به من عوامل تصـب أسـاسـا في العرض والطلب علي اليد العاملة، ولعل أهم هذه العوامل هي:

1-العوامل الجغرافية: تتعلق بالمكان الذي تتواجد فيه القوى العاملة، وهذا قصد رسم الحدود الإقليمية لسـوق العمل مثل مقر سـكن العامل، موقع المؤسـسـات العارضــة للعمل، مسـألة التكفل بالإيواء والخدمات الجامعية

لتوفير أفضل الشروط لحياة العامل وأسرته .

2-العامل الديموغرافي: يتأثر سـوق العمل بشـكل كبير بالنمو الديموغرافي لكونه يحدد حجم وكمية اليد العاملة العارضــة لقوة عملها في السـوق، وتشـكل بذلك مخزون حقيقي من القوة العاملة التي تحتاجها المؤسـسـات، ويتعلق الأمر هنا بالفئة النشـيطة، أي التي وصـلت إلي ســـن العمل والقادرة عليه. ويقاس النمو الديموغرافي بمعدله، الذي يتأثر بدوره بالمؤشـــرات التالية: معدل الولادات والوفيات، معدل الخصـــوبة،معدل تطور الزواج والطلاق، وضـــعية الهجرة بنوعيها الداخلية والخارجية .

3- النظام الاقتصـــــادي: يعرف النظام الاقتصـــــادي مرحلة رخاء تنتعش فيها الحركة الاقتصـــادية، ويرتفع مســـتوى الناتج والنمو الاقتصـــادي، ومنه تزداد العمالة والتوظيف في مختلف القطاعات الاقتصادية.**(لطرش،2013،ص33)**

4-النظام الاجتماعي والثقافي: يتأثر سوق العمل بالعلاقة السائدة بين أفراد المجتمع ، من حيث السـلوكيات والعادات والتقاليد والذهنيات السـائدة التأثير علي مدة العمل مثل تقليص سـاعات العمل اليومية، تمديد العطل السنوية، تقليص سن التقاعد ...الخ مما قد يجبر المؤسسة علي زيادة عدد عمالها للمحافظة علي اســتقرار نشــاطها والبقاء علي نفس المســتوى الذي كانت عليه من قبل الشيء الذي سيرفع الطلب على القوى العاملة المتاحة في السوق.

4- النظام التكنولوجي: تساهم التكنولوجيا في رفع الكفاءة الإنتاجية للمؤسسة وبتكاليف اقل بشـرط أن يتم التحكم فيها من خلال يد عاملة محلية متخصـصــة لكن هذا قد ينعكس سـلبا علي مصـــــير اليد العاملة حيث تحل محل الآلة محل العامل ،مما يؤدي إلي تراكم حجم العرض من القوى العاملة في ســـوق ،وبموجبها يتغير هيكل الطلب علي اليد العاملة، إذ أن استخدام الآلات يتطلب قوى عاملة ذات كفاءة ومهارة عالية .

5-النظام التربوي: يؤثر النظام التربوي والتكوين علي العرض قوة العاملة في ســـوق العمل من الناحية الكمية والكيفية، ويتشكل من مجموعة هيئات ومؤسسات تسند إليها مهام التكوين العام في شكل: مدارس التعليم، الثانويات، المعاهد، مراكز التكوين. **(كسرى،طهرواي،58،2014)**

من خلال ما ســبق نجد أن من أهم العوامل المؤثرة في ســوق العمل هو ســهر النفط فهو الأقوى تأثيرا في النمو الاقتصـــادي خاصـــة في الجزائر لأنها تعتمد عليه في العديد من المشـاريع وأكثرها، وأيضـا يتأثر بالعامل الاقتصـادي العالمي، ونذكر عامل جديد نسـبيا وهو الثورات العربية أو ما يسمى بالربيع العربي المرتبط بالأوضاع السياسية، ومن أثاره هجرة اليد العاملة وهجرة اليد العاملة وهجرة الأدمغة.

رابعا: أهم المشاكل التي تواجه علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل والتشغيل:

إن التعليم العالي في علاقة مع ســوق العمل و التشـــغيل يواجه عدة مشـــاكل متنوعة ومتشـــابهة في كل إنحاء العالم، فدول العالم النامية تعاني منها أكثر من الدول المتقدمة، وذلك لعدة عوامل نستطيع ذكر أهمها:

1-ارتفاع عدد الطلبة بصـــفة كبيرة، وهي ظاهرة عالمية تواجه التعليم العالي في كل دول العالم.**(عبد الدائم، 1998، ص4)**

2-مركزية التسيير، مما يستدعى مرونة أكثر ومشاركة كل المعنيين في عملية القرار.

3-غياب العلاقات الوثيقة بين مؤسسات التعليم العالي والتعليم العام .

4- ضعف جهاز التوجيه للطلبة نحو الاختصاصات المختلفة في التعليم العالي بالنسبة إلي قدراتهم واهتماماتهم .

5- ظروف الأساتذة الموظفين، فرغم الاختلافات الكبيرة بين الدول حول هذا الموضوع، لكن من المؤكد هو إن في الكثير من الدول النامية تبقى ظروف أســاتذة التعليم العالي اضــعف بكثير مما تنص عليه المعايير الدولية الخاصة بقانون أساتذة التعليم العالي.

6-تزايد الطلب علي الموظفين الأســاتذة والباحثين القادرين علي تقوية التعاون مع القطاع الصـناعي وعلي التكوين المتواصـل لحاملي الشـهادات وذلك بالتوازي مع التطورات العالمية في المجال العلمي والتكنولوجي.**(منظمة العمل الدولية، 2010، ص11)**

7-عدم توفر حاملي الشهادات ذوي المؤهلات العالية في بعض الاختصاصات مما أدى إلي بطالة خريجي التعليم العالي أو إلي التوظيف الأدنى، أي العمل في منصــب ادني نســبة للشهادة المتحصل عليها .

8- فقدان برامج ومشـاريع مطابقة يمكن تقديمها للجامعات التي يمكن أن تسـاهم في تطوير هذا البرامج.

9-اختلال في توازن الميزانية بين قدرات الاستقبال وارتفاع عدد الطلبة.

10- انخفاض نسبة التأطير والإشراف وعواقبها علي متابعة الطلبة

11-عدم وجود حوافز لدى الأسـاتذة الباحثين والذي يرجع إلي ضـعف الأجور ، والذي بدوره يؤدي إلي هجرة الأدمغة .

12-ضعف التخطيط والتسيير التقديري لنشاطات التعليم والبحث العلمي

13-انعدام وضـعف التكوين البيداغوجي للأسـاتذة وضـعف تكوين المسـيرين الإداريين و المسؤولين

- توجيه البرامج التعليمية المركزة في اغلب الأحيان علي نقل وإرجاع المعارف

15-نقص كبير في الأجهزة والوسائل البيداغوجية

16-الارتفاع السريع في عد الطلبة من جهة والنقص في الوسائل من جهة أخرى تولد عنهما عدة ظواهر أدت إلي تقهقر الملائمة والنوعية والنجاعة للتعليم العالي.**(حرز الله،85،2008)**

أهم ما يمكن ملاحظته للمشـاكل التي تواجه علاقة التعليم بسـوق العمل انه بالرغم من جهود الدولة التي قطعتها في سـبيل تحسـين القطاع الجامعي باعتباره منبع الكفاءات ومورد بشـري لتسـيير الدولة إلا انه مزال يواجه عراقيل معظم البحوث تشـير إلي أن اغلب البحوث المنجزة من اجل نيل شـهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي لها مما أدى إلي الحد من فعالية البحث العلمي

كما إن التحدي الأسـاسـي الذي يواجه نظام التكوين الجامعي في الجزائر هو توفير عرض مناسـب من مخرجات ومهارات التي تتوافق مع متطلبات سـوق العمل والاهم هو العمل علي تطوير الموارد البشرية للحفاظ علي مستويات مرتفعة من الإنتاجية والتوظيف.

خامسا: التحديات التي تواجه خريجي التعليم العالي في سوق العمل :

1-البطالة:

تعتبر البطالة بشكل عام والبطالة بين الشباب بشكل خاص ظاهرة عالمية تعاني منها الدول النامية والمتقدمة علي حد سواء ، أما في الجزائر فأن بطالة خريجي التعليم العالي تعد ظاهرة حديثة مقارنة مع بطالة الفئات الأخرى ، حيث لم تكن مسألة تشغيل المتخرجين من الجامعات مطروحة من قبل ، ولم تكن هذه المسألة محور اهتمام الدولة لأنها لم تكن تجد صعوبة في الإدماج المهني لهذه الفئة التي كان الاقتصاد الوطني في حاجة ماسة إليها ، لكونها كان ينظر إليها علي أنها المحرك الأساسي للمؤسسات الإنتاجية فمواطن الشغل متوفرة وأفاق التشغيل مفتوحة علي أوسع النطاق. **(بوزيدة، 2005، صفحة 84)**

إلا انه مع نهاية الثمانينات وبداية التسعينات بدأت تلوح إلي الأفق مؤشرات علي تراجع في تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في ظل التحديات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي واجهت الجزائر خلال تلك الفترة ، فالإحصائيات المسجلة بين 1996 و2004 تشير إلي 125582 طالب شغل. **(الطلالحة، 2012، صفحة 10)**

2-ظاهرة ارتفاع وتدفق تعداد الطلبة الجدد في التعليم العالي:

إن استمرار الجامعة الجزائرية في سياسة الباب المفتوح في قبول الطلبة في إطار ديمقراطية التعليم طوال الفترة الممتدة من منتصف التسعينات ساهم في ارتفاع في تعداد الطلبة

الملتحقين بمختلف التخصصات الجامعية، حيث كان آنذاك التسجيل في مؤسسات التعليم العالي ولا يرتبط بشروط محددة ، ما يسمح للطالب باختيار المجال الذي يريد مواصلة في مساره التكويني .(**منظمة الدول العالمية ،2013،ص06)**

غير انه منذ سنة 2000 بعد إقرار القانون التوجيهي للتعليم العالي أخذت نسب النجاح في شهادة البكالوريا ترتفع بشكل كبير توازيا مع تطور في إعداد المرشحين تطبيقا للشعار القائل "لكل تلميذ ناجح في شـــهادة البكالوريا مقعد في الجامعة " بمعني أن جميع الناجحين لهم الحق في التسجيل في الجامعة، ولكن ليست لهم الحرية في اختيار الشعبة أو التخصص تطبيقا للإجراءات الجديدة في قبول وتوجيه الطلبة الجدد، وهذا لضبط عملية مختلف المعاهد والشعب اعتمادا علي الشروط المحددة للتسجيل بها

إن هذا التوسع الكبير في التعليم العالي كانت له تأثيرات مباشرة في طاقة استيعاب الجامعات الجزائرية وعلي نوعية التكوين ، وقد أدى إلي زيادة الخلل في القوى العاملة واضطراب أسواق العمل في تخصصات ومستويات معينة، مما ترتب علي ذلك بطالة مرتفعة في صفوف حاملي الشـــهادات وانخفاض الأجور، وغياب التناســق بين المؤهلات والوظائف وانخفاض الإنتاجية . **(سمايلي ،2016،ص290)**

3-عدم التوافق بين الكفاءات المكتسبة في الجامعة والكفاءات المطلوبة في سوق العمل:

إن اســتمرار عدم التوافق بين التكوين الجامعي والتطورات التكنولوجية الســريعة الجارية في عالم اليوم، تســاهم بشـكل مباشـر في اتســاع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، حيث أصـبحت تشكل عامل ومصـدر رئيسـي يضـاف إلي أفواج العاطلين عن العمل بشـكل عام،وأصـحاب المؤهلات العالية منهم علي وجه الخصـوص وترجع الدراسـات والأبحاث ضـعف المؤامة ما بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في الجزائر إلي :

- سـياسـة القبول العشـوائية في الجامعات نتيجة سـياسـة مجانية التعليم حيث سـاهمت في تخفيض نوعية التعليم وازدياد إعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أســواق العمل، فرغم أن تبني تلك السياسات جاءت لتخفيض مستويات الحرمان من التعليم والتكوين، إلا أنها أدت إلي إهمال الجانب النوعي للتعليم والتركيز علي النواحي الكمية، فازداد عدد الخريجين الغير المؤهلين لتلبية شروط سوق العمل الأمر الذي أدى إلي شيوع البطالة بأشكالها المختلفة .(**عبد الصمد،العقون،2011،ص10-11**)

- انخفاض الكفاءة الداخلية النوعية لمؤســســات التعليم العالي التي من مؤشــراته (تدني التحصـيل المعرفي والتأهيل التخصـصـي وضـعف القدرات التحليلية والابتكارية والتطبيقية، والقصور في تعزيز القيم والاتجاهات الإنتاجية)

– انخفاض الكفاءة الخارجية الكمية والنوعية ، ويتمثل ذلك في تخريج إعداد من الخريجين في تخصصات لا يحتاجها سوق العمل مع وجود عجز وطلب في تخصصات أخرى في حين أصبحت متطلبات الدخول إلي سوق العمل تركز علي ضرورة تملك طالبي الشغل للمعارف والكفاءات المفيدة للعمل. **(بوزيد،2004،ص33)**

4-تراجع سوق التوظيف :

يعود تراجع سوق توظيف حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل إلي توالي ألازمات الاقتصادية التي شهدها الاقتصاد الوطني خاصة في مطلع التسعينات، وعموما يمكن أن نرجع تدهور التوظيف في الجزائر إلي ما يلي:

– سياسات التصحيح الاقتصادي التي طبقتها الجزائر بالتعاون مع صندوق النقد الدولي، بهدف تحفيز النمو الاقتصادي والتخفيف من البطالة غير أن النتائج المتوقعة لم تكون ايجابية، وبعكس ذلك ازدادت البطالة خاصة لدى فئة خريجي التعليم العالي نتيجة غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية، وتسريح العمال وتراجع الاستثمارات المولدة لمناصب شغل جديدة .**(بدوي،2011،ص66)**

– تدهور دور الدولة كموظف رئيسي ومباشر، حيث أصبحت القطاعات الحكومية غير قادرة علي التوسع في التشغيل في مؤسساتها غير الإنتاجية، علي اعتبار أن اكبر نسبة من خريجي التعليم العالي تعول علي القطاع العمومي في الحصول علي فرص عمل.

– تغير في شروط ومعايير التوظيف نتيجة ارتفاع إعداد طالبي الشغل من حاملي الشهادات الجامعية وتشبع سوق العمل، حيث لم تعد الشهادة تمثل المعيار الوحيد والرئيسي في الحصول علي منصب عمل،كما أنها أصبحت أكثر غموضا وتناقضا نتيجة لانعدام المعلومات الكافية حول التوظيف والشغل، لخريجي التعليم العالي.

– أحجام القطاع الخاص في لعب دوره كقطاع مكمل للقطاع العمومي في توظيف خريجي التعليم العالي، وعدم تحفزه في توفير فرص عما كافية للباحثين عن العمل، بفرضه لشروط جديدة للتوظيف باعتماده علي الكفاءات الأساسية للعمل كمعايير جديدة وأساسية للتوظيف.

– منافسة اليد العاملة الأجنبية المتكونة حيث أصبح اللجوء إليها خيار تفرضه متطلبات سوق العمل في إطار الشراكة مع المؤسسات الأجنبية .**(الكحلوت،2006،ص40)**

5–عدم متابعة المسارات المهنية لخريجي التعليم العالي :

يعتبر النقص الكبير في الدراسات حول تتبع المسارات المهنية لخريجي التعليم العالي عامل مهم في استمرار تزايد بطالة خريجي التعليم العالي، لان هذا الشكل من الدراسات يساهم فيما يلي:

– معرفة مدى تأثير البرامج الجامعية، من حيث كيفية تصميم وتنظيم التخصصات المختلفة علي كفاءة حاملي الشهادات وأدائهم في مناصب العمل.

– أن الإعلام والتوجيه بين الجامعة وعالم الشغل يمكن من معرفة نتائج دراسات هذه المسارات التي تمكن الإعلام من أن يتحول إلي مصلحة للمساعدة وتوجيه للطلبة من حاملي الشهادات مستقبلا والمعنيين بالاندماج المهني والانتقال إلي الحياة المهنية. **(بيلاوي،2000،ص 30)**

6–انعدام المعلومات حول سوق العمل :

يعتبر عدم توفر المعلومات حول سوق العمل من بين التحديات التي يواجهها خريجي التعليم العالي في سوق العمل نتيجة لعدة عوامل منها :

أ– عدم قدرة مكاتب التشغيل والجامعات في أداء دورها كمصدر للمعلومات عن سوق العمل، واحتياجاته من المهن المختلفة.

ب– الصعوبات التي تواجه الخريج في الحصول علي معلومات دقيقة من المؤسسات عن الوظائف الشاغرة، والشروط التي ينبغي أن تتوفر في العمال الذين يبحثون عنهم ليشتغلوا هذه الوظائف .

ج–ضعف المعلومات المتوفرة حول وضع سوق العمل وتطوره المحتمل فالتوظيف، كل وفي مختلف الصناعات والمهن أو المناطق.

د– انعدام نظام معلوماتي وطني يتضمن قاعدة لمعلومات حول جهات التوظيف، وعن احتياجات أسواق العمل من الكفاءات الجامعية.

هـ- عدم الشفافية في التصريح بمناصب الشغل لدى العديد من المؤسسات .

و- التوجيه المهني، والإرشاد الوظيفي باعتبارها من أفضل الأساليب لمساعدة خريجي التعليم العالي في الولوج إلي مصادر المعلومات والالتحاق بالمهن والوظائف التي تتناسب مع قدراتهم. **(لطرش، 2011، 17)**

7-التقدم التكنولوجي والعلمي المتسارع:

لقد احدث التقدم التكنولوجي والعلمي ثورة وتحولات كبيرة في مختلف الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، ولعل أهمها ظهور اقتصاد المعرفة الذي أدى إلي ما يلي:

أ- حدوث تغيرات في تركيبة المهن والوظائف في نوعية المهارات المطلوبة في سوق العمل، وهو ما يفرض علي الخريج الجامعي أن يكون ملم ومساير لجميع التطورات العلمية والتكنولوجية .

ب- الاعتماد المتزايد علي الوسائل التكنولوجية والوسائط المعلوماتية كمهارات أساسية للعمل.

ج- سرعة الانتقال بين المهن والوظائف الذي يتطلب الحصول علي المهارة والخبرة اللازمة من خلال التجديد المنظم والمستمر للمعلومات.**(حمدي،2008)**

سادسا: المهارات والكافيات التي يتوقعها سوق العمل من خريجي التعليم العالي:

يجمع العديد من الباحثين إن حركة تطور الجامعة نتيجة التحديات التي واجهتها ساهمت بشكل كبير في تحول مهامها، فبعد أن كانت في السابق مهمتها تزويد المتعلمين بالمعارف والمعلومات المختلفة دون ايلاء اهتمام كبير إلى القدرات المتعلقة بالجوانب الأخرى لشخصيته، فإننا نجدها في منتصف القرن العشرين وتخت تأثير حركة التربية بالأهداف، وجهت اهتمامها نحو الجوانب الوجدانية والمهارية لشخصية الفرد .

ومع نهاية القرن العشرين وبداية القرن الحادي والعشرين أصبحت الجامعة مطالبة ببناء الفرد من جميع النواحي . **(مقداد ،2004،ص13)** فيما يعتبر **جورج فيلوزي** أن ولوج حاملي الشهادات إلى سوق العمل اليوم من المعايير التي أصبحت تستخدم في تقويم الجامعات ، ولهذا فقد أصبحت عملية التوجيه والإدماج المهني من بين المهام الأساسية للجامعة ، فهي لم تعد محددة في إنتاج وبث العرف والعلوم وإنها اتسعت لتشمل التكوين المهني بما فيها التكوين الأساسي للخريج يتفق العديد من الباحثين في أن تنمية المهارات تواجه العديد من الفرص والتحيات التي تواجه التعليم العالي في عالم متغير وهو ما جعل طريقة تصنيفها فتفاوت من باحث لأخر ، غير أن هناك قدر كبير من الاتفاق بشان المهارات الأساسية ومهارات التفكير الإبداعي ومهارات التأثير والتواصل ، وبعد مسح لأهم الدراسات والأدبيات حول المعارف و المهارات المطلوبة في سوق العمل الحديث، سنشير إلى أهم هذه الكفايات والمهارات التي توصل إليها بعض الباحثين.**(سيد محمود،2003)**

تشير الباحثة كرمة الحسن بعد الدراسة التي قام بها لعدد من الاختبارات لقياس التحصيل العلمي وللقدرات التي تقيسها هذه الاختبارات إلا أن المفهوم الأوسع للرأسمال البشري ، لا يقتصر على قياس الإحراز التعليمي وقد لخص هذه القدرات والمعارف بحسب الاختيارات ضمن ثلاثة أبعاد منها الاجتماعية والشخصية بالإضافة للفكرية للتعلم كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول (01) المهارات والمعارف المطلوبة في الاقتصاد الحديث

الأبعاد	الكفايات والمهارات
المبادئ والمواقف الأساسية	التعلم مدى الحياة – التعلم للتعلم – التعلم لتحويل المعلومات إلى معرفة جديدة – التعلم لترقية المعرفة الجديدة إلى تطبيقات
المعارف والقدرات العقلية	حل المشكلات وتوليد المعرفة – تطوير الحلول – التحليل والنقد – اتخاذ القرارات.
المهارات الاجتماعية	العمل الجماعي وبأسلوب يتسم بالتعاون – التعليم التزامني – المرونة – القدرة على مواجهة الأوضاع – التكيف عند التغيير
مهارات أخرى	استخدام التكنولوجيا الحديثة – القيام بالاتصالات شفاهة وكتابة – مهارات فعالة للبحث عن عمل – job seeking skills

(الحسن،2007،ص169)

أما تقرير اليونسكو لسنة 1998 فقد حدد أهم الكفايات المتوقعة من خرجي التعليم العالمي خلال القرن الحادي والعشرين ضمن ثلاثة أبعاد منها الاكادمية والشخصية ، والأخرى تتعلق بعالم الشغل والعيش المشترك نوجزها في الجدول التالي: **(الحسن،2007،ص170)**.

جدول (02) يوضح الكفايات المتوقعة من خريجي التعليم العالي في العصر العولمة

الكفايات الاكادمية	الكفايات الشخصية	كفاية العالم الشغل والعيش المشترك
المعارف العامة المتخصصة	الثقة بالنفس	التوجه الايجابي نحو الفرص والمخاطر
القدرة على التطبيق	الانضباط	القدرة على جدول الأولويات
التحليل النقدي	إدراك مكامن القوة والضعف في الشخصية	مهارات التعامل مع الآخرين
مهارات حل المشاكل	الإبداع	مهارات العرض والإقناع
مهارات الاتصال	الاعتماد على النفس	التحلي بالأخلاقيات المهنية
القدرة على استخدام الأرقام والبيانات	المرونة والمثابرة	مهارات القيادة وتحمل المسؤولية
مهارات استخدام الكمبيوتر	المبادرة والالتزام	مهارات العمل ضمن فريق
إتقان اللغات الأجنبية	الرغبة في التعليم المستمر	الإلمام بالأمور الدولية والمحلية
مهارات البحث والتطوير		الالتزام بالقيم الدولية

(مقداد ،2004،ص13)

الفصل الرابع

الفصل الرابع: الإطار المنهجي للدراسة

أولا: مجالات الدراسة:

1 - المجال المكاني:

لكل باحث اجتماعي مجال مكاني تتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد به النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية

وتم إجراء هذه الدراسة علي مستوى جامعة محمد خيضر وبالتحديد مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية BLEU في دار المقاولاتية وهو مشروع يرجع تاريخ تأسيسه إلي عدة سنوات وفقا لسياسة المشروع الوطني PAPS/ESRS والذي ينص علي علاقات شراكة وثيقة ودائمة مع الاتحاد الأوروبي من اجل تحديد عملية التدريب الجامعي وجعل ثمار التكوين الجامعي يتماشى مع متطلبات سوق العمل وذلك لإمكانية التوظيف وتشجيع البحث العلمي حيث دخل حيز الخدمة في 01 جويلية 2018

أ- من مهام هذا المركز:

1-تعزيز العلاقات بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية

2- تعزيز قابلية التوظيف

3- تشجيع الابتكار وريادة الأعمال

4-إضفاء الطابع المؤسسي علي العلاقات بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية

5- إنشاء شبكات علائقية

6- التعاون مع جميع الباحثين والنوادي العلمية

7-تحديد الملفات الشخصية والتخصصات في سوق العمل

8- تقديم تسهيلات للطلاب في نهاية دوراتهم التدريبية للتربص الداخلي في المؤسسات الاقتصادية

ب- أهداف واستراتجيات مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية:

1-إنشاء مركز وظيفي CDC ونادي CRE بالتعاون مع مكتب العمل الدولي

2- إبرام اتفاقيات في الإطار البيداغوجي وإمكانية التوظيف مع مخابر البحث والشركات

3- إنشاء مرصد للعمل

4- متابعة الطلبة المتخرجين من اجل إنشاء المشاريع الخاصة بهم

2- المجال الزمني:

فيما يتعلق بالفترة الزمنية التي أجريت فيها هذه الدراسة بدأت الدراسة الاستطلاعية منذ شهر فيفري فقد السداسي الثاني من 2020 واستأنفت في سبتمبر من العام نفسه ، حيث تم إجراء مقابلة مع مسئولي لي مركز الربط في شهر سبتمبر 2020 تم خلالها جمع المعلومات الخاصة

بدراستنا من خلال جمع المعطيات النظرية وبناء النظرية من جانب أخر وصولا لنزولنا إلى ميدان الدراسة

3-المجال البشري:

بالنسبة لدراستنا تم التقرب لدار المقاولاتية وبالتحديد مركز الربط ، حيث تم الحصول على معلومات حول العمال (طبيعة العمل،عدد سنوات العمل،التخصص) وقدر عدد عمال المركز ب 3 أشخاص منهم اثنان عون إدخال البيانات ومديرة المركز.

ثانيا: مجتمع الدراسة:

يشكل مجتمع الدراسة الميدانية ركيزة من ركائز البحث العلمي في مجال العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع تحديدا، فمجتمع الدراسة يدعم ويحقق أهداف البحث، بما يحمله من مواصفات مطلوبة من الباحث، ولان مجتمع البحث قد يكون كبيرا حيث يصعب التعامل معه.

يتمثل مجتمع الدراسة في بحثنا هذا حول موظفي مكتب الربط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية بجامعة بسكرة والذي يتكون عدد عمالهم من ثلاثة عمال أداريين ومديرة المركز.

حيث فرض على الباحثة اختيار **المسح الشامل** الذي يعبر عن المعطيات التي يتم جمعها من المجتمع الإحصائي ميدانيا، ويتم تكوين المسح الشامل من خلال شمول كافة مفردات المجتمع الإحصائي.

ثالثا: منهج الدراسة

إن إي دراسة علمية بغض النظر عن طبيعتها والموضوع الذي تدور حوله تخضع لمجموعة من المعايير والتقنيات والتي يحاول من خلالها الباحث "الوصول إلي حقائق والبيانات

الموضوعية المطلوب جمعها وعرضها بغية معرفة حقيقة المشكلة المطلوب دراستها ومعالجتها "(الحسن، 1986، ص16-17)

و في هذه الدراسة تم الاعتماد على المنهج الوصفي الذي يعرف بأنه "عبارة عن طريقة لوصف الموضوع المراد دراسته من خلال منهجية علمية صحيحة وتصوير النتائج التي تم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها "(عبيدات وآخرون، 1999،ص46)

ويرجع سبب اختيارنا لهذا المنهج لأنه يساعد على تشخيص وفهم ظاهرتي عدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل، حيث يعتبر الأنسب لدراسة هذا النوع من الظواهر من وصف للظاهرة وجمع معلومات حولها، ثم تصنيفها وتحليلها من اجل الوصول إلي تفسير والوصول إلي استنتاجات تسهم في تحسين الواقع .

ثالثا: أدوات جمع البيانات

من اجل فهم وتفسير الظاهرة المراد دراستها والوصول إلي نتائج صالحة للتعميم، لذا يستوجب منه استخدام الأدوات البحثية، ومن بين أدوات جمع البيانات اخترنا المقابلة

1-**المقابلة:** وهي محادثة موجهة بين الباحث وشخص أو أشخاص آخرين ,بهدف الوصول إلي حقيقة أو موقف معين يسعى الباحث للتعرف عليه من اجل تحقيق أهداف الدراسة (عليان،غنيم، 2000،ص102)وقد تم اعتماد:

2- **المقابلة المقننة:** والتي هي أكثر المقابلات شيوعا حيث تتميز بغزارة البيانات وإمكانية تصنيفها وتحليلها إحصائيا وتستخدم كأداة من أدوات الدراسات والأبحاث العليا لجمع المادة العلمية حول الظاهرة . (زرواتي،86،2007)

و في هذا السياق تم أجراء مقابلات مقننة مع عمال مركز الربط، منهم من له علاقة مباشرة أو غير مباشرة بموضوع الدراسة.

وتم صياغة استمارة المقابلة حيث تضمنت 11 أسئلة مقسمة على 3 محاور:

-المحور الأول: البيانات الشخصية للمبحوث(الجنس، طبيعة العمل، عدد سنوات العمل)

-المحور الثاني:تضمن 07 أسئلة تعلقت بتواءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث النوعية.

- المحور الثالث: تضمن 04 أسئلة تعلقت يتواءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث الكمية .

الفصل الخامس

الفصل الخامس:تحليل البيانات واستخلاص النتائج

أولا: تحليل وتفسير البيانات

1-تحليل وتفسير البيانات الشخصية

يحتوي المركز على 3 موظفين اثنان أعوان حفظ وإدخال البيانات ومديرة هذا المركز ويتراوح عدد سنوات العمل في هذا المركز

جدول رقم(03) يوضح جنس وطبيعة عمل الموظفين وعدد سنوات العمل

رقم المقابلة	الجنس	الوظيفة	عدد سنوات العمل
01	أنثى	عون حفظ البيانات	3 سنوات
02	ذكر	عون حفظ البيانات	3 سنوات
03	ذكر	مديرة المركز	سنة

2-تحليل بيانات المحور المتعلق بتواؤم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث النوعية

احتوى هذا المحور على سبعة أسئلة تحليلية يجيب على الإشكالية المطروحة

-بالنسبة للسؤال الأول تمحورت الإجابات على هذا السؤال حول دور الخدمات التي يقدمها المركز في إدماج المخرجات في سوق العمل حيث كانت الإجابات متشابهة واجمعوا أنها عن طريق الدورات والتكوينات يتعرف الطالب أكثر على المؤسسات وكيفية البحث عن وظيفة والاستفادة من التربصات

-أما السؤال الثاني فيما يخص التخصصات الأكثر طلبا فيقول المستوجب الأول أن التخصصات العلمية هي الأكثر طلبا مثل المهندسين والمحاسبين وغيرهم من هذه

الشعب،فيما أدلى المستجوب الأول والثاني أن التخصصات الاجتماعية والنفسية هي الأقل طلبا

واقترح المستوجب الثالث زيادة وفتح مراكز تضم خريجي هذه التخصصات ضعيفة الطلب وفتح مناصب مناسبة لتخصصاتهم، لان المجتمع الآن في تطور في جميع المجالات لذلك وجب أيضا التطوير من مخرجات التكوين الجامعي

مما نلمسه فعليا أن سوق العمل يحتكر تخصصات على حساب تخصصات عمل أخرى،وذلك راجع لافتقار الجامعة لقاعدة بيانات حول احتياجات سوق العمل المحلى من يد عاملة وأيضا طبيعة البيئة المحلية التي ينتمون إليها

-أما السؤال الثالث فتمحور حول نوعية نظامLMD دور في عدم التوافق بين التكوين الجامعي وسوق العمل فاجمع المستجوبون 1و2 الذين يشغلونمنصب عون حفظ البيانات بالنفي علي هذا السؤال حيث أكدوا إن المركز يبحث عن كيفية توصيل المخرجات بينها وبين سوق العمل وليس نوعية النظام المدروس في الجامعة ، على غرار المستجوب الثالث الذي هو في خلاف عن أجوبة المستجوبين الآخرين الذي صرح أن عدد خريجي الجامعة اكبر من عدد المناصب المتاحة في سوق العمل وبالتالي فان لنظام التكوين دور مهم في فشلوعدم التواؤم بينه وبين سوق العمل ،وان الجامعة الجزائرية تعاني من ضغط العدد الذي اثر على نوعية التعليم

ما نلمسه فعليا أن ضعف النظام الجامعي في إخراج مخرجات ذات كفاءة أدىإلي عدم التوافق بينها وبين سوق العمل، حيث كان خريجي الجامعة في السنوات الماضية يمكنهم الالتحاق بمناصب عمل عديدة وفي مجالات مختلفة هذا لان سوق العمل لا يتطلب تخصصات دقيقة إلا أن هذا الأمر اختلف مع بروز مبدأ التخصص الدقيق (نظام LMD) المتبع حيث نلاحظ عدد كبير من خريجي الجامعة حائل إلي البطالة.

-كان السؤال الرابع حول هل يشتغل خريجي الجامعة في مناصب غير تخصصاتهم حيث اجمع المستجوب الأول والثاني علي هذه الفرضية إن هناك العديد من خريجي الجامعة يشتغلون في مناصب غير تخصصاتهم والدليل عمال المركز

غير إن المستجوب رقم 3 صرح انه لا يعلم ما ذا كان هناك تواءم بين التخصصات والمناصب التي يشغلونها.

من خلال إجابات المستجوب رقم 1و 2 نري أن اغلب الأفراد لا يرون أن تكوينهم الأكاديمي لا يتواءم مع طبيعة المنصب والتخصص مما يجعلهم يعانون من صعوبات تواجههم في أدائهم لمهامهم .

-السؤال الخامس كان حول المشاريع المستقبلية من قبل مركز الربط لزيادة توفير فرص عمل وتربصات حيث أدلى المستجوب رقم 1و 2 على أنهم حاليا يحرصون على تطبيق مخططاتهم الحاضرة وليس لهم اطلاع علي المشاريع المستقبلية فيما صرح ان المستجوب الرقم 3 والذي هو مدير المركز أن هناك زيادة في مختلف الأنشطة ودورات للطلبة للتعرف أكثر على سبل التواصل مع الشركاء الاقتصاديين وكيفية البحث عن وظائف وإبرام هيئات تكوينية في الجامعة ، إن هذا المركز يسعى إلي رفع مستوى مواءمة بين مخرجات التكوين وسوق العمل ومساعدة الطلبة في طور التخرج للتعرف على مؤسسات العمل وهنا يظهر أهمية هذا المركز في تعزيز العلاقات بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية وتشجيع علي إنشاء الطلبة للمشاريع الصغيرة والمتوسطة التي تدخلهم في ريادة الأعمال .

-أما عن السؤال السادس السائل عن وسائل والآليات المقترحة للربط بين التكوين الجامعي وسوق العمل اتفقوا على أن هناك اتفاقيات وشراكة مع مخابر البحث والشركات وإنشاء مرصد للعمل وأيضا النوادي العلمية للزيادة من فعالية هذا المركز ورفع من مستوى المواءمة بين المدخلات والمخرجات

هاته التصريحات حتى ولم تتجسد كلها على ارض الواقع بعد وهي مشاريع مستقبلية إلاأنها تبعث الأمل في بداية أخرى لمستقبل عملي للطلبة المتخرجين في محاولة لتقليل من نسبة بطالة حاملي الشهادات

أما السؤال السابع الذي كان عن قيام المركز بتتبع نتائج التكوين الجامعي في ميدان العمل ومدى نجاحه في أدائه مهامه وتشابهت الإجابات المستوجبين الثلاث واجمعوا أن هناك فئتين يتم متابعتهم من طرف المركز وهم المستفيدون من تربصات في احد المؤسسات الذين دخلوا عن طريق المركز ،والفئة الأخرى هم المستفيدون من الدورات المقدمة من طرف المركز وإذ مادخلوا ميدان العمل بعد الدورة

من محاسن وايجابيات مركز الربط هو الإفادة بالدورات ومتابعة طلبتهم المستفيدون من دوراتهم المقدمة من طرفهم في مجال العمل ومدى تجسيد نتائج الدورة المقدمة لهم.

3-تحليل بيانات المحور المتعلق بتواؤم التكوين وسوق العمل من حيث الكمية.

احتوى هذا المحور على أربعة أسئلة تحليلية تجيب على الإشكالية الرئيسية المطروحة

-السؤال الثامن: كان حول عدد خريجي الجامعة والمناصب المتاحة في سوق العمل حيث اجمع المستجوبون إن عدد مخرجات التكوين الجامعي لا يتناسب مع المناصب المتاحة مع سوق العمل وفي جميع التخصصات وهذا يرجع إلى عدة أسباب منها:

الفشل الضعف الاقتصادي، فشل ضعف النظام المتبع في الجامعة وعدم تواكب حيثياته مع سوق العمل، وان أعدادا كبيرة تلتحق بتخصصات تتنافى وطبيعة التخصص الذي هو خاص وليس عام وهذا ما أدى إلى عدم التوافق بين مايطلبه السوق وخريجي الجامعة

تسعى الدولة جاهدة لزيادة عدد المراكز مثل مركز الربط وهيئات أخرى شبيهة لها إلى تنظيم بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية وإعادة برمجة طبيعة العلاقة بينهم

أما السؤال التاسع المتعلق ب عملية التنسيق بين مخرجات التكوين وسوق العمل من طرف مكتب الربط وكحوصلة للإجابات والشروحات المقدمة من مستجوبين 2 و3 نجد أن هذه العملية تقوم عن طريق اطلاع المؤسسات الاقتصادية التي لها تواصل مع المركز للتعرف على خريجي الجامعة الذين درسوا تخصص يخدم هاته المؤسسات،وأيضا يتم التنسيق على حسب طلب المؤسسة وما يحتاجونه من عاملين وخدمة المنصب الفارغ فيما اختلف المستجوب رقم واحد أن هذا ليس من وظيفة مكتب الربط

نلاحظ أن هناك اختلاف في الأجوبة بين الموظفين فهناك من يعد انه ليس من وظيفة المركز ويمكن إن هذا الأمر راجع لاختلاف الوظائف المنسوبة لهم وعدم اطلاعه على الوظائف الكاملة لهذا المركز واكتفائه بمعرفة الوظيفة التي تشتغلها في المنصب،إلا إن هذا لا يقلل من مهام تنسيق المركز بين الجامعة وسوق العمل

-تمحور السؤال العاشر حول ما إذا كانت المؤسسات الاقتصادية تطلع مركز الربط بالتخصصات التي لا تتوفر لهاعلى مناصب عمل

فقد اختلفت إجابات المستجوبين عن هذا السؤال حيث أدلى المستجوب رقم 1و2 إن المؤسسات لا تصرح بأي معلومات في أي مجال لأنه ليس هناك تواصل فيما بينهم حول هذا الموضوع، بينما كانت إجابة المبحوث رقم 03 إن مركز الربط في مهامه يبحث عن تخصصات غير المتاح مناصبهم في ميدان العمل والمركز بدوره يخبر منظمة التكوين الجامعي.

تمحور السؤال الحادي عشر حول عدد المستفيدين من الإدماج المهني عبر مديرية التشغيل وصرح رئيس مصلحة ترقية تشغيل والإدماج المهني أن عدد المستفيدين من الإدماج المهني منذ تفعيله في سنة 2008 قدر بـ 41000 مستفيد إضافة إلي العقود السارية المفعول إلى يومنا هذا حيث قدرت بـ 8678 عقد، أما بالنسبة لعقود عمل المدعم قدر عددها ب 1003

عقد، كما تم إجراء مقابلة مع إطار في الوكالة المحلية للتشغيل بخصوص أخر الإحصائيات لديهم حول عدد طالبي العمل حيث انه بلغ في سنة 2018 17000 طالب عمل، كما أعطيت لنا معلومات بخصوص مناصب شغل بالنسبة للإدماج المهني وهذا في القطاع الخاص حيث قدر عدد المستفيدين من عقود الإدماج لخريجي الجامعة ب 800 شخص.

نلاحظ أن عدد المسجلين في الوكالة المحلية للتشغيل مقارنة مع عدد المستفيدين تفاوت كبير وفجوة كبيرة بين الخرجين والذين تحصلوا على مناصب.

ثانيا: مناقشة نتائج الدراسة

1-مناقشة نتائج التساؤل الفرعي المتعلق بتواؤم سوق العمل مع التكوين الجامعي من حيث النوعية.

مكنت الدراسة الميدانية بعد تحليل المقابلة المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول من إثبات صحة ما قيل في الجانب النظري بأن التكوين الجامعي يلبي ويوفر حاجيات ومتطلبات سوق العمل من حيث النوعية لان التكوين الجامعي يوفر جميع التخصصات المطلوبة في سوق العمل حيث تسمح الإمكانية المادية للجامعة بتوفير جميع التخصصات، بينما سوق العمل هو الذي يعاني من نقص في توفير فرص العمل الكافية لجميع المتخرجين.

فالتغيير المستمر لمحتويات وبرامج التكوين الجامعي يوازي متطلبات سوق العمل ومستجدات العصر وتغيراته السريعة في جميع المجالات سواء الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية ويلعب مركز الربط الوسيط بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية دور في اطلاع الجامعة بما هو مستجد في سوق العمل من مناصب جديدة وتكييف مسار الدراسة بما يوازي متطلبات المجتمع وعالم الشغل.

2-مناقشة نتائج التساؤل الفرعي الثاني المتعلق ب تواؤم سوق العمل والتكوين الجامعي من حيث الكمية.

من خلال البيانات التي خصت المحور الثاني يتضح أن تزايد أعداد حاملي الشهادات بهذا الكم لا يخدم بسوق العمل ويعقد وضعية الخريج، فالجامعة لا تهتم بدراسة قابلية مخرجاتها للتشغيل فمخرجات الجامعة لها القدرة لها على الاندماج في سوق العمل لكن قدرة هاته المؤسسات على تشغيل هذه المخرجات محدودة، حيث أكدت الإحصائيات الأخيرة التي أجرتها الوكالة الوطنية للتشغيل في سبتمبر 2018 إن عدد المسجلين في الوكالة بلغ عددهم 17000 ألف طالب متخرج باحث عن العمل، وقدر عدد المستفيدين من عقود إدماج المتخرجين ب 800 شخص. أما بالنسبة لعقود العمل المدعم المتحصلين على مناصب شغل هو 600 شخص موزعة على القطاعين الخاص والعام.

ثالثا: النتيجة العامة:

- أظهرت الدراسة أن التخصصات المدروسة بالجامعة تتماشى مع المناصب المعروضة في سوق العمل
- التكوين الجامعي لا يغطي كل الجوانب لخرجيها وبالتالي يبقى خريجي الجامعة دائما في التكوين المستمر من خلال اندماجه في ميدان سوق العمل
- التربص الميداني يساعد خريجي الجامعة في التعرف أكثر على طبيعة العمل وبالتالي يكمل في تكوين الطلبة
- يتلاءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث النوعية.
- لا يتلاءم التكوين الجامعي مع سوق العمل من حيث الكمية.
- غياب التنسيق بين الجامعة والوكالة الوطنية للتشغيل ومديرية التشغيل.
- افتقاد الجامعة لقاعدة بيانات حول احتياجات سوق العمل المحلي من يد عاملة
- مركزية التكوين الجامعي في الجزائر لا تسمح بتوجيه الطلبة حسب طبيعة البيئة المحلية التي ينتمون إليها.
- الأعداد الكبيرة لخريجي الجامعة يفوق حاجيات الاقتصاد الوطني.

خاتمة:

إن متابعة وتطوير نظام التكوين الجامعي هو الوسيلة التي بفضلها يتم تكوين جيل من الطلبة قادر على المساهمة في تطوير وطنه من خلال التوسع والتدقيق في تخصصه ويقابله تحسين اقتصاد السوق بما يتوافق مع مخرجات التكوين الجامعي، بذلك تفعيل التوازن بين مخرجات التكوين ومتطلبات سوق العمل.

وبالرغم مما يقال عن الدور الهام والقيادي الذي يجب إن تلعبه الجامعة في بناء المجتمع، فان الجامعة الجزائرية واقعها اليوم يتطلب إعادة النظر والتفكير من اجل بناء قدرات علمية ومهنية قوامها تكويني جيد والمتبعة الحسنة وتحصيل التوافق بينها وبين سوق العمل، لان علاقة التكوين الجامعي بسوق العمل يمثل ذلك البناء من الأبنية المكون للمجتمع بل تعتبر ركيزة من ركائز التي يقوم عليها المجتمع و تحقيق الاتزان والاستقرار والتقدم والازدهار في جميع المجالات التي تطمح إليها كل الدول، وهذا من خلال توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على منافسة العمالة الأجنبية.

الأمر الذي أكدت عليه هذه الدراسة على غرار العديد من البحوث والدراسات التي اهتمت بموضوع التكوين الجامعي وسوق العمل وسبل التوفير بينهم من خلال الوقوف على مشاكل التكوين الجامعي مع سوق العمل والتحديات التي تواجه خريجي الجامعة في الحصول على منصب عمل، وسبل التقليص الفجوة بينهما.

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

الكتب والمصادر:

1-أحمد مصطفى، مخرجات التكوين المهني وسوق العمل في الأقطار العربية، ليبيا، المركز العربي للتدريب المهني، ط1 ،2001.

2-الجمالي محمد فاضل، تربية الإنسان الجديد، تونس الدار العربية للكتاب، 1981.

3-الهيثي عبد الرحيم،وأكرم طويل،التنظيم الصناعي، المبادي ، العمليات ، التجارب،دار حامد للنشر والتوزيع ، عمان الأردن ، ط2، 1999.

4-اندريج سميث، اقتصاديات العمل،ترجمة فريد الطاهر،دار المريح، الرياض،2000.

5-العلوي محمد الطيب، الإدارة التربوية بالمدارس الجزائرية، دار البعث للنشر والتوزيع قسنطينة، 1982.

6- بوثلجة غياث، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2000.

7-بوزيد نبيل، التربية والتعليم في الوطن العربي ومواجهة التحديات، مخبر التربية و التنمية،دار الغرب للنشر والتوزيع،وهران،2004.

8-بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، التجربة الجزائرية، دار حامد للنشر والتوزيع ،عمان الأردن،2009.

9- بيلاوي حازم، سوق العمل ومشاكل البطالة في البلدان العربية ،القاهرة، مصر،2000.

10- لحسن بو عبد الله ،نور الدين جبالي ،قراءة في التقويم ،كتاب في الرواسي ، مطبعة عمار قرفي، باتنة ، ط.2، 2012.

12-لحسن بو عبد الله،محمد مقداد،تقويم العملية التكوينية في الجزائر ،دراسة ميدانية بجامعة شرق الجزائر، ديوان المطبوعات الجزائر ،2000.

13-لطرش الطاهر،تقنيات البنوك والاداء الوظيفي ،ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ،2013.

المذكرات والرسائل الجامعية:

1-سليمة حفيظي ،التكوين الجامعي والاحتياجات الوظيفية،،رسالة ماجستير في علم اجتماع، جامعة بسكرة ،2004.

2-سمايلي محمود، دور برامج التشغيل الوطنية في ادماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل،رسالة دوكتراة في علم اجتماع تنظيم وعمل ، جامعة سطيف،الجزائر ،2016،

3-لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجزائر،دراسة ميدانية في جامعة الشرق الجزائري،ديوان المطبوعات الجزائرية ،2000.

المجلات والملتقيات:

1-الحجازي مصطفى،العولمة التنشئة المستقبلية،مجلة العلوم الإنسانية،جامعة البحرين ، العدد2، 2001.

2-العقون، عبد الصمد، مداخلة حول الاستثمار في الرأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل موائمة التعليم العالي مع متطلبات الشغل،المسيلة،الجزائر ،2011.

3-بوزيد حميد، مدخلات ومخرجات التعليم الجامعي في الجزائر ،ملتقى حول مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية ، المنامة، البحرين،اكتوبر 2011.

4-بدوي ابو بكر العابدين،خدمات التشغيل من خلال ممارسة التدريب، المؤتمر الرابع للتنمية، جامعة محمد الخامس، الرباط ، المغرب،5 فيفري 2011

5-الكحلوت محمد،الأستاذ الجامعي كما ينبغي ان يكون،مجلة الجودة في التعليم العالي،المجلد الثاني،العدد الاول.

6-الطلالفحة حسن، حول معضلات البطالة المتعلمين في البلدان العربية،الكويت،المعهد العربي للتخطيط،جانفي 2012.

7-حمدي محمد، تقويم علاقة التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل لمواكبة البطالة في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الثاني بعنوان تخطيط وتطوير التعليم في الدول العربية، 24-27 فيفري 2013.

8-طهرواي كسرى،مسعود دومة علي،اثر القطاع الغير رسمي على سوق الشغل في الجزائر،العدد 12، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير،2014.

9-منظمة العمل الدولية، تعزيز فرص العمل، حماية الأشخاص، البطالة طويلة الأمد هي التحدي الجديد للعديد من البلدان، ديسمبر 2010.

10-منظمة العمل العربية، الكتاب الدوري للإحصائيات العمل في البلدان العربية ومقابلة صحفية لمدير منظمة العمل العربية، الاثنين 16 فيفري 2009.

المواقع:

1-سيد محمود يوسف، اتجاهات لتطوير التعليم العالي، موقع التعليم الجامعي، http//fac.ksu.ede.fa//yousef said mahmoud.doct ، بتاريخ 15 سبتمبر 2020.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية شعبة علم الاجتماع

تخصص: علم الاجتماع التنظيم

دليل مقابلة بحث لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم

حـــــــول

تواؤم التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل

دراسة ميدانية على مستوى مركز الربط بجامعة محمد خيضر بسكرة

إعداد الطالبة: **إشراف الأستاذ**

أميرة أسماء برتيمة **صونية العيدي**

السنة الجامعية 2020/2019

المحور الأول: البيانات الشخصية

-النوع: ذكر ( ) (أنثى)

-طبيعة العمل :.....

عدد سنوات العمل:.....

المحور الثاني:موائمة التكوين الجامعي و سوق العمل من حيث النوعية

1- هل لخدمات التي يقدمها المركز دور في إدماج مخرجات الجامعة في سوق العمل؟

2-ما هي التخصصات المطلوبة أكثر في سوق العمل؟

3-هل لنوعية النظام المتبع في الجامعة lmd دور في عدم توافق بين المخرجات و سوق العمل؟

4-هل يشتغل خريجي الجامعة في مناصب غير تخصصاتهم ؟

5- ما هي المشاريع المستقبلية من قبل مركز الربط للموائمة بين التكوين و ميدان العمل؟

6-ماهي الوسائل و الآليات المقترحة لربط بين نظام التعليم العالي و احتياجات الفعلية لسوق العمل؟

7-هل يقوم مركز الربط بتتبع نتائج التكوين في ميدان العملي ومدى نجاحهم في أداء مهامهم؟

المحور الثالث: موائمة التكوين الجامعي و سوق العمل من حيث الكمية

1-هل عدد خريجي التكوين الجامعي مناسب مع المناصب المتاحة في سوق العمل؟

2-كيف يتم التنسيق بين مخرجات الجامعة و سوق العمل من طرف مكتب الربط

3-في تواصلكم من المؤسسات هل يطلعوكم على التخصصات لغير متوفرة مناصبها في سوق العمل؟

4-كم عدد الطلبة المسجلين طالبي العمل في مديرية التشغيل؟

5-كم عدد الطلبة الذين التحقوا بمناصب عمل عبر مديرية التشغيل؟

ملخص الدراسة:

اهتمت هذه الدراسة بالعلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل من حيث الكمية والنوعية وتحضير الطلبة لعالم الشغل ومساهمة مركز الربط في إدخال مخرجات الجامعة لعالم الشغل

إن الهدف الرئيسي لهذا البحث معرفة مدى تلاءم التكوين الجامعي مع سوق العمل، فالتكوين الجامعي يعتبر بوابة الدخول إلي عالم التنمية من خلال إخراج كفاءات ويد عاملة قادرة على الدخول لعالم الشغل والسير بعجلة التنمية للأمام

حيث اهتمت هذه الدراسة بالعلاقة بين التكوين الجامعي من حيث الكمية والنوعية من اجل ذلك قمنا باختيار أداة المقابلة وطبقت على مركز الربط الذين يشكلون عينة هذه الدراسة، ومن خلال المعطيات وتحليل النتائج سمحت لنا أن نستنتج بأن مخرجات التكوين الجامعي لا تتلاءم مع سوق العمل.

الكلمات المفتاحية: الجامعة، التكوين الجامعي، سوق العمل.

Summary:

This study focused on the relationship between university training and the labor market in terms of quantity and quality, and student preparation for the work verse and the contribution of the link center in the introduction of university outputs to word of work.

The main objective of this research is to know the extent to which university training is compatible with the labor market, so the university training is the gateway to enter the world of development through bringing out competencies and a workforce that is capable of entering the word of work and moving up forwardly to development.

As this study concerned on the relationship between university training in terms of quantity and quality, for this we chose the interview and applied it to the center of those who study these data and the analysis of the result that they form for us to conclude the outputs of the university sample are not compatible with the labor market

The key words: university, university training, job market