



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علوم الاعلام والاتصال وعلم المكتبات



مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

شعبة: علوم الإعلام و الاتصال

تخصص: اتصال وعلاقات عامة

تفاعل خريجي جامعة قالمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل

"Pôle pro"

دراسة ميدانية لعينة من منخرطي نادي البحث عن الشغل

إشراف الدكتور:

حموش عبد الرزاق

إعداد الطلبة:

- عواطة أميرة
- بونفلة شيماء
- طالي لبي

لجنة المناقشة

الصفة	الاسم واللقب
رئيسًا	أ. مرزوقي حسام الدين
مشرقا	د/ حموش عبد الرزاق
مناقشا	أ. خطاف ابتسام

السنة الجامعية 2021 / 2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ
وَالْحَمْدُ لِلَّهِ الَّذِي
خَلَقَ الْمَوَدَّعَةَ

شكر و عرفان

يا رب لك الحمد كما ينبغي لجلال وجهك وعظيم سلطانك "سبحانك لا علم لنا
إلا ما علمتنا إنك أنت العليم الحكيم" ونصلي ونسلم على خير نبي أُرسل
للعالمين سيدنا محمد عليه أزكى الصلاة وأفضل التسليم وعلى آله وصحبه
الطاهرين.

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان إلى كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد على
إنجاز هذا العمل ونخص بالذكر الأستاذ "حموش عبد الرزاق" على إشرافه
وتوجيهاته التي كانت عوناً لنا في إتمام هذا البحث المتواضع.
كما نتوجه بشكرنا إلى الطاقم الإداري لقطب الابتكار والشغل
"«pôle pro»" قائمة

و إلى كل من ساندنا ولو بكلمة طيبة إلى كل هؤلاء كل الشكر والتقدير
والاحترام.

إهداء

الحمد لله وكفى والصلاة على الحبيب المصطفى وأهله ومن وفى أما بعد:
الحمد لله الذى وفقنا لشمين هذه الخطوة فى مسيرتنا الدراسية بمدكرتنا هذه ثمرة الجهد
والنجاح بفضلته تعالى مهداة إلى الوالدين الكريمين حفظهما الله وأدامهما نورا لدرابنا
، لكل العائلة الكريمة التى ساندتنا ولا تزال من إخوة وأخوات إلى كل
الأقارب وإلى كل الأصدقاء والأحاب من دون استثناء إلى أسادتنا الكرام إلى
قسم اتصال وعلاقات عامة وجميع دفعة 2022 جامعة 8ماى 1945 قالمته .
وفى الأخير نرجو من الله تعالى أن يجعل عملنا هذا نفعاً يستفيد منه جميع الطلبة .

أميرة - شيماء - لبنى

الملخص:

لقد تم التطرق في هذه الدراسة إلى موضوع "تفاعل خريجي جامعة قلمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل «pôle pro» دراسة ميدانية على عينة من منخرطي نادي البحث عن الشغل، حيث تحددت مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي: ما مدى تفاعل خريجي جامعة قلمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

ولمعالجة هذا الموضوع اعتمدنا على المنهج الوصفي، وعلى المقابلة والاستمارة كأداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات حيث تم توزيعها على عينة مكونة من 50 مفردة.

وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج على مستوى الدراسة الميدانية أهمها:

-تعرف خريجي جامعة 8 ماي 1945 قلمة على قطب الابتكار والشغل «pôle pro» من خلال مواقع التواصل الاجتماعي.

-النظرة النهائية لخريجي الجامعة حول قطب الابتكار والشغل «pôle pro» هي نظرة إيجابية.

Summary:

In this study, the topic "The interaction of graduates of Guelma University with the communication efforts of the innovation and occupation pole «pôle pro» field study of a sample of participants in the job search club, where the problem of the study was identified in the main question: How did Guelma University graduates interact with the communication efforts of «pôle pro»?

To address this issue, we have relied on the descriptive curriculum, the interview and the form as the main tool for collecting data and information, which has been distributed to a sample of 50 individuals.

The study found a series of results at the field study level, the most important of which are:

- The graduates of 8 May 1945 University learned about the innovation and employment pole «pôle pro» through social media sites..
- The final view of university graduates about the innovation pole and «pôle pro» is positive..

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
	شكر وعرافان
	إهداء
	ملخص الدراسة
	فهرس المحتويات
أ	مقدمة
الفصل الأول: اطار الدراسة و منهجيتها	
6	1- الإشكالية
7	2- الأسئلة الفرعية
7	3- أهمية الدراسة
8	4- أهداف الدراسة
8	5- أسباب اختيار الموضوع
9	6- الدراسات السابقة
12	7- تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة
13	8- مجتمع البحث وعينته
14	9- منهج الدراسة ونوعها
15	10- أدوات جمع البيانات
16	11- مجالات الدراسة
الفصل الثاني : بطالة الجامعيين و سياسة التشغيل في الجزائر	
20	أولا: البطالة في الوسط الجامعي
20	1- مفهوم بطالة الجامعيين
21	2- تطور بطالة الجامعيين في الجزائر
23	3- البطالة في أوساط خريجي الجامعة وأسبابها
25	4- خصائص بطالة خريجي الجامعة
27	5- الآثار الناجمة عن بطالة الخريجين
31	ثانيا: سياسة التشغيل في الجزائر
31	1- مفهوم سياسة التشغيل:
32	2- أبعاد سياسة التشغيل
33	3- وكالات دعم سياسة التشغيل في الجزائر

41	4- أهداف سياسة التشغيل
42	5- تحديات ومعوقات سياسة التشغيل
الفصل الثالث: المقاولاتية والمؤسسات الناشئة	
47	أولا: المقاولاتية
47	1- مفهوم المقاولاتية:
48	2- دور دارا المقاولاتية
49	3- إستراتيجيات وأهداف دار المقاولاتية في الجامعة
51	4- أساسيات التعليم المقاولاتي في الجامعة
52	5- أهمية التعليم المقاولاتي
53	ثانيا: المؤسسات الناشئة
53	1- مفهوم المؤسسات الناشئة
54	2- مميزات ودورة حياة المؤسسات الناشئة
56	3- هياكل دعم إنشاء المؤسسات الناشئة
58	4- أهداف المؤسسات الناشئة
59	5- أهمية المؤسسات الناشئة
الفصل الرابع	
نتائج الدراسة الميدانية ب قطب الابتكار والشغل « PÔLE PRO » قائمة	
64	أولا: لمحة عن قطب الابتكار والشغل «PÔLE PRO»
64	1- نشأة ومفهوم قطب الابتكار والشغل:
64	2- مهام قطب الابتكار والشغل: «pôle pro»
65	3- أهداف قطب الابتكار والشغل: «pôle pro»
65	4- الوسائل الاتصالية لقطب الابتكار والشغل:
69	ثانيا: تحليل النتائج وتفسير البيانات
85	خاتمة
87	قائمة المراجع
الملاحق	

مقدمة

مقدمة:

تشهد معظم الدول في العالم تفشي كبير لظاهرة البطالة على رغم وجود اختلاف بين هذه البلدان من حيث المقومات الطبيعية و البشرية و الفرق الشاسع بين امكانيات المالية و التكنولوجية لهذه الدول ، ومن بين هذه الدول نجد الجزائر التي تعاني كثيرا من هذه الظاهرة منذ القدم بين مختلف الشرائح الاجتماعية ، و تمس بالدرجة الاولى فئة الجامعيين و التي قد تكون اشد خطورة عليهم عن باقي الفئات الاجتماعية الاخرى، نظرا لكون الطلبة الجامعيين يعتبروا الفئة الاكثر و عيا و طموحا مما يخلف لديهم اثار نفسية و اجتماعية عميقة من بينها شعور بالاحباط لديهم.

و هذا ما يدعو الى وجوب الاهتمام بهذه الظاهرة و ضرورة معالجتها سريعا قبل ان تتفاقم اكثر مما هي عليه و هذا قد يجعل هناك صعوبة التحكم في ابعادها و مؤثرات فيما بعد، نظرا الى وجود زيادة في معدل النمو السكاني ، مما يؤدي بالضرورة الى وجود زيادة في عدد الطلاب في مختلف المؤسسات التعليمية خاصة منها التعليم العالي و لهذا يستوجب اتخاذ الاجراءات اللازمة لمواجهتها و محاولة التقليل منها عاجلا غير اجلا ، مما ادى بالجزائر الى الاهتمام بالتشغيل و اعتبرته من الاولويات الاساسية لمواجهة تلك المشكلة ، التي تشكل تهديد كبير في استقرار المجتمع ، مما يستلزم على الحكومة وضع كافة التدابير لتخفيف انعكاساتها السلبية خاصة لدى اصحاب الشهادات العليا.

و بناء على ذلك فان سياسة التشغيل في الجزائر اخذت ابعاد استراتيجية من خلال وضع هياكل قوية و متخصصة قادرة على تحمل المهام الموكلة اليها ، باعتبار ان التشغيل و البطالة يعتبران احد اهم اعمدة حفظ التوازنات الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية ، و من بين هذه السياسات المتبعة نجدها في فئة المتخرجين و التركيز عليهم اكثر باعتبارها اكبر فئة تعاني من ظاهرة البطالة ولذا نجد ان معظم الجامعات الجزائرية اصبحت تتبعها في سياستها في السنوات الاخيرة اتباع الاتجاه المقاولاتي و تشجيع الطلاب الجامعيين عليه باعتباره عنصرا فعلا و لازما و جب السعي لجعلها مادة تطبيقية اكثر من مادة تدريسية نظريا فقط ، و ذلك من اجل ترسيخ ثقافتها لدى الشباب الجامعي و تحسيسهم بأهمية التوجه نحو المجال المقاولاتي ، و هذا ما جعل معظم خريجي الجامعة يتجهون الى انشاء المؤسسات الناشئة " Start up " نظرا لقدرتهم على الابتكار و الابداع ، كون ان هذه المؤسسات الناشئة تعد البديل الافضل حاليا للتغلب على مشكل البطالة بغض النظر عن تميزها بالعديد من الخصائص المهمة لعل اهمها قدرتها على التأقلم بسرعة مع المتغيرات الاقتصادية و الاجتماعية الجديدة و كذلك تكلفتها التمويلية المنخفضة ، كما يمكن اعتبارها اداة لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و هذا نظرا الى



قدرتها الكبيرة على التخفيض من نسبة بطالة اصحاب الشهادات و الارتقاء بالاقتصاد الوطني و مواكبة الدول الناجحة في المجال المقاوالاتي .

ومن بين الجامعات التي اهتمت بهذا المجال جامعة 8 ماي 1945 قالمة من خلال قطب الابتكار والشغل " «pôle pro»".

وقد اشتملت دراستنا على مقدمة وأربعة فصول ترتبط بأطر المنهجية والنظرية والتطبيقية للموضوع محل الدراسة . حيث تضمن الفصل الأول الإطار العام للدراسة ، انطلاقا من الإشكالية والتساؤلات ، والأهمية والأهداف وأسباب اختيار الموضوع، وتحديد المجال الزمني والمكاني ، و المفاهيم الأساسية التي وردت في دراستنا . وحول منهجية البحث فقد تطرقنا للمنهج وأدوات جمع البيانات ومجتمع البحث وعينته وأبرز الصعوبات التي تعرضت لها الدراسة .

وتناول الفصل الثاني الذي هو بعنوان بطالة الجامعيين و سياسة التشغيل في الجزائر عن مفهوم بطالة الجامعيين والآثار الناجمة عن بطالة الخرجين.

أما الفصل الثالث كان بعنوان المقاوالاتية والمؤسسات الناشئة تضمن مفهوم المقاوالاتية ودورها وأهميتها، ومفهوم المؤسسات الناشئة ومميزاتها وأهدافها.

أما الفصل الرابع والأخير تضمن الدراسة الميدانية بقطب الابتكار والشغل « Pôle pro » حيث توصلنا فيه إلى مجموعة من النتائج.



الإطار المنهجي

الفصل الأول

إطار الدراسة ومنهجيتها

عناصر الفصل المنهجي

- 1- الإشكالية
- 2- الأسئلة الفرعية
- 3- أهمية الدراسة
- 4- أهداف الدراسة
- 5- أسباب اختيار الموضوع
- 6- الدراسات السابقة
- 7- تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة
- 8- مجتمع البحث وعينته
- 9- منهج الدراسة ونوعها
- 10- أدوات جمع البيانات
- 11- مجالات الدراسة

عملت الجزائر جاهدة منذ الاستقلال إلى إحداث تطور في مجال التنمية للنهوض بالاقتصاد والقضاء على أي تخلف خلفه الاستعمار ومحاولة محاربة العديد من المشاكل التي يواجهها المجتمع في حياته اليومية ومن بين هذه المشكلات نجد ظاهرة البطالة، التي كانت كنتيجة الإصلاحات الاقتصادية التي بدأت بها الجزائر ، مما أدى في الأخير إلى غلق الكثير من المؤسسات و تسريح الاف من العمال، و هذا ما ولد ارتفاع في العاطلين عن العمل مما حتم على الجهات المعنية في الدولة إلى إعادة النظر في سياستها المتبعة في السابق و هذا جعلها تسارع في القيام بإصلاحات اقتصادية من خلال اللجوء إلى تغيير النمط الذي تسير عليه المؤسسات الاقتصادية ليتواءم مع المعطيات الجديدة من خلال انخراط الجزائر في برامج الإصلاحات مع صندوق النقد الدولي و ذلك بالاعتماد على اقتصاد السوق ، إلا أن هذا أدى إلى نتائج سيئة جدا نتيجة الشروط التي كان يفرضها صندوق النقد الدولي على الجزائر مما جعل هذه التجربة تزيد الحال أكثر سوء على ما سبق.

هذا ما جعل الجزائر تواجه تفاقم كبير في مشكلة البطالة مست كل الفئات في المجتمع منها الشباب خاصة فئة أصحاب الشهادات الجامعية الذين وجدوا أنفسهم بلا عمل رغم تخرجهم بشهادات عالية ، بل لم تعطى لهم أصلا فرصة العمل من الأساس ، و لهذا فإن فئة الجامعيين تبرز أكثر في الجزائر لكثرت المتخرجين و عدم توفر مناصب عمل و هذا راجع إلى عدم وجود توازن بين التشجيع على التعليم في مختلف المستويات التعليمية و الاستثمار فيه و عدم توفير مناصب شغل.

بالتالي يؤدي ذلك إلى صعوبة ادماج و اخراط هؤلاء الخريجين في سوق العمل الذي يحتاج الكثير من المتطلبات ، لعل أهمها الخبرة و الكفاءة ، و هذا ما لا يتوفر في الكثير من هؤلاء المتخرجين ، إلى جانب هذا استمرار الجامعات الجزائرية لتخريج الكثير من طلاب في تخصصات تلقى تشبع كبير في سوق العمل دون أخذ بعين الاعتبار إلى عمل دراسة تساهم في معرفة التخصصات التي تعاني نقص في مجال العمل ، مما يوضح إلى عدم وجود ترابط بين قطاعي التعليم و التشغيل في الجزائر.

و هذا جعل الدولة تسعى جاهدة إلى التفاعل مع هذه الظاهرة ، من خلال برمجة برامج خاصة بسياسة التشغيل تهدف إلى خلق مناصب عمل للخريجين و العمل على ادماجهم في مختلف المهن التي تليق بمستواهم و الحفاظ على كرامتهم مما يجعلهم يشعرون بروح الانتماء إلى وطنهم ، و يكون ذلك من خلال استراتيجيات اتبعتها الجزائر المتمثلة في دعم المؤسسات المصغرة و تشجيعهم على انشاء مشاريع و مؤسسات خاصة بهم و تشجيعهم للتولوج إلى عالم الاعمال من خلال امدادهم بالمعارف و المهارات التي تساعدهم في انشاء مشاريعهم الخاصة ، عن طريق

اقامة برامج تكوينية للنهوض بالمشاريع المقاولاتية ناجحة ، و هذا من خلال خلق دار المقاولاتية في الجامعات الجزائرية بغرض توعية الطلبة بأهمية ذلك.

من بين هذه الجامعات التي اهتمت بالتعليم المقاولاتي هي جامعة 8 ماي 1945 قالمة ، التي تعد من الجامعات التي ابدت انفتاحها على المحيط الاقتصادي و الاجتماعي تحت شعار " من الجامعة الى عالم الشغل " و ذلك من خلال محاولة فتح افاق لتوظيف طلبة المتخرجين و مساعدتهم في الخوض في تجارب العمل و انشاء مؤسسات خاصة بهم التي تعتبر من افضل الوسائل التي تعمل على خلق انتعاش اقتصادي نظرا لمرونتها و تكيفها مع الازمات الموجودة في البلاد و بهذا تكون قادرة على الجمع بين التنمية الاقتصادية و توفير مناصب شغل ، فضلا عن امكانية قدرتها على الابتكار و الابداع و تطوير منتجات جديدة و ذلك كله راجع الى انشاء الهيكل الذي يعمل كواجهة بين الجامعة و محيطها الخارجي المسمى بقطب الابتكار و الشغل . pole pro

و يسعى هذا الاخير الى تكثيف الجهود الاتصالية لتواصل مع الطلبة الخريجين من خلال تنظيم أنشطة و برامج تدريبية و ذلك من خلال استعمالها و سائل اتصالية فعالة متعددة يعتمد عليها قطب الابتكار و الشغل من اجل استقطاب جمهور اكثر و تحقيق اهدافهم المسطرة مع الاشارة الى ان الجمهور المستهدف في هذه الدراسة هم خريجي جامعة 8 ماي 1945 قالمة المنخرطين في نادي البحث عن الشغل بغرض معرفة مدى تفاعلهم مع هذا القطب و انطلاقا مما سبق فان الاحساس بأهمية الموضوع باعتبارنا طلبة ايضا مقبلين على التخرج، قمنا بإجراء هذه الدراسة في قطب الابتكار والشغل " «pôle pro» » " بجامعة 8 ماي 1945 قالمة التي حاولنا من خلالها الإجابة على التساؤل الرئيسي التالي:

ما مدى تفاعل خريجي جامعة قالمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل «pôle pro»؟

2- الأسئلة الفرعية

1- كيف تعرف خريجي الجامعة على قطب الابتكار والشغل " «pôle pro» » و ماهي درجة اهتمامهم به ؟
2- ما هي الأساليب الاتصالية التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل " «pôle pro» » في الدورات التكوينية؟

3- ما هي طبيعة الصورة المكونة لدى خريجي جامعة 8 ماي 1945 قالمة بعد تفاعلهم مع قطب الابتكار والشغل " «pôle pro» » ؟

3- أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة حسب نظرنا في النقاط التالية:

1- الجهود الاتصالية التي يقوم بها قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" لتنشيط الهيكل واستقطاب خريجي جامعة قلمة

2- إبراز الدور الذي يلعبه قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" لدى خريجي جامعة 8 ماي 1945 قلمة.

3- إظهار أهمية استفادة خريجي جامعة قلمة 8 ماي 1945 بعد تفاعلهم مع القطب من مهارات ومؤهلات لإيجاد فرص العمل.

4- أهداف الدراسة:

يعتبر مجال البحث العلمي مجالاً واسعاً تختلف أهدافه وتتعدد معطياته ويهدف تبني أي باحث لموضوع معين إلى سد الفضول المعرفي الذي يلازمه وإزالة الغموض، ولذلك تهدف دراسة تفاعل طلبة جامعة قلمة مع قطب الابتكار والشغل إلى الأهداف التالية:

1- تسليط الضوء على موضوع التشغيل وبطالة الجامعيين، المقاولاتية والمؤسسات الناشئة.

2- محاولة التعريف بقطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" لدى خريجي جامعة قلمة وكذا الطلبة المقبلين على التخرج.

3- معرفة مختلف الوسائل والأساليب التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" في استقطاب خريجي جامعة قلمة.

5- أسباب اختيار الموضوع:

إن أي دراسة أو بحث ينبع بالدرجة الأولى من روح الباحث في صلب اهتماماته وتعبير عن ميولاته الشخصية وذلك كخطوة أولى، غير أن كل ذلك لا يكفي للشروع في بحث ما لم تتوفر الدوافع القوية، فقد اجتمعت لدينا مجموعة من الأسباب الذاتية والموضوعية التي شجعتنا على اختيار هذا الموضوع وهذه الأسباب هي:

أ- أسباب ذاتية:

1- الاهتمام الشخصي بالموضوع كونه موضوع جديد.

2- محاولة المساهمة في إنجاز دراسة علمية تبقى موضع إفادة للطلاب مستقبلاً.

3- محاولة إثراء معارفنا والاستفادة من الموضوع.

4- الرغبة في الاطلاع على هذا الموضوع كوننا مقبلين إلى عالم الشغل.

5-ميل جماعة البحث إلى دراسة واحدة من المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي يعاني منها خريجي الجامعات.

ب-أسباب موضوعية:

- 1 -قابلية الموضوع للدراسة والبحث العلمي .
- 2-الدور الكبير الذي يلعبه قطب الابتكار والشغل في تعليم خريجي الجامعات تقنيات البحث عن الشغل.
- 3- معرفة مدى تفاعل طلبة جامعة قلمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل.
- 4- إضافة هذه الدراسة إلى التراث المعرفي وإثراء البحث العلمي والمكتبة الجامعية
- 5- قلة الدراسات العلمية المتخصصة في هذا الموضوع .
- 6- محاولة تقديم معلومات أكثر حول هذا الموضوع ومعالجته.
- 6- الدراسات السابقة:
- * الدراسة الأولى:

وتمثل التساؤل الرئيسي: على ماذا اعتمدت سياسة التشغيل حتى تمكنت من إنقاص معدل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004، وهل بإمكاننا بناء نموذج اقتصادي خاص بالتشغيل يهدف إلى إيجاد عند مناصب الشغل التي يمكن إنشاؤها مستقبلا على حسب الإمكانيات المالية المتوفرة خلال الفترة 2005-2009 أما فرضيات الدراسة فكانت كالآتي:

- إن سوق العمل في الجزائر مقلقة وتأثرت بشكل كبير نتيجة برامج الإصلاحات الهيكلية
 - السياسة المنتهجة من طرف الدولة في ميدان التشغيل تقوم أساسا على إنشاء وتمويل أجهزة التشغيل
 - بإمكاننا وضع نموذج بالتشغيل وذلك بالاستعانة بطريقة البرمجة الخطية.
- وما كانت تهدف له هذه الدراسة هو محاولة معرفة الوضعية الحالية لسوق العمل في الجزائر بالإضافة إلى معرفة دور سياسة التشغيل في إنقاص معدل البطالة خلال الفترة 2001-2004، ومعرفة عدد مناصب الشغل التي يمكن إنشائها مستقبلا خلال الفترة الخماسية القادمة (2005-2009) على حساب الإمكانيات المالية المتوفرة.
- وقد تم الوصول إلى النتائج التالية:

وضعية سوق العمل مقلقة ولقد تأثرت بفعل الإصلاحات الهيكلية التي قامت بها الدولة ضمن برامج التعديل الهيكلية، وهذا ما يثبت صحة الفرضية الأولى من فرضيات البحث إذ تم ملاحظة أن هناك اختلال في

توزيع القوى العاملة المشتغلة، إذ تتركز نسبة كبيرة في القطاعات غير الإنتاجية (الخدمية)، وهي تتركز بشكل كبير في المنطقة الحضرية، وانخفاض نسبة العمال الأجراء الدائمين مع تزايد النشاطات غير الرسمية. وتفاوت معدلات البطالة بين مختلف الفئات العمرية للقوى العاملة، حيث تحد نسبتها الكبيرة عند الشباب، وعجز المجتمع عن توفير الشروط الكفيلة بتشغيل كافة قواه العاملة أدى إلى ظهور اختلالات بين العرض والطلب على العمل وانتشار البطالة. وعليه فالترتيبات التي وضعتها الدولة الجزائرية لمعالجة مشكل البطالة ركزت بشكل رئيسي على سياسة أجهزة الشغل وذلك بتمويل مختلف برامج التشغيل في إطار مخطط دعم الانعاش الاقتصادي الذي امتد خلال الفترة 2001-2004 بنسبة 54.7%¹.

* الدراسة الثانية:

*تطورت إشكالية الدراسة حول واقع خريجي الجامعة من ناحية أن التكوين الجامعي مصدر للتخرج الآلاف سنويا، حيث قامت الدراسة على محاولة التعرف لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

وقد قامت الطالبة بصياغة 3 فرضيات أولها فرضية رئيسية مفادها " التكوين النظري الجامعي وانعكاساتها على واقع التشغيل " أما الفرضين الفرعيين هما:

-تعتبر الدراسات العليا تكوينيا من أجل التكوين.

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

* وجاءت نتائج الدراسة كالتالي :

- اتجاه الطلبة لدراسات العليا هربا من البطالة، حيث بلغت السنة 43.3% وهو يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها من التكوين خلال مرحلة التدرج.

-توصلت الدراسة إلى أن هناك تباين كبير للدراسات الجامعية النظرية والممارسة العملية في عالم الشغل.

- تمثل هذه الدراسة مرجحا أساسيا بالنسبة لدراستنا وخاصة الجانب النظري بحيث هناك ارتباط في بعض محاور الدراساتين خاصة ذلك ما يتعلق بالتشغيل².

¹ - شلالى فارس بعنوان: " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004" مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر.

² - من إعداد الطالبة (نورة دريدي) بعنوان: خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل «، أعدت ليل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة خلال السنة الجامعية 1998-1999.

* الدراسة الثالثة:

حيث أن هذه الدراسة ساهمت في تقديم نتائج كمية من خلال تحليل جداول الاستمارة لكن من المستحسن كان يمكن اللجوء إلى أداء المقابلة مع أساتذة مختصين في هذا المجال وهذا لجمع أكبر قدر ممكن من المعلومات.

أظهر من خلالها أهمية التعليم المقاولاتي في تعزيز الروح المقاولاتية لدى الطلبة الجامعيين عن طريق ادماج منظومة التعليم المقاولاتي بولاية الجلفة بالاعتماد على عينة من الطلبة حيث تم طرح التساؤل التالي: ما مدى مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات؟

كما اعتمد الباحث في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي لإسقاط الجوانب النظرية على الواقع وكذلك اعتمد على المنهج القياسي الإحصائي من خلال إجراء مسح للعينة المختارة وتحليلها باستخدام برنامج spss.

كما تم استخدام أداة الاستبيان لقياس اتجاهات الطلبة يحتوي على ثلاث محاور رئيسية، أما العينة التي أجريت عليها هذه الدراسة هي المسح الشامل لجميع طلبة ماستر مقاولاتية وتسيير المؤسسة* قسم علوم التسيير في الجلفة وهذه العينة تتكون من 165 طالب، وقد توصل الباحث إلى النتائج التالية:

ان وجود روح مقاولاتية لدى الطلبة ووجود علاقة بين التعليم المقاولاتي الحالي وروح المقاولاتية لدى الطلبة لكن ليست بالعلاقة القوية وهذا ما يفسر ضرورة وجوب تعديلات في برنامج التعليم المقاولاتي.¹

* الدراسة الرابعة:

هدفت هذه الدراسة الى تحديد مفهوم المؤسسات الناشئة وأهم خصائصها وجذورها التاريخية الفجوة العلمية في دراستنا قمنا بالتعمق أكثر في مفاهيم المؤسسات الناشئة وكيفية إنشائها والتطرق إلى مختلف التحفيزات الجبائية المقدمة لها.²

¹ - دراسة الباحث الجودي محمد أطروحة دكتوراه ب عنوان مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات التي حاول من

خلالها تسليط الضوء على التعليم المقاولاتي لدى الطلبة ودوره في تبني الاتجاه المقاولاتي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015

² - دراسة نوري محمد أمين، محمد دهان، نحو تنظير ادق لمفهوم المؤسسات الناشئة وخصائصها، دراسة منهجية مفصلة، مجلة revue des

réforme économiques et integraion en économie mondiale جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2020

7- تحديد المفاهيم ومصطلحات الدراسة

1- تفاعل :

لغة : تفاعل، يتفاعل، تفاعله، تفاعل الشيطان اثر كل منهما في الآخر.¹

اصطلاحا: التفاعل هو نوع من التصرف يحدث عندما يكون لكائنان أو أكثر تأثير على بعضهما البعض. إن فكرة التأثير ذو الاتجاهين ضرورية في مفهوم التفاعل، على عكس التأثير السببي أحادي الاتجاه. المصطلحات وثيقة الصلة هي التفاعل والترابط، حيث يتعامل الأخير مع تفاعلات التفاعلات داخل الأنظمة: يمكن أن تؤدي توليفات العديد من التفاعلات البسيطة إلى مفاجأة الظواهر الناشئة. التفاعل له معاني مخصصة مختلفة في مختلف العلوم. يمكن أن تتضمن التغييرات أيضًا التفاعل.²

2-خريج الجامعة:

يقصد به الشباب حديثي التخرج أي كل من انتهى من مرحلة الدراسة الجامعية ومر على تخرجه من سنة إلى ست سنوات.

في حين يعرفهم محمد الجوهري بأنهم: "أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في مختلف المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه وتحقيق مبتغاهم".³

اجرائيا: خريجو الجامعة هم طلاب أنحوا دراستهم الجامعية وتحصلوا على شهادات تؤهلهم لولوج عالم الشغل سواء كان بصفة دائمة أو مؤقتة، وعليه فإن دراستنا هاته هي تركز أساسا على خريج جامعة 8 ماي 1945 قلمة.

4-قطب الابتكار والشغل:

هو مكتب الربط بين المؤسسة والجامعة وهو الهيكل الذي يعمل كواجهة بين الجامعة وبيئتها الاجتماعية والاقتصادية. تم تسميته في جامعة 08 ماي 1945 قلمة بقطب الابتكار والشغل "pôle pro" « .

تم إنشاء هذا القطب من أجل تسهيل عملية ولوج الطلبة حاملي الشهادات وشركاء الجامعة إلى جميع هياكل دعم الشغل، المقاولاتية، الإبتكار، نقل التكنولوجيا والحماية الفكرية.⁴

¹ <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/تفاعل/>

² <http://mawsu3.blogspot.com/2020/06/Interaction.html#4>

³ عماد العيد، زنده شاوي، واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية - بحوث ودراسات، المجلد 5، 2019 جامعة البليدة 2.

⁴ <http://pôle-pro-univ-guelma.dz/le-11/03/2022-a-11-00> .

8- مجتمع البحث وعينته

أ - مجتمع البحث

مرحلة تحديد مجتمع البحث من اهم المراحل المنهجية في بحوث العلوم الانسانية والاجتماعية والتي تتطلب الدقة البالغة والواجب توفرها لدى الباحث.

ويعرف مجتمع البحث بانه كل المفردات المكونة للمجتمع المدروس باتساعها واختلافها ويمكن للباحث ان يدرس كل مجتمع بحث إذا ما توفرت لديه كل الامكانيات اللازمة والوقت الكافي.

كما يعرف مجتمع البحث بانه عبارة عن جميع وحدات المعاينة التي تقوم بدراستها ان جميع وحدات المعاينة التي نريد الاستدلال على خواصه عن طريق العينة بعبارة اخرى تشير عبارة مجتمع البحث الى مجموعة من المقاييس او الافراد او الاشياء التي لها خصائص مشتركة قابلة للملاحظة.¹

ويتمثل مجتمع البحث الذي تستهدفه هذه الدراسة في خريجي جامعة 8 ماي 1945 قائمة المنخرطين بقطب الابتكار والشغل " «pôle pro»" وعلى وجه التحديد في نادي البحث عن الشغل.

ب-عينة البحث

تعريف العينة:

هي عدة مفردات مكونة للمجتمع أخذت منه لتمثيله ويعتمد صدق العينة للمجتمع على طريقة اختيارها.²

أما نوع العينة المستخدمة في هذه الدراسة هي العينة المتاحة وهم المنخرطين في قطب الابتكار والشغل " «pôle pro»" ، بالتحديد في نادي البحث عن الشغل وتمثلت في 50 مفردة .

العينة المتاحة او المتوافرة تعتبر من أكثر الاساليب العينات الغير احتمالية شيوعا في البحوث العلمية وهي غالبا تتكون من تلك المجموعات من المفردات التي يمكن الوصول اليها بسرعة حيث تعتمد هذه العينة على مبدا ما هو متاح بحيث يختار الباحث المفردات الميسرة امامه، مما تساعد المعلومات التي يصل اليها الباحث من مفردات العينة في التعرف على المشاكل.³

¹ - حسناوي مهديّة، سقوالي، مونية ، الصحافة الآلية و تقنيات تحرير الأخبار في الإعلام الرقمي، مذكرة لنيل درجة الماستر في علوم الإعلام و الاتصال، الجزائر، 2017، ص ص 15-16.

² - أحمد، محسن لطفي، مقدمة في الإحصاء الاجتماعي، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، السعودية، 2011، ص445.

³ - د. سامي طابع، مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، مصر، 2007، ص 40.

قمنا باختيار مجتمع الدراسة حسب موضوع دراستنا وبما أن مجتمع دراستنا هم خريجي جامعة 8 ماي 1945 قالة المنخرطين في قطب الابتكار والشغل " «pôle pro» » اخترنا منهم الطلبة الذين يدرسون في الدورة التكوينية بنادي البحث عن الشغل وبما أن هناك تجانس بين أفراد العينة من حيث أنهم كانوا طلبة ثم تخرجوا قمنا بتوزيع الاستمارة الإلكترونية عبر بريدهم الإلكتروني لمعرفة مدى تفاعلهم مع الجهود الاتصالية لقطب ابتكار والشغل " «pôle pro» » وذلك للحصول بعض المعلومات والمؤشرات بأقل تكلفة أو جهد ممكن.

9- منهج الدراسة ونوعها

تلعب مناهج البحث العلمي دورا أساسيا في الكشف عن الظواهر التي يجهلها الانسان وتساعد في فهم ما يحيط به وعادة ما يتوقف تحديد منهج الدراسة على الهدف الذي تسعى الوصول اليه وطبيعة الدراسة في حد ذاتها، ولذلك يعرف المنهج على انه فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الافكار العديدة من اجل الكشف عن الحقيقة وبرهنتها.

المنهج عبارة عن جملة من الخطوات المنظمة التي يجب على الباحث إتباعها في إطار تطبيق الالتزام بقواعد معينة تمكنه من الوصول إلى التنظيم دقيق في شكل خطوات معلومة يحدد فيها مساره البحثي من حيث نقطة الانطلاق وخط السير ونقطة الوصول مما جعل العديد من الباحثين يشبهون المنهج بالطريق الواضح المحدد للمراحل.

والمنهج يعتبر العمود الفقري لتصميم البحوث الاجتماعية والإعلامية لأنه يسمح بتحديد المفاهيم وشرح المعاني الإجرائية وتحديد منهج البحث.

فالمنهج يعني مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول الى الحقيقة في العلم وهو الطريق الذي يتبعه الباحث فدراسة المشكلة لاكتشاف الحقيقة.¹

وقد اعتمدنا في دراستنا لهذا الموضوع على المنهج الوصفي الذي يستخدم في اغلب البحوث الاجتماعية والإنسانية، والذي يهتم بتصوير الوضع الراهن وتقديم الفهم الدقيق لهويته فالمنهج الوصفي ليس مجرد وصفا لما هو ظاهر بل يتضمن الكثير من التقصي ومعرفة الأسباب والإمكانات التي تساعد على تحقيق الظاهرة كما هي قائمة

¹ - د. اسماعيل سيبوكر، د. نجلاء نجاحي، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية، مخبر اللسانيات النصية وتحليل الخطاب، العدد 16، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2019، ص46.

في الحاضر بقصد تشخيصها وكشف جوانبها وتحديد العلاقات بين عناصرها أو بين ظواهر تعليمية أو نفسية أو اجتماعية.

كما يستخدم المنهج الوصفي في دراسة الأوضاع الراهنة من حيث خصائصها، أشكالها، علاقاتها العوامل المؤثرة في ذلك، وهذا يعني أن المنهج الوصفي يهتم بدراسة حاضر الظواهر والأحداث .
ويقوم المنهج الوصفي على الخطوات التالية: منها تحديد الظاهرة أو مشكلة التي ينبغي دراستها، تحديد الفروض والتساؤلات، توفير المعلومات عن الموضوع واستخلاص النتائج وإصدار التوصيات وما يجب أن يكون عليه الوضع.¹

10- أدوات جمع البيانات:

يتوقف نجاح أي بحث في تحقيق أهدافه على الاختيار المناسب لأدوات البحث من أجل الحصول على البيانات والمعلومات المناسبة إلا أنه من الضروري أن يتحقق درجة معينة من الثقة في البيانات التي يتحصل عليها الباحث عن طريق أدوات البحث ومن بين جملة الأدوات التي إعتدنا عليها في جمع المعلومات لهذه الدراسة هي:

الاستمارة:

هي قائمة من الأسئلة التي يحضرها الباحث من أجل الحصول على إجابات تتضمن المعلومات والبيانات المطلوبة

- وهي أيضا تلك الوسيلة التي تستعمل لجمع بيانات أولية وميدانية حول مشكلة أو ظاهرة البحث العلمي .
- وتعرف أيضا بأنها إحدى الأدوات الملائمة للحصول على معلومات وحقائق مرتبطة بواقع معين تستهدف دراسته.²

* وقد ضمت الاستمارة مجموعة من الأسئلة مقسمة إلى 3 محاور وهي كالآتي:

المحور الأول: البيانات الشخصية واشتمل هذا المحور على 5 أسئلة

المحور الثاني: تناول كيفية التعرف على قطب الابتكار والشغل ودرجة الإهتمام واشتمل هذا المحور على 6 أسئلة.

المحور الثالث: تناول الأساليب الاتصالية لقطب الابتكار والشغل واشتمل على 7 أسئلة.

المحور الرابع: تناول طبيعة الصورة المكونة لدى خريجي الجامعة بعد تفاعلهم مع قطب الابتكار والشغل واشتمل على 7 أسئلة.

¹ - د. سعدان سلمان المشهداني، مناهج البحث الاعلامي، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، 2017، ص162.

² - د. مساعد بن عبد الله النوح، مبادئ الحث التربوي، د. ن، د. ب، 2004، ص111.

وقد احتوت إستمارة الاستبيان في صورتها نهائية على 25 سؤال منها الاسئلة المغلقة والاسئلة المفتوحة وهذه الأخيرة لتعطي حرية أو مجال اوسع للمبحوث ليبيدي رأيه واقتراحاته.

المقابلة:

تعرف بأنها فن المواجهة والمحاورة بين طرفين وهي تختلف بحسب اختلاف الهدف من إجرائها وهي محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة وفرد أو أفراد آخرين من جهة أخرى بغرض جمع المعلومات اللازمة للبحث والحوار يتم عبر طرح مجموعة من الأسئلة من الباحث التي يتطلب الاجابة عليها من الأفراد المعنيين بالبحث. وتعتبر ايضا أداة من أدوات البحث تستخدم في جمع البيانات التي تمكن الباحث من الاجابة على تساؤلات البحث وإختبار فروضه حيث قمنا بإجراء هذه المقابلة مع الأستاذة عيدة بن حميدة مديرة حاضنة الأعمال منسقة قطب الابتكار والشغل¹.

11- مجالات الدراسة:

تنص الدراسة الميدانية على تحليل واقع الميدان الذي يجري فيه البحث وبما أن أي دراسة ميدانية تتطلب تحديد مجالاتها المختلفة من مجال مكاني وزماني، فدراستنا كانت كالاتي:

أ-المجال المكاني:

أجريت هذه الدراسة بقطب الابتكار والشغل «pôle pro» في جامعة 8 ماي 1945 قالمة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.

ب-المجال الزمني:

تم الشروع في هذه الدراسة مع بداية شهر فيفري 2022 وخلال ذلك . فترة الانجاز-انقسمت هذه الأخيرة الى جانبين:

*جانب نظري : بدأ البحث فيه طوال الفترة الممتدة من 02 فيفري الى غاية 10 أبريل

*جانب ميداني : شرع فيه ابتداء من 2 فيفري الى غاية 24أفريل وقد مر انجازنا للجانب الميداني بمرحتين:

•مرحلة جمع المعلومات عن طريق الاستمارة

-مرحلة اجراء المقابلة.

¹ - خيرة منصور، المقابلة (رؤية منهجية في بحوث تعليم اللغة العربية)، مجلة الأثر، العدد 27، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، الجزائر، 2016، ص 216.

الإطار النظري

الفصل الثاني

بطالة الجامعيين وسياسة التشغيل

في الجزائر

تمهيد:

تعتبر بطالة الجامعيين من أخطر المشاكل التي تعاني منها الجزائر نظرا لأبعادها السلبية، حتى أصبحت من الظواهر التي تحتاج إلى مكافحة وبهذا سعت الدولة الجزائرية إلى وضع عدة تدابير وإجراءات للتخفيف من انعكاساتها وقد تمثلت هذه الإجراءات في مجموعة من الأجهزة الخاصة بعملية التشغيل وذلك من أجل إنقاص ظاهرة البطالة في الوسط الجامعي والقضاء على ما تخلفه من آثار نفسية وإجتماعية على الفرد والمجتمع.

أولا : البطالة في الوسط الجامعي

1- مفهوم البطالة:

أ- البطالة لغة: من الفعل بطل، بطل الفاعل من العمل، تعطل وتفرغ فهو بطال، بطة، عطله، تبطل: تعطل، والبطالة: التعطل والتفرغ من العمل¹.

ب- إصطلاحا: تعرف البطالة بأنها العدد الإجمالي للأفراد في المجتمع القادرين على القيام بالأعمال ولكن لم يتمكنوا من الحصول على عمل لهم، وتعرف البطالة أيضا بأنها مصطلح يطلق على فئة من السكان في المجتمع الذين لم يحصلوا على أي عمل أو وظيفة ضمن مجال تخصصهم أو مهاراتهم مما أدى الى جلوسهم في المنزل وعدم تحقيقهم لأي قيمة من قيم الدخل المالي.

- يعرف مكتب العمل الدولي العاطل كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى.

- كما تعرف على أنها عدم ممارسة الفرد لأي عمل سواء كان عملا ذهنيا أو عقليا أو غير ذلك من الأعمال وسواء كانت عدم الممارسة ناتجة عن أسباب شخصية أو إرادية أو غير إرادية.

- وتعرف أيضا بمقدار حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم عند مستويات الأجور السائدة في سوق العمل وذلك خلال فترة زمنية معينة.²

- وتطلق كلمة بطالة على ثلاثة معاني هي:

أ- عدم تناسب فرص العمل مع قوى البشر أو قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

ب- عدم اسناد أي عمل كان نوعه الى الشخص.

ج- عدم قيام الشخص بعمل ما بناء على رغبته في عدم العمل.³

¹ المنجد في اللغة والاعلام، الطبعة 42، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2007، ص42.

² د. دهماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر: محاولة تحليل، أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية، اقتصاد التنمية، جامعة تلمسان، الجزائر، 2012/ 2013، ص26.

³ علي حسين مجيد، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، طبعة 1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004، ص325.

مفهوم بطالة الجامعيين:

يشير 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.

- وبشكل آخر بطالة الجامعيين هي نتاج ارتفاع معدل النمو الكمي في عدد خريجي الجامعات مقارنة بمعدل نمو فرص العمل المتاحة أمامهم.

- والمقصود ببطالة الجامعيين: هو حالة عدم توافر عمل لحاملي الشهادات الجامعية، والذين يمتلكون صفة القدرة والرغبة ويسعون وراء عمل ولم تتوفر لهم الفرصة لذلك¹.

2 - تطور بطالة الجامعيين في الجزائر

تعتبر بطالة الجامعيين في بلادنا ظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث وعلى العكس مما كان معروفاً أن التعليم يشكل ضماناً تجاه البطالة، فقد عرفت بلادنا بروز هذه الظاهرة، إذ تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر، كما أنه من المفترض أن يشكل نقص الكفاءة والتدريب عائقاً كبيراً أمام الاندماج في سوق العمل، وبالرغم من ذلك تشهد البطالة بين الجامعيين تضخماً متزايداً بسبب التوسع الكمي في حملة الشهادات العليا، وكذا عدم ملائمة 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، إلى جانب ذلك كله، يعزى ظهور 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 العمل²

الحكومي نجم عنه ارتفاع نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف.

¹ أمينة عبد الله السالم وآخرون، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005، ص 21.

² بلعربي، أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية: دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة. مذكرة ماجستير، علم اجتماع التنظيم، بسكرة: جامعة محمد خيضر، 2014، ص 66.

أما في القطاع 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.

فالتعليم او 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 :

جدول رقم (01) : تطور بطالة الجامعيين في الجزائر خلال الفترة (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

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»، «أما حاليا، فيقدر عدد الوافدين سنويا لسوق العمل من الجامعيين بـ 120.000 خريج»¹.

¹ - نفس المرجع، ص 66، ص 67 .

جدول رقم (02): معدل بطالة حاملي الشهادات الجامعية (%) لسنة 2010 لدى الذكور والإناث حسب التخصص.

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

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 والحمامة، 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 يرجع إلى ارتفاع عدد الطلبة في الجامعة بصفة عامة والطلبات بصفة خاصة من جهة، وكذا التشبع في القطاعين 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 منهن عدم العمل والتفرغ لأعمال المنزل.¹

3 - البطالة في أوساط خريجي الجامعة وأسبابها

حسب محلي المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بطالة فئة حملة الشهادات الجامعية تختلف عن بطاقة الفئة غير المتعلمة في النوع وبعض الأسباب ومن أهم أسبابها نجد:

¹ - بلعربي، أسماء، مرجع سبق ذكره، ص 67، ص 68.

- توقف الدولة عن تعيين الخريجين: تغير دور الدولة في توظيف حملة الشهادات الجامعية انطلاقاً من الأزمة البترولية لسنة 1986، حيث بعدما كان العمل حق مضمون في سنوات السبعينات إلى غاية منتصف الثمانينات، أين كانت سياسة التعبير المباشر لحاملي الشهادات الجامعية من أهم مهام الحكومة ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، أصبح العمل حق ولكن ليس مضموناً، وبالتالي أصبح حامل الشهادة الجامعية بطالا بعد أن تخلّى عن توظيفه من كان يلجأ إلى البطالة المقنعة لتوفير منصب شغل له، فتغير بذلك شكل مشكل البطالة من بطالة الأميين في بطالة المتعلمين.¹
 - انخفاض درجة المواسة بين مخرجات التعليم الجامعي وبين حاجيات سوق العمل من ناحية الكم والكيف وهذا راجع إلى عدم اعتماد المسؤولين عن التخطيط التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية .
 - اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلبة وضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني والاعتماد على أساليب تقليدية في التدريس -تكوين نظري- ما يجعل أغلبية الخريجين يعانون من أمية مهنية وميدانية والتي يسببها يواجه الخريجين صعوبات في تطبيق ماتعلموه.
 - سوء سياسة التخطيط والبرمجة المركزية في توجيه الطلبة حيث يتم غالباً- خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم مما يؤدي لتخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو غير مؤهلين ولا راغبين بالعمل.
- وفيما يلي بعض الأسباب المتعلقة بطبيعة سوق العمل المحلي والتي ساعدت هي الأخرى في زيادة نسب البطالة لدى الفئة المتعلمة.
- مستوى الاتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليست بالفاعلية المطلوبة هذا مايفسره عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة يفوق الحاجة إليهم بعد التخرج.
 - ارتفاع أعداد المنشغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاه معظم الناس ودعمهم المبدأ التوجه المادي أو العملاحر وجمع المال عن طريق التجارة.
 - التقويم الخاطئ لحاجيات السوق من اليد العاملة المؤهلة فالمهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.

¹ - بوودن، عبد العزيز ومنووس، مريم، بطالة خريجي الجامعات أسبابها، أثارها وأساليب معالجتها، مجلة الباحث الاجتماعي 2017، ع 13، ص 453، ص 454.

• الانتقاء الصعب وعامل الخبرة فكما سبق وأن أشرنا إلى الأمية المهنية والميدانية التي يعاني منها أغلبية خريجي الجامعات بسبب التكوين النظري الذي تلقوه، أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يحدرون من حملة الشهادات عند طلبهم لأي منصب شغل، لذا يتم وضعهم تحت اختبارات ميدانية في التخصص واختبارات ثقافية وحتى نفسية الحصول على أحسن العناصر، ولا يتوقف الأمر عند هذا الحد، بل يتعدى إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الحصول الأونة الأخيرة، هنا نجد حامل الشهادة أمام تناقض صارخ، الخبرة التي يجب الحصول عليها بممارسة عمل معين والذي يجب الحصول عليه عند توفر الخبرة وبالتالي مصير حامل الشهادة الجامعية حتما البطلة.

إضافة إلى بعض الأسباب التي يمكن إرجاعها للمجتمع الذي يحيط بخريج الجامعة والتي قد تشكل أحد أسباب بطالته وقد تتلخص فيما يلي:¹

- رفض خريج الجامعة المشاركة في العملية الإنتاجية والانخراط في وظائف معينة بسبب نظرة المجتمع لتلك الوظائف.
- التوجه العام للناس والمتعلق باهتمامهم وتوجهاتهم القيمة، ومثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة وللمرأة بصفة خاصة ولهذا نجد توجهه لتخصصات على حساب أخرى ما يجعل ببعض على حساب أخرى ما يجعل بعض المهن تبقى تعاني من نقص في الإطارات المؤهلة مقابل تضخم في بعض المهن.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة فئة الشباب، زد على ذلك عوامل اقتصادية كبطء معدلات النمو الاقتصادي ففي الجزائر نشهد الاعتماد شبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.

4 - خصائص بطالة خريجي الجامعة

تكتسي ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص تتمثل في مايلي:²

أ - 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.

¹ - بوودن، عبدالعزيز ومنووس، مريم، مرجع سابق، ص 454 .

² - بلعربي، أسماء، مرجع سابق، ص 71

ب - التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين:

إن بطالة الجامعيين أخذت في التزايد من سنة لأخرى، وهذا ما تمت الإشارة إليه في العنصر السابق من الفصل.

ج - ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم العالي والتشغيل:

فالجامعات الجزائرية لاتزال مستمرة في تكديس الإطارات 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، وبذلك فهم يجدون صعوبة في الحصول على مناصب عمل لأن حجم الطلب عليهم قليل ومعايير توظيفهم في المسابقات المختلفة صعبة وغير متوفرة في أكثرهم.

د - عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة:

وهو ما يتضح جليا حينما «كشف مدير التشغيل والإدماج على مستوى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أن طلبات العمل المتراكمة على مستوى الوكالة الوطنية للتشغيل كلها ملفات الشباب المتحصلين على شهادات في التخصصات غير المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر، كالتسويق 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، وبالمخصوص 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.

هـ - تمركز 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، حيث يرجع ذلك في أغلب الأحيان إلى طغيان بعض العراقل كالجھوية، المحسوبية والرشوة، كما يبقى حامل الشهادة في حيرة بين تأدية الخدمة الوطنية (بالنسبة للذكور)، البحث عن شغل مؤقت، مواصلة الدراسة.

و -التفاوت في نسب بطالة الجامعيين بين الجنسين:

فالإناث الجامعيات هن الأكثر تأثراً 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 2004¹.

ل - تفضيل الأقدمية على الشهادة:

حيث يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أن سياسات التنمية الوطنية والنمو الاقتصادي تنحيز 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

ي - تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم:

بحيث لم يعد ينظر للتعليم على أنه رأس مال ثقافي ومادي للفرد في نفس الوقت، بل أصبح مضيعة للوقت في نظر الكثيرين من أفراد المجتمع، وهو ما أدى إلى تناقص قيمته الاجتماعية وللجامعيين أنفسهم نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بينهم².

5 - الآثار الناجمة عن بطالة الخريجين

يتم تقسيم آثار البطالة إلى آثار نفسية، اجتماعية، اقتصادية سياسية .

أ - الآثار النفسية:

تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لعدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى كثير من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية فمثلا يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة، وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية لديهم .

-الاكتئاب : تظهر حالة الاكتئاب بنسب كبيرة عند البطالين مقارنة بمن يلتزمون أداء أعمال ثابتة، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار حالة البطالة عند الفرد فتؤدي إلى انزاله وانسحابه نحو ذاته، وتؤدي هذه الوضعية إلى قيام الفرد البطال بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من واقعه المر، وكثيرا ما تتمثل هذه الوسائل في ارتكاب بعض الآفات الاجتماعية الخطيرة كتعاطي المخدرات، الانتحار، الإسراف في تناول المشروبات الكحولية والسرقة

¹ - بلعربي، أسماء، مرجع سابق، ص 71.

² - نفس المرجع، ص 72.

-تدني اعتبار الذات إن العمل يبعث نوعا من الإحساس بقيمة الذات والشعور بالمسؤولية فانتماء الفرد إلى مؤسسة أو منظمة عمل بشكل رسمي يعزز ويدعم اعتبار الذات لديه على عكس ذلك، فإن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضعف وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات أو عدم احترامها.¹

-**جاناب الصحة الجسمية :** ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الحالة النفسية للفرد، وهي بدورها تؤثر على الصحة الجسمية أيضا، فحالة العزلة والاكتئاب التي يعانيها البطالين تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض، وحالة التعب البدني، ولعل من أهم مظاهر الإعياء الجسدي والبدني التي تصاحب البطالين الإصابة بأمراض التهاب المفاصل، ارتفاع ضغط الدم، الإصابة بالذبحة الصدرية، إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو اكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية، وتجدر الإشارة إلى أن الوظائف (physical functions) تؤدي دورا أساسيا في الحفاظ على التوازن والاستقرار النفسي حيث ترتبط هذه الوظائف بحالة التعطل عند الفرد فالعمل يعزز الوظائف التالية :

- تنظيم وجدولة الوقت.
- اللقاء والاتصال الاجتماعي.
- المشاركة والاتصال الاجتماعي.
- تحقيق الذات، المكانة والهوية .
- أداء وممارسة أنشطة معتادة لذا فإنه في حالة البطالة يفتقد الفرد هذه الوظائف على اعتبار أنه ليس هناك ما يدفعه أو يتطلب منه القيام بها، الأمر الذي يؤدي به إلى الشعور بعدم الانتماء والعزل مما يجد من توافقه وتفاعله مع المجتمع.²

ب - الآثار الاجتماعية:

تعتبر البطالة من الأمراض الاجتماعية التي يواجهها المجتمع لما يترتب على هذه الظاهرة من آثار اجتماعية سيئة قد تؤدي إلى انقسام وتفكك المجتمع الذي تنتشر فيه، حيث قدر للبطالة الانتشار بشكل واسع بين صفوف الفئات العمرية القادرة على العطاء والتي تملك مخزونا من الطاقة الإنتاجية، وتفيد الإحصائيات العلمية أن للبطالة آثار سيئة على الصحة النفسية والجسدية وأن نسبة كبيرة من العاطلين عن العمل تعزيهم جملة من الخصائص السايكولوجية التي تتوقف عند البعض منها³ :

¹ - عبدلي، فاطمة . الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان : دراسة البطالة عند خريجي الجامعات . مجلة دراسات في التنمية والمجتمع 2016. مج 3 . ع 3 . ص 249 .

² - نفس المرجع ، ص 250.

³ - بماليل نجاح، عمار ، البطالة لدى خريجي الجامعة : أسبابها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية - دراسة ميدانية أجريت بولاية قلمة - مذكرة ماستير علم اجتماع تنظيم وعمل، قلمة : جامعة 08 ماي 45 ، 2018 ، ص 43 .

- يفقد العاطل عن العمل إلى تقدير الذات ويشعر بالفشل.
 - الشعور بانخفاض قيمته وأهميته الاجتماعية وأنه أقل من أقرانه الذين يزاولون أعمالاً وأنشطة إنتاجية.
 - وجد أن نسبة منهم يسيطر عليها الملل وأن يقضتهم العقلية والجسمية منخفضة. أن البطالة تعيق النمو النفسي بالنسبة للشباب الذين مازالوا في مرحلة النمو والنضوج العقلي.
 - أن البطالة تولد عند الفرد شعوراً بالنقص بالإضافة إلى أنه يورث الأمراض الاجتماعية الخطيرة كإدمان المخدرات والسرقه والنصب والاحتيال.
 - إن زيادة عدد العاطلين يمثل البيئة المناسبة لدخول الجريمة، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة يؤدي به إلى سلوك الجريمة، لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة وفقدان الأهمية الاجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشباب المتعطل شعور بالفشل والإحباط مما يعكس على علاقته بالمجتمع، ويتولد لديه شعوراً أعمق باليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل وبذلك تقل مقاومته النفسية والاجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الاستهواء، وسهل التعرض والتأثر بالتيارات الإنحرافية فيقوم على بعض الجرائم كالسرقه، والتعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير، التزيف... الخ.
- كذلك نجد من آثار البطالة كالاتي:
- ارتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي وحالات الانتحار والطلاق، وما يتبع ذلك من ظواهر اجتماعية سلبية كالتفكك الأسري وتشرد الأطفال.
 - لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول الأسرة والميزانية الذي اجري في فرنسا سنة 2001 على عينة تتكون من 3771 تلميذ وجد أن 50% من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيئ للعائلة بسبب بطالة الأولياء.
 - كذلك زيادة حجم الفقر الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.
 - كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية بين البطالة ومستوى المعيشة، فكلما زادت البطالة خفض مستوى المعيشة وبالتالي تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر.¹

¹ . بماليل نجاح، عمار، مرجع سابق، ص43-44.

- تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الاستقرار والزواج وتأسيس أسرة، وبالتالي تأخير من الزواج إلى ما بعد الثلاثين حيث لا يمتلك الشباب عوامل توفير السكن وغير ذلك، مما يترك آثار سيئة على الشباب.

ج - الآثار الاقتصادية:

البطالة يمكن وصفها بأنها داء يسري في عروق ودماء اقتصاديات العالم، فإن أصاب أي اقتصاد في العالم بنسب تتجاوز 5% من مجمل القوى البشرية العامة في أي مجتمع، فإنه¹ يمكن القول بأن مراحل وعوارض التراجع قد بدأت بالظهور على جسم الاقتصاد، بتزايد تلك النسبة إلى معدلات أعلى آثار سيئة على صحة الاقتصاد لذلك البلد.

إن سلامة الوضع الاقتصادي هو انعكاس طبيعي لسلامة بقية القطاعات الإنتاجية والخدمية الأخرى، أي أنه يعكس مدى التكامل والتناغم ما بين المكونات الأساسية لأي مجتمع مثل المكونات الاجتماعية والسياسي. ومن الآثار الاقتصادية للبطالة نذكر:

- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل، من جراء تعطل أعداد من العاملين عن العمل والإنتاج.
- ظهور الكساد الاقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع، لأن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بأن هناك إنتاجا لدى أفرادها، والإنتاج مرتبط بالعمل.
- تكلفة إعالة العاطلين وتختلف هذه التكلفة باختلاف البلدان واختلاف الإعلانات المقدمة للعاطلين عن العمل.
- خسارة الإنفاق على التعليم حيث أن التعليم الذي انفق على الأشخاص العاطلين عن العمل يصبح إنفاقا غير مجدي أثناء التعطيل عن العمل.

د - الآثار السياسية:

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يأتي:

- عدم الاستقرار الاجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى انتشار الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية.

¹ - بحاليل نجاح، عمار، مرجع سابق، ص 44، ص 45.

- الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء والحرمان من طرف دولته، وهذا يضعف لديه الشعور بالانتماء والوطنية.
- أن الأفراد الجائعة والنفوس المملوءة بالحقد والمرارة واليائسة من إمكانية تحقيق حياة كريمة تعتبر أشد تهديدا لكيان الدولة، فخطر انخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يجملا انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي للبلد.¹

ثانيا : سياسة التشغيل في الجزائر

1 - مفهوم سياسة التشغيل:

تتكون سياسة التشغيل من كلمتي "سياسة" والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية و"التشغيل" الذي يعني كافة عمليات التأثير التي يحدثها الانسان من نشاط فكري أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر² كما يعني التشغيل تنظيم التوظيف الكامل والاستعمال الأمثل للموارد البشرية، وقد عرف المكتب الدولي للعمل من خلال الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية والاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد وعلى ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، وأن يكون العمل منتجا وأن يختار هذا العمل بحرية، مع إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب لتستعمل فيه هذه المؤهلات³.

وتعرف سياسة التشغيل بأنها مجموعة من التداخلات متحددة الأبعاد، والمتوخاة من أجل تحقيق أهداف ولأغراض محدد كمية ونوعية، وهي تشمل على خطة لما يجب القيام به تم اختيارها من بين البدائل في ظل ظروف صعبة تم اعتمادها على أساس اتفاق مشترك توصلت اليه جميع الأطراف المهتمة بذلك وتقوم الحكومة بمتابعتها من أجل التصدي للتحديات⁴.

¹ بهاليل نجاح، عمار، مرجع سابق، ص 45 .

² عمار رؤوف، جاح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي البليدة، 2011، ص 68.

³ عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012، ص 191.

⁴ سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، منشورات منظمة العمل الدولية، 2014، ص 15.

ويعرفها كل من (j.Gautie g j c.Barbier) على أنها تشمل جميع التدخلات الحكومية في سوق العمل، لتصحيح أي اختلالات أو تخفيف الآثار الضارة المترتبة عليه¹.

وتعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDE) سياسة التشغيل على أنها مجمل الوسائل المعتمدة من أجل إعطاء الحق في العمل لكل إنسان وكذا تكييف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج وتشكل سياسة التشغيل منظومة من الإجراءات النوعية والتي موضوعها سوق الشغل، وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الاخر على جهة العرض، كما يمكن التأثير على الجهتين معا.

وتعرف أيضا بأنها: هي مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة، قل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة، تشغيل الشباب سياسة العمل بالتقاعد².

2 - أبعاد سياسة التشغيل

أ - البعد الاجتماعي

يركز على ضرورة القضاء على مختلف الأزمات الاجتماعية الناتجة عن ظاهرة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء.

ب - البعد الاقتصادي

يرتكز على ضرورة استثمار القدرات البشرية، أي رأس المال البشري ويقصد به القدرات الإنتاجية للأفراد سواء الموروثة أو المكتسبة، لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط سواء منها العامة أو الخاصة بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين³ النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي، ورياح المعركة التكنولوجية السريعة التطور.

¹<http://www.curs.univ.fr/documents/cours020104.pdf.consulte> le 10/04/2021.

² أيت عيسى، "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وافاق)، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-2008.

³ - بونقاب، مختار؛ زوواويد، لزهارى وطواهير، عبد الحليل، سبلات التشغيل في الجزائر: قراءة تقييمية لبرنامج الإصلاح، المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية. 2018، ع 2، ص 47.

ج - البعد التنظيمي والهيكل

يقصد به مشاركة جميع الجهات ذات العلاقة في اتخاذ قرارات جماعية، خصوصا في مجال تخطيط التنمية المستدامة ووضع السياسات الخاصة بالتشغيل وتنفيذها، والتي تبدأ من المستوى المكاني المحلي، أي مستوى التجمعات السكانية سواء كانت مدنا أم قرى، وترمي هذه الأبعاد إلى تحقيق مجموعة من الأهداف، يمكن إنجازها فيما يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد.

- التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل. - تكييف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق التشغيل.
- العمل على تصحيح الاختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه، بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.¹

3 - وكالات دعم سياسة التشغيل في الجزائر

أ - الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب²: ANSEJ

أنشأت الوكالة في سنة 1996 وهي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع وتدعيم ومرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة ويستفيد الشاب صاحب المشروع، من خلال مراحل إنشاء مؤسسته وتوسيعها من:

- مساعدة مجانية (استقبال- إعلام- مرافقة- تكوين).
 - امتيازات جبائية (الإعفاء من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الإنجاز والإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستغلال).
 - الإعانات المالية (قرض بدون فائدة - تخفيض نسب الفوائد البنكية).
- تمتع الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب بالشخصية المعنوية والاستغلال المالي (المادة 04) ويتولى الوزير المكلف المتابعة العملية لجميع نشاطات الوكالة وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة.

¹ - عالم، حليلة، سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة: دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن [على الخط]، مذكرة

ماستير، إدارة وإقتصاد المؤسسة، مستغانم: جامعة عبد الحميد بن باديس، 2015، ص 26، ص 27

² - عجاج، سهام، واقع سياسة التشغيل ومحاربة البطالة: دراسة لبرامج وأليات سياسة التشغيل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية، [د.س]، ع 5 ص 240 .

وعملا بأحكام المادة 16 من الأمر 14.69 المؤرخ في 18 صفر عام 1417 الموافق لـ 24 يوليو 1996 المذكور أدناه تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹¹.

و يتمثل دعم تشغيل الشباب في ما يلي :

- تشجيع استحداث أنشطة إنتاج السلع والخدمات من قبل الشباب ذوي المشاريع.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف .
- يجب أن يستوفي الشباب ذوي المشاريع الشروط المرتبطة بالسن والتأهيل ومستوى المجهود الشخصي على الخصوص.
- يستفيد الشباب ذوي المشاريع من الامتيازات المنصوص عليها في التشريع المعمول به والممنوح في إطار الإجراءات القائمة، ويستفيدون أيضا من إعانة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب المنصوص عليه في المادة 16 من قانون المالية التكميلي لسنة 1996، وتكتسي هذه الإعانة الأشكال العديدة الآتية:

- إعانات في شكل قروض مكافأة.

- تخفيض في نسب الفائدة بالنسبة للقروض البنكية المحصل عليها.

- تكفل بالمصاريف المحتملة المرتبطة بالدراسات والخبرات التي تنجزها وتطلبها الوكالة في إطار مساعدة الشباب ذوي المشاريع.¹

ب - برنامج القرض المصغر:

يعتبر القرض المصغر بمثابة أداة لمحاربة المشاشة حيث سمح لفئة الأشخاص المحرومين من تحسين ظروف معيشتهم، وهذا من خلال استحداث أنشطتهم الخاصة التي تمكنهم من الحصول على المداحيل. ظهر القرض المصغر لأول مرة في الجزائر سنة 1999 إلا أنه لم يعرف - في صيغته² السابقة. النجاح الذي كانت تتوخاه السلطات العمومية منه، بسبب ضعف عملية المرافقة أثناء مراحل إنضاج المشاريع ومتابعة إنجازها.

¹ - عجاس، سهام، مرجع سابق، ص 240، ص 241 .

² - الوكالة الوطنية لتسيير القروض [على الخط]، [زيارة يوم : 2022.04.30]، متاح على :

وقد تبين ذلك خلال الملتقى الدولي الذي نظم في ديسمبر 2002 حول موضوع "تجربة القرض المصغر في الجزائر"، وبناء على التوصيات المقدمة خلال هذا التجمع، الذي ضم عددا معتبرا من الخبراء في مجال التمويل المصغر، تم إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2004 المعدل.¹

يعتبر برنامج القرض المصغر جزءا لا يتجزأ من سياسات التشغيل للدولة لمقاومة البطالة والتهميش والإقصاء الاجتماعي، ويمس شريحة لا بأس بها من السكان ويمثل أداة فعالة للمعالجة الاجتماعية للإقصاء الاقتصادي، وبروز نشاطات اقتصادية صغيرة (تشغيل ذاتي، عمل بالمنزل، نشاطات حرفية وخدماتية وغيرها من مختلف النشاطات)، وهدفها الأساسي هو ترقية النمو الاجتماعي عن طريق النشاط الاقتصادي ومحاربة التهميش بفضل نوع من الدعم لا يكرس فكرة الاتكال المحض بل يركز أساسا على "الاعتماد على النفس"، "المبادرة الذاتية" و"على روح المقاومة". لهذا الغرض فإن القرض المصغر يوفر خدمات مالية متماشية مع احتياجات المواطن الغير المؤهلين للاستفادة من القرض البنكي والمشكلين أساسا من فئة الأشخاص بدون دخل أو ذوي الدخل غير المستقر أو البطالين والذين ينشطون عموما في القطاع غير الشرعي، وتعمل الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر، على تطبيقه وتجسيده ميدانيا بتمكين المواطنين والمواطنات الذين يسعون لخلق نشاط خاص بهم والانطلاق بمشاريع مصغرة منتجة للسلع والخدمات مع استثناء النشاطات التجارية.

ومن المساعدات والخدمات التي يوفرها الجهاز:

- سلفة بدون فائدة لا تتعدى 30.000 دج موجهة لشراء المواد الأولية.
- قرض بنكي صغير للمشاريع التي تتراوح قيمتها ما بين 50000 دج أي 05 مليون سنتيم و400.000 دج أي 40 مليون سنتيم بفوائد مخفضة بنسبة 90% إلى 80% و بالإمكان الاستفادة من هذه الخدمات إذا ما توفرت الشروط الضرورية وهي:
- أن يكون سن طالب القرض أو السلفة عمره 18 سنة فما فوق.
- أن لا يمتلك أي مدخول أو يمتلك مداخيل غير ثابتة أو ضعيفة.
- التمتع بالكفاءات التي تتلاءم مع المشروع المرغوب إنجازه.
- عدم الاستفادة من مساعدات أخرى لإنشاء نشاطات من أي جهاز آخر.²
- القدرة على دفع المساهمة الشخصية التي تساوي 03% أو 05% من الكلفة الاجمالية للمشروع.

¹ - الموقع السابق .

² - عجاج، سهام ، مرجع سابق ، ص 241، ص 242.

- دفع الاشتراكات لدى صندوق الضمان المشترك للقروض المصغرة.
- الالتزام بتسديد مبلغ القروض والفوائد إلى البنك والالتزام بتسديد مبلغ القرض بدون فوائد للوكالة حسب الجدول الزمني.

ويلتزم المستفيد بعد متويله بتسديد مبلغ القرض والفوائد إلى البنك في مدة تصل إلى خمس سنوات، حسب الجدول الزمني الذي يحدده البنك، ويسدد بعد ذلك السلفة بدون فوائد الخاصة بالوكالة في مدة أقصاها ثلاث سنوات، أما بالنسبة للسلفة بدون فائدة الموجهة لشراء المواد الأولية فتسدد في مدة أقصاها 15 شهرا على أربعة مراحل، ولا تمنح الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر للمستفيد من المساعدات المالية فقط، بل يتعد ذلك إلى مساعدات غير مالية كالتوجيه والمرافقة، الدراسة التقنية والاقتصادية للمشروع، والتكوين في التربية المالية وتسيير المؤسسة، وكذا إعطاء الفرصة لهؤلاء المستفيدين من المشاركة في المعارض والصالونات أين يتم التعارف بينهم واكتساب خبرات مختلفة وكذا خلق فضاءات جديدة لتسويق منتجاتهم.

ج - الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة

تم إنشاؤه منذ سنة 1994 كمؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي تعمل على تخفيف الآثار الاجتماعية المتعاقبة الناجمة عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي، وأكبر موجة تسجيل في نظام التأمين عن البطالة تمت في الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و1999 التي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي، بعد ذلك بدأ منحى الانتساب في التقلص، انطلاقا من سنة 1998 إلى غاية سنة 2004، قام الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتنفيذ إجراءات احتياطية بإعادة إدماج البطالين المستفيدين عن طريق المرافقة في البحث عن الشغل والمساعدة على العمل الحر تحت رعاية مستخدمين تم توظيفهم وتكوينهم خصيصا ليصبحوا مستشارين منشطين على مستوى مراكز مزودة بتجهيزات ومعدات مخصصة لهذا الشأن.

منذ سنة 2004 وبتقليص عدد المسجلين في نظام التأمين عن البطالة، للمستخدمين العموميين والخواص بجزية آلية لمواجهة الصعوبات الاقتصادية، المالية والتقنية التي تعرض مصير مؤسساتهم للخطر بتقليص تعدادها وإضمحلال وظائفها المأجورة.¹

كما أولى الجهاز اهتماما بفترة البطالين البالغين ما بين 30 و35 سنة، على هذا الأساس القانوني، باشر الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في إرساء ميكانيزمات داخلية وبناء شراكة وطيدة مع وزارات ومؤسسات تعمل على

¹ - عجاج، سهام، مرجع سابق، ص 241، ص 242، ص 243.

تجسيد صلاحياته الجديدة، وتكمن الخدمات الموجهة لذوي المشاريع عبر المراكز المتخصصة في المرافق والمساعدة على دراسة المشاريع المعروضة على لجان الانتقاء والاعتماد.

وترتكز الاستثمارات المنجزة في الميدان على أساس نمط تمويلي ثلاثي يشترك فيه كل من صاحب المشروع والبنك والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة بتكلفة استثمارية لا تتعدى عشرة (10) ملايين دينار جزائري.

فضلا عن ذلك، تم تقرير مساعدات وإمميزات مالية وجبائية لصالح كل شخص يستوفي شروط الالتحاق بالجهاز بما في ذلك: السن وفترة البطالة والتأهيل أو المهارة المكتسبة في النشاط المراد إنجازه والقدرة على المساهمة في تمويل المشروع، وبخصوص عملية تقويم خبرات أصحاب المشاريع المهنية، فإنها تتم بتمويل من الصندوق الوطني للتأمين البطالة وإسهام من وزارة التكوين والتعليم المهنيين وباقي القطاعات المعنية، وقد خصص لصالح ذوي المشاريع المؤهلين امتيازات متمثلة في:

- تخفيض نسب فوائد القروض البنكية.
- تخفيض نسب الرسوم الجمركية.
- الإعفاء الضريبي وشبه الضريبي.
- الاستفادة من قرض بدون فائدة ممنوح من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.¹

د - الوكالة الوطنية للتشغيل:

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، يعود تسييرها الشخصي وتغطيتها المالية إلى وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي 90/259 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم: 71/42 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ بالمرسوم رقم: 62/99 المؤرخ في: 29 نوفمبر 1962 .

وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب،²

وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

- طالبي العمل وهم البطالين من كل الفئات.

¹ - عجاج، سهام، مرجع سابق، ص 243، ص 244.

² - زايدي، سعدية، سياسات التشغيل في الجزائر، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 2017، ع 13، ص 192، ص 193.

● أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعين العام والخاص، باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

وقد جاء القانون رقم: 04/90 المؤرخ في: 25 ديسمبر 2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل ليعزز مكانة ودور الوكالة بصفتها الهيئة العمومية التي تضمن تنصيب العمال وتشغيلهم باستثناء الأماكن التي لا توجد بها هياكل الوكالة أين رخص للبلديات استثناء أن تقوم بهذا الدور في حدود اختصاصاتها الإقليمية، وحتى تواكب التطورات والتغيرات الاقتصادية والاجتماعية وحتى تقوم بدورها في توفير فرص العمل حسب معايير العمل الدولية، استفادت الوكالة من مخطط تأهيل وإعادة الاعتبار يهدف أساساً إلى تحقيق ما يلي:

- تدعيمها بالإمكانات لتصفية كل المشاكل التي تعيق سيرها مع توحيد دعائم التسيير والتدخل في سوق الشغل
- اتخاذ إجراءات عميرية طرق تسييرها وندخلها تماشياً مع التطورات التكنولوجية الراهنة.
- تطوير وتحسين الخدمات التي تقدمها للمتعاملين معها سواء طالبي العمل وأصحاب العمل ونشير أن مخطط التأهيل وإعادة الاعتبار لمت المصادقة عليه بموافقة الشركاء الاجتماعيين من نقابة العمال ومنظمات أصحاب عمل، كما أبدى مكتب الجزائر للمنظمة الدولية للعمل موافقته على تقديم المساعدة ومرافقة لجسيد هذا المخطط الإصلاحي.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من:

- المديرية العامة
 - 10 وكالات جهوية
 - أكثر من 157 وكالة محلية
- وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل في الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبي العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي¹:
- استقبال طالبي العمل من الجنسين للسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجههم وفقاً لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.
 - تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها:

¹ - زايدي، سعدية، مرجع سابق، ص 193.

- تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل
- استقبال الشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية للتسجيلهم في البرنامج الوطني لعقود ما قبل التشغيل حسب التخصص
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب اقتصادية من أجل تمكينهم من الاستفادة من نظام التأمين على البطالة على أساس ملفات وقوائم يقدمها صاحب العمل وفي هذا الإطار فإن استقبال طالب العمل في كل وكالة محلية يكون عن طريق مستشار للتشغيل يقدم للمطال كل المعلومات التي يطلبها ثم فرص الشغل المتوفرة ابتداء من كيفية ملئ بطاقة السيرة الذاتية وصولا الى توجيهه إما لمنصب متوفر وملائم لقدراته وغما لحد أجهزة التشغيل الأخرى ان ابدى إستعدادا لذلك وحتى التكوين المهني ان كان بدون مؤهلات.

هـ - وكالة التنمية الاجتماعية

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1996 في ظل تطبيق مخطط إعادة الهيكلة بالجزائر 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 فيما يلي:

- البحث والاستطلاع وجمع المساعدات المالية والتبرعات والهبات من أي نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو أجنبي أو دولي أو متعدد الجوانب الضرورية لتجسيد مهمتها الاجتماعية.
- ترقية واختيار وتمويل كل العمليات الموجهة 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.

تنظيم الوكالة يشمل مديرية عامة تتفرع عنها عدة مديريات مركزية وكذا مجلس للتوجيه ولجنة للمراقبة، وحتى تقوم بمهامها فإنها تعتمد على شبكة تتكون من 07 وكالات جهوية¹ إضافة كما ذكرنا إلى اعتمادها على مديريات التشغيل ومديريات النشاط الاجتماعي بالولايات وكذلك البلديات.

وقد سبق أن تحدثنا على برامج مديرية التشغيل التي تشرف عليها الوكالة، يضاف إليها برامج الحماية الاجتماعية خاصة نظام الشبكة الاجتماعية المسير من طرف مديرية النشاط الاجتماعي بالولاية لحساب الوكالة أيضا.

¹ - زايدي، سعدية، مرجع سابق، ص 194، ص 195، ص 196.

أهداف الوكالة كبيرة وهامة بالنظر للفئات الاجتماعية التي تقصدها ولبلوغ هذه الأهداف والوصول إلى المواطنين المعنيين ببرامجها فإن الوكالة تقوم بدور إعلامي وتوجيهي كبير عبر الهياكل التي تعتمد عليها.

و - مديرية التشغيل بالولاية:

أنشئت بموجب المرسوم: 02/50 المؤرخ في: 22 جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في كل ولاية من الولايات 48 حسب التقسيم الإداري للجزائر، وتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية:

- في مجال ترقية التشغيل:

- تنظيم تنفيذ برامج التشغيل وتنشيطها ومراقبتها.
- تنفيذ سياسة ترقية التشغيل على المستوى المحلي ومساعدة الجماعات المحلية.
- دراسة جميع كفاءات تطوير سياسات ترقية التشغيل البديلة والملائمة لخصوصيات الولاية.
- تقييم برامج التشغيل وإثرائها وتعزيزها.
- التقييم المنتظم لحالة تنفيذ مختلف برامج ترقية التشغيل التي يبادر بها القطاع والقيام عند الاقتضاء بتكليفها الضروري.
- تطوير هندسة التشغيل ووضع بنوك معطيات محلية تساعد على تنمية التشغيل.
- القيام بأي تحقيق أو دراسة ضرورية لتنمية البرامج البديلة الخاصة بترقية التشغيل، أو تكليف من يقوم بذلك.
- دراسة أو اقتراح التدابير الرامية إلى تقليص كلفة التشغيل وتوجيه مساعدات الدولة نحو توسيع فرص التشغيل وتدعيم نشاط الحركة الجمعوية والحرص على انسجامه في إطار ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

- في مجال تنظيم التشغيل:

في هذا الإطار تكلف المديرية الولائية للتشغيل بالمهام التالية:¹

- تشجيع تنمية التشغيل عن طريق أعمال واقتراح تدابير تسمح بتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل بالاتصال مع الشركاء المعنيين المساهمة بالاتصال مع المؤسسات المعنية في تعزيز التوافق بين السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والتكوين.

¹ زايدي، سعدية، مرجع سابق، ص 196، ص 197.

- وضع اليات المساعدة التقنية والاستشارة لمبادرة تنمية التشغيل المحلية
- معرفة توجيهات التشغيل على المستوى المحلي وتحديد القطاعات التي قد توفره.
- جمع كل المعطيات الإحصائية الخاصة بسوق العمل واستغلالها وتحليلها، وهذا الصفة تجمع مديرية التشغيل بالولاية من جميع المؤسسات والمتدخلين في مجال التشغيل كل المعلومات الضرورية لأداء مهامها.

- في مجال المحافظة على التشغيل وحركة الهد العاملة:

- تأطير التحرك الجغرافي والمهني لليد العاملة ومتابعته، وتشجيع التعويض ما بين الولايات وما بين القطاعات في نشاطات التوظيف قصد رفع مستوى تحقيق عروض التشغيل إلى أقصى حد.
- السهر على احترام وتطبيق التشريع والتنظيم في مجال توظيف الأجانب وإعداد بطاقات وحصائل ورية مرتبطة بها.

وبالإضافة إلى المهام المذكورة أعلاه لمديرية التشغيل الولائية. تكلف المديرية حسب المادة: 04 من المرسوم السابق ذكره (02/50) بمتابعة نشاطات قطاع العمل والضمان الاجتماعي على المستوى المحلي، وجمع المعلومات المتعلقة بالقطاع ومركزها والسهر على تطبيق التوجيهات الواردة من الإدارة المركزية.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ممولة من طرف الدولة وهي: برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة.¹

4 - أهداف سياسة التشغيل:

إن أي سياسة مهما كان مجالها تستمد قيمة بعدها الاستراتيجي من الأهداف التي يمكن تحقيقها على أرض الواقع، في هذا إطار فإنه يمكن حصر أهم أهداف سياسة التشغيل في الجزائر فيما يلي:

- مكافحة البطالة.

- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية لا سيما في التخصصات الغير متوفرة في السوق.

- توفير منحة نقدية تعين العاطلين عن العمل.

- امتصاص احتجاج فئات عريضة من الشعب طبعا الشباب والأكبر مشاكلهم هي البطالة.

¹ - زايدى، سعدية، مرجع سابق، ص 197، ص 198.

-أما بالنسبة لأرباب العمل تساعد على الحصول على عمالة لمدة معينة دون تحمل تكاليفها أما إذا استمر توظيفهم على حساب أرباب العمل فهي تمثل توفير فرصة لرب العمل الحصول على عمالة وتدريبها على حساب الدولة التي تدفع الأجر وتخصم من فاتورة الضرائب...

- تنمية ثقافة المقاول.

- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.

- تحسين وتعزيز اليات الوساطة في سوق العمل.

- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.

- ترقية التكوين التأهيلي بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل.

- ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب شغل باتجاه المؤسسات.

- تحسين وعصرية وتسيير سوق العمل.

- ترقية تشغيل الشباب¹.

5 - تحديات ومعوقات سياسة التشغيل

واجه سياسة التشغيل في الجزائر تحديات ومعوقات كبيرة لاسيما فيما يخص تشغيل الشباب، ذلك باعتبار الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها هذه الشريحة أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الهيئات المكلفة بمعالجة هذه القضية، خاصة تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات، وانجاز المشاريع المولدة لمناصب الشغل المستقرة والدائمة، واستمرار التوجه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، التقليل من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات الاقتصادية والمالية، عموما يمكن حصر أهم تحديات ومعوقات سياسة التشغيل في الجزائر في النقاط التالية:²

- عجز في اليد العاملة المؤهلة، وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب.

- عدم التوافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.

¹ بن باير الحبيب بن كاملة محمد عبد العزيز، "التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرية البرامج والليات لتفعيل التنمية، عرض نتائج الفترة 2006-

2010، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، يومي 13 و14 أبريل، 2011.

² - زيادة، كوثر، واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010 - 2014، رسالة دكتوراه، تنظيم وعمل،

أم البواقي : جامعة العربي بن مهيدي، 2018، ص 59.

-وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.

-عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.

-انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائق أمام الاستثمار.

-ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات وصعوبة الحصول على القروض البنكية.

-ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كبيرة (على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل).

-ضعف روح المبادرة المقاولاتية، لا سيما عند الشباب وضعف العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع الى تفضيل العمل المأجور.

-عدم التحكم في اليات القانونية التي تتولى تنظيم سوق العمل¹.

¹ سرير عبد الله رايح، "سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، ورقة عمل مقدمة الى ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و14 أفريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2011، ص13.

خلاصة:

من خلال هذا الفصل توصلنا إلى أن بطالة الجامعيين تعتبر واحدة من أخطر المشكلات ولها أشكال عدة تختلف باختلاف الأسباب المؤدية لها وتترتب عنها آثار نفسية، إجتماعية ، إقتصادية.

أما فيما يتعلق بموضوع التشغيل نجد أن الحكومة الجزائرية تبذل جهدا كبيرا لترقية مستوى التشغيل عن طريق مجموعة من الأجهزة التي حققت نتائج إيجابية فيما يخص توفير مناصب شغل، لكن الشيء الذي يجعلنا نتساءل، هل هذه المناصب التي وفرتها الدولة ستصبح مستقبلا مناصب عمل دائمة، أم انها ستبقى عبارة عن مناصب عمل مؤقتة تحدد مستقبل الشباب.

الفصل الثالث

المقاولاتية والمؤسسات الناشئة

تمهيد:

أصبحت المقاوالتية من المفاهيم الشائعة بشكل واسع حيث باتت تعرف حاليا كمجال للبحث وأصبحت تحظى بإهتمام كبير في كل الجامعات ومن بينها الجامعات الجزائرية بإعتبارها عاملا محفزا ومؤهلا للطلاب وتحويله إلى مقال، فالمقاوالتية تعمل على تحفيز الشباب لإنشاء مشاريعهم الخاصة ومؤسسات مستقلة بهم وذلك لتشجيعهم بمختلف الطرق والآليات التي تساعدهم في الإبداع والابتكار عن طريق إنشاء مؤسسات ناشئة وما توفره من مناصب شغل للتخفيف من مشكلة بطالة الجامعيين

أولا : المقاولاتية

1 - مفهوم المقاولاتية:

لقد تعددت وتباينت المفاهيم والتعاريف المتعلقة بالمقاولاتية وقد يرجع هذا التباين الى عدم وجود تعريف متفق عليه يوضح بدقة مفهوم المقاولاتية، ومنها:

-المقاولاتية " Entrepreneurs hip " معناها لغة المحاولة، البدء أو الخوض، وتتضمن فكرة التجديد والمغامرة.

-المقاولاتية هي مجموعة من الأنشطة والمسامي التي تهدف الى إنشاء وتطوير مؤسسة وبشكل أكثر عمومية إنشاء نشاط معين.

-وأیضا تعرف المقاولاتية على أنها "الفعل الذي يقوم به المقاول والذي ينفذ في سياقات مختلفة وبأشكال متنوعة، فيمكن أن يكون عبارة عن إنشاء مؤسسة جديدة بشكل قانوني، كما يمكن أن يكون عبارة عن تطوير مؤسسة قائمة بذاتها، إذ أنه عمل اجتماعي بحث "على حد قول "Marcel Mauss"¹

-أما " Hodgetts et Kuratko " فقد حددها بأنها "عملية المغامرة بالبدء في عمل تجاري، وتنظيم الموارد اللازمة لذلك، مع الأخذ في الاعتبار للمخاطر والعوائد المترتبة عن هذا العمل التجاري"، كما يعرفها " Higgins " على أنها "وظيفة البحث عن فرص الاستثمار والإنتاج وإعداد المؤسسة للتجديد المستمر للعملية الإنتاجية ورفع رأس المال، وتوظيف اليد العاملة".

من جهة أخرى يعرف " Rentshler et fillis " المقاولاتية بأنها "عملية خلق قيمة مضافة للمؤسسات والمجتمعات من خلال الجمع بين مجموعات فريدة من الموارد العامة والخاصة لاستغلال الفرص الاقتصادية، الاجتماعية، والثقافية في البيئة المتغيرة"، ويرى الباحثان أن مفهوم المقاولاتية يتضمن ثلاث أبعاد رئيسية هي:

الإبداع:

وهو الطريقة التي يتبعها المقاول في البحث عن فرص جديدة، فنجاح الإبداع يعتمد على النجاح في سوق الأفكار، وليس في حداثة الفكرة فقط.

¹ الجودي محمد علي، "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014/2015، ص8.

المخاطرة:

وتعني الطريقة التي يتم بها دمج الإبداع في المؤسسة أو المجتمع وترتبط كذلك بالرغبة في توفير موارد أساسية لاستثمار فرصة موحودة مع تحمل المسؤولية في الفشل وتكلفته.

المبادرة:

تتعلق المبادرة بعمل الأشياء من خلال المثابرة والقدرة على التكيف.

وعليه فإن مفهوم المقاولالية هنا يتضمن جميع الوظائف والأنشطة والأفعال المرتبطة بإدراك الفرص وإيجاد المنشآت التي تستثمر هذه الفرص ومن خلال التعاريف السابقة يمكن الخروج بمجموعة من الاستنتاجات تتمثل أهمها في:

-تتضمن المقاولالية إنشاء المؤسسات.

-تتم من تطبيق الابداع والابتكار في سياق الأعمال.

-التكفل بجمع الموارد الضرورية للمؤسسة الجديدة¹.

2 - دور دار المقاولالية

يتمثل دور دار المقاولالية في تعميم عملية تحسيس الطلبة بالمقاولالية و بروز جيل جديد من المتخرجين المقاولين من خلال:

- إرساء ثقافة المقاولالية في صفوف الطلبة.
- تدريب الطالب على روح المبادرة
- إدراج مقياس إنشاء المؤسسة على مستوى أغلبية التخصصات في اليسانس والماستر.
- إعلام الطلبة حول مهنة المقاولة.
- تدريس مقاييس تتعلق بإنشاء 'المؤسسات وتسييرها' في مختلف التخصصات.²
- إنشاء حاضنات الأعمال على مستوى الجامعة تعنى بمشاريع الطلبة والدفع بهم نحو تحقيقها في أرض الواقع.

¹ إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013، ص46.

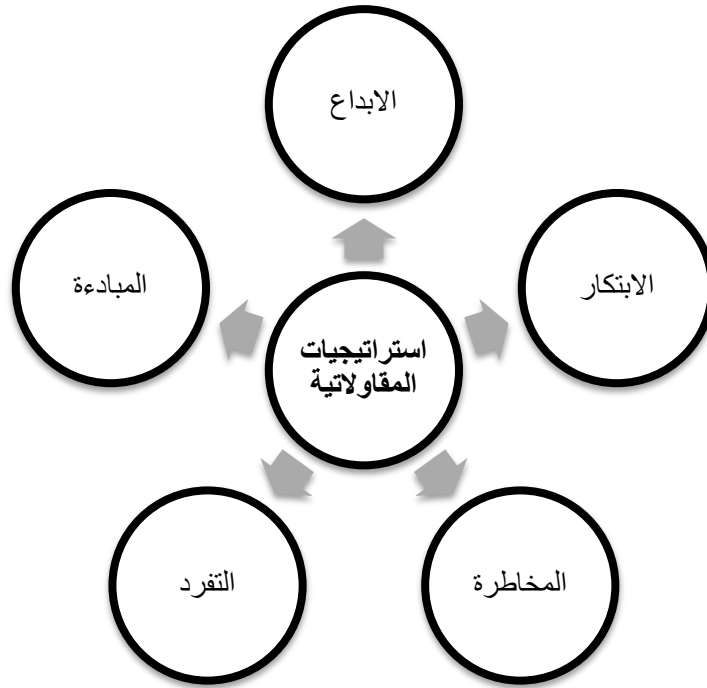
² - قارة، إبتسام ؛ طهراوي دومة، علي وصلاح، محمد ، دور دار المقاولالية في تطوير الفكر المقاولالي لدى الشباب الجامعي : دار المقاولالية بجامعة غليزان نموذجاً ، مجلة النمو الاقتصادي والمقاولالية، 2020 ، مج 3 ، ع 2 .

- توعية الطالب إلى أن المقاولة اختيار وليس بديل في ظل عدم وجود فرص للتوظيف.¹

3 - إستراتيجيات وأهداف دار المقاوالاتية في الجامعة

أ- استراتيجيات المقاوالاتية:

إن إستراتيجيات المقاوالاتية تعد من أهم الاستراتيجيات التي تدفع منظمات الأعمال نحو التوجه لتحقيق رغبات وحاجات الزبائن والتي يجب على المقاول إتباعها لكي ينجح مشروعه والشكل التالي يوضح ذلك:



المصدر : د. بلال خلف السكارنة، الريادة و إدارة منظمات الأعمال، ص46

¹ - قارة، إبتسام، مرجع سابق، ص 2 .

ويمكن تلخيص هذه الاستراتيجيات كالتالي:

1-الابداع **immovation** : يعد الخطوة الأولى للابتكار، فهو عملية تحسس للمشكلات والوعي لمواطن الضعف والثغرات، والبحث عن حلول لصياغة فرضيات جديدة واختبارها من أجل التوصل الى حلول أو ارتباطات جديدة باستخدام المعطيات المتوفرة لنقل وتوصيل النتائج للآخرين.

2-الابتكار **creativity** : يعني الوصول الى فكرة جديدة ترتبط بالتقنية وتؤثر في المؤسسات المجتمعية فالابتكار جزء مرتبط بالأفكار الجديدة.

3-المخاطرة **risk** : تعبر عن مجازفة المقاول بطرح منتجات جديدة بغض النظر عن مخاطر المنافسة في الأسواق.

4-الفرد **uniqueness** : يعبر عن التميز من حيث إدخال طرق جديدة أو ابتكار طرق جديدة سواء في طبيعة المنتجات أو الخدمات التي يتم تقديمها.

5-المبادرة **proactiveness** : المشاركة في مشكلات المستقبل والحاجات والتغيرات ومدى تقديم منتجات وخدمات جديدة تعتمد على تقنية متطورة، وتتضمن نسبة عالية من المخاطرة.

فإذا اعتمد المقاول على هذه الاستراتيجيات فإنها تؤديه الى استنباط أفكار جديدة توصله الى مشروع مقاولاتي ناجح يستطيع منافسة الغير به بجدارة وقوة¹.

ب- أهداف دار المقاولاتية :

- تعميم مفهوم المقاولاتية لدى طلبة الجامعة.
- تعزيز ثقافة الشراكات مع مختلف الشركاء الإقتصاديين.
- البدء في إنشاء المشاريع والأفكار المقاولاتية.
- تدعيم شبكة المقاولاتية.
- التقريب والانفتاح على هيئات الدعم والمرافقة من الجامعة وهي (الوكالة الولائية لدعم تشغيل الشباب، الفرع الولائي للصندوق الوطني للتأمين على البطالة، المديرية الولائية للتشغيل، وكالة تسيير القرض المصغر،

¹ بلال خلق السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008، ص52.

الصندوق الوطني للتأمينات الإجتماعية للعمال الأجراء، وغير الأجراء، مركز التسهيل، مكتب اليد العاملة الولائي،...¹.

- المساهمة في أن يكون خريج الجامعة متميزاً بالإبداع والريادة متمتعاً بمهارات الابتكار وسمات القيادة.
- المساهمة في تحقيق أهداف الجامعة من خلال نشر ثقافة العمل الحر وبناء المهارات والقدرات الإدارية والقيادية لدى طلاب الجامعة.
- المساهمة في تمكين دار المقاولاتية من تنفيذ برامجها ومشاريعها من خلال تدعيم قدراتها البشرية والمالية والفنية.
- بناء السلوك الإيجابي لدى الطلبة الجامعيين من الجنسين تجاه العمل الحر بما يحقق الربط بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل.
- تأسيس جائزة باسم مدير الجامعة في مجال المقاولاتية تحفيزاً لأنشطة الطلابية.²

4 - أساسيات التعليم المقاولاتي في الجامعة

- تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل: فيكون السعي ليس فقط لتوافق النواتج التعليمية مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، وإنما بناء وتصميم مناهج وتخصصات لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق عبر الاستثمار في الأبحاث والأفكار والمخترعات، وبالتالي تسهم الجامعة بأن يكون للدولة موقعا في التنافسية العالمية، وتعد خريجها إلى حياة عملية تتوافق مع طبيعة الوظيفة المتغيرة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة للتوظيف إلى بطاقة دخول إلى عالم العمل.
- الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين: وهذا يعني الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون، الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة للمنشآت الصغيرة، ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، المعززة لبناء ثقافة ريادة الأعمال في المجتمع المحلي.

¹ - أبو القاسم، حمدي ؛ بن بدر، أمينة وبن برطال، عبد القادر ، دور الجامعة في ترقية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة : دار المقاولاتية بجامعة الأغواط أنموذجا ، بوابة البحث 2019 ، ص 10 .

² - فلاق، محمد . دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية، من الارتهالية في التسيير الى مركز للتنوير . موقع المستثمر 2021. ص34.

• نقل التقنية والمعرفة، ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات في جميع انحاء العالم:

المتقدمة في مجال ريادة الأعمال، ومن وسائل نقل التقنية إقامة المراكز العلمية، ومراكز الابتكار، وبرامج الملكية الفكرية، والحاضنات الافتراضية، التي تمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مروراً بتقديم الخدمات الاستشارية، وصولاً إلى استضافة المشاريع ورعايتها حتى التخرج من الجامعة.

• التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

فريادة الأعمال تتطلب تعليماً قائماً على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر، كما يتطلب التفكير الريادي أن يتمحور الطالب على مفهوم “ المنشأة أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء “ ويصبح التعليم التطبيقي المحال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وهذا التعليم يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة.¹

• القيادة القادرة على توفير الإمكانيات المادية والمعنوية لرواد الأعمال:

فوجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل للمعرفة هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتاً طويلاً ويتطلب وضع الخطط الاستراتيجية لذلك، ووضع البرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال، والأندية والشركات الطلابية، ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال.²

5 - أهمية التعليم المقاولاتي

يمكن القول إن أهمية التعليم المقاولاتي تتمثل في ما يلي:³

- إن برنامج التعليم المقاولاتي التي تهتم بتنمية القدرة على توفير وظيفة للذات وللغير من خلال إقامة مشروعات ريادية جديدة تقوم بإنتاج سلع خدمات جديدة، لذلك ونظراً لان المقاولاتية تسعى لبناء نظام اقتصادي يتسم بالإبداع والابتكار، فقد يكون من الأهمية للغاية أن يتم تفعيلها تحت مظلة

¹ - بوطورة، فضيلة ؛ قراميط، زهية وسمايلي، نوفل . دار المقاولاتية في الجزائر بين الضرورة والأهمية ، مجلة الإبداع 2019 ، مج 9 ، ع 1 ، ص 188.

² - نفس المرجع ، ص 189 .

³ - بوطورة، فضيلة ؛ بوطورة، فاطمة الزهراء وهوارى، أحلام ، أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية : دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة، ملتقى وطني حول : الجامعة المقاولاتية : التعليم المقاولاتي والإبتكار أيام 10 و 11 ديسمبر 2018، ص 7 .

مؤسسات التعليم العالي ليتمكنوا من استحداث الأفكار الريادية ويبنى هذه الأفكار من خلال التعليم المقاولاتي لتصبح مشاريع رائدة منتجة.

● يعتبر تعليم المقاولاتية خطوة أساسية نحو غرس روح المبادرة وزيادة فرص نجاح الأعمال وصناعة قادة المستقبل لتحمل أعباء النمو الاقتصادي الوطني المتواكب مع التوجهات العالمية، كما أن تعليم المقاولاتية يزيد من القدرات المتميزة لخلق الثروة من خلال الاستقرار على الفرص ذات العلاقة بالتوجه بالمعرفة على المستوى العالمي، بما يحقق مساهمة هامة في بناء مجتمع المعرفة وينتج هذا الأخير مقاولين في الإبداع والابتكار بما يمكن التحول نحو إحداث طفرة في بناء الاقتصاد المعرفي من خلال الأفكار المتجددة ذات العلاقة بتنمية مجتمع المعرفة.

● كما أن التعليم المقاولاتية يساهم في زيادة الأصول المعرفية وتعظيم ثروة الأفراد بما يزيد من الثروة والتراكم الرأسمالي في مجال المعرفة على مستوى الوطن، وبما لذلك من أثر في بناء مجتمع المعرفة.

● كما يسمح التعليم المقاولاتي للعاملين بالمؤسسات القائمة بكسب مهارات نادرة ومبتكرة تمكنهم من زيادة معدل نمو المبيعات بنسبة تفوق قرائهم بنسبة كبيرة، كما يزيد من احتمال تطوير منتجات جديدة نظرا لان المقاولين يصبحون أكثر إبداعا، كما يخلق تعليم المقاولاتية المزيد من الفرص المرتبطة بإحداث تقدم تكنولوجي يستند إلى المعرفة؛ يؤدي تعليم المقاولاتية إلى زيادة احتمال امتلاك الخريجين لأفكار مشروعات أعمال تجارية ذات التكنولوجية العالية والتي تخدم التوجه نحو بناء مجتمع المعرفة والمساهمة في التغلب على مشكل البطالة.¹

ثانيا: المؤسسات الناشئة

1 - مفهوم المؤسسات الناشئة

المؤسسة الناشئة هي مؤسسة جديدة عادة ما تكون صغيرة في مرحلتها المبكرة من التشغيل، تسعى الى تحقيق نموذج أعمال مستدامة وقابلة للتطوير ومربحة تمتلك الامكانية لتحقيق معدل نمو مرتفع.²

تعرف المؤسسة الناشئة حسب القاموس الانجليزي: على أنها مشروع صغيربدأ للتو وكلمة "start up" تتكون من جزئين start وهو مايشيرالى فكرة الانطلاق و tup مايشير لفكرة النمو القوي، وقد بدأ استخدام مصطلح

¹ - بوطورة،فضيلة، مرجع سابق، ص 7 .

² - مفروم، برودي ، المؤسسات الناشئة في الجزائر : الواقع والمؤمل ، حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية، 2021 ، مج 7 ، ع 3 ، ص 343 .

المؤسسات الناشئة بعد الحرب العالمية الثانية مباشرة مع بداية ظهور شركات راس المال المخاطر ليشيع استخدام المصطلح بعد ذلك.¹

2 - مميزات ودورة حياة المؤسسات الناشئة

أ - مميزات المؤسسات الناشئة

- تتميز بأنها حديثة النشأة وتستمدت تسميتها من حدوثها وامامها خيران اما التطور والازدهار لتصبح شركات ناجحة قائمة بذاتها تقدم منتوجات تحتاجها الاسواق او إغلاق أبوابها والقبول بالخسارة.
- لهاته الشركات ميزة النمو التدريجي وهي احدى المميزات الاساسية التي تقوم عليها اي انها يمكنها النمو وتحقيق الارباح بسرعة مقارنة ببنية تكاليفها وهذا يعني ان المؤسسات الناشئة لا تقتصر بالضرورة على عوائد مالية أقل لانها صغيرة، بل بالعكس هي شركات قادرة على تحقيق أرباح كبيرة جدا.²
- إن الشركة الناشئة هي الشركة التي تتمتع بإمكانية الارتقاء بعملها التجاري بسرعة أي زيادة الإنتاج والمبيعات من دون زيادة التكاليف.
- الشركات الناشئة هي عمل يقوم أساسا على أفكار رائدة وشغف كبير للريادة والابتكار وإشباع حاجات السوق لذلك فإنها تعتمد بشكل كبير على التكنولوجيا للنمو وحصرا للحصول على التحول من خلال منصات التمويل عبر الانترنت.³

ب - دورة حياة المؤسسات الناشئة

• المرحلة الأولى:

وتبدأ قبل انطلاق المؤسسة الناشئة، حيث يقوم شخص ما، أو مجموعة من الأفراد يطرح نموذج أولى لفكرة ابداعية أو جديدة أو حتى مجنونة، وخلال هاته المرحلة يتم التعمق في البحث، ودراسة الفكرة جيدا ودراسة السوق والسلوك وأذواق المستهلك المستهدف للتأكد من امكانية تنفيذها على أرض الواقع وتطويرها واستمرارها في المستقبل. والبحث عن من يمولها، وعادة ما يكون التمويل في المراحل الأولى ذاتي، مع امكانية الحصول على بعض المساعدات الحكومية.

¹ - بوالشعور، شريفة ، دور حضانات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة : دراسة حالة الجزائر، مجلة البشائر الاقتصادية.2018، مع 4 . ع 2 . ص 420.

² - خالد، خ ، المؤسسات الناشئة طريقك نحو النجاح ، تيسير [على الخط] 2021 ، [زيارة يوم : 2022.05.01] ، متاح على :

<https://teyssir.com/%D8%A7%D9%84%D9%85%D8%A4%D8%B3%D8%B3%D8%A7%D8%A7/A-%D8%A7%D9%84%D9%86%D8%A7%D8%B4%D8%A6%D8%A9-start-up>

³ - نفس المرجع .

• المرحلة الثانية:

مرحلة الانطلاق، في هذه المرحلة يتم إطلاق الجيل الأول من المنتج أو الخدمة، حيث تكون غير معروفة، وربما أصعب شيء يمكن أن يواجهه المقاول في هاته المرحلة هو أن تجد من يتبنى الفكرة على أرض الواقع ويمولها ماديا وعادة ما يلجأ رائد الأعمال في هذه المرحلة إلى ما يعرف بـ FFF : Friends, Family, Fools ، فغالبا ما يكون الأصدقاء والعائلة هم المصدر الأول الذي يلجأ إليه المقاول للحصول على التمويل، أو يمكن الحصول على تمويل من قبل الحمقى وهم الأشخاص المستعدين للمغامرة بأموالهم اذا صح القول خاصة عند البداية حيث تكون درجة المخاطرة عالية، في هذه المرحلة يكون المنتج بحاجة إلى الكثير من الترويج كما يكون مرتفع السعر، ويبدأ الاعلام بالدعاية للمنتج.

• المرحلة الثالثة:

مرحلة مبكرة من الاقلاع والنمو يبلغ فيها المنتج الذروة ويكون هناك حماس مرتفع، ثم ينتشر العرض ويبلغ المنتج الذروة في هاته المرحلة يمكن أن يتوسع النشاط إلى خارج مبتكره¹ الأوائل، فيبدأ الضغط السليبي حيث يتزايد عدد المعارضين للمنتج ويبدأ الفشل، أو ظهور عوائق أخرى يمكن أن تدفع المنحني نحو التراجع

• المرحلة الرابعة:

الانزلاق في الوادي، وبالرغم من استمرار الممولين المغامرين (رأس المال المغامر) يتم ويل المشروع إلا أنه يستمر في التراجع حتى يصل إلى مرحلة يمكن تسميتها وادي الحزن أو وادي الموت، وهو ما يؤدي إلى خروج المشروع من السوق في حالة عدم التدارك خاصة وأن معدلات النمو في هذه المرحلة تكون جد منخفضة.

• المرحلة الخامسة:

تسلق المنحدر، يستمر رائد الاعمال في هذه المرحلة بإدخال تعديلات على منتجه واطلاقاصدارات محسنة، لتبدأ الشركة الناشئة بالنهوض من جديد بفضل الاستراتيجيات المطبقة واكتساب الخبرة لفريق العمل، ويتماطلاق الجيل الثاني من المنتج وضبط سعره، وتسويقه على نطاق أوسع.

• المرحلة السادسة:

مرحلة النمو المرتفع، في هاته المرحلة يتم تطوير المنتج بشكل النهائي ويخرج من مرحلة التجربة والاختبار، وطرحه في السوق المناسبة، وتبدأ الشركة الناشئة في النمو المستمر ويأخذ المنحني بالارتفاع، حيث يحتمل أن 20 إلى 30 % من الجمهور المستهدف قد اعتمد الابتكار الجديد لتبدأ مرحلة اقتصاديات الحجم وتحقيق الأرباح الضخمة.²

¹ - هاني محمد، حاضنات الأعمال التقنية ودورها في الإنعاش الاقتصادي في الجزائر، البويرة : مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التطوير المحلي ، [د .س .] . ص 16، ص 17 .

² - هاني، محمد، مرجع سبق ذكره ، ص 17 .

3 - هياكل دعم إنشاء المؤسسات الناشئة

تتمثل هياكل دعم المؤسسات الناشئة في الجزائر فيما يلي:

• الفرع الأول: الحاضنات

وفقا للمادة 11 من المرسوم التنفيذي رقم 12-293 المؤرخ في رمضان 1433 الموافق ل 21 جويلية 2012 الذي يحدد مهام المصالح المشتركة للبحث العلمي والتكنولوجي وتنظيمها وسيرها، يتم تعريف الحاضنة كهيكل استقبال ومساندة مشروع ابتكاري ذي صلة مباشرة¹ بالبحث تساعد صاحب المشروع على تحقيق وإثبات إمكانية تطبيقها في المدى البعيد وتقدم الدعم لأصحاب المشاريع في مجال التكوين والإستشارة والتمويل مع مرافقتهم إلى غاية إنشاء المؤسسة.

تتواجد الحاضنات في كل من جامعة البليدة، قلمة، الوادي، المسيلة، عناية، ورقلة بومرداس، المدرسة الوطنية متعددة التقنيات بقسنطينة (المرسوم الوزاري المؤرخ في 20 صفر 1442 الموافق ل 8 أكتوبر 2020 المتضمن إنشاء المصالح المشتركة للبحث.

كما تتواجد الحاضنات أيضا في مراكز البحث مثل مركز تنمية التكنولوجيا المتقدمة، وخارج كيانات البحث مثل حاضنات الوكالة الوطنية لثمين البحث والتنمية التكنولوجية، وحاضنة الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحظائر التكنولوجية بسيدي عبد الله، ومعهد حبة، وحاضنات خاصة.

• الفرع الثاني: دار المقاولاتية

بفضل الشراكة بين الجامعات والوكالة الوطنية لتنمية وتطوير المقاولاتية، ثم إنجاز ما يقارب 58 دار مقاولاتية في الجامعات حيث تغطي كامل التراب الوطني، قامت بتمويل عدة مشاريع في مختلف القطاعات كالزراعة والصيد البحري، البناء الى غير ذلك، حيث تقوم بتدريب أكبر عدد من الطلاب على ثقافة وروح المقاولاتية حتى بعد انشاء مؤسساتهم كتدريبهم على مسائل الإدارة والموارد البشرية، المحاسبة وجميع مجالات الاهتمام أيضا من أجل تحسين فرص العمل وروح المبادرة لتأسيس مؤسساتهم الخاصة وتسهيل وتقديم الدعم لهم لتنفيذ أفكارهم التجارية مما يؤدي إلى خلق فرص عمل جديدة، كما أنها تقوم بدعم المؤسسات الناشئة وذلك بمرافقة أصحاب المؤسسات، وتقديم الإعانات المالية والشبه مالية وتسهيل الاجراءات القانونية، والاستماع لحاجات المؤسسة من أجل شراكة أفضل وتنمية محلية واقليمية ووطنية.

¹ - بوضوار، لميس ؛ بوالعير، عاندة ، واقع تمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر : دراسة حالة الشركة المالية الجزائرية الاوروبية للمساهمة FINALEP. مذكرة ماستر ، إقتصاد نقدي وبنكي ، ميله : عبد الحميد بوالصوف ، 2021 ، ص 23 .

• الفرع الثالث: مشاتل المؤسسات

وفقا للمادة 2 من المرسوم التنفيذي رقم 03-78 المؤرخ في 24 ذي الحجة 1423 الموافق لـ 25 فيفري 2003 تعتبر مشاتل المؤسسات مؤسسات عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، تخضع لإشراف الوزير المكلف بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتأتي المشاتل في أحد الأشكال التالية:

أولاً- الحاضنة:

هيكل الدعم الذي يدعم أصحاب المشاريع في قطاع الخدمات.

ثانياً- ورشات عمل التابع:

هيكل الدعم الذي يدعم أصحاب المشاريع في قطاع الصناعات الصغيرة والحرف

ثالثاً - فندق المؤسسة:

هيكل الدعم الذي يدعم أصحاب المشاريع في مجال البحث.

تتمثل مهمة المشاتل في الاستقبال الإيواء والدعم لفترات زمنية محدودة للشركات الناشئة وأصحاب المشاريع، مثل إدارة وتأجير المحلات، تقديم الخدمات والنصائح المشخصة، وتقوم بتسيير وإيجار المحلات حيث تقوم بوضع محلات تحت تصرف المشاريع تتناسب مساحتها مع طبيعة المشئلة واحتياجات نشاط المشروع. تتواجد مشاتل المؤسسات في 13 ولاية (أدرار، أم البواقي، باتنة، بسكرة، سيدي بلعباس، عنابة، ورقلة وهران، البيض، برج بوعريريج، خنشلة، ميله، غرداية).

• الفرع الرابع: الوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث والتنمية التكنولوجية:

تم إنشاء الوكالة الوطنية لثمين نتائج البحث والتنمية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-137 المؤرخ في 3 ماي 1998، تحت وصاية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وتعد مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، مكلفة بدعم المبتكرين منذ ولادة الفكرة إلى غاية إنشاء شركة، وإخراج مشاريعهم من دائرة المخبر الى دائرة السوق من خلال مساعدتهم في دراسة السوق، البحث عن الشركاء، والحفاظ على الملكية الفكرية للابتكار.

• الفرع الخامس: الوكالة الوطنية لترقية وتطوير الحضائر التكنولوجية

تم إنشاء الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-91 المؤرخ في 24 مارس 2004 تحت وصاية وزارة البريد والمواصلات السلكية واللاسلكية والتكنولوجية والرقمية، وتعد مؤسسة عمومية ذات طابع صناعي وتجاري، يقع

مقرها في سيدي عبد الله، توفر الوكالة من خلال حاضنتها استضافة ومرافقة للمقاولاتية في مجال تكنولوجيا الإعلام والاتصالات.¹

4 - أهداف المؤسسات الناشئة

المؤسسات الناشئة كغيرها من المؤسسات تسعى إلى تحقيقها فالنظريات الإقتصادية وعلى غرار بعض المدارس في فترة التسعينات والتي كانت ترى الأسبقية يجب إعطاؤها للصناعات الثقيلة إلا أن بعد هذه الفترة برزت إتجاهات أخرى ترى أن المؤسسة المصغرة وسيلة فعالة لتحقيق أهداف المنافسة العامة داخل السوق بالإضافة إلى خلق مناصب شغل دائمة ترقية، حيث يعتبر هذا الهدف جوهريا من جراء خلق هذا النوع من المؤسسات أن تكون أكثر فعالية في البلدان التي هي في طريق النمو، بإعتبار أن هذه المؤسسات لا يتطلب إنشاؤها إمكانيات مالية أو مادية كبيرة فيرمي إنشائها إلى:²

- ترقية روح المبادرة الفردية والجماعية بإستحداث أنشطة إقتصادية سلعية أو خدمية لم تكن موجودة من قبل وكذا إحياء أنشطة إقتصادية تم التخلي عنها لأي سبب، ومثال عن ذلك إعادة تنشيط الصناعات التقليدية.
- إستحداث فرص عمل جديدة سواء بصورة مباشرة وهذا بالنسبة لمستحدثي المؤسسات أو بصورة غير مباشرة عن طريق استخدامهم لأشخاص آخرين.
- أداة فعالة للتوطين الأنشطة في المناطق التالية مما يجعلها أداة هامة لترقية العين الثروة المحلية وإحدى وسائل الإندماج والتكامل بين المناطق.
- حلقة وصل في النسيج الإقتصادي من خلال تحمل العلاقات التي تربطها بباقي المؤسسات المحيطة والمتفاعلة معها، والتي تترك في إستخدام ذات المدخلات.
- تمكين فئات عديدة تمتلك الأفكار الإستثمارية ولكنها لا تملك القدرة المالية والإدارية على تحويل هذه الأفكار إلى مشاريع واقعية.

¹ - بوضوار لميس، مرجع سابق ، ص 24.

² - رمضاني، مروى ؛ بوقرة، كريمة ، تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر : نماذج لشركات ناشئة ناجحة عربيا ، حوليات جامعة بشار للعلوم الاقتصادية 2020 ، مج 7 ، ع 3 ، ص 280 .

5 - أهمية المؤسسات الناشئة

أكد الكثير من المهتمين بشأن الاقتصادي على الدور الذي تلعبه المؤسسات الناشئة في الاقتصاد العالمي وحتى المحلي سواء من جانب توفير مناصب عمل للشباب او من جانب دعم الاقتصاد والمؤسسات الكبرى ويمكن ابراز اهمية المؤسسات الناشئة في النقاط التالية:¹

- توفير فرص عمل كبيرة للشباب خاصة في ظل انخفاض معدلات التوظيف.
- تنمية وتطوير قدرات الافراد خاصة أنهم يتميزون بقدرات هائلة تمكنهم بلعب ادوار مختلفة ومتميزة داخل المؤسسة الناشئة.
- المساهمة في تطوير الاقتصاد المحلي وتنويعه والرفع من تنافسيته.
- مستقبل للمؤسسات الكبرى كون المؤسسات الناشئة تعدي النمو الاقتصادي وتسمح للابتكار بالنمو، ومن الصعب تجاهل تأثير قوة الشركات الناشئة على الاقتصاد.

¹ - بسويح، منى ؛ ميموني، ياسين وبوقطاية، سفيان ، واقع وافاق المؤسسات الناشئة في الجزائر ، حوليات جامعة بشار للعلوم الاقتصادية [على الخط] 2020 ، [زيارة يوم : 2022.05.01] . مج 7 ، ع 3 ، ص 406 ، ص 407 ، متاح على :

خلاصة:

نلخص في نهاية هذا الفصل أن المقاولاتية تلعب دورا كبيرا في تنمية روح الإبداع والابتكار لدى الخريج الجامعي، وذلك من خلال تحفيزهم لإنشاء مؤسسات ناشئة خاصة بهم بغرض القضاء على ظاهرة البطالة نتيجة توفير مناسب شغل التي توفرها هذه المؤسسات.

الاطار

التطبيقي

الفصل الرابع

نتائج الدراسة الميدانية بقطب الابتكار والشغل

"«pôle pro»"

جامعة 8 ماي 1945 – قالمة

تمهيد :

تطرقنا في هذا الفصل إلى إنجاز دراسة ميدانية حاولنا من خلالها دراسة تفاعل خريجي جامعة قلمة مع الجهود الاتصالية لقطب الابتكار والشغل "pôle pro" «»، وذلك بالإستعانة باستمارة إستبيان موزعة على عينة من الخريجين وتحليل نتائجها وبالتالي معرفة مدى تفاعل الخريجين مع الجهود الاتصالية التي يبذلها القطب بإعتباره هيكل ذو أهمية عالية هدفه إعداد الخريجين إلى عالم الشغل وضمان أفضل دعم لهم وغرس روح المبادرة والابتكار فيهم لإنشاء مشاريعهم على أرض الواقع.

أولاً: لمحة عن قطب الابتكار والشغل

1-نشأة قطب الابتكار والشغل:

هو هيكل تم إنشاؤه خلال سنة 2019 في مبادرة مدير الجامعة لخلق واجهة بين الجامعة والبيئة الاجتماعية والاقتصادية وتقوية شبكة التعاون مع الشركات المحلية والوطنية إنسجاماً تاماً مع إرشادات وتوصيات وزارتنا الاستشرافية التي تشجع باستمرار على تعزيز العلاقات بين الجامعات والعالم الخارجي (اقتصادي، اجتماعي) وإعداد خريجي المستقبل للعالم المهني.

2-مفهوم قطب الابتكار والشغل:

هو مركز مخصص لخريجي جامعة 8 ماي 1945 قالمة، وهو عبارة عن مساحة مخصصة لهم من أجل إعدادهم جيداً للشروع والانطلاق في العالم المهني ويكون ذلك من خلال تكوينهم وتقديم أفضل دعم لهم ليكونوا قادرين على مواجهة العالم العملي كباحثين عن عمل جديد، أو رواد أعمال في المستقبل وبذل جهد لتحسين اندماجهم المهني وغرس روح المبادرة والقيام على تحقيق أفكارهم المبتكرة.

3-مهام قطب الابتكار والشغل:

- التدريب الفردي والجماعي على إنشاء الأعمال وصياغة براءة الاختراع وتقييم الأفكار الابتكارية.
- تثمين مهارات الأندية العلمية وإشراكها في أنشطة القطب حتى يكونوا قدوة وقوة دافعة لجميع الطلاب.
- تدريب المتدربين على تقنيات البحث عن الشغل في مختلف التخصصات.
- تنسيق أعمال وأنشطة الهياكل المختلفة للقطب.
- تجميع الموارد البشرية والمادية لإنجاز المهام المختلفة لجميع الخدمات.
- ضمان تحسين ووضوح الرؤية للقطب.
- ضمان وجود واجهة حقيقية بين الجامعة والشركاء الاجتماعيين والاقتصاديين وكذلك مع جميع الشركاء (ANGEM, ANSEJ, ANVREDERT).
- استقبال الطلاب وتوجيههم.
- تقديم المعلومات للطلاب من خلال الشبكات الاجتماعية ووسائل الاعلام المختلفة (راديو، تلفزيون، صحافة مكتوبة).
- المشاركة في تنظيم الفعاليات العلمية المتعلقة بالابتكار والتوظيف.
- المشاركة في إقامة المشاريع (وطنية أو دولية).

4-أهداف قطب الابتكار والشغل: «pôle pro»

من خلال الدراسة الميدانية التي أجريناها في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» تبين لنا أن القطب يسعى الى تحقيق عدة أهداف تتمثل في:

- تمكين الطالب من التعرف على الواقع المهني وعلى اليات التشغيل المتوفرة على المستويين المحلي والوطني.
- تعزيز الروابط مع المؤسسات.
- تعزيز الفكر المقاوالاتي في الوسط الجامعي.
- تطوير كفاءات الطلبة ومعارفهم للوصول والنجاح الى عالم الشغل.
- جعل الباحثين عن الشغل مستقلين ونشطين في عملية البحث.
- توفير المعلومات والمؤشرات المفتاحية فيما يخص التوجيه والإدماج المهني.
- مساعدة الطالب على التعرف على سوق الشغل ومختلف هيئاته.
- تكوين الطلبة في المقاوالاتية ومرافقة الطلبة حاملي المشاريع.
- تحضير ومساعدة أصحاب المشاريع على تطبيق فكرتهم على أرض الواقع.
- تشجيع الطلبة على الاستثمار وولوج عالم الأعمال وخلق أفكار جديدة وإبداعية.
- دعم الأفضل لخريجي جامعة 8 ماي 1945 قالة من خلال توفير مساحة مخصصة لهم في قطب الابتكار والشغل «pôle pro».

5-الوسائل الاتصالية لقطب الابتكار والشغل:

وسائل الاتصال كثيرة ومتنوعة، والمقصود بوسيلة الاتصال (ما يستخدم في نقل الرسالة، فالرموز أو الشكل أو اللغة، تعتبر وسائل يستعملها المرسل ليعبر بها عن رسالته التي يرغب في توجيهها الى المستقبل، فالأفكار والمهارات لا تنتقل من تلقاء نفسها بل تحتاج الى وسيلة تعبر عنها وعلى هذا الأساس يستعمل قطب الابتكار والشغل «pôle pro» في اتصاليه الداخلي والخارجي وسائل متعددة ومتنوعة لضمان السير الحسن للعمل ومن بين هذه الوسائل، وسائل الاتصال الشفوي، وسائل الاتصال الكتابي، وسائل الاتصال التكنولوجي.

5-1. وسائل الاتصال الشفوية:

يتم الاتصال الشفوي عن طريق نقل وتبادل المعلومات بين المرسل والمرسل اليه شفويا أي عن طريق الكلمة المنطوقة يتميز هذا الأسلوب عن الكتابي بكونه أكثر سهولة وإقناعا للمرسل اليه وما يعاب عليه أنه قد يعرض المعلومات المفروض نقلها لسوء الفهم إذا لم يتم نقلها بالشكل المناسب ونذكر منها:

-الاجتماعات:

تعتبر الاجتماعات وسيلة لفظية يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» حيث يتم انعقاد الاجتماع كلما استدعى الأمر لمناقشة موضوع ما من أجل حل المشاكل واتخاذ القرارات وإعطاء الأراء مثل الاجتماع التنسيقى التي قامت به منسقة قطب الابتكار والشغل عايدة بن حميدة ولراري ليلة مديرة دار المقاولاتية مع مدير غرفة التجارة ونائب مدير الجامعة وكذلك رئيسة مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية حيث دار الاجتماع حول التحضير لطبعة الثانية لمنتدى المؤسسات الطلبة.

-المقابلات:

تعد كذلك من بين الوسائل الشفوية التي يعتمد عليها القطب فهي وسيلة لفظية تكون بين فردين في مواجهة ما بهدف تحقيق جسور التفاهم المستمر وتبادل الخبرات مثل المقابلات التي تجري أثناء الدورة التكوينية بين الطلبة من خلال تدريبهم عن كيفية إجراء مقابلة شفوية في مؤسسة ما.

-المحاضرات:

لقاء تنظمه الإدارة بمشاركة إطارات من القطب أو شخصيات من خارجه وتدور المحاضرة حول مسائل ومواضيع تتعلق بالحياة المهنية وغيرها حيث تكمن إيجابياتها على أنها تساعد على الثقافة العامة مثل الملتقى الذي تضمنه قطب الابتكار والشغل «pôle pro» حول النظام البيئي المقاولاتي الذي أجري في قاعة المحاضرات الساسي بن حمدة (الخضرا) والذي اشتمل على 5 محاضرات أي كانت كل محاضرة بعنوان.

-الهاتف:

يعتمد موظفين قطب الابتكار والشغل على الهاتف باعتباره وسيلة سريعة في تبادل وسريان المعلومات بين مختلف الهياكل والأقسام الموجودة في القطب وذلك لاعتباره وسيلة غير مكلفة للوقت والجهد.

-المسابقات:

مثل اعلان قطب الابتكار والشغل «pôle pro» عبر مواقع التواصل الاجتماعي فيسبوك وانستغرام عن تنظيم مسابقة أحسن فكرة مبتكرة "Myidea" التي كانت بالتعاون مع الوكالة الوطنية لتثمين نتائج البحث والتطوير التكنولوجي "ANVREFRT" حيث عرفت المسابقة تسجيل ما يقارب 70 مشروع لطلبة من عدة جامعات وتم قبول 28 مشروع للمشاركة.

-المعارض:

هي طريقة لعرض فكرة أو تعبير عنها مثل المعرض الذي قدمه قطب الابتكار والشغل للاحتفال باليوم العالمي للمرأة تحت شعار "المرأة المقاتلة بين التحدي والنجاح" بهدف عرض وترويج كل المنتجات التي صنعتها المرأة.

-أبواب المفتوحة:

يقوم قطب الابتكار والشغل بتنظيم أبواب مفتوحة مثل الدعوة التي قدمها القطب للأسرة الجامعية لكل من الأساتذة والطلبة والموظفين لحضور للأبواب المفتوحة لدار المقاولاتية التي أجريت في 27 أكتوبر 2021.

5-2- وسائل الاتصال الكتابية:

وهي الوسائل التي يتم بواسطتها تبادل المعلومات بين المرسل والمستقبل عن طريق الكلمة المكتوبة ولنجاحها يجب ان تتسم بالبساطة والوضوح.

وهناك العديد من وسائل الاتصالات المكتوبة في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» من بينها:

-الملصقات الجدارية والاعلانات:

هي عبارة عن لافتات وملصقات تعلق من طرف قطب الابتكار والشغل مثل اللافتة المعلقة في مدخل القطب والتي تحتوي على التعريف بمختلف الهياكل الموجودة فيه.

-المطويات:

تعتبر المطويات من أهم وسائل الاتصال التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» وتكون بالعادة صغيرة الحجم ويتضمن محتواها معلومات قصيرة ومختصرة عن القطب ويتم استخدامها لأغراض الإعلان والترويج لأنشطة وأعمال القطب.

-التعليمات والأوامر:

وهي التعليمات التي يقدمها الرؤساء الى المرؤوسين (أي من أعلى السلم الهرمي "المديرة" الى أسفل السلم الهرمي "الحارس"، وقد تأخذ هذه التعليمات طابعا شفويا كما قد تأخذ طابعا مكتوبا.

مثل: مثل الأوامر التي قدمها الرؤساء الى حارس قطب الابتكار والشغل بعدم السماح لأي شخص بالدخول قبل أخذ الإذن منهم.

5-3- وسائل الاتصال التكنولوجية:

هي التي تجمع بين الصوت والصورة بفضل التقدم التكنولوجي وظهور تقنيات متطورة في مجال الاعلام والاتصال، فتوجهت اليها الأنظار واستفادت منها المؤسسات ومن بينها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» الذي دمجها ضمن الوسائل التي يعتمد عليها في عملياته الاتصالية ومن هذه الوسائل:

-الأنترنت:

يعتمد قطب الابتكار والشغل على الشبكة العنكبوتية (الأنترنت) بقوة وفاعلية لتواصل مع جمهوره الخارجي لترويج مختلف الأنشطة والخدمات التي يقدمها القطب وذلك من خلال الفيسبوك:

«université 8 mai 1945 guelma»-pôle pro

انستغرام «université.pôle pro»

الموقع الالكتروني /http://Pôlepro.univ-guelma.dz/

-البريد الالكتروني:

يتم عن طريق الكمبيوتر وهو يحل محل الاتصال الشخصي إذ يمكن لمسؤول القطب أن يخاطب جميع الأطراف وبالتالي التعرف على التساؤلات وإيجاد الأجوبة لها في الوقت المناسب («@univ-pôle pro» guelma.dz)

-الأقراص المضغوطة:

هي دعامة تكنولوجية هامة يستخدمها القطب لتخزين الالاف المعلومات المصورة والمكتوبة والصوتية، ويمكن استرجاعها في اية لحظة.

تحليل النتائج وتفسير البيانات:

المحور الأول: البيانات الشخصية

الجدول رقم (1): يوضع توزيع خريجي الجامعة حسب متغير الجنس:

الجنس	ك	%
ذكر	21	42%
أنثى	29	58%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول الخاص بطبيعة الجنس أن نسبة الإناث فاقت الذكور، حيث قدرت نسبة الإناث 58% ونسبة الذكور قدرت بـ 42%.

وهذا ما يفسر أن نسبة الخريجين المنخرطين في قطب الابتكار والشغل أغلبهم إناث.

جدول رقم (02): يوضع توزيع خريجي الجامعة حسب متغير السن

السن	ك	%
من 20-25 سنة	25	50%
من 26-30 سنة	25	50%
من 31 سنة فما فوق	00	00%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن خريجي الجامعة الذين تتراوح أعمارهم من (20-25) و(26-30 سنة) هم الذين تحصلوا على أكبر نسبة متساوية قدرت بـ 50%.

وهذا ما يفسر أن الجامعة تضم فئة كبيرة من الشباب كونها الفئة الأكثر نشاطا والموجهة الى سوق العمل، في حين نجد أن الفئة العمرية من (31 فما فوق) منعدمة، ربما يعود ذلك الى توجه هذه الفئة الى الحياة العملية.

جدول رقم (03): يوضح توزيع خريجي الجامعة حسب المستوى الجامعي

المستوى التعليمي	ك	%
ليسانس	17	34%
ماستر	33	66%
دكتوراه	00	00%
المجموع	50	100%

يوضح الجدول أعلاه أن نسبة المتحصلين على شهادة الماستر هي أكبر نسبة حيث قدرت ب66% في حين نجد نسبة المتحصلين على شهادة ليسانس قدرت ب34%، وهذا ما يفسر أن هذا الاستبيان موجه الى خريجي الجامعة الذين أتموا تكوينهم ويمتلكون شهادات جامعية وهدفهم الان هو التفكير في مستقبلهم المهني، في حين نجد مستوى الدكتوراه منعدم ربما ذلك راجع في رغبتهم المستمرة في التعلم للحصول على شهادات أعلى.

الجدول رقم (4) يوضح تخصصات خريجي الجامعة:

التخصصات	التكرار	النسبة المئوية
علم اجتماع	6	12%
اتصال وعلاقات عامة	5	10%
إدارة أعمال	10	20%
اقتصاد وتسيير المؤسسات	5	10%
كهروميكانيك	20	40%
هندسة طرائق	4	8%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تخصص هو كهروميكانيك حيث قدرت نسبته ب40% تليها نسبة تخصص إدارة أعمال ب20% في حين قدرت نسبة تخصص علم اجتماع ب12%، تليها كل من تخصصات اتصال وعلاقات عامة، إقتصاد وتسيير المؤسسات بنسب متساوية قدرت ب10% وأخيرا تخصص هندسة طرائق بنسبة 8% وهذا ما يفسر أن أغلب خريجي الجامعة الذين تفاعلوا مع هذا الإستبيان من تخصصات مختلفة ويعود هذا الاختلاف الى ميولاتهم ورغباتهم الشخصية.

الجدول رقم (5) يوضح تاريخ تخرج خريجي الجامعة:

النسبة المئوية	التكرار	تاريخ التخرج
10%	5	جوان 2017
20%	10	سبتمبر 2018
50%	25	جوان 2019
20%	10	جوان 2020
100%	50	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن أعلى نسبة متخرجين تفاعلوا مع هذا الإستبيان كان تاريخ تخرجهم سنة 2019 حيث قدرت نسبتهم 50% تليها كلا من دفعة 2018، 2020 بنسبة قدرت ب20% وهي نسبة متساوية، وأخيرا دفعة 2017 بنسبة 10%.

وهذا ما يفسر أن أغلب خريجي الجامعة كانت فترات تخرجهم متقاربة حيث يتم تحديد فترة التخرج إداريا في الفترة الممتدة من بداية شهر جوان الى غاية نهاية شهر سبتمبر كحد أقصى.

المحور الثاني: كيفية التعرف على قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" ودرجة الاهتمام به

الجدول رقم (06): يوضح طريقة تعرف خريجي الجامعة على قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»"

عن طريق	ك	%
مواقع التواصل الاجتماعي	24	48%
الصدفة	08	16%
صديق أو قريب	18	36%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب48% من الذين تعرفوا على قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" عن طريق مواقع التواصل الاجتماعي، ثم تليها نسبة 36% تعرفوا على القطب من خلال أحد أصدقائهم أو أقاربهم، في حين أن نسبة 16% من المتخرجين تعرفوا عليه بالصدفة، وهذا ما يفسر أن مواقع

التواصل الاجتماعي كان لها الدور الكبير في تعرف خريجي الجامعة على قطب الابتكار والشغل فهي تعمل على جذب أكبر قدر ممكن من الجمهور.

الجدول رقم (07): يوضح عملية تسجيل خريجي الجامعة بقطب الابتكار والشغل «pôle pro»

عملية التسجيل	ك	%
حضوريا	00	00%
إلكترونيا	50	100%
المجموع	50	100%

يتضح من خلال الجدول أعلاه أن أكثر عملية لتسجيل في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» هي طريقة الالكترونية بنسبة قدرت ب100% بينما الطريقة الحضورية فكانت منعدمة تماما أي ب0%.

وهذا ما يمكن تفسيره أن قطب الابتكار والشغل «pôle pro» مواكب مع عصر التكنولوجيا من خلال توفيره لموقع إلكتروني خاص بتسجيل خريجي الجامعة بغرض إختصار الوقت وتسهيل عملية التسجيل دون أي تعب أو جهد.

الجدول رقم (8) يوضح هدف خريجي الجامعة للاتحاق بقطب الابتكار والشغل «pôle pro»

الهدف	التكرار	النسبة المئوية
ترقية وتطوير فكرة مشروعك	11	22%
اكتساب مهارات جديدة	16	32%
البحث عن منصب شغل	23	46%
أخرى	00	00%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة تمثلت في البحث عن منصب شغل حيث قدرت ب46% ثم تليها نسبة 32% كان هدفهم من وراء التحاق بقطب الابتكار والشغل اكتساب مهارات جديدة ونسبة 22% تمثل هدفهم في ترقية وتطوير فكرة مشروعهم، أما أخرى فكانت منعدمة أب ي0%، وهذا ما يفسر وجود

إختلاف بين أهداف ورغبات خريجي الجامعة لكن يبقى الهدف الأساسي هو البحث عن منصب شغل وهذا ما أكدته منسقة قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" عيدة بن حميدة أن معظم الخريجين ليس هدفهم تطوير من أنفسهم بل حصولهم على منصب شغل.

جدول رقم (09): يوضح إهتمام خريجي الجامعة بالمضامين التي يقدمها "«pôle pro»"

الحالات	ك	%
نعم	46	92%
لا	04	08%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن نسبة 92% من الخريجين يبدون اهتمامهم اتجاه المضامين التي يقدمها قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" مقابل نسبة 8% من الخريجين لا يبدون أي إهتمام بهذه المضامين، وهذا ما يفسر أن المضامين التي يقدمها قطب الابتكار والشغل يلعب دور مهم لإستقطاب خريجي الجامعة بإعتباره تخدم كل مصالحه، وانشغالاته.

جدول رقم (10): يوضح درجة اهتمام خريجي الجامعة بقطب الابتكار والشغل "«pôle pro»"

"«pro»"

درجة الاهتمام	ك	%
قليلة	04	08%
متوسطة	35	70%
الى حد ما	11	22%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن خريجي الجامعة كانت درجة اهتمامهم بقطب الابتكار والشغل متوسطة حيث قدرت بنسبة 70% في حين أن نسبة 22% من الخريجين يهتمون الى حد ما بهذا القطب "«pôle pro»" بينما نسبة 8% أقروا أن درجة اهتمامهم ب "«pôle pro»" قليلة، ويمكن تفسير ذلك من خلال ما أكدته منسقة القطب في مقابلتنا مهما أن اهتمام الخريجين بالقطب يكون من خلال الدورات التكوينية والمسابقات فقط، لكن يبقى الاهتمام قليل في المعارض، والأيام التحسيسية، أبواب مفتوحة...

الجدول (11) يوضح ما إذا أثار اهتمام خريجي الجامعة بالقطب لتفاعل معه:

الحالات	ك	%
نعم	44	88%
لا	06	12%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلبية الخريجين أقرروا أن تعرفهم على قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" أثار اهتمامهم للتفاعل معه وذلك بنسبة 88% حيث دعموا إجابتهم بأن إهتمامهم كان من خلال مشاركتهم في الدورات التكوينية، والمسابقات في حين تجد نسبة 12% من الخريجين أقرروا أنه رغم تعرفهم على القطب لم يؤثر عليهم للتفاعل معه ربما يعود ذلك لعدم ثقتهم بمختلف المهام والأنشطة التي يقدمها "«pôle pro»".

المحور الثالث: الأساليب الاتصالية لقطب الابتكار والشغل "«pôle pro»"

الجدول رقم (12) يوضح الوسيلة المستعملة للإطلاع على الأنشطة التي يقوم بها قطب الابتكار والشغل

"«pôle pro»"

الوسيلة	التكرار	النسبة المئوية
فيسبوك	35	70%
إنستغرام	15	30%
أخرى	00	00%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن الوسيلة الأكثر استعمالا للإطلاع على مختلف الأنشطة التي يقدمها القطب هي صفحة الفيسبوك حيث بلغت نسبتها 70% ثم يليها الإنستغرام بنسبة 30%، وهذا ما يفسر على أن صفحة الفيسبوك هي الوسيلة الأكثر نشاطا واستخداما لدى خريجي الجامعة لتطلع على مختلف الأنشطة، قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»"، وهذا ما أكدته عيدة بن حميدة من خلال مقابلتها معها.

الجدول رقم (13) يوضح ما إذا توفر مواقع التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» القدر الكافي من المعلومات

توفر المعلومات	ك	%
نعم	16	32%
لا	01	2%
الى حد ما	33	66%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب خريجي الجامعة صرحوا بأن المواقع التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» توفر لهم القدر الكافي من المعلومات وذلك بنسبة 66% بينما نسبة 32% صرحوا بأن تلك المواقع لهم المعلومات الى حد ما، في حين 2% صرحوا بأن المواقع التي يعتمدها القطب لا توفر لهم القدر الكافي من المعلومات وهذا ما يؤكد على ما ذكرنا، سابقا في الجدول رقم (12) كصفحة الفيسبوك التي تحتوي على مختلف المعلومات التي ينشرها «pôle pro» .

الجدول رقم (14) يوضح تفاعل خريجي الجامعة من خلال ما ينشره قطب الابتكار والشغل «pôle pro» عبر مختلف مواقع التواصل الاجتماعي؟

التفاعل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	27	54%
لا	23	46%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب الخريجين صرحوا بنعم أي أنهم يتفاعلون مع قطب الابتكار والشغل من خلال ما يتم نشره وهذا بنسبة 54% بينما نسبة 46% صرحوا ب لا أي أنهم لا يتفاعلون مع ما ينشره «pôle pro» حيث كان تدعيم الإجابة بنعم من خلال تفاعلهم مع مختلف المنشورات عن طريق الإعجاب (jaime) أو التعليق (commenter) أو المشاركة (partages)

الجدول رقم (15) يوضح الأسلوب الاتصالي الأكثر استخداما أثناء الدورة التكوينية

الأسلوب	التكرار	النسبة المئوية
كتابي	12	20%
شفوي	28	56%
الالكتروني	10	24%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكثر أسلوب استخداما في الدورة التكوينية هو الأسلوب الشفوي حيث بلغت نسبته 56%، ثم يليه السلوب الالكتروني بنسبة 24%، وأخيرا الأسلوب الكتابي بنسبة 20% يمكن تفسيره ذلك بأن خريجي الجامعة يفضلون الأسلوب الشفوي باعتباره الأسلوب الفعال بين الطلبة مع بعضهم البعض، أو بين الطلبة والأساتذة مثل: (الحوارات والمناقشات).

الجدول رقم (16) يوضح اللغة التي يفضل أن تكون بها الدورة التكوينية

اللغة	ك	%
عربية	31	62%
أجنبية	12	24%
عامية	07	14%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن خريجي الجامعة يفضلون أن تكون الدورة التكوينية باللغة العربية وهذا بنسبة 62% ثم تليها اللغة الأجنبية بنسبة 24% وأخيرا العامية بنسبة 14%، وهذا راجع لكون اللغة العربية لغة رسمية مفهومة وسهلة إضافة أنها لا تخلق عائق لدى المستقبل في فهم محتوى الرسالة.

الجدول رقم (17) يوضح ما إذا حضر خريجي الجامعة الى المعارض التي يقوم بها «pôle pro»

التعرض	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	32%
لا	34	68%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكثر من نصف خريجي الجامعة لا يحضروا الى المعارض التي يقوم بها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» حيث بلغت نسبتهم 68%، في حين نجد نسبة 32% صرحوا أنهم يحضروا الى المعارض التي يقوم بها «pôle pro» وهذا ما يؤكد قول مشتقة قطب الابتكار والشغل على أن المعارض تتلقى بنسبة ضئيلة من حضور الطلبة وخريجي الجامعة.

الجدول رقم: (18) يوضح ما إذا شارك خريجي الجامعة في مسابقة "أحسن فكرة" التي نظمها Pôle

"pro"

المشاركة	التكرار	النسبة المئوية
نعم	5	10%
لا	45	90%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أعلى نسبة قدرت ب90% لعدم مشاركة خريجي الجامعة في مسابقة "أحسن فكرة" التي تضمنها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» في حين نجد نسبة الخريجين الذين شاركوا في هذه المسابقة 10% ويمكن تفسير ذلك أن مسابقة "أحسن فكرة" بالرغم أنها تعتبر من أهم المسابقات التي قام بها «pôle pro» وتم الإعلان عنها عبر مختلف مواقع التواصل الاجتماعي وتلقت تفاعل كبير من الجمهور الخارجي إلا ان التفاعل كان ضئيل من قبل خريجي الجامعة.

المحور الرابع: طبيعة الصورة المكونة لدى خريجي الجامعة بعد تفاعلهم مع قطب الابتكار والشغل

جدول رقم (19): يوضح تقييم مدة الدورة التكوينية في قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»".

تقييم مدة الدورة	ك	%
كافية	19	38%
غير كافية	11	22%
الى حد ما	20	40%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب خريجي الجامعة أجابوا بأن مدة الدورة التكوينية في "«pôle pro»" الى حد ما تعد كافية حيث كانت بنسبة 40% بينما 38% من من الخريجين أجابوا أن مدة الدورة غير كافية، في حين نسبة 22% أجابوا بأن مدة الدورة غير كافية في قطب الابتكار والتشغيل، وعليه يتضح من خلال النتائج أن أغلب خريجي الجامعة يرون أن مدة الدورة التكوينية تعد كافية لتعلم واكتساب الخبرات.

جدول رقم (20): يوضح ما إذ استفاد خريجي الجامعة من مشاركتهم في الدورة التكوينية

الحالات	التكرار	النسبة
كيفية البحث عن مصادر المعلومات	5	10%
كيفية التعامل في مقابلات العمل	25	50%
كيفية كتابة سيرة ذاتية بطريقة احترفة	18	36%
أخرى	2	4%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب خريجي الجامعة صرحوا بأنهم استفادوا من خلال مشاركتهم في قطب الابتكار والشغل "pôle pro" "كيفية التعامل في مقابلات العمل وذلك بنسبة قدرت بـ 50% بينما يثبت 36% من خريجي الجامعة استفادوا خلال مشاركتهم في القطب كيفية كتابة سيرة ذاتية بطريقة محترفة في حين نجد 10% تعلموا كيفية البحث عن مصادر المعلومات وأخيرا نسبة 4% كانت إجابتهم بأنهم استفادوا من جميع ما سبق ذكره وهذا راجع لكون قطب الابتكار والشغل يقدم العديد من المهامات إلا أن من أبرز المهامات التي يقدمها لخريجي الجامعة هي كل ما يتعلق بالتقنيات البحث عن الشغل.

الجدول رقم (21) يوضح تقييمات الأنشطة والعروض المقدمة من طرف قطب الابتكار والشغل "pôle pro"

تقييم القطب	ك	%
جيدة	16	32%
متوسطة	34	68%
سيئة	00	00%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكثر من خريجي الجامعة كان تقييمهم الأنشطة والعروض المقدمة من طرف قطب الابتكار والشغل "pôle pro" متوسطة أي بنسبة 68% في حين أن نسبة 32% صرحوا بأن تلك الأنشطة والعروض جيدة، بينما بنسبة التقييمات السيئة كانت 00% وهذا ما يفسر أن الجهود الاتصالية التي يبذلها "pôle pro" حظيت برضا المتفاعلين معها.

الجدول رقم (22) يوضح ما إذا يوجد أمل في العثور على منصب شغل وتجسيد فكرة مشروع على أرض الواقع بعد المشاركة في القطب.

الحالات	ك	%
نعم	18	36%
لا	01	2%
ربما	31	62%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب خريجي الجامعة كانت إجاباتهم الى حد ما بأنه يوجد أمل في العثور على منصب شغل أو تجسيد فكرة مشروعهم على أرض الواقع وهذا بنسبة قدرة ب62% بينما 36% كانت إجاباتهم ب "نعم" أي لديهم أمل في الحصول على منصب شغل وتجسيدهم فكرة مشروعهم، في حين أن نسبة 2% أجابوا ب "لا" أي أنه لا يوجد أمل في العثور على منصب شغل وتجسيدهم فكرتهم، وعليه يتضح من خلال النتائج أن خريجي الجامعة متفائلين ولهم ثقة كبيرة بعد مشاركتهم في قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" بالحصول على مناصب شغل أو تجسيد مشاريعهم على أرض الواقع حيث صرحت منسقة قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" من خلال مقابلتها معها أن مجمل الاحصائيات بلغت 10% من الخريجين الذين تحصلوا على منصب شغل.

الجدول رقم (23) يوضح الدور الذي يلعبه قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»"

دور القطب «pôle pro»	ك	%
فعال	32	64%
غير فعال	02	4%
الى حد ما	16	32%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أغلب خريجي الجامعة صرحوا بأن قطب الابتكار والشغل "«pôle pro»" له دور فعال وهذا بنسبة قدرت ب64% ثم تليها نسبة 32% صرحوا بأن "«pôle pro»" يلعب دور فعال الى حد ما، في حين نجد 4% أقروا أن القطب بالنسبة لهم غير فعال، وهذا ما يفسر أن قطب الابتكار والشغل له أهمية كبيرة لدى خريجي الجامعة من خلال تقديمه كل الدعم والتشجيع لهذه الفئة.

الجدول رقم (24): يوضح النظرة النهائية حول قطب الابتكار والشغل «pôle pro»

الحالات	ك	%
ايجابية	32	64%
سلبية	01	2%
غير واضحة	17	34%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن أكثر من نصف خريجي الجامعة كانت نظرتهم إيجابية حول قطب الابتكار والشغل أي بنسبة 64%، بينما 34% تظهر نظرتهم غير واضحة حول «pôle pro» في حين أن نسبة 2% كانت نظرتهم سلبية، وعليه يتضح من خلال هذه النتائج أن قطب الابتكار والشغل يسعى دائما الى إعطاء صورة إيجابية وكسب ثقة جمهوره الخارجي.

الجدول رقم (25): يوضح الرسائل التحفيزية لخريجي الجامعة المترددين للإنخراط في قطب الابتكار

والشغل «pôle pro»

الرسائل التحفيزية	التكرار	النسبة المئوية
سارعوا في التسجيل دون تردد	10	20%
شاركوا في الدورات التكوينية	15	30%
انضموا الى قطب الابتكار والشغل لاكتساب مهارات جديدة	25	50%
المجموع	50	100%

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن كل الرسائل التحفيزية لخريجي الجامعة التي صرحوا بها للإنخراط في مركز قطب الابتكار والشغل حيث أن نسبة 50% تدعوا الى الانضمام في قطب الابتكار والشغل لاكتساب مهارات جديدة، ونسبة 30% يشجعون على المشاركة في الدورات التكوينية لأنها فرصة لا تعوض بثمن كما أنها فرصة للتعلم وتحسين القدرات، تليها نسبة 20% تشجع على الإسراع في التسجيل دون تردد وعدم إضاعة الوقت في

متهات ما بعد التخرج، فمن خلال هذه النتائج نلاحظ أن أغلب الرسائل المصرح بها تحفز وتشجع جميع الخريجين المترددين للإنخراط في مركز قطب الابتكار والشغل «pôle pro».

نتائج الدراسة:

من خلال الدراسة الميدانية في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» وتحليل بيانات الاستمارة توصلنا الى النتائج التالية:

- 1- مواقع التواصل الاجتماعي لها دور فعال في تعرف خريجي الجامعة 8 ماي 1945 قائلة على قطب الابتكار والشغل «pôle pro»
- 2- يوفر قطب الابتكار والشغل موقع الكتروني خاص لتسجيل خريجي الجامعة.
- 3- رغم اختلاف غايات وأهداف خريجي الجامعة إلا أن هدفهم الأول هو البحث عن منصب شغل.
- 4- المضامين التي يقدمها قطب الابتكار والشغل لها دور مهم في إنخراط خريجي الجامعة كونها تخدم كل مصالحهم.
- 5- يهتم خريجي جامعة 8 ماي 1945 قائلة بقطب الابتكار والشغل بدرجة متوسطة أي من خلال الدورات التكوينية والمسابقات فقط.
- 6- من أبرز الوسائل الاتصالية التي يستعملها خريجي الجامعة للإطلاع على مختلف الأنشطة التي يقدمها قطب الابتكار والشغل من صفحة الفايس بوك.
- 7- توفر مواقع التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل القدر الكافي من المعلومات.
- 8- يتفاعل خريجي الجامعة مع قطب الابتكار والشغل من خلال كل ما يتم نشره عبر مختلف مواقع التواصل الاجتماعي.
- 9- يرى خريجي الجامعة أن الأسلوب الاتصالي الفعال خلال الدورات التكوينية هو الأسلوب الشفوي.
- 10- معظم خريجي الجامعة يفضلون اللغة العربية في الدورة التكوينية كونها لغة مفهومة وسهلة.

11- تبين لنا أن خريجي الجامعة لديهم إقبال ضعيل على مختلف المعارض والمسابقات التي يقدمها قطب الابتكار والشغل «pôle pro».

12- يرى خريجي الجامعة أن مدة الدورة التكوينية كافية لاكتساب كل المهارات.

13- قطب الابتكار والشغل «pôle pro» قدم لخريجي الجامعة العديد من التقنيات المتعلقة بكيفية البحث عن منصب شغل.

14- خريجي الجامعة لهم ثقة كبيرة وأمل في حصولهم على منصب عمل أو تجسيد أفكارهم على أرض الواقع عن طريق قطب الابتكار والشغل «pôle pro».

15- يلعب قطب الابتكار والشغل دور فعال لدى خريجي الجامعة.

16- النظرة النهائية لخريجي الجامعة حول قطب الابتكار والشغل هي نظرة إيجابية.

17- قدم خريجي الجامعة المنخرطين في قطب الابتكار والشغل العديد من الرسائل الإيجابية التي تحفز المترددين للانضمام في «pôle pro».

خاتمة

بعد معالجتنا لهذا الموضوع الذي كان بعنوان " تفاعل خريجي جامعة قلمة مع الجهود الإتصالية لقطب الابتكار والشغل" دراسة ميدانية على عينة من منخرطي نادي البحث عن الشغل، نجد أن بطالة الجامعيين تعد من إحدى المشكلات التي عرقلت مسيرة تطور العديد من المجتمعات في العالم خاصة الجزائر وهذا راجع لإعتماد الجامعات على زيادة عدد المتخرجين من سنة إلى أخرى وإهتمامها بالكم على حساب النوع دون مراعاة متطلبات سوق الشغل، كما إستنتجنا أن الدولة الجزائرية تبنت سياسة تشغيل فعالة تقوم على مجموعة من البرامج والأجهزة تساعد على إستحداث مناصب شغل أو تشجيع المبادرات الفردية على خلق مؤسسات ناشئة بغرض مكافحة بطالة الجامعيين.

لذا نجد أن قطب الابتكار و الشغل «pôle pro» لعب دورا مهما وفعالا في جامعة 8 ماي 1945 قلمة بعتبره الوسيلة الأساسية التي أدت إلى تزويد الطلبة بالمعرفة وإكتسابهم مهارات اللازمة إما عن طريق تعليمهم بكل ما يتعلق بتقنيات البحث عن الشغل أو عن طريق تشجيعهم على العمل المقاوالاتي وإبعاد تفكيرهم التقليدي في البحث عن الوظائف وتبني طموحاتهم بأن يصبحون مستثمرين وخالقين لأنفسهم مؤسسات ناشئة خاصة بهم كون أن هذه الأخيرة تعد إحدى الحلول للقضاء على مشكلة البطالة والداعم الأساسي لإقتصاد الدولي بحيث أنها قادرة على البقاء والإستمرار بفضل حجمها ومرونتها وأفكارها المبتكرة والناجحة.

قائمة المراجع

الكتب:

1. إبراهيم بدران، الريادية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى، 2013.
2. أبو القاسم، حمدي ؛ بن بدر، أمينة وبن برطال، عبد القادر . دور الجامعة في ترقية الفكر المقاولاتي لدى الطلبة : دار المقاولاتية بجامعة الأغواط أمموجا . بوابة البحث 2019 .
3. أحمد، محسن لطفي، مقدمة في الإحصاء الاجتماعي، جامعة الملك سعود، النشر العلمي والمطابع، السعودية، 2011.
4. بلال خلق السكارنة، الريادة وإدارة منظمات الأعمال، دار المسيرة، عمان، الأردن، 2008
5. خالد، خ . المؤسسات الناشئة طريقك نحو النجاح . تيسير 2021 .
6. سامي طابع، مناهج البحث وكتابة المشروع المقترح للبحث، مركز تطوير الدراسات العليا والبحوث في العلوم الهندسية، القاهرة، مصر، 2007.
7. سعدان سلمان المشهداني، مناهج البحث الاعلامي، دار الكتاب الجامعي، الامارات العربية المتحدة، 2017.
8. سياسات التشغيل الوطنية دليل استرشادي، منشورات منظمة العمل الدولية، 2014.
9. علي حسين مجيد، عفاف عبد الجبار سعيد، مقدمة في التحليل الاقتصادي الكلي، طبعة 1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع، 2004.
10. مساعد بن عبد الله النوح، مبادئ الحث التربوي، د. ن، د. ب، 2004 .
11. المنجد في اللغة والاعلام، الطبعة 42، دار المشرق، بيروت، لبنان، 2007.
12. هاني، محمد . حاضنات الأعمال التقنية ودورها في الإنعاش الاقتصادي في الجزائر. البويرة : مخبر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في التطوير المحلي .. [د .س] .

المجلات

13. اسماعيل سيبوكر، د. نجلاء نجاحي، أهمية المنهج الوصفي للبحث في العلوم الإنسانية، مخبر اللسانيات النصية وتحليل الخطاب، العدد 16، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، 2019.

14. بوالشعور، شريفة . دور حضانات الأعمال في دعم وتنمية المؤسسات الناشئة : دراسة حالة الجزائر. مجلة البشائر الاقتصادية.2018. . مج 4 . ع 2 .
15. بوطورة، فضيلة ؛ قراميط، زهية وسمايلي، نوفل . دار المقاولاتية في الجزائر بين الضرورة والأهمية . مجلة الإبداع 2019 . مج 9 . ع 1 .
16. بونقاب، مختار ؛ زوواويد، زهاري وطواهير، عبد الجليل . سبلات التشغيل في الجزائر : قراءة تقييمية لبرنامج الإصلاح . المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية.2018. . ع 2 .
17. بوودن، عبد العزيز ومنووس، مريم . بطلالة خريجي الجامعات أسبابها، أثارها وأساليب لمعالجتها . مجلة الباحث الاجتماعي 2017 . ع 13 .
18. دراسة نوري محمد أمين، محمد دهان، نحو تنظير ادق لمفهوم المؤسسات الناشئة وخصائصها، revue des réformes économiques et intégration مجلة دراسة منهجية مفصلة، مجلة en économie mondiale جامعة عبد الحميد مهري، قسنطينة 2020
19. زايدي، سعدية . سياسات التشغيل في الجزائر . مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية. 2017 . ع 13
20. عالم، حليلة . سياسة التشغيل في الجزائر ودورها في الحد من البطالة : دراسة حالة مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن. مجلة إدارة وإقتصاد المؤسسة . مستغانم : جامعة عبد الحميد بن باديس . 2015 .
21. عبد الرزاق مولاي لخضر، تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2012.
22. عبدلي، فاطمة . الأثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعلاقتها بحركة السكان : دراسة البطالة عند خريجي الجامعات . مجلة دراسات في التنمية والمجتمع 2016. مج 3 . ع 3 .
23. عجاس، سهام . واقع سياسة التشغيل ومحاربة البطالة : دراسة لبرامج وأليات سياسة التشغيل . مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية. [د.س] . ع 5 .
24. عماد العيد، رندة شاوي، واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية —بحوث ودراسات، المجلد5، 2019 جامعة البلدية2.

25. عماد العيد، رندة شاوي، واقع تشغيل خريجي الجامعة بين مواصفات الشهادة الجامعية ومتطلبات سوق العمل، مجلة التنمية وإدارة الموارد البشرية -بحوث ودراسات، المجلد5، 2019 جامعة البليدة2.
26. عمار رؤب، جاح غربي، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 05، جامعة حسيبة بن بوعلي البليدة، 2011.
27. قارة، إبتسام ؛ طهراوي دومة، علي وصلاح، محمد . دور دار المقاولاتية في تطوير الفكر المقاولاتي لدى الشباب الجامعي : دار المقاولاتية بجامعة غليزان نموذجا . مجلة النمو الاقتصادي والمقاولاتية. 2020.
28. خيرة منصور، المقابلة (رؤية منهجية في بحوث تعليم اللغة العربية)، مجلة الأثر، العدد 27، جامعة أبو القاسم سعد الله، الجزائر 2، الجزائر، 2016

حوليات وملتقيات:

29. بسويح، منى ؛ ميموني، ياسين وبوقطاية، سفيان . واقع وفاق المؤسسات الناشئة في الجزائر . حوليات جامعة بشار للعلوم الاقتصادية 2020 .. مج 7 . ع 3 .
30. بوطورة، فضيلة ؛ بوطورة، فاطمة الزهراء وهواري، أحلام . أهمية ودور دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية في نشر الثقافة المقاولاتية : دراسة حالة دار المقاولاتية بجامعة تبسة . ملتقى وطني حول : الجامعة المقاولاتية : التعليم المقاولاتي والإبتكار أيام 10 و 11 ديسمبر 2018 .
31. رمضاني، مروى ؛ بوقرة، كريمة . تحديات المؤسسات الناشئة في الجزائر : نماذج لشركات ناشئة ناجحة عربيا . حوليات جامعة بشار للعلوم الاقتصادية 2020 . مج 7 . ع 3 .
32. مفروم، برودي . المؤسسات الناشئة في الجزائر : الواقع والمؤمول . حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية. 2021 . مج 7 . ع 3 .
33. سرير عبد الله رابح، " سياسة التشغيل في الجزائر ومعظلة البطالة، ورقة عمل مقدمة الى ملتقى سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13 و 14 أفريل، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2011.

المذكرات:

34. أمينة عبد الله السالم وآخرون، أسباب تزايد معدلات البطالة بين خريجي الجامعات ذكورا وإناث، كلية العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، 2005.
35. ايت عيسى، "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر (انعكاسات وافاق)، أطروحة دكتوراه علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2007-2008.
36. بلعربي، أسماء . واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية : دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة. رسالة ماجستير . علم اجتماع التنظيم . بسكرة : جامعة محمد خيضر . 2014.
37. بن باير الحبيب بن كاملة محمد عبد العزيز، "التشغيل في الجزائر، مدخل لتطوير وعصرنة البرامج والليات لتفعيل التنمية، عرض نتائج الفترة 2006-2010، الملتقى الوطني: سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، بسكرة، يومي 13 و14 أفريل، 2011.
38. بهليل نجاح، عمار . البطالة لدى خريجي الجامعة : أسبابها وأثارها الاجتماعية والاقتصادية - دراسة ميدانية أجريت بولاية قلمة. مذكرة ماستر . علم اجتماع تنظيم وعمل . قلمة : جامعة 08 ماي 45 . 2018
39. بوضوار، لميس ؛ بوالبعير، عاندة . واقع تمويل المؤسسات الناشئة في الجزائر : دراسة حالة الشركة المالية الجزائرية الأوروبية للمساهمة . FINALEP مذكرة ماجستير . إقتصاد نقدي وبنكي . ميله : عبد الحميد بالصوف . 2021.
40. الجودي محمد أطروحة دكتوراه ب عنوان مساهمة التعليم المقاولاتي في تطوير الروح المقاولاتية لدى طلبة الجامعات التي حاول من خلالها تسليط الضوء على التعليم المقاولاتي لدى الطلبة ودوره في تبنى الاتجاه المقاولاتي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2014-2015
41. الجودي محمد علي، "نحو تطوير المقاولاتية من خلال التعليم المقاولاتي"، أطروحة دكتوراه في علوم التسيير، جامعة محمد خيضر بسكرة، سنة 2014 / 2015.
42. حسناوي مهدية، سقوالي، مونية ، الصحافة الآلية و تقنيات تحرير الأخبار في الإعلام الرقمي، مذكرة لنيل درجة الماستر في علوم الإعلام و الاتصال، الجزائر، 2017.

43. زيادة، كوثر . واقع سياسة التشغيل في معالجة البطالة في الجزائر من خلال المخطط الخماسي 2010 – 2014. مذكرة دكتوراه . تنظيم وعمل . أم البواقي : جامعة العربي بن مهيدي . 2018

..

44. شلالى فارس بعنوان: " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004" مع محاولة اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر.

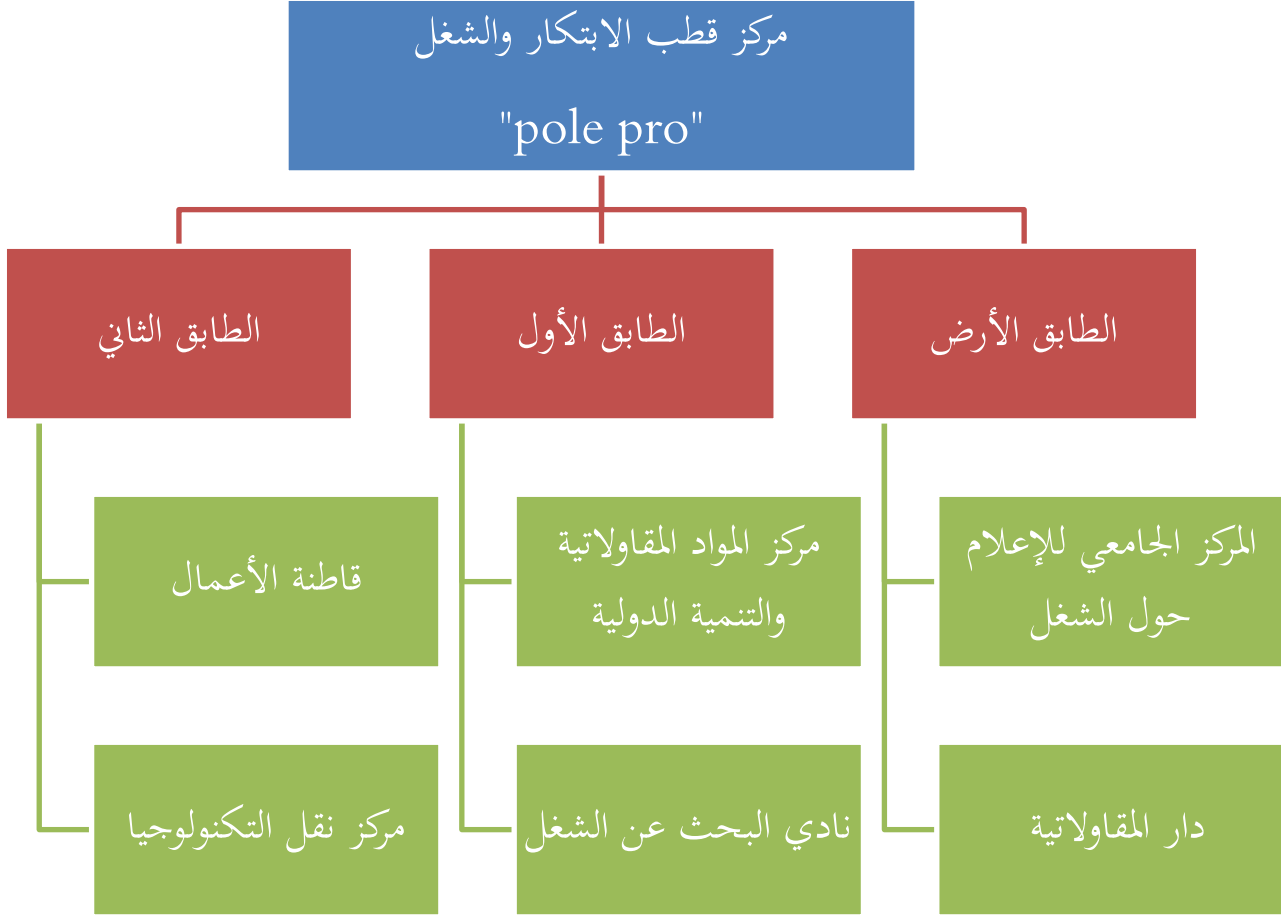
45. نورة دريدي، خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل «، أعدت ليل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة خلال السنة الجامعية 1998-1999.

المواقع الإلكترونية:

46. الوكالة الوطنية لتسيير القروض .
47. <http://mawsu3.blogspot.com>
48. [http// : quizlet.com](http://quizlet.com) .
49. [-http// : «pôle pro» –univ–guelma.dz](http://pôle pro –univ–guelma.dz).
50. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar>.
51. <https://www.almaany.com/ar/dict/ar-ar/>تفاعل /
52. <http://mawsu3.blogspot.com/2020/06/Interaction.html#4>
53. [http// : pôle pro –univ–guelma.dz/le 11/03/2022 a 11 : 00](http://pôle pro –univ–guelma.dz/le 11/03/2022 a 11 : 00) .
54. فلاق، محمد . دار المقاولاتية في الجامعة الجزائرية، من الارتجالية في التسيير الى مركز للتنوير . موقع المستثمر 2021 .

الملاحق

الملحق رقم 01: هيكل التنظيمي لقطب الابتكار والشغل «pôle pro»
من إعداد الطلبة



الملحق رقم: 02



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة 8 ماي 1945-قالمة
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: علوم الإعلام والاتصال وعلم المكتبات
تخصص: إتصال وعلاقات عامة



إستمارة إستبيان

في إطار تحضير مذكرة تخرج بعنوان

تفاعل خريجي جامعة قالمة مع الجهود الإتصالية لقطب الابتكار

والشغل Pôle pro

دراسة ميدانية لعينة من منخرطي نادي البحث عن الشغل

كـنـمـوـذـج المـكـمـل لـشـهـادـة المـاسـتـر، يـسـرـنـا أن نـضـع بـيـن ايـديـكـم هـذا الإـسـتـبـيـان الـذي يـهـدـف إلى مـعـالـجـة مـوـضـوعـنـا.

*نأمل أن تتكرموا بالإجابة على أسئلة هذا الإستبيان بصراحة تامة وصدق بوضع × في الخانة المناسبة.

ونحيطكم علما بأن إجاباتكم ستكون في سرية ولن تستخدم إلا بهدف البحث العلمي.
إعداد الطلبة:

إشراف الدكتور:

حموش عبد الرزاق

طالبي لبنى

عواطة اميرة

بونفلة شيماء

البيانات الشخصية:

1. الجنس : ذكر أنثى
2. السن: 20-25 سنة 26-30 سنة 31 سنة فما فوق
3. المستوى الجامعي : ليسانس ماستر دكتوراه
4. ماهو تخصصك؟.....
5. تاريخ تخرجك؟.....

المحور الأول: كيفية التعرف على القطب الابتكار والشغل» «pôle pro ودرجة إهتمامك

به.

6. كيف تعرفت على قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟ عن طريق.....
- مواقع التواصل الاجتماعي الصدفة صديق او قريب
7. كيف تمت عملية تسجيلك في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟
- حضوريا الكترونيا
8. ماهو الهدف الذي دفعك للإلتحاق بقطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟
- ترقية وتطوير فكرة مشروعك اكتساب مهارات جديدة البحث عن منصب شغل
- أخرى.....
9. هل تهتم بالمضامين التي يقدمها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟
- نعم لا
10. ماهي درجة إهتمامك بقطب الإبتكار والشغل «pôle pro» ؟
- قليلة متوسطة إلى حد ما

11. هل أثار قطب الابتكار والشغل اهتمامك للتفاعل معه؟

نعم لا

إذا كانت نعم، كيف يتم ذلك؟.....

المحور الثاني: الأساليب الاتصالية التي يعتمدها قطب الابتكار والشغل في الدورات

التكوينية؟

12. ماهي الوسيلة التي تستعملها للإطلاع على مختلف الأنشطة التي يقوم بها قطب الابتكار والشغل

«pôle pro»؟

صفحة فيسبوك صفحة انستغرام

وسيلة أخرى أذكرها.....

13. هل توفر لك مواقع التواصل الاجتماعي التي يعتمد عليها قطب الابتكار والشغل «pôle pro»

القدر الكافي من المعلومات؟

نعم لا إلى حد ما

14. هل تتفاعل مع قطب الابتكار والشغل «pôle pro» من خلال ما ينشره عبر مختلف مواقع

التواصل الاجتماعي؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب نعم كيف يتم ذلك؟.....

15. ماهو الأسلوب الاتصالي الأكثر استخداما أثناء الدورة التكوينية؟

كتابي شفوي الكتروني

أخرى

16. ماهي اللغة التي تفضل أن تكون بها الدورة التكوينية؟

عربية اجنبية عامية

17. هل حضرت إلى المعارض التي يقوم بها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

نعم لا

18. هل شاركت في مسابقة أحسن فكرة التي نظمها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

نعم لا

المحور الثالث: طبيعة الصورة المكونة لدى خريجي الجامعة بعد تفاعلهم مع قطب

الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

19. ما تقييمك في مدة الدورة التكوينية؟

كافية غير كافية إلى حد ما

20. ماذا استفدت من خلال مشاركتك في الدورة التكوينية ؟

- تعلمك كيفية تطوير مشروعك
- كيفية التعامل في مقابلات العمل
- كتابة سيرة ذاتية بطريقة محترمة

أخرى أذكرها.....

21. كيف تقيم الأنشطة والعروض المقدمة من طرف قطب الابتكار والشغل ؟

جيدة متوسطة سيئة

22. هل لديك أمل في العثور على منصب شغل او تجسيد فكرة مشروعك على أرض الواقع بعد

مشاركتك في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

نعم لا إلى حد ما

23. هل الدور الذي يلعبه قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

فعال غير فعال إلى حد ما

24. ماهي نظرتك النهائية حول قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

غير واضحة

سلبية

إيجابية

25. ماهي رسالتك التحفيزية لخريجي الجامعة المترددين في إنخراط مع قطب الابتكار والشغل «pôle

pro»

.....

.....

.....

المقابلة:

حيث أجريت هذه المقابلة بتاريخ 24 / 04 / 2022، واستهدفت توسيع معارفنا وتعميقها حول موضوع الدراسة، وتفسير العديد من النتائج التي توصلنا إليها وقد وردت كالاتي:

س1: كيف يبذل قطب الابتكار والشغل مجهوداته الاتصالية لاستقطاب خريجي الجامعة؟

ج1: يبذل القطب مجهوداته الاتصالية لإستقطاب خريجي الجامعة من خلال مواقع التواصل الاجتماعي (فايسبوك والانتسغرام) وكذلك اللقاءات، معارض، المسابقات، الأبواب المفتوحة التي تنظمها القطب.

س2: ما هي الوسيلة الأكثر فاعلية التي يتم فيها نشر مختلف الأنشطة والبرامج التي يقدمها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

ج2: الوسيلة الأكثر فاعلية التي يتم فيها نشر مختلف الأنشطة والبرامج هي صفحة الفاييسبوك Facebook.

س3: هل الجهود الاتصالية التي يبذلها قطب الابتكار والشغل «pôle pro» تتلقى رجع صدى من قبل الجمهور المستهدف؟

ج3: نعم تتلقى رجع صدى خاصة عبر صفحة الفاييسبوك على الرغم من وجود صفحة الإنستغرام الخاصة بالقطب إلا أن صفحة الفاييسبوك يكون فيها التفاعل بقوة من خلال الإعجاب أو التعليق على مختلف المنشورات التي تنشرها.

س4: هل الأنشطة (hors média) التي يقوم بها القطب الابتكار والشغل تتلقى تفاعل من قبل الجمهور؟

ج4: يتفاعل الطلبة الذين يدرسون في الجامعة أو خريجي الجامعة مع الدورات التكوينية والمسابقات التي ينظمها قطب الابتكار والشغل لكن المعارض والأيام التعليمية والأيام التحسية والأبواب المفتوحة للأسف لا تتلقى حضور كبير بالرغم من أننا نحاول دائما تغيير مكان الملتقى أو المعرض ونحاول كذلك إختيار الأوقات المناسبة إلا أن الحضور لا يزال قليل.

الملاحق

س5: ما هي الأساليب الإقناعية لكسب ثقة خريجي الجامعة وإنخراطهم معكم في قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

ج5: أهم أسلوب إقناعي تتبعه لكسب ثقة خريجي الجامعة هو مساعدتهم وإدماجهم في عالم الشغل.

س6: بحكم ملاحظتنا للعاملين في قطب الابتكار والشغل هناك عاملين يقومون بتنشيط للقطب عبر إذاعة قالمة هل هذا يؤكد على وجود إتفاقية بينكم؟

ج6: لا توجد إتفاقية بين القطب والإذاعة بل إتفاقية بين الجامعة والإذاعة حيث تعتبر الإذاعة الرفيق الدائم للقطب في كل النشاطات التي نقوم بها سواء تظاهرات علمية أو الأيام التحسسية وغيرها من النشاطات وكانت الإذاعة من قبل تخصص حصة كل شهر على الأقل ل «pôle pro» يقوم بتنشيطها مختلف أستاذة القطب خاصة أستاذ بن قيراط والأستاذة عيدة بن حميدة أما الان أصبحت الإذاعة تخصص حصة للقطب إلا في وجود حدث مهم.

س7: من خلال الدورات التكوينية التي قام بها قطب الابتكار والشغل هل هناك أشخاص تمكنوا من الحصول على منصب عمل؟

ج7: نعم هناك أشخاص تمكنوا من الحصول على منصب شغل حيث بلغت نسبتهم ما يقارب 10%.

س8: هل الأشخاص الذين لديهم فكرة مشروع استطاعوا بعد إنخراطهم في القطب من تطبيق فكرتهم على أرض الواقع.

ج8: نعم تمت مرافقة العديد من الأشخاص منهم من إستطاعوا تطبيق فكرتهم على أرض الواقع وهناك مجموعة من المشاريع في حاضنة الأعمال لا يزال العمل عليها مستمر.

س9: هل يقوم قطب الابتكار والشغل بمتابعة ردود الأفعال التي تتم عبر مختلف مواقع التواصل الاجتماعي الفايسبوك والانستغرام؟

ج9: نعم يهتم قطب الابتكار والشغل دائما بتقييم ومتابعة ردود الأفعال سواء في التظاهرات العلمية والدورات التكوينية من خلال تقييم نسبة المشاركة ونسبة النجاح في هذه الأنشطة وفي اخر كل دورة تكوينية نقوم بتحليل رضا خريجي الجامعة عن الدورة أم لا، كما نقوم بمتابعة عدد الزيارات للقطب وقياس مدى تفاعل الجمهور الخارجي مع منشوراتنا على مختلف مواقع التواصل الاجتماعي من خلال التعليقات والاعجاب وزيادة عدد المتابعين.

الملاحق

س10: هل تم الوصول الى الهدف أو الغاية المرجوة من تأسيس قطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

ج10: لا يمكن القول أننا وصلنا الى الهدف لأننا دائما نسعى الى تحقيق الأفضل ونحن راضيين على كل ما قدمناه لأننا إستطعنا أن نحقق أشياء ملموسة في الواقع.

س11: ما الرؤية المستقبلية بعد 5 سنوات لقطب الابتكار والشغل «pôle pro» ؟

ج11: الزيادة في عدد هياكل قطب الابتكار والشغل «pôle pro» مثل، مركز النقل التكنولوجي الذي سيكون له صلة بين مخابر البحث العلمي في الجامعة والمؤسسات الاقتصادية (مؤسسات دولة أو خاصة) وكذا تطبيق مشروع فلاد بل وهو عبارة عن مخبر مصغر لتصنيع من أجل مساندة الأشخاص ذوي أفكار مبتكرة، كما نسعى الى تكوين أكبر قدر من خريجي الجامعة ومرافقة أكبر عدد منهم من أجل حصولهم على منصب شغل وتطبيق فكرة مشروعهم على أرض الواقع.



إفتتح نادي البحث عن الشغل في جامعة قالمة لتعزيز اندماج خريجي الجامعات في سوق العمل, حيث جاء الاعلان عن افتتاح هذا النادي على هامش أعمال الملتقى الطلابي و يعتبر هذا النادي جزء من مشروع توظيف الممول من المملكة المتحدة و الذي تنفذه منظمة العمل الدولية بالتنسيق مع وزارات العمل و التشغيل و التضامن الاجتماعي و التعليم العالي و البحث العلمي.

تم اطلاق مشروع توظيف في سبتمبر 2016 و تم تمديد فترة تنفيذه من مارس 2019 الى يونيو 2019 و قد اثر على ست جامعات جزائرية " تلمسان- بجاية - بسكرة -مستغانم - الجزائر العاصمة - قالمة " وقد جاء نتيجة معدل البطالة المرتفع نسبيا الذي يؤثر على 15 من خريجي الجامعات.

ومن اهم محاور مشروع توظيف هو توجيه و دعم خريجي الجامعات في بحثهم عن عمل واجراء مسوحات حول سوق العمل لتعليم تقنيات البحث عن عمل و متابعتهم حيث تم انشاء 4 نوادي للبحث عن عمل مخصصة لخريجي الجامعات الذين يواجهون صعوبة في الاندماج على المستوى الجامعي بالشراكة مع ANEM و تم افتتاحه رسميا في بجاية 20 سبتمبر 2017 _ تلمسان 30 اكتوبر 2017 - قالمة 14 نوفمبر 2018 - بسكرة 19 نوفمبر 2018.



الملاحق

الجمهور المستهدف

نادي البحث عن الشغل مخصص للأشخاص الذين لا يتقنون تقنيات البحث عن الوظائف والقدرة على عرض أنفسهم في أعين أرباب العمل. يقدم نادي البحث عن الوظيفة برنامج أكثر كثافة لمدة تصل إلى 15 يوماً، مقارنة بدورات البحث عن الوظائف الأخرى التي تستغرق في الغالب ما بين ساعة إلى يومين. سيكون الجمهور المستهدف من خريجي جامعة 8 ماي 1945 قالمة، الذين يواجهون صعوبات محددة في الوصول إلى سوق العمل.

معايير الاختيار للمشاركين في دورات أعضاء

نادي البحث عن الشغل

- ✓ متحصل على شهادة جامعية
- ✓ مقر الإقامة في ولاية قالمة
- ✓ مسجل لدى ANEM-قالمة
- ✓ باحث عن وظيفة لأكثر من 12 شهرًا
- ✓ متحفز للعثور على وظيفة ولتوسيع آفاقه
- ✓ مستعدًا وجاهزًا للالتزام بالبحث عن وظيفة لمدة 6 ساعات يوميًا المدة أسبوعين، 5 أيام في الأسبوع
- ✓ القدرة على الانتقال إلى موقع ورشة التكوين

(ANEM، جامعة 8 ماي 1945 قالمة)

تهدف مقاربة نادي البحث عن الشغل (CRE) إلى وضع الشباب في مركز أبحاث أو لشخص مسؤول عن مستقبله المهني. ويهدف من خلال دورة تدريبية مكثفة تستغرق أسبوعين إلى إعادة تنشيط أبحاث الشباب وتعظيم فرصهم في العثور على وظيفة من خلال تعلم تقنيات مساعدة في البحث عن العمل، توسيع شبكتهم بالتعرف على مؤسسات جديدة وتنظيم مقابلات عمل من قبل المؤسسات خلال مدة التكوين.

تعتمد هذه المقاربة على فرضيتين رئيسيتين:

- 1- يمكن للباحثين عن وظيفة العمل بشكل مستقل وفعال في البحث عن وظيفة خاصة بهم.
- 2- البحث عن وظيفة هو في حد ذاته وظيفة بدوام كامل يكون من الأسهل القيام بها مع مجموعة من الناس.

هذه المنهجية أثبتت فعاليتها في كندا، ولاسيما في كيبك منذ الثمانينات، وقد تم اختبارها في الجزائر والمغرب ومصر، وكذلك في الأرجنتين وفي مختلف بلدان أوروبا الشرقية وآسيا خاصة بدعم من مكتب العمل الدولي (BIT).

الملحق رقم 05: بطاقة فنية حول نادي البحث

عن الشغل -CRE-

السياق والأهداف

مشروع "TAWDIF: من الجامعة إلى عالم الشغل" الممول من طرف المملكة المتحدة والذي تم تنفيذه من سبتمبر 2016 إلى مارس 2019 من قبل مكتب العمل الدولي (BIT) بالشراكة مع وزارة العمل التشغيل والضمان الاجتماعي ووزارة التعليم العالي والبحث العلمي، يهدف هذا المشروع إلى إنشاء نادي بحث عن الوظائف النموذجية لتحسين دمج خريجي الجامعة في سوق العمل في الجزائر.

في مرحلته الأولى، تم إنشاء ثلاث نوادي على مستوى كل من جامعة تلمسان، بجاية وبسكرة.

أما في مرحلته الثانية، تم إنشاء نادي جديد وإدارته على مستوى جامعة 8 ماي 1945 قالمة وينشطه مستشارو التوظيف لدى الوكالة الولائية للتشغيل (ANEM) قالمة، والمدربين لهذا الغرض في

إطار المشروع، وتم التدشين الرسمي للنادي يوم 18 نوفمبر 2018 بمناسبة تنظيم جامعة قالمة الطبعة الأولى لمنتدى الطلبة والمؤسسات.

إن نادي البحث عن العمل، يساعد في تغيير السلوك وتنمية المهارات لإيجاد فرصة عمل مناسبة و قدرات ومؤهلات الشباب، وذلك من خلال عدة محاور، منها الاستعداد لتسويق نفسك، فهم احتياجاتك وتحديد أولوياتك، كيفية البحث عن مصادر المعلومات عن وظائف، وكيفية كتابة C.V.



المهام

الاشتراك في نادي البحث عن عمل مجاني، و متاح لجميع خريجي الجامعة الذين هم في حالة بطالة لمدة لا تقل عن السنة، وتمتد فترة البرنامج لمدة عشرة أيام، و يعمل خلالها الشباب معا لمساعدة بعضهم البعض على معرفة واكتساب المهارات اللازمة لسوق العمل، عن طريق مدربين من الوكالة الوطنية للتشغيل



UNIVERSITE 8Mai 1945 GUELMA

Pole Innovation et Emploi

Club de recherche d'emploi





الملحق رقم 06: مطوية مقدمة من طرق
قطب الابتكار والشغل pôle pro

PÔLE

- CUIE** Centre Universitaire pour l'Information sur l'Emploi
- CREDI** Centre des Ressources en Entrepreneuriat et Développement International
- ME** Maison de l'Entrepreneuriat
- ORSIPD** Observatoire des Relations et du Suivi de l'Insertion Professionnelle des diplômés
- CRE** Club de Recherche d'Emploi
- CATI** Centre d'Appui à la Technologie et l'Innovation
- INCUB** Incubateur
- KTO** Knowledge Transfer Office
- CDC** Centre des Carrières

INNOVATION

- Formations
- Accompagnement
- Coaching
- Incubation



EMPLOI



PÔLE PRO

Université 8 mai 1945 Guelma

قطب الابتكار والشغل

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

 Pôle Pro-université 8 mai 1945 Guelma
<https://polepro.univ-guelma.dz/>
polepro@univ-guelma.dz

Historique du Pôle Pro

Le Pôle Pro est la structure universitaire qui sert d'interface entre l'université et son environnement socio-économique. Ce pôle a été baptisé à l'automne 4 mai 1945 Centre "Pôle de l'Innovation et de l'Emploi" ou plus simplement "Pôle Pro". Ce pôle a été créé en 2018 dans le cadre de la loi de l'orientation de l'enseignement supérieur, à partir des structures de l'université, l'entrepreneuriat, l'innovation, le transfert de technologie et la production intellectuelle. Le pôle regroupe les structures suivantes :

بنيّة الجامعة هو الشكل الذي يعيد كواجهتها بين الجامعة وبينها الاقتصادية والاصحابية. تم تسمية في جمادى 5 ماي 1945 "مطلة-قطب الابتكار والشغل". من اجل تسهيل عملية ولوج الطلبة حاملي الشهادات وفرانك الجامعة إلى جميع مجالات دعم الشغل، التكنولوجيا، الابتكار، نقل التكنولوجيا وتلبية على المشاكل الحالية.



Le CIE a pour vocation d'apporter les services d'accompagnement des étudiants et des diplômés.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CIE est basé en 2011 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le Centre des Ressources en Entrepreneuriat est créé pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CRE est basé en 2013 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

La Mission d'Etat est créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 La ME est basée en 2014 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

L'Université est un acteur clé de l'économie régionale et nationale.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CRE est basé en 2016 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CRE est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CRE est basé en 2018 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CATI est une structure d'accompagnement des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CATI est basé en 2019 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

L'activité est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 L'AT est basé en 2019 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CA est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le CA est basé en 2021 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le KTO est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France.
 Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.)
 Le KTO est basé en 2021 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

بنيّة الجامعة هو الشكل الذي يعيد كواجهتها بين الجامعة وبينها الاقتصادية والاصحابية. تم تسمية في جمادى 5 ماي 1945 "مطلة-قطب الابتكار والشغل". من اجل تسهيل عملية ولوج الطلبة حاملي الشهادات وفرانك الجامعة إلى جميع مجالات دعم الشغل، التكنولوجيا، الابتكار، نقل التكنولوجيا وتلبية على المشاكل الحالية.

Le CIE a pour vocation d'apporter les services d'accompagnement des étudiants et des diplômés. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CIE est basé en 2011 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le Centre des Ressources en Entrepreneuriat est créé pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CRE est basé en 2013 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

La Mission d'Etat est créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) La ME est basée en 2014 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

L'Université est un acteur clé de l'économie régionale et nationale. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CRE est basé en 2016 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CRE est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CRE est basé en 2018 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CATI est une structure d'accompagnement des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CATI est basé en 2019 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

L'activité est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) L'AT est basé en 2019 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le CA est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le CA est basé en 2021 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).

Le KTO est une structure d'appui qui a été créée pour répondre à la demande des étudiants et des diplômés de l'université de la région de l'Est de la France. Les missions de ce centre sont : permettre aux étudiants de rencontrer les acteurs économiques et les différents intervenants de l'économie, promouvoir l'entrepreneuriat de façon professionnelle (opération de terrain avec des associations, ateliers de travail sur les offres d'emploi, les offres de stage, les offres de bénévolat et de volontariat, etc.) Le KTO est basé en 2021 au Centre des Ressources en Entrepreneuriat (CRE).



الملحق رقم: 07
 التطور التاريخي لقطب الابتكار والشغل pôle pro



الملحق رقم 08: صور أثناء الدورة التكوينية لنادي البحث عن الشغل

