

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - القطب الجامعي شتمة

قسم العلوم الاجتماعية - شعبة علم الاجتماع

الرقم التسلسلي: .....

رقم التسجيل: .....

## واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية

- دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج  
المهني بمدينة بسكرة -

مذكرة نهاية الدراسة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم.

إشراف الدكتور:

العقبي الأزهر

إعداد الطالبة:

بلعربي أسماء

### أعضاء لجنة المناقشة:

الاسم واللقب	الدرجة العلمية	الجامعة	الصفة
حميدي سامية	أستاذ محاضر -أ-	محمد خيضر بسكرة	رئيسا
الأزهر العقبي	أستاذ محاضر -أ-	محمد خيضر بسكرة	مشرفا و مقرا
زوزو رشيد	أستاذ محاضر -أ-	محمد خيضر بسكرة	عضوا مناقشا
أوذابينية عمر	أستاذ محاضر -أ-	محمد خيضر بسكرة	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2014/2013

## شكر وتقدير

الشكر والحمد أولاً لله ربّ العالمين كما ينبغي لجلال وجهه ولعظيم سلطانه.

يسرني أن أتقدم بالشكر والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور "العقبي الأزهر" الذي تفضل بالإشراف على هذه المذكرة، ولما قدمه لي من دعم وتوجيهات كان لها الأثر في إتمام هذا العمل.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأساتذة الأفاضل أعضاء لجنة المناقشة على تفضلهم بقبول الاطلاع على هذا الجهد المتواضع وتصوبياتهم له.

كما لا أنسى أن أوجه شكري وامتناني إلى أستاذتي الفاضلة "بولقواس زرفة" على توجيهاتها العلمية ودعمها المعنوي لي، وإلى كل من أعانني من قريب أو بعيد على إنجاز هذا العمل ومنهم رؤساء مؤسسات ميدان الدراسة.

ولله الحمد والشكر أولاً وأخيراً.

## إهداء

إلى روح المغفور له بإذن الله تعالى "أخي فوزي" الذي طالما تمّنى أن يراني في أعلى مراتب العلم.

إلى الوالدين الكريمين أطال الله في عمرهما وحفظهما من كل مكروه.

إلى صديق طفولتي "منير تومي" ورفيق دربي الذي علّمني معنى الصبر في هذه الحياة، وساعدني بكل ما أوتي من علم وجهد للوصول بهذا العمل إلى نهايته.

إلى كل العائلة وأخص بالذكر أختي هيام وفقها الله وأعانها في دراستها.

إلى كل هولاء أهدي ثمرة هذا العمل.

أسماء بلعربي

فهرس المحتويات

شكر وتقدير.

إهداء.

01.....	فهرس المحتويات
04.....	فهرس الجداول
06.....	فهرس الأشكال
07.....	مقدمة
10.....	الفصل الأول: موضوع الدراسة
11.....	أولاً: الإشكالية
13.....	ثانياً: فرضيات الدراسة
14.....	ثالثاً: أهداف الدراسة
15.....	رابعاً: أسباب اختيار الموضوع (ذاتية / موضوعية)
17.....	خامساً: مفاهيم الدراسة
23.....	سادساً: الدراسات السابقة
23.....	1. دراسات غربية
28.....	2. دراسات عربية
31.....	3. دراسات جزائرية
38.....	الفصل الثاني: معالجة سوسيو-اقتصادية لعلاقة التعليم بمشكلة البطالة
39.....	تمهيد
40.....	أولاً: مداخل نظرية حول دور التعليم في التخفيض من البطالة
40.....	1. مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية
42.....	2. مدخل الفعل الاجتماعي
42.....	3. المدخل الماركسي (التقليدي والمحدث)
43.....	4. مدخل الاستثمار في رأس المال البشري

50.....	ثانيا: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي.....
50.....	1. المؤسسات التعليمية كتنظيمات اجتماعية.....
51.....	2. القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم.....
53.....	3. العائد من الاستثمار في التعليم.....
55.....	4. الاستثمار في التعليم الجامعي.....
57 .....	خلاصة الفصل.....
59.....	الفصل الثالث: بطالة الجامعيين في الجزائر - الأسباب والنتائج -.....
60 .....	تمهيد.....
61.....	أولا: قياس البطالة.....
63.....	ثانيا: أنواع البطالة.....
66.....	ثالثا: تطور بطالة الجامعيين في الجزائر.....
70 .....	رابعا: خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر.....
73.....	خامسا: أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر.....
79.....	سادسا: تداعيات بطالة الجامعيين في الجزائر.....
82 .....	خلاصة الفصل.....
	الفصل الرابع: واقع الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في بعض البلاد العربية وفي
84.....	الجزائر.....
85 .....	تمهيد.....
86.....	أولا: الأبعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني للبطالين الجامعيين.....
88.....	ثانيا: تجارب بعض الدول العربية في مواجهة بطالة الجامعيين.....
88.....	1. التجربة التونسية.....
90.....	2. التجربة المغربية.....
91.....	3. التجربة المصرية.....
93.....	ثالثا: برامج الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر.....

113.....	رابعاً: مظاهر عملية الإدماج المهني.....
115 .....	خلاصة الفصل.....
116.....	الفصل الخامس: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.....
117.....	تمهيد.....
118.....	أولاً: مجالات الدراسة.....
118.....	1. المجال الزمني.....
119.....	2. المجال المكاني (الجغرافي).....
122.....	3. المجال البشري.....
123.....	ثانياً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها.....
125.....	ثالثاً: نوع المناهج وأدوات جمع البيانات.....
125.....	1. مناهج الدراسة.....
126.....	2. أدوات جمع البيانات.....
131.....	رابعاً: الأساليب الإحصائية المعتمدة.....
132 .....	الفصل السادس: عرض وتحليل البيانات الميدانية ومناقشة النتائج.....
133.....	تمهيد.....
134.....	أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية.....
166.....	ثانياً: نتائج الدراسة.....
166 .....	1. بيانات شخصية ومهنية خاصة بالمبحوثين.....
168.....	2. مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.....
176.....	3. النتائج العامة.....
179.....	الخاتمة.....
180 .....	قائمة المراجع.....
	الملاحق.....

## فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
67	تطور معدّل بطلالة الجامعيين في الجزائر (1977-2010)	01
68	معدل بطلالة حاملي الشهادات الجامعية (%) سنة 2010 لدى الذكور والإناث حسب التخصص	02
111	مناصب العمل الممنوحة لحاملي الشهادات الجامعية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية بسكرة من 2008/06/01 إلى غاية 2012/12/31	03
134	جنس عينة الدراسة	04
135	سن عينة الدراسة	05
136	الحالة المدنية لعينة الدراسة	06
137	مكان إقامة عينة الدراسة	07
138	نوع الشهادة الجامعية لعينة الدراسة	08
140	تخصص الشهادة الجامعية لعينة الدراسة	09
141	سنة التخرج من الجامعة لعينة الدراسة	10
142	تاريخ الالتحاق بالمؤسسة/ الإدارة لعينة الدراسة	11
143	المسمى الوظيفي لعينة الدراسة	12
144	تعرض عينة الدراسة للبطالة ومدتها	13
145	مشاركة عينة الدراسة في مسابقات للتوظيف وعدد المرّات	14
146	طريقة الالتحاق بمنصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني	15
147	معايير عينة الدراسة العينة للعمل في الجهاز	16
148	أسباب اختيار عينة الدراسة للتسجيل في الجهاز	17
149	توظيف عينة الدراسة للمعارف النظرية في إطار العمل الحالي	18
149	رأي عينة الدراسة حول تلاؤم منصب العمل مع التخصص العلمي	19
150	إمكانية مواجهة عينة الدراسة لصعوبات مهنية في البداية ونوعها	20
151	الطريقة التي تجاوزت بها عينة الدراسة الصعوبات المهنية	21
152	إمكانية تحقيق الخبرة المهنية لعينة الدراسة في إطار العمل الحالي ونوعها	22

153	إمكانية عينة الدراسة من تأدية المهام الحالية بتمكّن	23
153	شعور عينة الدراسة بالاستقرار والتأقلم في العمل الحالي وسببه	24
155	خضوع عينة الدراسة لتدريب أو تكوين مهني ومكانه	25
156	نوع التكوين الذي تلقته عينة الدراسة	26
157	مسايرة التكوين الذي تلقته عينة الدراسة مع نوع العمل	27
157	الفائدة المحققة من تكوين عينة الدراسة	28
158	إطلاع عينة الدراسة على بنود عقد العمل ضمن الجهاز	29
159	رأي عينة الدراسة في مدّة عقد العمل	30
160	رغبة عينة الدراسة في تمديد العقد في إطار الجهاز	31
161	تمديد عقد العمل لعينة الدراسة بعد إنقضاء مدّته	32
162	رأي عينة الدراسة حول أفضلية التمكن من الاستفادة من البرنامج في حال عدم الإدماج النهائي	33
162	رأي عينة الدراسة في مساعدة الجهاز للجامعيين للحصول على منصب عمل دائم لاحقا	34
163	رأي عينة الدراسة في إدماجهم بصفة دائمة نظرا للمناصب الشاغرة التي صرّحت بها الوزارة مؤخرا	35
164	إمكانية إدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في المؤسسات الثلاث	36
165	نظرة عينة الدراسة لمستقبلها المهني في ضوء المنصب الحالي	37



**فهرس الأشكال**

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
110	علاقة عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) بسوق العمل	01
135	جنس عينة الدراسة	02
137	الحالة المدنية لعينة الدراسة	03

## مقدمة

حظي التعليم الجامعي في معظم دول العالم بإقبال شديد عليه بتخصّصاته المختلفة وذلك ابتداءً من خمسينات القرن المنصرم، أي بعد الحرب العالمية الثانية، حيث غيّرت حكومات البلدان المختلفة وخاصة المتقدمة منها اتّجاهها نحو التعليم الجامعي وأصبحت تشجّع الأفراد على الالتحاق به لأنّها تنظر إليه على أنّه محرّك الاقتصاد الوطني من خلال رأس المال البشري الذي يكوّنه والتكنولوجيا التي يساهم في بنائها، إلى جانب تطبيق مبدأ تعميم التعليم والعلاقة التي تربط التعليم الجامعي بالدخل الفردي وبالتالي نوعية الحياة؛ كل هذه العوامل رغبّت الأفراد في التعليم الجامعي، وهو ما عمل على تحويل الجامعات من جامعات صغيرة يسهل تسييرها إلى جامعات كبيرة قد يكون من الصّعب التّحكّم فيها، سيما وأنّ الإقبال على هذه الجامعات لم يكن في الكثير من الأحيان مخطّطاً أو مدروساً، حيث ترتّب عن ذلك تضخّم سوق العمل بأعداد كبيرة من حملة الشهادات الجامعية الذين لم تتوافر لهم فرص عمل تستوعبهم، وهو ما خلّف مشكلة حديثة الطّرح نسبياً، تجسّدت في مشكلة بطالة الخريجين الجامعيين وصعوبة إدماجهم مهنياً والتي لم تعد تخص في الحقيقة البلدان النامية أو العربية فقط، لكنّها مشكلة تكاد تكون عالمية.

فموضوع بطالة الجامعيين والإدماج المهني لهم يُعد من أهم المواضيع وأحدثها في الكثير من الميادين العلمية خاصّة منها ميدان العلوم الاجتماعية سواءً من حيث الطّرح أو المعالجة. ففي الجزائر، لم يتناول هذا الموضوع في حدوده العلمية إلاّ أقلّة من الباحثين نظراً لصعوبة الحصول على تراث نظري حوله في المكتبة الوطنية التي تعاني من نقص واضح في البحوث والدراسات التي تتعلّق بموضوع بطالة الجامعيين في الجزائر تحديداً وعملية الإدماج المهني لهم كفئة منقّفة أصبحت تمثّل شريحة واسعة من المجتمع الجزائري وتهدد في الوقت ذاته استقراره وتماسكه نظراً لبقائها دون عمل لسنوات عديدة، كما أنّ الملاحظ أنّ معظم ما يتوقّر من مادّة نظرية حول الموضوع - وفي شكل إشارات - يتواجد أساساً في علم الاقتصاد فتتمحور المعالجة حول الأبعاد الاقتصادية دون التعرّض للأبعاد الاجتماعية التي تعتبر من الأهمية بما كان في فهم باقي الأبعاد الأخرى للظاهرة.

وعلى هذا الأساس تأتي هذه الدراسة المتواضعة الهادفة إلى التّعريف على واقع بطالة الخريجين الجامعيين في الجزائر من حيث تطوّرها وأسبابها وخصائصها وتداعياتها على مختلف أجزاء المجتمع، وكذا عملية الإدماج المهني لهاته الفئة - البطالين الجامعيين - في المؤسسات الوطنية المختلفة، مركّزة في ذلك على أحدث الآليات التي انتهجتها الحكومة الجزائرية خلال السّنوات الأخيرة والمتمثّلة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) سعياً منها لمواجهة هذا النوع من البطالة التي أصبحت ترتبط بما يمكن تسميته بالتوظيف المتدنّي الذي يوظّف بموجبه الخريج الجامعي في

منصب عمل يتطلب مؤهلا أقل بكثير من المؤهل الذي يحمله، وهو ما يحدث فعلا نظرا لقلّة فرص العمل مقابل التزايد الملحوظ في أعداد الخريجين الجامعيين؛ وهو ما سنعرّض له في هذا البحث بالتفصيل.

ومن أجل ذلك تمّ تقسيم هذه الدراسة إلى ستة فصول على النحو التالي:

الفصل الأول: يتناول موضوع الدراسة، حيث تضمّن تحديد الإشكالية التي تنتهي بطرح تساؤل رئيس، ثم تحديد جملة من الفرضيات تجسّدت في فرضية عامّة وأربع فرضيات جزئية تغطي كل منها جانبا من جوانب الموضوع، ثم بيان أهداف الدراسة ومبررات اختيارها والمفاهيم الأساسية في الموضوع، فضلا عن الدراسات السابقة ومناقشتها لتوضيح جوانب الاستفادة منها.

الفصل الثاني: ويركّز على معالجة مشكلة البطالة في علاقتها بالتعليم معالجة سوسيو-اقتصادية، حيث تمّ التطرّق إلى أبرز المداخل حول الموضوع وتتمثّل في كل من مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية، مدخل الفعل الاجتماعي، المدخل الماركسي (التقليدي والمحدث) ومدخل الاستثمار في رأس المال البشري - مع تناوله كمدخل أساسي في معالجة الموضوع -، كما تمّ التطرّق إلى القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم والاستثمار فيه وفي التعليم الجامعي على وجه الخصوص وفاعليته في التخفيف من البطالة.

الفصل الثالث: أمّا هذا الفصل فيتناول بطالة الجامعيين في الجزائر، حيث ضمّ كيفية قياس البطالة وأنواعها بصفة عامّة كتمهيد للدخول في الموضوع، ومن ثمّ التركيز على تطوّر بطالة الجامعيين في الجزائر، خصائصها، أسبابها وتداعياتها المختلفة.

الفصل الرابع: وتتناول بالتحليل واقع الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في بعض الدول العربية وذلك باستعراض بعض تجارب الدول العربية في مواجهة المشكلة، وهي التجربة التونسية، المغربية والتجربة المصرية، وكذا واقعه في الجزائر من خلال عرض البرامج التي وجّهتها الحكومات الجزائرية المتعاقبة لإدماج البطالين الجامعيين مهنيا وكذا الهيئات التي جسّدتها لتنفيذ البرامج المسطّرة، ناهيك عن توضيح الأبعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني للبطالين الجامعيين الذي تمّ تناوله كمدخل للفصل، ومظاهر عملية الإدماج المهني سواءً الايجابية منها أو السلبية كعنصر أخير.

الفصل الخامس: وفيه عرض للإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، وتحديد مجالات الدراسة، عينة الدراسة وكيفية اختيارها، منهج الدراسة ومختلف أدوات جمع البيانات، فضلا عن الأساليب الإحصائية المستخدمة.

الفصل السادس: والذي خصص لعرض وتحليل البيانات الميدانية التي تمّ الحصول عليها من عينة الدراسة، وكذا تفسيرها في ضوء الفرضيات المطروحة وتوضيح دلالتها بالنسبة لأهداف البحث، وبناءً على هذه النتائج تمّ التوصل إلى خاتمة البحث.

## الفصل الأول:

# موضوع الدراسة

أولاً: الإشكالية.

ثانياً: فرضيات الدراسة.

ثالثاً: أهداف الدراسة.

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع (ذاتية / موضوعية).

خامساً: مفاهيم الدراسة.

سادساً: الدراسات السابقة:

1. دراسات غربية.

2. دراسات عربية.

3. دراسات جزائرية.

## أولاً: الإشكالية

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية اقتصادية خطيرة عرفتها كافة المجتمعات الانسانية على مر العصور، حيث شكلت على الدوام عائقاً تنموياً تعاني منه معظم دول العالم بما فيها المتقدمة، وذلك بالنظر إلى إفرازاتها السلبية التي تمس جميع مناحي الحياة الاجتماعية والاقتصادية والسياسية فضلاً عن الأمنية منها.

والجزائر كغيرها من الدول العربية والنامية عموماً، لم تكن بمنأى عن هذه المشكلة، حيث شكلت البطالة أحد أهم المشاكل التي يعاني منها المجتمع الجزائري وبشكل خاص مع مطلع الثمانينات، حيث شهد الاقتصاد الجزائري تراجعاً في مداخله من العملة الصعبة بسبب تراجع عائدات النفط بفعل انخفاض أسعاره، وذلك تزامناً مع الأزمة الاقتصادية التي شهدتها العالم يومها، فضلاً عن أزمات أخرى مرتبطة بهذا التراجع، كإفلاس العديد من المؤسسات الوطنية الكبرى، وحدث انكماش كبير في الاستثمارات على مستوى مختلف القطاعات وخاصة الاقتصادية منها، كل هذا وغيره نجم عنه ارتفاع نسبة العاطلين عن العمل بسبب موجة التسريحات التي عرفتتها العديد من المؤسسات الاقتصادية، أو بسبب الملتحقين حديثاً بسوق العمل والذين لا يجدون فرصاً لتشغيلهم، وقد حصل ذلك خاصة مع فئة الجامعيين الذين وجدوا أنفسهم جنباً إلى جنب مع الشرائح الأخرى المسرحة من وظائفها بفعل سياسة إعادة الهيكلة والأزمة الاقتصادية التي عصفت بالبلاد يومها.

وقد برزت ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر بشكل ملفت للانتباه، بسبب تشجيع السياسات الحكومية المتعاقبة للاستثمار والانفاق في التعليم عامة والجامعي خاصة، وما ارتبط بهذا القطاع من توسع في المؤسسات الجامعية عبر الوطن، ومن مجانية في الخدمات المرتبطة به، حيث شهد التعليم في الجزائر نقلة نوعية وكمية منذ منتصف القرن الماضي، فقد إزداد عدد المدارس العليا والجامعات والطلبة بشكل ملحوظ، كما تمّ التوسّع في المجالات والشعب المفتوحة للتكوين، فقدمت بذلك الجامعات أعداداً هائلة من الخريجين الجامعيين الذين دخلوا سوق العمل بمختلف التخصصات، فزاد بذلك العرض من طالبي العمل، في ظل محدودية المناصب المفتوحة بسبب قلة الاستثمارات وشروط صندوق النقد الدولي وانكماش الاقتصاد الوطني عموماً.

هذا ويرافق مشكلة بطالة الجامعيين في الجزائر وجود صعوبة في إدماج هؤلاء الخريجين في سوق العمل الذي يفرض متطلبات عديدة لعلّ أبرزها عامل الخبرة، وهو الشيء الذي لا يتوفّر عند هؤلاء الخريجين في أغلب الأحيان، إلى جانب استمرار الجامعات الجزائرية في تخريج الإطارات دون

معرفة للاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في مجال التشغيل، وهو ما يمكن تفسيره بغياب سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر.

وفي مقابل هذا الوضع، سعت الدولة الجزائرية جاهدة إلى علاج هذه المشكلة من خلال وضع بعض الأجهزة والبرامج الخاصة بتشغيل الشباب الجامعي البطال، حيث استفاد حاملوا الشهادات الجامعية ابتداءً من سنة 1998 من برنامج عقود ما قبل التشغيل في سبيل إدماجهم مهنيًا، غير أنه وبعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية وهي عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية سنة 2008 في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛ هذه الصيغة التشغيلية الأخيرة والتي تعد برنامجًا طموحًا وضعته الدولة في محاولة منها لحل مشكل بطالة الجامعيين الذي أصبح ينخر في المجتمع الجزائري مخلفًا إرتدادات واسعة على مختلف الأصعدة.

وانطلاقًا مما سبق، يُثار تساؤل جوهري حول مدى قدرة جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من حدة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم؟

## ثانياً: فرضيات الدراسة

لقد ساهم كل من الجانب النظري والزيارات الاستطلاعية في توضيح معالم المشكلة المطروحة ومنه على صياغة مجموعة من القضايا التي صيغت على ضوءها مجموعة من الفرضيات العلمية، التي يمكن اعتبارها إطاراً تنظيمياً يُجمع من خلاله البيانات والمعطيات التي تساعد في التعرف على مشكلة الدراسة والوصول إلى أهدافها، حيث تجسدت في فرضية عامة و أربع فرضيات جزئية متفرعة عنها، تغطي كل منها محورا خاصا في الفرضية العامة نستعرضها كما يلي:

### الفرضية العامة:

"يشكّل جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعّالة في التخفيف من حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم".

الفرضيات الجزئية: من الفرضية العامة خُصنا إلى الفرضيات الجزئية التالية:

#### • الفرضية الجزئية الأولى:

"يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب وتخصصاتهم العلمية".

#### • الفرضية الجزئية الثانية:

"لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية".

#### • الفرضية الجزئية الثالثة:

"ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة".

#### • الفرضية الجزئية الرابعة:

"يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم".



### ثالثاً: أهداف الدراسة

- تشكل أهداف الدراسة عنصراً هاماً في أي بحث علمي جاد، ذلك أنها ترسم المعالم الكبرى للدراسة وتوجهاتها العامة، حيث تأتي هذه الأهداف تماشياً والفرضيات التي توجه الباحث وتحدد مساره، وبالموازاة مع هذه الأخيرة (أي الفرضيات) فقد تمّ رصد جملة من الأهداف على النحو التالي:
- تقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2008 و 2012، وذلك من خلال استعراض السياسة الوطنية لتشغيل الجامعيين ومساعدتها لإدماجهم مهنياً في سوق الشغل.
- تسليط الضوء على الجامعيين المستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) باعتباره أحدث الآليات التي انتهجتها الحكومة للتخفيف من بطالة الجامعيين.
- التعرف على التخصصات العلمية التي يستقطبها جهاز المساعدة على الإدماج المهني أكثر من غيرها.
- تشخيص الواقع المهني للجامعيين الذين تمّ تشغيلهم خلال هذه الفترة ( 2008-2012) وفق السياسة الوطنية المشار إليها أعلاه، وذلك بالتركيز على:
- طريقة التوظيف (هل تتم حسب التخصصات والشهادات الجامعية للمستفيدين أم أن هناك اعتبارات أخرى في التوظيف؟).
- الطريقة التي يتكيف بها الخريج الجامعي مع منصب العمل الممنوح له (هل من خلال كفاءته الشخصية، زملاء العمل، الرئيس المباشر).
- برامج التكوين والإعداد لشغل مناصب العمل.
- إمكانية الاستفادة من منصب عمل دائم.
- الوقوف على تطلعات الجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني إزاء مستقبلهم الوظيفي بشكل خاص، وآرائهم حول مدى نجاعة سياسة تشغيل الجامعيين في الجزائر بشكل عام.

## رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

كما هو معروف، فإنَّ انجذاب الباحث نحو موضوع دون آخر يرتبط أساساً بأسباب ذاتية (شخصية) وأخرى موضوعية. لذا فقد تمَّ اختيارنا لهذه الدراسة تبعاً لجملة من الأسباب التي تلخّصت فيما يلي:

### 1. الأسباب الذاتية:

- تمَّ اختيار الموضوع تبعاً للرغبة الشخصية للطالبة لدراسته والافتناع بأهميته.
- الرغبة في التعرّف على الواقع المهني الذي يعايشه الشباب الجامعي المستفيد من السياسة الوطنية لتشغيل الجامعيين والمشكلات التي يواجهونها من خلال بحث ميداني.
- معاشية المشكلة بشكل فعلي من الطالبة، كونها من الخريجين الذي استفادوا من عقود المساعدة على الإدماج المهني والذين يعانون واقعها وصعوباتها بشكل مباشر.
- تعميق المعارف الذاتية حول الموضوع، على اعتبار أنّ مشكل بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيًا في الجزائر - الذي يعد مسألة جوهرية - يبقى مطروحاً وذو أهمية كبيرة خاصّة مع تفاقم ظاهرة بطالة الجامعيين مؤخراً وبشكل ملفت للانتباه.

### 2. الأسباب الموضوعية:

- هناك العديد من الأسباب الموضوعية التي دفعت إلى إنجاز هذا البحث، منها ما يلي:
- يمثّل الموضوع ظاهرة اجتماعية هامة تمثّلت في البطالة التي تمس نخبة المجتمع وصفوته المتعلّمة، ألا وهي فئة الجامعيين التي من المفترض اعتبارها عصب الاقتصاد الوطني، حيث أنّ تعطلّها له آثار سلبية على المستويين العام والخاص على حد سواء.
- حداثة الظاهرة نسبياً، حيث اتّضح أنّ بطالة الجامعيين في الجزائر ظاهرة متأخرة - كباقي الدول العربية والنامية - بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية.
- كما أنّ الموضوع لم يتم تناوله بإسهاب من قبل العديد من البحوث السوسولوجية الجزائرية، حيث أصبح موضوع السّاعة لأنّه يمس فئة الجامعيين ومعاناتهم من البطالة.

- يطرح الموضوع أيضا قضية هامة تشغل بال معظم الجامعيين الجزائريين، ألا وهي السياسة الوطنية الموجهة لتشغيلهم منذ سنة 2008 والمجسدة في جهاز المساعدة على الإدماج المهني ومخلفاتها سيما السلبية منها.
- أن هذا الموضوع مطروق على مستوى وسائل الإعلام ويحظى بتغطية واسعة ولك ن بمعالجات سطحية لا ترقى في الكثير من الأحيان إلى الدراسة العلمية الجادة.
- التزايد المستمر في أعداد الخريجين الجامعيين سنويا، حيث يتوجه أغلبهم إلى وضع ملفاتهم للاستفادة من الجهاز والدخول في سوق العمل لأول مرة وحجز مقاعد لهم في طابور المنتظرين لفرصة عمل.
- الرغبة في إثراء رصيد البحث العلمي في مجال علم اجتماع التنظيم والعمل، وتدعيم المكتبة الوطنية بموضوع يفيد كثيرا الطلبة الجامعيين وكذا الباحثين.

## خامسا: مفاهيم الدراسة

تعد خطوة تحديد المفاهيم من الخطوات الهامة التي تساعد الباحث على التعامل مع الدراسة بدقة ووضوح، حيث أن ضبط المفاهيم الإجرائية يمكنه من توضيح وتدقيق متغيرات الدراسة، مما يتيح له التعامل معها ميدانيا. «حيث يرجع الباحث أساسا إلى المفاهيم الواردة في العنوان، ثم إلى بعض المفاهيم المستترة - غير الظاهرة - في عنوان البحث، ثم إلى بعض المفاهيم الواردة في خطة البحث، ثم إلى بعض المفاهيم التي تستخدم في محتوى البحث»<sup>1</sup>. وعليه سيتم فيما يلي تحديد بعض المفاهيم الأساسية في الموضوع:

### 1. البطالة:

تعتبر البطالة من المصطلحات الاجتماعية الاقتصادية المعقدة التي لا تزال تلقى خلافا بين الكثيرين عند محاولة تعريفها، نظرا لتعدد وجهات نظر الباحثين في مفهومها، فضلا عن الظروف القائمة في الزمان والمكان المعينين، ومن أهم هذه التعاريف مايلي:

#### 1.1. التعريف اللغوي:

**البطالة في اللغة:** من الفعل بَطَلَ، بَطَلَ الفاعل من العمل: تعَطَّلَ وتَفَرَّغَ فهو بَطَّالٌ. بَطَّلَهُ: عَطَّلَهُ؛ تَبَطَّلَ: تعَطَّلَ؛ والبطالة: التَّعَطُّلُ والتَفَرُّغُ من العمل<sup>2</sup>.

#### 2.1. التعريف الاصطلاحي:

"البطالة": «هي تلك الحالة التي يتعطل فيها جزء من قوة العمل المدنية، فلا تسهم في العملية الانتاجية رغم قدرتها على ذلك ورغبتها في القيام بذلك. ولهذا فالبطالة تمثل هدرا في جزء من الثروة البشرية للمجتمع، وبالتالي ينجم عنها خسارة للاقتصاد القومي، تتمثل في حجم الناتج الذي كان من الممكن لهؤلاء المتعطلين إنتاجه لو لم يكونوا عاطلين»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص: 86.

<sup>2</sup> المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة 42، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2007، ص: 42.

<sup>3</sup> مجيد مسعود، دليل المصطلحات التنموية، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001، ص: 114.

وحسب هيئة الأمم المتحدة (ONU): «يكون في حالة بطالة، كل شخص بلغ سنا محددة ولا يقوم بأي عمل، لا مأجور ولا حر، رغم أنه متاح للعمل ويبدل جهدا في البحث عنه»<sup>1</sup>.

وفي نفس الاتجاه تعرف منظمة العمل الدولية (OIT) "البطالة" على أنها: «حالة كل قادر على العمل، وراغب فيه، ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولا يجده»<sup>2</sup>.

ويعرف المكتب الدولي للعمل (BIT) فئة البطالين: بأولئك الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16 و 59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين ضمن الفئات التالية:

- بدون عمل: أي الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل: أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فورا.
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور<sup>3</sup>.

أو بشكل آخر ينصرف مفهوم "البطالة" إلى: «مجموع السكان في سن العمل القادرين على المساهمة في النشاط الاقتصادي- بعد استبعاد غير القادرين عن العمل بسبب العجز أو المرض أو لأسباب أخرى- والذين يتصفون بأنهم بدون عمل ومستعدون للعمل حاليا ويبحثون عنه»<sup>4</sup>.

ويقول الدكتور راشد البراوي في نفس الإتجاه: «البطالة في أوسع معانيها عبارة عن عدم استخدام عامل من الإنتاج» ؛ وطبقا لهذا التعريف يكون العاطلون هم الأفراد القادرون على العمل والراغبون فيه، لكن لا تتوافر لهم فرصة الحصول عليه<sup>5</sup>.

<sup>1</sup> ONU, **Rapport mondial sur le développement humain**, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P:277.

<sup>2</sup> Oliver Bellégo et autres, **Dictionnaire des questions sociales, L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux**, Harmattan, Paris, 2005, P:60.

<sup>3</sup> Marcia Qintslr, Séminaire " **Emploi et chômage : un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques**", 18<sup>ème</sup> Conférence International de statisticiens du travail, BIT, Genève, 24 Novembre – 5 Décembre 2008, P:09.

<sup>4</sup> طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل، المكتبة العصرية، المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2007، ص:136.

<sup>5</sup> زيد بن محمد الرماني، البطالة، العمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، دار طويق، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001، ص:14.

يتضح مما سبق من التعاريف، أنها اتفقت في الجوهر بأن "البطالة" هي حالة عدم توافر العمل لأشخاص لا بد أن تتوفر فيهم شروط معينة حتى نطلق عليهم صفة بطّال، وهذه الشروط هي:

- بلوغ الفرد السن القانونية للعمل.
- البحث عن العمل.
- الرغبة في أداء عمل معين والقبول به عند مستوى الأجر السائد.
- القدرة على أداء العمل.

### 3.1. التعريف الإجرائي:

أما تعريف "البطالة" في هذه الدراسة هو: «حالة عدم توافر عمل لحاملي الشهادات الجامعية، والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ويسعون للحصول على عمل، ولم تتوفر لهم الفرصة لذلك».

## 2. الإدماج المهني:

### 1.2. التعريف اللغوي:

وحول تعريف هذا المفهوم لُغَةً، نلاحظ أنّ هناك توافق بين معاجم اللغة العربية حول المعنى الاشتقاقي لكلمة "دمج" أو "إندماج"، حيث جاء في "المنجد في اللغة والأعلام" في مادة "دمج": دمج دمجاً في الشيء: دخل فيه واستحكم. دَمَجَهُ في الشيء: أدخله فيه. أَدَمَجَ الشيء في الثوب: لفّه فيه، والحبل: أجاد فنّله، والكلام: أحسن نظمه، اندَمَجَ وأدَمَجَ في الشيء دَخَلَ فيه واستحكم<sup>1</sup>.

ويقول "جبران مسعود" في كلمة "دمج": دمج الشيء في الشيء: دخل فيه واستحكم أو أدخله فيه<sup>2</sup>. في حين يقول "أحمد رضا": دَمَجَ دُمُوجاً في الشيء: دخل واستحكم فيه والتأم فهو دامج، ودمج أمرهم: صلح والتأم، واندمج في الشيء: دخل ولتأم (للمطاوعة)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> المنجد في اللغة والأعلام، مرجع سابق، ص:224.

<sup>2</sup> مسعود جبران، الرائد، معجم لغوي عصري، الطبعة السابعة، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992، ص:364.

<sup>3</sup> أحمد رضا، معجم متن اللغة، موسوعة لغوية حديثة، المجلد الثاني، دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان، 1958، ص:447.

من جملة التعاريف اللغوية، نجد أنّ "الإدماج" يعني لغويا دخول أو إدخال شيء في شيء آخر أو جزء في كل والانسجام معه أو الالتئام أو التلاؤم معه، والإدماج هو مصدر "دمج" ومعناه: دمج الشيء في الشيء أدخله وأحكم إدخاله.

للإشارة فقط، فإن كلمة "مهني" من الناحية اللغوية هي كلمة مشتقة من الفعل مَهَنَ، مَهَنًا. ومَهَنَ الرجل خَدَمَهُ، أو عمل في صنعته. وامْتَهَنَ الرجل: أَسْتَعْمَلَ للخدمة. والمَهَنَةُ والمِهْنَةُ: هي الخِدْمَةُ والحِرْفَةُ، وجمعها مِهَنٌ ومُهَنٌ<sup>1</sup>.

ما يمكن استخلاصه إذاً مما تقدّم ذكره، أن مفهوم "الإدماج المهني" في اللّغة يعني: انسجام الرَّجُل في مهنته (عمله أو صنعته).

## 2.2. التعريف الاصطلاحي:

يتميّز مصطلح "الإدماج المهني" بأنّه جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحد ومتفق عليه، فقد عرّفه ميشال فارنيار: «بأنّه عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرّة في نظام التشغيل»<sup>2</sup>؛ أي أنّ الإدماج المهني هو الفترة التي تأتي بعد الخروج من نسق التعليم والتكوين، حيث يسعى فيها الفرد إلى الاستقرار في منصب عمل دائم وتوظيف المعارف النظرية المكتسبة ومنه التأقلم مع الحياة المهنية.

كما يستخدم مصطلح "الإدماج المهني" ليعني: «تلك الفترة أو المرحلة التي تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملاءمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاؤه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر أكثر تلاؤما ومؤهلاته ومهاراته»<sup>3</sup>.

إذاً فلا إدماج المهني وفقا لهذا التعريف يتحقق للفرد العامل بعد حصوله على منصب عمل، حيث يشير إلى مدى انسجام الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، ومن خلاله يتحدد مستقبله المهني من حيث استمراره في عمله من عدمه.

<sup>1</sup> المنجد في اللغة والأعلام، مرجع سابق، ص: 778.

<sup>2</sup> أبو بكر دهبلي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص: 35.

<sup>3</sup> بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص: 74.

من جهة أخرى، يشير تعريف آخر "للإدماج المهني": «بأنه فترة للتمرّن والاعتیاد على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب العمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقتي»<sup>1</sup>.

يظهر من هذا التعريف أنه أكثر شمولاً من سابقه، بحيث لم يقتصر في تحديده لمعنى الإدماج المهني على مدى انسجام وتلاؤم الموظف الجديد مع متطلبات الوظيفة التي يشغلها، وإنما تعدّى ذلك إلى الطريقة التي تحقق له الإدماج المهني الفعلي، فالإدماج المهني وفق هذا التعريف هو فترة لاستقبال الموظف العامل الجديد وفرصة للتعوّد على العمل قبل الالتحاق النهائي به، ويكون العامل خلالها مترصاً وعليه أن يبذل جهده في التأقلم والتكيف سواء بالاعتماد على قدراته وكفاءاته الخاصة إن سبق له العمل سلفاً، أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل.

وحول تعريف هذا المصطلح أيضاً، ذهب " فيسانس Vicens " إلى تعريف الإدماج المهني انطلاقاً من فكرتين:

- الدخول إلى عالم الشغل الذي يتميّز بتغيّرات تخص استغلال الفرد لوقته، والذي يتناسب مع الفترة التي تفصل بين قرار الدخول إلى الحياة المهنية والظفر بأول منصب عمل.
- من جانب كونه (أي الإدماج المهني) "مشروع حياة" بالمعنى الاقتصادي<sup>2</sup>.

ويقصد "فيسانس" من خلال هذا التعريف أنّ الفرد تعدّى مرحلة البحث عن عمل بحيث تحصل عليه، وهو يسعى للانتماء إلى فئة الأجراء بكل خصائصها وهي مرحلة الإدماج المهني، أي أنّ الإدماج المهني حسب هذا التعريف هو المرحلة التي تلي حصول الفرد على منصب عمل جديد، وهو ما ذهب إليه التعريفين السابقين.

ويعتبر "فيسانس" أيضاً أنّ الإدماج المهني هو الذي يسمح للفرد بالتوقف عن البحث عن منصب عمل آخر، وهنا يحتفظ الفرد بمنصبه الحالي، وهذا إن لم يتوفر الشرطان التاليان:

- أن يكون للفرد منصب عمل دائم وليس له معلومات جديدة تُظهر له إمكانية تغيير منصبه.

<sup>1</sup> بوزيد نجوى، المرجع السابق، ص: 74.

<sup>2</sup> بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006، ص: 84.



- يتوقف الفرد عن استغلال بعض وقته في البحث عن عمل أو أخذ دروس (أي تكوين معين) يسمح له بتغيير منصبه<sup>1</sup>.

وفي سياق تعريفات "فيسانس" لمصطلح الإدماج المهني، نجد أنه في حال تحقق الإدماج المهني للموظف أو العامل ضمن منصب عمله، يدفع به ذلك إلى التوقف عن البحث عن عمل آخر شرط أن يكون عمله دائماً ولم تتوفّر أمامه فرص أفضل للعمل، أو يسعى لمزاولة تكوين معين يسمح له بتغييره.

يتضح من الاستعراض السريع لمفهوم الإدماج المهني، أنّ كل التعاريف تشير إلى أنّ عملية الإدماج المهني تتحقق بعد حصول الفرد على منصب العمل، أي أنّه الفترة التي تلي مباشرة عملية التوظيف، والتي يسعى خلالها الموظف الجديد إلى تحقيق التلاؤم الفعّال مع منصب عمله، إلا أنّ البعض أشار إلى سبل تحقيق الإدماج المهني كالاتتماد على الكفاءات الخاصة أو عن طريق مساعدة الزملاء والرؤساء في العمل.

في حين رأت تعاريف أخرى أنّ الإدماج المهني لا يتحقق إلا بتوفر شروط معينة أهمها ديمومة العمل واحتفاظ الفرد بمنصبه نظراً لقلّة المعلومات التي تتيح له تغيير عمله.

### 3.2. التعريف الإجرائي:

في ضوء التعاريف السابقة، يمكن وضع تعريف إجرائي لمصطلح "الإدماج المهني" في هذه الدراسة، حيث نقصد به: «تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف الخريج الجامعي في منصب عمل يتلاءم وتخصصه العلمي، حيث يسعى خلالها إلى التأقلم (التكيف) مع منصبه بالإعتماد على كفاءاته الخاصة أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل، وكذا من خلال خضوعه للتكوين والإعداد لشغل مطلّبات الوظيفة الجديدة، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى».

<sup>1</sup> بوجمعة كوسة، المرجع السابق، ص: 84.

## سادسا: الدراسات السابقة

"الدراسات السابقة"، هي كل دراسة سبقت البحث الحالي، والتي لها علاقة به سواء من حيث الموضوع أو إطاره المرجعي أو منهجيته. وللدراسات السابقة أهمية بالغة في إثراء أي موضوع يتم البحث فيه لأنه لم ينشأ من الفراغ، فالهدف منها هو:

- الاستفادة منها منهجيا، نظريا، ومن المراجع.
- تحديد مجال العمل الحاضر بالنسبة للدراسات السابقة والذي قد يكون بـ :
  - التحقق من نتائج سابقة بالتأكيد أو النفي أو التعديل.
  - تجنب التكرار لمواضيع تم الانتهاء منها.
  - سد ثغرات في أبحاث سابقة.
  - اكتشاف مجالات بحث جديدة<sup>1</sup>.

فالدراسات السابقة إذاً، من الخطوات التي تساعد الباحث على إعطاء حدود فاصلة بين دراسته وبين الدراسات التي لها علاقة بالظاهرة التي يتناولها، ومن خلال هذا العنصر فقد اخترنا أهم وأقرب الدراسات لموضوع البحث الحالي، وذلك للاستعانة بنتائجها، ولتجنب تكرار ما ورد فيها. حيث تنوعت هذه الدراسات بين دراسات غربية، عربية وجزائرية:

### 1. دراسات غربية

▪ الدراسة الأولى: هي دراسة قام بها الباحث "Jean Vincens"

بعنوان: «مؤهلات الإطار في فرنسا» \*

تمثل مجتمع الدراسة في فئة الإطار التقنية الإدارية والتجارية وكذا المهندسين والإطارات التقنية العاملة في الإطار التسويقي، وذلك لما لاحظته الباحث من تزايد هذا النمط من الوظائف التي كانت هدفا للتكوينات الأولية مستوى 1 و2.

<sup>1</sup> زعيبي مراد وآخرون، دراسات في تفسير الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار قرطبة، الجزائر، 2008، ص: 305.

\* وردت هذه الدراسة في: بوزيد نجوى، مرجع سابق، ص: 21.

بالإعتماد على بيانات إحصائية، قارن الباحث بين الأجيال وفق مؤشر السن فيما يتعلّق بالمستوى التأهيلي في قطاع التجارة والتسويق، بعدها حاول إعطاء التفسيرات الممكنة لما حصل عليه.

حدد الباحث الفترة لتحقيقات أجريت عن سوق العمل خلال 1982-2001، حيث أسفرت عن تطور وتباين في مستوى التأهيل ونوعه، ومن خلال المقارنة بين الأجيال تبين أنّ مؤهل شهادة البكالوريا + 3 سنوات أكثر تزايداً من جيل لآخر، وأنّ نسبة الحاصلين على البكالوريا أو مؤهلات أقل تتناقص؛ ففي سن 35 سنة حصة بكالوريا + سنتين، وبكالوريا + 3 سنوات كانت النسبة 47 % بالنسبة للإطارات جيل (1946-1947) البالغين سن الـ 35 سنة 1982، بينما كانت النسبة 77 % بالنسبة لجيل (1966-1967) البالغين سن الـ 35 سنة 2001، لتنتقل النسبة من 35 % إلى 55 % فيما يخص بكالوريا + 3 سنوات، وتزايدت نسبة مؤهل بكالوريا + سنتين من 10 % إلى 22 %.

أما تحليل البيانات المتعلقة بالجيل الواحد فيبين أنّ ما يقارب الثلثين من مجموع الإطارات في الجيل نفسه يتم توظيفهم قبل سن الـ 35 وأنّ التوظيفات اللاحقة تتعلّق بشكل رئيس بالنشطين ذوي مؤهلات أقل من بكالوريا + 3 سنوات.

وتساءل الباحث عن أسباب ومبررات هذا التطور، فإذا بقي المعدل نفسه خلال 2010 حين يبلغ جيل 1975 سن 35 سنة، فإن 90 % من الإطارات الأقل سناً من 35 سنة حاصلين على مؤهلات ما بعد الثانوي، فهل من المحتمل أن يستمر التطور لصالح الأكثر تأهيلاً بحيث يسجل انخفاض تدريجي لمستوى بكالوريا + سنتين، ليصبح مستوى بكالوريا + 5 سنوات المعيار المعتمد للحصول على مناصب إطارات في المجالات المذكورة؟

أما عن تفسير المعطيات، قدّم الباحث عدّة أطروحات والمتعلقة بالمقاربة عن طريق مناصب الشغل والتي تستند إلى مفهوم الشغل أو منصب العمل والذي يضم مجموعة من المهام الموكلة إلى الفرد، هذا المفهوم قد يواجه معوّقات تقنية تفرض أحياناً محتوى منصب العمل، وعموماً فإنّ هذا المحتوى يتجدد وفقاً لمتغيرات اجتماعية واقتصادية تتعلّق خاصة بكلفة الكفاءات اللازمة لإنجاز وتنفيذ المهام المكوّنة لمنصب العمل.

أشار أيضاً إلى أنّه من الضروري إضافة القدرة على التكيف مع التغيرات التي قد تمس محتوى العمل، هذا المفهوم يؤدي إلى الحديث عمّا يسمّى برصد الكفاءات، وهناك أيضاً الرصيد التقني الذي يفترض أنّ منصب العمل يتضمّن مهام تتطلب كفاءات (قدرات) معيّنة ومثال ذلك سيطرة السيارة، في حين أنّ الرصيد الاقتصادي يرتكز على الانتاجية أو الفعالية الدنيا المطلوبة من قبل رب العمل.

وعليه وفي كل الأحوال فإنّ الحد الأدنى للكفاءات والقدرات المطلوبة شرط لازم للحصول على منصب عمل إطار.

وعند تحليله لمكانة النظام التعليمي ودوره، وكذا مستوى المؤهلات (الشهادات) في اكتساب القدرات والكفاءات والمفاضلة بينها، اعتمد على ثلاث طروحات لتحليل العلاقة:

#### ▪ أفضلية حاملي الشهادات:

حيث يفضل أرباب العمل أصحاب الشهادات العليا لأنهم عند إنهاء دراستهم يمتلكون أهم القدرات والكفاءات المطلوبة في مناصب الإطارات، وعليه فإن الطريقة الوحيدة هنا لاكتساب هذه الكفاءات هي التكوين الذي تمنحه مؤسسات التعليم خاصة الجامعة. واعتمد في تحليله لهذا الطرح على نظريتي رأس المال البشري التي ترى أنّ التكوين والتعليم العالي المستوى يزوّد الفرد بالحد الأدنى من القدرات والكفاءات الفكرية وجزءاً من الكفاءات التقنية والمهاراتية المطلوبة في مناصب العمل والتشغيل لاحقاً بعد إتمام الدراسة والالتحاق بسوق العمل والقوى النشطة، على أن يكمل باقي القدرات بعد التوظيف، وكذا نظرية المؤشر التي تشير إلى أنّ الشهادة (المؤهل) تدل على توافر القدرات الفردية وتسمح للأفراد بالتموضع عند توزيع الكفاءات، وأنّه كلّما طالت مدّة الدراسة فإنّ مكانة الفرد الاجتماعية يمكن أن تتبدّل، وهذا بدوره يؤثر على توجّه أرباب العمل حيث أصبح المؤهل شرطاً أساسياً للتوظيف، وكذا لتحسين أوضاع حاملي الشهادات بالحصول على وظائف أحسن كإطارات.

#### ▪ تنوع واختلاف مصادر اكتساب الكفاءات:

يرتكز هذا الطرح على أنّ الكفاءات والقدرات المطلوبة لتوظيف الإطارات يمكن اكتسابها بطرق ومن مصادر عديدة، حيث أنّ التكوين الأولي المتوّج بالحصول على شهادة هو أحد الطّرق لكن ليس الوحيد، فتعدد طرق تحصيل الكفاءات يمكن أن يسود نسبياً للأسباب التالية:

- وجود أسواق داخلية تعتمد فيها المسارات المهنية والآفاق الوظيفية على الترقّيات، والتي ترتبط وتتحدد أكثر بالنجاعة داخل المؤسسة ليس بالشهادات والمؤهلات العالية.
- تنمية التكوين المستمر غير المرتبط بالشهادات.

#### ▪ نقد تراتبية مستويات التكوين: وهذا راجع إلى عدّة مبررات منها:

• عدم تجانس وتمائل الأفراد، لأنّ الفرد لا يمكن اختزاله إلى شهادة أو مؤهل، فالإنسان لديه قدرات واستعدادات فطرية أو مكتسبة بعيدا عن النظام التعليمي الرسمي، وعلى المؤسسات أن تولي اهتمامها عند التوظيف إلى هذه الكفاءات لا إلى الشهادات فقط.

• عدم التماثل بين الأفراد حتى بالنسبة للحاصلين على نفس الشهادات، فالشهادة إذا ليست مؤشرا حقيقيا على الكفاءة وغير كافية، لذا يطلب من أرباب العمل تحسين معلوماتهم عن المترشحين للوظائف وهو ما يؤدي إلى التنافسية بين الشهادات.

• عدم التجانس المتعلق بمؤسسات التكوين والتعليم؛ فتجانس المؤهلات العالية لا يعكس التجانس نفسه في الكفاءات التي تزوّد بها المتكفون، وذلك تبعا لاختلاف المؤسسات المانحة من حيث نوعية التكوين وحتى معايير الاختيار والقبول الأوليين.

توصّل الباحث بعد جملة التحليلات للبيانات الاحصائية المتوفرة لديه إلى النتائج التالية:

• أنّ نسبة الحاصلين على شهادات ومؤهلات أعلى من البكالوريا مستمرة في الإرتفاع عند الإطارات خاصة بالنسبة للشهادات العليا القصيرة المدى (بكالوريا + سنتين، بكالوريا + 3 سنوات).

• قامت فرنسا بإصلاح وتغيير النظام التربوي عموما وتكوين الإطارات خاصة، وأصبحت العلاقة بين مفاهيم التوظيف، الشهادة، والمؤهل متذبذبة بين التوجّه نحو بناء اجتماعي مبني على المؤهلات الفردية من جهة وتوجّه بدعم الاتفاقيات المهنية التي تفسح المجال للتكوين المستمر داخل المؤسسات واعتماده لتحسين الوضعية المهنية.

• هناك اختلاف بين المؤسسات من حيث حجمها وسياستها التسييرية، وعليه فإنّ الإشكال لا يطرح بين المؤسسات الاقتصادية والنظام التربوي والتعليمي عند مناقشة العلاقة بين التكوين وتوظيف الإطارات، بل يأخذ بعدا أكثر عمقا وتحليلا يتعلّق بمفهوم تسيير الموارد البشرية.

• يبقى وجود أسواق داخلية بفرنسا بعدا مهما في استيعاب نظرية رأس المال البشري ونظرية المؤشّر وفقا للتحليل الميكروسوسولوجي بعيدا عن النظرة الشمولية والتحليل الكلي فيما يتعلّق بالعلاقة بين التكوين والحصول على وظائف الإطارات.

▪ الدراسة الثانية: قام بها الباحثان "Mirreille Bruyère, Philippe Lemistre"

حول: «المواءمة بين التكوينات الأولية والشغل»\* ، والتي شكلت موضوع بحث ونقاش تعلّق خاصة بفعالية السياسات التربوية.

ناقش الباحثان العلاقة بين التكوين والتشغيل عبر مفهومين متقاربين لكنهما غير مترادفين هما المواءمة والمزاوجة، فوجدا أنّ المزاوجة أو الإقران هي انعكاس للمواءمة، ففي حين تركز المواءمة على القدرات والاستعدادات الفردية القابلة للقياس فإن المزاوجة أو الإقران تأخذ بالإضافة إلى ذلك، الاستعدادات الفردية المضمرّة لدى الأفراد والتي قد تلاحظ لكن معرفتها واكتشافها يتأثيان من خلال المواءمة بين الفرد ومؤسسته أو منصب العمل.

اعتمد الباحثان على دراسة قام بها جوفانوفيك سنة 1979 والمعتمدة على فرضيتين رئيسيتين:

• عند التوظيف، يسعى صاحب العمل إلى تحقيق أفضل إقران بين الموظف الجديد ومنصب العمل وذلك وفقاً للمتوقّر من المعلومات.

• تتوقّر لدى أصحاب العمل والمقاولين معلومات حديثة دنيا عن قدرات الموظف الجديد.

من خلال ممارسته لمهامه في منصب العمل ومن خلال علاقات العمل مع المسؤولين داخل المؤسسة، يتعرّف صاحب العمل أكثر فأكثر إلى خصائص الموظف الجديد وقدراته والتي تؤثر سلباً أو إيجاباً على إنتاجيته وأدائه، وبناءً عليه يتحدد الأجر.

وقد يكون التلاؤم بين المنصب والمؤهّل غير كافٍ، لأن الموظف الجديد لا يتمتع بقدرات كافية يستلزمها المنصب ولم يحصل عليها في تكوينه، وهنا يضطر للاستقالة وترك العمل؛ وفي هذه الحالة يلعب المؤهّل أو الشهادة دوراً ثانوياً، وإن كان مؤشراً أو دالاً على القدرات الفردية فإن منصب العمل يمحّص جيّداً مدى الاقتران الفعلي بين الفرد ومنصبه.

ولمناقشة أهمية الشهادات في التوظيف ومدى ارتباطها بالقدرات والاستعدادات الحقيقية للأفراد، تطرّق الباحثان إلى نظرية "الغريلة" أو "التصفية" التي يلعب النظام التعليمي من خلالها دور المصفاة أو الغريلة؛ فنظام الشهادات يضمن تحصيل حامله للاستعدادات اللازمة التي تمكّنهم من الالتحاق بمنصب عمل أو مجموعة أعمال والاستجابة لمتطلباتها، كما استمرّ الباحثان في طرح التساؤلات التالية:

\* وردت هذه الدراسة في: بوزيد نجوى، مرجع سابق، ص: 27.

• ماهي محددات الموازنة الجيدة (طبعا بين التكوين الأولي والعمل) خلال فترة الإدماج؟

• هل تحقق الموازنة بين التكوين والتشغيل امتيازات حقيقية وإيجابية؟

إن كان المؤهل دالا على مستوى التكوين المتحصّل عليه، فهو غير كاف وقد تمّ توضيح ذلك سابقا، وهنا يجب التطرّق لبُعد التخصص في التكوين الذي يضع أمام الخريج مجموعة محدّدة من الوظائف ويوفّر عليه مشقّة التنقّل بين مختلف الوظائف في حالة إهمال التخصص في التكوين.

إنّ تناول الموضوع بإدراج بُعد التخصص يساعد كذلك على مناقشة تكيف التكوين مع مختلف التغيّرات التي يعرفها سوق العمل وبالتالي المساهمة في توجيه السياسات التربوية وضبطها بشكل يستجيب فيه لمتطلّبات المجتمع وحاجات القطاعات المستخدمة.

بالإجابة على التساؤل الأول أشار الباحثان إلى ضرورة تفعيل العلاقة بين مؤسسات التكوين والقطاعات العارضة لمناصب الشغل وذلك لتجنب الهدر في الجهد والوقت بالنسبة للطرفين.

وفيما يخص التساؤل الثاني، حول الفائدة أو الامتياز الذي قد ينتج عن الموازنة بين التكوين والعمل، فتطرّق الباحثان للأجر وافترضوا بدءاً أنّه كلما كانت الموازنة أكبر كان الأجر المدفوع أعلى ، ولكنّ عند القيام بتحليل بيانات إمبريقية حول ذلك، وجدا أنّ الموازنة خاصّة بين التكوين المتخصص والمنصب المعروض لها أثر إيجابي على الأجر لكنّه ضعيف نسبياً إذ بلغ متوسطه 1,5 % .

وللملاحظة فقد أجرى الباحثان دراسة تفصيلية لمختلف التخصصات مبيّنان التفاضل بينها، وهي مرتبطة بواقع التشغيل وسياسات التكوين بفرنسا.

## 2. دراسات عربية

▪ الدراسة الثالثة: هي دراسة "خالد بن رشيد النويصر" (2000)

بعنوان: «بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين-واقعتها وأسبابها وحلولها-»\*

هي دراسة تدخل في متطلّبات نيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط بكلية التربية بمكة المكرمة، حيث هدفت إلى التعرف على واقع بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين

\* خالد بن رشيد النويصر، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، واقعتها وأسبابها وحلولها، رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط، غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2000.

من خلال الكشف عن أبرز أسبابها وحلولها من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة، والتعرف على الفروق بين وجهات نظر أفراد فئتي مجتمع الدراسة حول أبرز الأسباب وأبرز حلولها.

اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت أداتين في جمع البيانات وهما: فحص سجلات وبيانات وزارة الخدمة المدنية وأمانة مجلس القوى العاملة، واستمارة خاصة بناها الباحث.

وضم مجتمع الدراسة الميدانية فئتين، فئة الأكاديميين ويمثلها أعضاء هيئة التدريس السعوديين في الجامعات السعودية المتخصصة في التخطيط والتنمية واقتصاديات العمالة والموارد البشرية، وعددهم 39 عضواً، وفئة الميدانيين ويمثلها مسؤولو التوظيف في مكاتب وزارة الخدمة المدنية ومديرو مكاتب العمل التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية في كافة مناطق المملكة الإدارية، وعددهم 37 مسؤولاً. وتحليل بيانات الدراسة استخدم الباحث التكرارات والمتوسطات الحسابية والنسب المئوية، واختبار (ت) لتحديد الفروق بين استجابات أفراد فئتي مجتمع الدراسة.

وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج نوجزها في النقاط التالية:

- يتمثل واقع الخريجين الباحثين عن عمل في القطاعين العام والخاص في أن أغليبتهم ينتمون لمنطقة الرياض، ويحملون الشهادة الجامعية في مجال الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية.
- أبرز أسباب مشكلة بطالة الخريجين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: إجحام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين لارتفاع تكلفتهم الاقتصادية، وإجحام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص لعدم شعورهم بالأمن الوظيفي فيه، واستمرار مؤسسات التعليم العالي في التوسع في التخصصات النظرية التي لا يحتاج إليها سوق العمل.
- أهم الحلول لمشكلة بطالة الجامعيين من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي: الحد من استخدام غير السعوديين للوظائف التي يمكن شغلها بالخريجين، دراسة سوق العمل السعودي وإنشاء مركز معلومات وطني لتحديد العرض والطلب الوظيفي فيه، والتوسع في التخصصات الدراسية التي تلبي حاجات سوق العمل.
- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابة فئتي أفراد مجتمع الدراسة حول مجموعة الأسباب ذات العلاقة بمؤسسات التعليم العالي لصالح فئة الأكاديميين، ولا توجد فروق بين استجابات أفراد الفئتين حول الأسباب ذات العلاقة بالبيئة المحيطة بمؤسسات التعليم العالي أو الحلول بنوعيتها: ذات العلاقة بالمؤسسات وذات العلاقة بالبيئة المحيطة بها.



▪ الدراسة الرابعة: "أزمة منير عبد الحميد جادو" (2001)

بمعنوان: «أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل معالجتها»\*.

هي دراسة وصفية تحليلية قدمت لمؤتمر الأزمة التعليمية في كلية التجارة بجامعة القاهرة.

استهدفت الدراسة محاولة الكشف عن ماهية أزمة بطالة الخريجين في مصر وأبعادها المختلفة، بتسليط الضوء على أهم العوامل المؤثرة فيها، وأهم الآثار الناتجة عنها، والسبل الناجعة لمواجهتها.

انتهجت الدراسة وفقا لإشكالياتها المنهج الوصفي وأسلوب التحليل الفلسفي بما ينطوي عليه من رصد للواقع وتحليله والتنبؤ بمستقبله، ومن ثمّ عمدت الدراسة إلى تجاوز رصد المعلومات والبيانات، والتوجه نحو تحديد العلاقات من خلال المتغيرات التي تكشف عنها الدراسة بما يمهد لاستشراف حل أزمة بطالة المتعلمين في مصر.

وخلصت الباحثة في الأخير إلى جملة من التوصيات تمثلت فيما يلي:

- إصدار تشريع ملزم للشركات والمؤسسات والهيئات الصناعية في سوق العمل على المساهمة في تدريب الطلاب الخريجين والمدرّسين كلّ في تخصصه.
- تطوير نظام المجالات الصناعية المعمول به في المرحلة الإعدادية باستصدار تشريع عمل لتنظيم الزيارات بين المؤسسات التعليمية والمسؤولين في مواقع الانتاج المختلفة، كما يجب إلحاق ورش مجهزة بكل المدارس لتنمية قدراتهم ومواهبهم وتهيئتهم لمناصب عمل مستقبلا.
- الإهتمام بتنمية نظام التعليم والتدريب المزدوج والمدارس المهنية .
- تشجيع السياسة الاقتصادية لمهمة إنشاء صندوق ائتمان يشجّع الاستثمار في مجال الصناعة والتدريب.
- محاولة تحقيق التوازن بين الثانوي العام والفني والجامعي بحسب حاجات سوق العمل الفعلية بدراسة الواقع واستقراء الأبحاث الجادة والهادفة وتنفيذ بعض التوصيات حتى لا يكون الحديث مجرد ترديدات وشعارات إعلامية.

\* أميمة منير عبد الحميد جادو، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل علاجها، في ضوء خيرات بعض الدول المتقدمة، مؤتمر الأزمة التعليمية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2001.

- محاولة تحقيق التواصل بين بُنى التعليم الثانوي والفني والجامعي، وذلك بإدخال المجالات العملية إلى جانب النظرية في كل منهم.

### 3. دراسات جزائرية

#### ▪ الدراسة الخامسة: دراسة "تجاح ياسين" (1995)

بعنوان: «البطالة عند متخرجي مراكز التكوين، أسبابها، نتائجها»\*.

هي عبارة عن دراسة ميدانية أجريت بولاية عنابة خلال السنة الجامعية 1995/1994 لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، كان الهدف منها هو البحث عن الواقع الذي يعيشه خريجو مراكز التكوين المهني الذين تفاقمت أعدادهم ضمن العاطلين عن العمل، حيث بحثت عن طبيعة علاقتين، الأولى تجسدت في العلاقة بين وزارة التعليم الأساسي والثانوي والجامعي ووزارة التكوين المهني والعمل والهيئة الحكومية المكلفة بالتخطيط، والثانية هي العلاقة بين مراكز التكوين والمؤسسات الاقتصادية من حيث التكوين (هل هذه العلاقات معدومة؟).

وانطلاقا من هذه الأهداف كانت فرضيات الدراسة كالتالي:

- إن سياسة عدم إنشاء مؤسسات صناعية جديدة (خلق استثمارات) قد ساهم في زيادة عدد البطالين.
- إن عدم القيام بالخدمة الوطنية أصبح عائقا عن التوظيف.
- إن عدم التنسيق بين مراكز التكوين والمؤسسات الصناعية والإدارية من حيث التخصصات (الاحتياجات الحقيقية)، أدى إلى تفشي البطالة ضمن صفوف الشباب.
- بعد تخرجه من المركز متحصلا على شهادة مهنية، وبعد البحث عن وظيفة طيلة أشهر أو سنين، بدأ يشعر هذا الشاب بعدم تكفله من طرف المجتمع، وبالتهميش، وبالتجريد من الروح الوطنية، وبالتالي الهجرة إلى الخارج.
- أصبحت التجربة المهنية من الشروط الرئيسية في إدماج الشباب المؤهلين في سوق الشغل.

\* وردت هذه الدراسة في: بوبكر هشام، استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني

المتخصص في التكوين المهني، سكيكدة، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007، ص:153.

• إن عدم ملاءمة التخصص الذي تابعه الشباب في مراكز التكوين لا يتماشى مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسات.

اعتمدت الدراسة على المنهج المسحي الذي يلجأ إليه الباحثون عند دراسة حالة طبقة من المجتمع، حيث انحصرت في دراسة طبقة واحدة فقط، ألا وهي فئة خريجي مراكز التكوين المهني.

توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج تبعا للفرضيات المطروحة، فكانت كما يلي:

• توقف عجلة إنشاء مؤسسات ومصانع جديدة، ويرجع ذلك أساسا إلى الوضع الاقتصادي والاجتماعي والسياسي الذي بدأ يتدهور منذ الثمانينات، حيث كان السبب في عدّة أزمات ومنها توقف الاستثمارات. وبالتالي فإن عامل توقف إنشاء المصانع ومستثمرات جديدة له تأثير مباشر على ظاهرة البطالة بصفة عامة، وعند متخرجي مراكز التكوين بصفة خاصة.

• عدم تأدية الخدمة الوطنية يعتبر من الأسباب الرئيسية التي منعت الشباب من التوظيف.

• عدم التنسيق بين مراكز التكوين والشركات والمؤسسات رغم إرسال المؤسسات (كل شهر أو سنة) لبطاقة متعلقة بالإنجازات والاحتياجات الخاصة بها إلى مديرية الصناعة بالولاية، حيث لم تُؤخذ هذه البيانات بعين الاعتبار عند تحضير البرامج والخطط العامة المتعلقة بالتكوين المهني من حيث الاختصاصات، بل واستمرت في إنجاز العديد من الاختصاصات رغم الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية الجديدة التي تمر بها المنطقة.

• يعيش الشباب البطال المتخرج من مراكز التكوين وضعاً اجتماعياً يتميز بالتهميش والفراغ والرفض وانعدام الثقة بينهم وبين الحكومة، ما أدى بهم إلى انتهاج تصرفات مضادة للقيم المجتمعية والأخلاقية والقانونية.

• غياب التجربة المهنية يعد عاملاً رئيسياً في تحصيل الكثير من خريجي التكوين على جواب سلبي من طرف المؤسسات التي أرسلوا إليها.

• يتم رفض الشباب حاملِي شهادات التكوين المهني من طرف المؤسسات بسبب عدم ملاءمة الشهادة المهنية (من حيث التخصص) مع الاحتياجات الحقيقية للمؤسسة.

▪ الدراسة السادسة: دراسة "بوزيد نبيل وشفري محمد الصغير" (2004).

بعنوان: «تقييم نوعية التكوين الجامعي وعلاقته بتشغيل حاملي الشهادات»\*.

هدفت الدراسة إلى بحث الكيفية التي تجعل التكوين الجامعي في مختلف التخصصات فعّالا في أداء دوره ومهمته من حيث إعداد الطلبة لسوق العمل لأجل تحقيق أفضل إدماج وظيفي، وكذا تسهيل الانتقال إلى الحياة العملية وعالم الشغل المتميّز بالتغيّر المستمر، ومن ثمة إمكانية التخفيف من حدة البطالة التي تمثل أكبر هاجس أمام الشباب عموما والخريجين الجامعيين بالأخص؛ وللتحقق من هذا الهدف انطلقت الدراسة من فرضية عامة مؤداها: «إن الإعداد الجيد للطلبة للإدماج الوظيفي وعالم الشغل بالجامعة يساهم في تخفيف بطالة الخريجين والعكس أيضا صحيح، أي غياب التقييم الجيد يؤثر سلبا على الأهداف المسطرة للتكوين الجامعي ومن ضمنها الإعداد للحياة المهنية والعمل».

ويغرض الحصول على المعلومات الضرورية المتعلقة بالدراسة، قام الباحثان بتحقيق قبلي تضمن مقابلات في فرنسا والجزائر، حيث كشف التحقيق أن الملاءمة بين التكوين الجامعي والتشغيل تتوقف على:

- التطور السريع للتكنولوجيا وتكنولوجيات الإعلام والاتصال.
- اقتصاد البلاد.
- النمو السريع لأعداد الطلبة (المسجلين والمتخرجين).

إضافة إلى تقنية المقابلة، لجأ الباحثان إلى تطبيق الاستمارة التي شملت أسئلتها المحاور الآتية: محتوى التكوين، تنظيم التكوين، أعضاء هيئة التدريس، خدمات الإعلام، نظام التقييم، والتكوين المتواصل؛ حيث وُزعت الاستمارات على طلبة التخصصات التالية بجامعة قسنطينة: الإعلام، الفيزياء، علوم اقتصادية، علوم التربية.

بعد الإجراءات الإمبريقية وتفرغ البيانات ومناقشتها، توصل الباحثان إلى صياغة نتائج دراستهما والتحقق من صدق أو نفي الفرضيات المبنية وفقا للإشكالية، وقد أثبتنا تحقق الفرضية العامة في صياغتها السلبية: «نقص التحضير والإعداد الجيد للطلبة لعالم الشغل يعرقل تخفيف نفسي البطالة بين الخريجين، وغياب التقييم الجيد والدراسات الجادة حول المستقبل المهني للطلبة يزيد من عدم

\* وردت هذه الدراسة في: بوزيد نجوى، مرجع سابق، ص: 30.

فعالية وكفاءة التكوين الجامعي وأداء الوظيفة المهنية للجامعة من خلال تحقيق هدف الإدماج الوظيفي للخريجين».

وتفصيلا للفرضية العامة، ناقش الباحثان الفرضيات الجزئية:

- فيما يخص خدمات الإعلام والمساعدة التوجيهية للطلبة عن مستقبلهم المهني، توصلت الدراسة إلى الغياب التام لهذه المهمة على مستوى الجامعة بل حتى على مستوى اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم العالي رغم التأكيد على أهميتها.
- فيما تعلق بتقييم أعضاء هيئة التدريس وأساتذة الجامعة، سجّلت الدراسة غياب أي نظام للتقييم لسيرورة العملية التكوينية بالجامعة، فليس هناك أي متابعة أو مراقبة من شأنها التعرف على الأداء المهني للأساتذة المكوّنين بغرض التعرف على مواطن القوة والضعف وحتى لعب دور الوساطة بين كل المعنيين.
- أما عن الكفاءات اللازمة للعمل وكذا بُعد التكوين المتواصل، خلّصت الدراسة إلى نتيجة مفادها أن احتياجات الاقتصاد الوطني وسوق العمل إزاء المؤهلات اليوم تختلف عنها في سنوات الثمانينيات، وكثيرا ما اشتكى المستخدمون من عدم توفّر المهارات اللازمة لدى خريج الجامعة الجزائرية، هذا النقص يؤدي إلى تناول أهمية التكوين المستمر والمتواصل الذي من شأنه أن يجعل الجامعيين بل وكل العاملين على اطلاع بالمستجدات، وبالتالي الاستعداد لها واستيعابها.

## مناقشة وتقييم:

### 1. جوانب الاستفادة من الدراسات السابقة:

- استفادت الباحثة من الدراسات التي تمّ عرضها أعلاه من خلال عدّة جوانب تتمثل فيمايلي:
- ساعدت الدراستين الأجنبيتين اللّتين أجريتا في فرنسا في مقارنة نتائجها ببعض نتائج الدراسة الحالية في جانبها الميداني ومن ثمّ الاستفادة من التجربة الفرنسية في هذا المجال.
- الاستفادة من بعض الجوانب النظرية خصوصا ما تعلّق بالتجارب الأجنبية والعربية والتجربة الوطنية في مجال تشغيل الجامعيين.
- ساعدت هذه الدراسات أيضا في تصميم خطة البحث، حيث أن الإطلاع عليها بشكل جيّد ساعد في معرفة متغيرات كل واحدة منها والمحاور التي تناولتها.
- ساعدت الطالبة كذلك في تدقيق المتغيرات التي ستركز عليها الدراسة الحالية ومن ثمّ إعطائها طابعها الخاص الذي يختلف عن هذه الدراسات السابقة.
- وجّهت الطالبة إلى الكثير من المراجع التي لها علاقة بموضوع الدراسة ، كالمراجع المتعلقة بالتشغيل وبطالة الجامعيين.
- أفادت في اختيار المنهج الملائم، وفي ضبط فرضيات الدراسة.
- إلى جانب كل ذلك، فقد ساعدت الطالبة على تصميم أسئلة الاستمارة، ومقارنة بيانات البحث، ناهيك عن تحديد ومقارنة نتائج هذه الدراسة بالدراسات السابقة.

### 2. موقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة: سيتم تحديد موقع دراستنا من خلال عرض

أوجه الاتفاق والاختلاف بينها وبين الدراسات السابقة:

#### 1.2. أوجه الاتفاق: أمّا نقاط الاتفاق بين دراستنا وجملة الدراسات السابقة فنوجزها في التالي:

- تتفق الدراسة الحالية مع الدراستين الأجنبيتين في بحث سبل العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، ومناقشة أهمية المؤهلات الجامعية في الحصول على مناصب عمل، وهل هناك اتفاق بين قطاعي التعليم والتشغيل، كما تتفق معهما في تحليل طرحها حول أهمية الشهادة الجامعية في التوظيف على نظريات رأس المال البشري، المؤشر والغربة.

- تتفق بعض الدراسات (باستثناء الدراسات الخامسة والسادسة) مع الدراسة الحالية في استخدام المنهج الوصفي التحليلي.
- تتفق دراسة الطالبة مع الدراسة الثالثة في تناولها لواقع بطالة الجامعيين كظاهرة متزايدة بشكل مستمر بتزايد أعداد الخريجين.
- تتفق الدراسة الحالية مع الدراسة السادسة في تناول بطالة الجامعيين في الجزائر ومسألة إدماجهم في عالم الشغل كقناة تحتاج إلى اهتمام كبير من طرف الدولة.
- كما تلتقي الدراسة الراهنة مع جُل الدراسات في تحديد مجتمع البحث بفئة الجامعيين، باستثناء الدراسة الرابعة التي تناولت بطالة المتعلمين على اختلاف مستوياتهم، والدراسة الخامسة التي ركزت على حاملي الشهادات المهنية (خريجي مراكز التكوين).
- ومن حيث أدوات جمع البيانات، تتفق دراسة الطالبة مع معظم الدراسات السابقة في استخدام الوثائق والاحصائيات والمقابلة وخصوصا الاستمارة، في حين تتفق مع الدراسات الثالثة من حيث بعض طرق المعالجة الإحصائية (المتوسطات، النسب...).

2.2. أوجه الاختلاف: في حين تتجسّد نقاط الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تمّ عرضها فيمايلي:

- بحثت الدراسة الأولى عن أسباب تزايد أعداد الحاصلين على مؤهلات جامعية من جيل لآخر وحاولت إعطاء التفسيرات الممكنة لما تمّ الحصول عليه.
- أمّا الدراسة الثانية فقد اهتمت ببحث سبل العلاقة بين التكوين والتشغيل، وأهمية الشهادات في التوظيف ومدى ارتباطها بالقدرات والاستعدادات الحقيقية للأفراد.
- استهدفت الدراستين الثالثة والرابعة التركيز على متغير واحد وهو بطالة الجامعيين والمتعلمين على اختلاف مستوياتهم - على التوالي - من حيث أسبابها وآثارها وسبل مواجهتها.
- أما الدراسة الخامسة فقد ركزت على فئة أخرى من حاملي الشهادات، وهم خريجي التكوين المهني ومعاناتهم من ظاهرة البطالة وذلك بتحليل أسبابها ونتائجها.
- تناولت الدراسة السادسة العلاقة بين التكوين الجامعي والتشغيل، وذلك من حيث مدى نجاعة التكوين والإعداد الجيد للطلبة لإدماجهم في عالم الشغل بعد التخرج، ومنه التخفيف من بطالة

الجامعيين الممكن الوقوع فيها (كيفية إندماج الخريجين في عالم الشغل عند تلقّي التكوين الجامعي الجيد).

• بينما تسعى الدراسة الحالية إلى تسليط الضوء على بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنياً وذلك بالتطرق أولاً إلى واقع بطالة الجامعيين في الجزائر من حيث أسبابها، تطورها والآثار الناجمة عنها، ثم الوقوف على الأساليب التي تتبعها الحكومة الجزائرية لإدماج الخريجين الجامعيين في عالم الشغل، والتركيز أساساً على جهاز المساعدة على الإدماج المهني ودوره في التقليل من بطالة الجامعيين، باعتباره الآلية المستحدثة مؤخراً والتي انتهجتها الدولة منذ سنة 2008، وبالتالي الكشف عن مدى نجاعة سياسة التشغيل في الجزائر في التخفيف من بطالة هذه الفئة.



## الفصل الثاني:

# معالجة سوسيو-اقتصادية لعلاقة التعليم بمشكلة البطالة

### تمهيد.

أولاً: مداخل نظرية حول دور التعليم في التخفيض من البطالة:

1. مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية.
2. مدخل الفعل الاجتماعي.
3. المدخل الماركسي (التقليدي والمحدث).
4. مدخل الاستثمار في رأس المال البشري.

ثانياً: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي:

5. المؤسسات التعليمية كتنظيمات اجتماعية.
6. القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم.
7. العائد من الاستثمار في التعليم.
8. الاستثمار في التعليم الجامعي.

خلاصة الفصل.

## تمهيد:

يعتبر موضوع البطالة والإدماج المهني للبطالين في عالم الشغل من أهم التحديات التي واجهت ولازالت تواجه مختلف دول العالم، كونها مشكلة ذات أبعاد تاريخية. حيث ظل هذا الموضوع محور إهتمام المفكرين على تعدد المدارس التي ينتمون إليها، والمرجعيات الفكرية التي ينطلقون منها في تحليلاتهم، فاختلقت الرؤى باختلاف الظروف التي عايشوها، بل إمتد الاهتمام إلى الخبراء الاقتصاديين، علماء الاجتماع، وبعض المنظمات الدولية وحتى رجال السياسة في محاولة منهم لتفسير الخلل القائم في سوق العمل بين طرفي معادلة بطالة - إدماج مهني، وطرح البدائل الممكنة لمعالجته، هذه الرؤى التي تنوعت بين نظريات تقليدية وأخرى حديثة.

وترتكز حاليا تقارير مختلف المنظمات الدولية على حاجة البلدان إلى التركيز على استثمار رأسمالها البشري كأساس للتقليل من البطالة، وهو أمر لا بد معه من ربط الإدماج المهني ومتطلبات سوق العمل بمخرجات التعليم والتكوين وبالأخص التعليم الجامعي، ذلك أن بطالة الجامعيين تتزايد بشكل كبير في كثير من دول العالم ومنها العربية على وجه الخصوص. مما يدفع إلى التفكير في كيفية الاستفادة من رأس المال البشري من خلال الاستثمار في التعليم ومدى ملاءمة ذلك التعليم مع متطلبات سوق العمل.

لذا، وبعد القراءة المعمقة لجملة من النظريات المعاصرة المفسرة لدور التعليم عموما والتعليم الجامعي خصوصا في التقليل من البطالة، سيتم تركيزنا في هذه الفصل على بعض المداخل النظرية مثل مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية، مدخل الفعل الاجتماعي ومدخل الاستثمار في رأس المال البشري، باعتبارها المداخل الأنسب في تفسير بطالة الجامعيين من منظور الاستثمار في التعليم الجامعي.

## أولاً: مداخل نظرية حول دور التعليم في التخفيض من البطالة

قديمًا كان ينظر للتعليم على أنه مجرد خدمة تقدم للأفراد، وأنّ الإنفاق عليه يعتبر استهلاكًا لا عوائد ترجى منه، على العكس من الإنفاق على شراء الآلات أو إنجاز المشروعات الذي يعتبر استثمارًا لما له من عوائد مادية ملموسة وسريعة. ولقد تفتنّ الفلاسفة والمفكرون منذ القدم إلى دور التعليم في توفير الوظيفة المناسبة للفرد وتحقيق سعادته ورفاهه، ومنه الأمان والاستقرار للمجتمع.

أمّا علماء الاجتماع فتتبلور اسهاماتهم في دراسة التعليم عند مناقشتهم وتحليلهم للعلاقة المتبادلة بينه وبين غيره من النظم الاجتماعية الأخرى، علاوة على تحليل أهم مكوناته والوظائف التي يؤديها. ويمكن أن تشير فيما يلي إلى أهم الاتجاهات السوسولوجية أو المداخل النظرية التي ركزت على دراسة التعليم ودوره في توفير العمل للأفراد والتخفيف من وقوعهم في البطالة.

### 1. مدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية:

من أهم رواد هذا المدخل: "جون ديوي"، "كارل منهايم"، "إيميل دوركايم" و"تالكوت بارسونز"، ويمكن الإشارة إلى تصورات كل منهم كما يلي:

#### 1.1. جون ديوي:

يعتبر "ديوي" رائد المدرسة البراغماتية الأمريكية، حيث سعى لوضع مجموعة من المؤلفات أهمها "المدرسة والمجتمع"، "الديمقراطية والتعليم"، وركز على دراسة المشكلات الواقعية للتعليم في المجتمع الأمريكي محاولاً رسم سياسة تعليمية إصلاحية للنظام التعليمي الذي كان يعاني الكثير من المشكلات كما جاء في تصوراته لمعالجة الخلل الوظيفي في دور المؤسسات التعليمية ووظائفها الأساسية في عملية التنشئة الاجتماعية، ومن هذا المنطلق ناقش "ديوي" إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلّم فيها التلاميذ خبرات تفيدهم في حالة خروجهم لسوق العمل المبكر أو خلال المراحل التعليمية اللاحقة، ومن أهم القضايا التي اهتم بها تحليله لمشكلة التعليم الرسمي وغير الرسمي، ودور المؤسسات التعليمية في التنشئة إلى جانب المؤسسات الدينية علاوة على تركيزه على كيفية اكتساب التلاميذ المعارف النظرية والعملية التي تكسبهم خبرات تؤهلهم للتكيف في المجال التعليمي والثقافي والعمل على جعل مضمون العملية التعليمية ذات أهداف فردية واجتماعية في نفس الوقت<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمن، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1999، ص325.

### 2.1. لكارل منهايم:

جاءت تصورات "منهايم" في النصف الأول من القرن الماضي لتوضح طبيعة تخصصه المهني الأكاديمي كأستاذ لعلم الاجتماع، مما أكسبت تحليلاته الخبرة العلمية النظرية الأكاديمية، ولقد تجسّدت تصوراته في عدد من المؤلفات مثل: "الإنسان والمجتمع"، "تشخيص عصرنا" و "الحرية والقوة والديمقراطية"، حيث ركزت هذه المؤلفات جميعها على تأكيد "منهايم" على أهمية التعليم في الضبط الاجتماعي ودور المؤسسات التعليمية بجانب الأسرة في عمليات تشكيل السلوك الفردي، ولا سيما أنّ عملية التعليم لا تتم إلا في وسط اجتماعي. من جهة أخرى سعى "منهايم" لاستخدام المداخل السوسيولوجية وربطه بين التعليم وقضية الحرية الفردية وضرورة إعطاء الفرد الحرية للتعليم واكتساب المعرفة، وهذا ما جعله يؤكّد العلاقة المتداخلة بين التعليم والديمقراطية والحرية الفردية بصفة عامّة، كما سعى للربط بين التعليم وعملية التخطيط خاصّة وأنّ التعليم يعتبر وسيلة لظهور المجتمع الديمقراطي وأيضاً ظهور الشخصية الديمقراطية وإلى حدوث عموماً ما أسماه بالتكامل الاجتماعي، كما ركّز على أهمية تطوّر المؤسسات التعليمية لإنجاز الأهداف العامة الموضوعة للتعليم والنظام التعليمي ككل<sup>1</sup>.

### 3.1. إيميل دوركايم:

جاءت تصورات "دوركايم" للتعليم وعلاقته بنظريته العامّة حول التضامن الاجتماعي والتي تندرج عموماً تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية العامّة، كما جاءت بعض مؤلفاته لتركّز خصيصاً على التربية والتعليم، وهذا ما جاء في مؤلّفه عن "التربية وعلم الاجتماع" و "الأخلاق والتربية"، وتصورّ عموماً بأنّ التربية والتعليم شيء اجتماعي ويعمل على تغيير المجتمع ككل، كما أنّها تعد بمثابة الوسط الاجتماعي الذي يحدد الأفكار والمثل والقيم، كما تعتبر الوسيلة التي تعمل على تعزيز وجود المجتمع واستمراره واستقراره، بل أهم مكونات ومتطلبات الحياة الجمعية، والتي تؤدي إلى التنوّع وزيادة التخصص في المهن وتقسيم العمل في المجتمعات الحديثة.

كما اهتم "دوركايم" بدراسة ما يعرف "بسوسيولوجيا المنهج" ومناقشته للمناهج والمقررات الدراسية في النظام التعليمي في فرنسا، واهتم بدراسة العلاقة بين التلاميذ والمدرسين ووجودهم داخل الفصول الدراسية وأهمية التخطيط العلمي للتعليم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> غربي صباح، الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر

بسكرة، العددان الثاني والثالث، جانفي - جوان 2008، ص: 90-91.

<sup>2</sup> عبد الله محمّد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص: 326.

#### 4.1. بثلكوت بارسونز:

يمثل "بارسونز" الاتجاه البنائي الوظيفي المحدث نسبيا خاصة أنّ تصوّراته جاءت بعد اهتمامات الرعيل الأول من علماء الاجتماع والعلماء المحدثين في هذا العلم. حيث سعى "بارسونز" لمناقشة التعليم في ضوء معالجته لنظرية الأنساق الاجتماعية التي تدرج تحت النظرية البنائية الوظيفية العامة، وركّز عموما على جعل النظام التعليمي أحد النظم التي تؤدي إلى الضبط الاجتماعي وإلى حدوث التكامل والتجانس والتعاون والتماثل للقوانين التي تؤدي للمحافظة على المجتمع ككل.

ومن أبرز القضايا التي عالجها "بارسونز" تركيزه على قضية المدرسة كطبقة اجتماعية أو ما أسماه في أحد مؤلفاته "طبقة المدرسة"، حيث ناقش ثقافة هذه الطبقة محاولا التعرف على الثقافة المدرسية، كما ناقش قضية التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع واعتبارها التنظيم الأم الذي يغذي جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة.

#### 2. مدخل الفعل الاجتماعي:

يرجع هذا المدخل إلى تصوّرات "ماكس فيبر" حول التعليم في إطار مناقشته لعملية تطوّر وازدهار الرأسمالية الغربية ككل، حيث ركّز حول جهود الاتجاه العقلاني في المجتمع الحديث الذي يعتمد على التعليم والاهتمام بالعلم والتخصص وظهور مؤسسات تعليمية تتسم بالطابع البيروقراطي العقلاني، كما حدد طبيعة الموظف المدني (البيروقراطي) الذي يحصل على أعلى الشهادات العلمية والتخصصات الدقيقة والخبرة وغيرها من الخصائص التي تؤهله للحصول على المراكز المهنية في المجتمع الحديث، علاوة على ذلك فقد اهتم "فيبر" بدراسة العلاقة بين التعليم والتدريب والعمل على المزيد من اقتناء التخصصات العلمية المطلوبة لعملية التقدم العقلاني الحديث<sup>1</sup>.

#### 3. المدخل الماركسي (التقليدي والمحدث):

تدرج تصوّرات الماركسية التقليدية من خلال اهتمامات كل من "ماركس" و"انجلز" ونظريتهما المعروفة "بالمادية التاريخية"، أو التي تعرف أيضا بنظرية "الصراع الطبقي"، وتتخلص تصوّرات ماركس وانجلز في أنّ عملية التعليم التي توجد في المجتمعات الرأسمالية تدخل ضمن العناصر اللامادية التي تسيطر عليها الايديولوجية الرأسمالية وتدخل في نطاقها، والتعليم ماهو إلا وسيلة لتعليم النشئ كيفية اكتساب هذه الايديولوجية والإيمان بها والخضوع والامتثال لقواعدها وتوجيهها، والافتتاح المستمر بها. كما تسعى الرأسمالية عن طريق التعليم إلى إعداد المدارس والجامعات وغيرها من

<sup>1</sup> غربي صباح، مرجع سابق، ص ص: 92-93.

المؤسسات التعليمية حتى تكون مؤسسات موجّهة لغايات وأهداف الرأسمالية للذين يملكون جميع الوسائل المادية والانتاج والسيطرة عموماً على طبيعة المجتمع الرأسمالي.

وخلافاً لذلك، حاولت "كروبيسكايا" زوجة لينين أن تعدّل بصورة جوهرية أفكار "ماركس" و"انجلز" النظرية حول التعليم، ومحاولة إخضاعها للواقع العملي وعن طريق الاستفادة أيضاً من خبرات الإتجاه البراغماتي (العملي) الذي كان سائداً في المجتمع الأمريكي. وحاولت زوجة لينين أن تطوّر المؤسسات التعليمية في الاتحاد السوفييتي سابقاً، وجعل هذه المؤسسات بمثابة ورش ومصانع ووحدات تدريبية تعمل على اكساب التلاميذ والطلاب خبرات مهنية وفنية تفيدهم في الحياة المستقبلية والمهنية لهم. من ناحية أخرى، سعت زوجة لينين إلى تغيير مضمون العملية التعليمية بجعل المدرسة أو الجامعة وأهدافها موجّهة لتوجيه التلاميذ نحو الحياة الانتاجية المستقبلية في المجتمع<sup>1</sup>.

#### 4. مدخل الاستثمار في رأس المال البشري:

تعد نظرية "رأس المال البشري" من أشهر النظريات الوظيفية التي ذاع صيتها طويلاً مع نهاية الستينات وبداية السبعينات من القرن العشرين وربما للآن، حيث تناولت موضوع التعليم من الناحية الاقتصادية، كما أنها لم تتبلور كنظرية إلا مع أبحاث "تيودور شولتز" حيث حاول تقديم تفسيرات أكثر فعالية حول العلاقة الإيجابية بين الاستثمار في التعليم وحصول الفرد على وظيفة ومنه زيادة دخله ودخل المجتمع معاً من خلال «تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال، إلى الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلح عليها اسم "رأس المال البشري"»<sup>2</sup>؛ «فشولتز» يرى أنّ أكبر خطأ هو إلغاء رأس المال البشري في التحليل الاقتصادي، وهو ما يقلل من شأن ونفسية الانسان، ويُرجع "شولتز" ذلك إلى أنّ الباحثين قد بنوا اعتقادهم على أساس أنّ الغرض الأصلي للتعليم غرض ثقافي وليس اقتصادي، فالتعليم - حسبهم - يكون الأفراد لكي يصبحوا مواطنين صالحين من خلال فهم القيم التي يؤمنون بها»<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> عبد الله محمّد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص: 328.

<sup>2</sup> دهان محمّد، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص: 28.

<sup>3</sup> غربي صباح، مرجع سابق، ص: 95.

وألحّ "شولتز" أيضا على ضرورة اعتبار نفقات التعليم للاستفادة من فرص عمل أفضل نفقات استثمارية على عكس ما كان سائدا من قبل حين كانت تعتبر نفقات استهلاكية<sup>1</sup>.

من ناحية أخرى ركّز "شولتز" على عملية إعداد القوى العاملة باعتبارها أهم العناصر المكوّنة للعملية الانتاجية، حيث حاول أن يبرهن على ذلك من خلال دراسته لوضع المجتمعات الرأسمالية الغربية وكيف تمّ الإهتمام بالمؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات وتخرجها للكوادر العلمية والفنية المؤهلة لإدارة عملية الانتاج. وقد ارتكز "شولتز" في نظريته حول الاستثمار في التعليم على الفروض التالية:

- إنّ النمو الاقتصادي الذي لا يمكن تفسيره بالزيادة في المدخلات الماديّة يمكن تفسيره بالزيادة في المخزون المتراكم لرأس المال البشري، وذلك انطلاقا من معاينته لحالة الدول الغربية عموما والولايات المتحدة الأمريكية خصوصا.
- إنّ الاختلافات في إيرادات ومداخيل الأفراد يمكن تفسيرها باختلافات مقدار استثمارهم في رأسمالهم البشري (استثمارهم في التعليم).
- يمكن تحقيق العدالة في توزيع الدخل من خلال زيادة نسبة رأس المال البشري إلى رأس المال المادي (غير البشري).

وقد صنّف "شولتز" أشكال الاستثمار في الرأس المال البشري إلى خمس مجموعات هي:

الصحة، التدريب والتكوين أثناء العمل، التعليم الرسمي، تعليم الكبار، والهجرة والتنقل من أجل الاستفادة من فرص عمل أفضل.

وقد ركّز في تحليله على التعليم الرسمي باعتباره شكلا من أشكال الرأس مال طالما أنه يحقق خدمة منتجة ذات قيمة اقتصادية، ويعتبره أهم شكل من أشكال الاستثمار في رأس المال البشري، بل هو الرأس المال البشري ذاته، لأنه يمكن أن يفسّر الجانب الأكبر من التغيّرات والاختلافات في دخل الفرد والمجتمع، وكما يقول عنه: «إنّ جاذبية هذا الشكل من أشكال الرأس المال البشري (يقصد التعليم) معدّل زيادته يمكن أن يكون مفتاحا لفك لغز النمو الاقتصادي».

ويرى "شولتز" أنّ التحليل الاقتصادي للتعليم يجب أن يأخذ في الحسبان نوعين من الموارد:

<sup>1</sup> محمد دهّان، مرجع سابق، ص ص: 28-29.

- كل الموارد الضرورية واللازمة لإتمام عملية التعليم ذاتها، واكتساب المعارف والكفاءات.
  - كل مداخيل وإيرادات فرص العمل الضائعة على الفرد، والتي كان بإمكانه الحصول عليها لو أنه استغلها ولم يلتحق بالتعليم<sup>1</sup>.
- أثارت مرتكزات نظرية "شولتز" فضول العديد من الباحثين في مجال اقتصاديات التعليم خصوصا ما تعلّق منها بدور التعليم والتدريب في مكان العمل في زيادة انتاجية الفرد، ومن ثمة زيادة دخله والدّخل القومي ككل.
- وقد كان "بيكر" من بين الباحثين الذين انطلقوا من أعمال "شولتز" لمعرفة مدى امكانية تطبيق هذه النظرية في بعض مجالات الاستثمار البشري وأهمها التدريب، حيث قام "بيكر" بتحليل الجانب الاقتصادي للتدريب في مكان العمل من خلال تقسيمه إلى نوعين أساسيين:
- التدريب العام: هو كل تدريب يزيد من الانتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرّب فيها، وكذلك في أي مؤسسة أخرى قد يعمل فيها، مثل ذلك الطبيب المتدرّب في مستشفى ما فإنه يزيد من الانتاجية الحدية للمستشفى التي تدرّب فيها، ويمكن استخدام مهاراته المكتسبة من هذا التدريب في مستشفى آخر.
- التدريب المتخصص: هو كل تدريب يزيد الانتاجية الحدية للفرد في المؤسسة التي يتدرّب فيها بدرجة أكبر من انتاجيته الحدية إذا ما عمل بأي مؤسسة أخرى، كتدريب العامل على نوع متخصص من التكنولوجيا المستخدمة في هذه المؤسسة دون غيرها، حيث تتحمّل المؤسسة تكاليف هذا التدريب لأنه سيزيد لا محالة من انتاجية الفرد، وبالتالي فهي تتوقّع أن يكون العائد المحتمل من هذا الاستثمار كبيرا<sup>2</sup>.
- وعموما يمكن القول أنّ نظرية "رأس المال البشري" حاولت أن تقدّم تفسيراً لدور الاستثمار في التعليم في خفض معدلات البطالة وكذا في توزيع المداخيل في المجتمع بشكل عادل؛ حيث اعتبرت بأنّ هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم وبين حصول الفرد على وظيفة ومنه زيادة دخله

<sup>1</sup> محمّد دهّان، المرجع السابق، ص ص: 29-30.

<sup>2</sup> محمّد دهّان، المرجع السابق، ص ص: 32-33.



ودخل المجتمع معاً، أي أنّ لها نظرة تفاؤلية تجاه المستقبل المهني للأفراد الأكثر تعليماً، فكلما زاد المستوى التعليمي للفرد تزيد أمامه فرص التوظيف ومن ثمّ يقل احتمال وقوعه في البطالة<sup>1</sup>.

فالفرد الذي يحصل على مزيد من التعليم يحصل على فرص ووظائف أفضل، وبالتالي يحصل على عائد اقتصادي أعلى من الذين يحصلون على سنوات تعليم أقل، وعليه فإنّ التوسّع في التعليم يؤدي إلى زيادة عدد أفراد المجتمع الذين يحصلون على فرصة التوظيف، كما أنه في نفس الوقت ومع زيادة عدد المتعلمين ذوي إنتاجية العمل الأعلى، فإنّ المجتمع يكون قادراً على التعامل مع عوامل الإنتاج الأخرى واستيعاب التكنولوجيا والمعرفة الجديدة، وبالتالي زيادة الإنتاجية الاقتصادية ومن ثمّ يزداد معدل النمو الاقتصادي لهذا المجتمع<sup>2</sup>.

وعليه، فإنّ التوسّع في التعليم يقلل من احتمالات البطالة ومدتها إلى حدّ ما نظراً لأنّ الأفراد المتعلمين يصعب فصلهم أو الاستغناء عنهم في مناصب العمل لأنهم يمتلكون مهارات وتخصصات مختلفة، وبالتالي يتوقّع أن تكون نسبة البطالة في أوساطهم منخفضة<sup>3</sup>.

ونستطيع القول بأنّ تزايد الإهتمام بالتعليم يعود إلى الربع الأخير من القرن العشرين، حيث أخذ هذا الإهتمام منحاً جديداً تمثل في المزيد من الدراسات للوظيفة الاقتصادية للتعليم. فقد أكدت كتابات "آدم سميث" في مؤلفه الشهير "ثروة الأمم" الذي نشر سنة 1776 على أهمية التعليم باعتباره المجال الذي يمكن أن يمنع الفساد بين العمّال، واعتبره عنصر فعّال في تحقيق استقرار المجتمع اقتصادياً وسياسياً، كما اعتبره من عناصر رأس المال الثابت مثل المباني. ويتفق "توماس مالتوس" صاحب نظرية السكان المشهورة مع ما جاء به "آدم سميث" حول التعليم، حيث اعتبره عامل من عوامل تحديد النسل، كما يُعدّ "ألفرد مارشال" بدوره من الأوائل الذين أشاروا إلى القيمة الاقتصادية للتعليم واعتبره أكثر أنواع الاستثمارات الرأسمالية قيمة فيما يستثمر في البشر<sup>4</sup>، تبعهم "وليام بيتي" الذي طالب بتخصيص رؤوس أموال كبيرة للتعليم، وقام بمحاولة لقياس رأس المال البشري، ليأتي بعد

<sup>1</sup> رابح عرابية، حنان بن عوالي، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظلّ الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011، ص: 13.

<sup>2</sup> جمال سعيد محمّد علي الزعيمي، الاستثمار في التعليم الحكومي وأثره على النمو الاقتصادي في اليمن خلال الفترة 1973-1993، مذكرة ماجستير في اقتصاديات التعليم والعمل، غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1997، ص: 25.

<sup>3</sup> توبين علي، النمو الديمغرافي وأثره على التنمية الاقتصادية، حالة الجزائر (1970-2002)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص: 80.

<sup>4</sup> حسين محمّد المطوع، اقتصاديات التعليم، دار القلم، دبي، الإدارات العربية المتّحدة، 1987، ص: 28.

ذلك "كارل ماركس" ليؤكد على تلك العلاقة الموجودة بين التعليم والتنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما أكد أيضا على أهمية التعليم والتدريب في زيادة وترقية مهارات العمل<sup>1</sup>.

إن هذا الطرح الذي اعتمده نظرية "رأس المال البشري" حظي باهتمام الدول الكبرى المتطورة، التي اعتبرت الاستثمار في رأسمالها البشري أساسا للتقليل من البطالة عموما وبطالة الجامعيين على وجه الخصوص، كما سعت إلى تحقيق عدّة أهداف من هذا الاستثمار والتي تنوعت بين أهداف اقتصادية واجتماعية وسياسية، إلا أنّ هدف تحقيق التوظيف يقع على رأس هذه الأهداف التي توليها الدول المتطورة أهمية كبرى وترجها في سياساتها الاقتصادية والاجتماعية، إضافة إلى سياستها النقدية والمالية. ويترجم هذا الهدف أساسا في إيجاد فرص عمل مناسبة للأفراد ويكون ذلك عن طريق الملاءمة بين رغبات أصحاب الأعمال وما يحتاجونه من مهارات وكفاءات تنتج عن الاستثمار في رأس المال البشري سواء عن طريق التعليم أو التدريب أو غيرها، وبالتالي تكون العمالة المطلوبة في السوق على قدر كبير من المهارة فتزداد الإنتاجية.

ويرى "وايزبرود" أن فرص العمل تتسع أمام الأفراد المتعلمين بمعدلات أكبر من الأفراد غير المتعلمين، كما أن هذه الفرص تختلف باختلاف المرحلة التعليمية التي يصل إليها الفرد. وهذا ما أكدته الكثير من الدراسات فعلى سبيل المثال أكدت بعض الدراسات أن النسبة المئوية لمعدل البطالة خلال الستينات في كندا قد بلغت 18.7% للأفراد اللذين لم يكملوا الدراسة الابتدائية، في حين وصلت هذه النسبة إلى 2.7% للأفراد اللذين أنهوا المرحلة الثانوية. وتشير هذه الإحصائيات أنه خلال نفس الفترة في الولايات المتحدة الأمريكية قد بلغ معدل البطالة للأفراد اللذين تلقوا تعليما لمدة 8 سنوات حوالي 7.2%، في حين بلغ هذا المعدل 1.5% للأفراد اللذين أكملوا 18 عاما من الدراسة.

بناء على ما سبق، نستطيع أن نقول بأن نظرية " رأس المال البشري" تقدّم تحليلا منطقيا مفسرا للبطالة، ذلك أن كل فرد يعتبر مكونا لرأس مال في التكوين والتعلم، فإنّ النظرية تفترض أن هناك أشخاصا ليس لديهم تكويناً أو تعليماً وهو ما يؤدي إلى خلق نقص في رأس مالهم البشري، حيث لا يستطيعون التوافق مع متطلبات سوق العمل والنتيجة هي أنهم سيكونون في حالة بطالة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> عبد الغني النوري، اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة، قطر، 1988، ص:36.

<sup>2</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مؤامعة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: استراتيجيات الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص:05.

وعلى الرغم من النجاح الكبير الذي حققته نظرية "رأس المال البشري"، إلا أنّ هذا النجاح لم يمنع من ظهور نظريات أخرى تعالج موضوع التعليم ودوره في التقليل من البطالة وزيادة الانتاج والدّخل معاً من وجهة نظر أخرى، لكنّها في أغلبها تنطلق من انتقاد نظرية "رأس المال البشري"، وسنحاول فيما يلي التركيز على أهمها وأشهرها:

### • نظرية الإشارة:

ينطلق "سبنس" من اعتبار أنّ أي فرد يدخل إلى سوق العمل كباحث عن العمل يملك نوعين من الخصائص يصطلح عليها اسم "المؤشرات والإشارات":

- **المؤشرات:** يقصد بها كل الخصائص والصفات الثابتة التي تميّز الفرد ولا يستطيع تغييرها كالجنس، واللون، والعرق...
- **الإشارات:** يقصد بها كل المميزات الفردية القابلة للتغيير، مثل المستوى التعليمي (المعارف والكفاءات)، الخبرات...

من هذا المنطلق فنظرية "الإشارة" ترى أنّ التعليم ما هو إلا أحد الوسائل من ضمن أخرى عديدة مثل العمر والنوع، والتي تمكّن أرباب العمل من تصفية طالبي العمل للاختيار بينهم، على اعتبار أنّه إشارة أولية عن انتاجية الفرد المستقبلية المحتملة، حيث يرسلها ويبثّها في سوق العمل لأرباب العمل، كما أنّه إشارة جيّدة في عمليات المفاضلة ما بين المتقدمين للحصول على وظائف<sup>1</sup>.

إنّ الملاحظ على نظرية "الإشارة" وإن كانت قد فسّرت دور الشهادة (المؤهل) في التوظيف (اعتباره شرط أساسي في ذلك) وكذا في تحديد الأجور، إلا أنّها لم تقدّم تفسيراً لعلاقة الانتاجية الفردية بالمستوى التعليمي.

### • نظرية المصفاة (التصفية أو الغرلة):

جاءت نظرية "المصفاة" للاقتصادي "كنيث آراو" كنقد لنظرية "رأس المال البشري" التي ينتقد إليها تقدير العائد من التعليم، ويتلخّص مضمون النظرية في كون التعليم أداة للتصنيف على أساس مهارة الأفراد؛ فالتعليم لا يرفع الانتاجية وبالتالي ليس له دور في تحديد الدّخل كما تزعم نظرية رأس

<sup>1</sup> محمّد دهّان، مرجع سابق، ص ص: 39-40.

المال البشري في بعض فرضياتها<sup>1</sup>. وبعبارة أخرى، تعتبر نظرية "المصفاة" أنّ المستوى التعليمي للفرد بصفة عامّة والشهادة المتحصّل عليها بصفة خاصّة يقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنّف ويرتّب على أساسه الأفراد في سوق العمل لما له من ميزات موضوعية بالنظر لباقي المؤشرات الأخرى.

تُعد نظريّة "المصفاة" امتدادا لتحليلات وتفسيرات نظريّة "المؤشر"، حين تنفي أي دور يمكن أن يكون للتعليم في زيادة الانتاجية الفردية، ولا تعترف للتعليم إلاّ بوظيفته الترتيبية التصفويّة وإن كان للتعليم هذه الوظيفة بالفعل<sup>2</sup>.

وخلاصة القول، تشير نظرية "المصفاة" إلى أن النظام التعليمي يلعب دور المصفاة أو الغريلة، ومن خلال نظام الشهادات فإنه يضمن تحصيل حاملها للاستعدادات اللازمة التي تمكنهم من الالتحاق بمنصب عمل والاستجابة لمتطلباتها<sup>3</sup>، ومن ثمّ تأمينهم من الوقوع في البطالة.

وعموما يمكن القول أنّ معظم الدراسات والأبحاث والنظريات الاجتماعية والاقتصادية تؤكد أنّ للتعليم دور بارز في منح الأفراد فرص أوفر للظفر بمنصب عمل قار وذو دخل مناسب بعد الحصول على الشهادة، أي أنّه الأداة التي تحميهم من الوقوع في البطالة، وإن اختلفت هذه النظريات والأبحاث في كيفية طرحها لمضمون الفكرة الأساسية، إلاّ أنّ لها نظرة ايجابية حيال الآثار الكبيرة للتعليم على جميع الأصعدة مما يستدعي الاستثمار فيه.

<sup>1</sup> بوطيبة فيصل، العائد من التعليم في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010، ص:121.

<sup>2</sup> محمّد دهّان، مرجع سابق، ص:40.

<sup>3</sup> بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص:28.

## ثانياً: التعليم والبطالة من منظور سوسيو-اقتصادي

ما من شك أنّ دراسة التعليم تُسهم في معرفة الكثير من التصوّرات التي تتم مناقشتها وتحليلها بواسطة علماء الاجتماع المتخصصين في مجالاته المتعددة، حيث اهتم هؤلاء الباحثين بدراسة التعليم كنظام له علاقة وظيفية متداخلة بينه وبين بقية النظم الاجتماعية الأخرى، إلى جانب تناولهم أيضاً لقضايا هامة أخرى مثل: القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم، الاستثمار التعليمي، وكذا دور المؤسسات التعليمية وخصوصاً منها الجامعات في المجتمعات الحديثة باعتبارها مؤسسات هامة تُمد جميع التنظيمات الأخرى بكافة التخصصات العلمية اللازمة لعملية العمل والانتاج، وهو ما سيتم توضيحه من خلال العناصر المولوية:

### 1. المؤسسات التعليمية كتتنظيمات اجتماعية:

يؤكد علماء البنائية الوظيفية على ضرورة دراسة العلاقة بين البناء والوظيفة، واعتبار المؤسسات التعليمية كنوع من البناءات الاجتماعية التي ترتبط بمجموعة من الوظائف الهامة التي تحدد لها مسبقاً، وإذا ما حدث خلل في مكونات هذا البناء فسيترتب عليه خللاً وظيفياً في المهام والواجبات أو الأهداف العامة التي يهدف إلى تحقيقها. من هذا المنطلق ركز علماء الاجتماع على دراسة المؤسسات التعليمية مثل المدارس والجامعات واعتبارها أنساقاً اجتماعية ترتبط ببقية النظم الاجتماعية الأخرى، وهذا ما يتّضح في تحليلات "تالكوت بارسونز" و"روبرت ميرتون".

ولكن مع ظهور علم اجتماع التنظيم، واعتباره أحد فروع علم الاجتماع التي تركز على دراسة التنظيمات الاجتماعية أياً كان نوعها، تطوّر الاهتمام بدراسة المدارس والجامعات واستطاع علماء اجتماع التنظيم عن طريق تبنيهم النظريات والمداخل السوسولوجية دراسة المؤسسات التعليمية من مختلف جوانبها وتحليل المشكلات التي تواجهها خلال قيامها بمهامها الوظيفية في المجتمع الحديث<sup>1</sup>.

وخلال السنوات الأخيرة، اهتمت مجموعة كبيرة من علماء اجتماع التنظيم بدراسة المدارس والجامعات واعتبارهما نوع من التنظيمات الاجتماعية التي يجب أن يهتم بها علم الاجتماع والاقتصاد على حد السواء، خاصة وأنها تقوم بأدوار متعددة في المجتمع الحديث وتعتبر من التنظيمات المعقدة التي لا يسهل دراستها وتحليلها. كما أنّ هذه التنظيمات أو المؤسسات التعليمية تلعب دوراً أساسياً في إعداد جميع الفئات والكفاءات المهنية والإدارية في مختلف التخصصات وتزويد سوق العمل والمؤسسات والتنظيمات الاجتماعية والانتاجية بها.

<sup>1</sup> عبد الله محمّد عبد الرحمن، مرجع سابق، ص: 340.

علاوة على ذلك، فقد استطاع علماء التنظيم أن يدرسوا المؤسسات التعليمية في ضوء تحليلهم لمجموعة الأدوار الوظيفية سواءً لهذه المؤسسات، وكذا تحليل جميع الأدوار الوظيفية الأخرى للطلاب أو أعضاء الهيئات التدريسية، ومعرفة ما ينبغي أن يكون عليه هذه الدور في هذه المؤسسات.

من ناحية أخرى، يهتم علماء اجتماع التنظيم بدراسة المؤسسات التعليمية المختلفة في ضوء ما يُعرف بتفسير العلاقة المتبادلة بينها كأنساق فرعية، وبقية الأنساق الأخرى التي توجد في المجتمع، مثل دراسة العلاقة المتبادلة بين الجامعة ووزارة العمل والصناعة، فهي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظيفتها في المجتمع، وهو النسق الأكبر الذي يعترف بشرعيتها ونوعية خريجها والشهادات العلمية التي تمنحها<sup>1</sup>.

باختصار لما سبق ذكره؛ يهتم علماء اجتماع التنظيم بدراسة المؤسسات التعليمية بما فيها الجامعات كأنساق فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطهما علاقة متبادلة، فهي - الجامعات - تعتبر مصدراً لتخريج الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها العلمية لتزود بها باقي التنظيمات الأخرى للمجتمع، وهو ما يعود بالنفع إن على المستوى الكلي حيث يتجسد ذلك في فوائد استثمارية يجنيها المجتمع، وكذا على المستوى الفردي من خلال حصول الخريجين على الوظائف والمهن ومنه حمايتهم من البطالة، وسيُتضح ذلك جلياً فيما تبقى من عناصر.

## 2. القيمة الاجتماعية والاقتصادية للتعليم:

لم يعترف بالدور الفعال الذي يقوم به التعليم في تطور المجتمع وتنميته من الناحيتين الاجتماعية والاقتصادية إلا بعد أن ظهرت الأبحاث والدراسات وبيّنت أنّ العائد المالي للتعليم يقدر بثلاثة أمثال العائد من الاستثمارات المالية في المجالات الأخرى، ثمّ ظهرت نظريات أخرى تهتم بقطاع التعليم وتجعل من الانسان قيمة رأس مالية عالية وعاملاً أساسياً مؤثراً في تطوّر المجتمعات وذلك على خلاف ما نادى به العالم الاقتصادي "كينز" في الثلاثينيات من القرن العشرين بأنّ رأس المال المادي هو أكبر عامل للتنمية، إلا أنّ ما حدث بعد الحرب العالمية الثانية قلل من أهمية هذه الفكرة حيث بدأت الدول المتضررة من الحرب تعيد بناء اقتصادها على أساس الاهتمام بالانسان والتركيز عليه كقوة فاعلة في تنمية المجتمع اجتماعياً واقتصادياً، واستند العلماء في ذلك إلى كل من التجربة الألمانية واليابانية بعد الحرب العالمية الثانية، وعندما تبين أنّ شعوب هذه البلاد بدأت تصعد

<sup>1</sup> عبد الله محمّد عبد الرحمن، المرجع السابق، ص ص: 341، 342.

سَلَّم التقدّم بدأ المخططون الاقتصاديون يخططون للاستثمار في الانسان بدلا من الاستثمار في رأس المال فقط .

فالتعليم يُساهم في بناء المجتمع وتقدّمه في اتجاهين أساسيين هما: الاتجاه الاجتماعي والاتجاه الاقتصادي، لذا فالتعليم وظيفتان أساسيتان هما "الوظيفة الاجتماعية" التي تسعى إلى إعداد وتهيئة الأيدي العاملة ثقافيا واجتماعيا بشكل يناسب البيئة الاقتصادية والفنية والمهنية الجديدة، و"الوظيفة الاقتصادية" التي تسعى أيضا إلى إعداد وتدريب الأيدي العاملة الفنية المطلوبة في جميع الميادين؛ أو بعبارة أخرى فإنّ الوظيفة الاجتماعية الاقتصادية للتعليم تسعى إلى ترقية المستويات الاجتماعية لإحداث التحول الاجتماعي اللازم للتحوّلات الاقتصادية الحاصلة لغرض ترقية النظام الاجتماعي ككل من خلال تكامل البعدين الأساسيين المهني والانساني عند الأفراد<sup>1</sup>.

يتّضح إذاً أنّ ما يُسهم به التعليم من الناحية الاجتماعية لا يتعارض مع ما يُسهم به من الناحية الاقتصادية، فالاقتصاد الذي يقوم على أساس التعليم يبني جزء هام من ثقافة وحضارة المجتمع، وإلى هذا الجانب العلمي والتطبيقي يجب أن يُوجّه التعليم بمختلف أطواره، كما يجب أن يسير الاقتصاد الحديث وفق هذا المنحى، وإن كان من الخطأ معالجة بعض الجوانب الاقتصادية بعيدا عن النواحي الانسانية والحضارية فإنّ من الخطأ أيضا أن نعالج النواحي الاجتماعية ومنها الأنشطة التعليمية بعيدا عن الأسس الاقتصادية<sup>2</sup>.

يسعى التعليم ضمنا إلى تحقيق أهداف كبيرة تتمثل في المساهمة في نضج وتفتح شخصية الفرد، كما يهيئ عمال المستقبل ويعمل على إدماجهم مع قيم المجتمع وأهدافه، إضافة إلى المساهمة في تكوين العمال بتزويدهم بالتأهيل والمهارة اللازمين لاستيعاب ومواكبة التطور التكنولوجي واستخدامه بطريقة رشيدة. ويدعم التعليم أيضا الانتماء السياسي للوطن والدولة ويحفظ لها وحدة أراضيها، ويظهر هذا بوضوح من خبرة تعليم الأفراد في مناطق الاتصال بين الدول بعضها بعضا، وتعليم الأقليات في البلاد التي يوجد فيها تعليم قومي موحد<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> غربي صباح، مرجع سابق، ص ص: 83-84.

<sup>2</sup> فاروق عبده فليح، اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمّان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2003، ص ص: 61-62.

<sup>3</sup> حمزة مرادسي، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص: 07.

ومما تقدّم، يمكن أن نعتبر التعليم المحدد الأساسي لتنمية المعارف واكتساب المهارات وتشجيع الاتجاهات الحديثة لتنمية روح الابتكار والتجديد، وذلك بإعداد فنيين ومتخصصين وقوى عاملة مؤهلة تضمن من خلاله أولاً مناصب عمل قارة تتوافق وقدراتها فتساهم بذلك في دفع عجلة الانتاج والصناعة، لهذا لا بد أن يرتبط التعليم بشكل مباشر مع سوق العمل ليكون الآلة التي تنتج أفراد أكثر كفاءة وإنتاجية، كما أنّ المجتمع الذي ترتفع فيه نسبة الأفراد المتعلمين يكون أكثر إدراكاً وأحسن تعاملًا مع التحولات الاقتصادية والسياسية العالمية، إلى جانب ذلك يساعد التعليم على استيعاب التكنولوجيا الحديثة واستخدامها الاستخدام الأمثل عن طريق إلغاء المعايير التقليدية وتهيئة ظروف جديدة أكثر ملاءمة للعصر الحديث<sup>1</sup>.

وهذا ما يبين أنّ العائد على التعليم ليس فقط عائد خاص يعود على الفرد بذاته، بل يشمل عائده الاقتصاد والمجتمع ككل، وهو ما سيتم توضيحه أكثر في العنصر الموالي.

### 3. العائد من الاستثمار في التعليم:

يعد العنصر البشري أهم العناصر الإنتاجية التي يمكن أن تساهم في تطوّر المجتمع وتنميته، لكن لن يؤدي هذا العنصر دوره دون تعليم، حيث يسهم هذا الأخير في تراكم رأس المال البشري. فنظريات النمو الاقتصادي تشير إلى أنّ التقدم التقني يزيد من معدّل النمو الاقتصادي طويل الأجل، ويزداد التقدم التقني سرعة عندما تكون قوّة العمل أحسن تعليماً، من هنا فإنّ تراكم رأس المال البشري يساعد في التقدّم التقني ويعد مصدراً هاماً من مصادر النمو المستدام.

واعتباراً لذلك، فإنّ قضية الاستثمار في التعليم تعد أهم القضايا التي يهتم بدراستها علم الاجتماع عند تحليل العلاقة المتبادلة بين النظام التعليمي والمجتمع بكافة مؤسساته وهياكله، تلك القضية التي تعكس بوضوح جوهر العلاقة بين التعليم والتقدم الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع، حيث اهتمّ الكثير من علماء الاجتماع وكذا الاقتصاد بدراسة الاستثمار التعليمي من جوانب متعددة، ويرجع الفضل كما ذكرنا آنفاً لنظرية رأس المال البشري التي ترتبط بتصوّرات "شولتز" في تحليلها لأهمية التعليم واعتباره المكوّن الأساسي لرأس المال البشري والضامن الوحيد للحصول على منصب عمل ودخل ملائم<sup>2</sup>.

وقد استفادت دول كثيرة من خلال الاسترشاد بمضمون نظرية "رأس المال البشري" التي تؤكّد على أهمية تعليم وتنقيف القوى العاملة وتطوير قدراتها المستمرة حتى تستطيع أن تضمن أولاً مناصب

<sup>1</sup> حمزة مرادسي، المرجع السابق، ص: 05.

<sup>2</sup> غربي صباح، مرجع سابق، ص ص: 101-102.



عمل، وكذا أن تكون لديها القدرة على استيعاب التكنولوجيا المتقدّمة وتطبيقها في المؤسسات الانتاجية بمختلف أنواعها، وهذا ما جعل الدول النامية والمتقدمة تكرّس جزءاً كبيراً من ميزانية الدولة من أجل التعليم وتطوير المؤسسات التعليمية، كما توجّه جزءاً كبيراً من الموارد المالية إلى مراكز البحث والتطور التي تؤدي إلى تطوير الكفاءات العلمية والتقدم التكنولوجي عموماً.

وينقسم الاستثمار المادي في ميدان التعليم إلى:

### 1.3. الاستثمار الاجتماعي:

يتضمّن هذا الاستثمار نوعين من الكلفة أحدهما مباشرة تشكل كلفة وقت المعلمين (ويقاس برواتبهم) وكلفة استخدام المباني (ويقاس بالإيجار السنوي للبنىات غير الحكومية والعمر المتوقع للبنىات الحكومية) وأثمان الأثاث واللوازم والكتب، والأخرى كلفة غير مباشرة تتمثل في قيمة وقت الطلبة (ويقاس بدخل أقرانهم وزملائهم في سوق العمل).

### 2.3. الاستثمار الفردي (الخاص):

يتضمن هذا الاستثمار أيضاً نوعين من الكلفة أحدهما مباشرة والأخرى غير مباشرة، ويصف الباحثون هذا الاستثمار بأنه يمثل النفقات الكلية لأجور الدراسة والكتب والسفر وكل ما يُدفع من قبل الطالب نفسه باعتبارها كلفة مباشرة، وما يرتبط بقيمة وقت الطالب باعتباره كلفة غير مباشرة<sup>1</sup>.

بعبارة أخرى وكإيجاز لما تمّ طرحه سابقاً، «فهناك نوعان من العائد من الاستثمار في التعليم: عائد خاص (فردى) وعائد اجتماعي، وأنّ هذا العائد هو أعلى وأكثر إيجابية من الاستثمار في قطاعات المجتمع الأخرى»<sup>2</sup>.

في نفس الوقت فإنّ الاستثمار التعليمي لا يقتصر فقط على الفوائد الاستثمارية التي تعود على المجتمع، فالتعليم في حد ذاته يعتبر مصدراً للحصول على الوظائف والمهن والأجور العالية وحماية الأفراد من البطالة وتحسين مستويات المعيشة للأفراد المتعلمين عن غيرهم<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> غربي صباح، المرجع السابق، ص: 103-104.

<sup>2</sup> المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، الكويت، اقتصاديات التعليم، 2012، ص: 18.

<sup>3</sup> غربي صباح، مرجع سابق، ص: 106.

إنّ الاهتمام بالاستثمار التعليمي على المستوى القومي أو الفردي يُعدّ أمراً ضرورياً لحدوث تغيير اجتماعي واقتصادي أفضل لهذه المستويات، وهذا ما أكّده علماء الاجتماع والاقتصاد عندما اهتموا بمعالجة طبيعة الاستثمار في التعليم وعوائده.

#### 4. الاستثمار في التعليم الجامعي:

هناك اختلاف في وجهات النظر حول اعتبار الإنفاق على التعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص في أنّه إنفاق استهلاكي أم استثماري، حيث يرى بعض الباحثين أنّه في أحيان كثيرة يتعكس التعليم في أداء دوره على أكمل وجه، مما يجعل ما ينفق عليه من أموال تمثل استهلاكاً لرأس المال لا استثماراً، وذلك ببساطة عندما يفشل في تكوين رأس المال البشري اللازم أو يعجز عن ضمان مناصب عمل دائمة للأفراد الذين تلقوه ما يجعل عجلة التنمية تتعثّر، كما أنّ التعليم الجامعي الذي لا يضيف للطالب المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتسجم والرؤية المستقبلية الكثيرة التقلبات فإنّه استهلاك للوقت والجهد والمال فقط، من هذا المنظور يعالج أصحاب هذا الرأي التعليم في موازين المحاسبة القومية على أنّه نوع من الاستهلاك الجماعي أو ميدان من ميادين الإنفاق الاستهلاكي العام ولا يحقق عائداً في الدخل القومي، وبالتالي يحتسبونه في قطاع الخدمات الحكومية أو قطاع الخدمات العائلية ولا يسهم في الدخل القومي إلا بمرتبات العاملين فيه كنوع من أنواع إعادة توزيع الدخل فقط. وقد كانت هذه النظرة القديمة سائدة عند معظم المفكرين، لهذا نجد أنّ جُلّ الميزانيات في الماضي كانت موجّهة نحو القطاعات المادية وأهمّل بذلك التعليم إهمالاً كبيراً، ولكن بمرور الوقت لاحظ العديد من المختصين فروقا كبيرة وجوهرية بين الحاصل على التعليم الجامعي ونظيره ممن لم يتحصّل على هذا النوع من التعليم وخاصّة في ميدان الإنتاج، من هنا بدأت النظرة إلى التعليم الجامعي تتغيّر تدريجياً، فظهرت الأسباب التي ساهمت في اعتبار أنّ التعليم الجامعي يتمتّع بكلّ خواص الاستثمار بالمعنى الاقتصادي البحت وأنّه توظيف مثمر لرأس المال، وقد كانت هذه الآراء قد برزت بوضوح في أعمال "بيكر" و"شولتز" وغيرهما من الذين قدّموا العديد من الأعمال الهامة حول الاستثمار في التعليم الجامعي وعلاقته التكاملية مع الحصول على مناصب عمل ومنه تجنّب البطالة وكذا مع التقدّم التكنولوجي.

وإنّ الجامعة اليوم هي بصدد مواجهة العديد من التغيرات التي يفرضها عليها العصر، حيث لم تعد تلك الأماكن المنعزلة التي تضم مجموعة من الطلبة والأساتذة والباحثين، بل أصبحت أماكن للتفكير والعمل على مواجهة كافة التحديات التي تفرضها الأحداث العالمية؛ حيث تحتاج المجتمعات في العصر الحديث إلى مؤسسات ذات قدرات وكفاءات عالية تساعم في إنتاج المعرفة ورأس المال البشري الذي يعزز التنافس على فرض مكانة بين الأمم.

ويمكن تحديد الأسباب التي لأجلها اعتبر التعليم الجامعي استثمارا أكثر منه استهلاكاً فيما

يلي:

- يمكن الأفراد من الحصول على العمل بسهولة هذا من جهة، أو العمل في عدّة وظائف من جهة أخرى، أي يجعلهم أكثر مرونة وسرعة في التلاؤم مع التغيّرات والظروف الجديدة.
  - أنّه يزيد من دخول الأفراد مستقبلاً ويحسن من مستواهم الاجتماعي.
  - يجعل الفرد ذو قدرة كبيرة على فهم واستيعاب التكنولوجيا الحديثة المعقدة والدقيقة.
  - يفتح المجال للمواهب والعبقريات ويساعد في الإبداع التكنولوجي.
  - يساهم في بناء البحث العلمي من أجل معالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، ما يعطيه دور أكبر من رأس المال المادي في عملية التنمية وزيادة الدّخل القومي.
- وتسعى دول العالم اليوم المتقدمة منها والنامية إلى تطوير هذا القطاع من خلال تسخير كل الإمكانيات المادية والبشرية، سعياً منها أن يحقق الاقتصاد تراكماً كبيراً في رأس المال البشري الذي هو عمود تقدم المجتمع وجوهره<sup>1</sup>.
- وبالتالي فإنّ التعليم الجامعي له دور هام إن على المستوى الشخصي أو على المستوى الكلي للدولة، حيث يساهم في تخريج النواة اللازمة من ذوي المهارات والمتقنين، كما يساعدهم على ضمان العمل القار ويتيح أمامهم فرص أكبر لعيش حياة أفضل.

<sup>1</sup> حمزة مرادسي، مرجع سابق، ص ص: 17-18.

## خلاصة الفصل

إن أغلب المشاكل الاجتماعية لها ترجمة ومعاني اقتصادية واضحة تهم الفرد والجماعة على حد السواء، وتتعرض مباشرة على قضاياهم ومصالحهم سواء في الأجل القصير أو الطويل، وهي تختلف من فترة لأخرى وذلك تبعاً للتحليلات الاجتماعية والاقتصادية السائدة، ومن بين أهم هذه المشاكل نجد البطالة التي يعتبر الوقوف عندها من الأمور الضرورية أمام صانعي القرار، وكذا لنتائجها وانعكاساتها الاجتماعية والاقتصادية والسياسية، سيما مع إتخاذها منحى خطير مقارنة بالماضي، وهو تفاقم بطالة الجامعيين في مختلف دول العالم دون استثناء.

وقد جاء هذا الفصل كمحاولة لتقديم معالجة نظرية وسوسيو اقتصادية لعلاقة التعليم بمشكلة البطالة وسيما منه التعليم الجامعي على اعتبار أنّ الشهادة الجامعية - وبمجرد الحصول عليها - كفيلا بأن تضمن لحاملها منصب عمل يلائم مؤهلاتهم وتقلل من احتمالات وقوعهم في البطالة، حيث تمّ التركيز لمعالجة هذه المسألة على بعض المداخل النظرية التي ناقشت دور التعليم في توفير فرص عمل للأفراد، كمدخل الأنساق والبناءات الاجتماعية الذي حمل لواءه مجموعة من علماء الاجتماع أمثال "جون ديوي" الذي ناقش امكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة عمل صغيرة يتعلم فيها الأفراد خبرات تفيدهم في حالة خروجهم لسوق العمل المبكر أو خلال المراحل التعليمية اللاحقة، و "كارل منهيم" الذي ركّز على أهمية تطوّر المؤسسات التعليمية لإنجاز الأهداف العامة الموضوعة للتعليم والنظام التعليمي ككل، في حين جاءت تصوّرات "دوركايم" حول التعليم باعتباره أهم مكونات الحياة الجمعية التي تؤدي إلى التنوّع وزيادة التخصص في المهن وتقسيم العمل، أمّا "تالكوت بارسونز" فقد ناقش في ضوء تحليلاته قضية التعليم الجامعي ودور الجامعة في المجتمع واعتبارها التنظيم الأمّ الذي يغذي جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة.

كما تمّ تناول مدخل الفعل الاجتماعي الذي يرتبط بتصورات "ماكس فيبر" حول التعليم وتحديد طبيعة الموظّف المدني (البيروقراطي) الذي يحصل على أعلى الشهادات العلمية التي تؤهّله للحصول على المراكز المهنية، إلى جانب المدخل الماركسي بشقيّه التقليدي الذي تزعمه "ماركس" و "انجلز" الذّين اعتبرا التعليم وسيلة لتعليم النشئ كيفية اكتساب الايديولوجية الرأسمالية والإيمان بها، وكذا شقّه المحدث الذي حملت لواءه زوجة لينين التي سعت لجعل المؤسسات التعليمية - على اختلافها - وحدات تدريبية تكسب الطلاب الخبرات اللازمة التي تفيدهم في حياتهم المهنية المستقبلية. في حين تجسّد مدخل الاستثمار في رأس المال البشري في نظرية "رأس المال البشري" التي ارتبطت بشكل أساسي بتحليلات "شولتز" الذي أكد على أنّ الاستثمار في رأس المال البشري من خلال التعليم العالي يمكن أن يوفر لسوق العمل العمالة الضرورية والتي تكون على قدر كبير من

المهارة وبالتالي زيادة الإنتاجية؛ ومنه إتضح لنا أنّ هذه النظرية تعتمد على النظرة التفاضلية للمستقبل المهني للأفراد الأكثر تعليماً، على أساس أن هناك علاقة إيجابية بين الاستثمار في التعليم وبين زيادة دخل الفرد والمجتمع، وبالتالي فإن توقعات نظرية "رأس المال البشري" واقتراحاتها تقوم على أنّ زيادة المستوى التعليمي يزيد من احتمال التوظيف، ويقلل من احتمال الوقوع في البطالة.

وبالرغم من الاسهامات التي قدّمتها هذه النظرية، إلا أنها لم تسلم من النقد وكان ذلك في شكل نظريات أخرى، كنظرية "الإشارة" التي ترى بأنّ التعليم ما هو إلا أحد الوسائل من ضمن أخرى عديدة مثل العمل والنوع والتي تمكّن أرباب العمل من تصفية طالبي العمل للاختيار بينهم، ونظرية "المصفاة" التي اعتبرت أنّ الشهادة المتحصّل عليها تقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنّف ويرتب على أساسه الأفراد في سوق العمل كما يأمنهم من خطر البطالة.

وعموماً يمكن القول أنّ معظم الدراسات والأبحاث الاجتماعية والاقتصادية تؤكّد على دراسة المؤسسات التعليمية (سواء المدارس أو الجامعات) كأنساق فرعية تتواجد ضمن نسق أكبر تتفاعل معه، وأنّ للتعليم بشكل عام والتعليم الجامعي بشكل خاص آثار إيجابية كبيرة على جميع الأصعدة وفي منح الأفراد فرصاً أوفر للظفر بمنصب عمل دائم مما يستدعي الاستثمار فيه، وذلك تبعاً للاعتبارات التالية:

- أنّ الاستثمار في التعليم نوع خاص من الاستثمار البشري ذو عوائد عالية، لأنّ تكاليفه تعوّض بشكل كبير من خلال الفوائد المتركمة للتعليم على الأفراد المتعلمين والمجتمع ككل في صورة مناصب عمل (بالنسبة للأفراد) ومكافآت أعلى وإنتاجية متزايدة.
- يمكّن الأفراد من الحصول على العمل بسهولة هذا من جهة، أو العمل في عدّة وظائف من جهة أخرى، أي يجعلهم أكثر مرونة وسرعة في التلاؤم مع التغيّرات والظروف الجديدة.
- يساهم في بناء البحث العلمي من أجل معالجة المشاكل الاجتماعية والاقتصادية، ما يعطيه دور أكبر من رأس المال المادي في عملية التنمية وزيادة الدّخل القومي.

## الفصل الثالث:

# بطالة الجامعيين في الجزائر - الأسباب والنتائج -

تمهيد.

أولاً: قياس البطالة.

ثانياً: أنواع البطالة.

ثالثاً: تطور بطالة الجامعيين في الجزائر.

رابعاً: خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر.

خامساً: أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر.

سادساً: تداعيات بطالة الجامعيين في الجزائر.

خلاصة الفصل.

## تمهيـد:

تعتبر بطالة الجامعيين أحد أهم التحديات الراهنة، باعتبارها ظاهرة عالمية متفاوتة النسب، تشتد وتضعف حدتها بحسب درجة تقدم الدول وتأخرها.

وفي الجزائر، لم يعد هذا النوع من البطالة في حاجة إلى إثبات وجود كما في سائر دول العالم، بعد أن أخذت تتنامى منذ الثمانينات من القرن الماضي نتيجة لمؤثرات ومتغيرات دولية وإقليمية ومحلية، حتى باتت تهدد تماسك واستقرار المجتمع الجزائري لما ينتج عنها من آثار سلبية تنعكس على الجانب الاجتماعي كهروب الأدمغة، والجانب الاقتصادي الذي سيُحرَم من طاقات بشرية ذات تأهيل عالي تصنف ضمن الطاقات المعطلة، كما يمكنها أن تأخذ منحاً سياسياً أكثر خطورة في حالة عدم معالجتها أو التقليل من آثارها.

وفي إطار تحليل هذه الظاهرة، بتسليط الضوء على تطورها، خصائصها، والأسباب الحقيقية لانتشارها، دون نسيان الآثار الناجمة عنها؛ تمّ تخصيص هذا الفصل - الذي نستله بعرض كيفية قياس البطالة وأشكالها المختلفة تمهيدا للدخول في الموضوع - لرصد واقع بطالة الجامعيين في الجزائر.

## أولاً: قياس البطالة

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة يتطلب الأمر حساب معدل البطالة، أي حساب نسبة الأفراد العاطلين إلى قوة العمل المتاحة، وبحسب كالتالي<sup>1</sup>:

$$\text{معدل البطالة} = 100 \times \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{إجمالي القوة العاملة}}$$

هذا ويشير مصطلح قوة العمل إلى جميع الأفراد الذين يعملون فعلاً من أرباب عمل وعمال ومستخدمين، وكذلك الأشخاص الذين لا يعملون إلا أنهم قادرين على العمل وراغبون فيه وباحثون عنه<sup>2</sup>، ومعناه أن القوة العاملة تشمل المشتغلين والمتعطلين على حد سواء، حيث يمكن تمثيلها وفقاً للعلاقة التالية:

$$\text{القوة العاملة} = \text{المشتغلون} + \text{المتعطلون}$$

وتختلف طريقة قياس معدل البطالة من دولة إلى أخرى، وتتمثل أوجه الاختلاف في النقاط التالية:

- الفئة العمرية المحددة في التعريف.
- الفترة الزمنية المحددة للعمل.

<sup>1</sup> رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1988، ص: 15.

<sup>2</sup> أحمد سامر الدعبوسي، التممية والسكان، مكتبة المجتمع العربي، عمان، الأردن، 2007، ص: 09.



• تباين مصادر البيانات المستخدمة في قياس معدل البطالة<sup>1</sup>.

ويتم قياس معدل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية التي تقوم بها مختلف مكاتب إحصاءات العمل، ونظرا لصعوبة سؤال كل فرد يتم القيام بأخذ عينة من العائلات وتحليلها.

لكن ليس من السهل دائما قبول صحة معدل البطالة، وهذا بسبب عدم وجود وسيلة للتأكد تماما من صحة ما يقول بعض المتعطلين. بالإضافة إلى وجود أفراد يصنفون ضمن قائمة البطالين وهم غير جادّين في البحث عن فرص عمل لوجود نظام الضمان الاجتماعي.

أما بالنسبة للدول النامية، نجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفر البيانات لدى الجهات الرسمية والتي يستدل منها إلى حجم البطالة، وذلك لعدم وجود إعانات تحفّز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية، أو لعدم توفر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى<sup>2</sup>.

وعليه، نجد أنّ طريقة قياس معدّل البطالة تختلف من دولة لأخرى تبعا لمدى تقدّم هذه الدول ومدى توفر البيانات لدى الجهات المعنية بالقياس، هذا ويسمح معدّل البطالة بمقارنة حجمها بين البلدان المختلفة، فكلما ارتفع هذا المعدّل أشار ذلك إلى حجم وعمق المشكلة بالنسبة لاقتصاد البلد المعني ومجتمعها ككل.

<sup>1</sup> بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة و لمتوسطة في التخفيف من حدّة البطالة بمنطقة بشّار، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011، ص:57.

<sup>2</sup> شالي فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005، ص ص:8-9.

## ثانياً: أنواع البطالة

تعددت أنواع البطالة التي وردت في النظريات والدراسات المختلفة، كما ظهرت أنواع مستحدثة نتيجة للتغيرات المعاصرة، وفيما يلي أهم تلك الأنواع:

### 1. البطالة الدورية:

هي البطالة التي تنشأ عن حالة الركود في النشاط الاقتصادي، وهو ما يؤدي إلى عدم قدرة الطلب الكلي على خلق وظائف كافية لجميع الباحثين عن العمل، ويرتبط هذا النوع من البطالة بما يعرف بـ "الدورة الاقتصادية". وتتكون هذه الدورة من مرحلتين، الأولى هي مرحلة الرواج حيث يتجه حجم الدخل والنتاج والتوظيف نحو التزايد، إلى أن يصل هذا الرواج إلى نقطة الذروة، ثم يتوجه حجم النشاط الاقتصادي نحو الهبوط الدوري، ليدخل الاقتصاد القومي مرحلة الانكماش، إلى أن يصل إلى نقطة قاع الانكماش، ثم يبدأ الانتعاش ويتجه حجم النشاط الاقتصادي نحو التوسع مرة أخرى وهكذا. وقد تستغرق فترة الأزمة أكثر من عشر سنوات مما يؤدي إلى تدهور النشاط الاقتصادي وخفض معدل النمو وتفاقم الأوضاع الاجتماعية وظهور البطالة الدورية<sup>1</sup>، وبالتالي ترتبط البطالة الدورية خاصة بالأزمات حال الجزائر في إطار الإصلاحات الاقتصادية والانتقال إلى الاقتصاد المفتوح<sup>2</sup>.

### 2. البطالة الهيكلية (التقنية):

وهي ذلك النوع من التعطل في القوة العاملة نتيجة لتغيير الهيكل الاقتصادي أو بمعنى أدق تغيير الهيكل الانتاجي، كالتغيير في هيكل الطلب على المنتجات أو تغيير الفن الانتاجي أو انتقال الصناعات للتوطن في أماكن أخرى<sup>3</sup>. فنتيجة للتطور التكنولوجي والتقدم العلمي فإن استخدام التكنولوجيا الحديثة يصبح أمراً ضرورياً، حتى تصبح السلع والخدمات متماشية مع المعايير الدولية، إلا أن ذلك يتطلب يد عاملة متخصصة، الشيء الذي يجبر أصحاب العمل والمؤسسات على الاستغناء عن العمالة البسيطة وتعويضها بأخرى مؤهلة، وهكذا كلما زاد معدل التقدم التكنولوجي كلما زادت معدلات البطالة الهيكلية<sup>4</sup>.

<sup>1</sup> طارق فاروق الحصري، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل، المكتبة العصرية، المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2007، ص:141.

<sup>2</sup> C.Gonzalez-Demichel et autres, **Une modélisation du lien entre croissance et emploi, note de conjoncture**, INSEE, France, 2000, P:41.

<sup>3</sup> خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004، ص:20.

<sup>4</sup> الشيخ لابر، الاقتصاد والمؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2003، ص:165.

### 3. البطالة الموسمية:

تحدث البطالة الموسمية عندما يشتد دوران العمل في فترات ويقبل في غيرها<sup>1</sup>، بسبب موسمية بعض النشاطات والقطاعات الاقتصادية، إذ تتطلب هذه الأخيرة في مواسم معينة أعداد كبيرة من العمال كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه، وكذا قطاع الخدمات كخدمات السياحة الصيفية وقطاع البناء...، وعند نهاية الموسم يتوقف النشاط فيها مما يستدعي الاستغناء عن العاملين بهذه القطاعات. وتشترك البطالة الموسمية مع البطالة الدورية في أن كلا منهما ينشأ عن تذبذب الطلب على العمل، غير أن التقلبات الموسمية أكثر انتظاماً<sup>2</sup>.

### 4. البطالة الإرادية (الاختيارية):

وصف أطلقه الاقتصادي الإنجليزي "كينز" على البطالة التي تعزى مباشرة إلى قيام مجموعة من العمال بسحب خدمة عملهم، لأنهم لا يختارون العمل بأقل من مكافأة حقيقية معينة<sup>3</sup>، فهي البطالة التي يفضلها الفرد العاطل عن العمل اختيارياً، إما بتفضيله لتعويضات البطالة كمصدر للدخل أو لبحثه عن عمل أفضل<sup>4</sup>. وهذا النوع موجود في المجتمع الجزائري وبخاصة لدى الشباب المنتمين لعائلات غنية، لأن العمل بالنسبة إليهم يرتبط بالمال فقط، وهم يمتلكون ما يكفل لهم ذلك<sup>5</sup>.

### 5. البطالة المقنعة:

هي نوع من البطالة غير الظاهرة، حيث تنشأ في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئاً تقريباً، حيث أنها إذا ما سحبت من أماكن عملها فإن حجم الإنتاج لن ينخفض<sup>6</sup>. وهو ما حصل في الجزائر عندما اعتمدت غداة الاستقلال سياسة التعيين المباشر للجامعيين وخريجي المعاهد المتخصصة في القطاعات الحكومية، ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بها.

<sup>1</sup> Alexis Jacquemin et autres, **Fondements d'économie politique**, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2000, P:391.

<sup>2</sup> مدحت القرشي، **اقتصاديات العمل**، دار وائل، عمان، الأردن، 2007، ص:193.

<sup>3</sup> Ulrich Kohli, **Analyse Macroéconomique**, Université de Genève, Département d'économie politique, De Boeck Université, Bruxelles, 1999, P:90.

<sup>4</sup> محمود حسين الوادي، كاظم جاسم العيساوي، **الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي**، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2007، ص:72.

<sup>5</sup> ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، **البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص:289.

<sup>6</sup> رمزي زكي، مرجع سابق، ص:29.

## 6. البطالة المستوردة:

وهي البطالة التي تواجه جزء من القوة العاملة المحلية في قطاع معين بسبب إنفراد أو إحلال العمالة غير المحلية في هذا القطاع<sup>1</sup>. يوجد هذا النوع في المجتمع الجزائري وبصفة خاصة في جنوب البلاد أين تنشط العديد من الشركات الوطنية في قطاع الطاقة، «حيث أدى النقص في التأطير واليد العاملة المؤهلة إلى الإعتماد على اليد العاملة الأجنبية، خاصة عند الحديث عن نمط التكنولوجيا المتطورة الذي يرتبط جدا عضويا ووظيفيا بمستويات التأهيل الذي لم يجد صداه عند اليد العاملة المحلية، وربما من أسباب ذلك إهمال البحث المبكر عن الملائمة بين مخرجات مؤسسات التعليم والتكوين ومتطلبات المجتمع الجزائري»<sup>2</sup>؛ هذا ما جعل سكان المناطق الجنوبية يعانون من البطالة المستوردة، ما دفع بهم مؤخرا إلى تنظيم وقفات إحتجاجية خصوصا منهم الشباب حاملي الشهادات الجامعية للمطالبة بتوظيفهم وتدريبهم على متطلبات العمل، بدلا من جلب عمالة أجنبية تساهم في رفع معدلات البطالة.

## 7. بطالة الجامعيين:

ينتشر هذا النوع من البطالة بين أولئك الذين تحصلوا على شهادات جامعية ثم وجدوا أنفسهم في حالة عدم عمل لأسباب خارجة عن إرادتهم، كما أنهم صرحوا بأنهم يبحثون عن عمل بمختلف الوسائل والإمكانات المتوفرة لديهم<sup>3</sup>. وبشكل آخر، بطالة الجامعيين هي نتاج ارتفاع معدّل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدّل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم<sup>4</sup>.

بالنسبة لهذا النوع الأخير من البطالة وبوصفه موضوع الدراسة الحالية، فسيتم التركيز عليه أكثر من غيره من الأنواع، وهذا من خلال الوقوف على خصائصه، تطوره، أسبابه وأهم الآثار المترتبة عنه على عدّة مستويات، كل ذلك فيما تبقى من عناصر هذا الفصل.

<sup>1</sup> وليد ناجي الحياي، دراسة بحثية حول البطالة، مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، نقلا عن: [www.ao-academy.org](http://www.ao-academy.org)

<sup>2</sup> بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010، ص:124.

<sup>3</sup> ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011، ص:37.

<sup>4</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005، ص:21، نقلا عن: [www.shatharat.net](http://www.shatharat.net)

### ثالثا: تطور بطالة الجامعيين في الجزائر

تعتبر بطالة الجامعيين في بلادنا ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث وعلى العكس مما كان معروفا أن التعليم يشكل ضمانا تجاه البطالة، فقد عرفت بلادنا بروز هذه الظاهرة. إذ تشير الاحصائيات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر، كما أنه من المفترض أن يشكل نقص الكفاءة والتدريب عائقا كبيرا أمام الاندماج في سوق العمل، وبالرغم من ذلك تشهد البطالة بين الجامعيين تضخما متزايدا بسبب التوسع الكمي في حملة الشهادات العليا، وكذا عدم ملاءمة برامج التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل، بحيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها المؤسسات الاقتصادية بفرعها العام والخاص<sup>1</sup>. إلى جانب ذلك كآه، يُعزى ظهور بطالة بطالة الجامعيين إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية والتي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف<sup>2</sup>. أما خلال النصف الثاني من الثمانينات والمرافق للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989)، تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الأزمة النفطية لسنة 1986 وتغير دور الدولة في تعيين الخريجين وتغيرت معه كذلك مشكلة البطالة لتظهر بطالة الجامعيين اليوم بدلا من بطالة الأميين في السبعينات<sup>3</sup>.

فللتعليم أو الشهادة الجامعية في الجزائر لم يعد ضمانا للحصول على عمل جيد وقار، وهذا ما يعكسه الجدول التالي الذي يبين تطور بطالة الجامعيين في الجزائر خلال الفترة 1977-2010:

<sup>1</sup> جباللي شرفي، دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية عدم التجانس

غير المشاهد، دفعات: 1990، 1991، 1992، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007، ص ص: 138-139.

<sup>2</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مؤامعة

التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص ص: 10-11.

<sup>3</sup> المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998، ص: 62.

## جدول رقم (1): تطور معدل بطالة الجامعيين في الجزائر (1977-2010)

السنة	معدل البطالة (%)	السنة	معدل البطالة (%)
1977	0,20	2004	11,42
1985	0,60	2005	12,09
1989	3,00	2006	13,37
1990	3,57	2007	17
1992	3,87	2008	22,8
1995	4,40	2009	21,9
2003	9,48	2010	20,3

المصدر: جيلالي شرفي، مرجع سابق، ص:59، والديوان الوطني للإحصائيات: نقلا عن

www.ons.dz

وبالفعل، فإذا كان من السهل على حامل الشهادة الجامعية إيجاد عمل حتى بداية الثمانينات، فإنه يجد اليوم صعوبة في تجنب البطالة، حيث ظل معدلها بين حاملي الشهادات الجامعية يرتفع سنة بعد أخرى، إلى أن بلغ 22,8% سنة 2008، ليتراجع بنسب طفيفة خلال سنتي 2009 و2010. ويرجع هذا الارتفاع المستمر إلى وصول عدد كبير من الشباب خريجي الجامعات إلى سوق العمل، إلى جانب أن القوى البشرية المتعلمة والكفوءة لم تعد مسألة عدد فقط، لأن المهم هو النوعية التي ينبغي أن يتميز بها هذا الكم، وهو ما يركز أساسا على نوعية التعليم الذي تلقته هذه القوى البشرية ومدى ملاءمته لمتطلبات سوق العمل. «فمثلا في غضون سنتين فقط، انتقل عدد حاملي الشهادات الجامعية الذين دخلوا سوق العمل من 80.000 سنة 1996 إلى ما يقارب 100.000 سنة 1998»<sup>1</sup>، «أما حاليا، فيقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 120.000 خريج»<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> جيلالي شرفي، مرجع سابق، ص:59.

<sup>2</sup> سميرة العابد، زهية عبّاز، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 11، 2012، ص:81.

جدول رقم (2): معدل بطالة حاملي الشهادات الجامعية (%) سنة 2010 لدى الذكور والإناث حسب التخصص\*

المجموع	إناث	ذكور	التخصص
27,3	34,4	14,7	آداب وفنون
28,7	43,7	14	علوم اجتماعية، اقتصادية، حقوق
18,1	28,6	9,8	علوم الطبيعة والحياة، فيزياء، رياضيات، إحصاء، إعلام آلي
14,8	39,7	9,4	هندسة، تصنيع، إنتاج (هندسة معمارية)
3,8	5,9	1,6	صحة، حماية اجتماعية
13,4	17,3	11,4	أخرى
21,4	33,6	11,1	المجموع

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات، 2010، ص:07، نقلا عن: www.ons.dz

من الجدول أعلاه، نلاحظ أن معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية يتفاوت من تخصص لآخر، حيث يرتفع في تخصصات العلوم الاجتماعية والاقتصادية والحقوق بنسبة 28,7%، تليها الآداب والفنون بمعدل 27,3%، وهي أعلى معدلات البطالة مقارنة بباقي التخصصات. حيث يرجع ارتفاعها في هذه الأنواع من التخصصات العلمية طبعاً إلى الأعداد الكبيرة من الخريجين فيها، وذلك تبعاً للنظرة الاجتماعية لمثل هذه الفروع العلمية سيما التعليم والمحاماة، بأنها مهنة محترمة ومناسبة خاصة للمرأة، حيث نلاحظ الارتفاع الواضح في معدلات البطالة لدى الإناث في جميع التخصصات التي احتواها الجدول أعلاه مقابل انخفاضها لدى الذكور، وهذا راجع إلى ارتفاع عدد الطلبة في الجامعة بصفة عامة والطلبات بصفة خاصة من جهة، وكذا التشبع في القطاع العام والخاص من جهة أخرى، ناهيك عن محدودية الوظائف والأنشطة التي قد تمارسها المرأة وإن كانت ذات تكوين عالي مقارنة بالرجال، أو قد يعود ذلك أيضاً إلى تفضيل البعض منهم عدم العمل والتفرغ لأعمال المنزل وخصوصاً بعد الزواج.

هذا ونلاحظ أيضاً، أن أقل معدل للبطالة بين التخصصات الذكورية، ذلك الذي انفرد به تخصص الصحة والحماية الاجتماعية بـ 3,8%، مما يشير إلى أن خريجي الطب والقطاع الصحي

\* التخصصات حسب التصنيف الدولي (CITE) للأنماط التعليمية المختلفة المعدل سنة 1997.

عموما لهم فرص أكبر في إيجاد عمل، إذ يمكن أن نفسر ذلك بالأهمية التي توليها الحكومة لهذه الفئة من الخريجين.

هكذا، ورغم كل المجهودات التي تبذلها الحكومة الجزائرية لاستثمار رأسمالها البشري، حيث نجد أن قرارات السلطات العمومية منذ الاستقلال توافقت آراء الاقتصاديين والمفكرين في مجال استثمار رأسمالها البشري بالتركيز على التعليم عموما والتعليم العالي بصفة خاصة، غير أن ذلك كان من ناحية واحدة فقط وهي التعليم، بحيث إذا ما نظرنا من زاوية مغلقة تخص التعليم العالي فقط لوجدنا أن الجزائر سعت دائما وتوسعت دوما إلى تكوين أكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون مراعاة ما هو ضروري للاقتصاد الوطني أو حتى دون مراعاة أهم التخصصات التي يحتاجها هذا الأخير. لقد طغت الصبغة السياسية الاجتماعية على الصبغة الاقتصادية فيما يخص القرارات التي تمس التعليم العالي، حتى أصبح التعليم العالي حاجة لا بد من إشباعها<sup>1</sup>.

كما أنه من المعروف بأن القطاع الخاص سيكون الموظف الرئيسي لخريجي المؤسسات التعليمية خاصة في إطار الشراكة مع الإتحاد الأوروبي والإنضمام للمنظمة العالمية للتجارة، وأن هذا القطاع لا يمكن أن يقوم بهذا الدور ما لم يتوفر لدى الخريجين مهارات وعلوم محددة تتوافق مع احتياجات القطاع الخاص، وإن المدخلات الأساسية التي يحتاجها سوق العمل تكمن في مخرجات التعليم العالي، وبالتالي لا بد من تنسيق حقيقي وجاد بين هذين القطاعين، هذا التنسيق يترسخ من خلال التعاون المستمر بين فعاليات كل من سوق العمل والتعليم العالي، مما يساعد على تطوير الكفاءات الوطنية لتحقيق أهداف التنمية الاجتماعية والاقتصادية في مجتمعنا<sup>2</sup>.

وبالرغم من اعتبار عدم التناسق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل، أهم الأسباب الكامنة وراء انتشار وتزايد بطالة الجامعيين في الجزائر، إلا أنه ليس بالسبب الوحيد، حيث يرجع تفاقمها إلى العديد من الأسباب التي سيتم عرضها إلى جانب ما تميزت به هذه البطالة من خصائص والآثار المترتبة عنها، ضمن العناصر المتبقية من هذا الفصل.

<sup>1</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، مرجع سابق، ص: 13.

<sup>2</sup> جيلالي شرفي، مرجع سابق، ص: 139.



## رابعاً: خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر

تكتسي ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

### 1. أن هذا النوع من البطالة يمس النخبة المتعلمة في المجتمع:

السمة الأساسية في هذا النوع، هي أن الفئة التي تمسها البطالة تنفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرجة من معاهد ومدارس وجامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، وبالتالي فهي تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع<sup>1</sup>.

### 2. التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين:

إن بطالة الجامعيين آخذة في التزايد من سنة لأخرى<sup>2</sup>، وهذا ما تمت الإشارة إليه في العنصر السابق من الفصل.

### 3. ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل:

فللجامعات الجزائرية لاتزال مستمرة في تكديس الإ طارات دون معرفة الاحتياجات الحقيقية والتخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام والخاص، وهكذا لا يجد خريجي الجامعات من هم في حاجة إلى تخصصهم، وتحصيلهم العلمي لا فائدة تجدي منه<sup>3</sup>، وبذلك فهم يجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لأن حجم الطلب عليهم قليل ومعايير توظيفهم في المسابقات المختلفة صعبة وغير متوفرة في أكثرهم.

### 4. عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة:

وهو ما يتضح جليا حينما «كشفت مدير التشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أن طلبات العمل المتراكمة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل كلها ملفات

<sup>1</sup> حسيان حكيم، توجهات خريجي قسم علم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل بالجزائر، دفعة 2002، مذكرة

ماجستير في الاعلام والاتصال، غير منشورة، كلية العلوم السياسية والاعلام، جامعة الجزائر، 2010، ص:155.

<sup>2</sup> قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة،

مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة،

الجزائر، 2010، ص:39.

<sup>3</sup> محمد بلعل، سياسة توجّه الجزائر نحو اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، غير منشورة، كلية

العلوم السياسية والاعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008، ص:105.

الشباب المتحصلين على شهادات في التخصصات غير المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر، كالسوسيولوجيا والحقوق، وهو ما يتسبب في بقاء ملفات هؤلاء على مستوى الوكالة تنتظر لسنوات دون أن يعثر لهم على مناصب عمل شاغرة...فالتوجه الحالي للبلاد هو الانفتاح الاقتصادي ودخول الشركات الاقتصادية الأجنبية إلى الجزائر مما يستدعي التركيز على التخصصات العلمية والاقتصادية الجديدة، غير أن ما يحصل في الجزائر هو أنها ما زالت تنتج المتخرجين في العلوم الاجتماعية والانسانية بغزارة». فمن خلال هذا التصريح يبدو أن الجزائر ليست راضية عن بعض التخصصات المفتوحة في الجامعة الجزائرية، وبالخصوص تخصصات العلوم الاجتماعية والانسانية. فبطالة الجامعيين تظهر إذن بشكل متفاوت بين الخريجين نظرا لطبيعة التخصصات المدروسة، حيث تقل نسبتها نوعا ما في تخصصات التجارة والمالية والإعلام الآلي، فهي تخصصات مطلوبة بكثرة في سوق العمل<sup>1</sup>.

#### 5. تركز عمل الجامعيين بالقطاع غير الرسمي:

حيث تتوجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع غير الرسمي بعد أن فشلوا في العثور على فرص أفضل للعمل، في ظل نمو اقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي، مثل العمل مع الأهل دون مردود أو بأجر زهيد، أو الالتحاق بعمل لا يتلاءم مع التخصص الجامعي والمستوى العلمي<sup>2</sup>، حيث يرجع ذلك في أغلب الأحيان إلى طغيان بعض العراقيل كالجھوية، المحسوبية والرشوة، كما يبقى حامل الشهادة في حيرة بين تأدية الخدمة الوطنية (بالنسبة للذكور)، البحث عن شغل مؤقت، مواصلة الدراسة...<sup>3</sup>.

#### 6. التفاوت في نسب بطالة الجامعيين بين الجنسين:

فلإناث الجامعيات هن الأكثر تأثرا بالبطالة من الذكور، حيث بلغ معدل البطالة بينهن حوالي ثلاثة أضعاف معدل البطالة بين الذكور الجامعيين وذلك بـ 7% بالنسبة للإناث و 1,3% بالنسبة للذكور حسب إحصائيات سنة 2004.

<sup>1</sup> محمد بلعسل، ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر، أين يكمن الخلل؟، نقلا عن: [www.politics-ar.com](http://www.politics-ar.com)

<sup>2</sup> عزة شرارة بيضون وآخرون، الشباب العربي ورؤى المستقبل، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006، ص ص: 22-23.

<sup>3</sup> حسيان حكيم، مرجع سابق، ص: 156.

### 7. تفضيل الأقدمية على الشهادة:

حيث يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أن سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تتحيز لغير المتعلمين، حيث تعتمد في أحيان كثيرة على إعادة التدريب والتأهيل بدلا من إيجاد حل لبطالة الجامعيين، وهذا الإجراء مكلف ماليا وكذا من حيث المدة الزمنية

### 8. تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم:

بحيث لم يعد يُنظر للتعليم على أنه رأس مال ثقافي ومادي للفرد في نفس الوقت، بل أصبح مضیعة للوقت في نظر الكثيرين من أفراد المجتمع، وهو ما أدى إلى تناقص قيمته الاجتماعية وللجامعيين أنفسهم نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بينهم<sup>1</sup>.

يتضح من كل ما تقدم أن بطالة الجامعيين لها من السمات ما يميزها عن باقي أنواع البطالة ويجعلها أكثر خطورة، على اعتبار أن الفئة التي تسمها تتفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها ذات تعليم جامعي. والملفت للانتباه أنها في تزايد مستمر رغم القيمة التي تكتسبها الشهادة الجامعية في التوظيف، وهو ما يوحي باختلاف وكثرة الأسباب التي تقف وراء هذا النوع، فهي لا تقتصر فحسب على ضعف الصلة بين قطاعي التعليم والتشغيل، وإنما توجد العديد من الأسباب التي أدت إلى تفاقمها، وهو ما سيتم الإشارة إليه في العنصر الموالي.

<sup>1</sup> حسين الطلافحة، حلقة نقاشية حول: حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 18 جانفي 2012، ص ص: 5-7.

## خامسا: أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر

توجد نسبة كبيرة من أصحاب الشهادات الجامعية بالجزائر على غرار باقي الدول العربية إما عاطلين عن العمل، أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب، ولا شك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم هذه المشكلة، نذكر منها ما يلي:

### 1. أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:

تتمثل هذه الأسباب في عدم مواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات سوق العمل المحلي، حيث نجد تدني ومحدودية مستوى المهارات والقدرات التي يحوز عليها الخريجين لا تلبى في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي وخاصة لدى القطاع الخاص، ويعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها، والتي من شأن توفرها أن يساعد مؤسسات التعليم العالي على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين، سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم من الجامعة، إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات والمؤسسات التعليمية الدولية وحتى العربية من أجل تبادل الخبرات والمعارف والتجارب المختلفة، والتي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعلم والتدريب، ويمكن توضيح هذه الأسباب بالنقاط التالية:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي.
- انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجات سوق العمل من ناحية الكيف والكم<sup>1</sup>. وهذا خلافا للتجربة الألمانية حيث يرتبط فيها نظام التعليم بسوق العمل ارتباطا وثيقا، فالطالب يقضي معظم وقته في مصنع أو شركة، إذ يحدد أصحاب العمل ما الذي يجب أن يتعلمه وأين ومتى، ويقوم الطالب المتدرب بتوقيع عقد تدريب مع موقع عمله، وتقوم الغرفة المسؤولة بالاشراف على هذا العقد وتسجيله. وللدلالة على التنسيق بين التعليم والتدريب الفني وسوق العمل، قيام المؤسسة الفدرالية للتدريب المهني لوزارة التربية والتعليم الفدرالية بالتعاون مع ممثلين عن الصناعة والتجارة والغرف والنقابات العمالية، بتحديد الأعداد المطلوبة من العمالة الفنية ومستوياتها وتخصصاتها، وكذلك تحديد المعارف والمهارات اللازمة لكل مهنة، وهذه الجهات مسؤولة أيضا عن الاختبار النهائي للتعليم والتدريب الصناعي، وفي نهاية التدريب تمنح الغرف الصناعية خريجي هذا النظام مؤهلا معترفا به، وصالحا في كل أنحاء الدولة<sup>2</sup>. وفي نفس الإتجاه تعزز الصين أيضا

<sup>1</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، مرجع سابق، ص:37.

<sup>2</sup> أميمة منير عبد الحميد جادو، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل علاجها، في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مؤتمر الأزمة التعليمية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2001، ص:14.

- التعاون بين القطاعات المختلفة والجامعات ومعاهد البحوث عن طريق إنشاء مجمعات العلوم والمناطق الاقتصادية عالية التكنولوجيا<sup>1</sup>.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلاب، وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم.
  - عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
  - ضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني في التعليم الجامعي<sup>2</sup>.
  - التوجه العام بسلك التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر الترهل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي والكليات الانسانية خاصة كليات الآداب والاقتصاد والعلوم الاجتماعية والعلوم السياسية.
  - فشل أو سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة، حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم، مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين وغير راغبين بالعمل، كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه إلى أزمة تمس التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات، حيث يشغل زملأؤهم الكراسي المخصصة لهم.
  - الأمية المهنية أو الميدانية \* التي يعاني منها معظم الخريجين والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة، ويأتي ذلك لعدة أسباب منها:
    - إهمال أو كسل الطالب معظم سنوات الدراسة.
    - عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة وجدوى تعليمه.
    - عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور.

<sup>1</sup> مؤتمر العمل الدولي، أزمة عمالة الشباب، حان وقت العمل، التقرير الخامس، الدورة 101، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2012، ص:41.

<sup>2</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، مرجع سابق، ص ص:37-38.

\* يقصد بالأمية المهنية أو الميدانية: عدم إلمام الخريج بأمور عمله المهني والتطبيقي، وذلك بعد تخرجه وصعوبة تطبيق ما تعلمه فترة الدراسة في ميدان المهنة.

- قصور السياسة التعليمية بسبب قلة أو عدم كفاءة الكوادر التدريسية والتدريبية. وتعد هذه مشكلة كبيرة متداخلة مع مشاكل أهم منها، وعلى ذلك يشير الدكتور متعب السمرائي فيقول: «إن الصعوبات الحقيقية التي تعاني منها العديد من الجامعات في البلدان النامية يمكن حصرها بوجود أساتذة من ذوي الإعداد الضعيف مع وجود طلبة لم يعدوا بشكل يتناسب ومتطلبات التعليم العالي».

• سوء توزيع الخريجين أو توزيعهم عشوائيا على قنوات ليس لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، وهذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يقال، وهو ناتج عن سوء فهم أو سوء تخطيط أو عدم توافر أجهزة العمل المساعدة أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم<sup>1</sup>.

## 2. أسباب متعلقة بظروف وطبيعة العمل المحلي:

أما فيما يتعلق بطبيعة وظروف سوق العمل المحلي، فهو يعاني من تشوهات كثيرة والتي أحدثت خلا واضحا في أداء العمالة من خلال:

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص<sup>2</sup>. وهذا على النقيض من خبرة اليابان في نفس المجال، بحيث ولتقادي الوقوع في هذا المشكل، فإنها تسعى للربط بين مؤسسات التعليم المختلفة والقطاع الصناعي، حيث تقدّم الصناعة حوالي ثلاثة أرباع برامج التعليم والتدريب، وتتميز هذه البرامج بأنها تختلف من منطقة لأخرى استجابة لحاجة المجتمع المحلي ومتطلبات المصانع والشركات من القوى العاملة المؤهلة بالمهارات التكنولوجية الحديثة، كما تتميز هذه البرامج بالمرونة والتعدد من حيث احتوائها على العديد من التخصصات المختلفة، وفي نفس الوقت تشجع المصانع العاملين بها للالتحاق بالبرامج التي

<sup>1</sup> حميد الهاشمي، عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي، دار

ناشري للنشر الالكتروني، ديسمبر 2003، ص ص: 6-8 نقلا عن: [www.nashiri.net](http://www.nashiri.net)

<sup>2</sup> مداني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل، ملتقى وطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13-14 أبريل 2011، ص: 112.

تهدف إلى تنمية وتطوير معارفهم ومهاراتهم لمواكبة التغيرات التكنولوجية الحديثة وذلك عن طريق المنح الدراسية والعلاوات أثناء التدريب<sup>1</sup>.

• مستوى الإتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة<sup>2</sup>. ففي المقابل نجد أنّ الولايات المتحدة الأمريكية ولتفعيل هذا الاتصال وتفاديا منها لوقوع الخريجين في البطالة، فإنّ رجال الأعمال وكذا العديد من المؤسسات يقومون بالعديد من الأنشطة، كالمشاركة في إدارة وتمويل المعاهد المختلفة، المشاركة في تخطيط المناهج، تحديد المعارف والمهارات اللازمة للعمل في كل صناعة، إعداد برامج أثناء الصيف لتدريب الطلاب، وارتباط معظم الشركات بالمعاهد والجامعات وتقديم برامج دراسية مشتركة. إلى جانب ذلك، فإنّ من أهم الدلائل على الارتباط الوثيق بين الجامعات وجهات التوظيف في الولايات المتحدة، قيام المؤسسات الصناعية ورجال الأعمال بإنفاق ما بين 40-200 بليون دولار سنويا في إعداد البرامج الخاصة برفع مستوى الفنيين والتكنولوجيين وغيرهم، ومما يؤكد هذه العلاقة الوثيقة أيضا أن معظم الخريجين ومن تلقوا برامج لتحديث وتطوير مهاراتهم في الشركات والمؤسسات الصناعية يلتحقون بسوق العمل مباشرة<sup>3</sup>.

• عدم توفر فرص عمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.

• ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة<sup>4</sup>.

• تراجع سياسة الدولة في توظيف حملة الشهادات ابتداءً من الثمانينات - كما تمت الإشارة إليه سابقاً - .

• **الانتقاء الصعب وعامل الخبرة:** بعد التذني الذي عرفه مستوى التعليم العالي، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحذرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأيّ منصب شغل لأنهم على دراية تامة بنوع التعليم الذي تلقاه هؤلاء الأشخاص، لهذا يخضعونهم لاختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية للحصول على أحسن العناصر. ولا يتوقف الأمر عند هذا الحدّ، بل يتعدّى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة أين

<sup>1</sup> أميمة منير عبد الحميد جادو، مرجع سابق، ص: 14-15.

<sup>2</sup> مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 112.

<sup>3</sup> أميمة منير عبد الحميد جادو، مرجع سابق، ص: 15.

<sup>4</sup> مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 112-113.

أصبح العمل على بقاء المؤسسة شيء مُلح بعد تحرير التجارة الخارجية في بداية التسعينات، مما زاد من حدة المنافسة بين المؤسسات، هنا يكون مصير حامل الشهادة الجامعية هو البطالة أمام هذه المتطلبات لسوق العمل.

• **ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة:** أصل هذا السبب هو ضعف المستوى التعليمي في الجزائر، لأننا نجد ظاهرة الطلب على اليد العاملة الأجنبية متفشية من جميع البلدان ذات المستوى التعليمي الجيد وخير مثال على ذلك ما قامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد لليد العاملة ذات المستوى العالي من الإتحاد السوفييتي سابقا وألمانيا الشرقية واليابان لتكوين اليد العاملة الجزائرية، لكن العكس لا نلاحظه في الجزائر ماعدا بعض الإستثناءات المتمثلة في هروب الأدمغة<sup>1</sup>.

### 3. أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة:

هناك عوامل اقتصادية مثل بطء معدلات النمو الاقتصادي، وفي حالة الجزائر الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.

- ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال.
- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، وخاصة النظري منه.
- العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود في بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون<sup>2</sup>.
- التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وميولهم وتوجهاتهم القيمية، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصورة خاصة، ولهذا نجد أعداد كبيرة من الفتيات في الجزائر يتوجهن إلى الكليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني نقص من الإطارات واليد العاملة المؤهلة<sup>3</sup>.

هكذا يتبين من الطرح أعلاه، أنّ هناك العديد من الأسباب التي تقف وراء تفاقم مشكلة بطالة الجامعيين في الجزائر. فمعاونة التعليم العالي من عديد النقائص لا يكفي بأن تتحمل الجامعة مشكل

<sup>1</sup> سميرة عبد الصمد، سهام العقون، مرجع سابق، ص: 10-11.

<sup>2</sup> أمينة عبد الله السالم وآخرون، مرجع سابق، ص: 38.

<sup>3</sup> حميد الهاشمي، مرجع سابق، ص: 06.



بطالة خريجها، فظروف وطبيعة العمل المحلي، إلى جانب البيئة المحيطة بالجامعة ذاتها، تعد كذلك من الأسباب القوية المؤدية لتزايد أعداد الجامعيين البطالين، هذا التزايد نجم عنه عدّة نتائج أثّرت بشكل واضح على البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع الجزائري، وهو ما يتناوله العنصر الأخير من عناصر هذا الفصل.

## سادسا: تداعيات بطالة الجامعيين في الجزائر

سنحاول فيما يلي سرد بعض النتائج أو الآثار المترتبة عن بطالة الجامعيين في الجزائر، هذا الشكل الذي يعد أخطر أنواع البطالة حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين، الباحثين الاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار، ومن أهم هذه النتائج:

### 1. تخفيض قيمة الشهادة:

لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية، والإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى، إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم والطلب المهني، مثل انعدام التوافق بين العرض التعليمي والطلب المهني، والوفرة الزائدة في عدد الخريجين وطبيعة الأعمال التي لا تتطلب قدرة فائقة، حيث حذرت بعض الدراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأن هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد، لهذا فإن الخبراء الذين حللوا الآثار الممكنة التي تنجم عن الإفراط في التعليم مثل "رامبرجر" (Ramberger) لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنه لن يكون لها أي معنى اقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغيير جهة البطالة، من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعليماً أو غير المتعلمة، مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه وما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلاً في الجزائر، حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة، أو حاملاً لشهادة الماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فتنتج عن هذا خسارة مزدوجة: يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها، وتخسر الدولة ملايين الدينارات لتكوين إطارات جامعية تشغل مناصب بسيطة.

### 2. التسرب المدرسي في سن مبكرة:

تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية والاقتصادية في آن واحد وهذا بسبب الآثار المترتبة عنها. وقد ثبت علمياً أن الطفل عندما يصل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيداً بين الأشياء، حيث يبدأ في التفكير في مستقبله ويتأثر كثيراً بمحيطه، وبالتالي عندما يلاحظ معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين، فإنه يفضل التوقف عن الدراسة مبكراً وهذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع، التي تغيرت نظرتهم للتعليم الذي أصبح اليوم تضييعاً للوقت بعدما كان مفخرة في السابق .

### 3. انتشار الجهل:

تسعى الأمم التي تطلب التقدم والرقي إلى الإهتمام بتكوين وتطوير مواردها البشرية، لأنها تشكل أوقافا رابحة ومهمة لحياة المؤسسات والدول، والانحراف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة أمما محفوفة بالخطر. وكما هو معروف علميا، أنه إذا لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فإنه سيفقدّها. إذن ماذا سيصبح حال الطفل الذي ترك مقاعد الدراسة في سن الخامسة عشر بعد عدّة سنوات من البطالة، بالطبع جاهل وأمّي، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنها تعلم أنه إذا استمر الحال هكذا فإنها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل، وبالتالي ستواجه من المشاكل أخطرها.

### 4. اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج:

نظرا للتطور الهائل الذي يسود عالم اليوم، ومن أجل مواكبة كل هذه التطورات وخاصة التكنولوجيا منها، فرضت على الدول تغيرات هيكلية في مبناها الاجتماعي والاقتصادي، لكن المشكل في الجزائر يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها حملة الشهادات الجامعية، والتي لا تسمح لها بمواكبة التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين، وهو ما يحتم عليها في أغلب الأحيان استيراد يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج، كما حصل في السبعينات أثناء بناء القاعدة الصناعية، حيث لجأت دولتنا إلى استيراد عمال مهرة من الخارج، والنتيجة هي حلقة مفرغة: استمرار البطالة دوما.

### 5. زيادة الهجرة إلى الخارج وهروب الأدمغة:

الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة تمكنه من الحصول على منصب عمل يعوضه عما فاتته في سنوات الدراسة، وإذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده، فإنه يبحث عنه في مكان آخر، هذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة كثيفة لحملة الشهادات الجامعية نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة الجامعية في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى، إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى وظروف المعيشة بين الحالتين، فإنه يتحمس أكثر للهجرة، وخير دليل على هذا، تلك الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يمكن لأي شخص ملاحظتهم أمام القنصليات والسفارات الأجنبية، والنتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري: هي أنه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال مع عدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم وطنهم، أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي اقتطعت من مداخيل المواطنين، وأنفقت في تكوين هؤلاء

الذين هاجروا منذ بداية مشوارهم الدراسي إلى غاية حصولهم على الشهادة الجامعية، والتي بالإمكان تخصيصها لأغراض عامة المنفعة يستفيد منها دافعوها، في هذا النطاق، يرى بعض كتاب الاقتصاد أن إنفاق الأموال العمومية في أغراض لا يستفيد منها المجتمع، هي ظلم للأجيال التي تمّ في عهدها جمع هذه الأموال من ضرائب وغير ذلك، ويبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوماً البلد المستقبل، الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة<sup>1</sup>.

- زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى اختلال ميزان قوة العمل البشرية ومن ثم تأثيره في السياسة التنموية.
- حدوث الكثير من الانحرافات والأمراض الاجتماعية نتيجة لوجود أعداد كبيرة من الجامعيين العاطلين عن العمل وعدم مسايرتهم لمسيرة المجتمع وشعورهم بالإحباط والفشل، وعجزهم عن تلبية متطلبات الحياة أو تحقيق ما كانوا يخططون أو يطمحون إليه.
- من الممكن أيضاً أن تضعف روح المواطنة لدى البعض من هؤلاء نتيجة للأسباب السالفة الذكر، وكونه يشكل صدمة لهم، أو لعدم تقديرهم الصحيح لمسببات ذلك<sup>2</sup>. وهو ما يلاحظ فعلاً في أغلب الانتخابات التي أجريت مؤخراً، من عزوف الشباب الجامعي البطل على وجه الخصوص عن الانتخاب واختيار ممثليه في مختلف المجالس، على اعتبار أنّ انتخابهم لن يوفّر لهم عملاً دائماً أو سكناً ملائماً.

هذه بعض النتائج المترتبة عن بطالة الجامعيين في الجزائر وليس جميعها لأن القائمة تبقى مفتوحة. والخلاصة أنه مهما كان نوع النتيجة، فإنها دوماً وحتماً سلبية، وعليه، فإننا أمام مشكلة اجتماعية واقتصادية جديرة بالإهتمام والمتابعة وتتطلب بذل جهود مضاعفة ومتكاثفة من قبل جميع منظمات المجتمع، وعناصره الحيّة وعلى رأسهم الدارسون والباحثون على وجه الخصوص وفي مختلف الميادين.

<sup>1</sup> مداني بن شهرة، مرجع سابق، ص ص: 112-114.

<sup>2</sup> حميد الهاشمي، مرجع سابق، ص: 09.

## خلاصة الفصل

للإحاطة بحجم وأبعاد مشكلة البطالة، فإن الأمر لا يتوقف عند مجرد إعطاء تعريف لها، بل يتطلب منا حساب معدلها، أي حساب نسبة الأفراد العاطلين عن العمل إلى قوة العمل المتاحة، ناهيك عن التطرق لأنواعها التي ورد ذكرها في النظريات والدراسات المختلفة، هذه الأنواع التي عرفتها كافة دول العالم دون استثناء، إلا أن لكل منها خصوصيتها نظرا لمستوى وخصوصية كل بلد.

في الجزائر، وعلى غرار مختلف الدول، فقد تعددت أشكال البطالة فيها باختلاف الأسباب المؤدية لحدوثها، حيث عرف المجتمع الجزائري كغيره من المجتمعات البطالة الدورية، الموسمية، التقنية، المستوردة والمقنعة، ناهيك عن بطالة الجامعيين التي مسّت مؤخرا أصحاب الشهادات الجامعية لأسباب خارجة عن إرادتهم.

هذا النوع الذي تمّ التركيز عليه بدراسة واقعه في الجزائر وذلك بالتطرق إلى تطوره، حيث اعتبر كظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، كما تأخر ظهوره في المجتمع الجزائري مقارنة مع الدول المتطورة التي كان لها السبق فيه باعتبار أسبقيتها في انتشار التعليم والتطور العلمي، وهو ما دفع إلى تناول هذه الظاهرة بالبحث والدراسة، حيث أجمعت نظريات "رأس المال البشري، المؤشر، الغريلة" إلى أن زيادة التعليم أو الشهادة الجامعية يعد ضمانا يحمي حاملها من خطر البطالة. إلا أن بطالة الجامعيين في الجزائر تعارضت وهذه الطروحات، حيث أن الشهادة لم تعد تضمن منصب العمل لخريج الجامعة الجزائرية. فإلى غاية الثمانينات من القرن الماضي كان من السهل على حامل الشهادة الجامعية إيجاد عمل، إلا أنه حاليا يجد صعوبة كبيرة في ذلك، حيث ظل معدل بطالته في تزايد مستمر وملحوظ، وقد تمّ إرجاع ذلك بشكل أساسي إلى غياب الربط بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل.

وإلى جانب تطور بطالة الجامعيين في الجزائر، تمّ تناول الخصائص المختلفة التي تميزها، حيث تتزايد هذه البطالة بشكل ملحوظ من سنة لأخرى، إلى جانب عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة، وتوجه الشباب الجامعي البطال إلى القطاع غير الرسمي، ناهيك عن تناقص المكانة الاجتماعية للتعليم وللجامعيين...

كما تبين أن هذه المشكلة تعود إلى عدّة أسباب، منها ما هو متعلق بطبيعة التعليم العالي في الجزائر، كالتوسع السريع وغير المخطط في التعليم الجامعي، ومنها ما هو متعلق بظروف وطبيعة العمل المحلي، كضعف الإتصال بين الجامعات وجهات التوظيف المختلفة - وذلك خلافا لبعض التجارب الأجنبية في نفس المجال -، ومنها ما يرتبط بالبيئة المحيطة بالجامعة كالزيادة المستمرة في

الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي وخاصة النظري منه، إلى جانب العادات والتقاليد التي تقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون.

وتكسب بطالة الجامعيين خطورتها في الجزائر من حيث ارتباطها وتأثيرها في البناء الاقتصادي والاجتماعي والسياسي للمجتمع الجزائري، فعدم الاستفادة من أصحاب الشهادات العليا كطاقات بشرية يدفع إلى العديد من الآثار السلبية كالتخفيض من قيمة الشهادة العلمية، تعميم الجهل، اللجوء إلى استيراد اليد العاملة الأجنبية وهجرة الأدمغة.

هاته الآثار التي تسعى الدولة الجزائرية إلى محاولة التخفيف منها من خلال وضع برامج تشغيل مختلفة والعديد من الهيئات التي تسهر على تنفيذها. هذه المساعي ستكون موضوع الفصل الموالي الذي سيتناول الإدماج المهني في الجزائر وكذا في بعض البلاد العربية.

## الفصل الرابع:

# واقع الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في بعض البلاد العربية وفي الجزائر

تمهيد.

أولاً: الأبعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني للبطالين الجامعيين.

ثانياً: تجارب بعض الدول العربية في مواجهة بطالة الجامعيين:

1. التجربة التونسية.

2. التجربة المغربية.

3. التجربة المصرية.

ثالثاً: برامج الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر.

رابعاً: مظاهر عملية الإدماج المهني.

خلاصة الفصل.

**نتهيـد :**

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة، وذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات الواجب اتباعها لتعزيز وترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات المختلفة في مجال العمل، سيما منها فئة الشباب الجامعي البطال.

ومن خلال هذا الفصل، نحاول التعرف على مساعي الدولة الجزائرية وكذا بعض الدول العربية لتحقيق الإدماج المهني من خلال المؤسسات والبرامج المختلفة قصد ضمان مناصب عمل لخريجي الجامعات، والذين هم في تزايد مستمر مما أدى إلى تفاقم البطالة بينهم.

ويتضمن هذا الفصل كمدخل الأبعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني للبطالين، ثم تجارب بعض البلدان العربية في مواجهة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم إلى جانب برامج الإدماج المهني في الجزائر للبطالين الجامعيين، لنختتمه بالمظاهر التي تنجم عن تحقيق الإدماج المهني للأفراد ضمن أعمال دائمة.



## أولاً: الأبعاد السوسيو-اقتصادية للإدماج المهني للبطالين الجامعيين

يعتبر الإدماج المهني ميدان تلتقي عنده عدّة فروع أو تخصصات علمية، كعلم الاقتصاد وعلم الاجتماع، لذا نجد أن الدراسات التي عنيت بهذا الموضوع تتفرّع وتختلف باختلاف اهتمامات ومقاربات هذه العلوم. فالاهتمامات الحالية في هذا الميدان تركّز على الإدماج المهني السوسيو اقتصادي، بمعنى أخذ الإدماج المهني من جانبه الشمولي وليس من جانبه الفردي فحسب، أين يتمحور الاهتمام حول تكيف العامل مع منصب عمله<sup>1</sup>.

إن التحوّل إلى عالم الشغل والاندماج في الحياة المهنية، عملية حضيت بدراسات عديدة غلب عليها الطابع الامبريقي، ولكن على الرغم من كثافة هذه الأعمال إلا أنه لا يزال عبارة عن حقل معرفي قليل التحديد وغير واضح معرفياً، إذ يتصارع فيه علماء وباحثين في علم الاجتماع وعلم النفس وعلوم الاقتصاد دون أن يظهر اقتتباب يشمل أو يعتمد على هذه الميادين بصفة إجمالية موحّدة. فقبل أن يظهر الإدماج المهني كموضوع دراسة وبحث في السوسولوجيا، كان الاهتمام ينصب حول فئة الشباب والتي تمحورت حول الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني.

فصحيح أن عملية إدماج خريجي الجهاز التربوي والتكويني تتأثر بطبيعة تكوينهم، لكنّها لا تخضع لأي نظرية معيّنة، وصحيح أنها تتأثر بسياسة التشغيل وبقانون سوق العمل وآليات عمله، لكنّها لا تخضع لنظرية اقتصادية واجتماعية معيّنة، وإنما هي ظاهرة مستقلة بذاتها مازالت تبحث عن نظرية خاصة بها.

ومن الملاحظ أن هذه الأعمال الأولى ارتبطت بالمنظومة التربوية وبصفة خاصّة بالديمغرافيا المدرسية إلى غاية منتصف الستينات، أين ظهرت جمعيات علمية قامت بمتابعة دفعة من الشباب خلال فترة التكوين المهني حتى تخرّجهم ثمّ معرفة مصيرهم المهني.

ومع نهاية الستينات، ظهرت أعمال ودراسات اهتمت ببطالة الشباب وعلاقة هؤلاء بالحياة المهنية، بحيث ركزت هذه الأبحاث على استخراج القيم التي يتبنونها والمعاني التي يعطونها للنجاح الاجتماعي والضمير المهني؛ ومنه يمكن القول أنّ فترة الستينات شهدت إجراء دراسات وأبحاث علمية اهتمت في مجملها بمستويات التكوين وأنواعه ودراسة فئة الشباب البطال؛ لهذا اتّسمت هذه الأبحاث

<sup>1</sup> بوجمعة كوسة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006، ص: 82.

بالتفرّع والعموم، ورغم غزارتها إلاّ أنّه لم يظهر ولم يشهد نشر أي كتاب تحت عنوان "الإدماج المهني" إلاّ مع بداية السبعينات، وحتى بعد هذه الفترة لم يظهر إلاّ أحيانا قليلة.

واهتمّ اقتصاديو العمل بموضوع الإدماج المهني حديثا، لأنه وبدون شك (أي الإدماج المهني) كان ظاهرة لحظية إلى غاية بداية السبعينات، كما أنّ كلمة إدماج لا تزال في كثير من الأحيان مقرونة بشبه غياب للتعريف.

استمرّت الأبحاث على هذا النحو، إذ طغت فيها مسألت الشهادات وظهور تخصصات علمية جديدة كالإعلام الآلي والإلكترونيك التي امتدّت إلى كل الميادين، بحيث تحوّل الطلب فيما يخص التكوين نحو هذه الفروع الجديدة، فمثل هذه البحوث جاءت لمساعدة مسيرري ومسؤولي مراكز التكوين وحتى الجامعات على التحكم في هذه المتغيّرات<sup>1</sup>.

ومنه يتّضح أنّ الإدماج في الحياة المهنية عُني به خاصة من خلال الدراسات الامبريقية نتيجة الطلب الاجتماعي عليها، وهذا في تخصصات كل من علم الاجتماع وعلم الاقتصاد وبدرجة أقل علم النفس، وبالرغم من ضخامة هذه الأعمال إلاّ أنّه بقي دون إطار نظري خاص به كحقل معرفي مستقل.

<sup>1</sup> أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي الشهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994، ص:34.

## ثاني: تجارب بعض الدول العربية في مواجهة بطالة الجامعيين

تعد ظاهرة بطالة الجامعيين في أوساط الشباب العربي من التحديات الراهنة، لما يترتب عليها من نتائج سلبية. حيث تعددت الجهود العربية المبذولة في هذا الشأن للتصدي لهذه الظاهرة، فلكل منها خصوصيتها، إذ تعتبر في كثير الأحيان إفراس لاجتهادات محلية، وفيما يلي البعض من هذه التجارب:

### 1. التجربة التونسية:

ارتكزت السياسة التونسية إزاء تشغيل الجامعيين على العديد من الإجراءات تمثلت في:

#### 2.1. التريصات داخل المؤسسات:

شرعت تونس سنة 1998 في برنامج للربط بين التدريب والتشغيل، حيث يركز على خريجي التعليم الجامعي وكذا التعليم المتوسط<sup>1</sup>. كما قامت بفتح تريصات لطالبي العمل لأول مرة من حاملي الشهادات الجامعية، ترمي إلى تمكينهم من التعرف على الحياة المهنية، وتنمية قدراتهم على العمل، واكسابهم الكفاءة المهنية قصد تسهيل إدماجهم في سوق العمل، وتدوم مدة التريص سنة قابلة للتجديد مرة واحدة.

#### 3.1. إجراءات تحفيز المؤسسات الخاصة لتوظيف الجامعيين:

وسعى منها إلى تحفيز مؤسسات القطاع الخاص لتوظيف حملة الشهادات الجامعية، قامت الدولة التونسية بوضع برامج مختلفة، كبرنامج "انتداب حاملي شهادات التعليم العالي" الذي يهدف إلى تمكين المؤسسات الخاصة من الانتفاع بتكفل الدولة لمدة خمس سنوات بالنسبة للأجور المدفوعة للمستفيدين من البرنامج، وبلغ عدد المنفقين بهذا البرنامج 12 841 خريجا في الفترة ما بين سنة 1998 وسنة 2003 أي بمعدل 2 500 مستفيد في السنة<sup>2</sup>، وبرنامج "توظيف حاملي الشهادات

<sup>1</sup> أحمد مصطفى عبد الله وآخرون، التشغيل والبطالة في الدول العربية، نحو سياسات وآليات فاعلة، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية بطرابلس، 2008، ص: 02.

<sup>2</sup> أحمد نجيب الشابي، أزمة التشغيل وبطالة خريجي التعليم العالي في تونس، مجلة أقلام، مجلة فكرية سياسية تعنى بشؤون المغرب الكبير، العدد 12، 2004، ص: 17.

العليا" الذي تتكفل فيه بنسبة 50% من الأجور، ناهيك عن برنامج آخر تتكفل فيه الدولة بالأعباء الاجتماعية لحاملي الشهادات الجامعية لمدة 7 سنوات<sup>1</sup>.

#### 4.1. منح القروض البنكية:

من خلال إنشاء العديد من المؤسسات والهيئات التي تهدف إلى تمويل ودعم مختلف المشاريع، كالصندوق الوطني للنهوض بالصناعات التقليدية والمهن الصغرى، البنك التونسي للتضامن، صندوق المساعدة على الانطلاق وبنك تمويل المؤسسات الصغرى والمتوسطة<sup>2</sup>.

#### 5.1. استحداث الصندوق الوطني للتشغيل سنة 2000:

ووضم عدّة آليات. حيث شمل الصندوق منذ استحداثه إلى غاية 2004، 23 730 خريجا<sup>3</sup>.

#### 6.1. تشجيع الاستثمارات الذاتية:

حيث سعت تونس إلى تشجيع العمل المستقل والإحاطة بالباعثين من خلال مختلف مراحل إنجاز مشاريعهم انطلاقا من فكرة المشروع إلى مرحلة التركيز الفعلي للمؤسسة بما يمكن من ضمان ديمومة المشاريع والحفاظ على مواطن الشغل المحدثة، حيث استهدفت كل من لديه كفاءة أو خبرة مهنية ويرغب في بعث مشروع لحسابه الخاص، كما قامت باستحداث مراكز للتوجيه والإرشاد المهني لأصحاب المشاريع مثل "مراكز الأعمال الجهوية ذات المصلحة العمومية الاقتصادية" التي بلغ عددها 24 مركز أعمال بداية من 2005 غطت كل الولايات. وتتمتع هذه المراكز بالاستقلال المالي، حيث وضعت تحت تصرف الغرف التجارية والصناعية بمقتضى اتفاقية بين الغرف المهنية والهيكل العمومية المعنية. وتتمثل مهامها في توفير جملة من الخدمات للإحاطة بباعثي المشاريع ومواكبتهم، كالاستقبال والتوجيه وتوفير البيانات الاقتصادية، تشخيص فرص الاستثمار في كل ولاية، التكوين والإحاطة والإرشاد، تسهيل الإجراءات الإدارية والمساعدة على تطوير فرص الشراكة مع الخارج. وفي سبيل توفير البنية الأساسية المناسبة لبعث المؤسسات، تمّ وضع شبكة من محاضن المؤسسات والمناطق الصناعية والأحياء الحرفية وتطوير وظائفها الأساسية المتمثلة في إسداء الدعم المنهجي والتكويني من خلال مجموعة من الخدمات كالمساعدة على تقييم ودراسة المشاريع، توفير إمكانيات

<sup>1</sup> سالم الطالبي، التجربة التونسية في مجال التشغيل، المؤتمر الثالث للمرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، نوفمبر 2008، ص: 08.

<sup>2</sup> سالم الطالبي، المرجع السابق، ص ص: 15-16.

<sup>3</sup> أحمد نجيب الشابي، مرجع سابق، ص: 17.

التعاون مع مراكز البحث والجامعات والمدارس العليا وبصفة خاصة مع مختلف الهياكل المتعاملة مع المحيط الاقتصادي، وتقديم المساعدة الضرورية للباعثين عند انتقالهم من المحضنة لتركيز مشاريعهم والاندماج في سوق العمل<sup>1</sup>.

### 7.1. تشجيع العمل عن بعد:

من خلال إحداث 8 مراكز عمل عن بعد في المناطق الداخلية بهدف احتضان الباعثين في مجال الخدمات المعلوماتية والاتصالية كالبرمجيات وتصميم مواقع الواب ومعالجة المعطيات، إضافة إلى إحداث 8 أقطاب تكنولوجية تشمل على فضاءات التطوير والانتاج، وفضاءات التجديد والتثمين، وفضاءات البحث العلمي، وفضاءات التكوين (المعاهد العليا) وفضاءات مشتركة<sup>2</sup>.

### **2. التجربة المغربية:**

تمثلت محاولات المغرب الأقصى للتخفيف من بطالة الخريجين الجامعيين فيما يلي:

#### 1.2. السعي لتكييف نظام التكوين مع متطلبات سوق العمل:

سعت الدولة المغربية إلى تكييف نظام التربية والتكوين مع متطلبات الاقتصاد من خلال عدّة تدابير، كجمع المعطيات الكمية والنوعية المتعلقة بعملية التشغيل، البحث واقتراح الإجراءات الكفيلة بإنعاش الشغل، تجميع المعطيات المتعلقة بالاقتصاد الوطني، ودراسة مدى مطابقة التكوين في المؤسسات التعليمية مع حاجيات المقابلة. إلى جانب هذه التدابير، فقد فتحت كذلك المجال أمام الخريجين الجامعيين للاستفادة من نوعين من التكوين، **التكوين التعاقدية**: من أجل التشغيل لفائدة حاملي الشهادات الباحثين عن عمل لأول مرة المسجلين بالوكالة، حيث يتم إدماجهم مباشرة بعد التكوين بناءً على طلب المقابلة المعنية، و **التكوين التأهيلي**: الذي يهدف إلى تيسير إدماج حاملي الشهادات بإكسابهم المؤهلات المهنية في التخصصات التي توفر نسب إدماج عالية.

#### 2.2. دعم خلق المشاريع الخاصة:

وذلك بتقديم دعم مالي بالنسبة للمقاولات التي لا يتجاوز رأسمالها 250.000 درهم، وتتحمل الوكالة مصاريف المواكبة في حدود 10000 درهم.

<sup>1</sup> سالم الطالب، مرجع سابق، ص ص: 9-10.

<sup>2</sup> سالم الطالب، المرجع السابق، ص ص: 12-13.

### 3.2. تطوير عقود التكوين من أجل الإدماج:

ومدّتها 18 شهرا - التي فشلت - إلى عقد أول عمل لمدة سنتين، والرفع من الأجر القاعدي وكذا اشتراكات الضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

### **3. التجربة المصرية:**

بدأت الحكومة المصرية في توظيف الخريجين منذ بداية الستينات، فكان الهدف هو استيعاب الزيادة في القوة العاملة، والتقليل من بطالة الجامعيين، واستخدمت في ذلك عدة إجراءات منها:

#### 1.3. تقليص سياسة القبول بالجامعات ووضع سياسة تعليم جديدة

وكذا التغيير في بعض قوانين العمل قصد استيعاب المزيد من العمالة، مثل تقصير ساعات العمل الأسبوعي في المشروعات العاملة من 48 ساعة إلى 42 ساعة.

#### 2.3. تقديم القروض البنكية:

عملت مصر على تشغيل الخريجين الجامعيين بتمويل من الصندوق الاجتماعي للتنمية، حيث رصدت له الدولة اعتمادات مالية كبيرة. وانصب اهتمام الصندوق على دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة للخريجين، إلى جانب تمكينهم من الاستفادة من أراض زراعية مستصلحة، ناهيك عن إنشاء صندوق قومي لتمويل الأنشطة المؤدية إلى إيجاد فرص عمل، أو الأنشطة المكثفة للعمالة مع تشجيع ودعم للائتمان الموجه لهذه الأنشطة<sup>2</sup>، كما قامت بمساعدتهم بجزء من رأس المال في شكل قروض ذات شروط ميسرة، كتحديد فترة سداد الأقساط من 5 إلى 7 سنوات، وتقدير قيمة القرض بـ 50.000 جنيه مصري كحد أقصى للفرد الواحد، و 250.000 جنيه مصري كحد أقصى في حالة تعدد الشركاء.

### 3.3. سياسة تشجيع القطاع الخاص:

سعت الدولة المصرية إلى إيجاد فرص عمل كافية لاستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين والمتوافدين على سوق العمل سنويا من خلال توجيهها نحو تشجيع إنشاء المشروعات الذاتية بشكل

<sup>1</sup> البطالة، من المعنى؟، مساهمة في نقاش سياسة الدولة في ميدان التشغيل، جريدة المناضلة، العدد 13، طنجة، المغرب الأقصى، 2 يوليو 2007، ص:10.

<sup>2</sup> جمال حسن السحارنة، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، دار اليمامة، دمشق، 2000، ص ص:217-218.

مكثف، فمثلا قامت سنة 1994 بإنشاء مركز للمشروعات الصغيرة وتشغيل الخريجين بجامعة حلوان، وهو بمثابة وحدة ذات طابع خاص تنحصر محاورها في تدريب وتنمية الشباب الجامعي من خلال توعيتهم وتأهيلهم على إقامة المشروعات الصغيرة، وكذا تأهيلهم على القدرات والمهارات اللازمة لسوق العمل حتى يمكن خلق فرص عمل لهم، وبالتالي توعية شباب الجامعات على ثقافة ومفهوم وأهمية العمل الخاص المنتج. كما أنشأ ذات المركز قاعدة معلومات عن كل ما يخص المشروعات الصغيرة وعن متطلبات سوق العمل من التخصصات المختلفة والمهارات، حيث هدف من وراء ذلك إلى إنشاء قاعدة معلومات متصلة بالشبكات الدولية، على أن تختزن بها عموما جميع المعلومات التي تخص المشروعات الصغيرة، سيما المقامة منها في الوطن العربي بحيث يمكن للشباب الاستعانة بها عند دراسة مشروعاتهم، ناهيك عن تقديم مختلف القروض البنكية للنهوض بهذه المشروعات<sup>1</sup>.

### مناقشة وتقييم

من خلال عرض جملة من التجارب العربية في مواجهة بطالة الجامعيين سعيا لتحقيق الإدماج المهني لهم في سوق العمل، نلاحظ تشجيع هذه الدول في الآونة الأخيرة للاستثمار الخاص وتكوين المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وذلك بعد تأكدها من فشل البرامج الحكومية في إحتواء الظاهرة، بل على العكس من ذلك، فقد أدت إلى تزايد معدل البطالة المقنعة في مقابل تزايد أعداد الخريجين وعجز الحكومات المتعاقبة لهذه الدول عن التوسع في الأنشطة الاقتصادية.

كما يلاحظ أيضا نقص مساعيها للربط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، الذي من شأنه أن يقلل حال تحققه من الإنفاق على هذه المؤسسات ذات التكلفة العالية، وتنتقل مسؤوليتها إلى القطاعات المستفيدة منها، فتتجنب في الوقت نفسه الفائض في نوعيات الخريجين التي لا يحتاج إليها سوق العمل، وبالتالي تتجنب بطالة الجامعيين قبل حدوثها.

فالبتري بين مؤسسات التعليم المختلفة (بما فيها الجامعات والمعاهد العليا) وسوق العمل، يؤدي بالضرورة إلى ظهور البطالة في أوساط الجامعيين، ومن ثمّ مهما تعددت الجهود والمحاولات الرامية للتقليص منها فلن تحقق الغايات المنشودة، لأن علاج المشكلة لا بد أن يبدأ من البنى الأساسية الأولى لا من القمة. ومنه أمكننا القول بأن هذه التجارب هي سياسات غير مدروسة بشكل يراعي أوضاع كل بلد وحاجيات سوق العمل فيه، وهو ما يؤدي إلى تفاقم بطالة الجامعيين.

<sup>1</sup> نجلة مرتضى، البطالة وتحديات المستقبل، تجربة جامعة حلوان، مركز المشروعات الصغيرة وتشغيل الخريجين، ندوة عربية حول: البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها في المجتمع، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 25-27 أبريل 2006، ص ص: 6-7.

### ثالثاً: برامج الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر

بغرض تسهيل عملية الإدماج المهني للبطالين الجامعيين - وغيرهم من الفئات - وتجسيدها على أرض الواقع، تسعى الجزائر إلى تجسيد العديد من هيئات الإدماج المهني والتشغيل، والتي تُعد أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه تنمية سوق العمل. وفي هذا السياق وضعت الدولة الجزائرية مجموعة من الوكالات ومكاتب التشغيل لتوفير الخدمات الضرورية للباحثين عن عمل على اختلاف أصنافهم هذا من جهة، ولتمكين الدولة من متابعة مؤشرات سوق العمل وطنياً ومحلياً وقطاعياً قصد اتخاذ السياسات الضرورية والملائمة لضمان التوازنات داخل هذا السوق. لذا سنستعرض فيما يلي هذه الهيئات قبل التطرق إلى مجموع البرامج الموجهة لخريجي الجامعة في عالم الشغل، حيث نتقمل في:

#### 1. الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

هي مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990، المعدل والمكمل للأمر رقم: 42/71 المؤرخ في 17 جوان 1971، المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962.

وبذلك نلاحظ أنّ الوكالة وبعد تغيير التسمية، تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دوراً أساسياً في التقريب بين:

• **طالبى العمل:** وهم البطالين من جميع الفئات.

• **أصحاب العمل:** وهم جميع المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العمومي والخاص، باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومية.

وقد جاء القانون رقم: 90/04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتصويب العمّال ومراقبة الشغل، ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تصويب العمّال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة، أين رُخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وتقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية.



أما من جانب التنظيم، فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن، وتتكون هياكلها من: المديرية العامة و10 وكالات جهوية، وأكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم، فهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها فيما يلي:

- استقبال طالبي العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه، أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
- تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة مؤرّعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لتسجيلهم ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني حسب التخصص.
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفّات وقوائم يقدّمها صاحب العمل.

ومن خلال المهام المذكورة أعلاه، تقوم الوكالة بدورها في التوجيه وتسعى باستمرار إلى تحسينه خاصة ضمن مخطط إصلاح الوكالة في جانبه المتعلّق بعلاقتها مع المتعاملين<sup>1</sup>.

أما الوكالة الوطنية للتشغيل فتتولى القيام بالمهام التالية:

- تنظيم معرفة وضعيّة السوق الوطنية للشغل واليد العاملة وتطوّرها، وذلك من خلال:
  - وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلّبات سوق الشغل واليد العاملة.
  - القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسّساتي في الجزائر، دراسة ميدانية للمنطقة الصناعية بمدينة باتنة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011، ص 232-233.

- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق الشغل وتقييمها.
- جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها، حيث تقوم بذلك من خلال:
  - ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.
  - البحث عن طلبات العمل لدى الهيئات المستخدمة وجمعها.
  - تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
  - تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لعارضي العمل بتنظيم وتسيير المساعدات الخاصة الموجهة لتنظيم حركات اليد العاملة طبقا للتنظيم المعمول به.
  - المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقرها الدولة والجماعات المحلية وكل مؤسسة معنية.
  - ضمان عمليات التكوين في مجال الاستشارة في التشغيل وتسيير سوق العمل.
  - إبرام الاتفاقيات مع الهيئات المعتمدة والبلديات المكلفة بنشاطات التنصيب.
- متابعة تطوّر اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل<sup>1</sup>.

## 2. مديرية التشغيل بالولاية AWEM:

أنشئت بموجب المرسوم 50/02 المؤرخ في 21 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، فهي تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر.

<sup>1</sup> بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM»، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص ص: 88-89.

تشكّل مديريات التشغيل من مصالح تتفرّع عنها مكاتب، وأمّا مهمّتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيّز التنفيذ.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاث برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية، برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة، برنامج عقود ما قبل التشغيل<sup>1</sup>.

### 3. الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ:

تم تأسيس الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وفقا للمرسوم التنفيذي رقم: 296/96 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق لـ 08 سبتمبر 1996. ويتضمن المرسوم إنشاء الوكالة وتحديد قانونها الأساسي، حيث تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل المتابعة العملية لجميع نشاطاتها.

#### وتتولى الوكالة القيام بالمهام التالية:

- تدعم وتقدم الاستشارة وترافق الشباب ذوي المشاريع في إطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تسيّر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الغلافات التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تبلّغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشّح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الإعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، والإمميزات الأخرى التي يحصلون عليها.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع، كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص: 233.

- تُقيم علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية، في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- تيرم اتفاقات مع كل هيئة أو مقاوله أو مؤسسة إدارية عمومية يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل و/ أو برامج التشغيل الأولي للشباب لدى المستخدمين الخواص أو العموميين.
- وفي إطار تقديمها للدعم المالي، تعتمد الوكالة الوطنية ل دعم تشغيل الشباب على هئتين ماليتين هما: الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، صندوق الكفالة المشتركة لضمان أخطار القروض الممنوحة للشباب ذوي المشاريع<sup>1</sup>.

#### تتوجّه الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب للشباب البطال من:

- أصحاب المبادرات للاستثمار في مؤسسة مصغرة، الذين يظهرون استعدادا وميولا وتتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 35 سنة.
- يمتلكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذي يقترحونه.
- الاستعداد للمشاركة بمساهمة شخصية في تمويل المشروع.
- وباستثناء النشاطات التجارية البحتة، فإن الوكالة تمول كل نشاطات الإنتاج والخدمات مع مراعاة عامل المردودية في المشروع بحجم استثماري قد يصل حتى 10 مليون دينار جزائري، أما صيغة التمويل فإنها موزعة على:
- قرض بدون فائدة من الوكالة.
- قرض بفوائد مخفضة من البنك.
- مساهمة شخصية من صاحب المبادرة تُحدد وفقا للمبلغ الإجمالي للمشروع.

وقد تمكنت الوكالة بفضل كل هذه الجهود من تحقيق نتائج إيجابية في ظرف زمني قصير نسبيا، وكمثال على هذا النجاح نشير إلى أنه تمّ خلال ست سنوات إنشاء أكثر من 68.000 مؤسسة

<sup>1</sup> بو عبد الله هببة، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص ص: 204-205.

مصغرة من طرف الشباب، والتي مكنت بدورها إنشاء أكثر من 135.000 منصب شغل دائم بحجم استثماري إجمالي يفوق 1.4 مليار دولار<sup>1</sup>.

#### 4. الصندوق الوطني للتأمين على البطالة CNAC:

تمّ اعتماده بموجب المرسوم التشريعي رقم: 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994، والمتعلق بالتأمين على البطالة لفائدة الأجراء الذين يفقدون عملهم لا إراديا، حيث يستفاد من علاوة البطالة كل عامل في القطاع العمومي أو الخاص والذي يفقد منصب عمله بصفة لا إرادية ولأسباب اقتصادية:

- إمّا في إطار مخطط إعادة هيكلة المؤسسة.

- تقليص عدد العمّال.

- إنهاء نشاط المستخدم وحل المؤسسة.

وقد وضع هذا الصندوق تحت وصاية الوزير المكلف بالحماية الاجتماعية، ويتكوّن من المديرية المركزية على مستوى الجزائر، التي تتحدر منها 13 مديرية جهوية تتكّف كل واحدة منها بعدد معيّن من الولايات وكل نشاطاتها تتم على هذا المستوى.

أمّا عن الوظيفة الأساسية لهذا الصندوق هي تجسيد سياسة التعويضات على البطالة وجعلها أداة لتسيير سياسة التشغيل.

وحتى يتم الاستفادة من نشاط الصندوق، يجب أن يستوفي العامل بعض الشروط حددها المرسوم التشريعي في المواد (6) و(7) و(8):

- أن يكون المستفيد قد فقد عمله بصفة لا إرادية (أي لأسباب اقتصادية سبق ذكرها).
- أن يكون عونا مثبتا في الهيئة المستخدمة قبل التسريح لسبب اقتصادي.
- أن يكون منخرطا قد سدد اشتراكاته بانتظام في نظام التأمين عن البطالة منذ ستة أشهر على الأقل قبل إنتهاء علاقة العمل.
- أن لا يكون قد رفض عملا أو تكوينا تحويليا قصد شغل منصب.

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص: 237.

- أن لا يكون مستفيدا من دخل ناتج عن أي نشاط مهني.
- أن لا يكون اسمه وارد في قائمة العمال الذين هم محل تسريح في إطار التقليل من عدد العمال.
- أن يكون مسجلا كطالب للعمل لدى المصالح المختصة في الإدارة العمومية المكلفة بالتسجيل منذ ثلاثة أشهر على الأقل.
- وترتكز وظيفة الصندوق أساسا في المساعدة والتكفل بإعادة إدماج المسرحيين في سوق العمل، بحيث أن هذه المبالغ الهائلة المخصصة للتعويضات يمكن أن تستخدم بطريقة عملية ونشيطة أكثر لحماية العامل، وهذا من خلال:
- محاولة تكييف قدرات العامل مع طبيعة العمل المستقر والذي يقدمه السوق.
- المساعدة على إعادة الإدماج من خلال التمويل الجزئي.
- المساعدة على خلق نشاطات لمساعدة البطالين، حيث يتكفل الصندوق بتمويل الدراسات لهذه المشاريع الجيدة، التي يحاول المسرحيون خلقها.
- التحكم في قيمة التعويض.
- حماية القدرة الشرائية، أي إعطاء تعويضات للعمال الذين فقدوا عملهم من خلال التكفل لفترة معينة وتوفير الحماية لهم، بحيث يجب ضمان الحماية على القدرة الشرائية بالإضافة إلى ضمان القدرة على البحث عن عمل جديد<sup>1</sup>.

### 5. وكالة التنمية الاجتماعية ADS:

أنشئت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 232/96 المؤرخ في 13 صفر عام 1417 الموافق لـ 29 جويلية 1996<sup>2</sup>، في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر .

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، المرجع السابق، ص ص: 229-230.

<sup>2</sup> مكّك ليلي، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع العائلي، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011، ص: 56.

هدفها التخفيف من حدة نتائج هذا المخطط على الفئات الاجتماعية الضعيفة، وذلك بوضع تدابير وبرامج لمحاربة البطالة والفقر والتهميش. وعليه فإن المهام الأساسية للوكالة يمكن تلخيصها في:

- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجّهة للفئات الاجتماعية المحتاجة.
- تمويل مشاريع لها منفعة اقتصادية واجتماعية تستعمل في إنجازها يد عاملة كثيفة، أي تشغيل أكبر عدد ممكن من العمال في كل مشروع.

وللوكالة تنظيم يشمل مديرية عامة تتفرّع عنها عدّة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة. وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكوّن من 07 وكالات جهوية، إضافة وكما ذكرنا إلى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

كما للوكالة أهداف كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها، ولبلوغ هذه الأهداف فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر كل الهياكل التي تعتمد عليها (مثل مديريات النشاط الاجتماعي ومديريات التشغيل)، ويرتكز هذا الدور على تنظيم حملات تحسيسية وإعلامية عامة، ثم إتصالات مباشرة بالمواطن سواء فرديا أو عبر الجمعيات للوصول إلى توجيه كل مواطن إلى البرنامج الذي يتلاءم مع حالته الاجتماعية<sup>1</sup>.

سجّلت الوكالة في سبتمبر سنة 2002، 119.461 طلب قرض مصغّر على المستوى الوطني، وسجّلت 51.345 قرار بالموافقة، أي ما يعادل نسبة 42.92%، لكن عدم الدّفع كان كبيرا، حيث وصلت نسبته سنة 2003 إلى 62%، وهذا ما يثبت فشل هذا النوع من القروض نتيجة عدم متابعة أصحاب المشاريع، بالإضافة إلى غياب المؤهلات المهنية.

كما أن رفض البنوك الاندماج مع هذه الآلية ما عدا البنك الوطني الجزائري وبنك الخليفة قبل إفلاسه، جعل آلية القروض المصغّرة تتوقف، وأصبحت عبارة عن مشاريع ذات منفعة عامة، تشرف البلديات على تنفيذها بغرض تشجيع إنشاء المؤسسات المصغّرة<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص ص: 235-236.

<sup>2</sup> شيبان آسيا، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، حالة الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009، ص: 71.

## 6. الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004، كهيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني. مهمتها تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقير عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص، ويتضمن دور الوكالة:

- تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين.
- ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المجددة.

أما القرض المصغر، فهو عبارة عن قروض صغيرة قد تصل إلى 500.000 دج، موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلا أو معارف في نشاط معين. وبذلك فإن القرض المصغر موجه إلى فئات اجتماعية واسعة خصوصا أصحاب الدخل المحدود ليتمكنهم من الاستفادة لتمويل مبادراتهم. ومن بين الفئات الاجتماعية التي يقصدها البرنامج نجد المرأة الماكثة في البيت، أما صيغة التمويل فإنها موزعة إلى قرض من الوكالة بدون فوائد، وقرض بنكي بفوائد مخفضة، ومساهمة مالية شخصية من المبادر<sup>1</sup>.

وقد قدمت الوكالة في ظرف سنتين 16.649 قرض غير معوض، قدرت قيمتها الإجمالية بـ 445.299 مليون دينار، وهذا ما سمح بخلق 24.973 منصب شغل، وقد حظي قطاع الصناعة بأكبر نسبة أي ما يعادل 45.2%، تليه الزراعة بـ 28.99%، الصناعة التقليدية بـ 16.3%، الخدمات بـ 6.32%، وأخيرا البناء والأشغال العمومية بـ 3.19%<sup>2</sup>.

### برامج الإدماج المهني للبطالين الجامعيين في الجزائر:

على اعتبار أنّ موضوع هذا البحث يتناول فرص الإدماج المهني للخريجين الجامعيين في الجزائر، فسيتم التركيز من خلال هذا العنصر على البرامج التي سطرته الدولة خصيصا لهم، حيث تجسدت في:

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص: 238.

<sup>2</sup> شيبان آسيا، مرجع سابق، ص: 71.



## 1. برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE):

من بين البرامج والآليات التي أحدثتها الدولة الجزائرية في العشرية الأخيرة للتخفيف من بطالة الشباب الجامعي؛ "برنامج عقود ما قبل التشغيل" الذي يعتبر من بين البرامج المسيّرة من طرف مندوبية تشغيل الشباب، وقد تم إنشاء هذا البرنامج في الثلاثي الأخير من سنة 1998، بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم: 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.<sup>1</sup>

يقوم الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بتمويل هذا الجهاز باعتباره جهاز الإدماج المهني للشباب، وتقوم الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بتسييره، والذي يخص برنامج مكافحة بطالة الشباب الذين تفوق أعمارهم 19 سنة ولا تتجاوز 35 سنة، والحائزين على شهادة التعليم العالي (البكالوريا + أربع سنوات)، إضافة إلى المعاهد الوطنية للتكوين (تقني سامي) والباحثين عن منصب شغل لأول مرة، حيث يدمجون لدى الهيئات المستخدمة العمومية والخاصة، بما فيها تلك التابعة لقطاع المؤسسات والإدارات العمومية، ويتم تعيينهم في مناصب عمل فعلية ملائمة لمستوى تكوينهم. تحدد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة، ويمكن تمديد استثنائيا مرة واحدة لمدة سنة أشهر حيث ينخفض على إثرها الأجر، هذا ويتم تمويل عقود ما قبل التشغيل من طرف حساب الخزينة الخاصة، وتحدد الأجر كما يلي:

- يتقاضى الجامعيون 6000 د.ج شهريا بالنسبة للعام الأول، و 4500 د.ج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.
- يتقاضى التقنيون السامون 4500 د.ج شهريا خلال العام الأول، و 3000 د.ج شهريا عند تمديد الفترة التي لا تتجاوز 6 أشهر.

وتنقسم الأهداف التي سطرها برنامج عقود ما قبل التشغيل إلى قسمين:

- بالنسبة للشباب:

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز على شهادات والمقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.

<sup>1</sup> يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007، ص:132.

- السماح للشباب الحائزين على شهادات الاستفادة من خبرة مهنية ومهارة توافق اختصاصهم.

- الرفع من إمكانيات الإدماج المهني الدائم بعد فترة ما قبل التشغيل.

• بالنسبة للمستخدم:

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.

مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين للاستفادة من عقود ما قبل التشغيل ضرورة التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل، وتمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل ثم تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب<sup>1</sup>.

## 2. جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP):

وهو آخر سياسة وطنية مستحدثة، حيث منحت من خلاله الحكومة الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب، الذين يمثلون أزيد من 70% من مجموع السكان الباحثين عن العمل. «حيث دخل حيز التنفيذ بموجب المرسوم التنفيذي رقم: 08-126، المؤرخ في 19 أفريل 2008 الموافق لـ 13 ربيع الثاني 1429»<sup>2</sup>.

يندرج هذا الجهاز الجديد ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، والذي يحتوي 07 محاور مترابطة بعضها ببعض، الهدف منها الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل، وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وفي نفس الوقت تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد توازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل. وتعتمد هذه السياسة الجديدة لمخطط العمل على استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية، إلى جانب دعم ترقية العمل المأجور الذي تمّ ترجمته بوضع جهاز المساعدة على الإدماج المهني<sup>3</sup>.

ويهدف جهاز المساعدة على الإدماج المهني إلى:

<sup>1</sup> قنيدرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير، غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010، ص ص: 43-44.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 ربيع الثاني 1429 هجري الموافق لـ 30 أفريل 2008 ميلادي، العدد 22، ص: 19.

<sup>3</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، مارس 2008.

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.
  - تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب لا سيما عبر برامج تكوين - تشغيل وتوظيف<sup>1</sup>.
  - تسهيل فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم للشباب طالبي العمل لأول مرة المسجلين لدى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بإدماجهم أكثر في القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، ويتمثل الهدف المرجو إليه أساسا في رفع النسبة السنوية للتوظيف المستمر من 12% إلى 33%، ومن جهة أخرى يولي إهتمام خاص لحاملي الشهادات والذين هم بدون وظيفة<sup>2</sup>.
- وقد تمّ توجيه الجهاز إلى 03 فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- **الفئة الأولى:** الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- **الفئة الثانية:** الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصا تمهينيا.
- **الفئة الثالثة:** الشباب بدون تكوين ولا تأهيل<sup>3</sup>.

يترتب على إدماج فئات طالبي العمل المذكورين أعلاه، إبرام عقود إدماج بين المصالح

التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستفيد، حيث تتخذ عقود الإدماج الأشكال الآتية:

- **عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بالنسبة للفئة الأولى:** حيث يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في الضمان الإجتماعي، ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم.

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص:20.

<sup>2</sup> عبد الحميد قومي، حمزة عايب، **سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص:08.

<sup>3</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص:20.

• عقد إدماج مهني (CIP) بالنسبة للفئة الثانية: هذه الفئة التي قُيم عددهم بـ 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات؛ أي 4% من مجموع البطالين.

• عقد تكوين - إدماج (CFI) بالنسبة للفئة الثالثة<sup>1</sup>.

• إلى جانب أنواع العقود الثلاث، تضمن الجهاز عقداً آخر يسمى بـ **عقد العمل المدعم (CTA)**، والذي ينص على توظيف الشباب من طرف المستخدمين في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من طرف الدولة، حيث يخص الفئات الثلاث دون استثناء<sup>2</sup>.

وللاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز، يجب على طالبي العمل

المبتدئين أن يكونوا:

- ذوي جنسية جزائرية.
  - بالغين من 18 إلى 35 سنة.
  - مثبتين لوضعيتهم إزاء الخدمة الوطنية.
  - حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
  - مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم.
  - يمكن تخفيض شرط السن إلى 16 سنة بالنسبة للشباب طالبي العمل المبتدئين، شريطة أن يقبلوا متابعة تكوين في الفروع أو التخصصات التي تعرف عجزاً في سوق التشغيل.
  - تكون الاستفادة من هذا الجهاز مانعة لكل استفادة من جهاز آخر مماثل تقرره الدولة.
- أما الجهات المستقبلية للمستفيدين من عقود المساعدة على الإدماج المهني فتمثلت في:
- ينصّب المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة، والإدارات العمومية.

<sup>1</sup> عبد الحميد قومي ، حمزة عايب، مرجع سابق، ص:09.

<sup>2</sup> وزارة الشباب والرياضة، دليل الشباب، 19 جوان 2011، ص:90، نقلا عن : [www.mjs-dz.org](http://www.mjs-dz.org)

- يُنصَّب المستفيدون من عقود تكوين- إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط وإما لدى الحرفيين المعلمين لمتابعة تكوين.

وفيما يخص مدة عقد الإدماج، فقد تحددت كما يلي:

- سنة واحدة غير قابلة لتجديد في القطاع الاقتصادي.
- سنة واحدة قابلة للتجديد مرّة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية.
- مدة الورشة في ورشات الأشغال المختلفة.
- سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين<sup>1</sup>.

غير أنه وبعد تعديل المرسوم التنفيذي رقم 08-126 والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، حُدّدت مدة العقد كما يلي:

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
  - ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرّة واحدة (لثلاث سنوات أخرى) في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص.
  - أما الباقي (بالنسبة لمدة العقد في الورشات ولدى الحرفيين المعلمين) فبقيت بدون تغيير<sup>2</sup>.
- فُدرت الأجرة والمنح المقدمة للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بـ :
- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات، أجرة شهرية تقدر بـ 12.000 د.ج للشهر بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و10.000 د.ج بالنسبة للتقنيين السامين.
  - يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تُقدر بـ 8.000 د.ج للشهر (مع الاقتران من الأجرة، أي لا تدفع كاملة سواء بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني، وفي حال تمديد العقد تُخفّض الأجرة إلى حوالي النصف).

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص ص: 20-21.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أول ربيع الثاني 1432 هجري الموافق لـ 06 مارس 2011 ميلادي، العدد 14، ص: 25.

- يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وكذا الذين يتابعون تكويننا لدى الحرفيين المعلمين ، من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين- إدماج من منحة شهرية مقدّرة بـ 4.000 د.ج عندما يتابعون تربصا تكوينيا لدى حرفيين معلمين، أو أجره منصب العمل المشغول في حال تمّ إدماجهم في إطار إنجاز ورشات الأشغال المختلفة، ويخضعون للأحكام التشريعية والتنظيمية المعمول بها في مجال العمل والضمان الاجتماعي<sup>1</sup>.

وبعد التعديل الذي أجري سنة 2011 للمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج

المهني، أصبحت الأحكام المتعلقة بالأجور تنص على ما يلي:

- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجره شهرية يدفع مبلغها كاملا، حيث تقدّر بـ 15.000 د.ج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 د.ج بالنسبة للتقنيين السامين، ويحتفظ بمبلغ الأجره عندما يتم تمديد عقد الإدماج.
- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجره شهرية يُحدد مبلغها بـ 8.000 د.ج ويدفع كاملا.
- يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود تكوين- إدماج من منحة مقدرة بـ 4.000 د.ج عند متابعة تربص تكويني لدى حرفيين معلمين (بقيت بدون تغيير)، أما التعديل فتمثل في أجره شهرية بمبلغ 12.000 د.ج يدفع كاملا من ميزانية الدولة للمستفيدين عندما يتم إدماجهم في إطار إنجاز الورشات ذات المنفعة العمومية التي تبادر بها القطاعات والجماعات المحلية، أو أجره منصب العمل المشغول يتضمن مساهمة الدولة يحدد مبلغها بنسبة 53%<sup>2</sup>.

وللتحفيز على التوظيف، وضعت الحكومة بعض الإجراءات لتشجيع المستخدمين على

استقبال وتوظيف الشباب المستفيد من عقود الإدماج، حيث تمثلت هذه التحفيزات فيمايلي:

- يترتب على توظيف الشباب المستفيدين من عقود المساعدة على الإدماج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة، مساهمة الدولة في الأجور في إطار عقد عمل مدعم، حيث تدفع هذه المساهمة لمدة ثلاث سنوات بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات، وستين بالنسبة لعقود

<sup>1</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص ص: 21-22.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2011، مرجع سابق، ص: 25.

الإدماج المهني، وسنة واحدة بالنسبة لعقود تكوين- إدماج، وتحسب المساهمة بالاستناد إلى الراتب الأساسي لكل صنف من المستفيدين وكذا حسب أشكال العقود كما يلي:

✓ بالنسبة لعقود إدماج حاملي الشهادات:

○ حاملي شهادات التعليم العالي: تكون نسبة المساهمة في السنة الأولى 55%، و45% للسنة الثانية، و35% في السنة الثالثة.

○ التقنيون السامون: تقدر نسبة المساهمة في السنة الأولى بـ 50%، و40% في السنة الثانية، و30% في السنة الثالثة.

✓ بالنسبة لعقود الإدماج المهني: تكون نسبة المساهمة في السنة الأولى 47%، وتقدر بـ 35% في السنة الثانية.

✓ بالنسبة لعقود تكوين- إدماج: تقدر نسبة مساهمة الدولة في الأجر بـ 53%.

وبعد طرح التدابير الجديدة فيما يخص عقد العمل المدعم قدمت الدولة مساهمات جديدة لتوظيف الشباب في القطاع الاقتصادي قدرت بـ 12.000 دج شهريا بالنسبة لفئة الجامعيين، و10.000 دج شهريا بالنسبة للتقنيين السامين، و 8.000 دج شهريا بالنسبة لخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني لمدة ثلاث سنوات قابلة للتجديد، حيث تبقى هذه المساهمة ثابتة طيلة مدة عقد العمل المدعم<sup>1</sup>.

• يستفيد المستخدمون والحرفيون المعلمون الذين يوظفون الشباب المدمجين في الجهاز من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي طبقا للقانون المعمول به (القانون 06-24 المؤرخ في 26-12-2006)<sup>2</sup>.

• وبالنسبة لمستخدمي القطاع الاقتصادي، تموّل الدولة عملية التكوين التكميلي للتكيف مع منصب العمل خلال فترة عقد إدماج حاملي الشهادات وعقد الإدماج المهني بطلب من المستخدم

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب، نقلا عن: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص ص: 22-23.

على أساس عقد عمل - تكوين يتضمن تعهد المستخدم بتوظيف دائم لحامل الشهادة، إلى جانب مساهمتها في دفع الأجور وتخفيض قيمة الضرائب المفروضة عليهم<sup>1</sup>.

فيما يخص تسيير الجهاز ومتابعته وتقييمه ومراقبته، تتولى الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية ضمان تسيير الجهاز، حيث تحدد العلاقات بين الوكالة الوطنية للتشغيل ومديريات التشغيل للولاية في إطار تنفيذ الجهاز بموجب منشور من الوزير المكلف بالتشغيل. هذا وتضمن الوكالة الوطنية للتشغيل بالتنسيق مع مديرية التشغيل للولاية متابعة المستفيدين وتقييمهم وكذا مراقبة تنفيذ الجهاز خلال فترة الإدماج سيما على ما يلي:

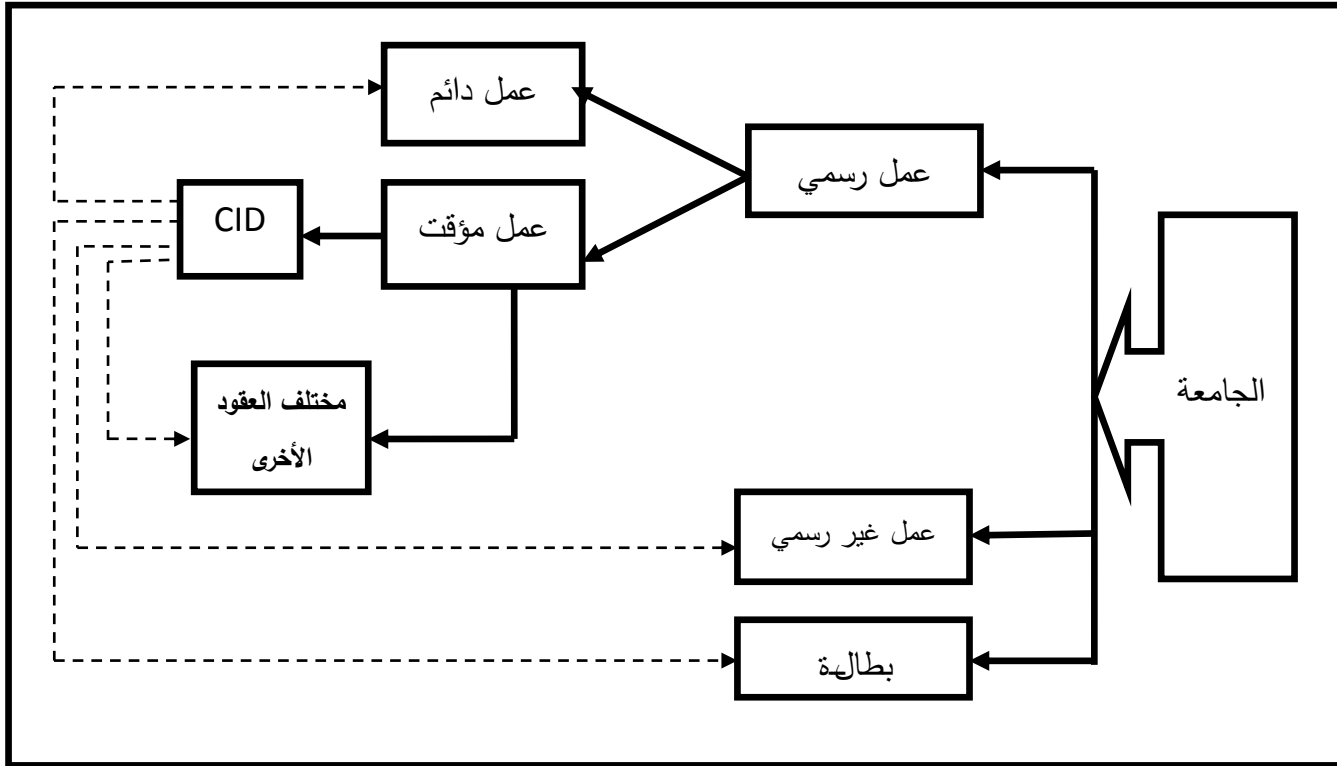
- تعيين الشاب المستفيد من عقد الإدماج في منصب عمل يتوافق مع تكوينه وتأهيله.
- تأطير المستفيدين من عقود إدماج حاملي الشهادات في الوسط المهني.
- مواظبة المستفيدين من عقود الإدماج على منصب العمل عبر الإرسال الشهري لأوراق الحضور التي يؤشر عليها المستخدم.
- توظيف المستفيد عند انتهاء فترة الإدماج عبر إرسال نسخة من عقد العمل والانتساب للضمان الاجتماعي.
- تسليم شهادة الإدماج المذكورة في عقد الإدماج عند إنتهاء الفترة التعاقدية للإدماج، بالنسبة للمستفيدين الذين لم يتم توظيفهم<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ترقية تشغيل الشباب، مرجع سابق.

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية لسنة 2008، مرجع سابق، ص:23.



شكل رقم (01): علاقة عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID) بسوق العمل.



يمثل الشكل مسار الطالب الجامعي بعد التخرج، حيث يعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهة أساسية له بعد حصوله على الشهادة الجامعية في جميع التخصصات (أي على اختلاف التخصصات التي تطرحها الجامعة) باعتباره جهاز تابع للدولة.

وفيما يتعلق بالنتائج التي حققها الجهاز، فإنه وبعد ما يزيد عن شهر من إنطلاقه وإلى غاية 08 جويلية 2008، بلغ مستوى التنسيبات 21.653 منها 9393 ضمن عقود إدماج حاملي الشهادات CID، و7036 لعقود الإدماج المهني CIP، و5224 لعقود تكوين - إدماج CFI<sup>1</sup>.

هذا وحقق الجهاز خلال سنتين (أي من الفاتح جوان 2008 إلى غاية جوان 2010) 496.132 تنصيبا، منها 153.897 لصالح خريجي الجامعات، و126.356 لعقود الإدماج المهني،

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية 2008، ص:08.

و215.879 لعقود تكوين - إدماج، من جهة أخرى استفاد أكثر من 300.11 شاب من توظيف في إطار عقد العمل المدعم عقب إنتهاء فترة الإدماج<sup>1</sup>.

وقد بيّنت حصيلة 2010-2012 أن حوالي 1.176.000 شابا باحثا عن العمل لأول مرّة استفادوا من مناصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهو ما يمثل نسبة 78% من الهدف المسطر في برنامج 2010-2014، كما أن حوالي 70% من عمليات الإدماج تمت في القطاع الاقتصادي توافقا مع المقاربة المعتمدة في مخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة، الذي يهدف إلى معالجة البطالة معالجة اقتصادية. كما أن النتائج المؤخّرة لسنة 2012 تفيد بأنه تمّ إدماج 241.993 شابا باحثا عن العمل، من بينهم نسبة 31.33% من حاملي الشهادات الجامعية<sup>2</sup>.

### جدول رقم (3): مناصب العمل الممنوحة لحاملي الشهادات الجامعية في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بولاية بسكرة من 2008/06/01 إلى غاية 2012/12/31

المجموع	القطاع الاقتصادي الخاص	القطاع الاقتصادي العمومي	القطاع الإداري	القطاع السنة
4752	340	107	4305	2008
1130	802	313	15	2009
3516	642	214	2660	2010
1181	392	116	673	2011
6220	560	172	5488	2012
16799	2736	922	13141	المجموع حسب القطاع
		16799		المجموع الكلي

المصدر: مديرية التشغيل لولاية بسكرة، 2013.

من البيانات المقدّمة أعلاه، نلاحظ تحقيق أرقام معتبرة من التنصيبات لخريجي الجامع ة في البرنامج على مستوى القطاعات الثلاث منذ انطلاقه سنة 2008، حيث تمّ تنصيب 4752 طالب عمل تجسّدت غالبيتها في القطاع الإداري بـ 4305 منصب عمل، وهو ما يشير إلى إطلاع طالبي

<sup>1</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ملقّى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، جوان 2010، ص: 10.

<sup>2</sup> وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، اللقاء الوطني للمدراء الولائيين للتشغيل، الجزائر، مارس 2013، ص: 5-6.

العمل على البرنامج الجديد نتيجة قوة الجانب الإعلامي، وكذا الدور الذي تلعبه مديرية التشغيل بالولاية في التعريف بالجهاز من خلال علاقتها بالأطراف الخارجية.

أما سنة 2009، وبالرغم من ذياح صيت البرنامج حيث أصبح وجهة أغلبية خريجي الجامعات، إلا أن التصيبات المحققة تراجعت بشكل ملحوظ، حيث تمّ تصيب 1130 طالب عمل، وهي نسبة منخفضة مقارنة بنسبة 2008، ويعود ذلك إلى جملة من الأسباب أهمها انخفاض عروض العمل المقدّمة.

وبالرغم من الانخفاض الملاحظ في تصيبات طالبي العمل سنة 2009، إلا أنها عاودت الارتفاع سنة 2010 لتبلغ 3516 و 6220 سنة 2012، وهي أعلى نسبة محققة في الولاية منذ انطلاق البرنامج، ويرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى تقديم أعداد معتبرة من العروض على مستوى الولاية وهذا على غرار باقي ولايات الوطن، قصد تجنّب حدوث أي غليان شعبي وخاصة من طرف الشباب الجامعي البطال، اقتداءً بالثورات العربية التي بدأت تتأجج حينها في تونس، مصر، وسوريا، حيث تمّ توظيف أكبر قدر ممكن من الجامعيين البطالين ضمن الجهاز، كما تمّ القيام بتعديلات أخرى في البرنامج سنة 2011 فيما يخص مدة العقد وقيمة الأجر الممنوح كما تمّت الإشارة إليه سابقا، وهو ما أدى إلى اكتضاض جميع القطاعات بالخريجين الجامعيين مما أدى إلى ظهور البطالة المقنّعة بها، في مقابل التوافد المستمر للخريجين الجدد إلى سوق العمل طلبا للالتحاق بالجهاز.

وبصفة عامة، ما نلاحظه من البيانات الموضّحة في الجدول أعلاه حول التصيبات المحققة على مستوى الجهاز في ولاية بسكرة، أنّ هناك تذبذب في العملية، وهذا راجع إلى التطورات التي يشهدها سوق العمل سنة بعد أخرى، ومميزات كل فترة من أحداث وطنية و دولية.

كما نلاحظ أيضا أن القطاع الإداري تفرّد بالريادة في عدد التصيبات المحققة خلال الفترة 2008-2012 بـ 13141 منصب عمل، ويرجع ذلك بصفة أساسية إلى تفضيل الشباب الجامعي لهذا القطاع نظرا لامتيازات التي يتّسم بها عن القطاع الاقتصادي (العمومي أو الخاص) سيما منها مدة العقد.

## رابعاً: مظاهر عملية الإدماج المهني

للإدماج المهني مظاهر ايجابية وأخرى سلبية تتجلى في سلوك العاملين، وفي الأعمال التي يقومون بها، وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو في سلوكهم مع غيرهم، سنحاول تقديمها ولو بإيجاز في العناصر التالية:

### 1. المظاهر الإيجابية:

#### 1.1. ارتفاع المعنويات:

يشعر الأفراد باعتراز بالنفس، والقوة، والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أنّ مجتمعهم يراهم ويحميهم من كل الأخطار، والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم.

#### 2.1. الشعور بالأمن والاستقرار:

يُحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تُؤمّن لهم عيشهم وعيش أبنائهم وتُبعد عنهم الخوف إزاء مستقبلهم.

#### 3.1. نقص التغيب وقلة حوادث العمل:

يؤدي اندماج الأفراد في وظائفهم إلى نقص تغيباتهم عن العمل، وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم، تُحفظ الآلات من الفساد، فينمو المجتمع وتحقق فيه الرفاهية.

### 2. المظاهر السلبية:

بما أنّ لاندماج الأفراد في ضمن عمل مستقر ودائم مظاهر ايجابية، فله كذلك مظاهر سلبية نتيجة لنقص الاندماج أو عدم تحقيقه، نحاول إيجازها فيما يلي:

#### 1.2. عدم الاستقرار:

إنّ عدم اندماج الفرد مع متطلبات عمله أو في علاقاته المهنية، يجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلباً على حياته وحياة عائلته.

## 2.2. كثرة التغيب:

كذلك يؤدي نقص الاندماج في العمل إلى تغيب العاملين عن أعمالهم كلما أُتيحت لهم الفرصة لذلك، وهو ما يؤثر على حياتهم العملية والاجتماعية.

## 3.2. القلق والأمراض النفسية:

يُصاب الأفراد بالملل وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم فيه، فتتكون لديهم أمراض نفسية، وتدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم، واستعمال العنف لحل مشاكلهم، وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عُرضة للخطر<sup>1</sup>.

## 4.2. الاغتراب التنظيمي:

من المظاهر السلبية أيضا لضعف اندماج العامل في عمله ظاهرة الاغتراب في التنظيمات، فهي حالة اجتماعية نفسية تجعل الأفراد في المنظمة غير قادرين على تجسيد قدراتهم نتيجة لأسباب عديدة كتنقيد سلوكيات العاملين حسب ما يحقق أهداف المنظمة، بالإضافة إلى التأكيد على التطبيق الحرفي للقوانين التنظيمية، وتقسيم العمل الذي يصاحبه مشاكل مختلفة تجعل العامل يشعر باللامعنى في عمله، أو بمعنى آخر فإنّ عدم اندماجه بشكل فعلي في عمله يجعله يعيش حالة من الاغتراب<sup>2</sup>.

<sup>1</sup> سامية بن رمضان، مرجع سابق، ص: 207-208.

<sup>2</sup> مهربي دليلة، الإغتراب في المنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية "ترشين إبراهيم"

بولاية غرداية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع الإتصال في المنظمات ، غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011، ص: 59.

## خلاصة الفصل

إن ما يمكننا استنتاجه من خلال استعراضنا لهذا الفصل، أن الإدماج المهني عبارة عن ميدان عُني به من خلال الدراسات الأميركية نتيجة الطلب الاجتماعي عليها، وهذا في تخصصات كل من علم الاجتماع وعلم الاقتصاد وبدرجة أقل علم النفس، حيث بقي إطار نظري خاص به رغم ضخامة الأعمال التي تناولته بالدراسة والبحث.

وللوقوف على واقع هذه العملية، تمّ عرض جملة من التجارب العربية في مواجهة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهذه الفئة من المجتمع، حيث اتّضح ضعف مساعيها للربط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل، الذي ينجم عنه بالضرورة تقادم بطالة الجامعيين، إلى جانب ذلك فقد لوحظ أيضا توجه هذه الدول العربية نحو تشجيع الاستثمارات الخاصة بعد ثبوت فشل البرامج الموضوعة للعمل في القطاع الحكومي في تقليص نسب بطالة الجامعيين.

أما فيما يخص الإدماج المهني في الجزائر، فقد خصصت الدولة الجزائرية وفي سبيل تفعيل هذه العملية هيئات خاصة بذلك، حيث تعتبر كأداة فاعلة وهامة في تنفيذ سياستها التشغيلية وتحقيق الإدماج المهني ومن ثمّ تنمية سوق العمل، ومن بين هذه الوكالات؛ الوكالة الوطنية للتشغيل، الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، الصندوق الوطني للتأمين على البطالة...

وفي سبيل إدماج الخريجين الجامعيين في عالم الشغل وضعت الدولة برنامجين لذلك، تجسّد أولهما في برنامج عقود ما قبل التشغيل سنة 1998، أمّا ثانيهما فهو جهاز المساعدة على الإدماج المهني، والذي تمّ تناوله بإسهاب باعتبار أن الدراسة الميدانية ستركز عليه، حيث حقق هذا الجهاز ومنذ انطلاقه سنة 2008 نتائج إيجابية ومناصب عمل معتبرة للجامعيين، خاصة وأنّه الوجهة الأولى لأغلبية الشباب الجامعي بعد التخرّج.

وللإدماج المهني مظاهر مختلفة تتجلى في سلوك العاملين في المنظمة أو حتى خارجها، منها المظاهر الايجابية التي تحدث إذا تحقق الإدماج الفعلي كارتفاع المعنويات والشعور بالأمن والاستقرار، ومنها السلبية أيضا التي تحدث نتيجة لضعف الإدماج أو عدم تحقيقه من الأساس كعدم الاستقرار والأمراض النفسية، والاعتراب التنظيمي.

## الفصل الخامس:

# الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تمهيد.

أولاً: مجالات الدراسة

1. المجال الزمني.
2. المجال المكاني (الجغرافي).
3. المجال البشري.

ثانياً: عينة الدراسة وكيفية اختياره ا.

ثالثاً: نوع المناهج وأدوات جمع البيانات:

1. مناهج الدراسة.

2. أدوات جمع البيانات.

رابعاً: الأساليب الإحصائية المعتمدة.

## تمهيد:

إن معالجة إشكالية بحثية تتعلق ببطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيا لا ينبغي أن تتوقف عند الحدود النظرية، بل تستدعي ضرورة التطرق للدراسة الميدانية التي تزودنا بالمعطيات الواقعية. حيث يتوجّه الباحث إلى ميدان الدراسة مزودا بكم نظري وأدوات منهجية متعددة، التي تتنوع بين منهج علمي ومختلف أدوات جمع البيانات الميدانية، ناهيك عن تحديد مجالات الدراسة الثلاث (زمني، مكاني، بشري) والعينة المبحوثة، وكذا الأساليب الإحصائية سواء الوصفية منها أو الاستدلالية، فيبدأ الباحث حينها بجمع البيانات بالوسائل والأساليب التي اعتمدها لغرض تفسيرها واستخلاص النتائج منها. وعلى هذا الأساس، جاء هذا الفصل بكل محتوياته المذكورة آنفا تدعيما وتكملة للفصول النظرية التي سبقته.



## أولاً: مجالات الدراسة

لقد إتفق العديد من المشتغلين في مناهج البحث الاجتماعي على أن لكل دراسة اجتماعية ثلاث مجالات رئيسية وهي:

### 1. المجال الزمني:

ويقصد بالمجال الزمني للدراسة «تلك الفترة التي قضاها الباحث في إجراء الدراسة الميدانية، بدءاً من إعداد الإطار المنهجي وجمع البيانات وتحليلها، وصولاً إلى النتائج والتوصيات»<sup>1</sup>. فالحديث عن المجال الزمني الذي تمت من خلاله هذه الدراسة في جانبها الميداني بدءاً بالخرجات الميدانية الأولى الاستطلاعية، يستوجب من الناحية المنهجية تقسيم هذا المجال إلى مرحلتين زمنيتين هما:

#### 1.1. المرحلة الاستطلاعية:

وفيها تمّ الاتصال الأول بالمؤسستين العموميتين فقط، وكان ذلك بتاريخ 2014/03/02 جرى خلاله إيداع طلب إجراء الدراسة، حيث تمت الموافقة في نفس اليوم في كلتا المؤسستين على إجراء الدراسة الميدانية بهما. كما سجّلت زيارتهما الاتصال بالمسؤول الأول في المؤسسة الاقتصادية، وبعده من المسؤولين في المؤسسة الإدارية، حيث شرحت لهم الباحثة مغزى وهدف الدراسة، كما تمّ تزويدها ببعض الوثائق الخاصة بتعريف المؤسستين وعدد عمالهما سواءً الإجمالي أو المشتغلين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني وتوزيعهم عبر مختلف المديریات والمصالح وكذا الهيكل التنظيمي لكلتاها، وغير ذلك من البيانات.

أمّا المؤسسة الخاصة فقد كان الاتصال الأول بها بتاريخ 2014/03/12 حيث تمّ الحصول على الموافقة النهائية لإجراء الدراسة الميدانية بها من طرف صاحب المؤسسة الذي طلب من الباحثة العودة لاحقاً - نظراً لضيق الوقت - لتزويدها بالمعلومات اللازمة للبحث من تعريف بالمؤسسة وعدد عمالها وغيرها من البيانات.

سبب ذلك تمثّل في تعذّر الحصول على موافقة لإجراء الدراسة الميدانية في العديد من المؤسسات الخاصة في البداية لعدّة أسباب تتعلّق بمالكي تلك المؤسسات كضيق الوقت - حسبهم -، إلى جانب التخوّف في الواقع من إجراء الدراسات الميدانية أو لعدم وجود فائدة مرجوة من ورائها.

<sup>1</sup> عبد الهادي أحمد الجوهري، علي عبد الرزاق إبراهيم، المدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2002، ص ص: 238-239.

هذا الاتصال الأول بالمؤسسات الثلاث مكن الباحثة من التعرف عليها، ومن إعداد خطة مفصلة لتحركاتها خلال المرحلة التطبيقية.

## 2.1. المرحلة التطبيقية:

بدأت هذه المرحلة يوم 2014/03/16، تم من خلالها إجراء اختبار أولي لاستمارة البحث، حيث تم أخذ ما يمثل 10% من أفراد العينة كمحك لاختبار الاستمارة. وبفضل هذه الخطوة أمكن الكشف عن بعض العيوب، ليتم تداركها وتعديلها، وعلى ضوء هذا الاختبار الميداني صيغت الاستمارة في صورتها النهائية، ليتم تطبيقها بالمؤسسات الثلاث بتاريخ 2014/03/23.

## 2. المجال المكاني (الجغرافي):

ويقصد به المجال الذي تمت في نطاقه الدراسة الميدانية. حيث وقع اختيارنا على ثلاث مؤسسات بولاية بسكرة. وقبل التطرق إلى هذه المؤسسات نتعرف أولاً على ولاية بسكرة «التي تقع في الناحية الجنوبية الشرقية للبلاد، حيث تترع على مساحة تقدر بـ 21,509,80 كم<sup>2</sup>، وتضم 12 دائرة و 33 بلدية. تحدّها من الشمال ولاية باتنة، ومن الشمال الغربي ولاية المسيلة، ومن الشمال الشرقي ولاية خنشلة، أما غرباً فتحدها ولاية الجلفة، ومن الجنوب كل من الوادي وورقلة»<sup>1</sup>.

تضم الولاية إحدى جامعات الجنوب الشرقي الجزائري، وهي جامعة "محمد خيضر" «التي تقع جنوب شرق منطقة العالية، وتبعد عن مركز مدينة بسكرة بكيلومتريين عن الطريق المؤدي إلى سيدي عقبة. مرت الجامعة بعدة مراحل منذ تأسيسها إلى غاية اليوم؛ حيث حققت منذ نشأتها سنة 1984 تطورات متلاحقة في زيادة معدلات الطلبة الملتحقين بها وكذا خريجها، حيث بلغ عدد خريجها حسب إحصائيات الموسم الجامعي 2011/2012 6 648 خريج من مختلف التخصصات التكوينية، الذين تختلف نسبتهم من تخصص لآخر»<sup>2</sup>.

أما المؤسسات التي أجريت بها الدراسة الميدانية فقد تمثّلت في مؤسسة عمومية إدارية، مؤسسة عمومية اقتصادية (صناعية) ومؤسسة خاصة اقتصادية تابعة لقطاع الصحة.

<sup>1</sup> التعريف بولاية بسكرة، نقلا عن: www.dcommerce-biskra.dz

<sup>2</sup> جامعة محمد خيضر بسكرة، عرض حال الدخول الجامعي 2010/2011، نقلا عن: www.univ-biskra.dz

التعريف بالمجال المكاني لكل مؤسسة:• **المؤسسة العمومية الإدارية:**

تمنّلت في مديرية التشغيل بولاية بسكرة، تأسست سنة 2002 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 02-50، أما المقر الإداري للمؤسسة فيتواجد في حي 700 مسكن قرب الأمن الحضري الرابع، حيث تشمل أربع مصالح هي: مصلحة الإدارة العامة والميزانية، مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني، مصلحة تنظيم سوق العمل وتسييره ومصلحة المحافظة على التشغيل وحركة اليد العاملة، كما يتفرّع عن كل مصلحة مكاتب، وبخصوص هذه المصالح ومكاتبها، يوجد في جزء الملاحق نسخة عن الهيكل التنظيمي للمؤسسة يعرف بهذه الأخيرة بشكل مفصّل.

وفيما يخص نشاطها، فهي تسعى - كغيرها من المديريات المتواجدة على مستوى الوطن - إلى تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيّز التنفيذ.

• **المؤسسة العمومية الاقتصادية (مؤسسة صناعية):**

وهي مؤسسة النسيج والتجهيز TIFIB - بسكرة - التي يتواجد مقرها بالمنطقة الصناعية في الجهة الغربية للمدينة، وهي مؤسسة عمومية تتربّع على مساحة تقدّر بـ : 123.940 م<sup>2</sup> حيث تشمل ورشات وإدارات ومخازن ومختبر، إلى جانب مساحة تتمثل في مواقف للسيارات والحافلات ومساحة خضراء منها 50% مغطاة، يحدها من الشمال المؤسسة الوطنية للتبغ والكبريت، ومن الغرب المؤسسة الوطنية لصناعة الكوابل الكهربائية، حيث تبعد بـ 6 كم عن المطار، وبـ 4 كم عن محطة القطار.

تمّ إنشاء هذه المؤسسة سنة 1982 بعد سنوات من التبعية شبه التامة للخارج في مجال المنسوجات، وكان ذلك بمثابة محاولة للتخلي عن الخارج والنهوض بالاقتصاد الوطني، أما مجال نشاطها فيتمثل في النسيج والتجهيز والصوف المختلط، وعلى العموم فقد مرّت بالمراحل التالية:

- ديسمبر 1977: انطلاق الأشغال بعد تحديد المستلزمات.

- ديسمبر 1978: بداية تركيب التجهيزات الخاصة بالتركيب.

- ديسمبر 1979: بداية التشغيل (الانطلاقة التجريبية).

- ديسمبر 1980: وضع مخطط الإنتاج بمعدّل إنتاج تجريبي.

- 11 أبريل 1982: الانطلاقة الفعلية والرسمية.

- ماي 1983: التدشين الرسمي من قبل رئيس الجمهورية "الشادلي بن جديد"، فانتقلت من SONITEX إلى ELATEX حتى استقرت على شكلها الأخير TIFIB سنة 1998، وأصبحت وحدة مستقلة برأسمال اجتماعي قدره 880.965.000 دج.

وتقوم حالياً بتطبيق برنامج (سياسي لامتصاص البطالة) لتدريب حوالي 70 عاملاً داخل ورشات العمل ومنهم من تم توزيعهم على مختلف مصالح المؤسسة.

#### • المؤسسة الخاصة الاقتصادية:

تتمثل في صيدلية خضراوي المتواجدة بشارع بوسنة مختار، حي بني مرّة بمدينة بسكرة. وهي عبارة عن صيدلية عامّة (صيدلية المجتمع) تختص بالتعامل مع المستهلكين من خلال بيع وتوفير الأدوية اللازمة، إلى جانب تدريب فنيين للقيام بمهمّة صرف الأدوية، كما تُباع فيها بعض المنتجات العامّة التي تباع في باقي المحلات مثل الغسول.

تمّ إنشاؤها سنة 2002، حيث طوّرت الصيدلية من نشاطها وكذا مقرها خلال مدّة عملها، فهي متعاقدة مع الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي للأجراء CNAS، الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي لغير الأجراء CASNOS والصندوق العسكري.

يأتي اختيار الطالبة لهذه المؤسسات الثلاث كمجال للدراسة؛ نظراً لعدّة اعتبارات البعض منها عملي والبعض الآخر علمي:

#### أما الاعتبارات العملية فتتمثل في:

- تمكين الباحثة من تذليل الصعوبات التي قد تعرقل سير الدراسة الميدانية، وذلك من خلال مساعدة مسؤولي المؤسسات لها لإجراء الدراسة بالمؤسسات المعنية، كمديرية التشغيل مثلاً التي عرض مسؤولوها على الباحثة فكرة إتخاذ المؤسسة كمجال لإدراء الدراسة الميدانية باعتبار توظيفها لعدد معتبر من الجامعيين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني.

- وجود معرفة سابقة بإحدى هذه المؤسسات لدى الطالبة، وهي مؤسسة النسيج والتجهيز، بحكم أنّها كانت مجال دراستها الميدانية في مذكرة الليسانس.

- ناهيك أنّ هذا الاختيار هناك ما يبرره من حيث الاقتصاد في الجهد والوقت، وهو ما يتناسب وطاقة الباحثة.

**بينما الاعتبارات العلمية:** والتي تتعلق بطبيعة البحث نفسه والنتائج المتوخاة من إجراءاته، فتنتمّل في أنّ هذه المؤسسات تمثّل القطاعات الثلاث التي عادة يتم توجيه الخريجين الجامعيين إليها لإدماجهم بها وهي (القطاع الإداري، القطاع الاقتصادي العمومي والخاص)، ناهيك عن تشغيلها لعدد معتبر من الخريجين الجامعيين بها بصيغة عقود إدماج حاملي الشهادات سيما المؤسسات العموميتين وهو ما يتناسب مع أهداف البحث.

### 3. المجال البشري:

أو "مجتمع البحث"؛ حيث يمكن تعريفه على أنّه «مجموع كل الحالات التي تتطابق في مجموعة من المحددات»<sup>1</sup>، كما يقصد به أيضا «مجال تعميم النتائج»<sup>2</sup>. فمجتمع الدراسة إذاً هو جميع الوحدات التي يرغب الباحث في دراستها، والتي تتشابه في جملة من الخصائص.

وعلى ضوء موضوع الدراسة الذي يدور حول بطلالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنيًا، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني سواءً في القطاع الإداري، أو القطاع الاقتصادي العمومي والخاص، حيث ضمّ مجتمع البحث 6220 \* عاملاً وموظفاً من خريجي الجامعة العاملين بموجب عقود الإدماج بمدينة بسكرة، موزعين على مختلف المؤسسات العمومية والخاصة التي تعدّر علينا حصر عددها لأنّه لم تتوفّر لدينا قاعدة بيانات حول تعدادها على مستوى المدينة.

وعليه فإنّ مجتمع الدراسة يتكوّن من خريجي الجامعة العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني في جميع المؤسسات المتواجدة بدائرة بسكرة والتي تنشط في إحدى القطاعات الثلاث المذكورة أعلاه.

<sup>1</sup> شافا فرانكفورت ناشمياز، دافيد ناشمياز، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: ليلى الطويل، دار بتر، دمشق، سوريا، 2004، ص: 186.

<sup>2</sup> ماجد محمّد الخياط، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية، عمّان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، ص: 81.

\* هذا الرقم كان بتاريخ: 31 ديسمبر 2012.

## ثانياً: عينة الدراسة وكيفية اختيارها

لصعوبة دراسة مجتمع البحث ككل، ومحدودية الوقت المتاح لإجراء مذكرة التخرج، وريحا للمال والجهد اختارت الباحثة إجراء دراسة على عينة تمثيلية من أفراد المجتمع المبحوث.

فالعينة هي «ذلك الجزء من المجتمع الأصلي للبحث، وبها يمكن دراسة الكل بواسطة الجزء، بشرط أن تكون العينة ممثلة للمجتمع المأخوذة منه»<sup>1</sup>.

غير أنّ اختيار عينة تمثّل أفراد المجتمع تمثيلاً صادقاً ليس بالأمر الذي يخضع لرغبة وتقدير الباحث، بل يجب عليه أن يعتمد في اختيارها على الطريقة المناسبة لمعطيات بحثه، وهو ما يعرف "بالمعاينة" «أي مجموع العمليات التي تهدف إلى بناء عينة تمثيلية لمجتمع البحث المستهدف»<sup>2</sup>، بعد ذلك يتمكن الباحث من تعميم النتائج التي توصل إليها من العينة على باقي مفردات المجتمع المسحوبة منه.

وفيما يخص اختيار عينة الدراسة، فقد أشرنا سابقاً أنّ مجتمع البحث مكوّن أساساً من 6220 فرداً من خريجي الجامعة العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة حسب تعداد سنة 2012، حيث يتعدّد علينا حتما الوصول إلى جميعهم حتى لو اخترنا أسلوب العينة العشوائية البسيطة واختيار نسبة 10% أو 15% من مجتمع البحث لأنّ العدد كذلك سيكون كبيراً، إلى جانب أنهم موزعين على مختلف المؤسسات العمومية والخاصة بالمدينة والتي تعدّد علينا حصر عددها نظراً للتعقيدات الإدارية؛ انطلاقاً من هذه الاعتبارات (أي كبر حجم المجتمع سواءً بالنسبة للجامعيين المستفيدين من الجهاز أو المؤسسات المستقبلية لهم) فإنّ الأمر تطلّب منا اختيار المؤسسات مجال الدراسة أولاً بالاعتماد على العينة العمدية التي «يعتمد الباحث فيها أن تكون معيّنة ومقصودة لا اعتقاده أنّها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً صحيحاً»<sup>3</sup>، فليس هناك مانع من اعتمادها شرط أن يكون هذا الاختيار مبرراً بطريقة مقنعة، ناهيك عن صعوبة الدخول إلى إحدى هذه المؤسسات سيما الخاصة منها لإجراء الدراسة فيها، خاصة إذا كان صاحب المؤسسة لا يرى أي نتيجة مرجوة يمكن تقديمها لمؤسسته، أمّا صاحب المؤسسة العامّة فيمكن أن يتخوّف من إجراء هذا

<sup>1</sup> ماجد محمّد الخياط، المرجع السابق، ص:82.

<sup>2</sup> مورييس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، الطبعة الثانية، دار القصبية، الجزائر، 2010، ص:301.

<sup>3</sup> رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2002، ص:197.

النوع من الدراسات إضافة إلى عامل الوقت، وغيرها من العوامل التي دفعت إلى اللجوء إلى هذا النوع من العينة.

لذا فقد طلبنا من مسؤولي مديرية التشغيل بالولاية، باعتبار أنهم من زودنا بالعدد الإجمالي للجامعيين العاملين في إطار الجهاز، كما أنهم على علم بأكثر المؤسسات المستفيدة من التنسيبات، فقد تم توجيهنا إلى مؤسسة النسيج وصيدلية خضراوي باعتبارهما مؤسستين اقتصاديتين عمومية وخاصة وأكثرهما استفادة من التنسيبات، وفيما يخص المؤسسة الإدارية فقد عرض علينا مسؤولو المديرية اختيار مؤسستهم كونهم يوظفون عددا معتبرا كذلك من الجامعيين، حيث تمت إفادتنا بهذه المعطيات تبعا لتوضيح رغبتنا في اختيار ثلاث مؤسسات الأكثر استفادة من التنسيبات وأن تكون ممثلة للقطاعات الثلاث وذلك لتكون النتائج أكثر صدقا والعينة أكثر تمثيلية.

أما عن طريقة اختيار الجامعيين العاملين في هذه المؤسسات، ولأن عدددهم لم يكن كبيرا فقد تم الاعتماد على أسلوب **الحصر الشامل** لجميع الموظفين/ العاملين في هذه المؤسسات، والذين بلغ عددهم **32 موظف وعامل** موزعين كالتالي:

- **10 موظفين** في المؤسسة المنتمية للقطاع الإداري.
- **15 عاملا** في المؤسسة المنتمية للقطاع الاقتصادي العمومي.
- **07 عمال** في المؤسسة الخاصة.

### ثالثاً: نوع المناهج وأدوات جمع البيانات

في ضوء طبيعة الدراسة والأهداف المتوخاة منها، فسندقوم بتناول مشكلة البحث في إطار تركيبية منهجية وفي إطار تركيبية أخرى من المناهج التي تناسبها، تحقيقاً للأهداف المكتبية والميدانية.

#### 1. مناهج الدراسة:

إن المنهج العلمي بمختلف أساليبه ليس مجرد مجموعة من الإجراءات الميدانية التي يختارها الباحث لمجرد رغبته في تبنيها أو تطبيقها، ذلك أنّ اختيار الباحث لمنهج دراسته يختلف باختلاف طبيعة الموضوع، تبعاً لصياغة الإشكالية وتساؤل الانطلاقة، إضافة إلى طريقة صياغة الفروض وأهداف إجراء الدراسة.

والمنهج العلمي «هو مجموعة القواعد التي يتم وضعها بغرض الوصول إلى حقيقة علمية، أو هو الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسته للمشكلة من أجل اكتشاف الحقيقة»<sup>1</sup>، أو هو «الوسيلة التي تعتمد على تجميع الحقائق والمعلومات ومقارنتها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى تعميمات مقبولة»<sup>2</sup>.

وتبعاً لطبيعة موضوع الدراسة الذي تناول واقع بطالة الجامعيين في الجزائر والفرص التي تقدمها الدولة لهم في سبيل إدماجهم في مناصب عمل، وكذا الأهداف التي تمّ تحديدها، إضافة إلى كون هذه الدراسة تنتمي إلى البحوث الميدانية التي يقوم فيها الباحث بوضع فروض مستوحاة من قراءاته السابقة ويتأكد من صحتها بالنزول إلى الميدان، فقد تمّ الاعتماد على المناهج التالية:

#### 1.1.1 المنهج الوصفي:

الذي يُعرّف بأنه «مجموعة من الإجراءات الدراسية التي تتكامل لوصف الظاهرة أو الموضوع اعتماداً على جمع الحقائق والبيانات، وتصنيفها، ومعالجتها، وتحليلها تحليلًا كافيًا ودقيقًا، لاستخلاص دلالاتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع قيد الدراسة»<sup>3</sup>.

وقد تمّ تطبيق المنهج الوصفي في هذه الدراسة بإتباع الخطوات (المراحل) التالية:

#### • مرحلة الاستكشاف والصياغة:

<sup>1</sup> شروخ صلاح الدين، منهجية البحث العلمي، دار العلوم، غابنة، الجزائر، 2003، ص:90.

<sup>2</sup> خالد حامد، منهج البحث العلمي، دار ربحانة، القبة، الجزائر، 2003، ص:119.

<sup>3</sup> بشير الرشيد، مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000، ص:59.



حيث تمّ فيها الاطلاع على الأدبيات العلمية المتعلقة ببطالة الجامعيين وعملية الإدماج المهني في الجزائر، حيث ساعدت المادّة العلمية التي تمّ جمعها من كتب ووثائق مختلفة في وضع تصوّر عام للموضوع المدروس والذي مكنّ من بناء الخطّة، كما تمّت خلال هذه المرحلة صياغة مشكلة وفرضيات الدّراسة وكذا تحديد المفاهيم الأساسية فيها.

### • مرحلة التشخيص والوصف المتعمق:

وتختص هذه المرحلة بالجانب الميداني المكمل للدراسة، حيث تمّ خلالها جمع البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها من خلال تقنيات معيّنة كالمقابلة والاستمارة، بغرض اختبار الفرضيات المطروحة والخروج بنتائج عامة ترصد واقع بطالة الجامعيين في الجزائر وفرص إدماجهم مهنياً. إنّ الغرض الأساس من اعتماد هذا المنهج هو جمع المعلومات المختلفة عن الظاهرتين موضوعي الدراسة وهما: بطالة الجامعيين، وعملية الإدماج المهني لهم في مختلف المؤسسات الوطنية العمومية منها أو الخاصّة، حيث ساعد على تشخيص الظاهرتين وتحديد العوامل التي تتحكّم فيهما، وذلك من خلال وصفهما بطريقة تمّت ترجمتها والتعبير عنها كيفياً.

#### 2.1. المنهج المقارن:

يُعرّف "إيميل دوركايم" هذا المنهج بأنّه «نوع من التّجريب غير المباشر»<sup>1</sup>، حيث استخدم في هذه الدراسة لإجراء جملة من المقارنات أهمها ما تعلق بمقارنة نتائج الدراسة الميدانية ببعض نتائج الدراسات السابقة والتي لها علاقة أكيدة بجوانب الموضوع، فضلاً عن المقارنة بين اتجاهات وآراء مفردات العينة من الجامعيين العاملين ضمن الجهاز حول دوافع اختياره، أسباب الاستقرار في محيط العمل، رأيهم في الجهاز وتطلعاتهم حول مستقبلهم المهني ضمنه... وغيرها من الجوانب المتعلقة بموضوع بحثنا.

#### 2. أدوات جمع البيانات:

من أجل فهم وتفسير الظاهرة محل البحث والوصول إلى إنجاز دراسة علمية جادّة، فإنّ من البديهي أن يلجأ الباحث إلى استخدام مجموعة من التقنيات والأدوات البحثية، أو كما تُعرف بأدوات البحث العلمي والتي يقصد بها «مجموعة الوسائل والطرق والأساليب والإجراءات المختلفة التي يعتمد

<sup>1</sup> حسين عبيد الحميد رشوان، مبادئ علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، المكتبة الجامعية، الطبعة الرابعة، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2000، ص: 108.

عليها الباحث في جمع المعلومات الخاصة بالبحث العلمي وتحليلها <sup>1</sup>، حيث يختارها الباحث بهدف الوقوف على جوانب المشكلة البحثية وذلك تبعاً لما تفرضه سيرورة بحثه.

وفي حالة هذه الدراسة، وارتباطاً مع المنهج المستخدم فيها فقد كان لزاماً علينا أن نختار الأدوات المنهجية التي ترتبط بهذا المنهج، حيث تمثلت في: استمارة الاستبيان، المقابلة، الوثائق والاحصائيات.

## 1.2. الاستمارة:

وهي «مجموعة مؤشرات تمكّن من اكتشاف أبعاد الدراسة عن طريق الاستقصاء التجريبي (الميداني) على جماعة محددة، وهي وسيلة الاتصال الرئيسية بين الباحث والمبحوث، حيث تحتوي على مجموعة أسئلة تخص القضايا التي يحتاج الباحث معلومات عنها من طرف المبحوث»<sup>2</sup>.

وعلى اعتبار أن الاستمارة أداة هامة في جمع البيانات الميدانية، اعتمدت عليها الباحثة كأداة أساسية لجمع البيانات وذلك تبعاً للاعتبارات المنهجية التالية:

- تعتبر الاستمارة وسيلة مناسبة للحصول على بيانات تتعلق بالواقع المهني الفعلي الذي يعيشه الشباب الجامعي العامل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، خاصة ما تعلق منه بأرائهم في الجهاز وتطلعاتهم حول مستقبلهم المهني والتي يصعب الحصول عليها بالملاحظة.

- أن التسهيلات المقدمة للجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وإمكانية إدماجهم في مناصب عمل وفقاً لتخصصاتهم والأمور المرتبطة بالأجر وساعات العمل ومدّة العقد التي تحتويها الوثائق والاحصائيات من الممكن جداً أن لا تكون مطابقة بالفعل، لذا فإن الاستمارة ستساعد على كشف صدق تطبيق مضامين الجهاز من عدمه.

- كبر حجم العينة المبحوثة مما يستدعي الاعتماد على الاستمارة للحصول على البيانات.

لقد تمّ تصميم الاستمارة وفق مجموعة من العبارات تتعلّق في أساسها بالتحقيق الأمبريقي للفرضية الأساسية، بعدها تمّ عرضها على الأستاذ المشرف ثمّ على مجموعة من الأساتذة المحكمين (03 أساتذة)، حيث أفرزت خبرتهم على مراجعتها سواءً من حيث الشكل العام أو تفرّعاتها إلى محاور وكذا من حيث ترتيب الأسئلة وأسلوب صياغتها وغير ذلك من الملاحظات. هذه الخطوة مكّنت الباحثة

<sup>1</sup> صلاح الدين شروخ، مرجع سابق، ص: 23.

<sup>2</sup> بلقاسم سلاطنية، حسان الجيلاني، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004، ص: 282.

من التأكد من سلامة الموضوعات التي دارت حولها الأسئلة من حيث ارتباطها علمياً بموضوع الدراسة وأهدافها الأساسية؛ على هذا الشكل تمّ النزول إلى الميدان لإجراء الدراسة واختبار الاستمارة على مجموعة من أفراد العينة (ما يمثل 10% من العينة الأصلية)، وقد روعي في ذلك أن تكون العينة التجريبية متماثلة في خصائصها مع عينة البحث المقرر استجوابها وهذا قبل تعميم الاستمارة على كل أفراد عينة البحث.

ساعدت هذه الخطوة الباحثة في التعرف على بعض مواطن الضعف في الاستمارة تمّ تداركها وتصحيحها، وعلى ضوء الاختبار الأولي تمّ صياغتها في شكلها النهائي، حيث تضمنت 42 سؤالاً، انقسمت إلى عدد من المحاور:

- **المحور الأول:** بيانات عامّة أو شخصية عن المبحوث، مثل السن، الجنس، تاريخ التخرّج وغير ذلك من البيانات، وتضمّن 09 أسئلة.
- **المحور الثاني:** تضمّن 09 أسئلة تدور حول توجّه خريجي الجامعة إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني باعتبار المناصب التي يوفرها تلاؤماً مع تخصصاتهم الجامعية.
- **المحور الثالث:** الذي يتناول الفرص المتاحة للجامعيين للتأقلم مع متطلبات الحياة المهنية من خلال المناصب التي يوفرها لهم الجهاز، وتضمّن 09 أسئلة.
- **المحور الرابع:** يتناول هذا المحور استفادة الشباب الجامعي الموظف بموجب عقود الإدماج من تكوين وإعداد للتعامل مع متطلبات الوظيفة الجديدة، وتضمّن 06 أسئلة.
- **المحور الخامس:** حيث يدور حول إمكانية استفادة الشباب الجامعي المسجّل في إطار الجهاز من منصب عمل دائم، وتضمّن 09 أسئلة.

وفيما يخص شكل الأسئلة، فقد تنوعت سواءً من حيث طريقة توجيهها إلى أسئلة مباشرة كسؤال المبحوث عن سنّه وسنة تخرّجه، وغير مباشرة كالسؤال على جوانب تعتبر مؤشرات للمحور المعالج، أو من حيث كبيعة الصياغة كالأئلة المغلقة التي حددت لها بعض الإجابات التي تعتبر احتمالات الإجابة الممكنة للسؤال مثل الإجابة بـ "نعم" أو "لا"، إلى جانب الأسئلة المغلقة تضمنت الاستمارة أسئلة شبه مغلقة (مركبة)، حددت للمبحوث بعض الإجابات المقترحة، بالإضافة إلى احتمال "أخرى تذكر" الذي يسمح للمبحوث بإبداء رأيه الشخصي بحرية.

أما لغة الاستمارة فقد صيغت باللغة العربية الفصحى لأنّ الفئة الموجهة لها من خريجي الجامعات وبالتالي لا يوجد صعوبة في فهمها من طرفهم.

وفيما يتعلّق بكيفية تعبئة الاستمارة من طرف المبحوثين فقد وزعت على مفردات العينة في المؤسسات الثلاث ، وكانت مرفقة بمعلومات حول موضوع الدراسة وأهدافه، أمّا الإجابات فتّمت من طرف المبحوثين في غياب القائم بالدراسة فكانت المقابلة غير مباشرة، ثمّ جمعت الاستمارات لاحقاً وتمّ ذلك خلال الفترة الممتدة بين 2014/03/23 إلى 2014/04/06.

## 2.2. المقابلة:

هي عبارة عن «محادثة موجّهة يقوم بها الباحث مع المبحوث، أو مجموعة مبحوثين، هدفها استنارة أنواع معيّنة من المعلومات لاستغلالها في بحث علمي، وللاستعانة بها على التوجيه والتشخيص والعلاج، حيث تتكوّن في أبسط صورها من مجموعة من الأسئلة أو البنود التي يقوم الباحث بإعدادها وطرحها على الشخص موضوع البحث وجها لوجها، ثمّ يقوم الباحث بتسجيل الإجابات عليها بنفسه»<sup>1</sup>.

في هذا السياق تمّ إجراء جملة من المقابلات الحرة غير المقتنة مع عدد من المسؤولين بالمؤسسات مجال الدراسة، ممن لهم علاقة مباشرة وغير مباشرة بموضوع الدراسة؛ فبالنسبة لمديرية التشغيل أجريت المقابلات مع كل من:

- رئيس مصلحة ترقية التشغيل والإدماج المهني.

- رئيس مصلحة الإدارة العامة والميزانية.

أما مؤسسة النسيج والتجهيز، فقد أجريت المقابلات على التوالي مع كل من:

- مدير المؤسسة.

- رئيسة مصلحة المنازعات والتكوين.

في حين أجريت المقابلات في صيدلية خضراوي مع صاحب (مدير) الصيدلية.

<sup>1</sup> جودت عزّت عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، دار الثقافة، عمّان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009، ص:110.

هذه المقابلات في المؤسسات الثلاث أخذت شكل المناقشات الثنائية، تمّ خلالها من جانب الباحثة توضيح موضوع الدراسة والهدف منه وطرح استفسارات حول جملة من المواضيع المرتبطة بالجامعيين العاملين في هذه المؤسسات بموجب عقود الإدماج؛ حيث ساعدت هذه المقابلات على جمع الكثير من البيانات ومن ثمّ توضيح عدّة مسائل مرتبطة بموضوع الدراسة، خاصّة منها التي أجريت مع مسؤولي مديرية التشغيل والتي عمّقت الفهم بجهاز المساعدة على الإدماج المهني من حيث أهدافه، النتائج المرجوة منه وكذا النتائج المحققة بالفعل على مستوى ولاية بسكرة.

### 3.2. الوثائق والإحصائيات:

إلى جانب الاستمارة والمقابلة، استعانت الباحثة بالوثائق والإحصائيات الصادرة عن الهيئات الرسمية مثل الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، الديوان الوطني للإحصاء، مديرية التشغيل بولاية بسكرة وكذا الوثائق والإحصائيات التي جمعتها من المؤسسات محل الدراسة، وغيرها من الهيئات الأخرى.

**والوثائق العلمية** «هي جميع المصادر والمراجع التي تتضمن المواد والمعلومات، والتي تشكل في مجموعها الإنتاج الفكري اللازم للبحث العلمي وما يجسده في الواقع»، في حين يقصد **بالإحصائيات** «تلك البيانات العددية الحقيقية التي تعكس مشكلات وظواهر معينة كالظواهر الاجتماعية مثلا، أو هي وصف وتحليل للبيانات العددية، وطرق ذلك للحصول على استنتاجات»<sup>1</sup>. ساعدت البيانات المختلفة المتحصّل عليها من خلال هذه الأداة بعد تحليلها، في إعداد البحث الميداني، خاصّة الوثائق المتعلقة بالمؤسسات الثلاث والتي عمّقت المعرفة بها وبالخريجين الجامعيين المدمجين بها.

<sup>1</sup> صلاح الدين شروخ، مرجع سابق، ص: 47 و ص: 50.

### رابعاً: الأساليب الإحصائية المعتمدة

وبعد عرض جملة الأدوات التي تمّ استخدامها في جمع البيانات الميدانية، يتم التطرّق هنا إلى أسلوب التحليل الإحصائي المستخدم في معالجة هذه البيانات، والذي يتناسب مع أهداف الدراسة، وقد تضمّن ذلك الأساليب التالية:

#### 1. النسب المئوية:

يلجأ الباحث إلى استخراج النسب المئوية لمتغيّرات سؤال معيّن من أجل المقارنة بين أكبر وأصغر نسبة، ومن ثمّ إعطاء التفسيرات المناسبة، وتحسب بقسمة عدد على عدد وضربه في مائة.

أو يمكن التعبير عنها أيضاً بالعلاقة التالية:

$$\frac{\text{التكرار}}{100} \times 100 / \text{حجم العينة}$$

حيث تمّ استخدام النسب المئوية في هذه الدراسة في جميع الجداول ومن أي نوع.

#### 2. المتوسط الحسابي:

يعتبر المتوسط الحسابي من أكثر الأساليب الإحصائية استخداماً في مجال العلوم الاجتماعية، «حيث يتم حسابه عن طريق إيجاد مجموع قيم المشاهدات ومن ثمّ قسمة الناتج على عددها (أي المشاهدات)»<sup>1</sup>، حيث استخدم المتوسط الحسابي في الدراسة الحالية لاستخراج ووصف متوسط عمر أفراد العينة.

كما تمّت الاستعانة ببعض أساليب العرض البياني التي شملت الدائرة النسبية والأعمدة البيانية، حيث تساهم مثل هذه الأساليب في عرض البيانات وإعطاء فكرة سريعة عنها وبفعالية كبيرة.

<sup>1</sup> محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار وائل، المملكة الأردنية الهاشمية، 1999، ص:122.

## الفصل السادس:

# عرض وتحليل البيانات الميدانية ومناقشة النتائج

تمهيد.

أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية.

ثانياً: نتائج الدراسة:

4. بيانات شخصية ومهنية خاصة بالمبحوثين.
5. مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة.
6. النتائج العامة.

## تمهيد:

تعتبر مرحلة عرض البيانات الميدانية وتحليلها وتفسيرها من المراحل الأخيرة في البحث السوسيولوجي، وهذا بعد جمع البيانات والمعطيات ميدانياً. وفي الدراسة الحالية اعتمدت الباحثة خلال هذه المرحلة بشكل كبير على طريقة العرض الجدولي كخطوة أولى، ثمّ اللجوء إلى تحليل البيانات المعروضة في الجداول كمياً من خلال الاستعانة ببعض الأساليب الإحصائية مثل النسب المئوية، المتوسط الحسابي والانحراف المعياري كخطوة ثانية، ناهيك عن التحليل الكيفي المتمثل في التعليق على الجداول وإعطاء مختلف التفسيرات ومناقشتها ومقارنتها لاستخلاص النتائج النهائية للدراسة.

وفيما يلي عرض البيانات المتحصّل عليها من عينة الدراسة:



## أولاً: عرض وتحليل البيانات الميدانية

## 1. خصائص عينة الدراسة:

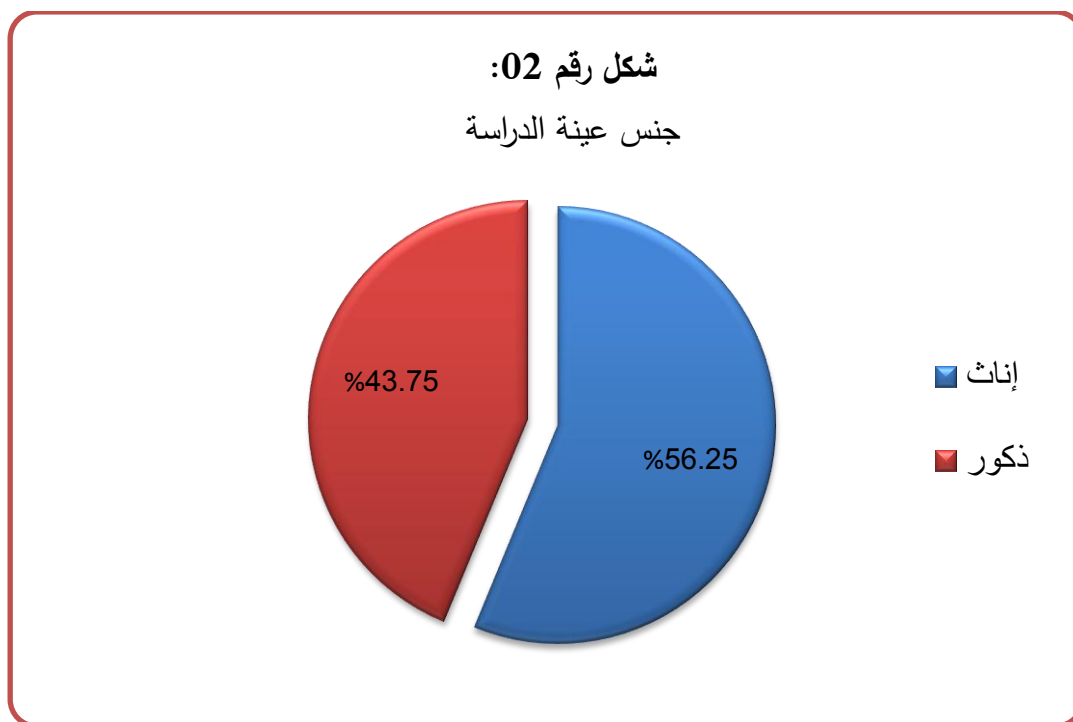
## 1.1. الجنس:

## جدول رقم (04): جنس عينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات الجنس
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
43.75	14	42.86	03	60	09	20	02	ذكر
56.25	18	57.14	04	40	06	80	08	أنثى
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

ما يلاحظ على الجدول هو استحواد نسبة الإناث على النسبة الكبرى في المؤسستين العمومية الإدارية والمؤسسة الخاصة حيث قدرت النسب فيهما 80% و 56.25% على التوالي، في حين بلغت نسبة 40% في المؤسسة الاقتصادية العمومية وهو ما يعني أنّ الإناث أكثر حظاً في الظفر بمناصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، ويمكن إرجاع هذا التفاوت إلى تطوّر وتغيّر دور المرأة الاجتماعي، فهي لم تعد عنصراً مستهلكاً فقط بل أصبحت أيضاً عنصراً منتجا بعد أن حجزت مكانة اقتصادية لها، إلى جانب ذلك فالمرأة على العموم تقبل العمل المؤقت مقارنة بالرجل الذي يسعى إلى الاستقرار المهني فلا يقبل بالعمل المؤقت، ناهيك عن مشكل الخدمة الوطنية الذي يشترط أن يكون الشاب معفي من الخدمة الوطنية أو أنهى أداؤها وهو ما يتطلب شهادة إثبات في كلتا الحالتين. وفيما يخص المؤسسة العمومية الاقتصادية التي فاقت فيها نسبة الذكور على الإناث فسبب ذلك يعود إلى تواجد هذه المؤسسة في مكان شبه معزول على عكس المؤسستين الأخريين اللتين تتواجدان وسط المدينة، كما أنّ الأعمال الإدارية هي أكثر الوظائف المسندة للإناث في هاتين المؤسستين.

والخلاصة حسب عينة الدراسة ككل: أنّ نسبة الإناث هي الأكثر حظاً في الظفر بمناصب عمل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني نظراً للأسباب السالفة الذكر وهو ما تشير إليه النسبة 56.25% مقارنة بـ 43.75% للذكور.



2.1. السن:

جدول رقم (05): سن عينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات فئات السن
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
37.5	12	71.43	05	13.33	02	50	05	27-24
50	16	28.57	02	60	09	50	05	31-28
12.5	04	/	/	26.67	04	/	/	35-32
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

### المتوسط الحسابي: 28.5

يتضح أنّ طول الفئة المعتمد هو ثلاثة وذلك للوقوف على كل الأعمار، لأنّه كلما كان طول الفئة كبيراً كلما غابت الكثير من المعطيات، والتي بإمكانها أن تفكك العديد من الأبعاد الأساسية، ولذلك فإنّ أهم ما يتبيّن من الجدول هو:

إنّ التسجيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني يشترط أن يتراوح سن المترشّح بين 19 و35 سنة، ومن خلال الجدول نجد أنّ النسب متساوية في كلال الفئتين [ 27-24 ] و [ 31-28 ]

بالنسبة للمؤسسة الإدارية حيث قدرت بـ 50% ، في حين نجد أنّ أكبر نسبة في المؤسسة الاقتصادية العمومية تتركز في فئة [ 31-28 ] بـ 60% تليها فئة [ 35-32 ] بـ 26.67%، بينما تتركز أقل نسبة في فئة [ 27-24 ] بـ 13.33%، أما المؤسسة الخاصة فقد تركزت أعلى نسبة في فئة [ 24-27 ] بـ 71.43%، تليها فئة [ 31-28 ] بـ 28.57% بينما تتعدم النسبة في الفئة المتبقية.

أما ما يلاحظ على العيّنة بصفة عامّة أنّ الفئة العمرية الأكثر طلبا على العمل في الجهاز هي فئة [ 31-28 ] مثلما يدل على ذلك المتوسط الحسابي الوارد أسفل هذا الجدول، حيث بلغ متوسط الأعمار 28.5 سنة.

ويمكن تفسير قلة النسب في الفئة [ 35-32 ] في أنّ المحفّرات التي يقدّمها الجهاز ليست عامل جذب لليد العاملة التي قضت سنوات طويلة في البحث عن عمل قار حتى تجاوزت الثلاثينات من العمر ولكن دون جدوى، وهذا عكس الفئة [ 27-24 ] والتي من الواضح أنّها لجأت إلى هذا النوع من البرامج لأنّها باحثة عن العمل لأول مرة فرأت فيه سبيلا للدخول إلى عالم الشغل، أو الفئة [ 31-28 ] لأنّها هي الأخرى أيضا قضت مدّة معتبرة في البطالة أو حتى تجارب عمل أخرى مؤقتة، حيث يرجع التسجيل فيه إلى قناعات كل فرد وطموحه حول مستقبله المهني.

### 3.1. الحالة المدنية:

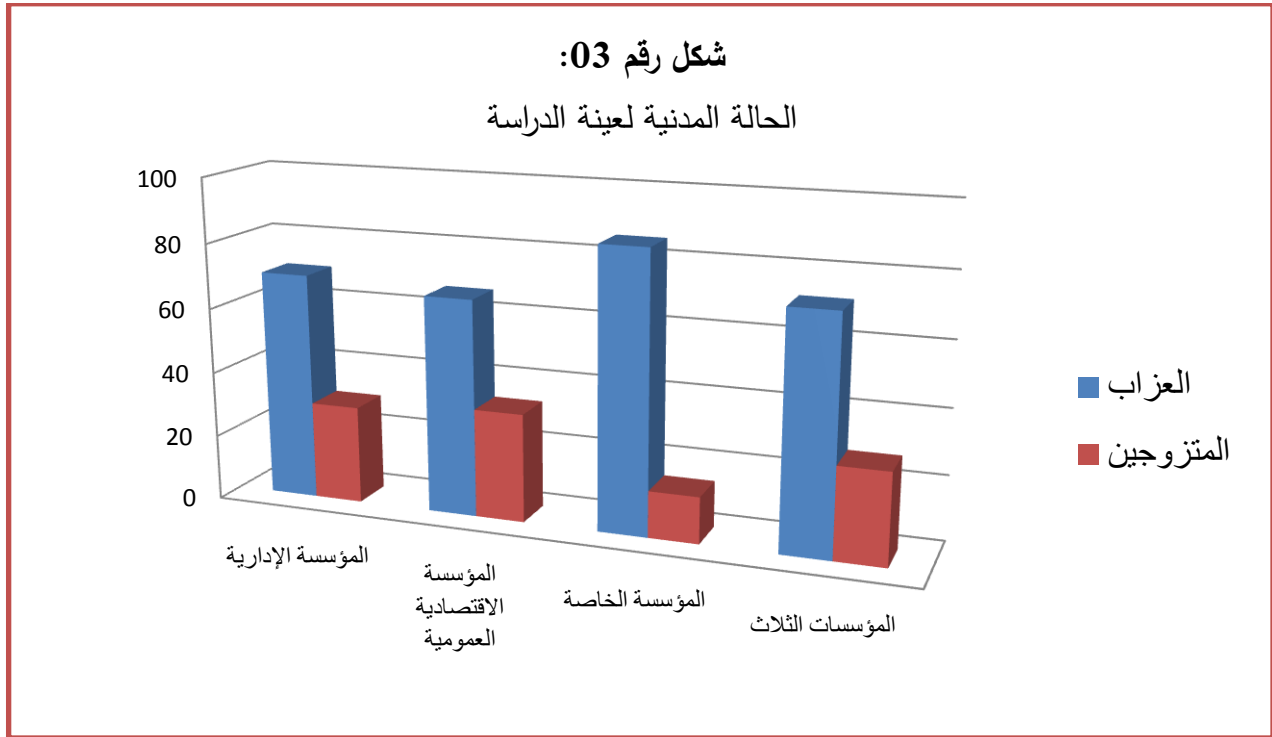
#### جدول رقم (06): الحالة المدنية لعيّنة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات الحالة المدنية
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
71.88	23	85.71	06	66.67	10	70	07	أعزب
28.12	09	14.29	01	33.33	05	30	03	متزوج
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

إنّ الحالة المدنية كما يصطلح عليها في الجزائر توحى بقراءات سوسيوولوجية مختلفة، والجدول أعلاه يوحى بالقراءات التالية:

يتّضح من الجدول أنّ فئة العزّاب هي الفئة ذات التمثيل الأكبر في المؤسسات الثلاث وذلك بنسبة 71.88%، فكون عينة الدراسة لم تستقر مهنيا وقضت سنوات طويلة في التعليم رفع ذلك من

سن الزواج ، فالدخل المخصص للبرنامج لا يساعد الفرد في تأهيله للزواج وبناء أسرة، وبالرغم من ذلك فهناك نسبة معينة من المتزوجين في المؤسسات الثلاث والمقدرة بـ 28.12%.



#### 4.1. مكان الإقامة:

جدول رقم (07): مكان إقامة عينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات مكان الإقامة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
93.75	30	100	07	86.67	13	100	10	مدينة بسكرة
6.25	02	/	/	13.33	02	/	/	ضواحي مدينة بسكرة
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

بما أنّ الموضوع يدور حول الجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة، فإنّ عينة الدراسة تدور حول المشتغلين بالمدينة، إلّا أنّ ذلك لا يقصي العمّال أو الموظفين الوافدين من مناطق أخرى لأنهم يصنّفون ضمن القوى العاملة بمدينة بسكرة، وعليه فإنّ أهم

ما يوضّحه الجدول أنّ جُلّ أفراد العينة يقطنون بمدينة بسكرة فلا توجد نسبة معتبرة تقطن ضواحي المدينة باستثناء مفردتين في المؤسسة العمومية الاقتصادية والمقدّرة نسبتهم بـ 13.33% و 6.25% بالنسبة للعينة ككل، فالأجر المرصود للجامعيين العاملين بموجب عقود إدماج حاملي الشهادات لا يُغري لجذب يد عاملة من ضواحي المدينة ولا يساعد على تغطية تكاليف النقل والتغذية وغيرها من المصاريف.

### 5.1. نوع الشهادة المتحصّل عليها:

#### جدول رقم (08): نوع الشهادة الجامعية لعينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات نوع الشهادة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
12.5	04	14.29	01	6.67	01	20	02	دراسات تطبيقية
40.63	13	57.14	04	20	03	60	06	ليسانس
9.37	03	/	/	6.67	01	20	02	كفاءة مهنية
18.75	06	/	/	40	06	/	/	مهندس دولة
18.75	06	28.57	02	26.66	04	/	/	دراسات عليا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

بما أنّ مفردات عينة الدراسة في المؤسسات الثلاث هم خريجي الجامعة، فإنّ الإختلاف بينهم سيظهر في نوع الشهادة الجامعية المحصّل عليها، وحسب الجدول أعلاه نجد أنّ الفئة الغالبة في المؤسسة الإدارية هي فئة الليسانس بـ 60%، فيما تتساوى فئتي الدراسات التطبيقية والكفاءة المهنية بـ 20%، بينما تنعدم الفئتين المتبقيتين "مهندس دولة" و"دراسات عليا". في حين نجد أنّ النسبة الغالبة في المؤسسة الاقتصادية العمومية هي مهندس دولة بـ 40%، وقد يرجع ذلك إلى نوع الأنشطة والوظائف التي يمكن أن يتحصّل عليها الجامعيون في هذه المؤسسة - وسيّضح ذلك أكثر في نوع الوظائف التي يشغلونها - والتي تستقطب هذه الفئة من خريجي الجامعة، تليها نسبة الدراسات العليا (ماستر) والليسانس بنسب متقاربة وهي 26.66% و 20% على التوالي. لكنّ الملاحظ أنّ النسب الأدنى في نوع الشهادة في هذه المؤسسة هي لفئتي الدراسات التطبيقية والكفاءة المهنية بنفس النسبة 6.67%، حيث يرجع ذلك إلى طبيعة العمل في هذه المؤسسة وخصوصا في قسم الإنتاج بحيث لا يتطلّب هذا النوع من الشهادات خاصة منها الكفاءة المهنية.

وفيما يتعلّق بالمؤسسة الخاصّة، فقد احتلّت فيها فئة الليسانس أعلى نسبة بـ 57.14% تليها فئة الدراسات العليا بـ 28.57% ثم الدراسات التطبيقية بـ 14.29%، في حين تتعدم النسب في شهادتي الكفاءة المهنية ومهندس دولة والذي يمكن تفسيره بطبيعة نشاط المؤسسة والذي لا يتطلّب هذا النوع من الشهادات.

أمّا الملاحظ على مستوى العينة ككل أنّ أعلى نسبة من المسجلين بالجهاز تتركز في فئة الليسانس بـ 40.63%، فيما تتساوى فئتي مهندس دولة ودراسات عليا بـ 18.75%، تليهما فئتي الدراسات التطبيقية والكفاءة المهنية كأدنى نسب بـ 12.5% و 9.37% على التوالي. وفيما يخص شهادة الدراسات التطبيقية والملاحظ انخفاض نسبتها بالنسبة للعينة ككل فيفسّر ذلك بتناقص المقبلين على هذا النوع من الشهادات نظرا لوضعيتهم في الوظيفة العمومية خاصّة بعد مساواة شهادتهم بتلك المحصّل عليها من مراكز التكوين المهني، مما أدّى إلى تجنّب التسجيل بها من الأساس، وأمّا هذه النسب الضعيفة المسجّلة في هذه العينة ما هم إلاّ خريجين قدماء قضوا سنوات طويلة في البطالة أو التنتقل بين الأعمال المؤقتة دون الظفر بمنصب عمل دائم إلى غاية الآن.

## 6.1. تخصص الشهادة الجامعية:

## جدول رقم (09): تخصص الشهادة الجامعية لعينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات التخصص
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
9.38	03	/	/	6.67	01	20	02	علوم قانونية
12.5	04	/	/	13.33	02	20	02	تسيير واقتصاد
12.5	04	/	/	13.33	02	20	02	إعلام آلي
3.12	01	/	/	/	/	10	01	فرنسية
3.12	01	/	/	/	/	10	01	علم الاجتماع
6.25	02	/	/	/	/	20	02	إعلام واتصال
3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	علوم سياسية
3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	علوم شرعية
15.63	05	28.57	02	20	03	/	/	كيمياء
12.5	04	57.14	04	/	/	/	/	بيولوجيا
3.13	01	14.29	01	/	/	/	/	هندسة مدنية
6.25	02	/	/	13.33	02	/	/	ميكانيك
9.38	03	/	/	20	03	/	/	إلكترونيك
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يُلاحظ من الجدول السابق أنّ كل التخصصات تقريبا وجدت الفرصة للاستفادة من البرنامج بالرغم من تفاوت نسب استفادة كل تخصص من المناصب الممنوحة، وهو ما يُفسّر بتفاوت الطّلب على تخصص علمي دون غيره في سوق العمل نظرا لكون الهيئات المستخدمة هي من تحدد عدد المناصب وطبيعتها والتخصصات اللازمة، حيث كان تخصص الكيمياء حسب عينة الدراسة الأكثر حظا في عدد المناصب الممنوحة بنسبة 15.63%، يليه كل من الإعلام الآلي، التسيير والاقتصاد والبيولوجيا بنفس النسبة والمقدرة بـ 12.5%.

ومن خلال النتائج المسجلة على مستوى هذه العينة، نستنتج أنّ التخصصات الأكثر حظا في الظفر بمناصب عمل في الجهاز هي البيولوجيا، العلوم الاقتصادية، الكيمياء والإعلام الآلي مما يشير

إلى أنّها تخصصات مطلوبة بكثرة في سوق العمل، على عكس تخصصات أخرى كالعلوم القانونية والشرعية، ناهيك عن تخصصات الآداب والعلوم الانسانية التي لم تتواجد أساسا في هذه العينة، وهو ما يوحي فعلا وكما تمّت الإشارة إليه في الفصل الثالث من هذه الدراسة بأنّ هناك عدم تكافؤ في بطالة الجامعيين بين خريجي التخصصات المختلفة وأنّ الجزائر ليست راضية عن بعض التخصصات المفتوحة في الجامعة خصوصا منها تخصصات العلوم الاجتماعية والانسانية والتي لازالت تنتج أعداداً هائلة من الخريجين فيها رغم كل ذلك، وهو ما أدى إلى ارتفاع نسبة بطالة الجامعيين في هذه التخصصات.

### 7.1. سنة التخرج:

#### جدول رقم (10): سنة التخرج من الجامعة لعينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات سنة التخرج
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
3.13	01	/	/	6.67	01	/	/	2001
3.13	01	/	/	6.67	01	/	/	2002
3.13	01	/	/	/	/	10	01	2005
3.13	01	/	/	6.67	01	/	/	2006
9.37	03	/	/	13.33	02	10	01	2007
6.25	02	/	/	6.67	01	10	01	2008
3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	2009
25	08	42.86	03	33.33	05	/	/	2010
28.12	09	28.57	02	13.33	02	50	05	2011
15.62	05	28.57	02	6.66	01	20	02	2012
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

إنّ الهدف من إدراج هذا السؤال هو التّعرف على المدّة التي قضاها المستفيد من البرنامج في البطالة أو في التّنقل بين وظائف مؤقتة دون الاستفادة من منصب عمل قار، حيث يوضّح الجدول أن الحد الأدنى لسنوات التّخرّج بالنسبة لأفراد العينة هي 2001 وذلك بنسبة فُدرت بـ 3.13% بالنسبة للمؤسسات الثلاث، أمّا أعلى نسبة فتتركز في سنة 2011 بنسبة 28.12%



ويعود هذا الاختلاف في سنوات التخرّج إلى عدم الاقتصار على دفعات تخرّج معيّنة في شروط التسجيل في البرنامج، وإّما كان الشرط في عدم الاستفادة سابقا من نفس البرنامج وكذا شرط السن - كما أشرنا سابقا - وما دون ذلك فيمكن لجميع خريجي الجامعة الاستفادة من البرنامج.

### 8.1. تاريخ الالتحاق بالمؤسسة/ الإدارة:

جدول رقم (11): تاريخ الالتحاق بالمؤسسة/ الإدارة لعينة الدراسة

المؤسسات تاريخ الالتحاق		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات تاريخ الالتحاق
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
9.38	03	/	/	20	03	/	/	2010
53.12	17	28.57	02	53.33	08	70	07	2011
37.5	12	71.43	05	26.67	04	30	03	2012
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

مما تضمّنه الجدول أعلاه نجد أنّ أغلب الملحقين بالمؤسسات الثلاث تراوح بين سنة 2011 وذلك بنسبة 53.12% وسنة 2012 بنسبة 37.5%، ممّا يوحي بارتفاع نسبة التسجيل والاستفادة من التنصيب ضمن البرنامج ابتداءً من سنة 2011، وهي نفس السنة التي أجريت فيها تعديلات في البرنامج من حيث الزيادة في الأجر ومدة العقد، كما أنّ غرضنا من تضمين هذا السؤال هو محاولة إيجاد نسبة معيّنة من المسجّلين في البرنامج خلال سنتي 2008 و2009 وهما أولى سنتين منذ بداية تطبيق البرنامج، هذه الفئة كما اصطلح على تسميتها أحد مسؤولي مديرية التشغيل "الفئة المنسية" التي استفادت من البرنامج قبل إجراء التعديلات عليه وانتهى عقدها سنة 2010 كأقصى تقدير ولم تؤخذ بعين الاعتبار من خلال تمديد عقدها أو تسوية وضعيتها بالإدماج النهائي رغم الوقفات الاحتجاجية السلمية التي تنطرق إليها الجرائد الوطنية، في إشارة منها لمطالبة هذه الفئة ولو بجزء بسيط من حقوقها وهو تمديد العقد مرّة أخرى.

## 9.1. المسمّى الوظيفي:

## جدول رقم (12): المسمّى الوظيفي لعينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات المسمّى الوظيفي
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
65.63	21	28.57	02	60	09	100	10	عمّال إدارة
3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	رؤساء مصالح
9.38	03	/	/	20	03	/	/	رؤساء فروع
15.62	05	71.43	05	/	/	/	/	عمّال الخدمة
6.25	02	/	/	13.33	02	/	/	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

**عمال الإدارة:** يتمثلون في المحاسب، المهندس، السكرتير، العامل على الحاسوب، التقني.

**عمال الخدمة:** هم المكلفين بالاستقبال، الأمن، البائع (بالنسبة للمؤسسة الخاصة).

ما يُلاحظ على هذه المؤسسات أنّها تقوم بتوزيع المستفيدين من البرنامج على مختلف المناصب والتي تختلف من مؤسسة لأخرى حسب طبيعة نشاط كل مؤسسة، كما أنّ الملاحظ من خلال المسمّيات الوظيفية أنّ هذه المؤسسات لم تستهن بمفدرات العينة كونها ابتدأت عقدها بصفة مؤقتة لتوكل لها وظائف متدنّية، وهو ما تشير إليه نسبة 65.63% بالنسبة لعمّال الإدارة في المؤسسات الثلاث وعلى اختلاف المراكز التي يشغلونها، وكذا نسبة رؤساء الفروع والمصالح في المؤسسة العمومية الاقتصادية بـ 20% و 6.67% على التوالي.

وكما هو معلوم أنّ الدراسة لم تستثني أي مفردة من المستفيدين في المؤسسات الثلاث إلا من أبعد نفسه من خلال عدم الجدّية في التعامل مع الدّراسة، وذلك ما اتّضح في بعض الاستثمارات وهو ما تفسّره نسبة 6.25% التي لم تذكر مسمّاها الوظيفي.

## 2. الفرضية الأولى:

"يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب وتخصصاتهم ومستوياتهم العلمية".

## جدول رقم (13): تعرض عينة الدراسة للبطالة ومدتها

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات		التعرض للبطالة		
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	أقل من سنة	نعم			
56.25	6.25	18	02	14.28	01	/	/	10	01	أقل من سنة	نعم	
	28.12		09	14.29	01	40	06	20	02	سنة		
	15.63		05	57	/	2	/	33	26.67	04		من سنتين إلى أربع سنوات
	6.25		02	/	/	6.66	6	01	10	أكثر من أربع سنوات		
43.75	14	71.43	05	26.67	04	50	05	لا				
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع				

يوضح هذا الجدول فيما إذا تعرض أفراد العينة للبطالة وكذا المدة التي قضوها عاطلين عن العمل، حيث يرتبط هذا السؤال ارتباطا وثيقا بالسؤالين 7 و 8 (سنة التخرج وتاريخ الالتحاق بالمؤسسة) وذلك لمعرفة ما إذا كان جهاز المساعدة على الإدماج المهني المنفذ الجاد لامتناس خريجي الجامعة بعد التخرج ومساعدتهم في الحصول على منصب عمل دائم وتحقيق الاستقرار المهني ومنه الاستقرار في العديد من نواحي حياة الفرد.

والملاحظ على مفردات هذه العينة ككل أنهم يقرون فعلا بتعرضهم للبطالة وذلك بنسبة 56.25% على اختلاف المدة التي قضوها حيث تتراوح في الغالب ما بين السنة الكاملة بنسبة 28.12% والسنتين إلى 4 سنوات بنسبة 15.63%، أما من نفوا ذلك فيمكن تفسيره أنهم من الخريجين الجدد الذين سرعان ما سجلوا في الجهاز واستقادوا منه ليفتح لهم المجال لدخول عالم

الشغل. إنَّ هذه المعطيات تؤكد على أنَّ نسبة 56.25% لم تجد باب آخر لحل مشكلة البطالة ولو بصفة مؤقتة سوى جهاز المساعدة على الإدماج المهني رغم محدودية الأجر ومدّة العقد.

### جدول رقم (14): مشاركة عينة الدراسة في مسابقات للتوظيف وعدد المرّات

المؤسسات المشاركة		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسات الثلاث	
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
78.13	من مرّة إلى خمس مرّات	04	40	05	33	05	71	14	43
	من 6 إلى 10 مرّات	07	30	13	33	05	/	08	25
	أكثر من 10 مرّات	/	/	03	20	/	/	03	9.3
لا		03	30	02	13.33	02	28.57	07	21.87
المجموع		10	100	15	100	07	100	32	100

يتّضح من الجدول السابق أنّ أغلب أفراد العينة شاركوا في مسابقات للتوظيف وللعديد من المرّات وهذا ما تشير إليه نسبة 78.13% والتي تتوزّع على 43.75% من مرّة إلى خمس مرّات و25% من 6 إلى 10 مرّات و9.38% لأكثر من 10 مرّات وهو ما يدل على سعي أفراد العينة للحصول على منصب عمل دائم، ونتيجة لفشلهم في ذلك جعلوا من جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهة لهم قصد التخلّص من البطالة ولو بصفة مؤقتة إلى حين تسوية وضعيتهم في إطار نفس الجهاز أو من خلال مسابقات التوظيف، أمّا نسبة 21.87% والتي تشير إلى عدم مشاركة هؤلاء الخريجين في مسابقات التوظيف فتوحي بأنّهم من الخريجين الجدد وبجعلهم من الجهاز الوجهة الأولى لهم أملا وربما اقتناعا بأنّه سيتمنح لهم فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم نظرا للتطورات المؤخّرة فيما يخص التغييرات في مدّة العقد والأجر وكذا وعود الوزارة المكلفة بإدماجهم بشكل نهائي والتي تعلن عنها عبر وسائل الإعلام المختلفة، وكذا لاعتبارات أخرى سيتم التعرّف عليها من خلال السؤال عن أسباب الالتحاق بالجهاز.

جدول رقم (15): طريقة الالتحاق بمنصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني

المؤسسات		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		الطريقة
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
31.25	10	57.14	04	20	03	30	03	التسجيل في سجلات وكالة التشغيل
9.37	03	/	/	20	03	/	/	طرق أبواب المؤسسات والإدارات مباشرة
59.38	19	42.86	03	60	09	70	07	اللجوء إلى الوساطة
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

إنّ الملاحظ من الجدول السابق أنّ جُلّ أفراد عينة الدراسة في المؤسستين العموميتين قد لجأوا إلى الوساطة لحجز مناصب عمل لهم ضمن الجهاز، وذلك بنسب 60% في المؤسسة الاقتصادية و70% في المؤسسة الإدارية، في حين قُدّرت نسبة المعتمدين على التسجيل في سجلات وكالة التشغيل وكذا طرق أبواب المؤسسات مباشرة بـ 20% لكليهما في ذات المؤسسة الاقتصادية، كما تسجّل هذه الاحتمالات أيضا انخفاضها في المؤسسة الإدارية بـ 30% بالنسبة للتسجيل في سجلات وكالة التشغيل وتتعهد النسبة بخصوص طرق أبواب المؤسسات مباشرة، أمّا المؤسسة الخاصة فقد اعتمدت مفرداتها على التسجيل في سجلات وكالة التشغيل بنسبة 57.14%، وكذا الوساطة بـ 42.86% في حين لم تعتمد على الأسلوب الثالث المتمثل في طرق أبواب المؤسسات والإدارات مباشرة.

وإجمالا نستنتج أنّ ما نسبته 59.38% من أفراد العينة يعتمدون أسلوب الوساطة في الحصول على منصب عمل في الجهاز وهو ما يوحي بعدم مصداقية مسؤولي وكالة التشغيل في منح الفرصة لجميع المسجلين للاستفادة من الجهاز - خاصة في ظل قرار الوزارة مؤخرا بتجميد التنسيبات وإعطاء الأولوية لمنح القروض للشباب الجامعي قصد إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة للنهوض بالقطاع الاقتصادي-، بالرغم من أنّه حق ومتاح أمام جميع المترشحين حال توفرهم على الشروط المنصوص عليها للولوج إلى الحياة المهنية إلى غاية الاستقرار النهائي في منصب عمل قار.

جدول رقم (16): معايير اختيار عينة الدراسة للعمل في الجهاز

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات المعايير
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	أقدمية الشهادة
12.5	04	/	/	13.33	02	20	02	أقدمية التسجيل في وكالة التشغيل
81.25	26	100	07	80	12	70	07	التخصص الجامعي
3.13	01	/	/	/	/	10	01	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

مما تضمنته الجدول السابق نلاحظ أنّ نسبة 70% و 80% من أفراد المؤسستين العموميتين الإدارية والاقتصادية على التوالي تشير إلى اختيارها للعمل ضمن الجهاز وفقا للتخصص الجامعي، وما نسبته 20% في المؤسسة الإدارية تقر باختيارها نظرا لأقدمية التسجيل في وكالة التشغيل أما أقدمية الشهادة فتتعدم فيها النسبة، بينما فُدرت في المؤسسة الاقتصادية بـ 6.67% لأقدمية الشهادة و 13.33% لأقدمية التسجيل في الوكالة، في حين أقر جميع أفراد العينة بالمؤسسة الخاصة باختيارهم للعمل ضمن الجهاز وفقا للتخصص الجامعي.

أما ما يستخلص من النتائج المسجلة على مستوى المؤسسات الثلاث هو أنّ أغلبية المستفيدين من البرنامج تمّ اختيارهم للعمل تبعا للتخصص الجامعي بنسبة 81.25%، تليها أقدمية التسجيل في الوكالة بـ 12.5%، ثمّ أقدمية الشهادة بـ 3.12%، وهو ما يعطي تعليلا بأنّ الأساس المعتمد عليه في الاختيار هو التخصص الجامعي الذي تحدده المؤسسات التي تطلب أنواع معينة من التخصصات قصد سد احتياجاتها من اليد العاملة.

## جدول رقم (17): أسباب اختيار عينة الدراسة للتسجيل في الجهاز

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات الأسباب
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
25	08	42.86	03	26.67	04	10	01	لأنه يوفر منصب عمل في إطار التخصص
34.37	11	14.28	01	20	03	70	07	للحصول على شهادة عمل
31.25	10	42.86	03	46.66	07	/	/	من أجل الأجر
9.38	03	/	/	6.67	01	20	02	أخرى تذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يرصد هذا الجدول الأسباب التي دفعت بمفردات العينة لاختيار التسجيل في الجهاز دون غيره من البرامج، حيث تمّ حصرها في الحصول على شهادة عمل تساعد المستفيد في مسابقات التوظيف كأعلى نسبة على مستوى المؤسسات الثلاث بـ 34.37%، تليها الحاجة للأجر بما نسبته 31.25% ثمّ السبب الثالث المتمثل في اختيارهم للجهاز لأنه يوفر مناصب عمل في إطار التخصص بنسبة 25%، ليحتل الخيار أخرى تذكر أخيراً والذي حددته مفردات العينة في الرغبة في تطبيق المكتسبات النظرية للتأقلم أكثر مع عالم الشغل بنسبة 9.38%.

أما ارتفاع نسبة المختارين للجهاز بسبب الأجر نوعاً ما فيوحي بأنّ هذه المفردات من العينة من أسر ذات دخل ضعيف وكذا لقبولهم بالعمل أياً كان لعدم الرغبة في بقائهم في حالة بطالة.

## جدول رقم (18): توظيف عينة الدراسة للمعارف النظرية في إطار العمل الحالي

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات الاحتمالات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
21.88	07	28.57	02	/	/	50	05	نعم
75	24	71.43	05	100	15	40	04	لا
3.12	01	/	/	/	/	10	01	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

من الجدول السابق يتضح أنّ معظم أفراد العينة وفي المؤسسات الثلاث يقرون بعدم توظيف معارفهم النظرية المكتسبة خلال سنوات الدراسة الجامعية، حيث تتجسّد أعلى نسبة في مؤسسة الاقتصادية العمومية بـ 100%، تليها المؤسسة الخاصة بـ 71.43% ثم المؤسسة الإدارية بـ 40%، ويفسر ذلك بأنّ المناصب التي وظّفت فيها مفردات العينة لا تتلاءم مع تخصصاتهم المدرسية، ونستدل على ذلك بالنسبة المئوية 75% على مستوى العينة ككل، حيث ذكر المبحوثون هذه النقطة وفي أكثر من مناسبة بأنّ الوظائف التي يزاولونها بعيدة كل البعد عن التخصص المدرس.

## جدول رقم (19): رأي عينة الدراسة حول تلاؤم منصب العمل مع التخصص العلمي

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
28.12	09	28.57	02	33.33	05	20	02	نعم
68.75	22	71.43	05	66.67	10	70	07	لا
3.13	01	/	/	/	/	10	01	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يعتبر العمل في إطار التخصص العلمي للخريج الجامعي من الشروط الضرورية الواجب توفّرها حتى يتمكّن هذا الخريج من العمل ميدانيا وتوظيف معارفه النظرية التي تحصّل عليها خلال سنوات التعليم الجامعي، غير أنّه وفي ظل نقص فرص العمل وتزايد أعداد الخريجين سنويا أصبح الهدف الأول للخريج الجامعي هو الحصول على عمل حتى قبل التعرّف على طبيعته، وهو ما أكّدته لنا نتائج هذا الجدول وفي المؤسسات الثلاث، حيث صرّح ما نسبته 68.75% من أفراد العينة أنّهم



يزاولون أعمالاً خارج إطار التخصص، في حين نجد في المقابل أنّ 28.12% فقط من مجموع إجابات الباحثين تؤكد أنّها تعمل ضمن تخصصها العلمي، فطبيعة العمل المعروض من طرف المؤسسات المستخدمة سواء العامة منها أو الخاصة هي التي تفرض نفسها على نوع التخصص المطلوب ولكن عند التوظيف الفعلي يحدث العكس، فيجد الخريجون أنفسهم في وظائف غير متناسبة مع تخصصاتهم أو ليست محددة تماماً، أي أنّها متداخلة مع وظائف أخرى.

### 3. الفرضية الثانية:

"لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية".

#### جدول رقم (20): إمكانية مواجهة عينة الدراسة لصعوبات مهنية في البداية ونوعها

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات	
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
75	43.75	14	71.43	05	46.67	07	20	02	نعم عدم تكافؤ المؤهلات مع المنصب العلاقات مع الزملاء العلاقات مع الرؤساء أخرى
	15.63	05	28.57	07	6.66	01	20	04	
	12.5	04	/	/	26.67	04	/	/	
	3.12	01	/	/	6.67	01	/	/	
25	08	/	/	13.33	02	60	06	لا	
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع	

يطرح إلحاق أي فرد بمنصب عمل جديد انشغالات عديدة تخص ظروف العمل، خاصة منها الصعوبات التي يمكن أن تواجه الموظف أو العامل الجديد، وهذه الصعوبات قد ترجع لعدة أسباب، حيث يوضح الجدول أعلاه أنّ 75% من العينة الكلية عانت من بعض الصعوبات المهنية عند إلحاقها بالعمل في البداية، حيث نتجت عن عدم تكافؤ المؤهلات مع المنصب (أي عدم وضع العامل/الموظف المناسب في المكان المناسب) بأعلى نسبة والمقدرة بـ 43.75% تليها العلاقات مع الزملاء بنسبة 15.63% ثمّ العلاقات مع الرؤساء بما نسبته 12.5% وأخيراً احتمال أخرى تذكر بـ

3.12% حيث تمّ ارجاعه إلى وجود فرق واضح بين النظري والتطبيقي، بينما نجد أنّ ما نسبته 25% من أفراد العينة يقرون بعدم مواجهتهم لأي صعوبات مهنية.

### جدول رقم (21): الطريقة التي تجاوزت بها عينة الدراسة الصعوبات المهنية

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
29.17	07	28.57	02	38.46	05	/	/	بمفردي
45.83	11	28.57	02	46.15	06	75	03	بمساعدة الزملاء
25	06	42.86	03	15.39	02	25	01	بمساعدة الرؤساء
100	24	100	07	100	13	100	04	المجموع

يرتبط هذا السؤال بسابقه من حيث مجموع أفراد العينة في المؤسسات الثلاث ممن أجابوا بنعم حول السؤال الذي يدور فيما إذا واجه أفراد العينة صعوبات مهنية في البداية وكذا نوعها، أمّا الجدول أعلاه فتوضّح أرقامه الطرق التي واجهت بها عينة الدراسة الصعوبات المهنية، حيث تشير نسبة 45.83% إلى تجاوز المبحوثين للصعوبات المهنية بمساعدة الزملاء، تليها نسبة 29.17% ممن إعتدوا على أنفسهم (كفاءاتهم ومهاراتهم) في مواجهة صعوبات العمل أمّا البقية والمقدّرة نسبتهم بـ 25% فقد ساعدتهم رؤساء العمل في اجتياز الصعوبات التي واجهوها، وهو ما يوحي أنّ لكل أسلوبه في تخطي الصعوبات المهنية التي يواجهها في البداية وذلك حسب ظروف العمل الذي يزاوله والبيئة المهنية أو محيط المؤسسة المستخدمة على العموم.

## جدول رقم (22): إمكانية تحقيق الخبرة المهنية لعينة الدراسة في العمل الحالي وطبيعتها

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات										
النسبة %		التكرار		النسبة %		التكرار		البدايل										
93.75	25	30	08	100	28.5	07	02	86.67	20	13	100	30	10	03	تطبيق المكتسبات النظرية	نعم		
	65.63		21		57.14		04		66.67			10			70		07	اكتساب مهارات جديدة
	3.12		01		14.29		01		/			/			/		/	أخرى
6.25		02		/		/		13.33		02		/		/		لا		
100		32		100		07		100		15		100		10		المجموع		

يعتبر التعليم الجامعي التنظيم الأساسي والمكمل ليكتسب الطلاب المهارات العلمية اللازمة للدخول إلى الحياة المهنية، غير أن هذه المهارات تبقى في أغلب الأحيان في إطار نظري بعيد عن التطبيق، لذا فإنّ مزاوله وظيفة معينة تعتبر العنصر الوحيد الذي يتيح أمامهم فرصة التطبيق الفعلي لما تلقّوه، أو ما يصطلح على تسميته بالخبرة المهنية، وحسب الجدول أعلاه نلاحظ أنّ جُلّ أفراد العينة يقرون بتحقيقهم لخبرة مهنية في إطار عملهم الحالي وذلك بنسبة 93.75% حيث تنوّعت بين اكتساب مهارات جديدة بـ 65.63% كأكبر نسبة، تليها تطبيق المكتسبات النظرية بـ 25%، ثم اختيار أخرى تذكر والمقدرة نسبته بـ 3.12% حيث تمثّل في الاطلاع على عالم الشغل.

في حين نجد أنّ نسبة 6.25% من أفراد العينة يرون أنّهم لم يحققوا خبرة مهنية تُذكر، وقد يرجع سبب ذلك إلى عدم تلاؤم الأعمال التي يزاولونها مع ما تلقّوه من تكوين نظري أثناء سنوات الدراسة الجامعية بالدرجة الأولى، حيث تمّ إعطاؤهم مهام لا تظيف إلى معارفهم شيئاً يستحق الذكر.

## جدول رقم (23): إمكانية عينة الدراسة من تأدية المهام الحالية بتمكّن

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
81.25	26	57.14	04	80	12	100	10	نعم
18.75	06	42.86	03	20	03	/	/	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

من خلال ما تضمّنه الجدول السابق، يتّضح أنّ ما نسبته 81.25% من مجموع مفردات العينة بالمؤسسات الثلاث تفر أنّها تؤدي عملها بتمكّن، في حين تشير نسبة 18.75% من المبحوثين إلى عدم تمكنهم من ذلك، وهو ما يُفسّر بعدم تلاؤم الأعمال الموكلة لهم مع ما تلقوه من تكوين نظري في الجامعة أو لكونهم من الملتحقين الجدد بالمؤسسة المستخدمة.

## جدول رقم (24): شعور عينة الدراسة بالاستقرار والتأقلم في العمل الحالي وسببه

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
59.37	12.5	57.14	04	40	01	90	02	نعم
	5		14.28		01		20	
37	46.87	57.14	15	40	05	90	07	نعم
	19		42.86		03		70	
40.63	13	42.86	03	60	09	10	01	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يُلاحظ من الجدول السابق، أنّ نسبة معتبرة من المبحوثين يشعرون بالاستقرار والتأقلم في إطار عملهم الحالي ضمن الجهاز، وهو ما تشير إليه نسبة 59.37% للعينة ككل، كما تمّ إرجاع هذا الاستقرار والتأقلم إلى التفاهم مع الزملاء والرؤساء بالدرجة الأولى بنسبة 46.87%، يليها سبب سهولة أداء متطلبات العمل بنسبة 12.5%.

وما يمكن استخلاصه من هذه النتائج أن سبب استقرار المبحوثين في مجال العمل الحالي يرجع إلى الجانب العلاقتي والاجتماعي في العمل بالدرجة الأولى وهذا على الرغم من إقرارهم في

الفرضية الأولى بعدم تلاؤم المناصب التي يزاولونها مع تخصصاتهم العلمية وبنسبة معتبرة، لذا فقد لجأ المبحوثون إلى جانب آخر لتحقيق الاستقرار في العمل بالرغم من عدم تلاؤم وظائفهم مع تخصصاتهم العلمية المدروسة وهو الجانب الاجتماعي العلاقتي كما أشرنا سابقاً.

أمّا من أقرّوا بعدم الاستقرار والتأقلم والمقدّرة نسبتهم بـ 40.63% ، فيرجعون سبب ذلك إلى عدة عوامل أهمها:

- طبيعة عقد العمل ومدّته.
- عدم الاقتناع بالمنصب لعدم تلاؤمه مع تطلعاتهم.
- ضعف الدخل.
- النفسية غير المستقرّة لعدم الحصول على منصب عمل دائم.
- عدم التفاهم مع الزملاء.
- عدم استقرار الوضع المالي للمؤسسة وعدم توفّر الشروط الجيدة للعمل والوضع الغامض للمؤسسة بصفة عامّة - هذا بالنسبة للمؤسسة العمومية الاقتصادية -.

## 4. الفرضية الثالثة:

"ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة".

## جدول رقم (25): خضوع عينة الدراسة لتدريب أو تكوين مهني ومكانه

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة				المؤسسة الاقتصادية العمومية				المؤسسة العمومية الإدارية				المؤسسات البدائل		
		النسبة %		التكرار		النسبة %		التكرار		النسبة %		التكرار				
46.87	25	15	08	71.43	05	05	6.67	07	01	30	20	03	02	نعم	داخل المؤسسة	
	21.87		07	43		/	67		40		06		10		01	خارج المؤسسة
53.13		17		28.57		02		53.33		08		70		07		لا
100		32		100		07		100		15		100		10		المجموع

تبين معطيات الجدول أعلاه أنّ نسبة 30% من أفراد العينة في المؤسسة الإدارية استفادوا من تكوين سواء داخل المؤسسة وذلك بنسبة 20% أو خارجها بنسبة 10%، في مقابل ذلك نجد أنّ أغلب المبحوثين في هذه المؤسسة لم يستفيدوا من التكوين، بينما نجد أنّ نسبة من استفادوا من التكوين في المؤسستين الاقتصاديتين العمومية والخاصة معتبرة مقارنة بسابقتهما، حيث قدرت بـ 46.67% بالمؤسسة العمومية منها 40% خارج المؤسسة و 6.67% داخلها، كما قدرت نسبة الاستفادة من التكوين في المؤسسة الخاصة بـ 46.87% حيث جرت كلّها داخل المؤسسة، إذ يرجع ذلك إلى طبيعتها (صيدلية) فهي مؤسسة صغيرة إلى جانب أنّها صيدلية مجتمع كما أشرنا في الفصل السابق وليست كباقي الأنواع الأخرى (الكلينيكية، البيطرية أو صيدليات تركيب الأدوية...) ممن يمكن أن توفر لعمالها تكوينات خارج المؤسسة.

كما أنّ الملاحظ من معطيات الجدول ككل أنّ نسبة معتبرة من المبحوثين العاملين بموجب عقود الإدماج في المؤسسات الثلاث لم يستفيدوا من أية تكوينات وذلك بنسبة 53.13% في مقابل 46.87% من المستفيدين، وهو ما يدل على أنّ التكوين يمس بعض المستفيدين من البرنامج دون غيرهم وذلك تبعا للمؤسسة المستخدمة التي تتخذ قرار التكوين من عدمه.

## جدول رقم (26): نوع التكوين الذي تلقته عينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
20	03	/	/	14.29	01	66.67	02	إداري
13.33	02	/	/	28.57	02	/	/	فني
66.67	10	100	05	57.14	04	33.33	01	تنمية مهارات
100	15	100	05	100	07	100	03	المجموع

يرتبط هذا الجدول بسابقه من حيث نسبة المبحوثين الذين أقرّوا باستفادتهم من التكوين بالمؤسسات الثلاث، وحول معطيات الجدول أعلاه فإنّها تشير إلى نوع التكوين الذي تلقاه المبحوثون، حيث تشير نسبة 66.67% منهم في المؤسسة الإدارية إلى استفادتهم من تكوين إداري، في حين تنعدم النسبة في التكوين الفني، لتقدّر نسبتها بـ 33.33% فيما يخص تنمية المهارات.

أما المؤسسة الاقتصادية العمومية فإنّ أغلب المستفيدين من التكوين يشيرون إلى أنّه تكوين لتنمية المهارات وذلك بما نسبته 57.14%، يليه التكوين الفني بـ 28.57%، ليحتل التكوين الإداري ثالثاً بأصغر نسبة وذلك بـ 14.29%، في حين صرّح جميع المستفيدين من التكوين في المؤسسة الخاصة بأنّه تكوين لتنمية المهارات بنسبة 100%.

وما نستنتجه من معطيات هذا الجدول أنّ نوع التكوين الذي تلقاه المبحوثون تقل نسبته وترتفع من نوع لآخر وذلك حسب طبيعة ونشاط كل مؤسسة من المؤسسات الثلاث وهو ما يفرض أنواع معينة من التكوينات، غير أنّ التكوين الغالب في جميع المؤسسات هو تكوين لتنمية المهارات بما نسبته 66.67%.

جدول رقم (27): مسايرة التكوين الذي تلقته عينة الدراسة مع نوع العمل

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
100	15	100	05	100	07	100	03	نعم
/	/	/	/	/	/	/	/	لا
100	15	100	05	100	07	100	03	المجموع

ترتبط معطيات هذا الجدول أيضا بسابقتها من الجداول، والذي يدور حول مسايرة التكوين الذي تلقته العينة مع نوع العمل الذي تقوم به، حيث يعترف كل المبحوثين وبالمؤسسات الثلاث (100%) بمسايرة التكوين الذي تلقوه مع نوع العمل الذي يزاولونه، وهو ما يدل على أنّ الهدف من وراء التكوينات التي أجرتها هذه المؤسسات هو السعي إلى استفادتها هي وبالدرجة الأولى وذلك من خلال زيادة الملاءمة بين متطلبات المنصب والموظفين أو العاملين وذلك باعتبار اختلاف التكوينات (إدارية، فنية، تنمية مهارات) والتي هدفت إما لتكميل التكوين الجامعي، أو لتطبيق ما تمّ اكتسابه سابقا خاصة وأنّ التكوين الجامعي يتّصف في أغلبية التخصصات بالعمومية والتنظير أكثر منه إلى التطبيق.

جدول رقم (28): الفائدة المحققة من تكوين عينة الدراسة

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات المعايير
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
46.67	07	60	03	42.86	03	33.33	01	التحكم الجيد في العمل
26.67	04	40	02	14.28	01	33.33	01	الاستقرار في بيئة العمل
26.66	04	/	/	42.86	03	33.34	01	التكيف مع منصب العمل
100	15	100	05	100	07	100	03	المجموع

من خلال ما تضمّنه الجدول السابق، تشير معظم مفردات العينة أنّ الفائدة التي حققتها من خلال تلقيها للتكوين هي التحكم الجيد في العمل بنسبة 46.67%، تليها الاستقرار في بيئة العمل والتكيف مع منصب العمل بنفس النسبة والمقدّرة بـ 26.67% (مع إجراء التقريب في إحداها ليصل



المجموع إلى نسبة 100%)، وهو ما يشير إلى أنّ هذا التكوين حقق فائدة ملموسة للمتكونين أهمها تعزيز الإدماج المهني لهم داخل هذه المؤسسات من خلال التحكم الجيد في العمل وكذا التكيف مع المنصب والاستقرار في بيئة العمل بصفة عامة.

#### 5. الفرضية الرابعة:

"يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم".

#### جدول رقم (29): إطلاع عينة الدراسة على بنود عقد العمل ضمن الجهاز

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
71.88	23	71.43	05	66.67	10	80	08	نعم
28.12	09	28.57	02	33.33	05	20	02	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

تبيّن نتائج الجدول أنّ 71.88% من أفراد العينة يصرّحون بإطلاعهم على بنود عقد العمل ضمن الجهاز، وفي المقابل نجد أنّ ما نسبته 28.12% تشير إلى عدم ذلك، وعلى العموم فإنّ نسبة إطلاع المبحوثين على العقد هي نسبة معتبرة حيث يرجع ذلك إلى المستوى العلمي للمبحوثين الذين يرون أنّ الاطلاع على البنود الضمان الوحيد لمعرفة ما عليهم من واجبات، وما لهم من حقوق سيما منها المتعلقة بالامتيازات المخصصة لهم باعتبارهم فئة ذات تكوين جامعي.

## جدول رقم (30): رأي عينة الدراسة في مدة عقد العمل

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
62.5	20	85.71	06	40	06	80	08	نعم (مشجعة)
37.5	12	14.29	01	60	09	20	02	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يوضح الجدول أعلاه توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في مدة عقد العمل من حيث كونها مشجعة على العمل أم لا، فالملاحظ أنّ هناك اختلاف بين الباحثين في المؤسسات الثلاث في هذه النقطة بين مؤيد ومعارض، ففي المؤسسة الإدارية أبدى 80% من أفراد العينة على أنّ مدة العقد مشجعة على العمل في حين نفى 20% منهم ذلك، في المقابل نجد أنّ الباحثين في المؤسسة الاقتصادية العمومية يقرون بأنّ مدة العقد غير مشجعة على العمل وذلك بنسبة 60%، بينما يرى 40% منهم عكس ذلك، أمّا المؤسسة الخاصة فهي مؤيدة كذلك لمدة عقد العمل بما نسبته 85.71% من مجموع إجابات الباحثين بها.

وخلاصة القول أنّ أغلبية الباحثين يرون أنّ مدة العقد مشجعة على العمل والذي يمكن إرجاعه إلى إجراء التمديد في مدته وفقاً للتعديلات الأخيرة، أمّا المعارضين لذلك فهم يرون أنّها غير مشجعة على العمل وذلك بداعي تعرّضهم للبطالة حال انتهائه، فمن أبسط حقوق الخريج الجامعي هو احتواؤه في منصب عمل ولو بصفة مؤقتة أفضل من البطالة التي تعتبر هدراً لهم كرؤوس أموال من الواجب أن تستغلّها الدولة، وكذا لاكتساب خبرة أكبر تمكّنهم في وقت لاحق من تطبيقها في مناصب العمل التي يمكن أن يظفروا بها سواءً بتثبيتهم في إطار العمل الحالي بموجب عقود الإدماج المهني أو بطريقة أخرى.

## جدول رقم (31): رغبة عينة الدراسة في تمديد العقد في إطار الجهاز

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
46.88	15	71.43	05	20	03	70	07	نعم
53.12	17	28.57	02	80	12	30	03	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

إنّ أهم ما يُلاحظ من خلال معطيات هذا الجدول أيضا أنّ هناك اختلاف بين جميع المبحوثين في مسألة رغبتهم في تمديد مدّة العقد بين مؤيّد ومعارض، حيث يقر 70% منهم في المؤسسة الإدارية برغبتهم في تمديد عقد العمل في إطار الجهاز بعد إنقضاء مدّته، وهو ما يدل على أملهم في الظفر بمنصب عمل دائم في إطاره، وفي مقابل ذلك نجد أنّ 30% منهم لا يرغبون في تمديده، وعلى العكس من ذلك، نجد أنّ أغلب المبحوثين في المؤسسة الاقتصادية العمومية لا يرغبون في تمديد العقد مرّة أخرى وهو ما تشير إليه النسبة 80% في مقابل 20% للراغبين في ذلك، وهو ما يمكن إرجاعه إلى الظروف المالية المتردية والمستقبل الغامض للمؤسسة والتي تحدّث عنها المبحوثون في أكثر من مناسبة، أمّا أفراد العينة في المؤسسة الخاصة فيرغب أغلبيتهم في تمديد عقد العمل مرّة أخرى وهو ما تجسّده نسبة 71.43% من إجاباتهم.

وعلى العموم فإنّ نسبة معتبرة من المبحوثين والمتمثلة في 53.12% لا يرغبون في تمديد العقد بعد إنقضاء مدّته والذي يمكن تفسيره بالرغبة الكبيرة في الاستقرار في منصب عمل دائم ذو دخل يلبي حاجياتهم المختلفة وهو ما لا يمكن أن يتحقق لهم ضمن الجهاز حسب رأيهم، كما أنّ الراغبين في تمديد العقد مرّة أخرى والمقدرة نسبتهم بـ 46.88% فيمكن أن نرجع دافعهم لذلك بالدرجة الأولى لعدم الرغبة في بقائهم عاطلين عن العمل، وللظفر بمنصب عمل قار حال الإعلان عن مناصب مالية معينة من طرف الوزارة في تلك المؤسسات.

## جدول رقم (32): تمديد عقد العمل لعينة الدراسة بعد إنقضاء مدّته

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
40.63	13	71.43	05	46.67	07	10	01	نعم
43.75	14	28.57	02	53.33	08	40	04	لا
15.62	05	/	/	/	/	50	05	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

يشير هذا الجدول إلى إمكانية تمديد عقد العمل لعينة الدراسة بعد إنقضاء مدّته، ومن خلال معطياته نلاحظ بالنسبة للمؤسسة الإدارية تمديد العقد لمفردة واحدة فقط والذي تمثله نسبة 10%، في حين أنّ 40% منهم لم يتم تمديده بعد، بينما لم يذكر 50% منهم ذلك إمّا لعدم علمهم فعلا أو لتعاملهم بنوع من اللامبالاة في ملئ الاستمارة.

أما المؤسسة الاقتصادية العمومية، فإنّ النسب متقاربة فيها بين من جُدد لهم عقد العمل بـ 46.67% مع من لم يجدد بعد بـ 53.33%، بينما أشارت معطيات المؤسسة الخاصة إلى أنّ أغلبية الباحثين قد تمّ تجديد عقد عملهم والذي توكّده نسبة 71.43% من الإجابات المعبر عنها.

وما يمكن استنتاجه من هذه المعطيات أنّ النقطة الخاصة بتمديد العقد مرّة ثانية بعد إنقضاء مدّته الأولى ضمن البرنامج نقطة جادّة بالفعل وهو ما توضحه نسبة 40.63% على مستوى العينة ككل ممن تمّ تمديد عقودهم بعد انقضاء مدّته هذا على الرغم من انخفاضها عن نسبة من لم يتم تجديد عقودهم والمقدّرة بـ 43.75%، وذلك على عكس بعض التصريحات وخاصة منها التي تنقلها الجرائد المختلفة إمّا بعدم تمديده مرّة ثانية، أو حتى الطرد التعسفي في بعض المؤسسات، وهو ما يفتح أمامهم - تمديد العقد - فرصة الاستفادة من الإدماج النهائي.

**جدول رقم (33): رأي عينة الدراسة حول أفضلية التمكّن من الاستفادة من البرنامج في حال عدم الإدماج النهائي**

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
81.25	26	85.71	06	86.67	13	70	07	نعم
18.75	06	14.29	01	13.33	02	30	03	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

توضّح نتائج هذا الجدول وفي المؤسسات الثلاث أنّ جُلّ المبحوثين يؤيّدون فكرة استفادة الخريج الجامعي من هذا البرنامج لمرة أخرى ودون شروط في حال عدم إدماجه في منصب عمل دائم، وهو ما تؤكّده نسبة 81.25% من استجاباتهم، في حين تعارض نسبة ضئيلة فقط هذه الفكرة وهو ما توضّحه النسبة 18.75% ، وهو ما يشير إلى أنّ أفراد العينة يفضلون الاستفادة من البرنامج أو إعادة إجراء تعديلات في مدة العقد مرّة أخرى في حال عدم إدماجهم في مناصب دائمة، وهو ما يعني أنّهم يتجنبون البطالة من خلال البرنامج ويأملون في الحصول على مناصب دائمة في إطاره.

**جدول رقم (34): رأي عينة الدراسة في مساعدة الجهاز للجامعيين للحصول على منصب عمل دائم لاحقاً**

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
90.63	29	85.71	06	93.33	14	90	09	نعم
9.37	03	14.29	01	6.67	01	10	01	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

تشير نتائج الجدول أعلاه أنّ الأغلبية الكبرى من عينة الدراسة والمقدّرة نسبتهم بـ 90.63% ترى في جهاز المساعدة على الإدماج المهني محطة هامة تدعم الخريجين الجامعيين وتساعدهم في الحصول على مناصب عمل دائمة في المستقبل، إمّا من خلاله أو من خلال مسابقات التوظيف المختلفة، وذلك تبعا لعدّة اعتبارات أهمها تحقيقهم للخبرة المهنية من خلال إطلاعهم على عالم الشغل

ومعرفة خباياه ومتطلباته المختلفة، وكذا من خلال شهادة العمل التي أصبحت تُحتسب مؤخرًا في مسابقات التوظيف كدليل للخبرة، إلى جانب احتساب مدة العمل ضمنه في التقاعد.

**جدول رقم (35): رأي عينة الدراسة في إدماجهم بصفة دائمة نظرا للمناصب الشاغرة التي صرّحت بها الوزارة مؤخرًا**

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
40.63	13	14.29	01	33.33	05	70	07	نعم
59.37	19	85.71	06	66.67	10	30	03	لا
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

من خلال ما تضمنه هذا الجدول، يتبين أنّ 59.63% من أفراد العينة ككل يرون بأنّه لن يتم إدماجهم بشكل نهائي وذلك على الرغم من ارتفاع نسبة المؤيدين أو بعبارة أصح المتفائلين لتصريحات الوزارة بالإدماج النهائي في المؤسسة الإدارية، وهو ما يدل على أنّ أفراد العينة غير واثقين في وعود الوزارة فيما إذا كانت تسعى إلى إدماجهم بصفة دائمة أو لا في إطار البرنامج، ومرد ذلك الوعود المتكررة والمعلن عنها سواءً من طرف وزير التشغيل أو الوزير الأول في الدولة بالإدماج النهائي لهذه الفئة ثم التراجع عن تنفيذها لتبقى مجرد تصريحات لم ترقى بعد إلى التطبيق الفعلي.

جدول رقم (36): إمكانية إدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في المؤسسات الثلاث

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
43.75	14	/	/	46.67	07	70	07	نعم
50	16	100	07	53.33	08	10	01	لا
6.25	02	/	/	/	/	20	02	لم يذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

على الرغم من عدم تفاؤل عينة الدراسة فيما يخص وعود الوزارة بإدماجهم في مناصب عمل قارة، إلا أنّ معطيات هذا الجدول تشير إلى أنّ هناك نسبة لا بأس بها على مستوى العينة ككل والتي تقر بإدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز وبصفة دائمة في المؤسسات الثلاث وذلك بنسبة 43.75% ، في مقابل 50% ممن نفوا ذلك، وقد يرجع السبب إلى عدم علمهم بذلك نظرا لكونهم من الملتحقين الجدد بالعمل، حيث توحي هذه النتائج إلى أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح فعلا فرصا معتبرة للاستفادة من منصب عمل دائم من خلاله وذلك على الرغم من إرتفاع نسبة من نفوا عدم إدماج بعض المتعاقدين ممن أثبتوا ذلك في المؤسسات الثلاث.

## جدول رقم (37): نظرة عينة الدراسة لمستقبلها المهني في ضوء المنصب الحالي

المؤسسات الثلاث		المؤسسة الاقتصادية الخاصة		المؤسسة الاقتصادية العمومية		المؤسسة العمومية الإدارية		المؤسسات البيدائل
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
25.12	09	42.86	03	33.33	05	10	01	مسار مهني واضح
71.88	23	57.14	04	66.67	10	90	09	مسار مهني غامض
/	/	/	/	/	/	/	/	أخرى تذكر
100	32	100	07	100	15	100	10	المجموع

لقد تم إدراج هذا السؤال في نهاية الاستمارة من أجل التعرف على النظرة التقييمية للمبحوثين لمستقبلهم المهني في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وكذا لمعرفة رأيهم في الجهاز ولو بصفة جزئية، فبالرغم من إيجابية بعض الإجابات خاصة فيما يتعلق بتحقيق الخبرة المهنية وتحقيق الاستقرار المهني وإدماج بعض المتعاقدين في بعض المؤسسات بشكل دائم، إلا أن معظم مفردات عينة الدراسة يرون أن مسارهم المهني غامض في ضوء مناصبهم الحالية، وهو ما تؤكد نسبة 71.88% من الإجابات المعبر عنها، في حين أوضحت ما نسبته 25.12% من إجاباتهم بأن مسارهم المهني واضح.

إن هذه النتائج تدل على أن مفردات العينة متخوفون وفي حالة عدم استقرار نفسي نظرا لعدم إدماجهم بشكل نهائي مما جعلهم يتطلعون إلى مستقبلهم بنوع من عدم التفاؤل، حيث يرجع ذلك بصفة أساسية إلى الطبيعة المؤقتة لعقد العمل في هذا البرنامج.



## ثانياً: نتائج الدراسة

بعد تفرغ البيانات المحصّل عليها من الدراسة الميدانية لدراسة مدى تحقيق الإدماج المهني للبطالين الجامعيين الجزائريين في مختلف المؤسسات الوطنية عموماً، وبمدينة بسكرة خصوصاً، وداخل ثلاث مؤسسات - عموميتين وخاصّة - على وجه التحديد، نتوصّل إلى استخلاص النتائج الجزئية والعامّة والتي نوجزها فيمايلي:

### 1. بيانات شخصية ومهنية خاصّة بالمبحوثين:

عينة الدراسة معظمها من فئة الإناث، فهي الأكثر حظاً في الظفر بمناصب عمل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني، وهو ما تشير إليه نسبة 56.25% مقابل 43.75% للذكور، هذه النتيجة تعود لعدّة أسباب أهمها تغيّر دور المرأة الاجتماعي من عنصر مستهلك إلى عنصر منتج، إلى جانب أنّها تقبل على العموم بالعمل المؤقت مقارنة بالرجل الذي يسعى إلى الاستقرار المهني، ناهيك عن مشكل الخدمة الوطنية الذي يشترط أن يكون الشاب معفي منها أو أنهى أداءها وهو ما يتطلّب شهادة إثبات في كلتا الحالتين، وهو ما يتوافق مع ما توصّلت إلى الدراسة السابّقة لنجاح ياسين حول "البطالة عند متخرجي مراكز التكوين، أسبابها، نتائجها" بأنّ عدم تأدية الخدمة الوطنية يعتبر من الأسباب الرئيسية التي تعيق توظيف الشباب، من جانب آخر، فإنّ الغالبية العظمى من طلبة الجامعة هم من فئة الإناث وهو ما يفسّر أيضاً التفوّق في نسبة الخريجين ومنه في المناصب المحصّل عليها لهن.

أمّا الفئات العمرية المستفيدة من البرنامج فأغلبها يتراوح بين [ 28-31 ] مثلما يدل على ذلك المتوسط الحسابي 28.5 سنة، وهو ما يؤكّد على أنّ الخريجين لم يمض وقت طويل على تخرّجهم، كما يدل ذلك أيضاً على أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهة تستقطب خريجي الجامعة الجُدد والذين لم يمض وقت طويل على تخرّجهم أو حتى القدماء ممن لم يسبق لهم العمل في هذا البرنامج، وهو ما تدلّل عليه النسب المئوية 37.5% لفئة [ 24-27 ] و 50% لفئة [ 28-31 ] و 12.5% لفئة [ 32-35 ].

وفيما يخص الحالة المدنية للعينة، فقد استحوذت فئة العزّاب عليها بنسبة 71.88% مما يؤكّد ارتفاع سن الزواج بسبب قضاء سنوات طويلة في التعليم هذا من جهة، ولكون الدّخل المخصص للبرنامج لا يؤهّل الفرد للزواج وبناء أسرة من جهة أخرى.

أما مكان الإقامة للعينة، فقد اتضح بأنّ معظم المبحوثين يقطنون بمدينة بسكرة وبنسبة 93.75% مما يؤكّد بأنّ الأجر المرصود للجهاز لا يُغري لجذب يد عاملة من ضواحي المدينة كونه لا يغطي مختلف مصاريفها.

وفيما يتعلّق بنوع الشهادة الجامعية، فنجد أنّ جميع أنواع الشهادات مقبلة على هذا البرنامج على اختلاف النسب، بينما تركّز أكثرهم في شهادة الليسانس بـ 40.63%، وهو ما يدل على أنّ الجهاز يستقطب جميع خريجي الجامعة مهما كان نوع الشهادة - بما فيها الدراسات العليا -.

وبالنسبة للتخصصات الجامعية، فنجد أنّ كل التخصصات تقريبا وجدت الفرصة للاستفادة من البرنامج، ولكن الأوفر حظا منها هي التخصصات العلمية والاقتصادية، على عكس تخصصات العلوم الانسانية والاجتماعية، مما يؤكّد على أمرين هامّين، أولهما ارتفاع نسبة بطالة الجامعيين بين خريجي الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية أكثر من غيرهم، وثانيهما أنّ التخصصات العلمية كالبيولوجيا، الكيمياء، الإعلام الآلي... هي التخصصات المطلوبة بكثرة في سوق العمل، وهو ما يتوافق مع الدراسة السابقة لخالد بن رشيد النويصر حول "بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين" بأنّ أغلبية البطالين الجامعيين يحملون شهادات جامعية في مجال الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية.

من ناحية أخرى، يؤكّد تاريخ الالتحاق بالمؤسسة/ الإدارة، على ارتفاع نسبة المتوافدين على الجهاز بعد إجراء تعديلات في مدّة العقد والأجر المخصص، حيث سجّلت سنة 2011 أعلى نسبة من التنسيبات بـ 53.12%.

ومن خلال المسمّيات الوظيفية، نجد أنّ المؤسسات المستخدمة لم تقلل من شأن الجامعيين المستفيدين من البرنامج باعتبار عقودهم المؤقتة بأن توكل لهم إلا الأعمال المتدنية، وإنّما تمّ توزيعهم على مختلف الوظائف والأعمال حسب حاجة المؤسسة لهم من عمّال إدارة ورؤساء فروع ومصالح وكذا عمّال خدمة.

## 2. مناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:

### 1.2. اختبار الفرضية الجزئية الأولى:

"يعتبر جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الوجهة الأولى لخريجي الجامعة نظرا لمناصب العمل التي يوفرها للبطالين منهم والتي تتناسب وتخصصاتهم العلمية".

لاختبار هذه الفرضية، يمكن الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق من أنّ الجهاز وجهة لخريجي الجامعة باعتباره يوفرّ مناصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم العلمية، وهكذا تكشف البيانات المتوصّل إليها أنّ اختيار خريجي الجامعة في الجهاز يتم على أساس التخصص الجامعي، مثلما تعكسه نسبة 81.25% من الإجابات المعبر عنها (جدول رقم: 16)، وهو ما يُنصف للوهلة الأولى القرارات الوزارية الخاصة بإنشاء برنامج المساعدة على الإدماج المهني والتي تؤكد على ضرورة التوظيف في الجهاز حسب الشهادة والتخصص العلمي.

ولكن الملاحظ من ناحية أخرى أنّ ما نسبته 75% من الإجابات المعبر عنها تشير إلى عدم توظيف المستفيدين من البرنامج للمعارف النظرية في إطار عملهم الحالي (جدول رقم: 18)، إلى جانب إقرارهم أيضا وبالأغلبية بعدم تلاؤم منصب العمل مع التخصص العلمي بـ 68.12% من الإجابات المرصودة (جدول رقم: 19).

فالملاحظ إذا من هذه النتائج المسجّلة، أنّ هناك تناقض بين الإجابات فيما يخص معيار الاختيار (جدول رقم: 16) وإقرارهم بعدم تلاؤم المنصب مع التخصص العلمي (جدول رقم: 19)، فللوهلة الأولى وأثناء التسجيل في الوكالة يبدو للخريج الجامعي أنّه سيتم توظيفه فعلا تبعا لتخصصه العلمي، نظرا لتأكيد المكلفين بتسجيله أنّ سيتم الاتصال به لاحقا حال توفرّ مناصب عمل في إطار تخصصه، وهو ما يفسّر ارتفاع نسبة المجيبين باختيارهم تبعا للتخصص العلمي للعمل ضمن الجهاز بـ 81.25% (جدول رقم: 16)، غير أنّ الواقع عكس ذلك، وهو ما تؤكدّه نسبة 68.12% كما أشرنا أعلاه على عدم تلاؤم العمل الذي يزاوله المبحوثون مع تخصصاتهم العلمية، مما يدلّ على أنّ المسألة تبقى مسألة اهتمام بالكم (توفير أكبر عدد من المناصب) على حساب الكيف (تلاؤم المنصب مع التخصص الجامعي).

وهو ما تؤكدّه كذلك الأسباب التي دفعت بالخريجين إلى اختيار التسجيل في الجهاز، حيث دفعهم لذلك شهادة العمل بـ 34.37% من الإجابات، تليها الحاجة للأجر بـ 31.25%، ليأتي السبب

"لأنه يوفّر منصب عمل في إطار التخصص" ثالثاً بنسبة 25% من الإجابات المعبر عنها (جدول رقم:17).

كما أنّ مشاركة الباحثين في مسابقات للتوظيف بنسبة 78.13% وبمعدّل يتراوح بين المرّة إلى خمس مرّات (43.75%) (جدول رقم:14)، يشير لأمرين هامّين هما: عدم الرضا عن المناصب التي يشغلونها في إطار الجهاز وكذا لجوئهم إليه بعد فشلهم في مسابقات التوظيف، وكذا معاناتهم من البطالة بنسبة 56.25% من الإجابات المرصودة ولفترات معتبرة تتراوح بين السنة إلى أربع سنوات (جدول رقم:13).

ومن استعراض هذه البيانات ومناقشتها، نستنتج بأنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبالرغم من أنّه أوجد أساساً ليوّفّر مناصب عمل لخريجي الجامعة حسب التخصص العلمي، إلّا أنّه وحسب تقديري لم يوفّق في تحقيق هذا الهدف، وهو ما يتمّ إيعازه إلى طبيعة الوظائف والتخصصات المطلوبة في سوق العمل والتي تحددها المصالح والمؤسسات المستخدمة والمستفيدة من مناصب الشغل، حيث يرجع كل ذلك إلى البتر الواضح بين قطاعي التعليم والتشغيل والذي تحاول الدولة الجزائرية مؤخرًا استدراكه، ناهيك عن عامل آخر مهم والذي يتجسّد في انتشار المحاباة في عملية التوظيف حتى في مثل هذه البرامج، وهو ما تشير إليه نسبة 59.38% من الإجابات المعبر عنها (جدول رقم:15) ممن أشاروا إلى لجوئهم إلى أسلوب الوساطة في الظفر بمنصب عمل في إطار الجهاز، فمن الواضح أنّ من يلجؤون إلى هذا الأسلوب يحضون بفرص أكبر في الحصول على منصب عمل حسب التخصص الجامعي، إنّ هذه الأسباب السالف ذكرها أثّرت بشكل واضح على مساعي الدّولة لإدماج الخريجين الجامعيين في مناصب عمل تتلاءم مع تخصصاتهم العلمية.

وبهذه النتيجة المتوصّلة إليها، أمكننا القول بأنّ الفرضية الجزئية الأولى لم تتحقق وبالتالي لم يتحقق الشرط الأول من شروط الإدماج المهني الفعلي، ألا وهو ضرورة تلاؤم منصب العمل الذي يوظّف فيه الخريج الجامعي مع التخصص العلمي، ويربط هذه النتيجة بالنتائج التي توصّلت إليها الدراسة الأجنبية الثانية حول "المواءمة بين التكوينات الأولية والتشغيل" نجد أنّ دراستنا تتوافق مع ما توصّلت إليه هذه الدراسة، حيث أكّدت نتائجها على ضرورة تفعيل العلاقة بين مؤسسات التكوين والقطاعات العارضة للعمل وذلك لتجنّب الهدر في الجهد والوقت لكلا الطرفين.

## 2.2. اختبار الفرضية الجزئية الثانية:

"لجوء الشباب الجامعي البطال إلى جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن لهم فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية".

لاختبار هذه الفرضية، لابد من الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق من أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يساعد البطالين الجامعيين على تحقيق الاستقرار والتأقلم مع متطلبات الحياة المهنية، حيث تُظهر البيانات المتوصّل إليها أنّ أغلبية المبحوثين يشعرون بالاستقرار والتأقلم في إطار عملهم الحالي ضمن الجهاز وهذا بنسبة معتبرة قُدرت بـ 59.37% من الإجابات (جدول رقم:24).

ومن حيث خلفيات الاستقرار، أرجع أغلبية المبحوثين وبنسبة 46.87% منهم السبب إلى التفاهم مع زملاء ورؤساء العمل، وفي حالات أخرى إلى سهولة أداء متطلبات العمل بنسبة 12.5% من الإجابات المعبر عنها (جدول رقم:24).

وفيما يتعلّق بجوانب أخرى من الاستقرار في العمل، فقد أقرّ أغلبية المبحوثين وبنسبة 81.25% (جدول رقم: 23) منهم أنهم يؤدّون مهامهم الحالية بتمكّن، حيث أنّ التمكن من تأدية متطلبات العمل له دور كبير في ضمان استقرار الموظف/ العامل في مجال عمله.

ننتقل إلى جانب آخر له أهمية كبيرة أيضا في تحقيق الاستقرار في العمل ألا وهو تحقيق الخبرة المهنية، حيث أقرّ أغلبية المبحوثين وبنسبة كبيرة من إجاباتهم بلغت 93.75% أنّهم حققوا خبرة مهنية من خلال ممارستهم للوظائف التي يشغلونها حاليا، وعن طبيعة هذه الخبرات فقد صرّح أغليبتهم أيضا وبنسبة 65.63% من الإجابات أنّها عبارة عن مهارات جديدة بالدرجة الأولى لم يكونوا على علم بها، تليها خبرة تطبيق المكتسبات النظرية والتي كان من المفترض أنّ تحتل النسبة الأكبر بنسبة 25% (جدول رقم:22).

وحول مواجهة المبحوثين لبعض الصعوبات المهنية في البداية والتي يمكن أن تعيق عملية استقرارهم في العمل، أكّدت أغلبية الإجابات وبنسبة 75% أنّ المبحوثين قد تعرّضوا لبعض الصعوبات عند الالتحاق بالعمل لأول مرّة، حيث رجعت هذه الصعوبات بالدرجة الأولى إلى عدم تكافؤ مؤهلاتهم مع المناصب التي يشغلونها وبنسبة 43.75% من الإجابات المعبر عنها وهو ما يؤكّد ما توصّلت إليه الفرضية الأولى بعدم تلاؤم التخصصات العلمية للمبحوثين مع الأعمال التي يزاولونها، ثم إلى العلاقات مع الزملاء بنسبة 15.63%، تليها العلاقات مع الرؤساء بنسبة 12.5% من الإجابات المرصودة (جدول رقم:20).

وعن الأسلوب الذي تجاوز به المبحوثون صعوبات العمل، فتكشف النتائج أنه في أحيان كثيرة يتم تجاوزها بمساعدة الزملاء في العمل، أسلوب عبّرت عنه نسبة 45.83% من الإجابات المعبر عنها، كما يعتمد البعض منهم على كفاءاته في تجاوز هذه الصعوبات وهو ما تعبّر عنه نسبة 29.17%، أو أن يتم تجاوزها في حالات أخرى بمساعدة الرؤساء وهو ما تكشف عنه نسبة 25% من إجابات المبحوثين (جدول رقم: 21).

من استعراض هذه البيانات ومناقشتها، نستنتج أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح أمام الشباب الجامعي فرص التأقلم مع متطلبات الحياة المهنية، وهو ما أشارت إليه نسبة 59.37% من إجابات المبحوثين، حيث يرجع هذا الاستقرار إلى عدّة عوامل تنوّعت بين التمكن من تأدية المهام الموكلة لهم، تحقيق خبرة مهنية تجسّدت في اكتساب مهارات جديدة لم يكونوا يعلمونها، تجاوزهم للصعوبات المهنية - التي رجعت بالدرجة الأولى إلى عدم تكافؤ مؤهلاتهم مع مناصب العمل - من خلال مساعدة الزملاء في المقام الأول.

إنّ هذه الاستنتاجات تؤكّد بأنّ الخريج الجامعي ومن خلال عمله في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتمكن من تحقيق التأقلم والتكيّف مع منصبه خصوصاً ومع متطلبات الحياة المهنية عموماً من خلال الجانب العلاقتي الاجتماعي في مجال العمل.

وبهذه النتيجة المتوصّل إليها نستطيع القول بأنّ الفرضية الجزئية الثانية قد تحققت، وبالتالي تحقق الشرط الثاني من شروط الإدماج المهني الفعلي - على الرغم من عدم تحقق الشرط الأول الذي يعتبر على قدر كبير من الأهمية بل وأهم شروط الإدماج المهني الفعلي - ألا وهو تأقلم الخريج الجامعي مع منصبه بالإعتماد على زملائه ورؤسائه أو من خلال كفاءاته الخاصّة؛ كما ترتبط هذه النتيجة بالنتائج التي توصّلت إليها الدراسة الأجنبية الأولى حول "مؤهلات الإطارات في فرنسا"، حيث نجد أنّ دراستنا تتفق مع بعض التفسيرات والطروحات التي قدّمها الباحث حول المقاربة عن طريق مناصب الشغل الذي يستند إلى مفهوم العمل والذي يضم مجموعة من المهام الموكلة للفرد، حيث أنّ الفرد يمكن أن تواجهه بعض المعوقات أو الصعوبات التي تتطلّب القدرة على التكيّف معها ولكن من خلال كفاءات وقدرات معينة يجب توافرها في الفرد، وهو ما أشارت إليه دراستنا، حيث توصّلت إلى أنّ الخريج الجامعي يستند إلى مساعدة الزملاء في المقام الأول ثمّ الاعتماد على كفاءاته الخاصّة في المقام الثاني، أمّا هذه الدراسة الأجنبية فقد ركّزت على كفاءات الفرد الخاصّة في تحقيق التكيّف مع المنصب، وبالرغم من هذا الاختلاف في الأساس المعتمد لتحقيق الاستقرار والتأقلم مع منصب العمل، إلّا أنّها تتفق في نقطة جوهرية وهي ضرورة وجود القدرة على التكيّف مع محتوى العمل وهو شرط هام في النهاية للظفر بمنصب عمل قار.

### 3.2. اختبار الفرضية الجزئية الثالثة:

"ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظيفة الجديدة".

لاختبار هذه الفرضية، يمكن الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق من أنّ الخريج الجامعي يستفيد ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني من تكوين وإعداد بهدف تأهيله لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة، حيث تُظهر البيانات المحصّل عليها أنّ نسبة معتبرة من إجابات المبحوثين تشير إلى عدم استفادتهم من تكوينات مهنية والذي تدل عليه النسبة المئوية 53.13%، غير أنّه وفي مقابل ذلك هناك نسبة يمكن اعتبارها هي الأخرى معتبرة ممن صرّحوا باستفادتهم من تكوين لشغل متطلبات المنصب وذلك بنسبة 46.87% من الإجابات، وعن مكان إجراء هذه التكوينات، تشير البيانات إلى أنّ ما نسبته 25% منها تمّ داخل هذه المؤسسات، أمّا خارجها فقد قدرت نسبتها بـ 21.87% (جدول رقم: 25) حيث يرجع ذلك إلى طبيعة نشاط وإمكانيات كل مؤسسة.

وبالرجوع إلى نوع التكوين الذي تلقاه المبحوثون، فيلاحظ أنّ أغليته كان تكويناً لتنمية المهارات وبنسبة 66.67% من الإجابات (جدول رقم: 26).

وفيما يتعلّق بإمكانية مسايرة التكوين الذي استفاد منه المبحوثون في إطار الجهاز، يُلاحظ أنّ كل من صرّحوا بتلقيهم للتكوين يعترفون بمسايرته مع طبيعة الأعمال الموكلة لهم وبنسبة كلية 100% (جدول رقم: 27).

وبالعودة إلى الفائدة المحققة من هذا التكوين، نجد أنّ أغلبية المبحوثين يصرّحون بأنّه ساعدهم على التحكّم الجيّد في العمل وبنسبة 46.67% من إجاباتهم (جدول رقم: 28)، وهو ما يساعد على تعزيز الإدماج المهني لهم بالمؤسسات محل الدراسة.

ومن استعراض هذه البيانات ومناقشتها، نستنتج أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يستفيد الشباب الجامعي بموجبه من تكوين وإعداد بهدف شغل متطلبات الوظائف التي يشغلونها ولكن بصفة جزئية، كون أنّ نسبة غير المستفيدين ضمنه أكبر من نسبة المستفيدين، وبالرغم من ذلك فقد لاحظنا أنّ نسبة المستفيدين من التكوين كانت معتبرة أيضاً، حيث تتوّع مكان إجرائه بين داخل وخارج المؤسسات ميدان الدراسة، إلا أنّ أغلبها كان داخل هذه المؤسسات، كما تجسّد في غالبية بأن كان تكويناً لتنمية مهارات المستفيدين منه.

إنّ هؤلاء المبحوثين الذين صرّحوا باستفادتهم من التكوين أكّد جميعهم بأنّه سائر نوع الأعمال الموكلة لهم، كما ساعدهم على التحكّم الجيّد في العمل.

وبهذه النتيجة، يمكنني القول بأنّ الفرضية الجزئية الثالثة وحسب تقديري أنّها لم تتحقق بشكل كامل نظرا لكون عدم المستفيدين من التكوين ضمن الجهاز فاق عدد المستفيدين، إلّا أنّها تحققت بشكل جزئي فقط، وبالتالي تحقق الشرط الثالث من شروط الإدماج المهني الفعلي لفئة دون غيرها، والتمثّل في خضوع شاغل الوظيفة الجديدة للتكوين والإعداد لتولي متطلبات المنصب، وما نستنتجه إذا بأنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يضمن للمستفيدين الجامعيين منه تكوينا وإعدادا لمزاولة أعمالهم، غير أنّ قرار الاستفادة من التكوين يرجع إلى المؤسسات المستخدمة، فمنها من يرى أنّه مضيعة للوقت والجهد والتكاليف على موظفين/ عمّال تستفيد من خدماتهم بصفة مؤقتة، وليس من المؤكّد أنّ تُصدر الوزارة المعنية قرارا بإدماجهم نهائيا في هذه المؤسسات، وبالتالي فلا فائدة تُرجى إذا قامت بتكوينهم. وحول نقطة استفادة بعض الجامعيين دون غيرهم، فيمكن أن يرجع ذلك إلى إحدى العوامل الثلاث التالية:

- اعتبارات خاصّة بطبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة.
- اعتبارات خاصّة بطبيعة المنصب الذي يشغله الموظف/ العامل.
- اعتبارات بيروقراطية أحيانا تفاضل بين الموظفين/ العاملين.

كما نشير إلى نقطة هامّة، وهي أنّ عدم وجود مستفيدين من التكوين لا ينفي أمرا هاما وهو زيادة كفاءة هاته الفئة من المبحوثين وحتى اكتشافهم لمهاراتهم وقدراتهم، وهو ما يساعدهم على بناء مسارات مهنية طموحة حول مستقبلهم العملي.

إنّ هذه النتيجة المتوصّلة إليها تتفق مع نقطة هامّة أشارت إليها الدراسة السابقة لأميمة منير عبد الحميد جادو حول "أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل معالجتها" والتمثلة في أهمية التكوين وضرورته للخريجين من قبل المؤسسات المستخدمة، حيث أكّدت في جملة التوصيات التي خلّصت إليها في الأخير حول ضرورة إصدار تشريع يُلزم الشركات والمؤسسات والهيئات المستخدمة في سوق العمل على المساهمة في تدريب الخريجين كل في تخصصه.



#### 4.2. اختبار الفرضية الجزئية الرابعة:

"يتيح جهاز المساعدة على الإدماج المهني للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم".

لاختبار هذه الفرضية، يمكن الرجوع إلى البيانات الميدانية للتحقق من أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح للجامعيين العاملين في إطاره فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم، وهكذا تكشف البيانات المتوصل إليها أنّ هناك نسبة تثبيت لبعض المتعاقدين في إطار المؤسسات العموميتين قدرت بـ 43.75% من مجموع إجابات المبحوثين، رغم أنّها تتخفف عن نسبة المصريحين بعدم التثبيت والمقدرة بـ 50% (جدول رقم:36).

وبالرجوع إلى رأي المبحوثين حول إتاحة الجهاز للمتعاقدین فرصاً للاستفادة من منصب عمل دائم من خلال جوانب مختلفة، فقد أكد أغليتهم وبنسبة 90.63% (جدول رقم: 34) على أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني محطة هامة تساعد الخريجين الجامعيين وتدعمهم للحصول على منصب عمل دائم في المستقبل، إمّا من خلاله أو من خلال مسابقات التوظيف نظراً لشهادة العمل التي يحصلون عليها من خلاله، حيث أصبحت تحتسب مؤخرًا في مسابقات التوظيف كدليل للخبرة، إلى جانب احتساب مدة العمل ضمنه في التقاعد.

وعلى الرغم من هذه النظرة التفاؤلية حول مساعدة الجهاز لهم للحصول على منصب عمل دائم لاحقًا، فإنّ للمبحوثين كذلك نظرة أخرى عكس الأولى، حيث تشير أغلبية إجاباتهم والتي تجسدها نسبة 59.37% (جدول رقم: 35) إلى أنّه لن يتم إدماجهم بشكل نهائي تبعًا للمناصب الشاغرة التي صرّحت بها الوزارة المعنية مؤخرًا، وسبب ذلك يرجع إلى عدم ثقتهم في الوعود المتكررة بالإدماج النهائي لهذه الفئة ثمّ التراجع لاحقًا عن تنفيذها، لذا فهم يقترحون أن يتمكّن الخريج الجامعي من الاستفادة من البرنامج لمرةٍ أخرة ودون شروط في حال عدم إدماجه في منصب عمل دائم وبنسبة كبيرة قدرت بـ 81.25% من مجموع الإجابات المعبر عنها (جدول رقم:33).

وبخصوص نقطة تمديد عقد العمل للمستفيدين من الجهاز والتي من الممكن أن تفتح لهم باب الإدماج النهائي، فقد دلت نسبة معتبرة من إجابات المبحوثين على تمديد عقودهم بعد إنقضاء مدّتها الأولى والمقدّرة بـ 40.43%، تقابلها نسبة 43.75% (جدول رقم:32) ممن لم يتم بعد تمديد عقودهم نظرًا لعدم انقضاء المدّة الأولى؛ إنّ إمكانية تمديد العقد مرّة ثانية من ثلاث سنوات إلى ثلاث سنوات أخرى يعتبر فرصة جيّدة أمام الخريج الجامعي للاستفادة من الإدماج النهائي ولتحقيق خبرة مهنية تزيد مساره المهني.

من ناحية أخرى، وبالرغم من إقرار المستفيدين من أنّ الجهاز يفتح أمامهم فرصاً أوفر للحصول على منصب عمل دائم، فقد صرّح أغلبية المبحوثين وبنسبة 53.12% (جدول رقم: 31) منهم بأنهم لا يرغبون في تمديد العقد مرّة أخرى، حيث يرجع إلى الرغبة في الاستقرار في منصب عمل دائم بدل العمل بعقود محددة المدّة، فهي غير كافية لتحقيق الإدماج المهني الفعلي.

إنّ هذا الرأي تؤكّده النظرة السلبية للمبحوثين حول مستقبلهم المهني في إطار عملهم الحالي ضمن الجهاز، حيث يرى أغليبيتهم وبنسبة تمثلت في 71.88% من إجاباتهم (جدول رقم: 37) بأنّ مساراتهم المهنية غامضة؛ هي نظرة مردّها الطبيعة المؤقتة لعقد العمل والوعود المتكررة بالإدماج النهائي من طرف الجهات المعنية ولكن دون جدوى.

وبهذه النتيجة، أمكننا القول بأنّ الفرضية الجزئية الرابعة قد تحققت بشكل جزئي فقط، ومرد ذلك وجود نسبة معينة من الإدماج النهائي بعقود دائمة في إطار المؤسسات العموميتين فقط دون المؤسسة الخاصّة، ولو أنّها نسبة انخفضت عن تلك التي أشارت بعدم استفادة بعض المتعاقدين من الإدماج النهائي.

وبالتالي فإنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يتيح فعلاً أمام الخريجين الجامعيين فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم ولكن ليس لجميعهم بل للبعض منهم فقط، حيث يرجع ذلك إلى حاجة المؤسسات وقطاعات العمل المختلفة لليد العاملة الجامعية على اختلاف تخصصاتها العلمية، ففي حال وجود مناصب عمل شاغرة فإنّ الخريج الجامعي من الجهاز هو المخوّل للاستفادة من تعيينه بشكل دائم وذلك تبعاً لقرار الوزارة المعنية بإعطاء الأولوية للجامعيين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني بتثبيتهم في هذه المناصب، أمّا في حال عدم وجود مناصب شاغرة فسيضطر المستفيد إلى العمل إلى غاية إنتهاء مدّة عقده ليعود مرّة أخرى إلى حالة البطالة، أي أنّ مسألة إدماجه بشكل نهائي وباختصار تخضع لاحتمالية والتغيرات التي يشهدها سوق العمل.

### 3. النتائج العامّة:

وبصفة عامّة، فإنّ الدراسة الحقلية قد توصّلت إلى أنّ بطالة الجامعيين تمس خريجي تخصصات الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية أكثر من غيرهم، على عكس خريجي التخصصات العلمية كالبيولوجيا، الإعلام الآلي، الكيمياء...، فتبقى بذلك سوق العمل الجزائرية تُحبذ تخصصات علمية دون غيرها، والذي مردّه عدم وجود سياسة واضحة تربط بين قطاعي التعليم والتشغيل في الجزائر.

وبخصوص برامج التشغيل التي رصدتها الحكومة كمحاولة منها للتخفيف من حدّة بطالة هذه الفئة المتعلّمة من المجتمع وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم في مختلف المؤسسات الوطنية العمومية منها والخاصّة، وتحديدًا برنامج المساعدة على الإدماج المهني كأحدث الآليات التي انتهجتها الدولة واتخذتها الدراسة الحالية كمحك لتقييم الجهود المبذولة من طرف الحكومة الجزائرية في محاربة بطالة الجامعيين خلال الفترة الممتدة بين سنتي 2008 و2012، توصّلت الدراسة إلى أنّ هذا البرنامج لم يوفّق في تحقيق الهدف الأوّل المرجو منه والشرط الأوّل من شروط الإدماج المهني الفعلي، والمتمثّل في توفير مناصب عمل للخريجين الجامعيين تتلاءم وتخصّصاتهم العلمية، والذي نوعوه إلى طبيعة الوظائف والتخصّصات المطلوبة في سوق العمل والتي تحددها المصالح والمؤسسات المستخدمة ويرجع ذلك إلى البتر الواضح بين قطاعي التعليم والتشغيل، ناهيك عن انتشار المحاباة واستخدام أسلوب الوساطة في عملية التوظيف حتى في مثل هذه البرامج، وهو ما أثر على مساعي الدولة لإدماج الخريجين الجامعيين في مناصب عمل تتناسب مع تخصصاتهم العلمية.

من جهة أخرى، أظهرت شواهد الدراسة أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني وبالرغم من تنصيبه للجامعيين في غير إطار التخصص، إلّا أنّه ضمن لهم فرص التآقلم مع متطلبات الحياة المهنية وذلك بمساعدة زملائهم في العمل بشكل كبير ومن خلال كفاءاتهم الخاصّة ثانياً، وكذا بمساعدة الرؤساء في بعض الأحيان، وهو ما ضمن لهم الاستقرار في المحيط المهني من خلال الجانب العلاقتي والاجتماعي في العمل بالرغم من عدم وجود تلاؤم بين المناصب التي يشغلونها وتخصّصاتهم العلمية.

وبالنسبة لاستفادة الخريج الجامعي العامل في إطار البرنامج من التكوين والإعداد لشغل متطلبات المنصب، كشفت النتائج المتوصّلة إليها من أنّه يتيح لهم ذلك فعلاً، ولكن قرار الاستفادة من التكوين يرجع إلى المؤسسات المستفيدة من خدمات الجامعيين المدمجين، فمنها من يرى أنّه هدر في التكاليف والجهد والوقت لموظفين/ عاملين ستستفيد من خدماتهم بشكل مؤقت، وبالتالي فلا فائدة

مرجوة من وزاء ذلك، وأمّا عن استفادة البعض من الجامعيين دون الآخر فيرجع إمّا لاعتبارات خاصّة بطبيعة نشاط المؤسسة المستخدمة، أو لاعتبارات خاصّة بطبيعة المنصب الذي يشغله الجامعي، أو لاعتبارات تتعلّق ببيروقراطية الإدارة في هذه المؤسسات.

أمّا بخصوص أنّ الجهاز يتيح للجامعيين فرصة الاستفادة من منصب عمل دائم، فقد أظهرت النتائج بأنّه يتيح لهم بالفعل هذه الفرصة ولكن للبعض منهم وليس لجميع المستفيدين منه، حيث يرجع ذلك إلى حاجة المؤسسات وقطاعات العمل المختلفة لليد العاملة الجامعية، فهي المتحكّم الوحيد في هذه المسألة، ففي حال توفّر مناصب شاغرة فإنّ الأولوية للخريجين الجامعيين العاملين في إطار الجهاز بالتنصيب والإدماج النهائي، أمّا في حال عدم توفّر مناصب شاغرة فلن يستفيد الخريج الجامعي من فرصة الظفر بمنصب عمل قار.

وفي ضوء ما سبق عرضه من نتائج، يبرز تحقق الفرضية العامّة لهذه الدراسة ولو بشكل جزئي نظرا لتحقق جوانب من الإدماج المهني الفعلي دون أخرى، والتي ترى بأنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني أداة فعّالة في التخفيف من حدّة بطالة الجامعيين وتحقيق الإدماج المهني لهم.

وما يجب أن نشير إليه في الأخير أنّ عقود العمل المحددة المدّة تبقى غير كافية لتحقيق عملية الإدماج المهني الفعلي والتخفيف من حدّة بطالة الجامعيين، وهذا يعكس عدم فاعليتها لأنّها لا تُنصف الخريج الجامعي بحصوله على منصب عمل في إطار تخصصه العلمي كما أنّها لا تضمن له الاستقرار المهني، وبالتالي في حال انقضاء مدّتها يعود هذا الخريج إلى وضعية البطالة التي كان فيها ويبقى في حالة انتظار أملا في الحصول على عقد عمل دائم يضمن له الاستقرار المهني ومن ثمّ الاستقرار حياته الاجتماعية.

كما أنّ انتشار المحاباة في عملية التوظيف تبقى عائقا كبيرا أمام الخريج الجامعي الجزائري وأمام الدولة كذلك في تحقيق الإدماج المهني الفعلي لخريجي الجامعة مما يضطرهم للبقاء في حالة بطالة أو للقبول بالعقود المحددة المدّة.

وبالتالي يبقى جهاز المساعدة على الإدماج المهني على الخصوص، ومجهودات الحكومة الجزائرية على العموم لتحقيق الإدماج المهني للخريجين الجامعيين بعيدة عن الإدماج المهني الفعلي بمعناه الحقيقي، والذي يشير إلى تلك المرحلة التي تلي مباشرة عملية توظيف الخريج الجامعي في منصب عمل يتلاءم وتخصصه العلمي، حيث يسعى خلالها إلى التأقلم (التكيف) مع منصبه بالإعتماد على كفاءاته الخاصّة أو بمساعدة الزملاء أو الرئيس المباشر في العمل، وكذا من خلال خضوعه للتكوين والإعداد لشغل متطلبات الوظيفة الجديدة، وهو ما يدفعه إلى الاحتفاظ بمنصبه

والتوقف عن البحث عن وظيفة أخرى ، أي أنه يظفر في الأخير بمنصب عمل دائم، وهو ما لا تضمنه في الكثير من الأحيان البرامج التي توجهها الحكومات الجزائرية المتعاقبة لفئة الخريجين الجامعيين كفئة مثقفة وكفوءة في المجتمع يجب أن يُنظر لها كرأس مال هام ينبغي الاستثمار فيه واستغلاله بالشكل الذي يعود عليه بالنفع خصوصا وعلى المجتمع عموما؛ وحول هذه المسألة يبقى استيعاب نظريات رأس المال البشري، المؤشر والغرلة بسوق العمل الجزائرية بُعدا مهما في مواجهة بطالة الجامعيين وتحقيق إدماج مهني فعلي لهم، هذه البطالة التي استفحلت مؤخرا تاركة وراءها مخلفات سلبية على مختلف الأصعدة.

## الخاتمة:

على سبيل الختم، تبقى بطالة الجامعيين وفرص إدماجهم مهنيا في مختلف المؤسسات الجزائرية جزءاً من بناء هيكل عام مرتبط بسياسة الدولة بصفة عامة، تلك السياسة المبنية على الامكانيات الاقتصادية من جهة، وطبيعة النظام السياسي من جهة أخرى وما يرتبط بذلك من أشكال التعقيدات الإدارية؛ فهي من بين الظواهر الاجتماعية التي أصبحت تهدد كيان البناء الاجتماعي واستقراره وتماسكه، لأنّ مثل هذه الظواهر أحدثت الكثير من التأثيرات على مختلف الأبعاد الحياتية للخريج الجامعي البطال.

فبالرغم من التطورات الاقتصادية والاجتماعية التي يعرفها المجتمع الجزائري بكافة مؤسساته، وكذا المجهودات المبذولة من طرف الحكومات المتعاقبة في إعداد برامج ووكالات ومكاتب تهدف بها إلى تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة، إلا أنّ البطالة بينهم في ارتفاع مستمر، فالآليات التي تتبعها في حل المشكلة هي بمثابة حلول مؤقتة لم تصل إلى الحل النهائي وهي القضاء على بطالة هاته الفئة، حيث أثر ذلك على سوق العمل الجزائري الذي شهد تراجعاً كبيراً في توفير مناصب الشغل القارة لخريجي الجامعة، فأصبح العمل المؤقت وغير الرسمي الوسيلة البديلة للخروج من حالة النقص والتبعية الاجتماعية والمادية عند الشباب الجامعي؛ هذا الشباب الذي تكمن أهميته في كونه إطار مؤهل وكفوء له من الأهمية بما كان سواءً على مستواه الفردي أو على المستوى المجتمعي لو تمّ تنظيمه واستثماره وإدماجه من أجل اقتصاد وطني، بل ومجتمع متكامل.

وفي الأخير، تبين لنا من خلال هذه الدراسة التي حاولت الكشف عن واقع بطالة الجامعيين في الجزائر من جهة، والفرص أو البرامج الكفيلة بالأخذ بيد هذه الفئة من المجتمع من جهة ثانية، يتضح لنا أنّه موضوع يفتح آفاقاً لدراسات أكثر عمقا ودقة أمام الباحثين ليكون بذلك نقطة بداية لدراسات جديدة في نفس السياق، فمهما كانت مساهمة هذه الدراسة في معالجة أبعاد الموضوع، إلا أنّ هناك جوانب لم نستطع الإحاطة بها لسبب أو لآخر، حيث نأمل أن يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين سوسيوولوجيين.

## قائمة المراجع

### المراجع باللغة العربية:

#### أولاً: الكتب

1. أنجرس مورييس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية ، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، الطبعة الثانية، دار القصبه، الجزائر، 2010.
2. بيضون عزة شرارة وآخرون، الشباب العربي ورؤى المستقبل، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، لبنان، 2006.
3. الجوهري عبد الهادي أحمد، إبراهيم علي عبد الرزاق، المدخل إلى المناهج وتصميم البحوث الاجتماعية، المكتب الجامعي الحديث، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2002.
4. حامد خالد، منهج البحث العلمي، دار ربحانة، القبة، الجزائر، 2003.
5. حسين عبد الحميد رشوان، مبادئ علم الاجتماع ومناهج البحث العلمي، الطبعة الرابعة، المكتبة الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 2000.
6. الحصري طارق فاروق، الآثار الاجتماعية لبرامج الإصلاح الاقتصادي، البطالة، الفقر، التفاوت في توزيع الدخل، المكتبة العصرية، المنصورة، جمهورية مصر العربية، 2007.
7. الخياط ماجد محمّد، أساسيات البحوث الكمية والنوعية في العلوم الاجتماعية، دار الراية، عمّان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009.
8. الدعبوسي أحمد سامر، التنمية والسكان، مكتبة المجتمع العربي، عمّان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2007.
9. الرشيد بشير صالح، مناهج البحث التربوي، رؤية تطبيقية مبسطة، دار الكتاب الحديث، الكويت، 2000.
10. الرماني زيد بن محمّد، البطالة، العمالة، العمارة من منظور الاقتصاد الإسلامي، دار طويق، الرياض، المملكة العربية السعودية، 2001.

11. زرواتي رشيد، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، دار هومة، الجزائر، 2002.
12. زعيبي مراد وآخرون، دراسات في تسيير الموارد البشرية، إدارة الأفراد، دار قرطبة، الجزائر، 2008.
13. زكي رمزي، الاقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1988.
14. الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي، المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2004.
15. السحارنة جمال حسن أحمد عيسى، مشكلة البطالة وعلاجها، دراسة مقارنة بين الفقه والقانون، دار اليمامة، دمشق، 2000.
16. سلاطنية بلقاسم، الجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، دار الهدى، الجزائر، 2004.
17. شروخ صلاح الدين، منهجية البحث العلمي، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003.
18. عبد الله محمد عبد الرحمن، علم اجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، جمهورية مصر العربية، 1999.
19. عبيدات محمد وآخرون، منهجية البحث العلمي، القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، دار وائل، المملكة الأردنية الهاشمية، 1999.
20. عدون ناصر دادي، العايب عبد الرحمان، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
21. عطوي جودت عزت، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، دار الثقافة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2009.
22. فليه فاروق عبده، اقتصاديات التعليم، مبادئ راسخة واتجاهات حديثة، دار المسيرة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2003.



23. قاسيمي ناصر، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2011.
24. القرشي مدحت، اقتصاديات العمل، دار وائل، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2007.
25. لابري الشيخ، الاقتصاد والمؤسسة، الصفحات الزرقاء، الجزائر، 2003.
26. مسعود مجيد، دليل المصطلحات التنموية، دار المدى، دمشق، سوريا، 2001.
27. المطوع حسين محمد، اقتصاديات التعليم، دار القلم، دبي، الإمارات العربية المتحدة، 1987.
28. ناشمياز شاكله فرانكفورت، ناشمياز دا فهد، طرائق البحث في العلوم الاجتماعية، ترجمة: ليلي الطويل، دار بترا، دمشق، سوريا، 2004.
29. النوري عبد الغني، اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية، دار الثقافة، الدوحة، قطر، 1988.
30. الوادي محمود حسين، العيساوي كاظم جاسم، الاقتصاد الكلي، تحليل نظري وتطبيقي، دار المسيرة، عمان، المملكة الأردنية الهاشمية، 2007.

#### ثانيا: المعاجم

1. رضا أحمد، معجم متن اللغة، موسوعة لغوية حديثة، المجلد الثاني، دار مكتبة الحياة، بيروت، لبنان، 1958.
2. مسعود جبران، الرائد، معجم لغوي عصري، الطبعة السابعة، دار العلم للملايين، بيروت، لبنان، 1992.
3. المنجد في اللغة والأعلام، الطبعة 42، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2007.

#### ثالثا: المذكرات والرسائل الجامعية

1. بلعسل محمد، سياسة توجّه الجزائر نحو اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة بن يوسف بن خدة، الجزائر، 2008.

2. بن جيمة عمر، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التخفيف من حدّ البطالة ب منطقة بشار، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2011.
3. بن رمضان سامية، العمل والعامل في الصناعة بين التسريح والإدماج في ظل النظام المؤسسي في الجزائر، دراسة ميدانية للمنطقة الصناعية بمدينة باتنة، أطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011.
4. بن فايزة نوال، إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005، حالة الوكالة الوطنية للتشغيل «ANEM»، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.
5. بو عبد الله هبية، إشكالية تمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.
6. بوبكر هشام، استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، دراسة ميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، سكيكدة، مذكرة ماجستير في تنمية الموارد البشرية غير منشورة، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة الاخوة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2007.
7. بوزيد نجوى، وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، دراسة ميدانية بمؤسسة صيدال - الدار البيضاء - الجزائر، رسالة دكتوراه في علم الاجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
8. بوطيبة فيصل، العائد من التعليم في الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2010.
9. توبين علي، النمو الديمغرافي وأثره على التنمية الاقتصادية، حالة الجزائر (1970-2002)، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004.

10. حسيان حكيم، توجهات خريجي قسم علم الاعلام والاتصال نحو عالم الشغل بالجزائر، دفعة 2002، مذكرة ماجستير في الإعلام والاتصال غير منشورة، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، 2010.
11. دهّان محمّد، الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر، رسالة دكتوراه في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.
12. دهيلمي أبو بكر، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1994.
13. الزعيمي جمال سعيد محمّد علي، الاستثمار في التعليم الحكومي وأثره على النمو الاقتصادي في اليمن خلال الفترة 1973-1993، مذكرة ماجستير في اقتصاديات التعليم والعمل غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1997.
14. شرفي جيلالي، دراسة قياسية لمحددات مدّة البطالة عند خريجي الجامعات مع الكشف عن خاصية عدم التجانس غير المشاهد، دفعات: 1991، 1990 و 1992، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007.
15. شلالى فارس، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2005.
16. شيبان آسيا، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التنمية الاقتصادية، حالة الصناعات التقليدية والحرف في الجزائر، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2009.
17. فنيذرة سمية، دور المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الحد من ظاهرة البطالة، دراسة ميدانية بولاية قسنطينة، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2010.

18. كوسة بوجمعة، سياسات التشغيل في الجزائر، عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت للحد من البطالة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2006.
19. مرادسي حمزة، دور جودة التعليم العالي في تعزيز النمو الاقتصادي، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير في علوم التسيير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
20. مكّك ليلي، دور وكالة التنمية الاجتماعية في تحسين ظروف الأسرة الجزائرية، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع العائلي غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الإسلامية، جامعة العقيد الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2011.
21. مهري دليلة، الإغتراب في المنظمة الجزائرية، دراسة ميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية "ترشين إبراهيم" بولاية غرداية، مذكرة ماجستير في علم اجتماع الإتصال في المنظمات غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، 2011.
22. النوبصر خالد بن رشيد، بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي السعوديين، واقعها وأسبابها وحلولها، رسالة دكتوراه في الإدارة التربوية والتخطيط غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية، 2000.
23. يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة، مذكرة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية غير منشورة، كلية الآداب والعلوم الاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2007.

#### رابعاً: المجالات والملتقيات

1. البطالة، من المعنى؟ ، مساهمة في نقاش سياسة الدولة في ميدان التشغيل ، جريدة المناضلة، العدد 13، طنجة، المغرب الأقصى، 2 يوليو 2007.
2. بن شهرة مداني، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا وسوق العمل ، ملتقى وطني حول: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 13-14 أبريل 2011.

3. جادو أميمة منير عبد الحميد، أزمة بطالة المتعلمين في مصر وسبل علاجها، في ضوء خبرات بعض الدول المتقدمة، مؤتمر الأزمة التعليمية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، جمهورية مصر العربية، 2001.
4. الشابي أحمد نجيب، أزمة التشغيل وبطالة خريجي التعليم العالي في تونس، مجلة أقلام، مجلة فكرية سياسية تعنى بشؤون المغرب الكبير، العدد 12، 2004.
5. الطالبى سالم، التجربة التونسية في مجال التشغيل، المؤتمر الثالث للمرصد المصري للتعليم والتدريب والتوظيف، نوفمبر 2008.
6. الطلافحة حسين، حلقة نقاشية حول: حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 18 جانفي 2012.
7. العابد سميرة، عبّاز زهية، ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات، مجلة الباحث، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، العدد 11، 2012.
8. عبد الصمد سميرة، العقون سهام، الاستثمار في رأس المال البشري ودوره في تخفيض البطالة، مدخل مؤاممة التعليم الجامعي مع متطلبات سوق العمل المحلية، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
9. عرابة رايح، بن عوالي حنان، ماهية رأس المال الفكري والاستثمار في رأس المال البشري، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري في منظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، الجزائر، 13-14 ديسمبر 2011.
10. غربي صباح، الاستثمار في التعليم ونظرياته، مجلة كلية الآداب والعلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة، العددان الثاني والثالث، جانفي- جوان 2008.
11. قومي عبد الحميد، عايب حمزة، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، ملتقى دولي حول: استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.

12. مرتضى نجلة، البطالة وتحديات المستقبل، تجربة جامعة حلوان، مركز المشروعات الصغيرة وتشغيل الخريجين، ندوة عربية حول: البطالة، أسبابها، معالجتها، وأثرها في المجتمع، جامعة سعد دحلب، البليدة، الجزائر، 25-27 أفريل 2006.
- خامسا: الوثائق والتقارير الرسمية**
1. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 24 ربيع الثاني 1429 هجري الموافق لـ 30 أفريل 2008 ميلادي، العدد 22.
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أول ربيع الثاني 1432 هجري الموافق لـ 06 مارس 2011 ميلادي، العدد 14.
3. عبد الله أحمد مصطفى وآخرون، التشغيل والبطالة في الدول العربية، نحو سياسات وآليات فاعلة، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي والمركز العربي لتنمية الموارد البشرية بطرابلس، 2008.
4. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي للسداسي الأول من سنة 1998، الدورة الثانية عشر، نوفمبر، 1998.
5. مديرية التشغيل لولاية بسكرة، تقرير حول قطاع التشغيل بولاية بسكرة منذ 1962 إلى غاية 2013، 2013.
6. المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، الكويت، اقتصاديات التعليم، 2012.
7. مؤتمر العمل الدولي، أزمة عمالة الشباب، حان وقت العمل، التقرير الخامس، الدورة 101، مكتب العمل الدولي، جنيف، 2012.
8. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي، مارس 2008.
9. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية 2008.
10. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، ملتقى جهوي وسط لإطارات قطاع التشغيل، جوان 2010.

11. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، مداخلة السيد الطيب لوح وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، اللقاء الوطني للمدراء الولائيين للتشغيل، الجزائر، مارس 2013.

### سادسا: الواب غرافيا

1. بلعلعل محمد، ظاهرة عدم التنسيق بين الجامعة وسوق العمل في الجزائر، أين يكمن الخلل؟ ، نقلًا عن: [www.politics-ar.com](http://www.politics-ar.com) ، موقع عربي متخصص في العلوم السياسية والعلاقات الدولية، تاريخ زيارة الموقع: 2011/06/11، 11:53.

2. التعريف بولاية بسكرة، نقلًا عن: [www.dcommerce-biskra.dz](http://www.dcommerce-biskra.dz)

3. جامعة محمد خيضر بسكرة، عرض حال الدخول الجامعي 2011/2010، نقلًا عن: [www.univ-biskra.dz](http://www.univ-biskra.dz)

4. الحيايلى وليد ناجي، دراسة بحثية حول البطالة، مقدمة إلى الأكاديمية العربية المفتوحة في الدانمارك، كلية الإدارة والاقتصاد، بدون سنة نشر، نقلًا عن: [www.ao-academy.org/docs/al\\_battalah\\_1211009.doc](http://www.ao-academy.org/docs/al_battalah_1211009.doc) ، تاريخ تحميل الملف: 2013/09/10، 10:56.

5. الديوان الوطني للإحصائيات، نقلًا عن: [www.ONS.DZ](http://www.ONS.DZ)

6. السالم أمينة عبد الله وآخرون، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناثا ، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005، نقلًا عن: <http://www.shatharat.net/vb/showthread.php?t=10119> ، تاريخ تحميل الملف: 2013/09/09 ، 12:51.

7. الهاشمي حميد، عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي، دار ناشري للنشر الالكتروني، ديسمبر 2003، نقلًا عن: [www.nashiri.net](http://www.nashiri.net) ، تاريخ تحميل الملف: 2013/05/18، 12:58.

8. وزارة الشباب والرياضة، دليل الشباب، 19 جوان 2011، نقلًا عن: [www.mjs-dz.org](http://www.mjs-dz.org) ، تاريخ تحميل الملف: (2012/09/19) 22:05.

9. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، المحور الرابع لمخطط النشاط لترقية الشغل ومكافحة البطالة، ترقية تشغيل الشباب، نقلًا عن: [www.mtess.gov.dz](http://www.mtess.gov.dz)

المراجع الأجنبيةأولاً: الكتب

1. Jacquemin Alexis et autres, **Fondements d'économie politique**, 3<sup>ème</sup> édition, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.

2. Kohli Ulrich, **Analyse Macroéconomique**, Université de Genève, Département d'économie politique, De Boeck Université, Bruxelles, 1999.

ثانياً: المعاجم

1. Bellégo Oliver et autres, **Dictionnaire des questions sociales, L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux**, Harmattan, Paris, 2005.

ثالثاً: المجلات والملتقيات

1. C.Gonzalez-Demichel et autres, **Une modélisation du lien entre croissance et emploi, note de conjoncture**, INSEE, France, 2000.

2. Qintslr Marcia, Séminaire " **Emploi et chômage : un nouveau regard sur la pertinence et les fondements conceptuels des statistiques**", 18<sup>ème</sup> Conférence International de statisticiens du travail, BIT, Genève, 24 Novembre – 5 Décembre 2008.

رابعاً: الوثائق والتقارير الرسمية

1. ONU, **Rapport mondial sur le développement humain**, De Boeck Université, Bruxelles, 2000.



# الملاحق

1. استمارة بحث.
2. الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل - بسكرة -
3. الهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة -

ملحق رقم (01): الاستبيان في صورته النهائية

جامعة محمد خيضر - بسكرة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية - القطب الجامعي شتمة

قسم العلوم الاجتماعية - شعبة علم الاجتماع

استمارة بحث حول

## واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية

- دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني  
بمدينة بسكرة -

مذكرة مقدّمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع التنظيم.

إشراف الدكتور:

العقبي الأزهر

إعداد الطالبة:

بلعربي أسماء

**ملاحظة:** ضع علامة (x) في الخانة التي تعبر عن اختيارك، مع العلم أنّ هذه المعلومات سرّية ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية: 2013-2014

1. الجنس: ذكر  أنثى
2. السن: .....
3. الحالة المدنية: أعزب  متزوج
4. مكان الإقامة: مدينة بسكرة  ضواحي مدينة بسكرة
5. نوع الشهادة المتحصّل عليها:
- شهادة الدراسات التطبيقية.
  - ليسانس.
  - كفاءة مهنية.
  - مهندس دولة.
  - دراسات عليا.
  - أخرى تذكر.....
6. التخصص ( تخصص الشهادة الجامعية ): .....
7. سنة التخرج: .....
8. تاريخ التحاقك بالمؤسسة/ الإدارة: .....
9. اسم الوظيفة التي تشغلها: .....
10. هل عانيت من مشكل البطالة بعد التخرّج؟ نعم  لا
11. إذا كانت الإجابة بنعم، كم دامت مدّة بطالتك؟ .....
12. هل شاركت في مسابقات للتوظيف بعد التخرّج؟ نعم  لا
13. إذا كانت الإجابة بنعم، فكم من مرّة؟ .....
14. كيف التحقت بمنصب عمل في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني؟
- التسجيل في سجلات وكالة التشغيل.
  - طرق أبواب المؤسسات والإدارات مباشرة.
  - اللجوء إلى الوساطة.
  - أخرى تذكر.....
15. هل تمّ اختيارك في جهاز المساعدة على الإدماج المهني بفعل؟
- أقدمية الشهادة

• أقدمية التسجيل في وكالة التشغيل.

• تخصصك الجامعي.

16. لماذا اخترت التسجيل في جهاز المساعدة على الإدماج المهني ؟

• لأنه يوفر مناصب عمل في إطار التخصص.

• للحصول على شهادة عمل تساعدني في مسابقات التوظيف.

• من أجل الأجر.

• أخرى تذكر.....

17. هل تقوم بتوظيف معارفك النظرية في إطار عملك الحالي ؟ نعم  لا

18. هل تعتقد أنك في المكان المناسب الذي يتلاءم مع تخصصك ومؤهلك العلمي ؟

نعم  لا

19. هل واجهت صعوبات أثناء تأدية مهامك في البداية ؟ نعم  لا

20. إذا كانت الإجابة بنعم، ما نوع هذه الصعوبات ؟

• عدم تكافؤ مؤهلاتي مع متطلبات المنصب.

• العلاقات مع زملاء العمل.

• العلاقات مع الرؤساء.

• أخرى

تذكر.....

21. من ساعدك على تجاوز هذه الصعوبات ؟

• بمفردتي

• زملاء العمل

• الرؤساء

22. هل اكتسبت معارف وخبرات لم تكن تعلمها من قبل في عملك الحالي ؟ نعم  لا

23. إذا كانت الإجابة بنعم، فيما تمثلت هذه الخبرات ؟

• كيفية تطبيق مكتسباتي النظرية.

• اكتساب مهارات جديدة.

.....أخرى تذكر.....

24. هل أصبحت متمكنا في تأدية مهامك الحالية ؟  نعم  لا

25. هل تشعر بالاستقرار والتأقلم في عملك الحالي ؟  نعم  لا

26. إذا كانت الإجابة بنعم، هل يرجع ذلك إلى ؟

• سهولة أداء متطلبات عملي.

• التفاهم والتعاون مع الزملاء والرؤساء.

• عدم تدخل المشرف في عملي.

• أخرى

.....تذكر.....

27. أما إذا كانت الإجابة بـ لا، ثرى ماهو السبب في رأيك ؟

.....

.....

28. هل تلقيت تدريبا أو تكوينا لتحسين مؤهلاتك المهنية والعلمية ؟  نعم  لا

29. إذا كانت الإجابة بنعم، أين تم ذلك ؟

• التكوين داخل المؤسسة.

• التكوين في مركز خارجي.

.....أخرى تذكر.....

30. ما نوع التكوين الذي تلقيته ؟

• إداري

• فني

• تنمية مهارات.

31. هل سابر التكوين الذي تلقيته نوع العمل الذي تقوم به ؟  نعم  لا

32. إذا كانت الإجابة بـ لا، ماهي نقاط الضعف في هذا التكوين ؟

.....

33. فيما أفادك هذا التكوين ؟

• التحكم الجيد في العمل.

• الاستقرار في بيئة العمل.

• التكيف مع منصب العمل.

• أخرى تذكر.....

34. هل أنت مطلع بشكل كافي على بنود عقد العمل ضمن الجهاز ؟ نعم  لا

35. هل تعتقد أنّ مدة العقد مشجعة على العمل ؟ نعم  لا

36. هل ترغب في تمديد العقد في إطار هذه الصيغة ؟ نعم  لا

37. هل تمّ تمديد عقدك بعد إنقضاء مدّته ؟ نعم  لا

38. هل ترى أنه من المستحسن أن يستفيد الخريج الجامعي من هذا البرنامج مرّة أخرى ودون

شروط في حال عدم إدماجه في منصب عمل دائم ؟ نعم  لا

39. هل تعتقد أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني يمنح الجامعيين فرصا أوفر للحصول

على منصب عمل دائم لاحقا ؟ نعم  لا

40. هل تعتقد أنه سيتم إدماجكم بصفة دائمة نظرا للمناصب الشاغرة التي صرّحت بها الوزارة

مؤخرا ؟ نعم  لا

41. هل تمّ إدماج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسستكم ؟

نعم  لا

42. ماهي أفق مستقبلك المهني في ضوء منصبك الحالي ؟

• مسار مهني واضح.

• مسار مهني غامض.

• أخرى تذكر.....

إذا كانت لديك معلومات أخرى تود إضافتها فالرجاء كتابتها

.....

.....

.....

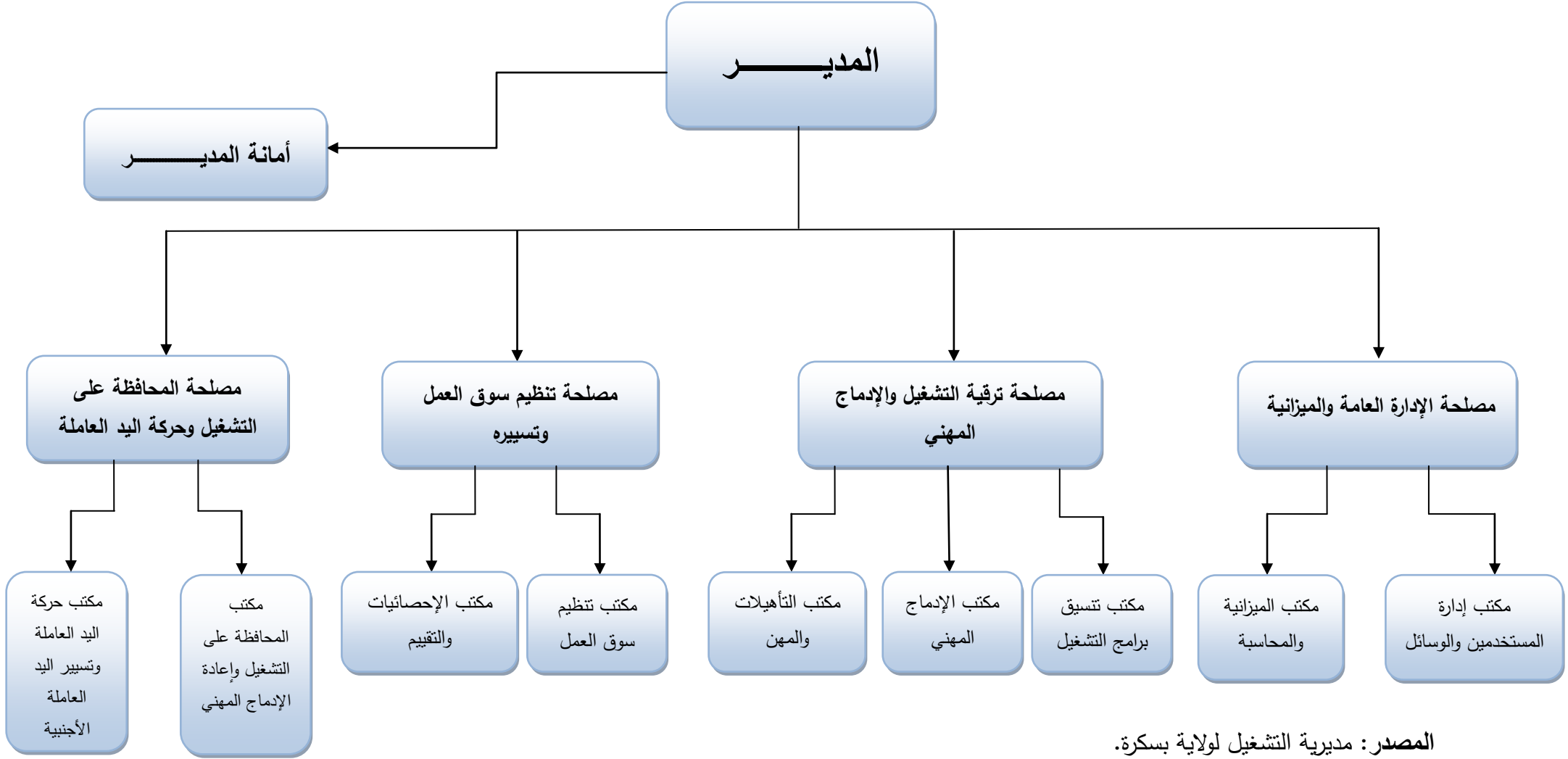
.....

.....  
.....  
.....  
.....

شكرا على تعاونكم ( ن ) معنا

الباحثة

## ملحق رقم (02): الهيكل التنظيمي لمديرية التشغيل - بسكرة -





ملحق رقم (03): الهيكل التنظيمي لمؤسسة النسيج والتجهيز - بسكرة-

