

جامعة 08 ماي 1945 - قالمة -

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية



مذكرة تخرج مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة الماستر

تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل

تحت عنوان:

سياسة التشغيل في الجزائر و تأثيرها على خريجي الجامعات
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في اطار برنامج الادمج المهني ببلدية قالمة

اشراف الاستاذ:

• د/دبيش فاتح

اعداد الطلبة:

• حدوش علي حسان

• جعفري منصف

السنة الجامعية: 2022/2021

الإهداء

إلى صاحب السيرة العطرة والفكر المستنير، فلقد كان له الفضل الأول في بلوغي التعليم العالي
(والذي الحبيب) أطال الله في عمره.

إلى من وضعتني على طريق الحياة وجعلتني ربط الجأش، وراعتني حتى صرت كبيراً (أمي
الغالية) أطال الله في عمرها و أعطأها صحتها..

إلى إخوتي، من كان لهم بالغ الأثر في كثير من العقبات والصعاب، إلى جميع أساتذتي الكرام،
ممن لم يتوانوا في مد يد العون لي..

نهدي إليكم بحثنا هذا المتمثل في سياسة التشغيل في الجزائر و تأثيرها على خريجي الجامعات
على أمل الوصول إلى مراتب و نجاحات أخرى في المستقبل.

شكر و تقدير

تلوح في سماننا دوماً نجوم برّاقة، لا يخفت بريقها عنّا لحظةً واحدةً، نترقّب إضاءتها بقلوب متلهفة، ونسعد بلمعانها في سماننا كلّ ساعة، فاستحققت وبكلّ فخر أن يرفع اسمها في علياننا.

كلمة حبّ وتقدير، وتحية وفاء وإخلاص، تحية ملئها كلّ معاني الأخوة والصداقة، تحية من القلب إلى القلب، شكراً من كلّ قلبي. رسالة أبعثها مليئة بالحبّ، والتقدير، والاحترام، ولو أنّني أوتيت كلّ بلاغة، وأفنييت بحر النطق في النظم والنثر، لما كنت بعد القول إلا مقصراً، ومعتزفاً بالعجز عن واجب الشكر

نشكر كل من وقف معنا و ساعدنا في انجاز هذا البحث و شكر خاص للأستاذ المشرف على توجيهاته و تذليل الصعاب .

	فهرس المحتويات:
	ملخص الدراسة
أب	مقدمة
	الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة و إطارها المفاهيمي
4	تمهيد
5	أولاً: تحديد الإشكالية
7	ثانياً: أسباب اختيار الموضوع
8	ثالثاً: أهمية الدراسة
8	رابعاً: أهداف الدراسة
9	خامساً: مفاهيم الدراسة
12	سادساً: الدراسات السابقة
16	سابعاً: المقاربة السوسولوجية
18	خلاصة الفصل
	الفصل الثاني: الإطار النظري لسياسات التشغيل في الجزائر
20	تمهيد
21	أولاً: أسس سياسة التشغيل في الجزائر
22	ثانياً: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر
23	ثالثاً: تقسيمات سياسة التشغيل في الجزائر
25	رابعاً: الأشكال الحديثة لسياسة التشغيل في الجزائر

27	خامسا: الأبعاد الإستراتيجية لسياسة التشغيل في الجزائر
29	سادسا: إستراتيجية الحكومة الجزائرية في تفعيل سياسة التشغيل .
34	خلاصة الفصل
	الفصل الثالث: سوق العمل و مخرجات الجامعة في ظل سياسة التشغيل الجزائرية
36	تمهيد
37	أولا: العلاقة بين التعليم الجامعي و سوق العمل
39	ثانيا: سوق العمل من منظور الخريج الجامعي
41	ثالثا: التنسيق بين سوق العمل والجامعة و تفاعلها مع سياسة التشغيل
42	رابعا: صعوبات و تحديات اندماج مخرجات الجامعة و سوق العمل
47	خامسا: البطالة لدى خريجي الجامعات
50	خلاصة الفصل
	الفصل الرابع: الإجراءات المنهجية للدراسة
52	تمهيد
53	أولا: المنهج
53	ثانيا: مجالات الدراسة
53	2-1-المجال المكاني
55	2-2-المجال الزمني
56	2-3-المجال البشري
56	ثالثا: عينة الدراسة
57	رابعا: أدوات جمع البيانات

58	4-1- الملاحظة
58	4-2- استمارة المقابلة
59	4-3- الوثائق و السجلات
59	5-أساليب المعالجة الإحصائية
61	خلاصة الفصل
	الفصل الخامس: عرض وتحليل البيانات و نتائج الدراسة
63	تمهيد
64	1- عرض وتحليل البيانات الميدانية
68	1-1- عرض وتحليل البيانات الأولية
68	1-2- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
73	1-3- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
76	1-4- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
78	2- نتائج الدراسة الميدانية
80	خلاصة الفصل
81	الاستنتاج العام
	خاتمة
	اقتراحات الدراسة

	قائمة المراجع
	الملاحق

فهرس الجداول:

الصفحة	عنوان الجدول	الرقم
64	يوضح أفراد العينة حسب الجنس	01
65	يوضح أفراد العينة حسب السن	02
65	يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية	03
66	يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد	04
67	يوضح أفراد عينة البحث حسب سنة التخرج	05
67	يوضح أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي	06
68	يوضح مدى رضا خريجي الجامعة على برنامج الإدماج المهني	07
69	يوضح مدى علم أفراد عينة البحث بسياسة التشغيل الحالية للإدماج المهني	08
69	مدى علم أفراد العينة بخصائص الإدماج المهني	09
70	يوضح آراء أفراد عينة البحث في سياسة التشغيل الموجهة الحالية للإدماج المهني	10
71	يوضح مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث	11
71	يوضح مدى كفاية مدة العقد لإكساب خبرة مهنية بالنسبة للأفراد عينة البحث	12
72	يوضح مدى وجود أفاق مستقبلية لسياسة التشغيل بالنسبة لأفراد عينة البحث	13

73	يوضح مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص	14
73	يوضح مدى ملائمة المنصب العمل مقارنة للمؤهل العلمي حسب أفراد عينة البحث	15
74	يوضح مدى تماشي سياسة التشغيل مع متطلبات سوق العمل بالنسبة لأفراد لعينة البحث	16
75	يوضح مدى إتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الابتكار و التطوير بالنسبة لعينة البحث	17
75	يوضح مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث	18
76	يبين إمكانية وجود تسهيلات في الحصول على برامج تدعيمية	19
77	يبين حالات عزوف خريجي الجامعات عن هذه البرامج	20
77	يبين مدى تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على برامج تدعيم	21
78	يبين إمكانية التخلي عن برامج التدعيم إذا وجدت فرص عمل أفضل	22

ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة المعنونة ب "سياسة التشغيل في الجزائر و تأثيرها على خريجي الجامعات" إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في: كيف أثرت سياسة التشغيل المتبعة من طرف الجزائر على خريجي الجامعات؟

وحاولنا الإجابة عنه بالإعتماد على الأسئلة الفرعية التالية: ما هو تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية بالجزائر؟

- هل تمكنت سياسات التشغيل المتبعة من الحد من مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات؟

- لماذا لا تلقى برامج التدعيم انتباه الشباب الجامعي المتخرج و يحد من العزوف عنها لديهم؟

ولقد استخدمنا المقاربة السوسيولوجية، واتبعنا مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمثلت في المنهج الوصفي وكذلك الإعتماد على مجموعة من الأدوات الجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة مرورا بالمقابلة ثم بإستمارة الإستبيان إلى غاية الإستعانة بالإحصاءات الرسمية و التقارير وصولا لأساليب المتبعة في تحليل البيانات.

وتم تطبيق هذه الأداة على عينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة قالمة والتمثلة في 69 عامل تم إختيارهم بالعينة العشوائية المنتظمة و تم إسترجاع (60) من اصل (69) استمارة موزعة وأسفرت نتائج الدراسة الميدانية على تأثير سياسة التشغيل الحالية يحد من البطالة ولو بصفة نسبية لكن لا يفتح الآفاق التي يريدها الخريج الجامعي وكانت كالآتي:

- أن سياسة التشغيل تعمل ولو مؤقتا على الحد من البطالة لدى خريجي الجامعات.

- أن الجامعة لا تتعدى في أهدافها الأبعاد العلمية وليس من مسؤولياتها توفير مناصب شغل لخريجي الجامعات

- أن الجامعة والمؤسسة التي يعمل فيها الإطار المتخرج تكون العلاقة بينهما شبه منعدمة.

- العمل الذي يتوافق والتخصص أساسي.

- شغل عمل لا يتوافق والتخصص نظرا لقلّة مناصب العمل

- أن السبب في اختيار طبيعة العمل لا يعود إلى التخصص.

- أن سياسة التشغيل لا تستوعب الحجم الكبير للمتخرجين

The study entitled "Employment policy in Algeria and its impact on university graduates" aims to answer the main question: How did the employment policy adopted by Algeria affect university graduates?

And we tried to answer it by relying on the following sub-questions: What is the assessment of university graduates of the current employment policy in Algeria?

- Were the adopted employment policies able to reduce the problem of unemployment among university graduates?
- Why don't support programs receive the attention of university graduates and reduce their reluctance to do so?

We have used the sociological approach, and we followed a set of methodological procedures that were represented in the descriptive approach, as well as relying on a set of tools to collect data from observation through the interview and then the questionnaire form until the use of official statistics and reports to the methods used in data analysis.

This tool was applied to a sample of workers within the framework of the professional integration program in the city of Guelma, which is represented by 69 workers who were selected by a regular random sample, and (60) out of (69) distributed forms were returned.

The results of the field study resulted in the impact of the current employment policy on reducing unemployment, even in a relative manner, but it

does not open the horizons that the university graduate wants, and they were as follows:

- The employment policy works, even temporarily, to reduce unemployment among university graduates.
- That the university does not exceed in its objectives the scientific dimensions, and it is not among its responsibilities to provide jobs for university graduates
- The university and the institution in which the graduate student works, the relationship between them is almost non-existent.
- Work that corresponds to the specialty is essential.
- A job that does not correspond to specialization due to the lack of work positions.
- The reason for choosing the nature of work is not due to specialization.
- The employment policy does not accommodate the large volume of graduates.

L'étude intitulée « La politique de l'emploi en Algérie et son impact sur les diplômés universitaires » vise à répondre à la question principale : Comment la politique de l'emploi adoptée par l'Algérie a-t-elle affecté les diplômés universitaires ?

Et nous avons essayé d'y répondre en nous appuyant sur les sous-questions suivantes : Quel est le bilan des diplômés universitaires de la politique actuelle de l'emploi en Algérie ?

- Les politiques d'emploi adoptées ont-elles permis de réduire le problème du chômage des diplômés universitaires ?
- Pourquoi les programmes de soutien ne retiennent-ils pas l'attention des diplômés universitaires et réduisent-ils leur réticence à le faire ?

Et nous avons utilisé l'approche sociologique, et nous avons suivi un ensemble de procédures méthodologiques qui ont été représentées dans l'approche descriptive ainsi que s'appuyant sur un ensemble d'outils pour collecter des données de l'observation à travers l'entretien puis le formulaire de questionnaire jusqu'à l'utilisation de statistiques et rapports sur les méthodes utilisées dans l'analyse des données.

Cet outil a été appliqué à un échantillon de travailleurs dans le cadre du programme d'insertion professionnelle de la ville de Guelma, qui est représenté par 69 travailleurs qui ont été sélectionnés par un échantillon aléatoire régulier, et (60) sur (69) formulaires distribués ont été revu.

Les résultats de l'étude de terrain ont abouti à l'impact de la politique actuelle de l'emploi sur la réduction du chômage, même de manière relative, mais

elle n'ouvre pas les horizons que souhaite le diplômé universitaire, et ils étaient les suivants :

- La politique de l'emploi contribue, même temporairement, à réduire le chômage des diplômés universitaires.
- Que l'université ne dépasse pas dans ses objectifs les dimensions scientifiques, et qu'il ne fait pas partie de ses responsabilités de fournir des emplois aux diplômés universitaires
- L'université et l'établissement dans lequel travaille l'étudiant diplômé, la relation entre eux est presque inexistante.
- Un travail correspondant à la spécialité est essentiel.
- Un métier qui ne correspond pas à la spécialisation faute de postes de travail
- La raison du choix de la nature du travail n'est pas due à la spécialisation.
- La politique de l'emploi ne s'adapte pas au grand nombre de di

المقدمة:

إن ازدياد أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية، أضحت يستحوذ على أهمية بالغة في استراتيجيات التنمية، وباعتباره رأس المال ومجال الاستثمار الحقيقي للظروف المجتمعية التي تحقق الرفاه الاجتماعي.

تدريب الإنسان واستثمار طاقاته وتوجيهها الوجهة الصحيحة، والعمل على تأهيلها من أجل مواكبة متطلبات التنمية، واستغلال إمكانياتها المادية والبدنية والفكرية خدمة لنفسه ومجتمعه.

ولأن العمل يحتل مكانة بارزة لدى أفراد المجتمع، سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية فهو أداة لتنمية القدرات الذهنية واكتساب المهارات وتحسين مستوى الأداء والتواصل بين أفراد المجتمع.

تعتبر الجزائر من بين الدول الحديثة التي سعت للتنمية في جميع المجالات واتخذت العديد من النماذج والتجارب الاقتصادية قصد اللحاق بالركب الحضاري العالمي، فمنذ الاستقلال شهد المجتمع الجزائري عدة إصلاحات شملت مختلف ميادين الحياة الاجتماعية الثقافية والاقتصادية منها، حيث عرف القطاع الاقتصادي منذ مطلع الثمانينات عدة تغييرات نوعية وهيكلية، امتدت إلى أكثر القطاعات حيوية وحساسة ألا وهو قطاع الشغل، حيث خضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات وإصلاحات بدءا بمخططات التنمية التي أخذت على عاتقها القضاء على البطالة وفتح فرص عمل تتسع لكل المواطنين القادرين على العمل والراغبين فيه، من أجل بناء وطن يوحى وضعه الاقتصادي والاجتماعي بمؤشرات تنموية إيجابية.

لكن وبالرغم من كل الإصلاحات المنتهجة، إلا أن الجزائر شهدت في السنوات الأخيرة تراجعا كبيرا في عملية التشغيل، حيث قلت فرص العمل مقابل التزايد الملحوظ في عدد السكان النشيطين الذي بلغ 9.5 مليون نسمة سنة 2005 بزيادة 1.5 مليون نسمة عن سنة 2004 لذلك لجأت الدولة منذ مطلع التسعينات إلى خلق مجموعة من البرامج المكلفة بالتشغيل وتشغيل الشباب بوجه خاص كحل ولبديلة عن التشغيل الكامل.

ومن هنا كان اهتمامنا بهذا الموضوع حيث اخترنا برنامج عقود الإدماج والتوظيف العمومي وبرنامج التدعيم كأهم البرامج المنشأة في إطار والمخصصة سياسة التشغيل الوطنية لخريجي الجامعة، من خلال

دراسة اتجاهات العاملين في هذه البرامج لمعرفة مدى نجاحه في التخفيف من حدة البطالة، و عليه لمعالجة هذا الموضوع وللإجابة على تساؤلات الدراسة، تم وضع خطة بحثية مقسمة إلى خمسة فصول كالتالي:

الفصل الأول: حيث يتضمن تحديد موضوع الدراسة، وإشتمل على العناصر الأساسية المكونة لموضوع الدراسة والتي تضم تحديد الإشكالية، وأسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة، أهمية الموضوع وتحديد مفاهيم الدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة و أخيرا المقاربة السوسولوجية.

الفصل الثاني: أين تم الاهتمام بالمتغير الأول من الدراسة الذي يتعلق بسياسة التشغيل في الجزائر و تضمن أسسها وتقسيماتها ومراحلها والأشكال الحديثة لسياسة التشغيل في الجزائر و إستراتيجية الحكومة الجزائرية في تفعيلها.

الفصل الثالث: وقد تم في هذا الفصل معالجة المتغير الثاني للدراسة خريجي الجامعات وعلاقتهم بسوق العمل و البطالة لدى هذه الفئة

الفصل الرابع: إذ تم التطرق في هذا الفصل للإجراءات المنهجية للدراسة المتضمنة للمنهج ومجالات الدراسة و عينة الدراسة إضافة إلى أدوات جمع البيانات و أخيرا أساليب المعالجة الإحصائية.

الفصل الخامس: تم التعرض لتحليل البيانات التي تم تجميعها و تحليلها و استخراج النتائج إضافة إلى الاستنتاج العام ووضع اقتراحات للدراسة و خاتمة للدراسة ووضع قائمة المراجع.

تحديد موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

تمهيد

أولاً: تحديد الإشكالية

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية الدراسة

رابعاً: أهداف الدراسة

خامساً: مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

سابعاً: المقاربة السوسيولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد:

إن وصول الباحث إلى معرفة حقيقية للظواهر يجب التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها، والتي من خلالها يستطيع الباحث العلمي الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة، وذلك بالإستعانة بأدوات البحث العلمي والتي تعتبر مفتاح الدخول والتعمق في الظاهرة ومعرفتها جيدا.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أساسيات البحث العلمي التي تدير وفقها الدراسة، والتي تتمثل في الإشكالية، أسباب اختيار الدراسة ، أهمية وأهداف الدراسة، وتحديد مفاهيمها وبعض الدراسات السابقة حول متغير من متغيرات الدراسة و كذلك اعتمادنا على مقارنة سوسيولوجية لموضوع الدراسة وبذلك يكون البحث العلمي أكثر شمولا ووضوحا بحيث يمكن للقارئ فهم محتواه .

أولاً: تحديد الإشكالية

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الإستقلال إلى النهوض بإقتصادها ومحو آثار التخلف الذي خلفه الإستعمار، وعلى هذا الأساس حاولت الجزائر جاهدة القضاء على المشكلات التي واجهتها جراء ذلك ومن بينها مشكل البطالة الذي أصبح يعاني منه الشباب وخاصة خريجي الجامعات الذين يعدون أهم فئة في الجزائر، وبسبب تفاشي مشكل البطالة وعدم توازن سوق العمل مع المخرجات العلمية أي زيادة خريجي الجامعة ونقص مناصب الشغل مما أثر على مرونة ووظيفة سوق العمل وعدم توازنه بين أجزائه المختلفة، لذلك قررت الجزائر تحسين نظامها في تسيير علاقات العمل وتكييفها مع الواقع الإجتماعي تماشياً مع السياسات الإقتصادية والإجتماعية التي تسعى إلى الحد أو التخفيض من مشكل البطالة لهذه الفئة المتقفة. وهذا مما دفع بالجزائر إلى تبني العديد من السياسات التشغيلية للقضاء على مشكل البطالة.

فقد كانت فترة السبعينات وبداية الثورة الإقتصادية والثقافية مع تنامي مداخيل النفط، وذلك في التخفيض من نسبة البطالة خاصة سياسة التصنيع بإستجلاب مصانع كبيرة كان المرجو منها قوة إقتصادية ولكن أظهرت هذه السياسة فشلها على كل من المدى المتوسط و البعيد، بحيث أصبحت هذه المصانع عبئاً على الدولة عوض أن تكون مورد مهم لها.

ثم جاءت فترة نهاية الثمانيات وبداية التسعينات وما عرفته من أزمة إقتصادية أثرت على البناء الإجتماعي أثقلت كاهل الدولة ودفع بها إلى هاوية الإفلاس لتبعيتها التامة لأسواق المحروقات التي تفاوتت بصورة متسارعة مما جعلها تعاني من المديونية وهذه الخيرة التي فرضت على الجزائر عمليات عديدة من بينها تسريح الكثير من العمال مما شكل ضغطاً كبيراً على الحالة الإجتماعية للدولة و توازناً.¹

فقد أصبحت عملية الإصلاح الإقتصادي والإجتماعي للمنظمة الجزائرية مقرونة بعملية تسريح وتضائل ضمان حماية الشغل الذي انتقل من القطاع العام إلى القطاع الخاص، وبالتالي أثر على الفئة النشطة في المجتمع وهي فئة الشباب وخاصة خريجي الجامعات الذين يعتبرون المورد البشري والمحرك للبناء الإجتماعي للدولة.

¹ الحسين عبد القادر، مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير مداخلة في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي (15-16) نوفمبر 2011 جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.

ومن النتائج التي أفرزتها الأزمة الإقتصادية في الجزائر وارتفاع نسبة البطالة بدل من القضاء عليها، حيث قدرت إجماليا بـ 80 % من العاطلين عن العمل تقل أعمارهم عن 30 سنة لسنة 2010.

أما على حسب توقعات الصندوق النقد الدولي فإن الجزائر تتراجع نسبة البطالة فيها خلال عام 2013 إلى 3.49 % هاته البطالة التي مست الشريحة المهمة في المجتمع وهم الشباب وبالتحديد فئة خريجي الجامعة حيث ما يقارب نسبة البطالة في أوساطها 14,3 % هذه الفئة التي أصبحت تعاني مشاكل عديدة خاصة في مجال العمل أو الوظيفة، على إعتبار أن الجامعة هي المصدر الأساسي لتكوين الكوادر والإطارات التي تدير هذه السياسات وهذا كما اعتبرها بارسونز "التتظيم الأم" الذي يمد جميع المؤسسات التنظيمية الإنتاجية والخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم، وعلى هذا السياق كانت هناك إسهامات ودراسات عديدة من النظريات و الرواد من بينهم الإتجاه الوظيفي الذي ضم كل من ماكس فيبر وتالكوت بارسونز.¹

وبذلك نجد أن الجامعة الجزائرية شهدت إصلاحات عميقة وجذرية مست أنظمة التعليم المعمول به منذ فترة من الزمن حيث عرفت التخلي عن النظام الكلاسيكي تدريجيا وتبني نظام ل.م.د لموائمة تكوينها الجامعي مع احتياجات عالم الشغل، لكن الإشكال الذي طرح فيما بعد هو كثرة خريجي الجامعة بين مقارنة بحجم المناصب المستحدثة خاصة مع إتحاد غالبية الوافدين إلى قطاع الوظيف العمومي التي لا تستطيع استيعاب محمل مخرجات الجامعة، لذا كان البحث عن السبل الكفيلة بإمتصاص مشكل البطالة لدى فئة خريجي الجامعة التي تعتبر القوة المحركة لكل مجتمع من خلال توفير فرص ومناصب العمل وفق التخصصات الجامعية وذلك لإثبات ذاته وتحقيق طموحاته، حيث كانت جملة من السياسات وخطط التشغيل، فقد وضعت مجموعة من البرامج للقضاء على البطالة من بينها الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب ENSEJ أو التشغيل المأجور بمبادرة محلية ESIL والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM وعقود ما قبل التشغيل CPE وبرنامج الإدماج المهني DAIP حيث دخل هذا الأخير نطاق الخدمة في 1 جوان 2008 ويشمل ثلاثة أنواع من العقود وكل منها موجه لفئة معينة من طالبي العمل المسجلين في سوق الشغل لأول مرة، فالفئة الأولى متمثلة في عقود حاملي الشهادات الجامعية CID وهذا يعتبر أساس دراستنا، أما الفئة الثانية فتتمثل في أصحاب شهادات التكوين المهني CIP أما الفئة الثالثة تتمثل في عقود التكوين وإدماج بدون تأهيل CFI.

¹ الحسين عبد القادر ، مرجع سابق..

وبالتالي تسعى الدراسة الراهنة التعرف عن سياسة التشغيل في المنظمة الجزائرية في ضوء الظروف الاقتصادية والاجتماعية الحالية التي تحكم هاته السياسات .

وسنحاول في دراستنا الإجابة عن التساؤل الرئيسي :

📌 كيف أثرت سياسة التشغيل المتبعة من طرف الجزائر على خريجي الجامعات؟

التساؤلات الفرعية:

- ما هو تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية بالجزائر؟
- هل تمكنت سياسات التشغيل المتبعة من الحد من مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات؟
- لماذا لا تلقى برامج التدعيم انتباه الشباب الجامعي المتخرج و يحد من العزوف عنها لديهم؟

الفرضيات:

• الفرضية الرئيسية:

عدم نجاعة سياسة التشغيل لدى فئة خريجي الجامعات

• الفرضيات الفرعية:

- تمكن سياسة التشغيل من الحد من مشكلة البطالة جزئيا.
- عدم تحقيق جهاز الإدماج للأهداف المرجوة منه
- حدوث عزوف عن برامج التشغيل بسبب عدم تحقيقها أهداف الطلبة المتخرجين.

ثانيا: أسباب اختيار الموضوع

إن أي دراسة علمية بحثية لا تتطلق من فراغ ، بل من الخلفيات ما يشكل جملة من الأسباب، سواء كانت موضوعية أو ذاتية من شأنها أن تدفع وتحفز الباحث على المضي في بحثه، وتكشف حقائق عالقة في ذهنه أو ذات صلة بواقعه وتأتي الدراسة هاته لجملة من الأسباب وهي كالاتي:

• الأسباب الذاتية:

1. الإحساس السوسولوجي لطبيعة الموضوع و لواقع سياسة التشغيل في الجزائر هذا كدافع ذاتي لاختيار البحث فيه دون غيره، فكل نشاط علمي هو فعل إنساني لا يخلو من معان ذاتية على اعتبار أن الباحثة من خريجي الجامعة.

2. معاشتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل و خاصة التشغيل.

3. معرفة مدى نجاح السياسة التشغيلية التي تتخذها الدولة لمحاولة التقليل من مشكل البطالة.

• الأسباب الموضوعية:

1. قلة الدراسات و الأبحاث الأكاديمية التي عالجت هذا الموضوع و خاصة برنامج الإدماج المهني.

2. محاولة تسليط الضوء على هذه الفئة من شباب خريجي الجامعة لاهتمام الدولة الجزائرية بها.

3. إن عملية البحث العلمي مستمرة و متطورة، فالدراسات السابقة أينما كانت والتي عالجت موضوع التشغيل و البطالة من زوايا معينة و لكن في دراستنا ستدعم بشكل أكثر عمقا وتشخيصا للواقع والظاهرة المدروسة.

ثالثا: أهمية الدراسة

تكمن أهمية الموضوع من خلال التحليل والتفسير وأيضا في كون الإشكال يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري و التي تعد طاقة المستقبل و التي يمكن إجمالها كالاتي:

1. إستياء العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كونها غير كافية من جهة، ولا تغطي طموحات الكوادر المستقبلية في البلاد.

2. أهمية الموضوع في ظل المعطيات و التغيرات التي طرأت على الساحة الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية.

3. يكمن في معرفة أنه سياسة تشغيلية حالية انتهجتها الجزائر للتخفيف من نسبة البطالة.

رابعا: أهداف الدراسة

1. إبراز موقف الشريحة التي تمسها برامج التشغيل.
2. تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب .
3. قياس مدى نجاح برامج التشغيل خاصة برنامج الإدماج المهني في الجزائر.
4. إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تم فئة كبيرة من خريجي الجامعة في ظل غياب دراسات.

خامسا: مفاهيم الدراسة:

5-1-الجامعة:

أ- يعرفها "رامون ماسيا": على أنها مجموعة من الأشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل وتتسق بين المهام مختلفة للوصول بطرق ما إلى المعرفة العليا".

إن مانسو في هذا التعريف ركز على الجانب البشري و المادي و القوانين المتمثلة في النظام إلا أن هذا لا يكفي بل يجب أن يتضمن التطوير ونقل الثقافة ونشر المعرفة.

ب- رايح تركي: " الجامعة هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا وهدف الجامعة هو طلب العلم و البحث العلمي"

ج- يحدد هذا التعريف هدف الجامعة في طلب العلم والبحث العلمي غير أن أحقل الجامعة أنشئت أيضا الخدمة المجتمع وحل مشاكله و تحقيق طموحاته و أماله .

أما المفهوم الإجرائي الذي يخص دراستنا والشامل هو : الجامعة هي مؤسسة اجتماعية و اقتصادية تضم مجموعة من الأفراد تقوم بتعليمهم ونشر المعرفة لهم وتزويد البحث العلمي وإعداد القوى البشرية..

كما تسعى الجامعة إلى تكوين وتحقيق طموحات الأفراد الراغبين في الرقي العلمي و الثقافي و العملي فقد وجدت أولا وأخيرا لخدمة المجتمع وحل مشاكله.¹

¹ لفضيل دليو وآخرون، اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ،ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري قسطينة ، 2006 ص 13.

5-2- الخريج الجامعي:

هي تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي، متحصلة على شهادة علمية في تخصص ما، مهما كان نوع المؤهل العلمي (ليسانس-ماستر-دكتوراه)، تمكّنها من إيجاد عمل سواء كان مؤقتاً أم دائماً.

يعرف من وجهة نظرنا الطلبة الجامعيين الذين أكملوا مشوارهم العملي من خلال تحصيلهم على شهادات تمكّنهم من الولوج لعالم الشغل سواء في طور ليسانس، ماجستير، دكتوراه.

أما المفهوم الإجرائي الذي يلم دراستنا : الفئة التي تعتبر من المخرجات العلمية للجامعة وقادر على العمل ويحمل تكوين مهني وثقافي ونفسي وتربوي يساعده على تحقيق أهدافه وأهداف الجامعة والمجتمع.¹

5-3- سياسة التشغيل:

أ- يعرف بلقاسم سلاطينية: "هو الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء فرص العمل للقوى المتاحة ، وفي اعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا ، شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه".²

نجد أن التعريف ركز على أن سياسة التشغيل تربط ارتباطا وثيقا بالمناخ الاقتصادي والاجتماعي والبنية الثقافية كل مجتمع مما يعني أنها تعكس الى حد بعيد التوجهات الإيديولوجية التي يتبناه النظام القائم.

ب- يعرفها زكي بدوي : " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق ".³

¹ عبد الله محمد عبد الرحمان، سسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي ، دار المعرفة الجامعية مصر الإسكندرية ، 1991ص 26.

² بلقاسم سلاطينية ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، دراسة غير منشورة،معهد علم اجتماع، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر ، 1996-1995 ص 61.

³ زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، انكليزي ، فرنسي ، عربي ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1994،ص 178.

نجد أن التعريف التمس بعض السطحية والعمومية لأننا نجد أن سياسة التشغيل ترتبط ارتباطا بعضوية الفرد أي تحديد العمر الإنتاجي للعمل أي سواء كانوا عاملين أو متعطلين للعمل دون التركيز عن النخبة المثقفة.

وسياسة التشغيل في دراستنا هذه تعني: "هو كل انخراط شخص خريجي جامعة في نشاط منظم يكسبه وضع اجتماعيا وماليا".

4-5- برامج الادمج المهني:

هي عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف يتم بموجبها تشغيل الشباب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة والإدارات العمومية على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة التي حددت بمبلغ 15 ألف دينار جزائري.

ويوجه الجهاز إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين إلى: الفئة الأولى: الشباب حاملي التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (cid). الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريبا تمهينيا. الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل (cif).

وفي دراستنا سنركز على الفئة الأولى وهي فئة حاملي شهادات التعليم العالي وبرنامج الإدماج في دراستنا هو: "هو برنامج خصص من أجل تشغيل الشباب البطال خاصة أصحاب الشهادات العليا و الفئة النقطة وهم خريجي الجامعة وهذا بعقد مدة عمل تتمثل في 3 سنوات مع التجديد"¹.

5-5- سوق العمل:

يعرّف سوق العمل على أنه سوق افتراضي كما أنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية، حيث يجتمع فيه كل من الأشخاص الذين يبحثون عن وظائف مناسبة بالإضافة إلى أصحاب هذه الوظائف من أصحاب

¹ http://www.diap 4algeria.com/4/291404./14/01/2014heure 12:56

الشركات والمؤسسات المختلفة، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين كل الأشخاص المرتبطين ارتباطاً مباشراً بالعمل، وفي هذا المقال سنتحدث عن سوق العمل.

يتكون سوق العمل من: العرض: بحيث يقصد به القوى العاملة من أيدٍ وموظفين ومؤهلين، المتمثلة بالشريحة السكانية النشطة والمستعدة والقادرة على العمل. الطلب: بحيث يقصد به الجهات والمؤسسات والشركات والأطراف التي تحتاج إلى الأيدي العاملة¹.

وسوق العمل في دراستنا: هو المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على الوظائف طبقاً لسياسات التشغيل المتبعة.

5-6-البطالة:

ويُطلق مصطلح البطالة على حالة الأشخاص الذين ليس لديهم وظيفة يُمارسونها، ولم يتمكنوا من الانخراط في القوى العاملة الفعالة في المجتمع، حيث إنهم يسعون للحصول على وظيفة باستمرار، ويرتبط مصطلح البطالة بالقدرة على ممارسة العمل، مع ضرورة سعي الشخص لإيجاد فرصة للعمل.

تُعرف البطالة سياسياً بأنها التوقف عن العمل أو عدم توافر الإمكانيات لدى الدولة لتشغيل الأيدي العاملة، ويعود السبب في ذلك إلى الوضع الاقتصادي ضمن مهنة معينة أو مؤسسة، وبعض السياسات الحكومية التي لا تتدخل في تأمين العمل، وتباطؤ النشاط الاقتصادي، وغيرها.

أما التعريف القانوني للبطالة فيُختصر بأنه انعدام العمل أو المورد الشخصي الكافي لإعالة النفس والعائلة².

سادساً: الدراسات السابقة

تستمد الدراسات السابقة أهميتها من كونها الموجه الأساسي للباحث الذي يحدد من خلاله تموضع دراسته بالنسبة لباقي الدراسات، حتى لا تكون دراسة إعادة أعمال غيره من الباحثين .

¹ مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، رسالة دكتوراه العلوم، دراسة غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.

² تعريف و معنى بطالة في معجم المعاني الجامع"، www.almaany.com، اطّلع عليه بتاريخ (6-1-2021). بتصرّف.

ولأجل إعداد قمنا بالإطلاع على بعض الدراسات التي اقتريت في طرحها من موضوع دراستنا قمنا بعرضها حيث جاء هذا العرض بما تكسبه الدراسات السابقة و المتشابهة أهمية كبيرة في أي بحث علمي يراد له أن يستفيد من خبرات الآخرين ممن سبقوا الباحث إلى تناول هذا الموضوع تتاولا متطابقا(دراسات سابقة) أو على الأقل دراسة بعض جوانبه (دراسات متشاجمة) وبالتالي سيتم استعراضها :

1. الدراسات العربية

2. الدراسات الجزائرية

أولا : الدراسات العربية

دراسة احمد محمد لقمان وبعض المتخصصين في هذا المجال حول " التشغيل والبطالة في الدول العربية (القضايا ملحة)" في القاهرة ، يوليو ، تموز 2010 وكانت الدراسة على تسع محاور :

1. الأزمة الاقتصادية العالمية وأثارها على التشغيل و البطالة في الدول العربية

2. تنقل العمالة العربية : التشريعات و الإجراءات

3. الفقر وقضايا التشغيل : الواقع و التحديات و المعالجات

4. إنتاجية العمل في الدول العربية

5. التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

6. إطار المؤهلات و المعايير المهنية العربية

7. التدريب و التعليم المهني و التقني في الدول العربية

8. سوق العمل في الدول العربية

9. ثقافة العمل في الدول العربية

جل هذه المحاور طرحت، ومن خلالها استخلصت النتائج التالية وهي:

- أن هناك مؤشرات سوق العمل وهي العمالة و البطالة حيث هذه الأخيرة كانت نسبتها في الجزائر 19,3% من الفئة العمرية (15-29) وخاصة فئة خريجي الجامعات و المعاهد - نحو ثقافة جديدة للعمل مثل إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه و الإرشاد المهني و تنمية الحياة المهنية.

- توجيه وإرشاد مهني سواء على المستوى الوطني أو على المستوى العربي

- دعم المنشآت الصغرى

- مساعدة الأفراد في اتخاذ القرار بخيارهم الدراسي و المهني وفقا لإستعدادهم و قدراتهم.

• نقد الدراسة:

كانت الدراسة ذات اتجاه نظري وابتعدت عن الواقع المعاش كما أن نتائجها كانت نظرية أيضا والواقع يترجم عكس ذلك، وكان لابد الإشارة إلى بعض السياسات التشغيلية الموجودة في الدول العربية.

ثانيا: الدراسة الجزائرية

أ- الدراسة الأولى: قامت الباحثة حمود سعيدة بعنوان " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية " دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة ، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 20052006 حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات إدارية من أجل تسهيل عملية توظيف للقوى العاملة الجامعية؟

- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية إدارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمن إطارها؟

- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة من برامج التشغيل سواء في إطار عقود ما قبل التشغيل CPE 50 فرد، الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL 21 فرد وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ 13 فرد يعني في المجموع 82 مفردة .

كما اختارت المنهج الوصفي، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع البيانات مناسبة تمثلت في : المقابلة، والاستمارة وقد قسمت إلى سبعة محاور وأسئلة مغلقة ومفتوحة ووثائق وسجلات وبعض الإحصاءات وكانت النتائج كالتالي :

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف و هذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عقد تحديد العقود.
- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية و المراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة و التخصص ، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة.
- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل، ويتم في مرحلة لاحقة لتحويله لمستوى تشغيلي أفضل.
- أن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري بحيث استثماره ووضعه في إطاره التشغيلي الصحيح.
- إن عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية إحصائية، تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل، وتحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

• نقد الدراسة:

لقد ركزت الباحثة على العامل الديمغرافي و اعتماده كمدخل أساسي للدراسة كما كان من الأفضل أن تركز على برنامج واحد من برنامج التشغيل.

ب-الدراسة الثانية: وهي عبارة عن دراسة للطالبة نورة دريدي بعنوان "خريج الجامعة بين التكوين والتشغيل أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، بمعهد علم الاجتماع جامعة منتوري قسنطينة، وتم إنجاز أو تقديم هذه الدراسة خلال السنة الجامعية 1998-1999 تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريجي الجامعة، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم.

وقد احتوت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها: "للتكوين النظري الجامعي إنعكاسات في واقع التشغيل"

ومنها تفرعت الفرضيتان الفرعيتان:

- تعتبر الدراسات العليا تكويننا من أجل التكوين.

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

النتائج المتوصل إليها:

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة، لا حبا في الدراسة، وهو ما يعكس تدمير هذه الفئات وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج. وتدهور القيمة الاجتماعية للتعليم العالي نتيجة لضعف في شبكة العلاقات الاجتماعية، وهو ما يفسر تردي الإطار المؤسسي الأكاديمي لتكريس هامشية التكوين الجامعي وتغيير المضمون الاجتماعي للجامعة.

سابعا: المقاربة السوسولوجية

تعد النظرية السوسولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم اجتماع، كما أن لها أهمية أساسية وكبيرة في البحث الاجتماعي على المستوى النظري والميداني فمن المنطلق كان الوقوف أو التطرق لأهم النظريات السوسولوجية التي تناولت موضوع الدراسة. وعلى هذا الأساس يمكن الإشارة إلى أهم اتجاهات وبعض إسهامات علماء الاجتماع بهذا الموضوع.

• الاتجاه الوظيفي :

يرى هذا الاتجاه أن المجتمع نظام معقد تعمل شتى أجزائه سويا لتحقيق الاستقرار و التضامن بين مكوناتها وبذلك كان رؤية أصحاب هذا الاتجاه من خلال تصور العلاقة المتبادلة بين القطاع (النظام التعليمي وبقية النظم الاجتماعية الأخرى، على اعتبار أن النظام التعليمي أحد الأنظمة الفرعية للنسق الإجتماعي (المجتمع)، وبالتالي لا يمكن تحليله إلا من خلال وظيفته في تحقيق التكامل الداخلي بين مكونات هذا المجتمع.¹

ومنه كان اهتمام الرواد الوائل لهذا الإتجاه بالنظام التعليمي بصفة عامة والجامعة بصفة خاصة محاولين إبراز وظيفتها إبراز وظيفتها الرئيسية في المجتمع وأهميتها ومن أهم رواد هذا الاتجاه :

- **ماكس فيبر:** تعتبر التنظيمات البيروقراطية محور تحليلات "فيبر" حيث يرى أن المعاهد العليا والمدارس المتخصصة والجامعات هي التي تحدد طبيعة المجتمع (تقليدي، حديث) من خلال الأنماط المختلفة من التعليم والتدريب التي تقدمها للأفراد وهي التي تمنحهم المكانة الاجتماعية والمهنية في المجتمع.²

- **تالكوت بارسونز:** حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة التنظيم الأم الذي يمد جميع المؤسسات والتنظيمات الإنتاجية والخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم، وبالكوادر والمهارات البشرية اللازمة لقوى العمل والإنتاج. كما إهتم أيضا بالجماعات المهنية التي تعمل في الجامعات من خلال التركيز على أهمية التدريب المهني والفني لهذه الفئة.³

¹ أنتوني جيدنز ، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، ط1 ، المنظمة العربية للترجمة، لبنان ، بيروت.

² سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية قسم علم اجتماع ، رسالة غير منشورة ،جامعة محمد خيضر بسكرة (2006-2007) ص 57.

³ لعبد الله محمد عبد الرحمان ، مرجع سابق، ص 187-188

نستخلص مما سبق أن الباحث عليه التطرق لهذه الخطوات من أجل الحصول على معلومات واضحة، ونتائج دقيقة وبذلك تكون الدراسة أكثر قربا من خلال تحديد الإشكالية المراد دراستها وتسطير الأهداف التي يريد الباحث الوصول إليها وبيان أهميتها وتحديد المفاهيم البارزة والمرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرات ومواصلة السير على أفكارها وتطويرها.

الفصل الثاني: الإطار النظري لسياسات التشغيل في الجزائر

تمهيد

أولاً: أسس سياسة التشغيل في الجزائر

ثانياً: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

ثالثاً: تقسيمات سياسة التشغيل في الجزائر

رابعاً: الأشكال الحديثة لسياسة التشغيل في الجزائر

خامساً: الأبعاد الإستراتيجية لسياسة التشغيل في الجزائر

سادساً: إستراتيجية الحكومة الجزائرية في تفعيل سياسة التشغيل .

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر قطاع التعليم العالي عصب الحياة بالنسبة للاقتصاديات القائمة على المعرفة، حيث تشكل الإمكانيات البشرية والإبداع الحافز الأكبر للنمو الاقتصادي والبشري المستدام، ويكمن دور مؤسسات التعليم العالي في إعداد الخبرات اللازمة لدفع عملية التطور نحو المزيد من الإبداع وتحقيق التقدم والازدهار وفي ضوء التحولات الهائلة التي يشهدها سوق العمل التي فرضت مؤهلات يجب على عارضي العمل اكتسابها، ومنه أصبحت المواءمة بين احتياجات سوق العمل ومؤهلات عارضي العمل تحظى بأهمية كبيرة في إطار استراتيجيات سياسات التشغيل الحالية في الجزائر.

ومنه سنتطرق في هذا الفصل لهذه السياسات من خلال:

أولا التطرق إلى أسس سياسات التشغيل، ثانيا أهدافها، ثم ثالثا تقسيمات سياسة التشغيل في الجزائر، رابعا أشكالها الحديثة، ثم خامسا أبعادها الإستراتيجية، في الأخير إستراتيجية الجزائر في تفعيلها.

أولاً: أسس سياسة التشغيل في الجزائر

يمكن إجمالها في ما يلي:

1. التشغيل الكامل: ويقصد به توفر فرص العمل لجميع الأفراد والأشخاص في العمر الإنتاجي، والقادرين على العمل والراغبين فيه، والذين ال عمل لهم، و قد حدد الميثاق الوطني المقصود بالتشغيل الكامل فيما يلي: التشغيل الكامل بمعنى انتهاج سياسة متواصلة لإحداث مناصب العمل وتكوين العمال، إن المطلوب ليس توفر العمل لأفواج جديدة من العمال يتطابقون مع النمو الديمغرافي، ولا تأهيلهم للقيام بمهام في الإنتاج فحسب، بل المطلوب كذلك هو الاستجابة للمقتضيات الإنتاجية التي يؤدي ارتفاعها إلى توفر فائض على قوى العمل، وأن يعاد تشغيلها بكيفية أنجع، وبالفعل فإن الهدف هو توفر مناصب العمل لتوقيد التنمية الاقتصادية. يتضح أن المعنى المقصود بالتشغيل الكامل في الجزائر يتمثل في: استخدام القوى العاملة المتوفرة بأكملها، والقضاء على البطالة. بمعنى آخر عملية استخدام مستمرة ومتواصلة تتم بواسطة إحداث مناصب عمل وتكوين العمال و توفر مناصب عمل وفق ما تحتاجه عملية التنمية الاقتصادية.
- وقد تم تبني التشغيل الكامل في الجزائر بموجب التوصية 122 التي اتخذها المؤتمر العام منظمة العمل الدولية في: 1964/06/17، والتي اعتبرته هدفا أساسيا، حيث نصت التوصية على ما يلي: توفر عمل لكل العمال المتاحين الذين يبحثون عن عمل.
2. التشغيل الإنتاجي: لقد قرر الميثاق الوطني 1986 ما يلي: أن الهدف هو توفر مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة، و يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل.¹

¹ ريغي، هشام.. سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي. مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 8، العدد1، 2021.

ثانيا: أهداف سياسة التشغيل في الجزائر

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكيف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- العمل على تصحيح الإختلالات الواقعة في سوق العمل، وتوفير الشروط المناسبة للتقريب بين حجم عرض العمل وحجم الطلب عليه. بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل.
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.
- تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب.
- ترقية اليد العاملة المؤهلة على المديين القصير والمتوسط. وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل. ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
- دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.¹
- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.

¹ أحسن صليحة، شابونية زهية. مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواقتها لمتطلبات سوق العمل. مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، 2018.

- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفة أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات و بنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.

يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية، والبرامج والمخططات العملية.¹

ثالثا: تقسيمات سياسة التشغيل في الجزائر

هناك نوعان شائعان لتقسيمات سياسات التشغيل وهما:

- سياسة التشغيل النشطة

- سياسة التشغيل السلبية

3-1-1-3- سياسة التشغيل النشطة أو الإيجابية:

وهي كل الإجراءات والسياسات التي تعمل بشكل مباشر على الاحتفاظ على مستوى العمالة الموجود، وعلى خلق مناصب شغل جديدة مع إمكانية تعزيزها من خلال تحسين قابلية التوظيف لدى الباحث عن عمل، وعلى تكييف اليد العاملة حسب جملة من السياسات التي تدخل ضمن حاجة الاقتصاد، ووفقا لهذه السياسة فقد أحصت منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OCDO) جملة من الإجراءات أو الفئات التي تندرج ضمنها، وهي المصالح العمومية للتشغيل، التكوين المهني، التناوب على الوظائف ونقسيم العمل، حوافز العمل، التشغيل المحمي وإعادة التأهيل، خلق فرص عمل مباشرة، إعانات لخلق المؤسسات.

3-1-1-3- أهم ملامح سياسة التشغيل النشيطة: يمكن رصد أهم ملامح سياسة التشغيل النشيطة في

العناصر التالية:

- الخدمات التي تقدمها مصالح التشغيل العمومية أي مؤسسات الوساطة الرسمية

¹ أحسن صليحة، شابونية زهية. مرجع سابق.

- التدريب لفائدة طالبي الشغل والجدد والمفصولين عن العمل، والمهنيين بالفصل (الطرد) والعمال المستخدمين (تدريب مستمر).
- الإجراءات والحوافز الخاصة بتشغيل الشباب.
- التشغيل المدعم وإحداث مواطن الشغل عن طريق العمل المستقل وإحداث المؤسسات، والحظائر الأشغال العمومية.
- الإجراءات والحوافز لفائدة الشرائح الاجتماعية ذات الحاجيات الخصوصية. كما أن هذا النوع من السياسات يتم توجيهه وفق الأهداف المراد الوصول لها.¹

3-2- سياسة التشغيل السلبية

يمكن توضيح سياسة التشغيل السلبية فيما يلي :

تعرف سياسة التشغيل بسياسات التشغيل المعوضة، وتتضمن إجراءات تخص التعويض عن البطالة وفقدان مناصب العمل عبر تقديم منح أو إعانات وكذا التقليل والتخفيض من حجم اليد العاملة النشطة، بمعنى القدرة على العمل على تحفيز العمال المسنين على طلب التقاعد مسبقا.

ويصنف هذا النمط من السياسات ضمن الإجراءات العلاجية أو التي تكتفي بمعالجة الإختلالات الحاصلة في السوق العمل أو التخفيف من وطأة أزمة البطالة.

كما تمثل خدمات التشغيل السلبية (Passive Employment Services) مجموع الإجراءات أو التدابير السلبية تقوم على معالجة الخلل في سوق العمل دون التطرق لأسبابه.

تستبعد التشغيل الكامل معتمدة على حلول قصيرة الأمد لحل مشكلة البطالة؛ فتمكن على المدى القريب من تخفيض تكاليف سياسات التكيف الاقتصادي للأفراد والجماعات، عن طريق إقامة برامج دعم مادي والمحافظة على الوضع دون تدهور. مثل برامج التقاعد المبكر وإعانات البطالة والتأمين ضد البطالة.²

¹ مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرياح، ورقلة، الجزائر، العدد 10، 2012.

² مولاي لخضر عبد الرزاق، مرجع سابق.

رابعا: الاشكال الحديثة لسياسة التشغيل في الجزائر

لقد أصبح من المؤكد أن الثورة المعلوماتية يسرت السبيل نحو ظهور الخدمات الحديثة وولدت الظروف الملائمة للتقدم المنقطع النظير لعناصر الإنتاج اللامادي والتراجع المستمر لمكونات الإنتاج المادي.

كما كان لدخول العالم كله خلال العقود الأخيرة في حلقة من الأزمات المالية والاقتصادية وحتى السياسية أثر على إنتاجية اليد العاملة وبالتالي على نسب ربح الشركات وتنافسية البلدان.

لذلك أصبحت الشركات تبحث عن أنماط جديدة للعمل وعن نظم متطورة في علاقات العمل بحثا عن الحصول على مرونة أكثر في إدارة الموارد البشرية وفي عملية الإنتاج، وكان التطور الاقتصادي (اللامادي) واتساع دور قطاع الخدمات، وتزايد تقسيم العمل الدور الكبير في الاستغناء عن العديد من الوظائف القديمة ذات الطلب الكبير سابقا، والبحث المتصاعد عن مهارات وكفاءات جديدة سهلت الأنماط الجديدة للعمل الحصول عليها والانتفاع بها.

وفيما يلي عرض لهذه الأشكال:

- **العقود المحدودة المدة:** شهدت الأنماط الجديدة للعمل المحدودة المدة تطورا ملحوظا بنسبة 35% وذلك حسب المعهد الوطني للإحصاء والدراسات الاقتصادية INSEE بفرنسا بينما لا يمثل العمل بالعقد الدائم 2.6% خلال السنوات الأخيرة، حيث استبدل بهذا النوع من عقود العمل في العديد من الحالات الشكل التقليدي من العقود التي تمتد فيها العقود لمدة غير محددة فنموذج التفرغ الدائم والكمال تم تجاوزه في مصلحة عقود تعطي أكثر مرونة وحرية لاستخدام اليد عند الحاجة والاستغناء عنها عند الأزمات وتناقص طلبات المستهلك.

ولقد أبرز العديد من الدراسات بالبلدان المتقدمة أن هذا الشكل من العقود تزايد استعماله بداية من القرن الحالي، خاصة بعد تفاقم ظاهرة البطالة ..¹

¹ عبد الرزاق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، رسالة غير منشورة، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015، ص 44.

وبالرغم من مساوئ هذا الشكل من العلاقات وعدم تمتع العامل أو حتى الموظف بحقوقه النقابية والاجتماعية (الضمان الاجتماعي) فإن قبوله من طرف الشباب أصبح يفرض نفسه، خاصة عند الرجال.

- استعمال العقود لبعض الوقت (أو الدوام الجزئي): تطور هذا الشكل من العقود بداية من أواخر الثمانينيات من القرن الماضي خاصة في بعض القطاعات والخدمات والفنادق والتنظيف والمطاعم وغيرها من الأنشطة، حيث تتميز بمرونة الوقت ولا تتطلب فترة عمل تتجاوز 20 % من ساعات العمل العادية الأسبوعية، وبالرغم من انتشاره البطيء في السنوات الأخيرة في كامل القطاعات الاقتصادية خاصة مع التحولات التكنولوجية والتغيرات في بيئة الشركات وأصحاب الأعمال، فإن اختيار هذا النمط من العمل حثّمته، كما أشرنا لذلك، الأزمات الاقتصادية المتتالية، وتراجع إيجاد فرص العمل، وبالتالي تزايد البطالة في أوساط الشباب والنساء.

- نظام تقاسم العمل أو " المشاركة: خلافا للنمط السابق المفروض على الطالبين للعمل أساسا لأول مرة، فإن تقاسم العمل الذي اتسع استعماله ابتداء من تسعينيات القرن الماضي يتمثل في عرض العامل أو الموظف مهاراته واختصاصاته للعديد من الشركات والمؤسسات .. فهذا يجعله يقوم العمل نفسه في شيكات متعددة، في شركتين في أغلب الأحيان، أو في عديد من الوظائف في الوقت نفسه. ففي كل شركة يعمل يومين أو ثلاثة في الأسبوع، يحدده عقد دائم في أغلب الأحيان. فالشركة التي لا يمكنها أن تشغل موظفا معيناً بوقت كامل يمكن أن تتقاسم مع شركة أخرى مهارات واختصاصات من أسهمت في تشغيلهم.

إلا أنه من الضروري الإشارة إلى التردد من المديرين ببعض الشركات لإتباع هذا النمط من العلاقات نظرا لعدم مراقبة الأجير مراقبة كلية وعدم الحفاظ على سرية الإحصائيات والمعطيات المتعلقة بنشاط الشركة. أما من جهة العامل، فإن هذا الشكل للعمل يتطلب القدرة التنظيمية المرتفعة ليستطيع العامل التعامل في الوقت نفسه مع شركتين أو أكثر، كما يعيبه عدم وجود إطار قانوني واضح مثلما هو موجود بالنسبة إلى نمط العمل التقليدي، وذلك بالرغم من محاولة بعض الحكومات تنظيم النصوص التشريعية لضمان حقوق العمال.¹

¹ عبد الرزاق جباري، مرجع سابق، ص 44.

- **العمل المؤقت:** إن هذا النمط من العمل المؤقت قد يكون ليوم أو الأسبوع أو لشهر حيث يمكن الشركة من تعويض أجير كان قد تغيب عن عمله زمنا قصيرا أو لمواجهة زيادة في الإنتاج وقتيا .. ولهذا تعددت في أوائل الثمانينيات من القرن الماضي "شركات الوساطة" التي عملت على الاستجابة للمتطلبات الشركات الراغبة في مثل هذه الخدمات، حيث أن العلاقة المهنية تكون بين ثلاثة أطراف مختلفة وهي الشركة الوسيطة، التي توفر الأيدي العاملة لمن يرغب في استغلالها من الشركات أما الطرف الثاني الشركة المشغلة والطالبة للأيدي العاملة الوقتية، التي لا تربطها علاقة عقدية بينها وبين العامل، بل يكون العقد يربطها بالشركة الوسيطة، فهذه تعتبر المشغل الأساسي وصاحب القرار أما الطرف الثالث هو العامل أو الموظف والذي يعتبر ملزما مع الشركة الوسيطة وتربطه بها علاقة تعاقدية.

خامسا: الأبعاد الاستراتيجية لسياسة التشغيل في الجزائر

لقد كانت سياسة التشغيل دوما جزءا لا يتجزأ من التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، على اعتبار أنه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، بحكم أن الهدف من التنمية في النهاية هو توفير القدر الكافي من سبل العيش الكريم للمواطن، وهو ما لا يتأتى إلا بتوفير فرص العمل لكل القادرين على العمل والباحثين عنه في نفس الوقت، ووضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة وكذلك الذين هم دون مستوى دراسي. ولسياسة التشغيل أبعاد متعددة منها ما هو اجتماعي ومنها اقتصادي وأخرى تتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وسنتناول في هذه النقطة كل بعد على حدا.

5-1- البعد الاجتماعي: يركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة ولاسيما بالنسبة بالشباب عامة وذوي المؤهلات الجامعية خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة للإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء، وما يترتب عن ذلك من أفكار وتصرفات أقل ما يقال عنها تضرر هؤلاء الشباب أولا وبالبلاد ثانيا، ونقصد بها اللجوء إلى الهجرة السرية نحو الضفة الأخرى من المتوسط، وما يترتب على ذلك من مخاطر الموت في البحر والإدمان على المخدرات وما ينتج عنه من مظاهر إجرامية متعددة الأوجه، بما فيه الجرائم الإرهابية والانتحار، والتمرد على قيم وتقاليد وقوانين البلاد، وما إلى ذلك من الانعكاسات السلبية المتعددة المظاهر التي تفرزها ظاهرة البطالة.

5-2- البعد الاقتصادي: يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية ولا سيما المؤهلة منها في خلق الثورة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط الاقتصادي بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومناقسة المنتج الأجنبي، وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور¹.

5-3- البعد الهيكلي والتنظيمي: بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية السياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمدة من قبل الحكومة في شهر أبريل 2008، والتي ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما يلي:

- الوصول إلى تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل، تحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تكيف الطلب على التشغيل وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل، للوصول تدريجيا على توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- 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.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل. • دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة.
- ترقية التكوين المؤهل، لاسيما في موقع العمل وفي الوسط المهني، لتيسير الإدماج في عالم الشغل.
- ترقية سياسة تحفيزية باتجاه المؤسسات تشجع على خلق مناصب الشغل.
- محاربة البطالة عن طريق المقاربة الاقتصادية، والعمل على تخفيضها إلى أدنى مستوى ممكن.

¹ بوزيان راضية: سياسات التشغيل والوساطة المؤسسة النشيطة للحد من البطالة في الجزائر -مقاربة سوسيو- اقتصادية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: استراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة. جوان 2014.

- تنمية روح المقاومة لاسيما لدى الشباب.
 - ترقية اليد العاملة المؤهلة على المدى القصير والمتوسط، وتكييف فروع وتخصصات التكوين حسب حاجيات سوق العمل، ودعم التنسيق بين المتدخلين على مستوى سوق العمل.
 - دعم الاستثمار الخلاق لفرص ومناصب العمل، ودعم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف الدائم.¹
 - مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.
 - العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات وبنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل.
- يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية، الأمر الذي يجعلها تعتمد في تحقيق هذه الأهداف على مجموعة من الآليات القانونية والتنظيمية والبرامج والمخططات العملية.

سادسا: إستراتيجية الحكومة الجزائرية في تفعيل سياسة التشغيل

تتمحور الأهداف الإستراتيجية لقطاع التشغيل بمختلف هياكله حول تخفيف الضغط على سوق الشغل من خلال تطبيق أجهزة وبرامج الترقية التي تمويلها الدولة والتي تعتبر إحدى ركائز المساعي الرامية إلى محاربة البطالة والتشجيع على الإدماج المهني، ومن أجل الحفاظ على المكتسبات المحصلة في مجال التشغيل وتعزيزها اعتمدت الحكومة في أبريل 2008 إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة وترمي إلى تحقيق ما يلي:

- مكافحة البطالة من خلال وضع مقاربة اقتصادية لذلك.

¹ بوزيان راضية، مرجع سابق.

- تحسين مؤهلات اليد العاملة الوطنية، ولاسيما في التخصصات غير المتوفرة في السوق .
- تنمية ثقافة المقاول.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- تدعيم الاستثمار المولد لمناصب الشغل.
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم.
- الأخذ في الاعتبار طلبات الشغل الإضافية.

وتشكل السياسة الجديدة لترقية التشغيل جزءا في مقاربة اقتصادية تهدف إلى علاج مشكلة البطالة وترتكز على سبعة محاور أساسية نصت عليها إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، وهي:

1. دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي المولد للمناصب الشغل، من خلال:

- تنفيذ الاستراتيجية الصناعية.
- تنفيذ كافة المخططات التوجيهية لتنمية القطاعات.
- دعم تنمية المؤسسات والصناعات الصغيرة والمتوسطة .
- الإسراع في إصلاح نمط تنظيم الأراضي الفلاحية العمومية، واستغلالها.
- الإسراع في إصلاح العقار الصناعي.¹

2. ترقية التكوين التأهيلي خاصة في موقع العمل بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل، وذلك في إطار:

¹ سرير عبد الله رايح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، يومي 13-14 أبريل 2011.

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين، لاسيما في التخصصات والتأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل.
- تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى المهيكله بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية، بعد انتهاء المشاريع.
- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي العمل.

3. ترقية سياسة محفزة على إنشاء مناصب الشغل باتجاه المؤسسات، من خلال:

- تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وشبه الجبائي وفي مجال تشجيع تنمية الاستثمارات، وتمثل هذه التحفيزات على وجه الخصوص في تخفيف أعباء الضمان الاجتماعي.
- تخفيض الضريبة على الدخل الإجمالي (IRG)، والضريبة على أرباح الشركات .

4. تحسين وتحديث إدارة سوق العمل من خلال:

- مواصلة برنامج إعادة تأهيل الوكالة الوطنية للتشغيل بفضل إتمام أنجاز المخططات المبرمجة وإعادة تأهيل مديريات التشغيل الولائية.
- اعتماد نظام التعاقد بشأن الأهداف المحددة الإدماج حاملي الشهادات مع مراعاة التخصص المطلوب.
- تنمية الشراكة بين وكالات التشغيل الخصوصية والفاعلين في مجال التكوين.
- جعل سياسة التشغيل غير ممركة.
- وضع مرصد للتشغيل يضمن التواصل بين مختلف النظم المعلوماتية المتعلقة بسوق العمل.¹

¹ سرير عبد الله رايح، مرجع سابق.

- اعتماد مقارنة تشاركية مدعومة من طرف الدولة والجماعات المحلية من شأنها تعزيز انسجام وفعالية إجراءات الإدماج على المستوى الجهوي.

- تحديد الحاجات الكمية والكيفية الحالية لسوق العمل فيما يخص اليد العاملة وكذا التوقعات المستقبلية (جرد وتقييم الموارد البشرية).

5. وضع أجهزة للتنسيق ما بين القطاعات وهي:

- لجنة وطنية للتشغيل يرأسها رئيس الحكومة وتضم وزراء القطاعات المعنية .

- لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي

6. لجنة قطاعية مشتركة لترقية التشغيل يرأسها الوزير المكلف بالتشغيل ذات امتدادات على مستوى الولايات برئاسة الوالي..

- متابعة آليات تسيير سوق العمل ومراقبتها وتقييمها من طرف:

- اللجنة الوطنية للتشغيل (C.N.E) برئاسة رئيس الحكومة.

- اللجنة القطاعية المشتركة لترقية التشغيل (C.I.P.E) برئاسة الوزير المكلف بالتشغيل.

- الوزارة المكلفة بالعمل والتشغيل بواسطة هيكلها غير المتمركزة والمرفق العمومي للتشغيل.

7. ترقية تشغيل الشباب، وتعتمد السياسة الجديدة لترقية تشغيل الشباب على:

- دعم ترقية التشغيل المأجور .

- دعم تنمية المقاولنة.

- إنشاء جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، يتكون ويتضمن هذا الجهاز ثلاثة عقود

إدماج: عقود إدماج حاملي الشهادات (CID) موجهة لخريجي التعليم العالي، عقود الإدماج المهني

(CIP) موجهة للشباب¹ طالبي العمل لأول مرة خريجي الطور الثانوي عقود تكوين / إدماج (CFI) موجهة لطالبي الشغل بدون تكوين ولا تأهيل.

- دعم تنمية المبادرة المقاولاتية. سيتم الإبقاء على التجربة الحالية للجهازين ANSEJ – CNAC من حيث سقف الاستثمار ومن حيث سن المبادرين الإصلاحات ستتضمن بعض التعديلات النوعية الخاصة بالنشاطات المصغرة بغرض الاستجابة أكثر لتطلعات المبادرين والحصول على مشاريع قابلة للتمويل من قبل البنوك على المدى القصير.

- برامج تكوين المقاولين الشباب في ميدان التسيير خلال مرحلة ما قبل إنشاء المشروع أوفي مرحلة ما بعد إنشائه.

- برامج تكوين مستخدمي الوكالات والمتخصصين في مجال مرافقة المقاولين الشباب ومتابعتهم وتوجيههم.

- إدراج صيغة التمويل الثنائي مع رفع سقف القرض بدون فائدة دفعا لعملية خلق النشاطات.

- تشجيع المشاريع ذات الصلة بالتنمية المحلية.

- إعادة تنظيم الوكالات المتخصصة في النشاطات المصغرة باتجاه لامركزية مساعدات الدولة وجوار حاملي المشاريع.

- مساهمة قطاع البنوك في إنجاح الإصلاحات لاسيما من خلال التخصص في المؤسسة المصغرة، وفتح شبائيك خاصة على مستوى شبكة البنوك ولا مركزية القرض البنكي على مستوى الفروع الولائية للبنوك على المدى المتوسط.

- تخصيص مؤسسة مالية في تمويل مشاريع استحداث النشاطات، على غرار ما هو معمول به في بلدان أخرى كتونس²

¹ حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، بحلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، أبريل 2003، ص 62.

² حسن الحاج، مرجع سابق، ص 63.

خلاصة الفصل:

أن التشغيل هي مشكلة قديمة حديثة تتداخل أبعادها الاجتماعية والاقتصادية كما تتداخل الأبعاد الزمنية لحلها ومن ثم فانه لا بد من النظرة المتكاملة وليست الجزئية لهذه القضية للوصول إلى حل متوازن ولنجاح سياسات التشغيل لبد من مساهمة كل الأطراف المعنية بذلك وكذلك التنسيق بين كل القطاعات والهيكل وتدعيم وتحفيز الاستثمار المولد لمناصب الشغل والعمل على عصرنه قطاع التشغيل وربطه بسوق العمل.

إن الجزائر ورغم معاناتها في ظل مرحلة التسعينات بدءا بالتعديل الهيكلي وتردي الوضع الأمني ونفاقم معدلات البطالة خلال هاته الفترة وتأثيراتها الوخيمة على واقع المجتمع الجزائري إلا أنها قادرة على تجاوز المشكلة بمواردها البشرية والمالية عن طريق النظرة الثاقبة لأسباب المشكلة والتسيير الجيد لها.

الفصل الثالث سوق العمل و مخرجات الجامعة في ظل سياسة التشغيل الجزائرية

تمهيد

أولاً: العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل

ثانياً: سوق العمل من منظور الخريج الجامعي

ثالثاً: التنسيق بين سوق العمل والجامعة وتفاعلها مع سياسة التشغيل

رابعاً: صعوبات وتحديات اندماج مخرجات الجامعة وسوق العمل

خامساً: البطالة لدى خريجي الجامعات

خلاصة الفصل

تمهيد:

يعتبر سوق العمل المكان الذي يتم فيه البحث عن مناصب شغل من طرف أفراد المجتمع، ممثلاً بذلك حلقة وصل بين طالب العمل والمؤسسات الاقتصادية، والجزائر كغيرها من الدول العربية أصبحت تولي أهمية بالغة لسوق العمل في السنوات الأخيرة، محاولة بذلك الخروج من قوقعة الاقتصاد الخاص بالنفط والمنتجات النفطية، باعتبار أن اقتصاد الجزائر يتمثل في قطاع المحروقات بنسبة كبيرة، لهذا فقد سعت لمحاولة بناء سوق عمل جديد من خلال التشجيع على إنشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة، بالإضافة لتتويج الصادرات خارج قطاع المحروقات، ورغم الجهود المبذولة قد نجد أن هناك خلافاً بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل في الجزائر، وهو ما قد نتج عنه فائض في خريجي الجامعات وأصبحوا بدورهم مهددين بشبح البطالة، وسنحاول من خلال هذه الورقة البحثية التطرق للعناصر التالية:

أولاً العلاقة بين التعليم الجامعي وسوق العمل، ثم سوق العمل من منظور الخريج الجامعي، ثم التنسيق بين سوق العمل والجامعة وتفاعلها مع سياسة التشغيل، رابعاً مشاكل ومعيقات اندماج مخرجات الجامعة وسوق العمل، وأخيراً البطالة لدى خريجي الجامعات.

أولاً: العلاقة بين التعليم الجامعي و سوق العمل

إن علاقة التعليم بسوق العمل لها جوانب علمية واقتصادية واجتماعية، كون هذه العلاقة ارتباطية تكاملية تحدها خطط وسياسات واتجاهات اقتصادية، تحدد بناء عليها مجالات الأعمال والمهن والتقنيات والتكنولوجيا المطلوبة بمؤسسات سوق العمل وفق متطلبات التنمية، فمهمة التعليم العالي تكمن في إعداد القوى البشرية ذات القدرات العالية والتخصصات المختلفة المؤهلة والقادرة على أخذ المواقع المتقدمة والتميزة في النشاط الاقتصادي، في حين سوق العمل تكمن قدراته على استيعاب تلك القوى البشرية وتوفير الظروف المناسبة لاحتوائها والاستفادة منها، بما يحقق زيادات في الإنتاج والدخل، ورفع مستوى المعيشة للفرد والمجتمع، ومن بين أسباب ضعف الموازنة بين التعليم العالي وسوق العمل ما يلي:

1-1- أسباب متعلقة بطبيعة التعليم العالي: ومن أهم الأسباب التي أدت إلى اتساع الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات واحتياجات سوق العمل مايلي:

- التوسع السريع وغير المخطط في التعليم العالي
- إعتدال التعليم العالي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلبة وعلى أساليب تقليدية في التدريس والتدريب والتقييم
- عدم اعتماد مخططي التعليم العالي على رؤيا واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- ضعف برامج التوجيه والارشاد الأكاديمي والمهني في التعليم العالي.
- فشل أو سياسة سوء التخطيط والبرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة، حيث يتم خلافا لمؤهلاتهم ورغبات الكثير منهم، مما يؤدي إلى الفشل والتأخر الدراسي وبالتالي إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة.
- الأمية الميدانية التي يعاني منها معظم خريجي التعليم العالي والتي يواجه بسببها الخريجين صعوبات في تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق من مواجهة المهنة¹.
- التوجه العام لسلك التعليم الأكاديمي والعزوف عن التوجه نحو التعليم المهني.

¹ يحيواي فاطمة، فور خديجة. موازنة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر. المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 10، العدد 2، 2020.

وبالرجوع للواقع المعاش قد نجد أن هناك قطيعة بين التعليم الجامعي وسوق العمل في الجزائر، فبالرغم من أن التعليم هو الذي يفتح للطلبة مجالات العمل تبعا لتخصصاتهم، إلا أننا قد نجد في الجزائر أن بعض التخصصات بعيدة كل البعد عن سوق العمل وتكاد تكون فيها فرص العمل شبه منعدمة، وهو ما يجعل منها تخصصات شبه ميتة، تدخل صاحبها في البطالة بمجرد خروجه من الجامعة، بل إن بعض التخصصات لا تستطيع توفير حتى المكان المخصص للدراسة الميدانية والجانب التطبيقي للطلبة أو للقيام بترقيات في المؤسسات التابع له تخصصهم، ومنه يتبين أن هناك خلل من حيث ربط التعليم العالي بسوق العمل في الجزائر، وقد نجد هناك العديد من المتخرجين من الجامعة يجهلون حتى الجانب الذي يستطيعون العمل فيه، بل إن العديد من الإدارات في بعض الأحيان تطلب المطابقة الحرفية للتخصص وهو ما يحول بين الطالب وكذا الشغل المراد العمل فيه، وعلى سبيل المثال لا الحصر نجد في عدد من الجامعات الجزائرية تقريبا كل ثلاث سنوات يغيرون تسمية التخصص وهو ما يصعب عملية التوظيف، باعتبار أن الطلبة درسوا نفس المقاييس وبنفس الطرق ولكن تم تبديل تسمية تخصصاتهم، مثلا في علم الاجتماع تخصص ماستر هناك من تخصصهم علم اجتماع العنف والعقاب، وآخرين جريمة وانحراف، وآخرين سوسولوجيا العنف وعلم العقاب...إلخ، وبالرغم من أن هذه التخصصات لها محتوى واحد إلا أن التسمية المختلفة تعتبر كفارق في عملية التوظيف بالنسبة للطلبة والباحثين عن العمل¹.

2-3 أسباب متعلقة بطبيعة سوق العمل:

- عدم توازن آليات العرض والطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام والخاص.
- عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- ارتفاع عدد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة.

¹ يحيوي فاطمة، فور خديجة.مرجع سابق.

وقد نجد أن محاولة البحث عن الوظيفة في القطاع الحكومي أصبح مطلوب بكثرة مقارنة بالوظيفة في المؤسسات الاقتصادية الخاصة، باعتبار أن مؤسسات الدولة توفر التقاعد وكذا الضمان الإجتماعي للعامل، بخلاف المؤسسات الاقتصادية التي قد يرى البعض أنها وبمجرد إفلاسها تقوم بتسريح العمال مما قد يوقعهم في البطالة، كما قد نجد أن غياب الدراسات الاستشرافية من طرف المتحكمين في سوق العمل وكذا المؤسسات التعليمية وخاصة الجامعات ساعد في تضخم عدد الخريجين البطالين، وهو ما دفع ببعض الخريجين الجامعيين لتفضيل الأعمال الحرة وكذا التجارة على الانتظار لسنوات من أجل الظفر بمنصب في مؤسسات الدولة.

ثانيا: سوق العمل من منظور الخريج الجامعي

يعتبر خريج الجامعة بأن سوق العمل هو المسؤول عن توزيع مناصب الشغل، وذلك لحصره التخصصات والوظائف التي يجب توفرها انطلاقا من ضرورة إحداث التوازن بين العرض والطلب، وحتى يتحقق ذلك ينبغي إعادة النظر في برامج التكوين العالي قصد تكييفه والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. وهذا ما يفسر ويؤكد على وجود علاقة بين التعليم العالي وسوق العمل "فنظام السوق يلعب دورا كبيرا وهاما في التوجيه حسب قوى العرض والطلب على خريجي الجامعات.

فالتخصصات ذات الطلب المنخفض نجد أن الطلبة ينصرفون عنها، أما تلك التي تتميز بطلب مرتفع وبالتالي عائد مرتفع نجد أن الطلبة يتوجهون إليها وهذا بالطبع إذا توفرت لهم الكفاءة المطلوبة. وهذا ما يدفع بالطلبة إلى التوجه دائما للتخصصات الأكثر طلبا، والتي عادة ما يكون لها مستقبل مهني، وتكون هذه الوظائف محددة أم مباشرة "فالطالب في ميادين العلوم الطبيعية أكثر عملا بوظيفته بعد التخرج وهو بذلك يكون أكثر استقرارا في هذه الناحية من نظيره في العلوم الإنسانية، ويكون بحثه أكثر سهولة لأنه يعرف المراكز والمؤسسات التي تمكنه أن يتوجه إليها وفقا لاختصاصه ونوع شهادته. مما يسهل من علمية اندماجه المهني ومن ثمة اندماجه الاجتماعي كونها ترسم مساره لمهني مستقبلا والذي يتناسب وقدراته من خلال :

- التخصص: كما سبق الذكر فإن التكوين الجامعي يسعى لتطوير مهارات الطالب وكفاءاته كما ونوعا، وذلك باختيار الطلاب للتخصصات التي يختارونها أو يتم توجيههم إليها خاصة وأن التوجيه اليوم أصبح يهتم بتوزيع الطلبة حسب قدراتهم العقلية والفيزيائية على شعب معينة يستطيع الطالب من خلالها تنمية هذه القدرات سواء كانت عقلية أو فيزيائية بما يسمح له باستثمارها في مجال ممارسته لمهنته بعد تخرجه.

أي أن التخصص المدروس هو الذي يحدد للخريج وظيفته بعد تخرجه، ويسهل عليه التأقلم معها وبالتالي ممارستها بكل إتقان كونه على دراية بما يقوم به، ومن المفروض أن يكون بمثابة الممارسة الميدانية للمعارف النظرية التي تلقاها الخريج.¹

فذلك وجب على التكوين الجامعي مراعاة ملائمة خريجه لاحتياجات سوق العمل والاهتمام باتجاهاتهم وصقل ميولهم من جهة أخرى بمعنى ضرورة إحداث التوافق بين التخصصات المعروضة بالجامعة ومتطلبات سوق العمل مما يمكن الخريج من الاختيار الأمثل للتخصص المطلوب الذي يؤهله لإفتكاك منصب عمل يرضيه. فالاختيار الخاطئ للتخصص قد يؤدي إلى تكديس أعداد طلبة تخصصات محددة في سوق العمل مما يضاعف أعداد البطالين من الخريجين، خاصة وأن دور الجامعة يكمن في إعداد الكفاءات البشرية المتخصصة على مستوى العصر في جميع فروع العلم والمعرفة والتأكد من أن لديها المواصفات المطلوبة القطاعات العمل والتخصصات الجديدة التي تنشأ باستمرار نتيجة الانفتاح والتقدم المعرفي. ولذلك يحرص الطالب الجامعي على اختيار التخصص المطلوب في سوق العمل مما يساعده في تحديد وظيفته التي سبق وأن خطط لها برضاه وبكامل إرادته.

- الشهادة التأهيلية: إن الدليل على انتهاء الطالب من الدراسة الجامعية هو شهادة التخرج التي تقدم له كاعتراف رسمي بإنهائه للتكوين الجامعي، فهي تحوي بيانات تتعلق بتخصصه ومستواه العلمي وغير ذلك من المعلومات التي تمكنه من التوجه للحياة المهنية بغية تحصيل وظيفة تتماشى وقدراته ومهاراته ومكتسباته الجامعية، وهنا يأتي دور الشهادة المتحصل عليها إذ يتم بناء عليها إسناد المهام للخريج، إلا أنه في هذا المقام رغم كل المجهودات التي سعت إلى التوفيق بين مخرجات التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل ذهبت سدى، وهذا مثبت واقعا من خلال المشاكل التي يواجهها خريجي الجامعات أثناء إدماجهم مهنيا نظرا لقبولهم في تخصصات في غالبها هي لا تمت لتخصصاتهم بصلة مع عدم الحاجة الفعلية إليهم في سوق العمل.²

¹ عادل حسن: "إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر ، 1998، ص 195.

² عادل حسن، مرجع سابق، ص 196.

ثالثا: التنسيق بين سوق العمل و الجامعة و تفاعلها مع سياسة التشغيل

إن البحث عن آليات للحد من ظاهرة البطالة يظل جهد مشترك بين الفاعلين في الدولة من أجهزة و وزارات، وتظل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أمام تحدي حقيقي في محاولة تكييف ما تزخره من موارد بشرية مؤهلة مع متطلبات سوق العمل والواقع الاقتصادي، وكيفية إدماجهم بكل معارفهم ومؤهلاتهم العلمية في مناصب عمل ملائمة. ولكن التعليم العالي في الجزائر يواجه مجموعة من التحديات يمكن إجمالها فيما يلي:

- الطلب المتزايد على التعليم العالي وتزايد أعداد الطلبة، أما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة وذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة.
- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة بما يقارب الـ 60000 أستاذ دائم غالبيتهم المطلقة هي برتبة أستاذ مساعد 12، كما أن نسبة كبيرة من الأساتذة الذين هم بدرجة: أستاذ التعليم العالي هي على أبواب التقاعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية وليست سياسة تعليمية.
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي، وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم، الأمر الذي أثقل كاهل الدولة، إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية، بحيث لا يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.
- هجرة الكفاءات وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية البلاد.
- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات وليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي، مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي وعدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.
- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

لقد ظهر الاهتمام جليا بضرورة البحث عن آليات لتحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وكرهان تم إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، وإثراء التواصل والتنسيق بينها وبين المحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية.¹

ويهدف تكيف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل، تم في إطار الإصلاح الجامعي العمل على إشراك الباحث في تكريس العلم والمعرفة وتكليف مجموعة من التكوينات وسوق الشغل، فالقطاع الاقتصادي والاجتماعي أصبح يشارك في وضع الشهادات ذات البعد المهني، من خلال طرح الانشغالات والوظائف التي يريد أن يتمرس فيها الطالب حتى يكون جاهزا للشغل بعد تخرجه.

التفاعل بين سياسة التشغيل ومخرجات الجامعة: إن الثروة المادية للمجتمع لا يمكن أن تنمو وتستمر في نموها إلا إذا صاحبها زيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشرية المزودة بمختلف المهارات الفنية وبالطموح والجدية، فقد أكدت التجارب التي شهدتها عالمنا المعاصر في النصف الأخير من القرن الماضي، تلك الصلة الوثيقة بين المنظومة التعليمية والتنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، على اعتبار أن رأس المال البشري عملية قوامها زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات والمعارف والخبرات التي تحتاجها التنمية الاقتصادية والاجتماعية، علما بأن استثمار الفرد في التعليم يستمر لفترات طويلة، على أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات وتوفير مناصب عمل للطاقات البشرية، وهذا ما تهتم به سياسة التشغيل؛ والتي تعني ترتيب مناصب العمل حسب الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الاقتصادية من الناحية العددية؛ أي البحث عن الموازنة بين الأعداد التي تتطلبها مختلف القطاعات الاقتصادية من الأيدي العاملة والعرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديموغرافي.²

رابعا: صعوبات و تحديات اندماج مخرجات الجامعة و سوق العمل

4-1-الصعوبات:

تتمثل أهم الصعوبات فيما يلي:

¹ حمود سعيدة "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، رسالة غير منشورة، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005، ص05.

² حمود سعيدة، مرجع سابق، ص6.

- **العولمة وسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي:** فرضت العولمة إيقاعها السريع على كل دول العالم ماديا وبشريا وحضاريا بالصورة التي أدت إلى إزالة الحواجز والانفتاح الكامل بين الدول، وحدثت المواجهة والمنافسة الشرسة مباشرة بين الدول المتقدمة صناعيا. وهو ما أدى لظهور الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم والتدريب المهني محليا وعالميا، وهو ما أضر بفرص العمالة في التشغيل نتيجة تغير متطلبات سوق العمل الممثل لجانب الطلب بحيث ارتفعت مستويات جودة الأداء المطلوبة، والمعرفة التقنية والمهنية، ومستويات التدريب والخبرة اللازمة توافرها لأغراض التشغيل، وزاد من تفاقم الأزمة تبني الجزائر سياسات الإصلاح الاقتصادي مما أدى إلى الدفع بأعداد كبيرة من العاملين غير المؤهلين لأسواق العمل. مع قصور برامج التكيف الهيكلي أدى ذلك لزيادة مصاعب الملائمة بين التدريب المهني ومتطلبات الأسواق لأغراض التشغيل.

- **القصور في سياسي التعليم والتشغيل:** يعد نظام التعليم في الجزائر أحد المسببات الرئيسية في الاختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق التشغيل، ورغم تبني الجزائر بعد تحررها من الاحتلال سياسة مجانية التعليم التعويض الشعوب عما لقيته من حرمان من التعليم والتكوين، إلا أن هذه السياسة أدت إلى تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، الأمر الذي أدى لشروع البطالة بأشكالها المختلفة، وكل هذه السياسات تعكس عدم الظروف وسياسات التعليم الملائمة لإحداث ثورة في مستوى الخريجين.

- **القصور في تخطيط القوى العاملة:** يعاني نظام تخطيط القوى العاملة في الجزائر من قصور في وضع خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل للربط بين التعليم والتدريب، من جانب العرض (وفرص العمل الحقيقية الممكنة) جانب الطلب والممثلة السوق العمل بما يعني الأخذ بسياسة الفعل وليس سياسة رد الفعل.¹ وبمعنى آخر فإن قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية والأجنبية وتسارع معدل نمو السكان، وزيادة أعداد الطلبة الجامعيين تجعل الحكومة تلجأ للمسكنات لمنع انفجار الأزمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة، رغم وجود الأجهزة المتخصصة والكفاء للقيام بهذا التخطيط.

¹ ناصر قاسمي " :خريج الجامعة وسوق العمل "دراسة سوسولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية " مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع،دراسة غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1995،1994، ص117.

- **القصور في سياسات وبرامج التدريب المهني:** تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن والملائمة بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة وتساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية والحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، ومع هذا يشهد الواقع الجزائري عدم قيام هذه المراكز بدورها الفعال لعدة أسباب:

- عشوائية التدريب المهني، فهناك عدم تنسيق بين تلك المراكز سواء من حيث الجهات التابعة لها أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط للتدريب عليها.
- عدم توافر بنك معلومات كافي عن سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة مما يؤدي إلى:

○ التدريب على مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل.

○ الازدواج بين مراكز التدريب في التعامل مع مهن متكررة.

وقد أدى هذا إلى أن تسببت مراكز التدريب المهني ذاتها في المساعدة على الاختلال في سوق العمل، حيث تنفع سنويا بمخرجات تدريب بالآلاف دون حاجة إليهم مما يؤدي من ناحية لزيادة أعداد البطالة، ومن ناحية أخرى لفقد الشباب المتدرب الثقة في دور مراكز التدريب المهني، بخلاف إهدار المال والجهد المتفق عليها.

- **قصور السياسة المالية وعامل الفقر:** من المعروف في علم المالية العامة أن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لاتجاهات السياسة المالية في الدولة، والذي يعبر عن جوانب الإنفاق الرئيسية التي يتم تصنيف الموازنة العامة للدولة على أساسها متضمنة جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتدريب والعلاج ... ، الخ.

ولما كان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يتم قياس بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها. فمن الطبيعي في ظل ضعف هذه الخدمات أن يتدهور مستوى الدخل في الجزائر بالصورة التي تنعكس أيضا على حجم الإنفاق على محالات التعليم والتدريب والتشغيل، نظرا لما تعكسه الإحصاءات من

تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام، حيث لم يتعد الأجر القاعدي في الوقت الراهن 18000 دج.¹ ومن ثمة ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتدريب.

- **عدم الأخذ بمفهوم التدريب الموجه بالأداء:** يقصد بهذا الأسلوب المتطور اعتبار الأداء هو عملية جوهر العملية التدريبية، وبحيث ينبغي التركيز على كيفية أداء الفرد للوظيفة أثناء تلقي التدريب في العمل أو في قاعات التدريب، وليس فقط على تحصيله لكم معين من المعلومات، وبذلك يمثل التدريب الموجه بالأداء نظام يعتمد على منظومة لسد الفجوة في الأداء الحالي والمستقبلي للفرد، بين ما حصل عليها من معارف وقدرات ومهارات وبين ما تحتاج إليه الممارسة الفعلية في العمل، من هذه المعارف والمهارات والقدرات وذلك من خلال تصميم وتقييم برامج تعليمية وتدريبية.

4-2- التحديات:

- **التكتلات الاقتصادية:** نتج عن النظام الدولي الجديد تحالفات اقتصادية، من شأنها تعزيز توجه الدول صوب التكامل الاقتصادي للقدرة على البقاء والاستمرار مما سيؤدي إلى ترسيخ درجة المنافسة بين لك التكتلات الاقتصادية والتي تتميز بكفاءات عالية واقتصاديات تشغيل غير مسبوق، الأمر الذي يستوجب على العامل الجزائري القيام بتدعيم قدراته التنافسية بكافة الوسائل الممكنة.

- **ثورة المعلوماتية:** تشير الدلائل أن سمة القرن العشرين هي المعلوماتية، حيث أن المعلومات ستشكل عنصرا إنتاجيا جديدا سيتفوق على عناصر الإنتاج الأخرى التقليدية: العمل، رأس المال، الأرض، التنظيم، وستصبح العنصر الحاسم في النمو الاقتصادي الحديث، وهذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات ووسائلها المتقدمة. ساعية منها لتوسيع وتطوير خدماتها بما يحقق التأقلم مع الاحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها ولا ينصرف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أن ثورة المعلومات ليست مجرد إضافة جديدة للإنتاج أو إنتاج أكثر أو أسرع، وإنما أصبحنا بصدد إنتاج أشكال جديدة تعتمد بدرجة أكبر على المعلومات إنتاجا وتوزيعا واستخداما، فلم تعد الآلة تحل محل الإنسان من الناحية البدنية فقط بل أصبحت تحاكي ذكاءه.

- **التنافسية العالمية:** تعرف القدرة التنافسية بأنها قدرة الدولة على إنتاج السلع والخدمات التي تتجح في اختراق السوق الدولية، وفي الوقت نفسه تزيد من الدخل الحقيقي للأفراد، وتحقق معدلات نمو

¹ ناصر قاسمي، مرجع سابق، ص 118

مرتفعة ومستديمة. وعليه فإن التحدي الأساسي أمام سوق التشغيل يكمن في تحسين القدرة على التنافسية للعمالة لضمان الاستمرارية في الإنتاج بأكثر جودة وأقل تكلفة.

- **التدريب والتعليم والفجوة القائمة بينهما:** تبدو الآن أهمية التدريب المهني حتمية، فالشهادة الجامعية لا تكف وحدها لتأهيل طالب العمل لاحتياجات سوق العمل المعاصرة، حيث أصبح التدريب لا يقل أهمية عن التعليم بل قد تزيد لأنه هو الذي ينقل الخريج أو المتكون إلى أرض الواقع ويؤهله للعمل الذي يقوم به، فالآلاف من الشباب الباحثين عن الوظيفة يفتقدون تماما للمطلوب في عصر يختلف تماما في متطلباته.¹

فما زالت المهارات محدودة، والفجوة كبيرة بين ما هو متاح وما هو مطلوب، مما يؤكد على السياسات الخاطئة والأساليب العتيقة في بعض نظم التعليم وهو أمر يحتاج إلى مراجعة شاملة حتى نكتشف الواقع ويتعامل معه في وضوح وشفافية، خاصة في ظل الانفتاح القائم والمفروض عالميا خاصة بعد تطبيق اتفاقية الجات وفتح الحدود وعولمة الاتصالات التي جعلت البعيد قريب وخلقت أنماط العمل الجديدة حيث يمكن توظيف وتكليف العامل للقيام بمهمة معينة في بلده دون الانتقال، وبأقل التكاليف، مما يجعل هذا النمط الجديد وسيلة سهلة لأصحاب الأعمال والمؤسسات التي تهدف للربح وتبحث عن العامل المؤهل في أي مكان في العالم بأقل التكاليف الممكنة دون النظر للأبعاد الاجتماعية والمصلحة الخاصة لبلدانهم.

والجزائر في الوقت الراهن لا تحتاج إلى هذا الكم من الشهادات الجامعية العاطلة كما والحال الآن، بل نحتاج في المقام الأول إلى العناصر المدربة والخبرات الواعية في مجالات التنمية المختلفة ليس المهم أبدا الألقاب والمناصب، لأن التنمية الشاملة تحتاج إلى جيوش من طوابير البطالة بشرط أن يكون لديها استعداد للتدريب المهني منها والتأهل الوظيفي مع الرغبة في اكتساب القدرات المطلوبة والكفاءات اللازمة.²

¹ توفيق زروقي " :النظام التربوي في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص30.

² توفيق زروقي ، مرجع سابق، ص31.

خامسا: البطالة لدى خريجي الجامعات

5-1- خصائص بطالة خريجي الجامعات:

- يمس هذا النوع من البطالة النخبة المتعلمة في المجتمع
- التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين
- ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم العالي والعمل
- إختلاف وقع بطالة خريجي الجامعات بين التخصصات المختلفة
- توجه الجامعيين للعمل بالقطاع الغير رسمي
- إرتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات الإناث عن الذكور
- تفضيل إعادة تدريب وتأهيل غير المتعلمين على حاملي الشهادات من خريجي الجامعات.

5-2- أسبابها بطالة خريجي الجامعات:

إن البطالة التي يعرفها خريجي الجامعات الجزائرية لا يمكن نسبتها فقط لجهة معينة حيث ترتبط هذه الظاهرة بالخريج نفسه وبطبيعة التعليم الذي تلقاه والسوق العمل الذي ينتمي إليه وحتى الاقتصاد الذي يحكمه، ونتيجة لكل هذه العوامل يوجد العديد من الأسباب التي تسببت في تفاقم هذه الظاهرة نوجزها فيما يلي:

- عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الخريجين أو خلق فرص العمل الملائمة التي تتناسب وتخصصاتهم العلمية.
- شيوع الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها عدد كبير من الخريجين، والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه، والخوف والقلق من مواجهة المهنة لأسباب عدة، منها: إهمال أو كسل الطالب، عدم قناعته باختصاصه أو بجدوى ما تعلمه، ضعف في هضم المناهج التعليمية إما لصعوبتها أو لكونها روتينية أو عدم رغبته بدراستها.

- عدم الرغبة في التعيين، جراء ارتفاع معدلات التضخم وتآكل الأجور والدخول الحقيقية، مما يجعلها لا تلبى الحاجات الأساسية للموظف وعائلته.¹
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار المدخلات من الطلبة وضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني.
- بطء معدلات النمو الاقتصادي والاعتماد شبه الكلي على المحروقات عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة، ويرجع ذلك الانخفاض مستويات التعليم.
- غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم

5-3- نتائج بطالة خريجي الجامعات:

- بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن البطالة بصفة عامة فإنه تنتج عن بطالة خريجي الجامعات آثار ونتائج سلبية إضافية، حيث يعد هذا الشكل من أخطر أنواع البطالة حسب اعتراف الكتاب الاقتصاديين والباحثين الاجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار وهذا لكون هذه الظاهرة لا تمس الشخص العاطل فقط بل تمتد إلى المجتمع والاقتصاد ككل مما يهدد مسيرة التنمية أو يعرقل جهودها، ومن هذه النتائج ما يلي:
- تخفيض قيمة الشهادة حيث أن مشكلة البطالة عند حاملي الشهادات تشير إلى الهدر في التعليم وبالتالي تغير جهة البطالة من بطالة الفئة الغير متعلمة إلى بطالة الفئة المتعلمة حيث نجد إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.
 - التسرب المدرسي في سن مبكرة عند ملاحظة أن معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين مما يتسبب في انتشار الجهل.
 - اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج لمواكب التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين.

¹ أحمد محمد مرسي " : الشباب بين التهميش والتشخيص"، المكتبة العصرية، دون سنة نشر، ص134.

- زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى اختلال ميزان قوة العمل البشرية ومن ثم تأثيره في السياسة التتموية.¹
- حدوث الكثير من الانحرافات والأمراض الاجتماعية نتيجة لوجود أعداد كبيرة من الجامعيين العاطلين عن العمل وعدم مسايرتهم لمسيرة المجتمع وشعورهم بالإحباط والفشل، وعجزهم عن تلبية متطلبات الحياة أو تحقيق ما كانوا يخططون أو يطمحون إليه .
- يعد الانفاق على تعليم هؤلاء الخريجين استثماراً رأسمالياً، سواء كان هذا الانفاق من قبل العائلة أو الدولة، ومن المفروض أن يعود النفع من وراء تخرجهم وحصولهم على الشهادة إلى كلا الطرفين، وبالتالي فإن عدم استثمار مؤهلاتهم العلمية يعني هدراً سافراً لأموال وموارد المجتمع.

¹ أحمد محمد مرسي ، مرجع سابق، ص135.

خلاصة الفصل:

قد أكدت أبحاث عديدة أن التعليم له استمرار عظيم من معظم أشكال رأس مال الإنتاج غير البشري، ولا شك بأن التعليم بمفهومه الواسع هو الأداة الفعالة لإعداد المهارات المطلوبة لتحقيق التكامل الضروري بين الموارد البشرية وأهداف التخطيط الشامل للتنمية، وأن إهمال الموارد البشرية أو الارتباك في تعليمها يؤديان إلى إهدار الطاقة الإنتاجية، ويجعلانها عبئاً ثقيلاً على الاقتصاد الوطني.

هذا بصفة عامة، أما بالنسبة للتجربة الجزائرية فهي غنية في مجالي محاولة التشغيل الكامل وتقديم تكوين وتعليم لكل طالب له، من جوانب مختلفة سواء تعلق الأمر بالوسائل والتقنيات المحددة للإدماج أو محاولة إدماج التخطيط في مجالي التعليم والنمو الاقتصادي الاجتماعي للبلاد، أو محاولة القضاء على عدم التوازن والاختلال المتواجد في المجال الاقتصادي الاجتماعي.

الفصل الرابع: الاجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

أولاً: المنهج

ثانياً: مجالات الدراسة

1-2- المجال المكاني

2-2- المجال الزمني

2-3- المجال البشري

ثالثاً: عينة الدراسة

رابعاً: أدوات جمع البيانات

1-4- الملاحظة

4-2- استمارة المقابلة

4-3- الوثائق و السجلات

5- أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعتبر مرحلة تحديد و ضبط الإجراءات المنهجية للدراسة خطوة لا غنى عنها في الدراسات العلمية الصحيحة، وبعد تطرقنا إلى تحديد موضوع الدراسة وإطارها المفاهيمي من مشكلة الموضوع، سنحاول في هذا الفصل من الجانب الميداني في الدراسة عرض كل من المنهج المستخدم في البحث وكذا مجالات الدراسة كالحال المكاني والزمني والبشري، بالإضافة إلى العينة التي تم استعمالها وبالإضافة إلى أدوات جمع البيانات المتمثلة في الملاحظة و المقابلة و الاستمارة التي تم توزيعها على عينة البحث و الاعتماد على السجلات و الوثائق و أخيرا الأساليب الإحصائية.

أولاً: المنهج:

يعرف المنهج على أنه مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة أو مشكلة البحث لاكتشاف الحقائق المرتبطة بها، وللإجابة على الأسئلة التي أثارها فالمنهج يختلف باختلاف الأهداف العامة له ولاختيار المنهج الملائم للدراسة المراد بحثها، بما أن دراستنا تهدف إلى معرفة كيفية مساهمة الإدماج المهني لخريجي الجامعة في التخفيف من نسبة البطالة، ولأن طبيعة الموضوع أو الظاهرة هي التي تفرض علينا نوعية المنهج الذي ينبغي استخدامه، فكان المنهج المناسب لتحليل وكشف جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي.

ولقد تم اختيار المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب للقيام بهذه الدراسة لأنه يعتبر أدق المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية، والمنهج الوصفي لا ينحصر في جمع المعلومات والحقائق وإنما يتعدى ذلك إلى تسجيل المؤشرات والدلالات التي تمكن الباحث من استخلاص البيانات التي جمعها.³⁸

وعلى اعتبار أن الدراسة التي يقوم بها الباحث بهدف معرفة كيفية مساهمة برنامج الإدماج المهني في الجزائر في التخفيض من نسبة البطالة؟ فإن ذلك يدفعنا إلى استخدام المنهج الوصفي الذي يعد أحد المناهج التي تقوم بالتحليل والتفسير العلمي المنظم لوصف الظاهرة أو مشكلة محددة وتصويرها كميًا عن طريق جمع البيانات والمعلومات المقننة عن الظاهرة أو المشكلة ووصفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة العلمية.

ثانياً: مجالات الدراسة

2-1- المجال المكاني

تم تحديد مجال الدراسة بمدينة قالمة بالتحديد بلدية قالمة والوكالة الولائية للتشغيل لولاية قالمة.

التسمية: الفرع الولائي للتشغيل قالمة

³⁸ عمار الطيب ، البحث العلمي ومناهجه ، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ص 228.

تعريفها:

النشأة:

أنشأ الديوان الوطني لليد العاملة في نوفمبر 1962 بمقتضى المرسوم رقم 62-99 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 المتعلق بإنشاء الديوان الوطني لليد العاملة وذلك في إطار سياسة ترقية التشغيل ومكافحة البطالة.

يعد الديوان الوطني لليد العاملة مؤسسة عمومية ذات طابع اداري منذ سنة 1971 بأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 يونيو سنة 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة ليتغير اسمه سنة 1990 ويصبح الوكالة الوطنية للتشغيل بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 259-90 مؤرخ في 8 سبتمبر سنة 1990.

وفي 2006 تم تغيير طابعها القانوني من مؤسسة عمومية ذات طابع اداري إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

وفي نهاية سنة 2006، استقادت الوكالة الوطنية للتشغيل من مخطط إعادة التأهيل المخصص لتطوير شبكتها (مختلف وكالات التشغيل التابعة لها سواء كانت ولائية أو محلية) بالإضافة إلى تقوية المهارات الإدارية لإطاراتها لاسيما تطوير وسائل التسيير وتقديم الخدمات.

الوكالة الوطنية للتشغيل كمرفق عمومي للتشغيل:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص خاضعة لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06/ 77 المؤرخ في 17 محرم 1427 الموافق إلى 18 فبراير 2006 وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي وهي تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.

تلعب الوكالة دور الوساطة بين عروض وطلبات العمل المسجلة على مستوى بطاقتها، كما تساعد على تنظيم معرفة وضع سوق العمل الوطني وتطوره تعتبر الأداة الفعلية للدولة في أداء مهامها كوسيط في سوق الشغل.

كما تقوم بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل كمخطط العمل لترقية التشغيل ومحاربة البطالة.

الهاتف: 037-14-40-38

الفاكس: 037-14-40-38

البريد الإلكتروني: AWEM.GUELMA@ANEM.DZ

الموقع الإلكتروني: WWW.ANEM.DZ

مواقع التواصل الاجتماعي: الفرع الولائي للتشغيل بقالمة Antene Wilaya de l'emploi guelma

المدير: السيد بورهدون سليم

عدد العمال: 74

لقد بلغ عدد مناصب الشغل المفتوحة في إطار برنامج الإدماج المهني لفئة خريجي الجامعة (CID) سنة 2010، 686 منصب، حيث أن هذه النسبة هي نسبة العمال المدمجين المنصبين من سنة 2008 إلى غاية 2013 مع التجديد وذلك بالقطاع الإداري (العمومي).

2-2- المجال الزمني:

ويقصد به الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، حيث أجريت الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 14 مارس إلى غاية 14 أبريل 2022، أي مدة شهر كاملا، حيث قمنا بتوزيع الإستبيان على أفراد العينة المتمثلين في خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني، بحيث كان الأسبوع الأول أي من 03/14 إلى 03/21 على العاملين في القطاع التربوي أي في المدارس، أما التوزيع الثاني فكان من 03/21 إلى غاية 2022/04/14 في مختلف المؤسسات العمومية، كما قمنا بالإتصال بوكالة التشغيل المحلية بمدينة قالمة التي قدمت لنا بعض الوثائق الرسمية التي تخدمنا في الدراسة.

وفي يوم 2022/04/03 قمنا بمقابلة رئيس مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي، ورئيس مصلحة الإدماج المهني.

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المنهج الأصلي فالكمال في البحث العلمي هو أن نستعمل لدى كل عناصر البحث الذي تتم بدراسته، إلا أنه كلما تجاوز العدد الإجمالي ببعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعبا ، ولذلك يمكننا الإقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع البحث معين.

وفي ضوء دراستنا، التي تتمحور حول خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني، حيث كان مجتمع البحث المكون كليا من سنة 2008 إلى 2013 قدر بـ 1228 منصب عمل. ولكن أخذنا العاملين لسنة 2010 إلى غاية 2013 والذي بلغ 686 منصب لخريجي الجامعة.

ثالثا: عينة الدراسة

إن العينة التي يعرفها موريس أنجرس " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تتطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي ولكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص المجتمع الأصلي ولإختيار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث وظروف الباحث في هذه العينة.³⁹

ولقد تم اختيار نسبة 10% من مجتمع البحث المكون أساسا من 686 فردا من خريجي الجامعة العاملين في برنامج الإدماج المهني ببلدية قالمة سنة 2010 إلى غاية 2013 أي مدة (3 سنوات)، الموزعين على 53 مؤسسة عمومية وبالتالي اخترنا كذلك من هذه المؤسسات نسبة 10%، وكان الناتج 6 مؤسسات و لكننا أخذنا خمس مؤسسات، وهذا راجع إلى عدم إمكانية الباحث من إستعمال عدد كبير، كما أن 69 فرد تعتبر عينة ممثلة، وكذلك صعوبة الإتصال بجميع العاملين في برنامج الإدماج المهني لعدة اعتبارات من بينها التعقيدات الإدارية. بالإضافة إلى طبيعة برنامج الإدماج المهني الخاص بالقطاع الإداري الذي يتمثل عقد مدته 3 سنوات مع التجديد. ولذلك كانت العينة المناسبة لدراستنا هي العينة العشوائية المنتظمة حيث إختارنا من المجتمع الأصلي المكون من 686 مفردة نسبة 10 % وبالتالي كانت كالتالي :

³⁹ موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة ، الجزائر.

686*10% = 69 حيث اعتمدنا على الأسماء في اختيارنا للعينة ولكن عند توجهنا للمؤسسات المراد أخذ العينة منها وجدنا أن العدد الموجود فيها لا يتطلب أخذ جزء منه وبتالي أخذناها بطريقة مسحية لكل مؤسسة، وهذا موضح في الجدول أي أن محمل عدد العينة بلغ 69 مفردة المراد دراستها.

1. إبتدائية احمد رضا حوحو: 13 منصب

2. متوسطة 08 ماي 1945: 15 منصب

3. ثانوية اول نوفمبر: 08 مناصب.

4. بلدية قالمة: 20 منصب

5. دار الثقافة قالمة: 13 منصب

رابعاً: ادوات جمع البيانات

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي الوسائل التي يتم استخدامها للحصول على بيانات في الميدان الذي تجري فيه الدراسة. ولكوننا انطلقنا من نفس الفرض أي العمل بأسلوب البحث العلمي فقد استعنا في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة والمتمثلة في الملاحظة واستمارة المقابلة واستمارة الإستبيان والوثائق والسجلات.

4-1- الملاحظة:

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها و اكتشاف أسبابها و عواملها و الوصول إلى القوانين التي تحكمها. ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة وذلك من أجل اكتشاف بعض التصرفات لبعض أفراد العينة ، حتى قبل بداية البحث بحكم المعرفة السابقة بأفراد العينة و بعض الألفاظ و العبارات التي يرددها أفراد العينة وكذلك الإستماع إلى الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج وكذلك الواقع المعاش من السياسات التشغيلية في الجزائر الذي لفت لنا النظر وجعلنا نقوم بهذه الدراسة وأيضا بحكم أننا سنصبح من خريجي الجامعة .

4-2- إستمارة المقابلة:

وكانت ثاني أداة تم استخدامها لجمع البيانات والمقابلة هي عملية اجتماعية صريحة تحدث بين شخصين المقابل و المبحوث، وقد ترتبط بذلك التبادل اللفظي من استخدام تغيرات الوجه و نظرة العين و الهيئة و الإيماءات و السلوك العام.

وتعني المقابلة أو الإستبار المواجهة أو المعاينة أو الإستجواب وهي تقوم على الإتصال الشخصي و الإجتماع وجها لوجه بين الباحث و المبحوث وتحدث مناقشة ومحادثة موجهة من أجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها.⁴⁰

في دراستنا قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي، والتي كانت في تاريخ 2022/04/03 على الساعة 10.00 صباحا و كانت حول الإحصاءات والوثائق الرسمية التي تخص دراساتنا من بينها إحصاءات خريجي الجامعة من سنة 2001 إلى غاية 2010، كما قمنا أيضا بمقابلة حرة مع بعض أفراد العينة والتي ساعدتنا أجوبتهم في تعديل أسئلة الإستبيان حتى ولو بشكل جزئي . (أنظر الملحق 03).

4-3 إستمارة الإستبيان :

والتي يعرفها "رحي مصطفى عليان" و عثمان محمد غنيم" بأنها أداة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي.

لقد قمنا ببناء الإستمارة وذلك بعد الملاحظات التي اكتشفناها في الميدان وأيضا بعد المقابلات الحرة التي قمنا بها على بعض الزملاء وبعدها قمنا ببنائها بأسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة، ومن ثم تغيير بعضها وتصحيحها وضبطها بطريقة صحيحة و ثم تبويبها بناء على خطة البحث و التي شملت أربعة محاور .

المحور الأول: تضمن بيانات شخصية.

المحور الثاني: تضمن تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

⁴⁰ احسن عبد الحميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، دط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، مصر، 2003، ص 156.

المحور الثالث: تضمن أسئلة حول مدى مساهمة برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.

المحور الرابع: تضمن أسئلة عن التنسيق و الترابط بين سياسة التشغيل والتخصصات الجامعية.

القيام بتجريب الإستمارة على بعض العاملين في برنامج الإدماج المهني مما جعل الاستمارة تتغير ولو بشكل جزئي في بعض المصطلحات .

- إدخال التعديلات اللازمة و النهائية على الإستمارة و النزول بها نحو الميدان لإجراء الدراسة.

- قمنا بتوزيع الإستمارة على 69 عامل و تم إرجاع 60 استمارة فقط وهذا راجع إلى المشكلات التي واجهتنا بخصوص العمال أثناء التوزيع منها غياب بعض العمال و كذلك رفض بعض العمال الإجابة عن الإستمارة و إلغاء بعض الإستمارات الغير صالحة.

4-4- الوثائق و السجلات : يعتمد الباحث على الإحصاءات الرسمية و التقارير كأداة من أدوات جمع البيانات الخاصة بموضوع بحثه.

ولقد اعتمدنا في موضوع الدراسة على بعض الإحصاءات التي ساعدتنا في تحديد واختيار العينة.⁴¹

خامسا: أساليب المعالجة الإحصائية:

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية حلول واجابات علمية دقيقة.⁴² ولقد تمثلت فيما يلي:

- التوزيع التكراري : هو تعداد كل الإجابات المتكررة الأسئلة الإستمارة و تلخيصها بالجداول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة.⁴³

- عرض البيانات في جداول بسيطة.

⁴¹ رشيد زرواني، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث، الجزائر 2004ص151.

⁴² زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط2، دار النهضة العربية، لبنان، 1974، ص109.

⁴³ عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الإجتماعي ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة، مصر، 1991، ص 207.

- وضع جداول مركبة لوصف العلاقات بين مختلف المتغيرات حسب الضرورة.
- استعمال النسب المئوية ويرمز لها بالرمز (%) وتحسب العلاقة (تكرار الاحتمال *100): مجموع التكرار.
- الإعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسيرها.

إن ما جاء به الفصل يتضمن أساسا الطريقة المنهجية لسير العمل الميداني لموضوع الدراسة، والخطوات التي مر بها ابتداء بإختيار المنهج الوصفي وذلك لملائمته لطبيعة الدراسة، وكما تم في هذا الفصل تحديد مجالات الدراسة كالمجال المكاني والمجال الزماني والمجال البشري وكذا اختيار عينة الدراسة، بالإضافة إلى أننا استخدمنا أدوات جمع البيانات المكونة من الملاحظة وإستمارة المقابلة وإستمارة الإستبيان وكذلك تطرقنا إلى أدوات المعالجة الإحصائية المتمثلة في التكرار والنسبة المئوية.

الفصل الخامس: عرض و تحليل البيانات و نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل البيانات الميدانية

1-1- عرض وتحليل البيانات الأولية

1-2- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول

1-3- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني

1-4- عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

2- نتائج الدراسة الميدانية

3- مقارنة نتائج الدراسة الميدانية و الفرضيات

خلاصة الفصل

تمهيد:

يهدف هذا الفصل إلى تحليل ومناقشة البيانات التي جمعت بواسطة استمارة الإستبيان الاختبار تساؤلات الدراسة والتي تناولت المحاور التالية :

المحور الأول: تضمن بيانات شخصية.

المحور الثاني: تضمن تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

المحور الثالث: تضمن أسئلة حول مدى مساهمة برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.

المحور الرابع : تضمن أسئلة عن برامج التدعيم وعزوف الشباب الجامعي وعزوف الشباب الجامعي عنها.

وبذلك سنعتمد في تحليل ومناقشة هذه البيانات على التكرار و العرض الجدولي والقيام بالعمليات الإحصائية الأساسية كالنسب المئوية . و يرتبط بمناقشة و تقسيم المحاور السابقة لغرض عرض مؤشرات كل محور ومدى تأثيرها في متغيرات الدراسة.

كما يهدف هذا الفصل إلى عرض النتائج التي توصلت إليها الدراسة.

1- عرض و تحليل البيانات الميدانية:

1-1- عرض و تحليل البيانات الشخصية:

جدول (01): يوضح أفراد العينة حسب الجنس

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	10	16.66%
انثى	60	83.34%
المجموع	70	100%

يوضح الجدول رقم (01) أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول أن نسبة 83,34 % هي نسبة الإناث وأن نسبة 16,66% هي نسبة الذكور وهذا يرجع إلى الإحصائيات السكانية في الجزائر التي تبين أن نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور، كما نجد أن الإناث هم الأكثر إقبالا على هذا البرنامج على عكس الذكور الذين يرفضون المشاركة في برنامج وهذا راجع إلى أن نسبة الأجر لا تكفيهم في متطلباتهم الحياتية، وبالتالي نستنتج أن الذكور لا يريدون العمل في برنامج الإدماج المهني لأنه برنامج مؤقت غير دائم، وهذا ما يخلق للمرأة منصب وحظ في عالم الشغل مما يجعلها تدخل في جميع المجالات ومن بينها المقاولاتية وهذا واضح في الدراسة السابقة التي تبينها، والتي طرحت فكرة أن المرأة العاملة لها فرصة في الشغل دون النظر إلى كونها إمراة.

جدول رقم (02): يوضح أفراد العينة حسب السن

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
30-25	55	91.66%
35-31	05	8.34%
المجموع	60	100%

من خلال البيانات الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ فئات السن لأفراد عينة البحث، حيث كانت الفئة العمرية الأولى (30-25) نسبتها تقدر بـ 91,66 % وهي النسبة الغالبة في الجدول، وتليها الفئة العمرية الثانية (35-31) بلغت 8,34 % وهي نسبة قليلة مقارنة بالفئة الأولى، وهذا راجع إلى أن برنامج الإدماج المهني يعطي الفرصة لهذه الفئة رغم كبر السن وهذا حسب بنود برنامج الإدماج المهني الذي يفتح أبوابه من سن 19 إلى غاية 35 سنة أي يعني أنه يستقبل جميع الفئات العمرية ولكن بحسب دراستنا المرتكزة على خريجي الجامعة إلا أنه يعطي فرصة العمل لفئة المثقفة بشكل كبير.

جدول رقم (03): يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
اعزب	20	33.34%
متزوج	40	66.66%
مطلق	00	0%
ارمل	00	0%
المجموع	60	100%

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

يوضح الجدول البيانات إجابات المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث كانت نسبة العزاب تقدر بـ 33,34 % أي نصف نسبة المتزوجين والتي بلغت نسبة 66,66 % وهي النسبة الغالبة في الجدول وهذا راجع إلا أن المتزوجات يريدون تحسين معيشتهم والخروج إلى العمل بدل المكوث في المنزل هذا بخصوص الإناث، أما بالنسبة للذكور فهم يريدون العمل في هذا البرنامج بغية الخروج من شبح البطالة و تحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع، وبالتالي نستنتج أن المتزوجين يريدون تحقيق متطلباتهم الحياتية، كما لا تحمل أن العزاب أيضا يريدون تحقيق غايتهم من بينها الزواج وتحسين مستوى معيشي أفضل و تلبية حاجاتهم.

جدول رقم (04): يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
3-1	30	%50
6-4	10	%16.66
المجموع	60/40	%100/66.66

ملاحظة : إن نسبة 40 تمثل عدد المتزوجين بدلا من مجموع أفراد العينة الكلية البالغة 60 فردا.

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حسب عدد الأولاد حيث كانت الفئة (3-1) تقدر بنسبة 50 % وهي النسبة الغالبة في الجدول و هذا ما يفسر أن غلاء المعيشة ونقص الأجر يستدعي من الفرد تنظيم النسل على عكس الفئة الثانية (6-4) التي بلغت نسبة 16.66 % وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأولى، وهذا ما يفسر أن العاملين في هذا البرنامج يحقق للفرد مستوى معيشي لا بأس به وذلك نظرا إلى تكاليف الحياة المعيشية وزيادة المسؤوليات التي أصبحت تفرض على الفرد أن يعمل في أي إطار بدل من مواجهة البطالة.

جدول رقم (05): يوضح أفراد عينة البحث حسب سنة التخرج

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
2005-2001	45	%75
2010-2006	15	%25
المجموع	60	%100

يوضح البيانات في الجدول أعلاه إجابات عينة البحث حسب سنة التخرج ، حيث كانت الفئة الأولى (2001-2005) والتي بلغت نسبتها 75 % أما الفئة الثانية (2006-2010) قد بلغت 25 % وبالتالي نلاحظ أن الفئة الأولى هي الفئة الغالبة في الجدول وهذا يفسر أن خريجي الجامعة القداماء كان لهم الفرصة في العمل في إطار برنامج الإدماج المهني أي أن سرعان ما وضع هذا البرنامج سنة 2008 كان هم الأوائل في التسجيل.

جدول رقم (06): يوضح أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	33	%55
ماستر	06	%10
مهندس دولة	10	%16.66
دراسات معمقة	11	%18.34
المجموع	60	%100

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

يوضح الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين حسب المؤهل العلمي حيث كانت إجابة المبحوثين الذين لديهم شهادة ليسانس قدر بنسبة 55 % تليها شهادة دراسات معمقة 18.34 % أما نسبة المبحوثين الذين لديهم شهادة مهندس دولة بلغت 16.66 % وأخيرا الذين صرحوا أنه لهم شهادة ماستر 10 %، وهذه الأخيرة كانت أقل نسبة في الجدول وهذا يفسر على حداثة برنامج التعليم العالي الحديث الذي أفراده ما زالوا في إطار التعليم أما النسبة الغالبة في الجدول هي نسبة الأفراد الحاملين شهادة ليسانس بالتالي أن هناك مشاركة قوية لخريجي الجامعة الحاملين شهادة ليسانس.

عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول المتمثل في: تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

جدول رقم (07): يوضح مدى رضا خريجي الجامعة على برنامج الإدماج المهني

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	50	83.33%
لا	10	16.67%
المجموع	60	100%

يوضح الجدول رقم (07) تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية، حيث تمثلت نسبة 83,34 % صرحوا أنهم راضين عن سياسة التشغيل الحالية وقد تمثلت هذه التصريحات في أن هذه السياسة تكسب خبرة للأفراد وهذا بنسبة 70 % وأنها سياسة تقوم بامتصاص البطالة حيث قدرت النسبة 30 % فبالتالي نلاحظ أن أغلب أفراد العينة راضين عن هذه السياسة لأن هذا البرنامج قائم وأنشئ لهدف أساسي وهو اكساب الخبرة للفرد كما أنه سياسة امتصت نسبة من البطالة في الجزائر على عكس إجابات الأفراد الذين صرحوا أنهم غير راضيين عن سياسة التشغيل الحالية التي تمثلت في نسبة 16,66 % أنهم غير راضين عن هذه السياسة لأن هناك من اعتبرها مجرد حل حيث قدرت النسبة بـ 40 % وهناك من اعتبرها أنها سياسة تقوم على عدم التوجيه الصحيح والمباشر للعاملين في إطار برنامج الإدماج المهني 60 % وبالتالي نستنتج أن سياسة التشغيل الحالية سياسة ناجحة بالنسبة لأفراد العينة.

جدول (08): يوضح مدى علم أفراد عينة البحث بسياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني):

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	6	10%
لا	54	90%
المجموع	60	100%

توضح البيانات الموجودة أعلاه في الجدول مدى علم أفراد عينة البحث بسياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني) حيث بلغت النسبة 10% لديهم علم بسياسة التشغيل الحالية لأن هناك من اعتبرها سياسة تقوم على تكوين العامل على عكس المبحوثين الذين صرحوا أن ليس لديهم علم بسياسة التشغيل الحالية وبلغت النسبة 90% وهي النسبة الغالبة في الجدول حيث اعتبروها غامضة وغير واضحة.

جدول رقم (09): يوضح مدى علم أفراد العينة بخصائص الإدماج المهني.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	0	0%
لا	60	100%
المجموع	60	100%

يوضح الجدول أعلاه مدى علم أفراد عينة البحث بخصائص الإدماج المهني حيث أن كل إجابات المبحوثين كانت أنهم ليس لديهم علم بخصائص برنامج الإدماج المهني حيث بلغت النسبة الكلية لعدد أفراد العينة هي 100% فهناك من صرح أن خصائصه غامضة وهناك من صرح أن ليس لهم دراية بخصائصه وهذا ما يفسر سوء التسيير لهذا البرنامج من طرف الجهات الخاصة أي عدم تخصيص يوم إعلامي لهذا

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

البرنامج وكذلك القصور من طرف العاملين وعدم التطلع على خصائص العقد سواء من ناحية الأجر أو الحوافز إذا وجدت أو مدة العمل وغيرها من خصائصه.

جدول رقم (10) يوضح آراء أفراد عينة البحث في سياسة التشغيل الموجهة الحالية الإدماج المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
ممتازة	0	%0
جيدة	10	%16.66
متوسطة	29	%48.34
سيئة	21	%35
المجموع	60	%100

يوضح الجدول أعلاه آراء عينة البحث في سياسة التشغيل الحالية حيث هناك من صرح أنها سياسة جيدة حيث قدرت بـ 16,66 % وهناك من صرح أنها سياسة متوسطة وبلغ النسبة بـ 48,34 % وهناك من صرح أنها سيئة وبلغ نسبة 35 % وهذا ما يفسر من خلال الإجابات السابقة أن هذه السياسة هي سياسة متوسطة أي أن معظمهم راضين عنها وهذا موضح في الجدول رقم (07) فبالنتالي أنها سياسة تستطيع أن تخفف من شبح البطالة لدى خريجي الجامعة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

جدول رقم (11): يوضح مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
فعال	05	%8.33
استغلالي	30	%50
ناجح	25	%41.67
المجموع	60	%100

يوضح الجدول رقم (11) مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت نسبة 50 % صرحوا أنه برنامج استغلالي وتليها نسبة 41,67 % صرحوا أنه برنامج ناجح.

وأما نسبة 8,33 % صرحوا أنه برنامج فعال إذن من خلال النتائج السابقة نفسر أن هذا البرنامج هو برنامج استغلالي وهذا حسب النسبة الغالبة في الجدول، مما نستنتج أن العمال المرسمين يقومون باستغلال العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني لأن هذا الأخير عقده مؤقت على خلاف العامل الدائم، رغم أن كانت إجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنه برنامج ناجح نسبتها قريبة للذين صرحوا انه برنامج استغلالي وهذا ما يفسر أن رغم استغلاليته حسب أفراد عينة البحث إلا أنه برنامج متوسط وهذا مقارنة بالجدول السابق رقم (10).

جدول رقم (12): يوضح مدى كفاية مدة العقد لإكساب خبرة مهنية بالنسبة للأفراد عينة البحث

الاحتمال	التكرار	النسبة المئوية
نعم	52	%86.66
لا	08	%13.34

المجموع	60	%100
---------	----	------

يوضح الجدول رقم (12) مدى كفاية مدة العقد لإكساب خبرة مهنية بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت نسبة 52 % صرحوا أن مدة العقد تكفي لإكساب خبرة مهنية وأن نسبة 08 % صرحوا أن مدة العقد لا تكفي الإكساب خبرة مهنية وبالتالي نفس من خلال النتائج التالية أن أغلب المبحوثين يرون أن مدة العقد كافية الإكساب خبرة و يريدون الترسيم.

جدول رقم (13): يوضح مدى وجود آفاق مستقبلية لسياسة التشغيل بالنسبة لأفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	14	%23.33
لا	46	%76.67
المجموع	60	%100

يوضح الجدول أعلاه بيانات إجابات المبحوثين حول مدى وجود آفاق مستقبلية لسياسة التشغيل، حيث قدرت نسبة 23,33 % أجابوا أن لهذه السياسة آفاق مستقبلية .

أما الذين أجابوا أن لا يوجد آفاق مستقبلية فبلغت نسبتهم 76,67 % وهذا واضح في تصريحاتهم بسبب الوعود التي تضعها هذه السياسات للشباب في الجزائر ما جعل تلك الوعود والأهداف لا تتحقق في الواقع وبالتالي سيفقد مصداقيتها على عكس الذين صرحوا أن لهذه السياسة آفاق مستقبلية وذلك يرجع إلى أملهم والطموح في هذه السياسة التي وضعتها الجزائر بهدف التخفيف من نسبة البطالة.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

1-3- عرض البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني المتمثل في: مدى مراعاة سياسة التشغيل الحالية لتخصصات خريجي الجامعة.

جدول رقم (14): يوضح مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	20%
لا	48	80%
المجموع	60	100%

يوضح الجدول رقم 14 مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص حيث بلغت نسبة 80 % أجابوا أن منصب العمل الذي يشغلونه لا يلائم تخصصهم وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس الذين أجابوا أن منصب العمل الذي يشغلونه يلائم تخصصه وقدرت النسبة بـ 20 % إن من النتائج السابقة نستنتج أن برنامج الإدماج المهني لا يختار منصب العمل على حسب التخصص وذلك يرجع إلى أنه لو تم اختيار كل فرد على حسب التخصص فسيكون هناك ضغط كبير في مناصب عمل معينة.

جدول رقم (15): يوضح مدى ملائمة المنصب العمل مقارنة للمؤهل العلمي حسب أفراد عينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	11	18.33%
لا	49	81.67%
المجموع	60	100%

يوضح الجدول أعلاه إجابات المبحوثين حول مدى ملائمة منصب العمل بالمؤهل العلمي ، حيث كانت نسبة 18,33 % أجابوا أن منصب العمل مناسب مع المؤهل العلمي وهي نسبة قليلة مقارنة بإجابات

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

المبحوثين الذين صرحوا أن منصب العمل لا يلائم المؤهل العلمي وبلغت النسبة 81,67 % وهذه الأخيرة هي النسبة البالغة في الجدول وهذا واضح في الجدول رقم (05) الذي يوضح المؤهل العلمي لدى أفراد العينة وهذا ما يفسر إذن أن برنامج الإدماج المهني وخاصة cid الخاص بخريجي الجامعة لا يعطي اعتبار للمؤهل العلمي بل هو يجمع جميع خريجي الجامعة دون النظر لقيمة المؤهل العلمي.

جدول رقم (16) : يوضح مدى تماشي سياسة التشغيل مع متطلبات سوق العمل بالنسبة لأفراد لعينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	21.66%
لا	47	78.34%
المجموع	60	100%

يوضح الجدول أعلاه مدى تماشي سياسة التشغيل مع متطلبات سوق العمل، حيث بلغت نسبة 78,34% من إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن سياسة التشغيل لا تتماشى مع سوق العمل وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس إجابات المبحوثين الذين صرحوا أن سياسة التشغيل تتماشى مع سوق العمل والتي قدرت ب 21,66% وهذا ما يفسر أن سياسة التشغيل المتبعة حاليا وهي الإدماج المهني لا تعطي أهمية كبيرة مع العرض و الطلب في السوق وبالتالي سيخلق أزمة كبيرة في سوق العمل مما يجعل الشباب يسعى إلى إتباع طرق غير إنسانية كالإنتحار والحرق وأعمال الشغب وهذا ملاحظ أيضا في الجدول السابق رقم 15.

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

جدول رقم (17): يوضح مدى إتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة للإبتكار و التطوير بالنسبة لعينة البحث

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	36.66%
لا	38	73.34%
المجموع	60	100%

نلاحظ من خلال البيانات في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى إتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة للإبتكار والتطوير حيث قدرت النسبة بـ 34,63 % أجابوا بأن برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة للإبتكار والتطوير وهي النسبة الغالبة في الجدول مقارنة مع إجابة المبحوثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة للإبتكار والتطوير و قدرت النسبة بـ 36,66 %، وهذا ما يفسر من خلال ذلك أن برنامج الإدماج المهني لا يعطي الفرصة للفرد للإبتكار والتطوير والإبداع و هذا راجع إلى أسباب منها أنه عقد مؤقت وبالتالي لا يسمح للفرد أن يبرز أفكاره أيضا الإستغلال الكبير من طرف المسؤولين والتقيد في العمل مما لا يسمح لهم بالإبداع و الإبتكار .

جدول رقم (18): يوضح مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث.

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	16	26.67%
لا	44	73.34%
المجموع	60	100%

الفصل الخامس:

عرض وتحليل البيانات ونتائج الدراسة

من خلال النتائج السابقة و حسب الإجابة الغالبة في الجدول والتي بلغت نسبة 73,33% نلاحظ أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن القرارات الوزارية و المراسيم تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة وهذا واضح أيضا في الجدول رقم (14).

1-4- عرض البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث المتمثل في: لما لا تلقى برامج التدعيم انتباه الشباب الجامعي المتخرج و يحد من العزوف عنها لديهم؟

جدول رقم (19): يبين إمكانية وجود تسهيلات في الحصول على برامج تدعيمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	23	33.33%
لا	37	66.67%
المجموع	60	100%

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أن نسبة 61,33% من الباحثين يرون أن الإجراءات المنتهجة من قبل المديرية تمتاز بأنها معقدة وكذا بالوساطة.

ومن خلال استقراء هذه النتائج نرى أن الطالب المتخرج قبل حصوله على برنامج تدعيم تعترضه مجموعة من الصعوبات سواء من حيث الإدارة أو المسؤولين حيث أن هذه الإجراءات تتمثل في البيروقراطية السلبية أو اعتماد الوساطة أو المحسوبية ... الخ.

جدول رقم (20): يبين حالات عزوف خريجي الجامعات عن هذه البرامج

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	13	21.66%
لا	47	78.34%

المجموع	60	%100
---------	----	------

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 78,33 % من المبحوثين يرون أن هناك حالات تشير إلى عزوف خريجي الجامعات عن برامج التدعيم وفي مقابل هؤلاء هناك من يرى من المبحوثين عدم وجود حالات عزوف عن برامج التدعيم أي ما نسبته 21,66 % من خلال النتائج الموضحة في الجدول نجد أن نسبة 78,33 % من مفردات العينة يرون أن هنالك حالات كثيرة تشير إلى عزوف خريجي الجامعات عن برامج التدعيم وهذا عائد إلى جملة الإجراءات التي تنتهجها الإدارة بالإضافة إلى أن الفئات الشبانية تميل إلى النشاطات الاقتصادية التي تعود بالربح السريع وهذا نظرا لأن الظروف الاقتصادية والاجتماعية قد تغيرت.

جدول رقم (21): يبين مدى تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على برامج تدعيم

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	26	% 43.33
لا	34	% 56.67
المجموع	60	% 100

تبين النتائج المتحصل عليها أن 56,67 % من المبحوثين يرون أنه لا يوجد تكافؤ الفرص بين الجنسين في الحصول على برنامج التدعيم أما البقية يرون أن هناك تكافؤ في الحصول على هذه البرامج.

توضح معطيات الجدول أن ما نسبته 56,67 % من المبحوثين يرون أن هناك عدم تكافؤ في الفرص بين الجنسين في الحصول على برنامج التدعيم وهذا عائد إلى أن هنالك بعض الإجراءات المتخذة في الإدارة وبشكل غير رسمي في الحصول على هذه البرامج إلى جانب ذلك فهناك عزوف ملحوظ للفئات الذكورية عن هذه البرامج وهذا كما وضح في الجداول السابقة.

جدول رقم (22): يبين إمكانية التخلي عن برامج التدعيم إذا وجدت فرص عمل أفضل

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	56	% 93.33
لا	04	% 06.67
المجموع	60	% 100

من خلال الجدول يتبين أن ما نسبته 93,33 % من المبحوثين يرون انه إن سنحت لهم الفرصة في إيجاد منصب عمل دائم فهم على استعداد أن يتخلوا عن برامج التدعيم أما البقية التي تمثل 6,67 % فهم يرون عدم إمكانية تخليهم عن برامج الدعم وتشغيل الشباب. توضح نتائج الجدول أن غالبية المبحوثين أي ما نسبته 93,33 % يرون أنه لو أتاحت لهم الفرصة في التخلي عن برامج التدعيم فسيفعلون ذلك أي أن هؤلاء الأفراد يسعون إلى إشباع وظيفي.

2- نتائج الدراسة الميدانية

من خلال العرض الأخير لتحليل البيانات تم التوصل إلى مجموعة من النتائج:

1. أن عقود الإدماج عبارة عن حلول مؤقتة تقلل من حدة البطالة.
2. ان عقود الادماج تلبى ولو نسبيا حاجات المتخرجين الجامعيين سواء المادية أو الاجتماعية وهذا ما نسبته
3. أن تجديد عقود الإدماج يعمل ولو مؤقتا من الحد من البطالة.
4. أن الجامعة لا تتعدى في أهدافها الأبعاد العلمية وليس من مسؤولياتها توفير مناصب شغل لخريجي الجامعات
5. أن الجامعة والمؤسسة التي يعمل فيها الإطار المتخرج تكون العلاقة بينهما شبه منعقدة.

6. العمل الذي يتوافق والتخصص أساسي.
7. شغل عمل لا يتوافق والتخصص نظرا لقلّة مناصب العمل
8. أن السبب في اختيار طبيعة العمل لا يعود إلى التخصص.
9. أن سياسة التشغيل لا تستوعب الحجم الكبير للمتخرجين
10. التخصصات الموجودة في الجامعة لا تتوافق وسوق العمل بالمنطقة.
11. هناك مجموعة من العراقيل تقف أمام المتخرجين في الحصول على برامج التدعيم.
12. للجنس دور في عزوف خريجي الجامعات عن برامج التدعيم.
13. أنه في حالة إيجاد فرص عمل أفضل فهناك إمكانية كبيرة للتخلي عن برامج التدعيم.

3- مقارنة النتائج المتوصل إليها بالفرضيات

- الفرضية الأولى: تمكن سياسة التشغيل من الحد من مشكلة البطالة جزئيا.

نعم وجدنا أن سياسة التشغيل يمكن أن تحد ولو بشكل جزئي من البطالة من خلال برنامج العقود cdi, cdd والإدماج خاصة في الأشهر القليلة الماضية لسنة 2022.

- الفرضية الثانية: عدم تحقيق جهاز الإدماج للأهداف المرجوة منه.

وجدنا أن برنامج الإدماج لا يعتبر حلا جذريا في حل مشكلة التوظيف لدى خريجي الجامعات ولا يمكن أن تستوعب الحجم الكبير للمتخرجين إضافة شغل عمل لا يتوافق والتخصص نظرا لقلّة مناصب العمل.

- الفرضية الثالثة: حدوث عزوف عن برامج التشغيل بسبب عدم تحقيقها أهداف الطلبة المتخرجين.

وجدنا هناك مجموعة من العراقيل تقف أمام المتخرجين في الحصول على برامج التدعيم. وأن للجنس دور في عزوف خريجي الجامعات عن برامج التدعيم. وأنه في حالة إيجاد فرص عمل أفضل فهناك إمكانية كبيرة للتخلي عن برامج التدعيم.

خلاصة الفصل:

إن ما جاء به الفصل يتضمن أساسا عرض وتحليل البيانات الميدانية الذي احتوى على عرض وتحليل البيانات الأولية وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول إضافة إلى عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث وصولا لنتائج الدراسة الميدانية ومقارنتها والفرضيات.

من خلال ما سبق ومجمل النتائج التي أسفرت عليها الدراسة الميدانية، فكانت كالتالي :

- قيم خريجي الجامعة هذه السياسة بإعتبارها سياسة أنشئت من أجل إكساب الأفراد خبرة رغم أنها حسبهم سياسة غامضة وغير واضحة وهذا راجع إلى نقص الدعاية من قبل وكالة التشغيل وكذلك التقصير من طرف العاملين فيه ولكن رغم ذلك هم راضين عليه لأنه يبعد الفرد من شبح البطالة.
- أن برنامج التشغيل لا تراعي التخصصات الجامعية رغم أن المراسيم القانونية تفرض إختيار على أساس التخصص أو الشهادة ولكن نجد أن الواقع يفرض ذلك حيث أن لو اختير كل فرد حسب تخصصه لأصبح هناك ضغط في مناصب عمل على مناصب أخرى و بالتالي لن يتحقق التوازن في سوق العمل أي عدم توازن الطلب مع العرض.
- ساهم برنامج التشغيل كالإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة وخاصة في أوساط الشباب وحسب دراستنا نجد أن برنامج الإدماج المهني خفض من نسبة البطالة في أوساط خريجي الجامعة.
- برنامج الإدماج المهني أنشي لمجموعة من الأهداف ومن بينها هدف إكساب الأفراد خبرة و هذا ما لاحظناه في دراستنا.
- تعتبر مدة العقد كافية لإكساب خبرة للفرد فبدل زيادة مدة العقد إلى ثلاث سنوات اخر ، عليهم بالتسجيل و ذلك لنقول أن نسبة البطالة إنخفضت في الجزائر فبتالي هي نسبة حقيقية، بدلا من القول أننا تعيش في بطالة مقنعة.

إقتراحات الدراسة:

- إتخاذ التدابير حول برنامج الإدماج المهني من ناحية مراعاته للتخصصات الجامعية فعليه أن يتبع المراسيم القانونية من حيث التوظيف على أساس التخصص و الشهادة .
- محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه و الإرشاد للعاملين و الأفراد الذين يريدون الإنضمام إلى برنامج الإدماج المهني وهذا من اجل تفادي انعكاسات بين العاملين و الجهات الخاصة في ذلك.
- إتباع ما جاء في بنود برنامج الإدماج المهني بكل مصداقية والإبتعاد عن الوسطية والمحسوبية في التوظيف.
- تحديد المسؤوليات من طرف المؤسسات التي تقوم الوكالة بتوزيع العاملين فيها وذلك لتجنب الإستغلال لهؤلاء العمال المؤقتين.
- مراقبة العاملين في إطار هذه البرامج من اجل تنصيب الأفراد الكفاء.
- تحقيق الترسيم و ذلك لكي لا نبقى ندور في حلقة مفرغة ، وهذا من اجل الخروج من دائرة التخلف.
- محاولة فتح المجال التطوير و الإبتكار من أجل خلق روح التنافس و الإبداع بين العمال في برامج التشغيل مما يخلق لديهم نوع من الرضا.
- التنسيق بين وزارة التعليم العالي ووزارة التشغيل في الكم و الكيف الذي يحتاجه سوق العمل.

خاتمة

إن المعالجة العلمية لما تضمنته هذه الدراسة من إشكالية تتمحور حول " خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر وتأثيرها على خريجي الجامعات " وذلك اعتمدت الحكومة الجزائرية على مجموعة من التدابير والأليات والسياسات التشغيلية التي تهدف إلى التخفيض من نسبة البطالة، ومن بين هذه السياسات التشغيلية التي تبنتها الجزائر وهي سياسة التشغيل الحالية (برنامج الإدماج) الذي يعتبر سياسة حالية دخل في سوق العمل سنة 2008 الذي فتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات، وبما أن البرنامج الذي يعتبر محور إنشغالات الساعة وأن موضوع التشغيل من المواضيع الحساسة سواء على الجانب السياسي أو الإقتصادي أو الإجتماعي، وبما أن لهذا البرنامج أهمية حالية في سوق الشغل وخاصة لخريجي الجامعة استدعى بالضرورة الدخول في هذا البرنامج الذي اعتبره الشباب برنامج أنشئ لإمتصاص نسبة البطالة في الجزائر، وبالتالي حاولنا جاهدين على مدار فصول بحثنا هذا، أن نجد إجابة عن السؤال الذي طرحناه في بداية هذا البحث والذي كان على الشكل التالي كيف أثرت سياسة التشغيل المتبعة من طرف الجزائر على خريجي الجامعات؟

وفي خضم هذه المحاولة جبهتنا عدة صعاب أهمها أن الموضوع يتنازع أكثر من اختصاص ويلتقي عنده أكثر من علم من بين تلك التخصصات (علم النفس ، علم الاقتصاد.....)، ولكن حاولنا المحافظة على الارتباط بتخصصنا وهو علم الاجتماع تنظيم وعمل. وفي عمومها فإن الدراسة كشفت - كما رأينا ذلك في نتائجها- أن هذه السياسة القائمة لا تراعي التخصصات الجامعية ولكنها برنامج خفض من نسبة البطالة في الجزائر ولكن يظل عجزه قائم مدام لم يكن هناك تنصيب للعاملين فيه فهو إذن يبقى حل مؤقت.

وفي الأخير، وإيماننا منا بالمسار التطوري للعلم وبأن المعرفة العلمية لا تأتي عن طريق عملية تراكمية مستمرة وأن الظاهرة الإجتماعية متعددة الأوجه والأبعاد، نقول أنه مهما كانت درجة مساهمتنا في معالجة أبعاد الموضوع، إلا أن هناك جوانب و أبعاد لم نستطع الإحاطة بما، أو دراستها على الوجه المطلوب تقصيرا منا لسبب أو الأخر، أو ربما لكون المحال لا يتسع لدراستنا على النحو المطلوب، وعليه نتمنى أن يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين وسوسيولوجيين، بحيث تكون نهاية ما توصلنا إليه بداية الأبحاث في نفس المجال، أو أن تكون الجوانب التي قصرنا في دراستها هي مشاريع لأبحاث مستقبلية.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

قائمة المراجع:

• المصادر:

- 1) أنتوني جينز ، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، ط1 ، المنظمة العربية للترجمة ، لبنان ، بيروت، أكتوبر 2005 ص 69
- 2) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية قسم علم اجتماع ، جامعة محمد خيضر بسكرة.
- 3) موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية(تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه ، الجزائر.

• المعاجيم و القواميس:

1. زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، انكليزي ، فرنسي ، عربي ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1994، ص178.

• الكتب:

- 1) أحسن عبد الحميد رشوان، أصول البحث العلمي، د.ط، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 156.
- 2) أحمد محمد مرسي: "الشباب بين التهميش والتشخيص"، المكتبة العصرية، دون سنة نشر، ص134.
- 3) بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، رسالة غير منشورة، معهد علم اجتماع، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص 61.
- 4) توفيق زروقي: "النظام التربوي في الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص 30.
- 5) حسن الحاج: مؤشرات سوق العمل، بحلة جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، أبريل 2003، ص62.
- 6) حمود سعيدة: "برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، رسالة غير منشورة، تخصص علم اجتماع التنمية، جامعة بسكرة، 2005، ص05.
- 7) الرسائل و المذكرات:
- 8) رشيد زرواني، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث، الجزائر، 2004، ص151.

قائمة المراجع

- (9) زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط2، دار النهضة العربية، مصر، 1974، ص109.
- (10) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية قسم علم اجتماع، رسالة غير منشورة، جامعة محمد خيضر بسكرة (2006-2007)، ص57.
- (11) عادل حسن " : إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية"، مؤسسة شباب الجامعة، مصر، 1998، ص 195.
- (12) عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الإجتماعي، مكتبة أنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1991، ص 207.
- (13) عبد الرزاق جباري: آثار سياسة التشغيل على التنمية المستدامة في الجزائر خلال الفترة (2001-2012)، رسالة ماجستير في علوم التسيير، رسالة غير منشورة، تخصص الاقتصاد الدولي والتنمية المستدامة، جامعة سطيف، الجزائر، 2014-2015، ص 44.
- (14) عبد الله محمد عبد الرحمان، سسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية مصر الإسكندرية، 1991، ص 26.
- (15) عمار الطيب: البحث العلمي ومناهجه، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، الأردن، 2008، ص 228.
- (16) فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري قسطينة، 2006، ص 13.
- (17) مدلس شكري، آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي في الفترة الممتدة بين 2000-2014، رسالة دكتوراه العلوم، رسالة غير منشورة، قسم العلوم الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
- (18) ناصر قاسيمي: "خريج الجامعة وسوق العمل" دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية "مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع، رسالة غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 1994-1995، ص117.

• الملتيقيات:

قائمة المراجع

- 1) بوزيان راضية: سياسات التشغيل والوساطة المؤسسة النشيطة للحد من البطالة في الجزائر -مقاربة سوسيو- اقتصادية، مداخلة في الملتقى الدولي حول: إستراتيجية الحكومة للقضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، جوان 2014.
- 2) الحسين عبد القادر، مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الإقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة يومي (15-16) نوفمبر 2011، جامعة المسيلة، يومي 15-16 نوفمبر 2011.
- 3) سرير عبد الله رابح: سياسة التشغيل في الجزائر ومعضلة البطالة، مداخلة ضمن الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011، ص 10.

• المجالات:

- 1) ريغي، هشام. (سوق العمل في الجزائر بين مقتضيات السوق ومبررات التدخل الحكومي)، مجلة دراسات اقتصادية، المجلد 8، العدد 1، 2021.
- 2) أحسن صليحة، شابونية زهية: مخرجات التكوين الجامعي ومدى مواقتها لمتطلبات سوق العمل، مجلة هيروودوت للعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 8، 2018.
- 3) مولاي لخضر عبد الرزاق: تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر 2000-2011، مجلة الباحث، العدد 10، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر، العدد 7، 2012.
- 4) يحيوي فاطمة، فور خديجة، (2020)، موامة مخرجات التعليم العالي لاحتياجات سوق العمل في الجزائر، المجلة الجزائرية للمالية العامة، المجلد 10، العدد 2.

• المواقع الالكترونية:

1. <http://www.diap4algeria.com/4/291404./14/01/2014hour> 12:56
2. "تعريف و معنى بطالة في معجم المعاني الجامع"، www.almaany.com، اطلع عليه بتاريخ (2021-1-6)، بتصرف.

السلامة:

الملحق رقم-01-

جامعة 08 ماي 1945-قائمة-

كلية العلوم الانسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

السنة: ثانية ماستر

استبيان

سياسة التشغيل في الجزائر و تأثيرها على خريجي الجامعات

- دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار سياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني) بمدينة قالمة -

بغرض انجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم و عمل نرجو منكم الإجابة عن أسئلة الاستبيان وذلك بوضع علامة X داخل الخانة المناسبة.

إعداد الطلبة:

تحت إشراف:

• حدوش علي حسان

• د/دييش

• جعفري منصف

الملاحق

السنة الجامعية: 2022/2021

المحور الاول: البيانات الشخصية

1/الجنس: ذكر انثى

2/السن
.....

3/الحالة العائلية اعزب متزوج مطلق أرمل

4/عدد الاولاد
.....

5/المؤهل العلمي: ليسانس ماستر مهندس دولة دراسات معمقة

6/سنة التخرج:
.....

المحور الثاني: تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

7/هل أنت راض عن سياسة التشغيل الحالية(الإدماج المهني)؟

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....

8/ هل لديك علم بسياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني)؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم ماذا تعرف عنها.....

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا.....

9/هل لديك علم بخصائص برنامج الإدماج المهني؟

الملاحق

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فما هي.....

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا.....

10/ما رأيك في سياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني)؟

ممتازة جيدة متوسطة سيئة

11/هل في رأيك سياسة الإدماج المهني سياسة ناجحة؟

فعال استغلالي ناجح

12/هل ترى مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية؟

نعم لا

13/هل ترى أن سياسة التشغيل لها أفق مستقبلية

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم فما هي هذه الآفاق.....

إذا كانت الإجابة ب لا لماذا.....

المحور الثالث: مدى مراعاة سياسة التشغيل الحالية لتخصصات خريجي الجامعة

14/هل المنصب الذي تشغله يلائم تخصصك؟

نعم لا

15/هل منصب عملك يلائم مؤهلك العلمي؟

نعم لا

الملاحق

16/هل ترى أن سياسة العمل تتماشى مع متطلبات سوق العمل؟

نعم لا

17/ هل ترى ان سياسة العمل الحالية تتيح فرصة للابتكار و التطور؟

نعم لا

18/هل ترى ان سياسة العمل الحالية تراعي التخصصات الجامعية؟

نعم لا

المحور الرابع: بيانات تتعلق ببرامج التدعيم و عزوف الشباب الجامعي المتخرج عنها ؟

19/هل التخصصات الجامعية الموجودة بالجامعة تتوافق و متطلبات سوق العمل بالمنطقة(ولاية قالمة)؟

نعم لا

29-هل تعتقد بأن هناك تسهيلات في الحصول على تدعيم في اطار برامج التشغيل ودعم الشباب؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم كيف هي

30/هل هناك حالات تشير إلى عزوف خريجي الجامعات عن هذه البرامج ؟

نعم لا

31/هل هناك تكافؤ في الفرص بين الجنسين في الحصول على هذه البرامج؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة ب لا فعلى أي أساس يتم الاختيار بينهما

.....

32- هل يمكن أن تتخلى عن هذا البرنامج إذا وجدت فرص أخرى أفضل؟

لا

نعم

-ملحق رقم 02-

المقابلة الأولى مع (رئيس مصلحة الإحصاء و الإعلام الآلي بوكالة التشغيل المحلية بقالمة على الساعة 15:03)

1. ما هو الهدف من سياسات التشغيل في الجزائر وهل تعتبر سياسات ناجحة أو مجرد شكليات لتفادي ثوران الشباب البطال؟

فكانت اجابته أن الهدف منها القضاء على البطالة وأيضا أن سياسات تعتبر إلى حد ما ناجحة لأن اصبح تشغيل الشباب بالرشوة أو المحسوبية (المعروفة) وأصبح تشغيل أفراد غير مناسبة في المكان الغير مناسب وأيضا هي سياسة لتفادي ثوران الشباب البطال ولكن يبقى التساؤل المطروح إلى أي حد سيبقى هذا وإلى متى؟؟؟؟

2. هل لخريجي الجامعة حظ كبير في برنامج الإدماج المهني؟

نعم في برنامج الإدماج المهني خصص لهذه فئة حظ كبير في هذه السياسة حتى انه خصص لهم نسبة أجر عالية مقارنة بالفئات الأخرى وفي القرار الوزاري الجديد الذي رفع نسبة الأجر إلى 18 ألف دينار هذا بالنسبة إلى حاملي شهادة ليسانس، أما بالنسبة بخصوص لحاملي شهادة الماستر 20 ألف دينار جزائري.

المقابلة الثانية : مع رئيس مصلحة الإدماج المهني بوكالة التشغيل المحلية بقالمة على الساعة 09:15

صباحا في نفس اليوم وتمثلت في طرح بعض الأسئلة وهي كالآتي:

1. ما هو الهدف من وضع هذا البرنامج؟

الملاحق

الهدف منه هو إكساب خبرة للشباب البطال سواء خريج الجامعة أو خريجي الثانويات والتكوين أو الأفراد بدون تأهيل.

2. ما هو حل خريجي الجامعة من هذه السياسات التشغيلية وخاصة برنامج الإدماج المهني؟

هي سياسات وضعتها الدولة لكي تمتص شبح البطالة و هي تعتبر سياسات ناجحة لأن العديد منها حصلوا على مناصب دائمة، أما بخصوص برنامج الإدماج المهني رغم انه برنامج ناجح إلا أن أهدافه لا تطبق في الواقع فلو طبقت لما حصلت كل هذه المشاكل ولو حصلت ستكون بتأكيد مشاكل خفيفة سهل حلها.

3. لماذا النساء هم الأكثر إقبالا عن الرجال ؟

النساء المهم تريد الخروج من المنزل كما أنها تقتنع بالأجر المتفق عليه و لكن الرجال يريد الكثير وهذا بسبب متطلبات الحياة سواء لدى العازب أو المتزوج لأن غلاء المعيشة أصبح يفرض أجر عالي لتغطية الإحتياجات اليومية.

4. هل سيبقى حال الإدماج 3 سنوات مع التجديد دون ترسيم ، وهل الأجر زاد أم بقي كما هو؟

نعم أصبح حال الإدماج 3 سنوات مع التجديد في القطاع العمومي وزاد في سنة 2014 3 سنوات أخرى أي التجديد بثلاث سنوات أخرى أما القطاع الإقتصادي سنة واحدة وهذا راجع إلى أن المؤسسات الإقتصادية لديها العديد من الخطوات لكي ينصب الفرد، أما بخصوص الأجر فكان في السابق 15 ألف دينار جزائري لخريج الجامعة أما سنة 2014 أصبح 18 ألف دينار جزائري لأصحاب حاملي شهادة ليسانس أما حاملي مهندس دولة أو دراسات تطبيقية معمقة أو ماستر فأصبح 20 ألف دينار جزائري.

5. هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟

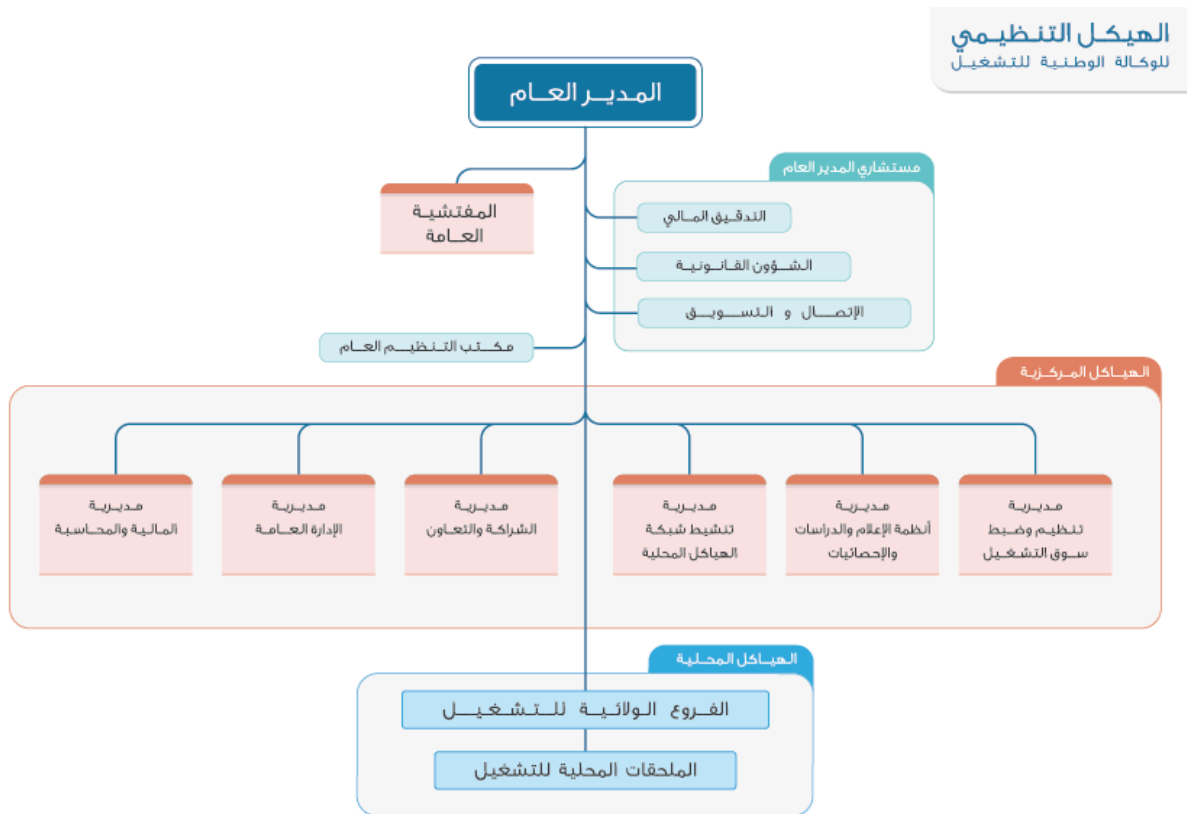
برنامج الإدماج المهني لا يراعي بشكل كبير التخصصات المهنية لأنه هو أصلا قائم لإكساب الفرد خبرة سواء في مجال تخصصه أو تخصص آخر ولكن بسبب الضغط الحاصل في التخصصات العلمية على التخصصات الأدبية يجعلنا نقوم بتوظيف بشكل عشوائي دون مراعاة التخصص.

6. هل تقومون بدورات تحسيسية لكي توضحوا برنامج الإدماج المهني؟

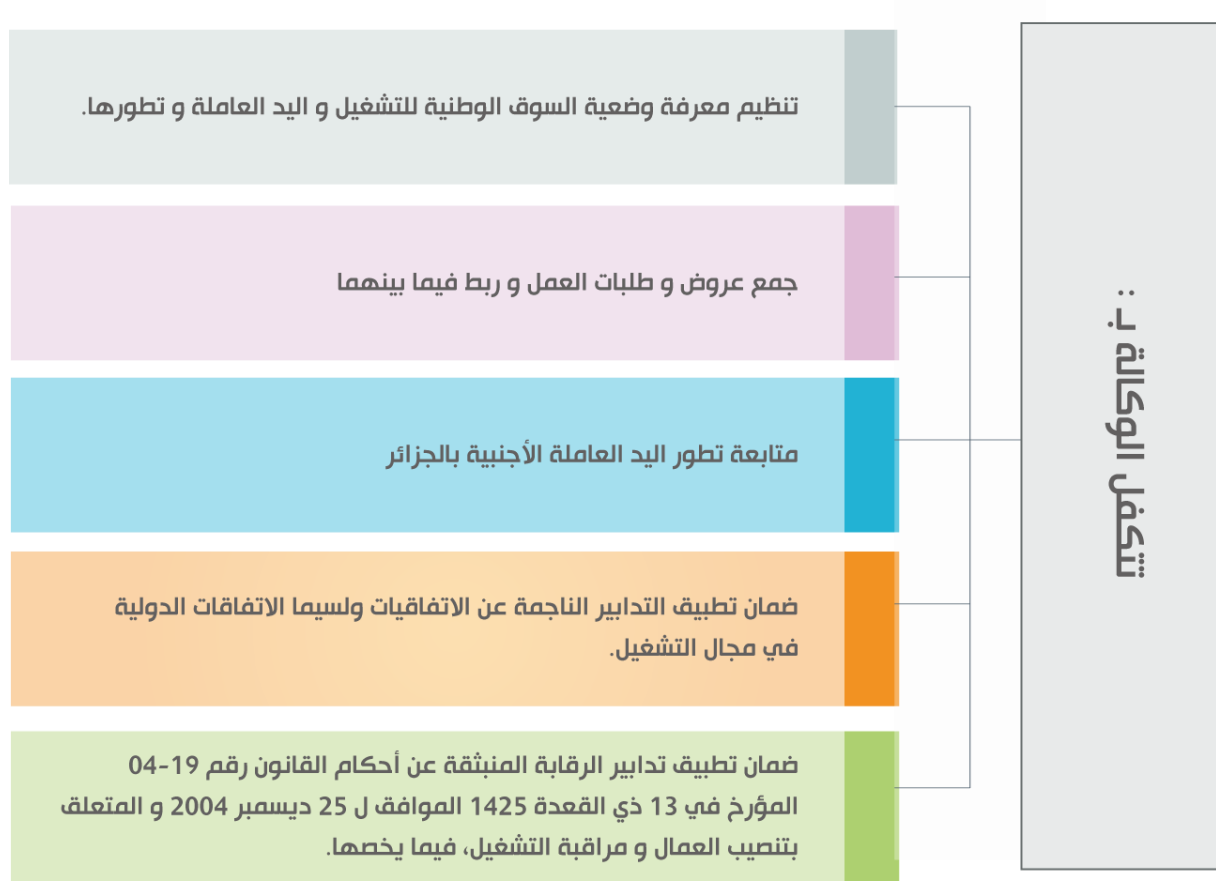
الملاحق

بصراحة لا يوجد أي دوارات وهذا يرجع إلى نقص الإعلام وكذلك التقصير الكبير الذي حصل لنا من طرف مدير الوكالة والجهات الخاصة، ولا ننكر أن الأفراد الذين يعملون في هذا البرنامج لا يريدون الإطلاع عليه فالمهم عندهم العمل والأجر وانتهى، رغم أننا قمنا بعملية نشر بيانات البرنامج في المواقع الإلكترونية.

-ملحق رقم 03: الهيكل التنظيمي للفرع التشغيل لولاية قالمة-



تتمثل مهام الوكالة الوطنية للتشغيل في تنظيم وتوفير وتطوير سوق العمل الوطنية واليد العاملة والتأكد من أن لكل طالب عمل أو مستخدم خدمة توظيف فعالة وذات طابع شخصي.



-الملحق رقم 04: التقرير الاحصائي-

جدول احصائي لجهاز المساعدة الادمج المهني DAIP من سنة 2010 الى 2013 الخاص ببلدية قالمة

المنصبين	المسجلين	الفئة
686	702	خريجي الجامعات
216	275	جرجي الطور الثانوي والتكوين المهني cip
55	120	بدون تأهيل cif