الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين سطيف 02

مذكـــرة

مقدمة بكلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم: علم الاجتمـــــــاع

تخصص: تنظيم وعمـــل

لنيل شهادة

الماجستير

من طرف الطالبة : شاوي رندة

واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة

دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية و الخدماتية بدائرة عين ولمان

بتاريخ:...../...../..... أمام لجنة المناقشة المتكونة من:

د.نويصر بلقاسم	أستاذ محاضر أ	جامعة سطيف02	رئيسا
أ.د فيروز مامي زرارقة	أستاذ التعليم العالي	جامعة سطيف02	مشرفا ومقررا
د. بلخيري كمال	أستاذ محاضر أ	جامعة سطيف02	عضوا مناقشا
د. قرزيز محمود	أستاذ محاضر أ	جامعة برج بو عريريج	عضوا مناقشا

السنة الجامعية: 2015– 2016

شكر و تقدير

" و ما توفيقي إلا بالله عليه توكّلت و إليه أنيب "

سورة هود الآية -88-

بعد شكر الله عزّ و جلّ الذي أعانني على إتمام هذا العمل، أتقدّم بجزيل الشّكر والعرفان لأستاذتي الفاضلة الدكتورة فيروز هامي زرارقة التي تفضّلت مشكورة بقبول الإشراف على هذا العمل، والتي غمرتني بنبل أخلاقها وحسن توجيهاتها وإرشاداتها، فلكي منّي فائق التّقدير والاحترام.

إلى رئيس مشروع الماجستير في تخصصنا الأستاذ " أنور مقراني " الذي منحنا الفرصة لبلوغ ما نحن عليه، فله منا كل الشكر و العرفان.

دون أن أغفل عن شكر أعضاء اللّجنة المناقشة مسبقا، وهذا لتكرّمهم بقبول مناقشة هذه المذكّرة.

وكل الشّكر والثّناء لجميع عمّال المكتبة المركزيّة بالجامعة لما قدّموه لنا من تسهيلات وما أحاطونا به من حسن المعاملة.

كما لا يفوتني في هذا المقام، أن أتقدّم بجزيل الشكر والعرفان لمديري بالعمل السيد " القراس بوشامة" والسيد " مراد عبد السلام " على ما قدّماه من دعم ومساعدة طيلة إنجاز هذا العمل.

وإلى الأستاذ الفاضل " بلخيري عادل " الذي أشرف على تصحيح وتعديل وإخراج هذا العمل، فجزاه الله عنّا كلّ خير.

وفي الأخير لا أنسى أن أتقدّم بأسمى معاني الاحترام و التقدير لكلّ من قدّم لي يد المساعدة لإتمام هذا العمل من قريب أو بعيد .

شـــاوي رنـــدة

إهداء

إلهي خالقي عضدي ونصيري لك الحمد حتى يبلغ منتهاه لتمام العمل، وبلوغ مرتبة النقاش إذ فوق كل ذي علم عليم

إليك أبي....أهدي هذا العل ثمرة جهودك معي في تحقيق نسمات الحرية لذات الأنثى داخلي

إليك أمي أهدي بحثا علمتني تماما كيف يكون نظام المرأة داخله وكيف له أن يبلغ مصاف الإتقان، والحكمة

إليكم أخوتي وسندي، نسمة وجودي، عادل، لينة، أحمد رامي....إليكم أهدي تعب السهر، وفرح الوصول....

إلى كل عائلة شاوي وقداري فردا فردا بخاصة الخال: لحسن قداري أهدي لكم بحثي لأخبركم أن للوجود حكايات تحكى ، وللبحث شجون

إلى كل من أضاء بعلمه عقل غيره، أو هدى بالجواب الصحيح حيرة سائليه

فأظهر بسماحته تواضع العلماء، وبرحابته سماحة العارفين.

إليكن نساء شامخات بضخامة مفهوم الصداقة والأخوة: الأستاذة:منى صريفق، الأستاذة: زوينة دراج ، الأستاذة إلهام خلفاوي أهدي هذا العمل الذي لم ولن يتم إلا بوجود نسماتكن حوله

إلى كل زملاء دفعة : علم إجتماع تنظيم وعمل" 2012"، وإليكن زنابق العمل وشرود الزمن: هالة، سهام، أحلام ، راضية، ليلى،فضيلة، حنان... أهديكم قصة كفاح وصمود في وجه العبر والتناقضات التي تحف العالم.بحثي وجودي وكل ما ملكت في أيامي وكل حياتي.

رندة شاوي

فهرس المحتويات

شكر و عرفان

إهداء

فهرس المحتويات 03

فهرس الجداول 07

مقدّمة .....أ

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة

تمهيد.....16

أولا– الإطار المفاهيمي للدراسة.....16

1-إشكالية الدراسة.....16

2-الفرضيات.....18

3-أسباب اختيار الموضوع 19

4-أهمية الدّراسة.....19

5- أهداف الدراسة 19

6-تحديد المفاهيم 21

7-الدراسات السابقة 30

ثانيا– الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية.....41

1-مجالات الدراسة.....41

2-عينة الدراســـة.....43

3-منهج الدراســة.....62

4-أدوات جمع البيانات.....63

هوامش الفصل الأول.....66

الفصل الثاني : الأطر النظرية لدراسة التشغيل

تمهيد.....71

أولا : الإطار الديموغرافي للدراسة..... 71

ثانيا : الإطار الإيديولوجي للدراسة 72

1- النظريات الكلاسيكية.....72

2- النظريات الحديثة.....78

ثالثا : المقاربة النظرية للدراسة.....81

خلاصة.....82

هوامش الفصل الثاني.....83

الفصل الثالث : البطالة و تطوّر سياسات التشغيل في الجزائر

تمهيد.....85

أولا : البطالة كظاهرة سوسيولوجية.....86

1- أنواع البطالة 86

2- أسباب بطالة خريجي الجامعة و نتاجها 90

3-أسباب البطالة و خصائصها في الجزائر.....94

4-قياس البطالة و الآثار المترتبة عنها.....98

5-ترتيبات مكافحة البطالة 104

ثانيا : إستراتيجية التشغيل في الجزائر.....107

1 - السياسة التنموية لإستراتيجية التشغيل في الجزائر.....107

2 - أجهزة التشغيل المستحدثة 119

3 - المبادئ العامة لإستراتيجية التشغيل و أهدافها.....127

4 – أبعاد سياسة التشغيل.....128

5 – تقييم سياسة التشغيل و التحديات التي واجهتها.....129

ثالثا : عقود الإدماج كآلية للتشغيل بالجزائر.....134

1 – خصائص عقود الإدماج و أنواعها.....134

2 – أهداف عقود الإدماج.....137

3 – امتيازات عقود الإدماج و شروط الاستفادة منها.....139

4 – عيوب و تقييم برنامج عقود الإدماج.....139

خلاصة 143

هوامش الفصل الثالث.....144

الفصل الرابع : سوق العمل و تشغيلية الشهادة الجامعية

تمهيد 146

أولا : ماهية الجامعة و التعليم الجامعي.....147

1–مفهوم التعليم الجامعي.....147

2–مراحل تطور الجامعة الجزائرية.....148

3–وظائف و أهمية الجامعة 150

4–دور و أهداف الجامعة 155

5– علاقة الجامعة بالمجتمع.....159

ثانيا : التنسيق بين الجامعة و سوق العمل و سياسات التشغيل.....161

1 – سوق العمل الجزائرية (المفهوم، المؤشرات، الخصائص).....161

2 – الصعوبات و التحدّيات التي تواجه سوق العمل الجزائرية.....164

3 – التنسيق بين سوق العمل و الجامعة و تفاعلها مع سياسة التشغيل.....167

4 – خريجي الجامعة و تصوّرهم لسوق العمل.....170

5 – خريجي الجامعة (مشاكلهم و طرق بحثهم عن التوظيف).....172

ثالثا : الاندماج المهني و الخريج الجامعي المتعاقد 175

1 – عقد الإدماج إحدى صيغ النظام التعاقدي للتوظيف.....175

2 – الآثار المترتبة عن النظام التعاقدي للتوظيف.....177

3 – الاندماج المهني لخريجي الجامعة المتعاقدين.....179

4 – العوامل المؤثرة في الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد.....181

خلاصة.....187

هوامش الفصل الرابع.....188

الفصل الخامس : تحليل وتفسير نتائج الدراسة

تمهيد.....192

أولا : تحليل وتفسير النتائج.....193

ثانيا:مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات.....281

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة.....291

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات.....292

خامسا : النتيجة العامة.....293

سادسا : توصيات الدراسة.....295

خاتمة 297

قائمة المراجع

الملاحق

فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجـــــــدول	الصفحة
01	توزيع خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج على المؤسسات الخدماتية و التربوية	44
02	توزيع المبحوثين حسب الجنس	46
03	توزيع المبحوثين حسب السن	46
04	توزيع المبحوثين حسب الجنس و الحالة العائلية	47
05	توزيع المبحوثين حسب الجنس و التخصص المدروس	48
06	توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	49
07	توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج	50
08	توزيع البمحوثين حسب تاريخ الالتحاق بالمنصب	51
09	توزيع المبحوثين حسب تاريخ التخرج و تاريخ الالتحاق بالمنصب	52
10	توزيع المبحوثين حسب طبيعة المنصب المشغول	54
11	العلاقة بين التخصص المدروس وطبيعة المنصب المشغول	55
12	توزيع المبحوثين حسب الجنس و القطاع المشغول	56
13	توزيع المبحوثين حسب مدة شغلها للمنصب	57
14	توزيع المبحوثين حسب الطريقة التي اعتمدتها للبحث عن الشغل	58
15	توزيع المبحوثين حسب الطريقة التي اعتمدتها للالتحاق بعقود الإدماج	59
16	توزيع المبحوثين حسب أساس تنصيبها بعقد الإدماج حسب تاريخ التخرج	60
17	توزيع المبحوثين حسب الانتقال لعقود الإدماج بعد انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل حسب مدة الشغل	61
18	مناصب العمل خلال المخطط الثلاثي الأول (1967-1969)	100
19	فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)	112
20	تدفقات التشغيل (1980-1984	114

21	مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الخماسي الثاني(1985-1989)	115
22	تزايد نسب البطالة في الفترة الممتدة من (1990-1999)	117
23	تطوّر البطالة في الجزائر خلال الفترة(2000-2013)	119
24	توزيع المبحوثين حسب الوظيفة التي يطمحون إليها و علاقتها بالجنس	194
25	توزيع المبحوثين حسب المجال الذي يحقق طموحهم و علاقته بمفهوم الطموح الوظيفي.	195
26	توزيع المبحوثين حسب مدى توافق المنصب المشغول و علاقته بالتخصص العلمي	197
27	توزيع المبحوثين حسب توكيلها بمهام خارج مجال التخصص و علاقته بالقطاع المشغول	198
28	المهام التي يكلف بها الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج	199
29	توزيع المبحوثين حسب أسباب شغل مناصب خارج التخصص	201
30	توزيع المبحوثين حسب مدى توافق الترتيب المهني للخريج و علاقته بالمؤهل العلمي	202
31	**تو**زيع المبحوثين حسب توافق قدراتها و مؤهلاتها مع المهام الموكلة إليها وعلاقتها بالقطاع المشغول	203
32	توزيع المبحوثين حسب استفادتهم من تكوين تكميلي (تربص)	204
33	توزيع المبحوثين حسب اكتسابها لخبرة مهنية من خلال عقود الإدماج و علاقتها بالقطاع المشغول	205
34	القيام بمهام خارج مجال التخصص و علاقته باكتساب الخبرة المهنية	206
35	توزيع المبحوثين حسب اعتبارهم لفترة العمل بالتعاقد كافية لافتاك منصب عمل فعلي و علاقتها بمدة الشغل	207
36	توزيع المبحوثين حسب مشاركتها في مسابقات التوظيف	208
37	توزيع المبحوثين حسب تنظيم مسابقات توظيف داخلية بإداراتها المستخدمة حسب القطاع المشغول	209
38	توزيع المبحوثين حسب رأيها في إجراء مسابقات التوظيف وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة	209
39	توزيع المبحوثين حسب احتساب فترة التعاقد في مسابقات التوظيف	210
40	توزيع المبحوثين حسب اعتبار النجاح في مسابقات التوظيف يعتمد على الطرق الملتوية	210
41	توزيع المبحوثين حسب فرص تثبيتها بناءا على القطاع المشغول	211
42	أسباب قلة فرص تثبيت أفراد العينة في مناصبهم	212

43	توزيع المبحوثين حسب رأيها في التشغيل بعقود الإدماج و رفع حظوظه في التوظيف حسب القطاع المشغول	213
44	توزيع المبحوثين حسب نظرتها لعملها في إطار عقود الإدماج	216
45	تلبية العمل لاحتياجات و رغبات الخريجين المتعاقدين حسب الجنس و الحالة العائلية	218
46	مدى رضا المبحوثين عن الأجر الذي يتقاضونه حسب الجنس و الحالة العائلية	219
47	توزيع المبحوثين حسب الأجر و تغطيته لمتطلبات المعيشة حسب الجنس و الحالة العائلية	220
48	توزيع المبحوثين حسب الأجر و تكافئه مع مجهودات الخريج في العمل	221
49	توزيع المبحوثين حسب إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية للخريج من خلال العمل في إطار عقود الإدماج	222
50	توزيع المبحوثين حسب نظرة المجتمع للخريج المتعاقد	223
51	العلاقة بين نظرة المجتمع و إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية للخريجين الجامعيين المتعاقدين	225
52	توزيع المبحوثين حسب إجابتهم عن وضعيتهم كمتعاقدين	226
53	تأثير نظرة المجتمع للمتعاقدين على إجاباتهم عن وضعيتهم كمتعاقدين	227
54	انعكاس تحقيق مكانة اجتماعية على إجابة الخريجين الجامعيين المتعاقدين	228
55	الشعور بالاعتزاز اتجاه العمل حسب الجنس و القطاع المشغول	230
56	انعكاس نظرة المجتمع للعمال المتعاقدين على الشعور بالاعتزاز لدى الخريجين	232
57	انعكاس إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية على الشعور بالاعتزاز لدى الخريجين	233
58	صفة المهام و الدور في إطار عقد الإدماج حسب القطاع المشغول	234
59	أهمية وجود المبحوثين بالمنصب الذي يشغلونه حسب القطاع المشغول المنصب	235
60	أهمية وجود المبحوثين بمناصبهم حسب صفة مهامهم	236
61	تأثير غياب الخريج على السير الحسن لشؤون العمل حسب القطاع	237
62	تأثير غياب المبحوثين و علاقته بأهمية وجودهم في مناصبهم	238
63	تأثير الاستغناء عنه على مردودية المؤسسة حسب القطاع المشغول	239
64	تأثير غياب المبحوثين على السير الحسن لشؤون العمل و انعكاسه على تأثير الاستغناء	241

	عنهم على مردودية المؤسسة.	
65	اعتبار وجودهم تكدّسا في أماكن عملهم حسب الجنس	242
66	تقييم المحيط في العمل	244
67	أسباب عدم تشجيعه على الاستمرار	245
68	تقييم العلاقة بين الخريجين المتعاقدين فيما بينهم حسب الجنس	246
69	تقييم العلاقة بين المتعاقدين و زملائهم الدائمين حسب القطاع المشغول	247
70	تقييم معاملة المسئولين للخريجين المتعاقدين حسب القطاع المشغول	248
71	تقيم معاملة المسئولين للمتعاقدين و علاقته بتقييمهم للمحيط المهني	249
72	توزيع المبحوثين حسب تحسيس مديرها لها بأن مصريها المهني بين يديه	250
73	العلاقة بين تقييم محيط العمل و الإحساس عند التوجه للعمل	251
74	توزيع المبحوثين وفقا لانطباعهم حول المسار المهني حسب الجنس	252
75	تقييم المبحوثين للمهام الموكلة إليهم و علاقتها بانطباعهم حول مسارهم المهني	253
76	توزيع المبحوثين حسب تأثير عملهم كمتعاقدين على مسارهم الأسري و علاقته بالجنس و الحالة العائلية	255
77	توزيع المبحوثين حسب مصادفة مشاكل مع الأزواج بسبب العمل كمتعاقدين	256
78	علاقة عدم الزواج بالعمل كمتعاقد حسب الجنس	257
79	علاقة نظرة المجتمع للمتعاقدين بعدم الزواج	258
80	تأثير عدم الاستقرار المهني على الاستقرار الأسري حسب الحالة العائلية	260
81	توزيع المبحوثين حسب تأثر الاندماج المهني بالاستقرار المهني و علاقته بمدة الشغل	261
82	إمكانية تحقيق الاندماج المهني من خلال عقد الإدماج حسب القطاع المشغول	263
83	التسجيل في عقود الإدماج عن قناعة حسب الجنس	264
84	الاطلاع بشكل كاف على عقد التشغيل	265
85	تجسيد ما تنص عليه عقود الإدماج في أرض الواقع	266

86	الاعتقاد بأن الصيغة المبهمة لعقود الإدماج تشجع المؤسسة المستخدمة على استغلاله حسب القطاع	267
87	امتلاك حق الاعتراض و النقد	268
88	وجود هيئة تتابع مشاكلهم و تطالب بحقوقهم	268
89	الحق في التشكيل النقابي	269
90	الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي	270
91	مدى الحجم الساعي حسب المنصب المشغول	270
92	تأثير الطابع المؤقت لهذه العقود على حماسها و دافعيتها في العمل حسب المنصب المشغول	271
93	التخوف من المصير بعد انتهاء العقد حسب الجنس	273
94	التخوف من المصير بعد انتهاء العقد و علاقته بالانطباع عن المسار المهني	274
95	الاعتقاد بأن الوضعية سيتم تسويتها بالإدماج حسب القطاع المشغول	275
96	نظرة الخريج لأهداف التشغيل بعقود الإدماج	277
97	مدى فعالية برنامج عقود الإدماج	278
98	الصعوبات و التحديات التي واجهتهم و تواجههم كعمال متعاقدين في إطار عقود الإدماج	279

مــقــدمـــــة

يشهد العالم في الآونة الأخيرة تطوّرا سريعا أضحى فيه الإنسان يعيش عالما متغيّرا و صغيرا، يرقب أحداث الساعة و يتفاعل معها، و يواكب كافّة التطوّرات التي صاحبت التغيّر الحاصل في المجتمع الذي ينتمي إليه باعتباره طاقة خلاّقة و جبّارة. خاصة وأنّ تطوير قدراته و تنمية مهاراته وخبراته تعد من العوامل الأساسية لأي تنمية اقتصادية أو اجتماعية، سواء كانت على مستوى المنظمة أو على المستوى الإقليمي العالمي.

فالإنسان هو المورد الحقيقي للتنمية الشاملة، لذا فإنّ تحقيق الكفاية والتقدّم والرّخاء في المنظمّات الاجتماعية مرهون بإنماء إنتاجية تلك الطاقة البشرية. وحتى تؤتي هذه الطاقة ثمارها فلا بد من تعهّدها بالعناية والرّعاية من طرف الدّولة.

وتعتبر الجزائر على غرار باقي الدول سعت لتحقيق التنمية في مختلف المجالات. خاصة غداة الاستقلال. وما تميّزت به من إمكانيات ضعيفة في تلك الفترة لرأس المال الخاص، والتوجه السياسي والإيديولوجي الذي تبّنته الدولة آنذاك. كما اضطلعت الدولة الجزائرية بالعديد من المهام التي مثّلت الدّور الأساسي للدولة فيما يخصّ التنمية الاقتصادية. والعديد من المهام الاجتماعية التي تجسدت في إستراتيجية التنمية التي بدأ العمل بها منذ 1966. ولعلّ أبرز المهام الملقاة على عاتق الدولة آنذاك، هي القضاء ولو جزئيا على الفقر والبطالة والاهتمام بالتشغيل الذي أصبح يشكّل عبئا كبيرا على الدولة، لعجزها عن توفير مناصب شغل للمواطنين من جهة. وعبئا على المواطن الذي أنهكته البطالة واقتصاد عاجز عن تلبية احتياجاته الأساسية من جهة أخرى.

إنّ الحديث عن البطالة والتشغيل في بلدنا، لا يمكن أن يتمّ بمعزل عن السياسات الاقتصادية المعتمدة من طرف الدولة في كل المراحل. و بالتالي فإنّ البطالة في الجزائر قائمة وتمتدّ جذورها إلى سنوات طويلة نتيجة تفاعل أسباب متعدّدة أدّت إلى ظهورها وتفاقمها، اختلفت بين أسباب اقتصادية وأسباب سياسية، وكذلك سكانية ديموغرافية ومنها التنظيمية والإدارية.

كل هذا نتج عنه عدم قدرة الاقتصاد الجزائري على توفير فرص العمل الكافية أمام الوافدين الجدد إلى سوق العمل. خاصة خريجي الجامعات منهم، باعتبارهم يلجون سوق العمل في وقت متأخّر لانشغالهم بإكمال دراستهم الجامعية.وهذا ما يصعّب من إمكانية حصولهم على منصب شغل ولو بصفة مؤقتة، خاصة في ظل اختلال التوازن في سوق العمل بين جانبي عرض العمل والطلب عليه من قِبل خرّيجي الجامعة، لتزايد أعدادهم بشكل ملحوظ دون التغيّر في الفرص المتاحة لاحتوائهم ضمن سوق العمل الذي يشكو من عدم ملاءمة مؤهلاتهم لحاجاتهم. ممّا زاد الوضع تأزّما أمامهم لعدم إدماجهم في الحياة العملية. خاصة وأنّهم فئة

متطلّعة لمستقبل أفضل من خلال مؤهلاتها التي تمكنّها من ذلك، مما يعكس واقع معاناة اجتماعية واقتصادية صعبة يعيشونها.

وبغرض الحد من هذه المعاناة، عمدت الدولة الجزائرية لتطوير آليات وبرامج التشغيل المختلفة. حيث تمّ اقتراح برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يُعنى بتوفير مناصب شغل لطالبي منصب عمل لأول مرة، ودون أي خبرة مهنية من حملة شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين الذين هم في وضعية بطالة. لكن نظرا لانطوائه على عدة نقائص استوجبت تعديله، فقد تمّ طرح جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي يشتمل على ثلاث أنواع من العقود، أهمها عقود الإدماج لحاملي الشهادات CID الذي خصّص بالدرجة الأولى لإدماج خريجي الجامعة مهنيا في مناصب تتوافق مع تخصّصاتهم وشهاداتهم، وتتلاءم وطبيعة تكوينهم وتطلّعاتهم. إلاّ أنّه وبالرغم من تسطير هذا البرنامج لفائدتهم إلا أنّه يبقى إجراء مؤقت للحد من بطالتهم ممّا ولّد تخوّفهم من المصير المهني الذي ينتظرهم وأثار حفيظتهم للقيام بالعديد من الحركات الاحتجاجية للمطالبة بتحسين أوضاعهم المهنية في إطار هذه العقود.

من هذا المنطلق، تولّدت لدينا الفكرة لمعرفة وتفسير أسباب هذه الاحتجاجات التي يقوم بها خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج. وما يتداوله الوسط الاجتماعي حول هذه السياسة التشغيلية من آراء ووجهات نظر مختلفة. وذلك من خلال طرح التساؤل حول واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة. لكن لصعوبة تطبيق الدراسة على كل خريجي الجامعات العاملين في إطار عقود الإدماج الذين يفوق عددهم 600 ألف. وبالنظر إلى الإمكانيات والمدّة الزمنية المحدودة، فقد كان لزاما علينا تضييق رقعة البحث بحصرها في المؤسسات الخدماتية (مقرّي البلدية و الدائرة)، والمؤسسات التربوية بدائرة عين ولمان. وذلك من خلال اعتمادنا على خطة بحثية اشتملت على مقدّمة و خمسة فصول و خاتمة.

أمّا **المقدمة** فكانت عبارة عن تقديم وإثارة لموضوع الدراسة. ثم **الفصل الأول** بمثابة فصل تمهيدي، تضمّن أوّلا التأسيس المنهجي للدراسة، قمنا فيه بتحديد الإطار المفاهيمي، والذي تمثّل في تحديد الإشكالية وصياغة الفرضيات، وعرض الدراسات السابقة وأهمية وأسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، ثم تحديد المفاهيم.

وثانيا تضمّن الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تم تحديد مجالات الدراسة بما فيها من مجال جغرافي ومجال زمني ومجال بشري مع تحديد عيّنة الدراسة. ثم المنهج المعتمد والتقنيات وأدوات جمع البيانات التي تبنّتها الدراسة للإجابة عن الإشكالية المطروحة.

أما **الفصل الثاني**، فقد تطرّقنا إلى الأطر النظرية لدراسة التشغيل، تناولنا أولا الإطار الديموغرافي، وثانيا أطر الأكاديمية المفسرة للتشغيل والمتمثّلة في النّظريات الكلاسيكية والنظريات الحديثة. لنتطرّق في الأخير إلى تحديد المقاربة النظرية للدراسة من خلال النظريات التي تم عرضها.

في حين أنّ **الفصل الثالث** الموسوم بالبطالة وتطوّر سياسات التشغيل في الجزائر، فقد تحدّثنا فيه أولا عن البطالة، وذلك من خلال تحديد أنواعها وذكر أسباب بطالة خريجي الجامعات ونتائجها مع تحديد أسباب البطالة وخصائصها في الجزائر، ثم قياس البطالة و الآثار المترتبة عنها و طرح ترتيبات مكافحتها. لنعرّج ثانيا إلى الحديث عن إستراتيجية التشغيل في الجزائر حيث تتبّعنا المراحل التنموية لإستراتيجية التشغيل في الجزائر و تعداد أجهزة التشغيل المستحدثة في إطار هذه الإستراتيجية و المبادئ العامة التي استندت عليها و الأهداف التي تسعى لتحقيقها. ثم تحديد أبعاد سياسة التشغيل و تقييمها و التحديات التي واجهتها. أما في العنصر الثالث، فتعرّضنا لعقود الإدماج كآلية للتشغيل بالجزائر من حيث الخصائص والأنواع والأهداف المسطّرة لبرنامج عقود الإدماج. ثم التطرّق لامتيازات وشروط الاستفادة من هذه العقود لننتهي باستخلاص عيوب و تقييم برنامج عقود الإدماج.

يليه **الفصل الرابع** الذي عُنوِن بـ سوق العمل وتشغيلية الشهادة الجامعية، اشتمل على ثلاث عناصر أساسية كان أوّلها ماهية الجامعة والتعليم الجامعي، حيث تطرّقنا فيه إلى مفهوم الجامعة والتعليم الجامعي. ثم تطوّر التعليم الجامعي في الجزائر، تليه وظائف وأهمية ودور وأهداف التعليم الجامعي ثم علاقة الجامعة بالمجتمع. أما ثانيها فكان حول التنسيق بين الجامعة وسوق العمل وسياسات التشغيل، تناولنا فيه سوق العمل الجزائرية من حيث المفهوم والمؤشرات والخصائص ثم الصعوبات والتحديات التي تواجهها، بعد ذلك انتقلنا للحديث عن التنسيق بين سوق العمل والجامعة وتفاعلهما مع سياسة التشغيل، أتبعناه بالخريج الجامعي وتصوّره عن سوق العمل والمشاكل التي يواجهها والطرق التي يتّبعها في مساعيه للتوظيف. أما ثالث عناصر هذا الفصل وآخرها، فقد خصّص للحديث عن الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد من خلال تحليل عقد الإدماج كإحدى صيغ النظام التعاقدي للتوظيف والآثار المترتبة عن النظام التعاقدي, ثم مناقشة مسألة الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد و العوامل المؤثرة في اندماجه المهني.

لنخلص في الفصل الخامس إلى تحليل وتفسير نتائج الدراسة، حيث قمنا أوّلا بتبويب وتحليل وتفسير نتائج كل فرضية، لنتمكّن من مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات ثانيا و مناقشتها في ضوء الدراسات السابقة ثالثا ثم مناقشتها في ضوء النظريات رابعا، ليتمّ بعد ذلك استخلاص النتائج العامة للدراسة وفي الأخير الخروج بمجموعة من التوصيات و الاقتراحات.

وفي الأخير نجد الخاتمة التي تمثّل خلاصة للبحث بأكمله.

الفصل الأوّل

الفصل الأول: الإطار النظري والمنهجي للدراسة

تمهيد

أولا- الإطار المفاهيمي للدراسة

1 -إشكالية الدراسة

2-الفرضيات

3-أسباب اختيار الموضوع

4-أهميـــة الدّراســـة

5- أهداف الدّراسة

6- تحديد المفاهيم

7 – الدّراسات السابقة .

ثانيا- الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

1-مجالات الدراسة

2-عينة الدراسة

3-منهج الدراسة

4-أدوات جمع البيانات

هوامش الفصل الأول

1 – إشكالية الدراسة :

تقوم العملية التنموية التي تسطر أهدافها بالأساس لتحقيق رفاهية الإنسان على عدّة عناصر. أبرزها الموارد البشرية التي أصبحت تحظى باهتمام أكبر، باعتبارها دعامة النظام الاقتصادي لأي بلد يسعى لتحقيق التقدم والازدهار من خلال اعتماد إستراتيجية تنموية فاعلة شاملة لمختلف الميادين.

وتعتبر فئة الشباب من أهم الفئات التي تركز عليها استراتيجيات التنمية الراهنة لضرورة تحقيق اندماجهم اجتماعيا عن طريق تلبية متطلّباتهم المختلفة من تعليم،سكن،عمل. لكن بالرغم من تعدّد هذه التوجّهات، فإن الشّباب يشعر بالرّغبة للتمرّد على التّوصيفات الجاهزة التي تتعارض ورغباتهم، وكل ما سطر لهم من قبل الحكومات كونها تبقى إشعارات لا تتّسم بالتّجديد، وفاقدة لأهلية التّعايش مع الواقع مما زاد الواقع تعقيدا أمامهم. لما انعكس عليه من تحوّلات اقتصادية و ديموغرافية صاحبها ارتفاع ملحوظ في معدلات الخصوبة. وبالتالي نمو ديموغرافي كبير، أدّى إلى طرح إشكالية الاستغلال الأمثل للموارد البشرية خاصة المؤهلة علميا و مهنيا. خاصة إذا كانت العملية التنموية تتطلّب كفاءات و اختصاصات رفيعة المستوى، يتعيّن على الجامعة توفيرها من خلال التكفّل بتعليم و تكوين أفرادها، لجعلهم مؤهلين للمشاركة في إحداث التنمية و تحمل أعبائها، باعتبار أنّ مخرجات التعليم العالي – خاصة – تمثّل المورد البشري المحرك لمعظم عمليات الإنتاج عند تخرّجها، واحتلالها لمواقع الفعل والتأثير، لتصبح بذلك مدخلات في سوق العمل الذي تتنافس فيه الموارد البشرية للظفر بمنصب عمل يمكنّها من ممارسة وتطبيق ما تعلمته وما حصلت عليه من تكوين.

إنّ ما شهده الاقتصاد الجزائري في نهاية الثمانينات حال دون تحقيق ذلك، حيث عرف عدة تحوّلات متعدّدة الأبعاد غيّرت مساره، واتّجهت به نحو تحرير قوى السوق وتفعيل آلياتها. بعد أن كان – لأكثر من عقدين بعد الاستقلال – يوجّه و يسيّر مركزيا. وانشغلت الجزائر بإعادة التوازنات المالية الداخلية و الخارجية بعد اختلالها نتيجة التدهور الحاد في الإيرادات النفطية، والذي نتج عنه انكماش اقتصادي ونقص حاد في الاستثمار أدّى إلى تقلّص فرص التشغيل.

كما أنّ فترة التسعينات هي الأخرى، عرفت عدّة مشاكل اقتصادية واجتماعية خاصة، منها ما تعلّق بالمديونية الخارجية التي جعلت الجزائر تلجأ إلى التفاوض مع صندوق النقد الدولي، والقبول ببرنامج التصحيح الهيكلي الذي تسبّب في تقليص نفقات الدولة في مختلف القطاعات. وأدّى إلى غلق العديد من المؤسسات الاقتصادية وبالتالي تسريح أعداد كبيرة من العمال وارتفاع مستوى حجم البطالة، وتفاقم مشكلة تحقيق التشغيل الشامل.

هذا ما جعل سوق العمل الجزائري يعاني من مشكلة البطالة، وخاصة بطالة خريجي الجامعات لتشجيع السياسات الحكومية المتعاقبة على الإنفاق على التعليم عامة، والجامعي خاصّة ومجانيّته، ناهيك عن

توسع الشعب المفتوحة للتكوين، فقدّمت بذلك الجامعات أعداد هائلة من المتخرّجين مقارنة بمحدودية المناصب المفتوحة. وكذا صعوبة إدماج هؤلاء الخريجين الجامعيين في سوق العمل. فعلى الرّغم من أنّ الأهداف التي حُدِّدت للجامعة في فترة السّبعينات بقيت نفسها ولم تتغيّر، استمرّت الجامعة في إمداد المجتمع بالإطارات مقابل عجز المؤسسات المجتمعية عن توظيف تلك الإطارات لانعدام مناصب الشغل من جهة، و لحدوث اختلال كبير ما بين عروض فرص التشغيل والطلب عليها، إذ يُسجّل عدم التوافق بين مخرجات الجامعة والمعاهد العليا وفرص التشغيل. وهنا أصبحت عملية البحث عن منصب شغل تطرح نفسها بحدّة، خاصّة إذا كان ما يقارب 60% من الخريجين الجامعيين ينتهون لوضعية بطالة مزمنة من كل سنة.

ولوعي الحكومة الجزائرية بأهمية الشباب، خاصة خريجي الجامعة منهم في دفع عجلة التنمية إلى الأمام. أخذت على عاتقها التكفّل بمسألة التشغيل، التي أصبحت أهم انشغالات الجهات الوصية. حيث خصصّت لها وزارتين كاملتين : وزارة العمل و التشغيل، وزارة التضامن الاجتماعي والأسرة لتسيير جملة من أجهزة وبرامج التشغيل التي تسعى لتحقيق إدماجهم مهنيا، تمثلت في: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّرANGEM، الصندوق الوطني للتّأمين على البطالة CNSEJ، وكالة التّنمية الاجتماعية ADS، الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM. هذه الأخيرة التي كان للخرّيج الحظ الأوفر منها بفضل جهازها المسمّى عقود ما قبل التشغيل CPE، كونه موجّه لفئة خرّيجي الجامعات وحاملي الشهادات، الذي تمّ اقتراحه كآلية لإدماجهم مهنيا عام 1998. لكنّه فشل في تحقيق أهدافه، ممّا استلزم ضرورة تخصيص مرافقة نوعية للفرد كطالب عمل، وللمؤسسة قصد تكوينها لمواكبة العولمة وشموليتها. وبالتالي تمّ اقتراح جهاز جديد يسدّ ثغرات سابقيه، وهو التشغيل بعقود إدماج حاملي الشهادات CID، الذي يركّز على دمج المستفيدين منه في مناصب عمل بالقطاعين العام والخاص، ضمن كافة الميادين التي تتلاءم مع شهاداتهم أو تأهيلهم المهني، لإحداث التوافق بين طبيعة تكوين خريجي الجامعات وما يتناسب معها من مناصب. سعيا منها لمحاولة إدماجهم مهنيا بما أنّها عقود عمل محددة المدة. فهي وإن كانت قابلة للتّجديد تبقى مؤقتة، ممّا شكّل هاجسا للخرّيج العامل بهذا العقد لعدم استقراره مهنيا، وتخوّفه من العودة لأحضان البطالة بعد انتهاء العقد، وهذا ما شكّل لديه هاجسا حول مصيره المهني وإن كان حقّا التشغيل بعقد الإدماج يمكنه من افتكاك منصب عمل دائم، خاصة وأنّ العامل بهذا العقد لا يعدّ موظفا حسب قانون العمل الجزائري.

من هذا المنطلق، وبعيدا عن جدلية معادلة العرض والطلب في شقّيها الكمي والكيفي، تحاول الدراسة الحالية الكشف عن واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة. لعلّنا نتمكّن من الكشف عن وضعية الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطارها. وبالتالي الوصول إلى تفسيرات ومبرّرات لكثرة الاحتجاجات حول هذه السيّاسة التّشغيلية من خلال طرح التساؤل التالي:

ما مدى تشغيلية عقود الإدماج لخريجي الجامعة. وهل تمكّنت من امتصاص بطالتهم المرتفعة؟

و للإجابة على هذا التساؤل الرئيسي لا بد من طرح عدّة تساؤلات فرعية أهمها :

- التشغيل بعقود الإدماج، هل هو خطوة لافتكاك منصب عمل دائم أم هو بطالة مقنّعة؟
- هل تمكّنت عقود الإدماج من تحقيق الاندماج للخريج الجامعي المتعاقد ؟
- هل سيتم تسوية وضعية خريجي الجامعة المتعاقدين بالإدماج؟
- كيف يقيّم خريجي الجامعة المتعاقدين سياسة التشغيل بعقود الإدماج؟

2 – الفرضيات:

إن الخطوة التي تأتي بعد صياغة الإشكالية و تحديدها في البحوث العلمية هي افتراض حلولا ممكنة للمشكلة المطروحة ثم جمع المعلومات أو البيانات في ضوئها لإثبات صحتها من خطئها و هذا ما يعرف بصياغة الفرضيات.

تعرف الفرضية على أنّها "إجابة مؤقتة عن الأسئلة البحثية التي تطرحها مشكلة الدراسة وتتمّ صياغتها في شكل علاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع" *(الفروض و التساؤلات العلمية: sidahmed.over-blog.org²، 2014/04/04: 16:30)*

كما تعرف "حسب تعبير **ماخ Makh** على أنها تفسير مؤقت لوقائع معينة لا يزال بمعزل عن امتحان الوقائع حتى إذا ما امتحن في الواقع أصبح من بعد إما زائفا يجب أن يعدل عنه إلى غيره وإما قانونا يفسر مجرى الظواهر" ***(عبد الرجمان بدوي ،1988: 145)***

أي أنّ الفرضية هي حل مؤقت لمشكلة البحث من خلال وضع أو بناء تصور أولي لعلاقة بين متغيرين فأكثر. لذلك فهي على قدر من الأهمية إذ تمكّن الباحث من "تحديد الأساليب المناسبة لاختيار العلاقات المحتملة بين عاملين أو أكثر من خلال تقديمها تصورات نظرية للعلاقات بين العوامل المستقلة و التابعة من جهة، كما أنّها توجّه الباحثين لأنسب الطرق ملاءمة لجمع معلومات أو بيانات انجاز أهداف الدراسة المحددة مسبقا"***(محمد عبيدات، 1999: 68)***

و للإجابة على التساؤلات المطروحة لا بد من طرح الفرضيات التالية :

- **الفرضية الأولى** : " **عقود الإدماج خطوة لتحصيل وظيفة دائمة** "، و مؤشراتها :

– تجسيد نصوص عقود الإدماج يمكّن المتعاقدين من التوظيف.

– توسيع معارف الخريجين المتعاقدين و اكتسابهم لخبرات جديدة.

– شغل مناصب شاغرة تؤهلهم للتوظيف.

– احتساب فترة التعاقد يضاعف حظوظهم في التوظيف .

- **الفرضية الثانية** : " **التشغيل بعقود الإدماج بطالة مقنعة** "، و مؤشراتها :

– التشغيل بعقود الإدماج استغلال لخريجي الجامعة.

– الاستغناء عنهم لا يؤثر على مردودية المؤسسة .

– خريجو الجامعة المتعاقدون عمالة فائضة.

– مناصبهم مؤقتة قد تنتهي ببطالة عند انتهاء فترة عقودهم.

- **الفرضية الثالثة** : " **عقود الإدماج تسعى لتحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي**"، و مؤشراتها :

– تحقيق الاندماج المهني

_ تحقيق الاندماج الاجتماعي

– تحقيق الاندماج الاقتصادي

- **الفرضية الرابعة** : "**عقود الإدماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهنيا** " ، و مؤشراتها:
  - إدماجهم في مناصبهم بعد انقضاء فترة عقودهم.
  - مساواتهم في الحقوق و الواجبات مع العمال الدائمين.
  - توفير حلول بديلة للمتعاقدين بعد انقضاء فترة العقد.

3–أسباب اختيار الموضوع:

يعد التشغيل من أبرز القضايا التي يطرحها الواقع السوسيو اقتصادي نظرا لما يترتب عن البطالة من مشكلات لامست جميع النواحي أخطرها كان إقصاء شريحة فعالة في المجتمع من المشاركة في العملية التنموية و هي شريحة الشباب مما جمد طاقاتها و قدراتها خاصة منها خريجي الجامعة التي تشكل عنصرا فعالا في الاقتصاد الوطني لمؤهلاتها العلمية و المهنية مما جعل الحكومة الجزائرية تعمل على محاولة احتوائها من خلال طرح برنامج عقود الإدماج لتشغيله سعيا منها لترشيد استغلاله علميا و مهنيا، لذلك فقد تعددت الأسباب التي شكلت لنا منطلقا للبحث في هذا الموضوع منها:

أ . الأسباب الذاتية :

- الشعور بالمشكلة من خلال معايشتنا للواقع لانتمائنا لفئة الخريجين المتعاقدين في إطار عقود الإدماج.
- الرغبة العلمية في معرفة واقع التشغيل بعقود الإدماج و وضعية الخريجين العاملين في إطارها.
- الكشف عن مساعي هذه السياسة التشغيلية لإدماج الخريجين الجامعيين في عملية البناء الاقتصادي.

ب . الأسباب الموضوعية :

- محاولة مناقشة و معالجة مسألة التشغيل بعقود الإدماج لقلة الدراسات التي تناولتها.
- كثرة ما بتداوله الوسط الاجتماعي حول عقود الإدماج وطرح التساؤل عن تعدد الحركات الاحتجاجية و الوقفات الاعتصامية للمتعاقدين في إطارها خاصة الخريجين منهم .
- السعي للكشف عن وضعية الخريجين و عن مصريهم بعد انتهاء فترة التعاقد.

4-أهمية الدراسة :

تكتسب هذه الدراسة أهميتها من أهمية الموضوع الذي تطرحه و هو التشغيل بعقد الإدماج لخريجي الجامعة الذي يدخل في إطار سوسيولوجيا الشباب و تكمن أهميته في ارتباطه بجميع جوانب الحياة كونه ذو طابع شمولي يؤثر ويتأثر فهو:

- **اقتصاديا** : يتعلق تشغيل خريجي الجامعة بالاستغلال الأمثل للطاقات الفاعلة و المؤهلة لعملية التنمية و دفع عجلتها إلى الإمام.
- **اجتماعيا** : ارتباط التشغيل بظاهرة البطالة ذات البعد الاجتماعي الخطير التي تهدد المجتمعات لما يترتب عنها من ظواهر اجتماعية كالإدمان و التهريب.
- **سياسيا** : تسعى عقود الإدماج إلى شراء السلم الاجتماعي و توفير مناصب عمل لاحتواء خريجي الجامعة بدل من انضمامهم لصفوف الإرهابيين. فعدم التوافق بين متطلبات سوق العمل و نسب التشغيل يؤدي للمطالبة بالإصلاح الاقتصادي من خلال القيام بوقفات احتجاجية تؤثر على الأمن الوطني مما قد يثير اختلالات سياسية ، وهذا ما تشهده مختلف ولايات الوطن في الآونة الأخيرة. كما يشجع على تكوين جماعات غير قانونية (إرهاب) تحفز خريجي الجامعة على التمرّد و تساعدهم عليه.
- **نفسيا** : ينمي التشغيل شخصية الفرد، خاصة إذا ما حقق احتياجاته حيث يعزز إحساسه بمكانته الاجتماعية و ثقته بنفسه مما يجعله أكثر فاعلية في المجتمع، عكس العاطل الذي يعاني التهميش الاجتماعي مما يحبطه فيصبح عالة على مجتمعه.
- إضافة إلى ذلك، فقلة الدراسات التي اهتمت بموضوع التشغيل بعقود الإدماج تظهر أهمية دراستنا من خلال سعيها لتحقيق عدة أهداف.

5-أهداف الدراسة:

يسعى البحث العلمي للكشف على الحقائق أو لطرح إشكاليات قصد تشخيصها و إعطائها حلولا ممكنة، و لعل ما يحدد مساره في السكة الصحيحة هو تحديده الأهداف المرجوة من الدراسة و التي

عادة ما تستمد من عدة مصادر كمجال التخصص ووضوح صياغة الإشكالية، من هذا المنطلق فقد تم تحديد جملة من الأهداف لدراستنا تمثلت في:

- تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة.
- تحديد مدى نجاعة هذه السياسة التشغيلية في توفير مناصب عمل فعلية و دائمة للخريجين الجامعيين و تقييم مساعيها لإدماجهم في سوق العمل.
- الوقوف على تطلعات الخريجين الجامعيين المتعاقدين إزاء مستقبلهم المهني خاصة و أنها عقود محددة المدة.
- إثراء البحث العلمي في ظل غياب دراسات تقييميه للتشغيل بعقود الإدماج.

6-تحديد المفاهيم :

تعتبر مرحلة تحديد المفاهيم من ابرز مراحل الإعداد لأي دراسة علمية لمدى أهميتها في رسم معالم الدراسة و تحديد مسارها بحيث يجب التطرق لأبرز المفاهيم التي تشتمل عليها الإشكالية المراد تناولها والتي يستمدها الباحث أساسا من المفاهيم الواردة في عنوان الموضوع ثم المفاهيم المستترة غير الظاهرة في عنوان البحث ***(رشيد زرواتي ،2004: 86)***.

وتعرف المفاهيم على أنها: "بناءات لغوية و تركيبات لفظية تسهم في بناء التركيبات الأدق مثل المتغيرات و الفروض أو التعميمات و النظريات العلمية التي تشرح أو تفسر الظواهر العلمية و الثقافية"***(فضيل دليو،2010:92)***

وتكمن أهمية تحديدها في توضيح المصطلحات المستعملة في الدراسة "حتى لا يساء فهمها أو تفهم بدلالة غير الواردة في الدراسة فلا بد من تحديد المعاني المستخدمة في الدراسة و هو ما يساعد على وضع إطار مرجعي يستخدمه الباحث في التعامل مع المشكلة الخاصة بالبحث"***(مصطفى فؤاد عبيد،2003:11)***.

فكثيرا ما تتعدد المفاهيم و المعاني الخاصة ببعض المصطلحات المستخدمة في البحوث العلمية مما يحتّم على الباحث تحديد المفاهيم و المعاني التي تتناسب و تتفق مع أهداف دراسته. وهذا ما سنقوم به إذ اشتملت دراستنا على أربع مفاهيم أساسية و هي " **الواقع** " "**التشغيل** " ، " **عقد الإدماج**" ، "**خريج الجامعة**"،" **البطالة المقنعة** " ، "**وظيفة دائمة** ".

أ – الواقع:

- **لغـة** : الواقع وقّع و وقوع : أي الحاصل.

الواقعية مذهب يمثل الأشياء و الطبيعة كما هي ***(القاموس العربي الشامل،1997:627)***

- **اصطلاحا** : يعتبر مفهوم الواقع محل خلاف بين المفكرين لانطوائه على عدة أبعاد تعبر عنه أهمها:

– **البعد التاريخي** انطلاقا من كون الظاهرة الاجتماعية عبارة عن سيرورة تاريخية يمكن اعتبار الواقع الاجتماعي مجموعة من الترسبات التاريخية التي أدت إلى تشكيل ظاهرة ما.

– **البعد الإمبريقي** : بمعنى رؤية الوقائع كما هي عليه ميدانيا بعد تجريدها من كل ما يمكنه أن يؤثر عليه.

– **البعد المعاصر** : يشير الواقع للتحولات العالمية و أثرها على التحولات الداخلية للحياة بكل ابعادها.

– **البعد المعرفي** : الواقع هو جملة من المضامين الإيديولوجية و الفكرية التي ساعدت على تشكيل هذا الواقع.

كما يعرف الواقع على أنه " الحقائق الموجودة في بيئة معينة و في زمان معين ".(***عبد الهادي الجوهري،1998 : 246***)

- **إجرائيا** : الواقع و هو مجموعة الظروف التي تحيط بظاهرة أو مسألة ما بمختلف أبعادها الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية و الثقافية.

ب – مفهوم التشغيل:

- **لغـة** : شغّل : بمعنى سيّر ، أدار ، جعل الشيء أو الإنسان يعمل.

أشغل ، ملأ ، عيّن...أشغل وظيفة = أشغل باله. ومشغول : غير شاغر.

مشغل : مكان شغل مخصص لأعمال مهنية و صناعية.(***المنجد الأبجدي،1991:540***)

- **اصطلاحا** : لقد اختلفت تعريفاته بين المفكرين الاقتصاديين و الاجتماعيين و هذا لاختلاف مدارسهم وتوجهاتهم بالإضافة إلى التداخل الكبير بين مفهومي التوظيف و التشغيل و الذي ينبغي الفصل بينهما.

فالتوظيف هو : " تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة و اختيار أفراد هذه القوى و تدريبها ووضعها في مكان العمل الملائم لها بقصد الوصول إلى الإنتاج الأنسب و توفير شروط و ظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في آداء مهامهم بسرعة و كفاية و كذلك تحديد الأجور و المهام المناسبة ووضع نظم العلاوات و الترقيات" (***عادل حسن،1998 :195***).

كما يعرّف بأنه : "عبارة عن سلوك تنتهجه منظمة ما قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة أو إضافية ويكون ذلك مرتبط بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد "(***عادل جسن،1998 :196***)

في حين يعرف التشغيل على أنه: " تلك العملية المعقدة التي تتخذها المنظمة في استقطاب اليد العاملة و تعيينهم في مناصب عمل دائمة أو مؤقتة في هيكلها التنظيمي بغية تحقيق أهداف اجتماعية و اقتصادية" (***حمود سعيدة،2005:5***)

إن التعريفات السابقة تشير إلى توفير مناصب عمل لمختلف القوى العاملة من خلال استقطابها بمعنى جذب طالبي العمل المتقدمين للمنظمة لشغل الوظائف الشاغرة و بذلك يكون أمام المنظمة مجال أوسع لانتقاء العناصر المتقدمة، و هذا ما يجعلنا نستبعد هذه المفاهيم عن دراستنا كون عقود الإدماج لا تعمل بسياسة الاستقطاب القائمة أساسا على الانتقاء بل هي تسعى لمحاولة احتواء أكبر قدر من طالبي العمل بغض النظر عن أفضلية أحدهم عن الآخر.

كما يعرّف على أنّه: "ذلك النشاط الذي يستدعى تجديد يد عاملة مؤهلة وكفئة ودعوة المرشحين لوضع طلباتهم لملأ تلك المناصب الشاغرة" ***(سميرة عبد الصمد ، لويزة فرحاني ،2011: 9)***

يعتبر التشغيل تجديد لليد العاملة أي إحلال يد عاملة مؤهلة مكان أخرى. و بذلك فهي تشغل مناصب لم تكن شاغرة كما أشار إليها هذا التعريف على أنها تملأ مناصب شاغرة مما يجعلنا نلمس بعض التناقض في هذا التعريف ، وهناك من يعتبر أن التشغيل هو: " أن يجد الأفراد الأعمال التي تناسبهم في إحدى المهن أو الصناعات أو النشاطات أو الخدمات و التي تكون دائمة أو موسمية أو مؤقتة "(**أحمد زكي بدوي،1993: 7**)

وقد عرفت الاتفاقية الدولية رقم 112 لعام 1964 التشغيل بأفق واسع ارتكز على مفهوم التنمية الاقتصادية و الاستغلال الأمثل للعنصر البشري في نمو الاقتصاد و على ضمان العمل لكل شخص راغب فيه، و أن يكون العمل منتجا و أن يختار هذا العمل بحرية و إمكانية اكتساب المؤهلات الضرورية لممارسة العمل المناسب و لتستعمل فيه هذه المؤهلات (***مولاي لخضر عبد الرزاق،2012 : 191***)

تبين من خلال هذا التعريف أنه اشتمل على مختلف النقاط التي تكرس فعلا حق العمل لكل مواطن مع الحفاظ على كرامته بمختلف جوانبها. إلا أن الخريج العامل في إطار عقود الإدماج لا يختار عمله بحرية، بل يتوجه لما هو متوفّر أمامه و هذا ما قد يحول دون استعماله لمؤهلاته كما أنه لا يخضع لتكوين تكميلي يمكنه من اكتساب المؤهلات الضرورية التي تسهل عليه ممارسة العمل. كما عرّفه بيار نافيل قائلا بأنه: "مجموعة الأنشطة المأجورة في مدّة معينة" ***(سعاد منصوري ،2005: 19)***

وفي الدراسة الحالية التشغيل هو مجموعة من الأنشطة المأجورة لمدة محددة خاصة و أن عقود الإدماج هي عقود محددة المدة. وعليه يمكن القول بأن التشغيل هو عملية توفير مناصب عمل للقوى العاملة المتاحة لاستغلال قدراتها و مؤهلاتها لفترة دائمة أو مؤقتة.

- **سياسة التشغيل**: يقصد بسياسة التشغيل " الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة و في إعداد و تكوين أفرادها و في تنظيم العلاقات بين العمل و أرباب العمل أو [شركات ومؤسسات عامة و خاصة] عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين،و تعكس سياسة التشغيل إيديولوجية

النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم و نظرته على العمل و حق المواطن فيه "***(حميد خروف و آخرون ،1999:162)***

كما تعرف بأنّها : " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق "***(زكي بدوي:178،1994)***.

وإذا كان التشغيل تتجاذبه عدة أطرف لاختلاف المدارس و التوجهات الفكرية،فإنّه يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل كل منهما تعكس إيديولوجية معينة هما:

- **سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي** مفادها أنّ قوة العمل سلعة يتعلق ثمنها بقانون العرض و الطلب في سوق العمل و هذا ما يستوجب عدم تدخل الدولة المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة أما إمكانية تدخلها غير المباشر فتكون بعدة طرق كتوسيع مجالات التصدير أو الاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية مثلا..
- **سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي**[الاقتصاد المخطط] تعتبر العمل مصدر لمختلف القيم وحق لكل مواطن و واجب عليه مما يفرض تدخل الدولة لتوفر فرص العمل للقوى العاملة الراغبة فيه، مع ضرورة ضمان حرية الاختيار و الاستقرار.

و بالتالي ، فإن هذا الاختلاف نتج عنه اختلاف وجهات النظر لعملية التشغيل التي يقصد بها استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية)، إذ تعتبر مجرد وسيلة لتحقيق الغايات في النظام الرأسمالي في حين هي هدف بحد ذاته حسب النظام الاشتراكي.

وسياسة التشغيل في الجزائر تعني جميع البرامج و الأجهزة التي تم تسطيرها لإدماج البطالين في سوق العمل من خلال نشاط منظم للبطّال يكسبه وضعا اجتماعيا و ماليا.

- **المفهوم الإجرائي لسياسة التشغيل** هي مجموعة البرامج و الأجهزة التي وضعتها الدولة لتوفير مناصب الشغل و تنظيم عملية التوظيف. و قد أخذنا كمثال عن هذه البرامج برنامج عقود الإدماج الذي وجه خصيصا لحاملي الشهادات من خريجي الجامعات بغرض منحهم مناصب عمل تتوافق و تخصصاتهم العلمية و مؤهلاتهم التكوينية .

3 . مفهوم عقد الإدماج:

أ – العقـد:

- **لغـة** : يطلق على جملة معان منها الشد و الرّبط و الإحكام و التوثيق و الجمع بين أطراف الشيء***(جمال الدين عبد الناصر، 2006 : 255)***

- **اصطلاحا** : هو " اتفاق بين طرفين أو أكثر يلتزم فيه كل واحد من الأطراف بتنفيذ ما قد تم الاتفاق عليه" ***(جمال الدين عبد الناصر ، 2006: 255).***

كما يعرفه القانون المدني الجزائري بأنه"مصدر من مصادر الالتزام في المادة 54 و منه بأنه اتفاق يلتزم بموجبه شخص أو عدة أشخاص آخرين بمنع فعل أو عدم فعل شيء ما"***(خليل أحمد حسن،د س:18).***

- **إجرائيا** : هو اتفاق يبرم بين خريجي الجامعة و المؤسسات المستخدمة بواسطة وكالة التشغيل.

ب – الإدماج:

- **لغة**:من الفعل دمج ، يدمج إدماجا دمج الأمر يدمج ، دموجا بمعنى استقام وأمر دماج أي مستقيم،وأدمج في الشيء إدماجا و اندمج اندماجا أي أدخل فيه ***(يوسف خياط،1998 :853)***

- **اصطلاحا** : "هو تكيف الشخص وفقا لمستلزمات المجموعة أو تماشيا مع مثل الجماعة التي ينتمي بحيث يلتزم بكافة مسؤولياتها ويستجيب لمطالبها و يندمج في دورة حياة

كاملة(**عدلان أبومصلح ،2001: 101**)

في حين أحمد زكي فيعرّفه بأنه : " المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض و في ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات و المنشآت أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة".كما يعرّفه بأنّه :" ترابط مجموعة أجزاء الكائن الحي أو أجزاء المجتمع" ***(سعاد منصوري ،2005 : 23)***

- **إجرائيا** : هو تمكين الشباب (الخريجين) لشغل مناصب عمل دائمة من خلال الوظائف التي يشغلونها في إطار عقود الإدماج.

ج – عقود الإدماج : Dinstition contrats ":

- **اصطلاحا**:هي عقود مهنية خاصة بين المنحة و التوظيف يتم بموجبها تشغيل الشاب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع منحة شهرية" (**عقود الإدماج http://ar.wikipedia.org/wiki/**، **2014/02/20: 10:35**)

- **إجرائيا**:هي عقود عمل محددة المدة تمنح لخريجي الجامعات في القطاع العام أو الخاص مع تكفّل مديرية التشغيل بدفع الرواتب الشهرية.

4 . مفهوم خريجي الجامعة :

أ – الخريج:

- **لغة:** الخريج من الفعل يخرّج،خرّج غيره في العلم أو الصناعة و خرّجه أي علّمه العمل جعله ضروبا و ألوانا تخالف بعضها بعضا ***(علي بن هادية و آخرون ،1997 : 25).***

ب – الجامعة:

- **لغة:** جمع جامعات و تعني التجمع:مجموعة معاهد علمية تدرس فيها الآداب و الفنون وكلمة College كلية مصدرها الكلمة اللاتينية Collegie وتشير غلى التجمع و القراءة معا،وقد استخدمت في القرن 18 م لتدل على مكان تجمع المجتمع المحلي الطلابي ***(محمد منير مرسي،1997: 10)***

وأصل كلمة جامعة "Unirvrsité " مأخوذة من كلمة "Universities" و تعني الإتحاد الذي يجمع أقوى الأسر نفوذا في مجال السياسة في المدينة من أجل ممارسة السلطة.

واستخدمت فيما بعد لتدل على تجمع الأساتذة والطلاب بين مختلف البلاد والشعوب***(عبد العزيز الغريب صقر،2005:10)***

- **اصطلاحا** : تعد الجامعة إحدى أهم المؤسسات الاجتماعية التعليمية نظرا لمهامها المعتمدة خاصة فيما يتعلق بتكوين الإطارات ذات المهارات العليمة و المؤهلة لتوظيف معارفها فيما يخدم المجتمع و يحدث التقدم العلمين الاقتصادي،الاجتماعي،كونها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية الشاملة و تطويرها.لذلك فدراستها تحتم علينا ربطها بالسياق الكلي أي المحيط الاجتماعي.

فالجامعة " مؤسسة للتكوين لا تحدد بمفردها أهدافها بل العكس فهي تتلقاها من المجتمع الذي يعتبر الأساس و هو الوحيد الذي بإمكانه أن يمدها بالحياة وبالمدلول وبالواقع"***(الميلود سفاري و آخرون، و ،2006:18).***

وهناك من يعتبر الجامعة"مركز علمي عالي تجمع بين أمرين هامين هما: البحث العلمي والتعليم"فالبحث العلمي يكسبها هويتها ويميزها عن مدارس ومعاهد التخرج المهنيين في حين أن التعليم يحدد دورها الرئيسي و هو توفير القوى البشرية ذات المستوى العالي والتي باستطاعتها تطوير المجتمع والنهوض بمختلف مجالاته" ***(محمد بن عقيل بن علي المهدلي،2004:14)***

وهذا إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الجامعة" تتجلى في وجود نوعين من السلطة تصنف على أساس التخصصات الجامعية والمدارس الكبرى أي انه هناك فروعا معرفية تنتج رأسمال علميا وثقافيا وفروعا تنتج رأسمال اقتصاديا وسياسيا" ***(نور الدين بومهرة،2001:195)***

ج – خريجي الجامعة:

- **اصطلاحا:**" يقصد به الشباب حديثي التخرج أي كل من انتهى من مرحلة الدراسة الجامعية والمؤهلات المتوسطة صناعية وتجارية وفات على تخرجه من سنة إلى ست سنوات" ***(عمر الخطيب،1987:85)***

أما **محمد الجوهري** فيعرّف خريجي الجامعات بأنهم" أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه و تحقيق مبتغاه" ***(محمد الجوهري ،1978: 271)***

كما يعرّف خرجي الجامعات على أنّهم: " فئة من المجتمع أتيحت لهم فرصة الوصول إلى مرحلة التعليم الجامعي و الالتحاق بالمعاهد العليا و هي غالبا ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبنية شعار التطوير و التحديث و التقدّم و التي مرّت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بشهادة علمية ذات مكانة علمية تمكنّه من ممارسة مهنة أو عمل معيّن ". ***(كمال عبد الحميد الزيات ،2001: 147)***

- **إجرائيا** : خرّيجي الجامعة هم طلاب أنهوا دراستهم الجامعية وتحصلوا على شهادات تؤهلهم لولوج عالم الشغل سواء كان بصفة دائمة أو مؤقتة .وعليه فإن دراستنا ترتكز أساسا على خريجي الجامعة العاملين بعقود الإدماج.

كما انطوت دراستنا على مفهومين فرعيين هما "الوظيفة الدائمة " و " البطالة المقنعة ".

5 – مفهوم الوظيفة الدائمة:

- **لغة** : وظف الشيء على نفسه توظيفا أي ألزمها إيّاه.***(يوسف خياط ، 1988: 999)***
- **اصطلاحا** : حظيت الوظيفة بعدة تعريفات مختلفة. فمنه من يعرّفها بأنها:" مجموعة من المهام والواجبات التي يكلف بأدائها شخص واحد و بناءا على ذلك فإنّ أيّة مؤسسة عمل تضم عددا من الوظائف بقدر عدد العمال فيها حيث يكلّف كل واحد منهم مجموعة من المهام التي يكلّف بها كل منهم" ***(إبراهيم شوقي عبد الحميد ،د.س: 40)***

يشير هذا المفهوم إلى تخصيص المؤسسة لأنواع الوظائف التي توفرّها بما يتناسب و عدد العمال. بذلك تكون لكل عامل وظيفة معينة بغض النظر عن إمكانية ممارسته لأكثر من وظيفة في آن واحد.

في حين يعرفها "كاسيو" بأنها :" عدد من المهام يمارسه شخص معين في منظم واجب أو معينة في وقت معين و يتساوى عدد الوظائف مع عدد الأفراد العاملين بالمنظمة"***(إبراهيم شوقي عبد الحميد،د.س: 40)***

هو الآخر يشير لنوع من التخصيص في الوظائف المتوفرة وفقا لعدد العمال كما هو الحال بالنسبة للتعريف الأول، و لكن يختلف عنه في اعتباره تعداد المهام لا يعني تعداد الوظائف انطلاقا من كون كل عامل له جملة من المهام التي ترتبط وتتعلق بوظيفته مباشرة مما قد يدفعه لمزاولة أكثر من مهمة في آن واحد.

- **إجرائيا:** هي منصب العمل الذي يشغله الموظف بصفة دائمة و مثبّتة.

6 – مفهوم البطالة المقنعة:

أ–البطالة:

- **لغة:** جاء في لسان العرب : بطل الشيء : يبطل بطلا و بطولا و بطلانا. ذهب ضياعا فهو باطل و التّبطل : فعل البطالة، و هو إتباع اللّهو و الجهالة، و بطل الأجير –بالفتح– يبطل بَطالة و بطالة أي تعطّل فهو بطّال و البطال الذي لا يجد عملا.(**ابن منظور، د.س: 227**).
- **اصطلاحا** :حظيت البطالة بعدّة تعريفات منها تعريف المرسي كمال عبد الغني الذي يعتبرها حالة "كل شخص قادر على العمل و راغب فيه و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد و لكن دون جدوى".(***المرسي كمال عبد الغني ،2004 : 11***).

و يشاركه في هذا التعريف أحمد زكي بدوي الذي يرى أنّ البطالة هي " الحالة التي يكون فيها الشّخص قادرا على العمل راغبا فيه و باحثا عنه لكن لا يجده"(***أحمد زكي بدوي، 1978 : 316***).

في حين عرفها محمد عاطف غيث بأنّها " حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل و الذين ليس لديهم فرصة سانحة للعمل. و هي بعبارة أخرى توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود وظيفة " (***محمد عاطف غيث، 1975 : 338***) .

إن الملاحظ على هذه التعريفات هو أنّه رغم اختلافها من حيث الصياغة إلا أنها تتفق على أنّ البطالة هي عدم توفر فرص العمل لأشخاص قادرين عليه، راغبين فيه لكن لم يتوفّر لهم. و بذلك يعتبر الشخص بطالا إذا توفر فيه الشرطان التاليان :

- القدرة على العمل
- البحث عن العمل

أما حسب السوق الأوروبية المشتركة، فيعتبر الشخص عاطلا عن العمل إذا :

- انتهى عقد عمله و لم يجد عملا آخر.
- أتم تعليمه أو تدريبه و لم يجد عملا
- كان يعمل في عمله أو عمل أسرته ما يقل عن 16 ساعة في الأسبوع.(***عجوة عاطف عبد اللطيف، 1995 : 27***).

إلا أنّ هذه الشروط لا تصلح كمقياس لاختيار الأفراد البطالين –على الأقل في مجتمعنا– وذلك إذا أخذنا بعين الاعتبار وجود أفراد لم يسبق لهم التعاقد مسبقا بعمل معين ، كما أنّهم لم ينهوا تعليمهم ربما بفعل عدة أسباب كالتسرب المدرسي مثلا، ولم يزاولوا نشاطات عائلاتهم أيضا كما تعتقد السوق الأوربية. كما أنه هناك أشخاص في المقابل أنهوا فترات عقودهم و أكملوا دراساتهم و تكوينهم و لكنّهم لا يرغبون في العمل أو غير قادرين عليه لسبب ما.

وبناءا على ما سبق كان لا بد من التمييز بين العاطلين عن العمل و الذين يقسمون إلى ثلاث فئات لتحديد البطال منهم فعلا و هي :

- الفئة الأولى : فئة الذين لا قدرة لهم على العمل و هم الشيوخ و المرضى و الأطفال دون سن الـ 16 سنة.
- الفئة الثانية : فئة الذين يملكون القدرة على العمل و لكن غير راغبين فيه لأسباب مختلفة منها عدم التّوافق بين العمل المتوفر و كفاءاتهم و قدراتهم.
- الفئة الثالثة : و هي فئة الأشخاص الراغبين في العمل و القادرين عليه و لكن لم يجدوه ولا يملكون إمكانيات أو وسائل للعمل.

ويمكن القول أن هذه الفئة الأخيرة هي التي تنطبق عليها مختلف التعريفات التي تطرّقت إلى تعريف البطالة و بذلك تكون البطالة هي قلة فرص العمل المعروضة مع كثرة الطلب عليها.

أو كما عرّفها الديوان الوطني للإحصاء ONS "مصطلح يمس فئة السكان الذين لا يعملون أو هم في البحث عن العمل من الأشخاص غير المشتغلين أو في سن العمل قادرين على العمل و مصرّحين بأنّهم في البحث عن عمل".

- **إجرائيا:** هي عدم توفّر مناصب عمل للقادرين عليه والراغبين فيه.

ب–البطالة المقنعة :

- **اصطلاحا** : تعرف بأنّها تلك الحالة التي يتكدّس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل. كما فهي حالة بضع أفراد يعملون سوية في عمل يمكن أن يؤديه فرد واحد أو اثنان . و في كلتا الحالتين لا يؤدي الشخص عملا مناسبا مع ما لديه من قدرات و طاقة عمل.

كما "تعني زيادة في قوة العمل لا يقابلها زيادة في الإنتاج ، بمعنى تكليف عدد من الأفراد أكثر من الذي يستوجبه ذلك العمل الذي يمكن تأديته بعدد أقل من العاملين . بمعنى آخر لا يترتب على الاستغناء عن بعض العاملين في مجال نشاط معين نقص في عائد النتاج في هذا المجال". ***(محمد شفيق ، د, س : 479)***

- **إجرائيا** : هي شغل الخريجين الجامعيين لمناصب في إطار عقود الإدماج دون أن يؤثر الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة المستخدمة.

7 – الدراسات السابقة:

إن المعرفة تتسم بعدة خصائص أهمها التراكمية. لذلك يمكن القول أن أي بحث علمي هو عبارة عن حلقة متصلة لمحاولات كثيرة سابقة عليه. و هي ما يسجل في شكل دراسات سابقة و يقصد بها كل المساهمات العلمية التي لها صلة بموضوع الدراسة لها وظيفة منهجية أساسية في البحث العلمي حيث توضح وجهات النظر المختلفة التي تدور حول الموضوع و خاصة في البحوث الاجتماعية ، فإطلاع الباحث على الدراسات السابقة يمكنّه من صياغة مشكلته بأكبر قدر ممكن من الدقة و يصبح له علم بكافة المناهج المستخدمة و كيفية توظيفها بغية بلورة و بناء الفرضيات من خلال تحديد موقع دراسته من الدراسات السابقة كي تكون مكملة لها. وبذلك فهي " تؤدي كثيرا من المهام للباحث أثناء محاولته تقديم ملخصات لمناهجها و نتائجها و يتجنب سلبياتها"***(إبراهيم التوهامي،1999: 103)***

بناءا على ما سبق، فإنّه في ضوء استطلاعنا النظري لبحثنا، فلم نجد دراسة علمية استهدفت بطريقة مباشرة البحث في التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة، إلاّ أنّه توجد بعض الدراسات التي تطرقت لسياسات التشغيل بصفة عامة و هي التي سنحاول عرضها فيما يلي.

أ –الدراسة الأولى:

قامت بها "قصاب سعدية" موسومة بعنوان "تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق" بجامعة الجزائر معهد العلوم الاقتصادية فرع التخطيط سنة 1994 (**قصاب سعدية، 1994**)

هي دراسة نظرية ميدانية سعت لتقييم سياسات التشغيل المنتهجة في الجزائر و دورها في الحد من البطالة المرتفعة. انطلقت من تساؤل رئيسي حول مدى نجاعة السياسات المتخذة في ميدان التشغيل ومدى مساهمتها في القضاء على البطالة ؟. و قد تفرع هذا التساؤل لعدة تساؤلات فرعية منها:

- لماذا لم تصل هذه السياسات لوضع حد لمعدل البطالة المرتفع؟
- ما هي الأسباب الحقيقة و المحددات الأساسية لفشل هذه السياسات؟
- ما هي الإجراءات المتخذة لمواجهة الموقف و التصدي له؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات استخدمت المنهج التاريخي في دراستها من خلال سردها لمراحل التنمية في الجزائر منذ الاستقلال إضافة للمنهج الوصفي والمنهج التحليلي في نفس الوقت لواقع البطالة في الجزائر.

من هذا المنطلق اعتمدت على الاستمارة و المقابلة كأدوات لجمع البيانات فقسمت مجتمع البحث

إلى: – عمال المؤسسات بمنطقة الشراقة (دراسة حالة مؤسسة) المسؤولين المحليين لهذه المنطقة.

. الشباب البطال لهذه المنطقة (الشراقة).كون الدراسة اهتمت بمعدل استقطاب مؤسسات المنطقة

– في المقابل تطرقت للمشاريع التنموية في المنطقة و مدى مساهمتها في الحد من البطالة.

و توصلت **أخيرا للنتائج التالية** :

–. إشارة للمفارقات المصاحبة لتلك السياسات و دورها في انهيار المسيرة التنموية وبالتالي تفاقم البطالة.

–. وجود مرونة في تطبيق القوانين و عدم وجود سياسة واضحة تنسق بين السياسة الاقتصادية للدولة و إدارة الموارد البشرية.

–. الحلول الهامشية التي اتخذتها الجماعات المحلية لا تتعدى أن تكون مبادرات محلية لا تستند إلي سياسة تنموية شاملة و لا لتنسيق وطني.

- **تقييم و توظيف الدراسة** : ما نشيد به لهذه الدراسة هو أن نتائجها جاءت مدعّمة بأرقام، وإحصائيات تثمّن المجهودات والتي جسدت مشاريع تنموية في مرحلة معينة. وهذا إن دلّ على شيء فإنما يدلّ على دقة هذه الدراسة. خاصة وأن المنهجية التي اعتمدت عليها في جمع البيانات تكاد تكون شاملة لمختلف حيثيات الموضوع.

ولذلك كانت استفادتنا منها واسعة النطاق على مستوى الجانب النظري ما تعلق منه بسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر والإحصائيات المقدمة حول اليد العاملة العارضة لعملها على مستوى سوق الشغل. إضافة إلى الجانب الميداني خاصة في صياغة أسئلة الاستمارة .

ب–الدراسة الثانية :

هي دراسة لـ "**نورة دريدي**" تحت عنوان " **خريج الجامعة بين التكوين و التشغيل** "، أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بجامعة قسنطينة سنة 1998 . 1999 (نورة دريدي : 1999:).دراسة نظرية ميدانية تهدف للكشف عن واقع الخريج الجامعي، ومدى التوافق بين تكوينه الجامعي ومناصب الشغل الموفرة له حيث كان تساؤلها الرئيسي هو :

–. هل للتكوين النظري الجامعي انعكاسات على واقع التشغيل ؟

وللإجابة عن هذا التساؤل وضعت الفرضية الرئيسية التالية:

– للتكوين النظري الجامعي انعكاسات على واقع التشغيل . و قد انبثقت عنها فرضيتان فرعيتان هما:

–. تعتبر الدراسة العليا تكوين من أجل التكوين.

–. تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل.

وللتأكد من صحة هذه الفرضيات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لأنه الأنسب. و قد تمّ تقسيم مجتمع البحث إلى فئتين :

- الأولى : طلبة الدراسات العليا في مختلف الفروع لمتخرجين أو على مشارف التخرج.

- الثانية : معلمو و أساتذة التعليم الأساسي من الخريجين الذين يعملون في غير تخصصهم باعتبارهم نموذجا للبطالة التقنية. و اعتمدت أدوات البحث الآتية :

الملاحظة بالمشاركة : لمعايشتها مجتمع الدراسة باعتبارها أحد أفرده من خلال فترة تدريسها في مؤسستين تعليميتين.

المقابلة : كانت مقابلة مع المعلمين و الإداريين.

الاستمارة : وجهت لطلبة الدراسات العليا و احتوت على 20 سؤالا

الوثائق : مثل ملفات المعلمين كملف التوظيف الملف المالي التي اعتمدت عليها في تحليل البيانات. و قد جاءت نتائج الدراسة على النحو التالي:

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة لا حبا في الدراسة.

- تدهور القيمة الاجتماعية للتعليم العالي نتيجة لضعف شبكة العلاقات الاجتماعية.

- تراجع دور البحث العلمي في الجامعة لاعتبارات مادية أو لقلة المراجع و صعوبة التطبيق. و أهم نتيجة توصلت إليها هو التباين بين التكوين الجامعي و النظري و الجانب الميداني في الشغل.

- **تقييم و توظيف الدراسة** : كانت هذه الدراسة تسعى للبحث في طبيعة العلاقة بين التكوين الجامعي و التشغيل، وقد توصلت لنتائج مهمة في دراستها إلا أنه يمكن القول أنها ركزت على البحث في مسألة التكوين على حساب التشغيل الذي لم تركز عليه رغم أنه يعتبر المتغير الثاني لدراستها أي عدم الربط الواضح بين متغيرات الدراسة في نتائجها النهائية، إضافة لتركيزها على فئة طلبة الدراسات العليا دون غيرها من الفئات الأخرى.

و بذلك أفادتنا بتوجيهنا لعدة نقاط تتعلق بموضوع دراستنا ساعدتنا في صياغة و تحديد الإشكالية و تزويدنا بعدة مراجع .

ج-الدراسة الثالثة :

أنجزت من طرف **ليليا صويلح** بعنوان " **دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات** " المؤسسة المصغرة . عقود ما قبل التشغيل . القرض المصغر مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية بجامعة عنابة سنة 2002-2003

هي دراسة نظرية و ميدانية تمحورت حول تحديد مدى نجاعة برامج تشغيل الشباب في التخفيف من حدة البطالة و خلق مناصب عمل دائمة و ذلك بانطلاقها من تساؤل رئيسي تمثّل في :

. ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و تطوير الكفاءات ؟

و الذي تفرّع لعدة تساؤلات جاءت على النّحو التالي :

-ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ و ما هو تعدادها ؟

-ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج ؟

-إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث التّوازن في سوق العمل. و بالتالي التّخفيف من حدّة بطالة الشباب بوجه خاص ؟

و للإجابة عن هذه التساؤلات، فقد اعتمدت على منهج تحليل الخطاب .كما أسمته . الذي اعتبرته الأنسب لدراستها، مع الأدوات البحثية التالية:

-الملاحظة بالمشاركة : استعملتها في ملاحظة سلوك و تصرّفات للمستفيدين من هذه البرامج مما سهّل عليها عملية الجمع للبيانات و المعلومات.

-السجلات و الوثائق : وذلك من خلال الإطلاع على الجريدة الرسمية، المراسيم التنفيذية، و المناشير الوزارية المتعلقة بإنشاء مختلف برامج التشغيل.

-المقابلة : و التي طبقتها على مرحلتين:

المرحلة الأولى : قامت بإجراء مقابلات حرّة في شكل محادثات و مناقشات حول برامج تشغيل الشباب بغرض إجراء دراسة استطلاعية مع المسؤولين والمديرين كمدير الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب.

المرحلة الثانية: تمّ فيها توجيه المقابلات و تقنينها باعتمادها على دليل مقابلة تضمن 6 أسئلة مفتوحة للإجابة عن تساؤلات الدراسة.

ونظرا لطبيعة الموضوع فقد تمّ تقسيم مجتمع البحث حسب البرامج المستفاد منها إلى فئات متجانسة احتوت على 92 مفردة كما يلي :

-فئة مستفيدة من عقود ما قبل التشغيل (55 مفردة).

-فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر(10 مفردات).

-فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة (27 مفردة).

وفي الأخير توصلت إلى النتائج التالية :

- محدودية برنامج المؤسسة المصغرة في ترقية العمل و خلق مناصب شغل. و بالتالي مساهمته ضئيلة في إحداث التوازن على مستوى سوق الشغل.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب. وغياب إمكانية ترسيم الشباب العاملين في إطارها.
- بالنسبة للقرض المصغر، ضرورة إعادة النظر في الممارسات البنكية لأنّ محدودية هذا البرنامج في التخفيف من حدة البطالة بسبب ضعف تكفّل البنوك به.
- **تقييم الدراسة و توظيفها** : إن هذه الدراسة على درجة من الأهمية لأهمية الموضوع الذي تعالجه خاصة من خلال النتائج التي توصلت إليها. إلا أنّ ما يعاب عليها هو اعتمادها على منهج أو تقنية كما أسمتها تحليل الخطاب إذ لم يتضح استخدامها فعلا حيث لم تلتزم بهذا المنهج ولا خطواته. إضافة للأدوات البحثية المناسبة لهذا المنهج كتحليل المضمون لبعض صيغ برامج التشغيل.

و بما أن هذه الدراسة تتشابه مع دراستنا في تعرضهما إلا لسياسة التشغيل أو برامج التشغيل و إن كانت دراستنا تركز على برنامج واحد و هو التشغيل بعقود الإدماج الذي يعتبر تطويرا لعقود ما قبل التشغيل حيث ربطناه بخريجي الجامعة. وبناءا عليه فقد ساعدتنا في الجانب النظري خاصة ما تعلق منه ببرنامج عقود ما قبل التشغيل و تفرقته عن بقية البرامج التشغيلية الأخرى و بعض الإحصائيات المرتبطة بالموضوع، كما لفتت انتباهنا لأسئلة يمكن إدراجها ضمن استمارة البحث.

د-الدراسة الرابعة :

هي التي قام بها **كوسة بوجمعة** الموسومة بـ"**سياسات التشغيل في الجزائر** " عقود ما قبل التشغيل كحل مؤقت للحد من البطالة أعدت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية بمعهد علم الاجتماع بجامعة محمد خيضر بسكرة خلال 2005 . 2006

دراسة نظرية ميدانية سلطت الضوء على سياسات التشغيل في الجزائر باختلافها محاولة تقييم هذه السياسات و مدى نجاعتها في توفير مناصب شغل للعاطلين عن العمل، جاءت تساؤلاتها كما يلي :

-العمل حق يكرسه الدستور لكل مواطن فهل الواقع يكرس هذا الحق الدستوري ؟

-هل توجد فرص حقيقية للتوظيف في المؤسسة و الإدارة الجزائرية ؟

-ما هي البرامج و السياسات التي سطرتها الدولة لاحتواء ظاهرة البطالة ؟

-هل عقود ما قبل التشغيل حل ناجح أم مجرد حل ترقيعي وهروب للأمام من البطالة ؟

-هل توجد هناك سياسات و إجراءات تكميلية بعد انتهاء عقود العمل ؟

بناءا على هذه التساؤلات كانت الفرضيات كما يلي :

-عدم توفر مناصب مالية و حالة التشبع في عدد المستخدمين أدى إلى تضاؤل فرص التشغيل.

-الإقبال على برامج التشغيل بسبب عدم وجود بديل لعملية التوظيف.

-تخضع عمليات التوظيف في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى المحاباة و المحسوبية.

-عقود ما قبل التشغيل حل مؤقت و ليس دائم.

لإثبات صدق هذه الفرضيات من عدمه، اعتمد على المنهج الوصفي لجمع البيانات، والمنهج التاريخي الذي ساعده في تتبع تطور سياسات التشغيل في الجزائر. كما اعتمد المسح الشامل كأداة لجمع البيانات، إضافة إلى:

الملاحظة : سجل ثلاث ملاحظات و هي :

-الفئة الموظفة حديثا متفائلة بهذا البرنامج.

-فئة تستعمل لتغطية النقص البشري : حيث تستغل من قبل المسئولين الذين يمارسون عليهم شتى أنواع الضغوطات.

-فئة توشك على انتهاء عقودها: و هذه الفئة هي الأكثر كآبة من غيرها.

المقابلة : و التي أجريت مع مسئول بمديرية البناء التعمير لولاية سطيف و مع فئة الشباب العاطلين ضمن هذه العقود .

و في الأخير توصل للنتائج التالية :

-اعتبار التشغيل في الجزائر رهين حسابات سياسية و تلاعبات بالأرقام على حساب فئة كبيرة من الشباب.

-اعتبار عقود ما قبل التشغيل كجرعة أكسجين لتهدئة طبقة الشباب .

- **تقييم و توظيف الدراسة** : تمركزت هذه الدراسة حول واقع التشغيل في الجزائر. و بالتحديد على إحدى برامج التشغيل المتمثل في عقود ما قبل التشغيل، كونه البرنامج الأكثر استقطابا للشباب الجامعي خاصة، حيث كشفت على عدة تناقضات ينطوي عليها التشغيل بعقود ما قبل التشغيل، كونه يسعى لتوظيف إطارات

جامعية لمدة سنتين تكتسب خلالها خبرة تؤهلّها للاحتفاظ بمنصبها بدل التخلي عنها. وقد كانت استفادتنا منها في عدّة جوانب، خاصة فيما يتعلق منها بصياغة الإشكالية و تحديد الفروض. إضافة إلى لفت انتباهنا لعدة مراجع مهمة تخدم موضوع دراستنا. دون أن ننسى الوقوف على الصعوبات التي واجهت هذه الدراسة و التي من شأننا أن نتجنبها.

هـ-الدراسة الخامسة :

أعدت من طرف " **سميحة يونس تحت عنوان** " **اتجاهات خريجي الجامعة من السياسة الوطنية للتشغيل** دراسة ميدانية على العاملين في برنامج عقود ما قبل التشغيل بمدينة بسكرة - أعدّت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية لسنة 2006-2007

تهدف هذه الدراسة لقياس اتجاهات خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر، انطلاقا من طرحها لتساؤل رئيسي تفرع لعدة تساؤلات جاءت كما يلي:

- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة العاملين في عقود ما قبل التشغيل نحو سياسة التشغيل في الجزائر؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو أهداف سياسة التشغيل؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو توفير مناصب عمل مؤقتة لخريجي الجامعة؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو الصيغ القانونية لبرنامج عقود ما قبل التشغيل CPE؟
- ما هي اتجاهات خريجي الجامعة نحو فرص التشغيل و التخصصات الجامعية؟

و للإجابة عن هذه التساؤلات اعتمدت المنهج المسحي الذي يعتبر فرع من فروع المنهج الوصفي من خلال مرحلتين:

-المرحلة الاستكشافية حيث تم جمع البيانات و المعلومات النظرية بغرض تكوين رؤية شاملة عن الموضوع.

-مرحلة الوصف و التحليل أين تم تحديد موضوع الدراسة و جمع البيانات و تحليلها و تفسيرها وصولا للنتائج و ذلك بالاعتماد على وسائل و أدوات البحث الآتية:

-الاستمارة بني قياسها على طريقة "ليكرت" LIKERT وفقا للخطوات التالية:

- مراجعة الاستمارات السابقة لجمع العبارات المتصلة بموضوع البحث و بالاتجاه المراد قياسه.
- صياغة العبارات و اختبار وضوحها من خلال عرضها على عدد من عينة من الأفراد و هذا ما يعرف بالتجريب أو باختبار الاستمارة
- إجراء عملية تحليل العبارات المختارة لتصفية أفضلها للمقياس.

-الملاحظة : استخدمتها كأداة مكملة للبيانات المتحصل عليها من الاستمارة حيث تمكنّت الباحثة

من معايشتها لأفراد العينة بحكم معرفتها الشخصية ببعض الأفراد و بالتالي تسجيل سلوكا تهم و تدوين آرائهم و انطباعاتهم.

–الوثائق و السجلات : من خلال الإطلاع على بعض النصوص التشريعية و المراسيم الوزارية حول مختلف برامج التشغيل إضافة للإطلاع على بعض إحصاءات التشغيل و البطالة على مستوى مدينة بسكرة من خلال مديرية التشغيل.

و قد توصلت أخيرا لنتيجة مفادها أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لا تستجيب للطلب الاجتماعي لخريجي الجامعة للعمل، كما أنها لا تحقق طموحاتهم المهنية و العلمية خاصة وان هذا البرنامج لم يحدث التوازن بين العرض و الطلب على مستوى سوق العمل.

- **تقييم و توظيف الدراسة:** تبحث هذه الدراسة في العلاقة بين الطرفين المتمثلين في التكوين الجامعي و التشغيل، أي تطرح مسألة التشغيل والخريج الجامعي. وهي محور اهتمامنا إلا أنها تختلف عنها في كون دراستنا تسعى للكشف عن واقع التشغيل للخريج الجامعي في إطار إحدى السياسات التشغيلية. وبذلك فهي تعتبر مرجعا مهما بالنسبة لدراستنا، خاصة في الجانب النظري من خلال توجيهنا لعدة مراجع مرتبطة ببحثنا كالمراجع الخاصة بالخريج الجامعي والتشغيل. وكذلك صياغة الفرضيات وأسئلة الاستمارة.

و–الدراسة السادسة :

هي لـ "**عبد اللي فاطمة**" تحت عنوان " **دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر**" أعدّت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي بجامعة الجزائر سنة 2006-2007.

عبارة عن دراسة نظرية ميدانية سعت الباحثة من خلالها لدراسة عوامل انتشار البطالة لخريجي الجامعة في الجزائر محاولة تسليط الضوء على خطر البطالة و انعكاساتها على قدراتهم العلمية و الفنية من خلال طرح التساؤل التالي:

–ما هي العوامل التي تتحكم في إبقاء أصحاب الشهادات الجامعية عاطلين عن العمل فترة زمنية معينة؟

–ما هي الأسباب التي تتركهم يعانون البطالة بعد تخرجهم الجامعي؟

–هل للمستوى الاجتماعي و الاقتصادي لخريجي الجامعات و أسرهم دور في تأخير حصولهم على عمل؟

–هل يرجع عامل الاختلال في التوازن بين عدد الشهادات الحاصلة و بين عدد المناصب المفتوحة في التخصصات المدروسة؟

–هل يعود إلى طرق دراسة ملفات طلبات العمل و كذا كيفيات توزيع المناصب المفتوحة؟

وللإجابة عن هذه التساؤلات انطلقت من الفرضيات التالية:

-إن لتفشي ظاهرة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر عواملا وأسبابا ارتبطت بالتغيرات الاقتصادية والاجتماعية للبلاد.

-ضعف المستوى الاجتماعي والاقتصادي لأسر خريجي الجامعات، يحول إلى تأخر المتخرجين الجامعيين دون الحصول على مناصب عمل.

- يعتبر نقص مناصب العمل في مجال تخصصات المتخرجين عاملا مساهما في بقائهم عاطلين عن العمل.

- طريقة دراسة ملفات طلبات العمل، وكذا طرق توزيع المناصب المحدودة والمؤقتة يؤدي إلى بقاء خريجي الجامعات بطالين لمدة معينة.

وللتأكد من صحة الفرضيات اعتمدت على المنهجين الوصفي، والكمي التحليلي قصد وصف الظاهرة. انطلاقا من تحليل البيانات كميا لتشخيص ظاهرة البطالة، وتحليل العلاقة بينها وحاملي الشهادات الجامعية معتمدة أسلوب التبويب على شكل جداول قابلة للمقارنة.

وقد طبقت عينة قصديه من الخريجين الجامعيين على اختلاف مؤهلاتهم الجامعية.إلا أنّها واجهت صعوبات فيما يتعلق بالحصول على الإحصائيات الشاملة، والدقيقة لاستخراج أفراد العينة، ومدى تمثيل عناصرها لمجتمع البحث ودقة نتائجها مما فرض عليها استعمال طريقة الفرز بشكل الكرة الثلجية أو التراكمية. والتي ساعدتها في اختيار مبحوثين لا يفضلون البحث عن عمل على مستوى مديريات التشغيل. وبناءا عليه حدد حجم العينة بـ 162 مبحوثا منهم 86 مبحوث و 76 مبحوثة يختلفون في مؤهلاتهم و سنوات تخرجهم ومدة بحثهم عن مناصب عمل.

و لبلوغ هدفها اعتمدت التقنيات البحثية التالية:

الاستمارة بالمقابلة تعتبر الأداة الأساسية التي اعتمدت عليها تنوعت أسئلتها بين مفتوحة و مغلقة حيث قسمت إلى أربعة محاوركما يلي:

- المحور الأول : يحتوي على البيانات الأوّلية الشخصية الخاصة بالمبحوثين.
- المحور الثاني : خاص بالفرضية الأولى المتعلقة بالمستوى الاقتصادي و الاجتماعي لأسر خريجي الجامعات.
- المحور الثالث : خاص بالفرضية الثانية و المتعلقة بنقص مناصب العمل في مجال تخصصات الخريجين الجامعيين.
- المحور الرابع : يتعلق بالفرضية الثالثة المتمثلة في طرق دراسة ملفات طلبات العمل و كذا معرفة عوامل توزيع كمناصب العمل.

- المقابلة : استخدمتها كأداة استطلاعية لمحاولة استقصاء ما يتعلق بالظاهرة موضوع الدراسة. و ذلك لفهم وجهات النظر المختلفة بين المبحوثين كما تمت مع بعض مسئولي الجهات المعنية كمسئولين من مديرية التشغيل بالبليدة.

وتوصلت في الأخير إلى أنّ: المستوى الاجتماعي و الاقتصادي للفرد له تأثير كبير على تكوين رأس المال الاجتماعي، الذي يوفر له الوساطة التي تسهل من عملية حصوله على منصب عمل. إضافة لنقص مناصب العمل في مجال تخصصات الخريجين الجامعيين، أدى لتراكمهم دون عمل نتيجة لمحدودية الوظائف المتعلقة بهذه التخصصات. وهذا دليل على عدم مواكبة مخرجات التعليم العالي لمتطلبات سوق العمل.كما أن محدودية مناصب عقود الإدماج المؤقتة تحيل الخريج الجامعي للبطالة من جديد بعد انتهاء فترة العقد لان فرصة الإدماج ضئيلة جدا أما الأعداد الهائلة المرشحة لنيل مناصب عمل دائمة.

- **تقييم و توظيف الدراسة**:طرحت هذه الدراسة فكرة البطالة المرتفعة بين خريجي الجامعات والتساؤل حول عجز سياسات التشغيل عن احتواء هذا الكم من الخريجين العاطلين. و هذه الفكرة تشكل نقطة التقاء بين دراستنا و هذه الدراسة وإن كانت كل واحدة منهما تناقشها من زاوية مختلفة، فهي تبحث في أسباب و عوامل بطالة خريجي الجامعات و قلة حظوظه في التشغيل في حين أن دراستنا تبحث عن واقع خريجي الجامعات. إلا أنها كانت على قدر من الأهمية لدراستنا، إذ استفدنا منها في جمع المعلومات النظرية والإحصائية حول البطالة و خاصة منها ما تعلق بالخريجين الجامعيين و التشغيل، كما ساعدتنا في صياغة الفرضيات و توجيهنا ببعض المراجع و صياغة الاستمارة.

ز-الدراسة السابعة:

هي للباحث " العلمي بودرسة" بعنوان"**La Dimension Professionnelle Vue Par Les Enseignants Et Les Etudiants De Fin De De La Formation Cursus 1**" (مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة،نوفمبر 2006: 35)

هي دراسة باللغة الفرنسية قام بها الباحث بالتعاون مع "فريد بوبكر" خبير منظمة اليونيسيف.تم تمويلها من برنامج الدراسة حول تسيير التعليم العالي في قارة أفريقيا. دراسة نظرية ميدانية، تمحورت حول الصعوبات التي يواجهها خريجي الجامعة لتحقيق الاندماج المهني في محاولة منه لإبراز أحكام الأساتذة و الطلبة من التكوين الجامعي المتبع و النظر إليه من زاوية التمهين.

تمت على مستوى جامعة قسنطينة بعينة مزدوجة: تمثلت العينة الأولى في أساتذة مختلف الكليات بمجموع 111 أستاذا. و العينة الثانية تضمنت فئتين: فئة طلبة التكوين القصير المدى و فئة التكوين الطويل المدى بمجموع 489 طالبا من كليات مختلفة.

أما بالنسبة لأدوات جمع البيانات فقط اختار الاستمارة واحدة منها موجهة للأساتذة تضمنت المحاور التالية:

-طبيعة و نوع التكوين الجامعي.
-اندماج الطلبة (خريجي الجامعة) في سوق العمل.
-العلاقة (الارتباط) بين التكوين و سوق العمل.

ليتم بعدها بناء و تقديم استمارة للطلبة اندرجت ضمنها هذه المحاور:

-التكوين من ناحية المجال المهني
-محور خاص بالأسئلة الموجهة للأساتذة

ليتوصل في الأخير لنتيجة كشفت عن التناقض – نوعا ما – بين أحكام الطلبة و الأساتذة.إذ أنّ التكوين المقدم للطلبة غير مساعد على الاندماج المهني في نظر الطلبة. على عكس الأساتذة الذين يرون بأنّ التكوين الجامعي يسهل من عميلة الاندماج المهني. وهنا يشير لضرورة فتح باب الحوار بين الجامعة، والمحيط الاقتصادي والاجتماعي لخلق برامج تكوين تسهل من عملية اندماجه مهنيا.

- **تقييم و توظيف الدراسة**: اهتمت هذه الدراسة بمحاولة معرفة وجهة نظر الطالب الجامعي حول التكوين من زاوية التمهين. وهو ما يشكل احد عناصر بحثنا. رغم اختلافهما في العينة لكون دراستنا تركز على خريجي الجامعة، أي أنهم أنهوا دراستهم الجامعية .كما تبحث في واقعهم المهني في إطار عقود الإدماج. وبناءا عليه، فقد كانت استفادتنا منها محدودة، تمثلت في تزويدنا ببعض المعلومات والمعطيات حول التكوين الجامعي والاندماج المهني لخريجي الجامعة التي ساعدتنا على تفسير بعض وجهات نظر المبحوثين .

ثانيا – الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية:

1–مجالات الدراسة:

من الخطوات الهامة في تصميم البحوث، تحديد مجالاتها المختلفة. و قد اتفق كثير من المشتغلين في مناهج البحث الاجتماعي، أن لكل دراسة مجالات ثلاث يجب على الباحث توضيحها عند تخطيط إجراءات البحث، و هذه المجالات الثلاثة هي : المجال البشري، المجال الجغرافي، و المجال الزمني .***(عبد الكريم محمد الغريب، 1978 : 61).***

أ –المجال الجغرافي :

تم تحديد مجال الدراسة ببلدية عين ولمان التي تقع جنوب مدينة سطيف، يحدها من الشمال الشرقي بلدية بئر حدادة، ومن الجنوب الشرقي بلدية عين أزال، ومن الشمال بلدية قلال ومن الغرب بلدية أولاد سي أحمد ومن الشمال الغربية بلدية قصر الأبطال ومن الجنوب بلدية صالح باي، وتتربع على مساحة قدرت بـ171.08 كلم2، أما نشأتها فتعود ما قبل سنة 1984.وكانت إبان الثورة التحريرية تابعة إلى الولاية الأولى.

وقد تمركزت على مستوى مقرّي دائرة عين ولمان وبلدية عين ولمان و مختلف المؤسسات التربوية باعتبارها المؤسسات الخدماتية الأكثر استقطابا للخريجين الجامعيين العاملين في إطار هذه العقود.

ب– المجال الزمني :

يقصد به الفترة الزمنية التي تمت بها الدراسة، و قد جمعت بين فترتين أساسيتين هما :

- **فترة الدراسة الاستطلاعية** : تمت مباشرتها منذ شهر جانفي 2014، وقد جمعت بين فترتين :

1–المرحلة الأولى : حيث بدأنا بجرد و تجميع المادة العلمية (كتب، وثائق، معلومات) ذات الصّلة بموضوع الدراسة لبناء الجانب النظري تمهيدا للجانب الميداني.

مع القيام بزيارات استطلاعية لمختلف المؤسسات التي يشتغل بها متعاقدون في إطار عقود الإدماج بغرض تحديد المؤسسات التي تضم أكبر عدد ممكن من الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج، مما سهل علينا مهمة تحديد حجم العينة و مكان إجراء الجانب الميداني للدراسة.

2–المرحلة الثانية : نظرا لمسابقات التوظيف التي تنظمها الدولة من حين لآخر و خاصة مسابقات التعليم، فقد تغيرت الإحصائيات التي تحصّلنا عليها من خلال استطلاعنا الأول نظرا لنجاح العديد من المتعاقدين. إضافة لإخلاء العديد من مناصبهم لانتهاء فترات عقودهم مما تطلب منا ضرورة القيام بعملية إحصاء ثانية لضبط حجم العينة فعليا و قد كان ذلك في سبتمر2014.

- **فترة الدراسة الميدانية :**

و هي المرحلة الأكثر إثارة في البحث، حيث يسعى الطالب فيها لتقصي الحقائق من مصادرها و ذلك من خلال توزيع استمارة البحث. و بناءا عليه، فقد تضمنت مرحلتين :

1–مرحلة اختبار الاستمارة : تم توزيع الاستمارة التجريبية على 30 خريجا جامعيا عاملا في إطار عقود الإدماج بعد أن تمّ تحكيمها من طرف مجموعة من الأساتذة. و بناءا على المعلومات و البيانات الهامة المستقاة من الميدان قمنا بتعديل الاستمارة لتأخذ شكلها النهائي. و دامت هذه المرحلة من 01 ديسمبر 2014 إلى غاية 08 ديسمبر 2014.

2–مرحلة توزيع الاستمارة : و هي مرحلة توزيع الاستمارة النهائية على عينة البحث لتجميع المعلومات و البيانات المطلوبة لإتمام الدراسة ليتم بعد جمعها تفريغها في جداول مختلفة و تحليلها لاستخلاص النتائج. و استمرت من 10 ديسمبر 2014 إلى 31 ديسمبر 2014.

3–مرحلة توزيع الاستمارة الثانية : بعد تفريغ بيانات الاستمارة الموزعة على الخريجين الجامعيين المتعاقدين (تمّ على أساسها) بناء استمارة أخرى موجهة للمسئولين على الخريجين الجامعيين المتعاقدين للاستفسار عن بعض النقاط التي لفتت انتباهنا في إجابات المبحوثين على الاستمارة و كذا التأكد منها.

مع إجراء مقابلة مع أحد مسئولي وكالة التشغيل الوطنية لدائرة عين ولمان حيث استغرقت هذه المرحلة مدة 12 يوم، من 11 جانفي 2015 إلى غاية 22 جانفي 2015.

ج ـ المجال البشري :

حتى يتمكن الطالب من إثبات مدى صدق فرضياته من عدمه إمبريقيا بطريقة علمية منظمة و موجهة لا بد له من تحديد مجتمع البحث الذي سيجري عليه دراسته إذ يعتبر من أساسيات البحث الميداني فمجتمع البحث هو "جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة و جميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو للبحث من قبل الباحث و يطلق عليه اسم المجتمع الإحصائي لأنه مجتمع دراسة المستوى العلمي" ***(دلال قاضي ،2007 : 157)***

كما يعرف على أنّه "الجماعة التي يجرى عليها الدراسة و يشترط فيه أن يكون محددا تحديدا دقيقا و واضحا" ***(عمار بوحوش و محمد محمود الذنيبات ، 1999: 75)*** . بمعنى تحديد المفردات التي سيتم إعداد البحث بهم أو إجراء الدراسة عنهم.

و بناءا على موضوع الدراسة و ما تمحورت حوله إشكاليتها، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو الخرّيجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج. لكن نظرا لكبر حجم المجتمع للأعداد الهائلة للخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج فقد تعذّر علينا التغطية الشاملة لجميع الحالات أو الاتصال بعدد كبير من المبحوثين

المعنيين بالدراسة نظرا لتوزّعهم على عّدة أماكن مما جعلنا نستعين بالمعاينة و هي " اختيار جزء من مجموعة من الأشياء أو مادة بحيث يمثل هذا الجزء المجموعة كلها"*(فيروز زرارقة و أخرون ، 2007: 79)*

حيث يتم الاعتماد عليها في حالات مجتمعات البحث الغير متجانسة لأنّ اختيار الباحث لمجتمع بحث متجانس تماما و تتشابه وحداته في جميع صفاتها يمكّنه من الاقتصار على دراسة صفات مفردة واحدة فقط و تعميم نتائجها على بقية أفراد المجتمع. لكن مجتمعات البحث تختلف من دراسة لأخرى كالدراسات الاجتماعية، حيث يتعذّر دائما توفّر مجتمع متجانس الأفراد. ممّا يؤدّي إلى الاستناد لعدد محدّد من المفردات التي تعتبر جزء أو خيار معيّن من مفردات أكبر تمثّل المجتمع و هي ما يسمّى بـ " عيّنة البحث ".

2- عينة الدراسة :

إنّ التعرف على مجتمع بحث ما يتوقف على تحديد الإشكالية و صياغتها. كما يتوقف على تحديد العناصر التي يريد دراستها و انتقادها من مجتمع البحث، هذه العناصر تسمى بـ" العينة " فهي "مجموعة من العناصر لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميّزها عن غيرها من العناصر الأخرى و التي تجري عليها البحث و التّقصّي"*(موريس أنجرس،2004: 298)*

كما تعرف بأنّها " مجموعة جزئية من المفردات الداخلة في تركيب المجتمع يجري عليها البحث، و لذلك تقوم البحوث العلمية على أساس دراسة عينات محدودة مختارة من المجموعات التي يرغب في التعرف على خواصها بدلا من دراسة المجتمعات الأصلية كلها ذاتها"*(أحمد زكي بدوي، 1982: 364)*

ولعل هذا ما أكسب اختيار العينة أهمية بالغة خاصة في اختصار الوقت والجهد والتكاليف، إضافة للحصول على أكبر قدر ممكن من المعلومات. لذلك ارتأينا القيام ببحث استطلاعي و أخذ فكرة عن الوسط الاجتماعي الذي سيجرى فيه البحث. وبما أن عينتنا تتطلب الجمع بين خريجين جامعيين متعاقدين في إطار جهاز عقود الإدماج من مختلف التخصصات، و في مختلف المؤسسات ببلدية عين ولمان، فقد تعمدنا الأمكنة التي يمكن أن نجد فيها عينتنا، و يسهل علينا الوصول إليها. وهذا ما استدعى ضرورة البحث و الاستفسار عن الإحصائيات الخاصة بالخريجين الجامعيين المتعاقدين في إطار عقود الإدماج قصد تمكننا من ضبط العينة الممثلة للمجتمع الأصلي. ما كلّفنا جهدا و وقتا للوصول إليها و ذلك بمساعدة من وكالة التشغيل الوطنية ANEM لدائرة عين ولمان التي قدمت لنا دليل الإحصائيات الخاصة بهم أين كشفت لنا عن توزيعم بشكل ملحوظ في المؤسسات التربوية و مقر الدائرة و مقر البلدية كونهم الأكثر استقبالا لهم و هذا ما جعلنا نختار عينتنا منهم و بذلك تكون عينتنا **قصدية** فهي من اختيار الباحث لمجموعة من المفردات قصدا لاعتقاده بأنها تساعده على تحقيق الغرض من البحث أحسن من غيرها *(فيروز زرارقة و آخرون ،2007 : 83)*.

كما أنها تتحدد تبعا لطبيعة الموضوع وأهداف البحث، إذ تتشكل مفردات العينة ممن تتوفر فيهم الشروط المحددة مسبقا،وبالتالي فهي تخضع لاختيار كاف من طرف الباحث ، ولهذا فإن أي اختيار عشوائي من مجتمع البحث قد ينتقي مفردات لا تحمل أي مواصفات يتطلبها البحث.فيضيع الوقت وتتأثر النتائج (***علي غربي ، 2009: 137***).

وبالتالي فكل خريج جامعي متعاقد في إطار عقود الإدماج يخدم عينة بحثنا. لكن بما أنّه قد تم حصر مجتمع بحثنا في خريجي الجامعة المتعاقدين في إطار عقود الإدماج بالمؤسسات التربوية و مقرّي الدائرة و البلدية بعين ولمان و هذا راجع لاعتبارات متعمدة (**قصدية**) كما أسلفنا الذكر فقد كان جدولنا الإستخلاصي له كما يلي:

جدول (رقم01): توزيع خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج على المؤسسات الخدماتية و التربوية

المؤسسات / الجنس	ذكور	إناث	المجموع
المؤسسات التربوية	53	267	320
مقر البلدية	18	32	50
مقر الدائرة	06	24	30
المجموع	77	323	400

المصدر : إحصائيات من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بدائرة عين ولمان (ملحق رقم 03)

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن عدد الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج على مستوى مقرّي الدائرة و البلدية بسيط يمكن التّحكم به ممّا يجعلهم جميعا محل اختيار كممثّلين لمجتمع البحث.

إلا أنّ الأمر يختلف بالنسبة للمؤسسات التربوية التي وجد بها 320 فردا إذ يصعب اختبارها كاملة خاصة و أنها تتوزع على عدة أماكن مما يصعب من مهمة الوصول إليها مما جعلنا نأخذ نسبة 15 % منها حتى نتمكن من الحصول على العينة المختارة بإتباع الخطوات العملية التالية:

$$\text{العينة} = \frac{\text{عدد الخريجين المتعاقدين في المؤسسات التربوية} \quad \text{ضرب} \quad \text{نسبة العينة}}{100}$$

أي = 320 ضرب 15 % = 48

100

أي أنّ حجم العينة المختارة من المؤسسات التربوية هو 48 مفردة

وبذلك يكون حجم عينة بحثنا 120 فردا كما يلي:

- عدد الخريجين الجامعيين المنصبين بمقر البلدية 50 مفردة.
- عدد الخريجين الجامعيين المنصبين بمقر الدائرة 30 مفردة.
- عدد الخريجين الجامعيين المنصبين بمختلف المؤسسات التربوية 48 مفردة.

إلا أنّ تدخل مجموعة من العوامل حال دون التقيّد بهذا الحجم للعيّنة أهمها :

- استقالة العديد منهم لتحصيلهم على مناصب عمل خارج إطار عقود الإدماج من خلال مسابقات التوظيف.
- تذبذب إحصائيات وكالة التشغيل حول المستفيدين من هذه العقود لانقضاء فترة عقود الكثيرين في كل فترة و إخلائهم لمناصبهم.
- تحوّل البعض من المستفيدين من هذه العقود من مؤسساتهم المستخدمة إلى مؤسسات أخرى.
- عزوف العديد من أفراد العينة عن قبول الاستمارات و الإجابة عليها مما استلزم علينا تعويضهم بمفردات أخرى.
- كل هذه العوامل أثّرت على عملية تحديد حجم العينة حيث تم اختيار نسبة 30% من مجتمع البحث الكلي المقدّر بـ 400 فردا ليصبح حجم العينة :

= 400 ضرب 30 % = 120 فردا

100

و قد تمّ اختيار نسبة 30% للاعتبارات التالية :

- تواجد أفراد العينة في أماكن مختلفة خاصة بالنسبة للعاملين في المؤسسات التربوية.
- اعتبار 120 فردا عينة كافية و قابلة لتمثيل مجتمع البحث.

* **خصائص العينة :**

جدول رقم (02) : يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس :

الجنس	التكرار	النسب
ذكر	37	%31
أنثى	83	%69
المجموع	120	%100

من خلال الجدول نلاحظ غلبة العنصر النسوي على مجموع أفراد العينة، حيث بلغت نسبة الإناث 69% في حين بلغت نسبة الذكور 31% ممّا يعني أن الإناث أكثر حظا في الفوز بمناصب عمل في إطار عقود الإدماج. و هي نتيجة منطقية لأنّ الغالبية العظمى من الطلبة الذين يزاولون دراساتهم الجامعية هم من فئة الإناث، كما نجد أنهنّ أكثر تقبلا لفكرة العمل المؤقت أو للعمل في إطار عقود الإدماج بغض النظر عن الأجر الذي سيتقاضونه و المنصب الذي سيشغلونه عكس الذكور اللذين غالبا ما يجدون حرجا في القبول بمثل هذا العمل.

كما انّه يمكن تفسير ذلك بانعكاس التطوّرات الحاصلة على مستوى المجتمع الجزائري على تغيّر الدّور الاجتماعي للمرأة من دور تقليدي يقتصر على المكوث بالبيت و الاهتمام بشؤون العائلة إلى محاولة تفعيل دورها إشراكها في عملية التنمية من خلال خروجها للعمل و خلق مكانة اقتصادية لها.

وعليه، كل هذه الأسباب تفسّر طبيعة التفوّق الحاصل في المناصب المتحصّل عليها بالنسبة للإناث في إطار عقود الإدماج.

جدول رقم (03) : توزيع المبحوثين حسب السن :

السن	التكرار	النسب
[24 ـ 31]	81	%67,5
[32 ـ 39]	39	%32,5
المجموع	120	%100

من خلال الجدول الذي يتعلق بتوزيع المبحوثين حسب السن نجد أن الفئة العمرية الغالبة هي فئة [24 ـ 31] بنسبة 67,5% مقابل 32,5% للفئة العمرية الثانية [32 ـ 39]، هذا ما يدلّ على أنّ معظمهم من خريجي الجامعة الجدد أو على الأقل لم تمض فترة طويلة على تخرّجهم.

و قد تمّ تحديد الفئة العمرية بـ[24 ـ 39] لأنّ وكالات التشغيل قد أغلقت أبوابها منذ مطلع سنة 2012 (جانفي 2012) و عليه فإنّ 24 سنة تعتبر الحد الأدنى لسن المستفيدين الجامعيين من هذه العقود حسب المعطيات التي أفرزها تفريغ الاستمارات مع الأخذ بعين الاعتبار بأنّ 21 و 22 سنة تعتبر الحد الأدنى للتّخرّج من الجامعة و 39 كأقصى حد لسن المستفيدين من هذه العقود و هذا انطلاقا من أنّ التسجيل في إطار عقود الإدماج يشترط أن يتراوح السن بين 19 و 35 سنة حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحسبان لإثبات شرعية السن.

جدول رقم (04) : توزيع المبحوثين حسب الجنس و الحالة العائلية :

الجنس / الحالة العائلية	ذكر		أنثى		المجموع	
أعزب	ت	30	ت	58	ت	88
	%	%25	%	%48	%	%73
متزوج	ت	7	ت	25	ت	32
	%	%06	%	%21	%	%27
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%31	%	%69	%	%100

يتمحور هذا الجدول حول توزيع المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث أوضحت نتائجه أنّ غالبية الخريجين الجامعيين اللذين يلجئون للعمل في إطار عقود الإدماج هم عزّاب سواء كانوا ذكورا أم إناثا بنسبة 73% منها 48% إناث و 25% ذكور. أمّا المتزوّجون فقدّرت نسبتهم بـ 27% منها 21% إناث و 06% ذكور.

إنّ نسبة العزّاب هي نسبة معتبرة لا بدّ من الوقوف عندها خاصة إذا كان أدنى سن للمبحوثين يبلغ 24 سنة فهذا يدلّ على أنّهم في سن يسمح لهم بالزّواج و تكوين أسرة. إلاّ أنّ ما يحول دون ذلك هو الأجر المحدود الذي يتقاضونه و الذي لا يشجع على الزواج و الاستقرار أمام ارتفاع تكاليف الزواج بالنسبة للجنسين. إضافة لعدم استقرارهم مهنيا و اقتصاديا باعتبار عقودهم محددة المدّة و قد تحيلهم إلى البطالة بعد انتهائها في حالة عدم تسوية وضعيتهم أو إيجاد حلول بديلة.

إلاّ أنّ هذا لم يمنع من وجود خريجين جامعيين متعاقدين رغم قلّتهم و إن كانوا يميلون للعمل في مناصب دائمة ذات أجر مرتفع نظرا للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم باعتبارهم أرباب أسر.

جدول رقم (05) : توزيع المبحوثين حسب الجنس و إلى تخصص المدروس :

الجنس / التخصص المدروس	ذكر		أنثى		المجموع	
آداب و علوم اجتماعية	ت	13	ت	24	ت	37
	%	%10,50	%	%19,50	%	%30
علوم قانونية و إدارية	ت	08	ت	23	ت	31
	%	%6,50	%	%18,50	%	% 25
تسيير و ع اقتصادية	ت	12	ت	13	ت	25
	%	%9,50	%	%10,50	%	%20
آداب و لغات اجنبية	ت	00	ت	14	ت	14
	%	%00	%	%11	%	%11
علوم	ت	02	ت	07	ت	09
	%%	%1,50	%%	%5,50	%%	%7
علوم و تقنيات	ت	04	ت	04	ت	08
	%	%3,50	%	%3,50	%	%7
المجموع	ت	39	ت	85	ت	* 124
	%	%31,50	%	%68,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال الجدول يتضح معنا أنّ معظم التخصصات الجامعية قد منحت فرصة الاستفادة من برنامج عقود الإدماج و إن كان ذلك بنسب متفاوتة غلبت عليها نسبة الآداب و العلوم الاجتماعية بنسبة 30% منها 19,50% إناث و 10,50% ذكور، يليها تخصص العلوم القانونية و الإدارية بنسبة 25% منها 18,50% إناث و 6,50% ذكور. نجد بعدها تخصص التسيير و العلوم الاقتصادية بنسبة 20% موزعة بين الجنسين بنسب جد متقاربة 10,50% إناث و 9,50% ذكور. يليها تخصص الآداب و اللغات الأجنبية بنسبة 11% اقتصرت على فئة الإناث فقط ثم تخصص العلوم بنسبة 07% موزعة بين الإناث

و الذكور على التوالي بـ 5,50% و 1,50%. و أخيرا تخصص العلوم و التقنيات بنسبة 07% موزعة بنسب متساوية بين الجنسين قدّرت بـ 3,50%.

نستنتج أنّ الإناث يملن أكثر لدراسة التخصصات الأدبية مقارنة بالذكور الذين يملن للتخصصات الإدارية أكثر، إلاّ أنّه بغض النظر عن الجنس نجد أن أغلب الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج قد درسوا تخصص الآداب و العلوم الاجتماعية و تخصص العلوم القانونية و الإدارية و تخصص التسيير و الاقتصاد و ذلك لأنّ أغلب المناصب المتوفرة في إطار عقود الإدماج إدارية بالدرجة الأولى و تتواءم أكثر مع هذه التخصّصات. كما أنّ هذا التّفاوت يرتبط بطلب سوق العمل على تخصصات دون غيرها فالهيئات المستخدمة هي التي تحدد التخصصات التي تحتاجها.

جدول رقم (06) : توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي :

المؤهل العلمي	التكـــرار	النسبـــة
ليسانس	101	%81,50
دراسات عليا	16	%13
تقني سامي	04	%3
مهندس دولة	03	%2,50
المجموع	* 124	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

بما أنّ أفراد عيّنتنا هم الشباب من خريجي الجامعة فإنّ الاختلاف بينهم لن يكون في المستوى العلمي و إنّما في نوع الشهادة الجامعية المحصّل عليها.

و عليه، فإنّ معظم المبحوثين الذين يشتغلون في إطار عقود الإدماج متحصّلون على شهادة ليسانس بنسبة 81,50%، تليها 13% دراسات عليا (ماجستير) ثم المتحصلون على شهادة تقني سامي بنسبة 3% و أخيرا المتحصّلون على شهادة مهندس دولة بنسبة 2,50%.

يعتبر أكثر الخريجين الجامعيين المتعاقدين في إطار عقود الإدماج هم من حملة شهادة ليسانس. و لكن بغض النظر عن نوع الشهادة الجامعية فإن برنامج عقود الإدماج موجه لجميع الشباب من خريجي الجامعات و مؤسسات التعليم العالي و ذوي الشهادات الذين درسوا في معاهد التكوين المهني المختلفة.

جدول رقم (07) : توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج :

سنة التخرّج	التكـــــــرار	النـــسـب
]2006ـ 2002 [	17	%14
] 2011 ـ 2007 [	103	%86
المـجمـــوع	120	%100

يتعلق هذا الجدول بسنوات تخرّج المبحوثين، و بناءا على تفريغ بيانات الاستمارات لاحظنا أنّ 2002 هو الحد الأقصى لتخرّجهم و 2011 الحد الأدنى، و لذلك ارتأينا تصنيف سنوات التخرّج حسب مجالين [2002 ـ2006[و [2007 ـ 2011] .

كما هو مبيّن في الجدول أعلاه معظم المبحوثين تتراوح سنوات تخرّجهم بين [2007 ـ 2011] وذلك بنسبة 86% أما 14% فتتراوح سنوات تخرّجهم بين [2002 ـ2006[.

إن الهدف من معرفة تاريخ تخرّج الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج هو السّعي لمعرفة الفترة التي قضاها الخرّيج منذ تخرّجه إلى غاية التحاقه بعقود الإدماج و التي يمكن اعتبارها فترة بطالة في حالة ما إذا كان الخريج الجامعي في مرحلة البحث عن منصب عمل قبل تحيله لمنصب في إطار عقود الإدماج و هذا ما سنوضحه في الجداول اللاحقة.

جدول رقم (08) : توزيع المبحوثين حسب تاريخ الالتحاق بالمنصب :

تاريخ الالتحاق	تكرار	النسبة
2009	14	%11,50
2010	24	%20
2011	55	%46
2012	27	%22,5
المجموع	120	%100

من خلال الجدول أعلاه، يتبيّن أنّ معظم المبحوثين قد التحقوا بمناصبهم في إطار عقود الإدماج خلال سنة2012 بنسبة 22,5% و هي تعتبر نسبة معتبرة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن وكالات التشغيل قد أغلقت أبوابها خلال مطلع سنة 2012 أي أن هذه النسبة سجلت خلال شهر جانفي من السنة ثم 2011 و هذا ما أكّده 46% من المبحوثين ثم. تليها نسبة 20% لمن التحقوا بمناصبهم سنة 2010 و بعدها 11,50% لمن التحقوا بمنصابهم سنة 2009.

يمكن القول أن معظم الخريجين الجامعيين قد التحقوا بمناصبهم خلال سنتي 2011 و 2012 و هذا ما يمكن تفسيره بعاملين :

1- مساعي الحكومة إلى تقليص نسبة البطالة إلى أقل من 9% بين 2011 - 2013 و هذا ما جعل وكالات التشغيل بفتح المجال لأكبر قدر ممكن من الخريجين الجامعيين.

2- ارتفاع و تزايد إقبال الخريجين الجامعيين على برنامج عقود الإدماج خلال سنة 2011 تزامنا مع التعديلات التي حظي بها هذا البرنامج في 6 مارس 2011 خاصة فيما يتعلق بتمديد مدّة عقد الإدماج و رفع المنحة المتقاضاة مما شجع على استقطاب أكبر عدد من الخريجين الجامعيين.

جدول رقم (09) : توزيع المبحوثين حسب تاريخ التخرج و تاريخ الالتحاق بالمنصب :

تاريخ التخرج / تاريخ الالتحاق	[200 ـ2006[		[2007 ـ 201]		المجمـــــــوع	
2009	ت	06	ت	08	ت	14
	%	%5	%	%6,50	%	%11,50
2010	ت	03	ت	21	ت	24
	%	%2,5	%	%17,5	%	%20
2011	ت	07	ت	48	ت	55
	%	%6	%	%40	%	%46
2012	ت	01	ت	26	ت	28
	%	%1	%	%21,50	%	%22,50
المجمـوع	ت	17	ت	103	ت	120
	%	%14	%	%86	%	%100

يتمحور هذا الجدول حول العلاقة بين تاريخ تخرّج و تاريخ التحاق الخريجين الجامعيين بعقود الإدماج. وذلك لمعرفة أدنى وأقصى فترة قضاها الخريجون قبل التحاقهم بعقود الإدماج. حيث بيّنت لنا القراءة الرقمية لبيانات الجدول أن معظم المبحوثين الذين التحقوا بالبرنامج خلال سنة 2011 تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2007 ـ 2011] و ذلك بنسبة 40%، أي أن أقصى حد لفترة عطالتهم هو 4 سنوات وأدنى حد هو التحاقهم بعد تخرّجهم مباشرة. هذا ما يدلّ على أنّهم حديثي التّخرّج أو لم يمض وقت طويل قبل التحاقهم بمناصبهم. وذلك مقابل 6% ممّن تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2002 ـ2006[حيث يبلغ أقصى حد لعطالتهم 9 سنوات و أدنى حد 5 سنوات.

تأتي بعدها نسبة من التحقوا سنة 2012 بنسبة 22,50% منها 21,50% لمن تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2007 ـ 2011] إذ يعتبر الحد الأقصى لبطالتهم 5 سنوات و الحد الأدنى أقل من سنة مقابل و 01% لمن تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2002 ـ2006[يعتبر الحد الأقصى لبطالتهم 10 سنوات و الحد الأدنى 6 سنوات.

تليها نسبة 20% لمن التحقوا بمناصبهم خلال سنة 2010 منها 17,5% لمن تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2007 ـ 2011 [، يقدّر أقصى حد لعطالتهم 3 سنوات و أدنى حد التحاقهم مباشرة بعد تخرجهم. في حين أن 2,5% فهي نسبة من تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2002 ـ2006[إذ يعتبر الحد الأقصى لعطالتهم 8 سنوات و الحد الأدنى 4 سنوات.

و أخيرا نسبة من التحقوا بالبرنامج سنة 2009 و التي قدّرت بـ11,50% موزّعة بنسب متقاربة بين من تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2007 ـ 2011 [بنسبة 6,50% حيث تقدّر فترة عطالتهم بسنتين كأقصى حد و أدنى حد الالتحاق مباشرة بعد التخرّج، مقابل من تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2002 ـ2006[بنسبة 5% و تقدر فترة عطالتهم بـ 7 سنوات كأقصى حد و 3 سنوات كأدنى حد.

من خلال هذه النسب، نستنتج أنّه هناك فئتين ضمن المبحوثين. فهناك من التحقوا ببرنامج عقود الإدماج مباشرة بعد تخرّجهم، وهناك من أمضوا فترة تبلغ 10 سنوات كأقصى حد قبل التحاقهم ببرنامج عقود الإدماج . وهذا ما يؤدي بنا إلى نتيجة حتمية مفادها أن الخريجين الجامعيين الذين التحقوا بعقود الإدماج مباشرة بعد خرّجهم لم يسبق لهم العمل قبلا في أي مجال خارج عقود الإدماج، فقد اتخذوه المنفذ الوحيد لهم لتحصيل منصب عمل.

أما من التحقوا بالبرنامج بعد فترة من تخرّجهم، فمعظمهم كان يعمل قبلا إذ من غير الممكن لفرد أن يمضي 10 سنوات كأقصى تقدير دون أي عمل. وهذا ما يثبت أنّهم قد زاولوا نشاطات وأعمال في مجالات أخرى قبل الالتحاق بعقود الإدماج الذي أجبرتهم الظروف على الالتحاق به، إضافة للتعديلات التي حظي بها البرنامج و حفّزت الكثيرين على الانضمام إلى هذه العقود.

جدول رقم (10) : توزيع المبحوثين حسب طبيعة المنصب المشغول

المنصب	التكـــرار	النسبـــة
مناصب إدارية	70	%58,50
مناصب تربوية	40	%33,50
مناصب تقنية	5	%4
مناصب علمية	5	%4
المجموع	120	%100

يتضح من خلال الجدول الذي يتعلق بتوزيع المبحوثين حسب المنصب المشغول أنّ ما يفوق نصف حجم العينة يشغلون مناصب إدارية بنسبة 58,50%، تليها نسبة من يشغلون مناصب تربوية، و التي قدّرت بـ 33,50%. أما نسبة من يشغلون مناصب علمية و تقنية فهي متساوية إذ قدّرت نسبة كل منهما بـ 4%.

و عليه، يمنح برنامج عقود الإدماج مناصب إدارية بالدرجة الأولى للخريجين الجامعيين، ثم مناصب تربوية و ذلك إلى طبيعة احتياجات المؤسسات المستخدمة.

جدول رقم (11) : العلاقة بين التخصص المدروس وطبيعة المنصب المشغول :

الجنس / التخصص المدروس	مناصب إدارية		مناصب تربوية		مناصب تقنية		مناصب علمية		المجموع	
آداب و علوم اجتماعية	ت	17	ت	17	ت	/	ت	/	ت	34
	%	%14,50	ت	%14,50	%	/	%	/	%	%29
علوم قانونية و إدارية	ت	22	%	06	ت	02	ت	01	ت	31
	%	%18	ت	%5	%	%1,50	%	%01	%	%25,50
تسيير و ع اقتصادية	ت	16	%	06	ت	01	ت	01	ت	24
	%	%13	ت	%5	%	%01	%	%01	%	%20
آداب و لغات اجنبية	ت	07	%	06	ت	/	ت	01	ت	14
	%	%06	ت	%5	%	/	%	%01	%	%11,50
علوم و تقنيات	ت	04	%	02	ت	02	ت	/	ت	08
	%	%3,50	ت	1,50	%	%1,50	%	/	%	%6,50
علـــوم	ت	04	%	03	ت	/	ت	02	ت	09
	%	%3,50	ت	%2,50	%	/	%	%1,50	%	%07
المجموع	ت	70	%	40	ت	05	ت	05	ت	120
	%	%52,5	ت	%33,33	%	%4,16	%	%4,16	%	%100

يتعلق هذا الجدول بالعلاقة بين التخصص المدروس للمبحوثين و طبيعة المناصب التي يشغلونها، و ذلك رغبة منا لمعرفة مدى تناسب و ملائمة مناصبهم لتخصصاتهم الجامعية.

يتضح لنا أن خريجي تخصص آداب وعلوم اجتماعية (أغلبهم من خريجي علم الاجتماع وعلم النفس وتاريخ وآثار) يشغلون مناصب إدارية و تربوية بنسب متساوية حيث بلغت نسبة كل منهما 14,16%.

خرّيجو تخصص علوم قانونية و إدارية فمعظمهم يشغلون مناصب إدارية بنسبة 18,33% ثم مناصب تربوية بنسبة 5%، تليها نسبة 1,66 لمن يشغلون مناصب تقنية و 0,83% مناصب علمية.

أمّا خرّيجو تخصص تسيير و علوم اقتصادية معظمهم يشغلون مناصب إدارية بنسبة 13,33% و مناصب تربوية بنسبة 5%، في حين تساوت نسبة من يشغلون مناصب عليمة و تقنية إذ قدّرت نسبة كل منهما 0,83%.

خرّيجو تخصص آداب و لغات أجنبية منهم 5,83% يشغلون مناصب إدارية و 5% مناصب تربوية و 0,83% فقط لمن يشغلون مناصب علمية.

في حين أن خرّيجي تخصص علوم و تقنيات فمنهم 3,34% يشغلون مناصب إدارية، و تساوت نسبة من يشغلون مناصب تربوية و مناصب تقنية حيث قدّرت نسبة كل منهما 1,66%.

و أخيرا من نسبة خرّيجي تخصص علوم فمنهم 3,34% يشغلون مناصب إدارية و 2,5% يشغلون مناصب تربوية و 1,66% فقط يشغلون مناصب علمية.

يمكن القول أن أغلب الخرّيجين الجامعيين العالمين في إطار عقود الإدماج يشغلون مناصب لا تتناسب مع تخصصاتهم الجامعية، إلا أن هذا لم يمنع من وجود البعض منهم تناسبت مناصبهم مع تخصصاتهم.

جدول رقم (12) : توزيع المبحوثين حسب الجنس و القطاع المشغول :

الجنس / القطاع المشغول	ذكر		أنثى		المجموع	
القطاع الخدماتي	ت	24	ت	40	ت	64
	%	%20	%	%33	%	%53
القطاع التربوي	ت	13	ت	43	ت	56
	%	%11	%	%46	%	%47
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%30,83	%	%69,16	%	%100

بما أنّ أكبر نسبة من المناصب التي تمنحها برامج التشغيل المسطرة من طرف الجهات الوصية ضمن القطاع العام، فقد ارتأينا أن يتحدّد مجال دراستنا بالمؤسسات الخدماتية (مقر البلدية و مقر الدائرة)، و المؤسسات التربوية. باعتبار أن الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج يتوزّعون أكثر على هذه

المؤسسات، فإنّ أغلب المبحوثين يشغلون مناصب في القطاع الخدماتي بنسبة 53% منها 33% إناث و 20% ذكور.

أمّا نسبة 47% فيشغلون مناصب في القطاع التربوي، موزعة بين 36% إناث و 11% ذكور، وهذا ما يدعم الجدول رقم 12 و يفسّر غلبة الطبيعة الإدارية و التربوية على مناصب الخريجين الجامعيين المتعاقدين.

كما يتضح جليا غلبة الذكور على القطاع الخدماتي و غلبة الإناث على القطاع التربوي.

جدول رقم (13) : توزيع المبحوثين حسب مدة شغلها للمنصب :

مـــدة الشغـــل	تكـــرار	النسبـــة
ثلاث سنوات	34	%28
أربع سنوات	62	%52
خمس سنوات فما أكثر	24	%20
المجموع	120	%100

يتضمن هذا الجدول بيانات حول توزيع المبحوثين حسب مذة شغلهم لمناصبهم، حيث أفرزت النتائج على أن نصف حجم العينة قد مضت أربع سنوات على شغلهم لمناصبهم، و هذا ما أكّده 52%. تليها نسبة من شغلوا مناصبهم لفترة تبلغ حوالي ثلاث سنوات بنسبة 28% ثم 20 % نسبة من مضت خمس سنوات أو أكثر على شغلهم لمناصبهم.

نستنتج من ذلك أنّ معظم الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج قد استوفوا الفترة الأولى من عقودهم (الثلاث سنوات الأولى). و قاموا بتجديد عقودهم، لأنّ مدّة عقود الإدماج هي ثلاث سنوات قابلة للتّجديد مرّة واحدة لتصبح بمجملها ست سنوات. وهذا ما يلفت انتباهنا إلى أنّه هناك من المتعاقدين من هم على مشارف انقضاء فترة عقودهم واستوفاء الست سنوات كاملة.

جدول رقم (14) : توزيع المبحوثين حسب الطريقة التي اعتمدتها للبحث عن الشغل :

الطريقة	تكرار	النسبة
التسجيل في وكالات التشغيل	97	%79
الأصدقاء	5	%4
الواسطة	21	%17
المجموع	123 *	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتعلق هذا الجدول بالطريقة التي اعتمدها المبحوثون للبحث عن الشغل حيث تعتبر أهم الطرق هي التسجيل في وكالات التشغيل و هذا ما أكّده 79% من المبحوثين و السبب في هذه النسبة يرجع إلى أن أبواب وكالات التشغيل مفتوحة أمام الجميع و يمكن التسجيل بها بكل بساطة، تليها اعتماد الواسطة بنسبة 17% و الاعتماد على الأصدقاء بنسبة 4%.

و الملاحظ أن مجموع الإجابات يفوق عدد أفراد العينة و هذا دليل على اعتماد بعضهم على أكثر من طريقة للبحث عن الشغل.

جدول رقم (15): توزيع المبحوثين حسب الطريقة التي اعتمدتها للالتحاق بعقود الإدماج :

الطريقة	تكرار	النسبة
توجيه من طرف المؤسسة المستخدمة	65	%53
دعاية إعلامية	13	%10,50
الواسطة	45	%36,50
المجموع	* 123	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

اتضح معنا أ أغلب الخريجين الجامعيين قد اعتمدوا على التسجيل في مختلف وكالات التشغيل في بحثهم عن الشغل (الجدول 17).

وسنحاول من خلال هذا الجدول معرفة كيفية التحاقهم بعقود الإدماج، حيث أجاب معظمهم بالتوجيه من طرف المؤسسة المستخدمة بنسبة 53%. ثم عن طريق الواسطة بنسبة 36,50% و أخيرا من خلال دعاية إعلامية بنسبة 10,50%,

إن معظم الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج قد سجلوا و التحقوا بعقود الإدماج بناءا على توجيه من المؤسسات المستخدمة و على الواسطة، فهناك من المبحوثين من اعتمد على أكثر من طريقة للالتحاق بهذا البرنامج.

جدول رقم (16) : توزيع المبحوثين حسب أساس تنصيبها بعقد الإدماج حسب تاريخ التخرج :

تاريخ التخرج / الإجابة	[2002 ـ2006[		[2007 ـ 2011]		المجموع	
أقدمية الشهادة و التسجيل	ت	09	ت	19	ت	28
	%	%7,5	%	%16	%	%23,5
حاجة المؤسسة المستخدمة	ت	05	ت	45	ت	50
	%	%4	%	%37,5	%	%41,50
بناءا على واسطة	ت	03	ت	39	ت	42
	%	%2,5	%	%32,5	%	%35
المجموع	ت	17	ت	103	ت	120
	%	%15,83	%	%84,16	%	%100

يتضح من خلال الجدول أعلاه، أن معظم المبحوثين قد تم تنصيبهم بعقود إدماج بناءا على حاجة المؤسسة المستخدمة بنسبة 41,50% منها 37,5% لمن تتراوح سنوات تخرجهم بين [2007 ـ 2011] و 4% لمن تتراوح سنوات تخرّجهم بين [2002 ـ2006[.

ثم تنصيبهم على أساس الواسطة بنسبة 35% موزعة بين من تتراوح سنوات تخرجهم بين [2007 ـ 2011] بنسبة 32,5% و من تتراوح سنوات تخرّجهم بين [2002 ـ2006[بنسبة 2,5%.

و أخيرا تنصبهم على أساس أقدمية الشهادة و التسجيل بنسبة 23,50% موزعة على من تتراوح سنوات تخرجهم بين [2007 ـ 2011] و من تتراوح سنوات تخرّجهم بين [2002 ـ2006[على التوالي بـ 16% و 7,5%.

إن القراءة الرقمية لبيانات الجدول تبين لنا أن أساس تنصيب الخريجين الجامعيين الذين تتراوح سنوات تخرجهم بين [2007 ـ 2011] هو حاجة المؤسسة المستخدمة بالدرجة الأولى ثم على أساس الواسطة و هذا انعكاسا للدور الذي لعبته و تلعبه الواسطة في الآونة الأخيرة و الاعتماد عليها لقضاء مختلف المصالح، و أخيرا على أساس أقدمية الشهادة.

يأتي هذا عكس الخريجين الجامعيين الذين تتراوح سنوات تخرّجهم ما بين [2002 ـ2006[حيث نجد أنّه تم تنصيبهم على أساس أقدمية الشهادة بالدرجة الأولى ثم حاجة المؤسسة المستخدمة و أخيرا على أساس الواسطة.

جدول رقم (17) : توزيع المبحوثين حسب الإنتقال لعقود الإدماج بعد انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل حسب مدة الشغل :

مدة الشغل		نعم		لا		المجموع	
ثلاث سنوات	ت	00	ت	34	ت	34	
	%	/	%	%28	%	%28	
أربع سنوات	ت	07	ت	55	ت	62	
	%	%06	%	%46	%	%52	
خمس سنوات فما أكثر	ت	15	ت	09	ت	24	
	%	%12,5	%	%7,5	%	%20	
المجموع	ت	26	ت	94	ت	120	
	%	%18,5	%	%81,5	%	%100	

إن عقود الإدماج قبل أن يتم تعديلها، و إعطائها الصيغة الجديدة كانت تعرف بعقود ما قبل التشغيل. و العديد من الخريجين الجامعيين كانوا منصبين بعقود ما قبل التشغيل قبل انتقالهم لعقود الإدماج بعد انقضاء فترة عقودهم الأولى (ثلاث سنوات).

أما بالنسبة لأفراد عيّنتنا، فمعظمهم لم ينتقلوا من عقود ما قبل التشغيل إلى عقود الإدماج و هذا ما صرّح به 81,5% من المبحوثين منها 46% لمن مضت 4 سنوات على شغلهم لمناصبهم و 28% لمن مضت 3 سنوات على شغلهم لمناصبهم و 7,5 لمن مضت 5 سنوات و أكثر على مناصبهم.

في حين أن من انتقلوا من عقود ما قبل التشغيل إلى عقود الإدماج، فقد بلغت نسبتهم 18,5% موزعة بنسب متفاوتة بين 12,5% لمن مضت خمس أو أكثر سنوات على شغلهم لمناصبهم و06% لمن مضت 4 سنوات على شغلهم لمناصبهم.

و عليه، فإن أغلب الخريجين الجامعيين لم ينتقلوا من عقود ما قبل التشغيل إلى عقود الإدماج، لأنّ معظمهم التحقوا بمناصبهم مباشرة بعقود إدماج بعد تعديل عقود ما قبل التشغيل. في حين أن من مضت على شغلهم خمس سنوات وأكثر، فقد التحقوا بعقود ما قبل التشغيل وبعد تعديلها وانقضاء الفترة الأولى لعقودهم تم انتقالهم لعقود الإدماج بعد تنصيبهم بها.

خصائص العينة :

من خلال الجداول السابقة، يمكن أن نستخلص خصائص العينة و التي تتمثّل في :

1- معظم المبحوثين ينتمون لفئة الإناث ينتمون إلى الفئة الشابة، فمعظمهم تتراوح أعمارهم ما بين [24 ـ 31] سنة عازبات بالنسبة لحالتهم العائلية. يمثّلون ما يقارب ثلاث أرباع حجم العيّنة.

2- فيما يخص مستواهم العلمي، متحصّلون على شهادة ليسانس أغلبها في التخصصات التالية : الآداب و العلوم الاجتماعية، العلوم القانونية و الإدارية، تسيير و العلوم الاقتصادية، تخرّجوا خلال الفترة [2007 ـ 2011] و هم يمثّلون ما يفوق ثلاث أرباع حجم العينة.

3- ما يقارب نصف أفراد العينة التحقوا بمناصبهم خلال سنة 2011، أغلبها مناصب إدارية بالقطاع الخدماتي و التربوي، مضت أربع سنوات على شغلهم لها.

4- معظم المبحوثين اعتمدوا على التسجيل في وكالات التشغيل في بحثهم عن الشغل و تم التحاقهم ببرنامج عقود الإدماج من خلال توجيههم من طرف المؤسسة المستخدمة و الواسطة حيث تم تنصيبهم بعقود إدماج بناءا على حاجة المؤسسة المستخدمة و على الواسطة يمثّلون ما يقارب نصف حجم العينة.

3 – منهج الدراسة :

إن الهدف الذي يسعى إليه أي بحث علمي هو الوصول إلى الحقيقة و ذلك لا يتأتّى إلا من بالاختيار الأنسب لمنهج موضوع الدراسة. فالمنهج هو "فن التنظيم الصحيح لسلسلة من الأفكار العديدة إما من أجل الكشف عن الحقيقة حين نكون بها جاهلين أومن أل البرهنة عليها حين نكون بها عارفين"***(عبد الرحمان بدوي ،1997 : 04)***

لذلك يجدر بالطالب أن يحسن عملية اختيار منهج دراسته فالاختيار لا يأتي "بصورة عشوائية أو من قبيل الصدفة كما أن الباحث ليس له الحرية في اختيار منهج دراسته و إذا حاول أن يفرض منهجا لدراسته فالأكيد أنّه لن يصل إلى نتائج متسقة أو منطقية تعكس واقع الدراسة و الحقيقة الموضوعية"***(محمد شفيق ،2001 : 86-87)***

وهو ما حاولنا أن نركز عليه. فبما أنّ دراستنا الراهنة الموسومة بـ"واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة تسعى لوصف هذا الواقع و تشخيصه و إلقاء الضوء على جوانبه المختلفة بهدف فهمها و تحليلها. و

للتحقق من مدى الصدق الإمبريقي لفرضيات الدراسة و أهدافها تم اعتماد بالمنهج الوصفي الذي يعرفه عيّاد أحمد على أنّه "منهج علمي يقوم أساس على وصف الظاهرة أو الموضوع محل البحث و الدراسة على أدق جزئياته و تفاصيله و التعبير عنها تعبيرا كيفيا و كميا" ***(عيّاد أحمد ،2006 : 62)***

في حين يعتبره رحيم يونس "استقصاء ينصب على ظاهرة من الظواهر كما هي قائمة في الحاضر يقصد تشخيصها و كشف جوانبها و تحديد العلاقات بين عناصرها أو بينها و بين ظواهر أخرى" ***(رحيم يونس ،2007 : 97)***

ويعتبر المنهج الوصفي من أنسب المناهج و أكثرها استعمالا في دراسة الظواهر الاجتماعية خاصة إذا توفرت معرفة مسبقة و معلومات كافية حول الظاهرة موضوع الدراسة إذ يتطلب مرحلتين أساسيتين هما:

أ – **مرحلة الاستطلاع** : تهدف لتكوين إطار واضح لمشكلة البحث. و هنا يمكن القول أن عمليتنا الاستطلاعية مكّنتنا من أخذ فكرة أوسع عن موضوع التشغيل بعقود الإدماج و عن وضعية الخريجين الجامعيين في إطارها.

ب – **مرحلة الوصف الموضوعي** : تمثل جميع العمليات التي تهدف للوصول إلى النتائج و ذلك من خلال المعطيات و البيانات التي حصّلناها من خلال وسائل جمع البيانات التي اعتمدناها و التي سنأتي على تفصيلها في العنصر الموالي.

4 – أدوات جمع البيانات:

تعتبر هذه المرحلة من أبرز مراحل إعداد بحث علمي، حيث يختار الباحث أدوات جمع البيانات و المعلومات و تصنيفها. يتوقف اختيارها على طبيعة الموضوع و المعلومات المراد جمعها و المنهج المستخدم لأنّ مدى نجاح البحث و تحقيق أهدافه مرهون بالاختيار السليم لهذه الأدوات.

و بما أن الهدف من دراستنا هو الكشف عن واقع الخريجين الجامعيين المتعاقدين في إطار جهاز عقود الإدماج و لتحقيق الدقة العلمية. فقد استعنا بعدة أدوات لتجنب القصور في إحداها كما يلي:

–الملاحظة:

يرى البعض أنها من أصعب التقنيات لأنّها تعتمد على مهارة الباحث و قدرته على تحليل العلاقات الاجتماعية و أ،ماط السلوك الاجتماعي المراد دراستها حيث تمكن الباحث من اكتشاف الارتباطات و العناصر الموجودة بين العلاقات الاجتماعية التي يمكن فهمها إلا من خلال ملاحظتها و معايشتها"***(فوضيل دليو وآخرون ، 1999: 187)***

ولذلك تمت ملاحظة الخريجين الجامعيين المتعاقدين العاملين بعقود إدماج و متابعتهم عن قرب مع الاشتراك أحيانا في مواقفهم بهدف استفزازهم للتصريح عن آرائهم و إبراز مواقفهم لتوضيح ردود أفعالهم أكثر مع ملاحظة سلوكهم واقعيا خاصة أساليب التعامل فيما بينهم. ثم مع مسئوليهم و ردود أفعالهم اتجاه بعض القرارات و أو المهام المسندة إليهم.

و عليه، فبحكم تجسيدنا للملاحظة بالمشاركة لكوننا ننتمي لعينة بحثنا باعتبارنا من الخريجين المتعاقدين في إطار جهاز عقود الإدماج بإحدى المؤسسات التربوية، فقد كانت هذه الأداة ذات منفعة قيمة لجوانب الموضوع، خاصة في بناء الفرضيات وصياغة محاور الاستمارة مع معرفة بعض الجوانب المرتبطة بموضوع الدراسة كما أفادتنا في عملية تحليل البيانات والتعليق عليها وشرحها.

-الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من أهم الأدوات البحثية التي تم الاعتماد عليها في هذه الدراسة. باعتبارها الأداة التي يمكن من خلالها التعرف على أراء واتجاهات المبحوثين حول ظاهرة وموقف معين، وتعد من أكثر الأدوات المستخدمة في جمع البيانات الخاصة بالعلوم الاجتماعية التي تتطلب الحصول على معلومات أو معتقدات أو تصورات أو أراء ***(عمار بوحوش، محمد محمود الذبيات، 1999 : 125)***

كما تعتبر الاستمارة أقل وسائل جمع البيانات تكلفة، كما يمكن الحصول عن طريقها على بيانات عدد كبير من الأفراد وبأقل وقت وجهد ممكنين، بالإضافة إلى سهولة تقنينها أكثر من أي وسيلة أخرى***(عدنان أحمد مسلم ، 1992: 181)***.

و نظرا لطبيعة بحثنا فإنّ الاعتماد على الاستمارة كان الأنسب لجمع البيانات باعتبار أنّ العينة متوزعة على عدة أماكن يصعب الوصول إليها حيث تضمّنت 74سؤال موزعة على 05 محاور هي:

- المحور الأول : خاص بالبيانات الشخصية و قد ضمّ 14 سؤالا.
- المحور الثاني : خاص ببيانات الفرضية الأولى، احتوى على 16 سؤال.
- المحور الثالث : خاص بالفرضية الثانية انطوى على 15 سؤال.
- المحور الرابع : خاص بالفرضية الثالثة، تضمّن 13 سؤالا.
- المحور الخامس : يتعلق بالفرضية الرابعة، اشتمل على 15 سؤال.

-المقابلة:

هي الأخرى لا تقل أهمية عن سابقاتها. فهي من الأدوات المنهجية التي يعتمد عليها الباحث في جمع المعلومات و البيانات من الميدان الاجتماعي. هي عبارة عن مواجهة بين الباحث و المبحوث تستخدم في

الدراسات الميدانية التي ترمي إلى تميع البيانات الأصلية من وحدات مجتمع البحث و عن طريقها يكون الباحث متأكّدا من صحّة المعلومات التي حصل عليها بطريقة مباشرة"(***عمار بوحوش ،1985 : 93***)

فهي حوار يطرح خلاله الباحث أسئلة محددة للحصول على إجابات دقيقة. و تتميز في كونها " أحسن وسيلة لاختيار و تقييم الصفات الشخصية بطريقة مباشرة كما أنّها تزودنا بمعلومات مفيدة عن الموضوع محل الدراسة و التحليل"(***عبد الناصر جندلي ، 2007: 41***)

وقد استخدمنا المقابلة مع مسئولين من وكالة التشغيل لعين ولمان للحصول على بعض الإحصائيات عن عقود الإدماج و هي التي بنيت عليها الدراسة كما أجريت مع بعض مدراء المؤسسات التربوية و مسئولين بمقري الدائرة و البلدية بعين ولمان من خلال طرح مجموعة من الأسئلة عليهم و ترك الحرية لهم في الإجابة و التحدث و ذلك بهدف تقييم إجابات المبحوثين من خلال الاستمارة و محاولة فهم وجهات نظرهم و أسبابها و الاختلاف بينها.

السجلات و الوثائق:

هي أداة تكميلية تمثلت في الإطلاع على النصوص التشريعية و المراسيم الوزارية المتعلقة بالتشغيل إضافة لمختلف الإحصاءات الرسمية لمستويات التشغيل و البطالة. الجريدة الرسمية، و بعض التعليمات الوزارية الموزعة على مختلف وكالات التشغيل الوطنية. (أنظر في الملاحق).

هوامش الفصل الأول:

قائمة الكتب بالعربية :

1. إبراهيم التهامي : " **الدراسات السابقة في البحث العلمي**"، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،1999.
2. إبراهيم شوقي عبد الحميد: " **علم النفس و مشكلات الصناعة** "،دار الغريب للنشر و التوزيع، القاهرة، د.س.
3. المرسي كمال عبد الغني : " **الحل الإسلامي لمشكلة البطالة** "، ط1 ، دار الوفاء، الإسكندرية مصر، 2004.
4. الميلود سفاري و آخرون : " **المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة** "، مخبر التطبيقات النفسية التربوية، قسنطينة، 2006.
5. حميد خلاوف و آخرون : " **الإشكالات النظرية و الواقع** "، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.
6. دلال قاضي: " **منهجية البحث العلمي و تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS**، ط1، دار الحامد، الأردن، 2007.
7. رحيم يونس: " **مقدمة في منهج البحث العلمي** "، ط1، دار دجلة، عمان،2007.
8. رشيد زرواتي : "**التدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**"، ط1، دار الكتاب الحديث ، الجزائر،2004.
9. عادل حسن : " **إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية** "، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 1998
10. عبد الرحمان بدوي : "**مناهج البحث العلمي**" ، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977
11. عبد الكريم محمد الغريب،" **البحث العلمي: التصميم والمنهج والإجراءات**"، ط3،مكتبة النهضة، مصر، 1978.
12. عبد الناصر جندلي: " **تقنيات و مناهج البحث العلمي في العلوم السياسية والاجتماعية**" ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر ، 2007.
13. عجوة عاطف عبد اللطيف : " **البطالة في العالم العربي و علاقتها بالجريمة** "، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، 1995.
14. عدنان أحمد مسلم:" **البحث الاجتماعي الميداني خطوات التصميم والتنفيذ**"، ط1 ،منشورات جامعة دمشق، سوريا، ، 1992.

15. علي غربي:" **أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية**"، ط2، مخبر علم الاجتماع الاتصال، قسنطينة، ، 2009،
16. علي غربي: "**تنمية الموارد البشرية** "، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة،2007.
17. عمار بوحوش: " **دليل الباحث في منهجية و كتابة الرسائل الجامعية**"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.
18. عمار بوحوش و محمد محمود الذنيبات: " **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث** "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
19. عمر الخطيب : " **دور الإعلام في إثارة طموحات الشباب** "، المركز العربي، الدراسات الأمنية و التدريب، الرياض، 1987.
20. عياد أحمد: " **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** "، ديوان المطبوعات الجزائرية،الجزائر،2006.
21. فضيل دليو : "**تقنيات تحليل البيانات في العلوم الاجتماعية و الإعلامية**" ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع،الأردن،2010.
22. فوضيل دليو و آخرون: " **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية** "، دار البحث ، قسنطينة، الجزائر، 1999.
23. فيروز زرارقة و آخرون: " **في منهجية البحث الاجتماعي** "،منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2007.
24. كمال عبد الحميد الزيات : " **العمل و علم الاجتماع المهني**"، القاهرة، دار غريب للطباعة و النشر،2001.
25. محمد الجوهري: " **علم اجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث** "، القاهرة ، دار المعارف 1978.
26. محمد بن عقيل بن علي المهدلي : " **الجامعة و مكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر**"، دار الحديث، القاهرة، 2004.
27. محمد شفيق: " **البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.
28. محمد شفيق : " **التنمية و المتغيرات الاقتصادية** "، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية د.س.
29. محمد عبيدات و آخرون : "**منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات**" ، ط2، دار وائل عمان،1999
30. مصطفى فؤاد عبيد : "مهارات البحث العلمي "**المفهوم و الخصائص**"، أكاديمية الدراسات العالمية ،فلسطين، 2003 .

قائمة الكتب بالأجنبية :

31. Jean , Cloude Combessie, **La méthode en sociologie** ,casbah édition, Alger, 1998

قائمة المجلات :

32. أحمد زكي بدوي: " **مفهوم العمل و وظائفه** " ،مجلة علم الاجتماع، العدد 5، جامعة الجزائر،1992-1993.

33. العلمي بودرسة : " **La Dimension Professionnelle De La Formation Vue Par Les Enseignants Et Les Etudiants De Fin De Cursus** "مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة العدد 10،عين مليلة، الجزائر، نوفمبر 2006

34. مولاي لخضر عبد الرزاق : " **تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011**، مجلة الباحث، ع 10، 2012

35. نور الدين بومهرة : " الجامعة بين سلطة الأستاذ و أستاذ السلطة "، ط3، مجلة الباحث الاجتماعي، منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر، 2001.

قائمة الرسائل الجامعية

36. حمود سعيدة :" **برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية** " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنمية جامعة بسكرة،2005

37. سعاد منصوري : " **العمل و المبادرة المحلية** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2005.

38. سميحة يونس: " **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة بسكرة،2007

39. عبد اللي فاطمة: " **دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر**" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر،2007.

40. قصاب سعدية: " **تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التخطيط ، جامعة الجزائر،1994

41. كوسة بوجمعة: " **سياسات التشغيل في الجزائر** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة،2006.

42. ليليا صويلح : " **دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و الكفاءات**"،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، جامعة عنابة،2003.

43. نورة دريدي : " **خريجي الجامعة بين التكوين و التشغيل**" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة،1999

قائمة المداخلات و المتلقيات

44. سميرة عبد الصمد و لويزة فرحاني: " **سياسات التشغيل و دورها في تحسين الأداء و تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات** "،مداخلة مقدمة بالملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14أفريل 2011

قائمة القواميس و المعاجم

45. ابن منظور : "**لسان العرب** "، ج1، دار لسان العرب، بيروت لبنان، د.س.
46. أحمد زكي بدوي : " **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** "، مكتبة لبنان، بيروت،1982.
47. **القاموس العربي الشامل**، 1997.
48. **المنجد الأبجدي** : دار المشرق ، بيروت،1991.
49. جمال الدين عبد الناصر : " **المعجم الاقتصادي** "، ط1، دار أسامة و دار المشرق الثقافي، الأردن، 2008.
50. عدلان أبو مصلح : " **معجم علم الاجتماع** "، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006.
51. محمد عاطف غيث :" **قاموس علم الاجتماع**"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975.
52. يوسف خياط: "**لسان العرب المحيط لابن منظور**، المجلد الرابع، دار الجيل، بيروت ،1998

المواقع الإلكترونية

53. **الفروض و التساؤلات العلمية**:. sidahmed.over-blog.org تاريخ الزيارة 04 /16:30/2014/04

الفصل الثاني

الفصل الثاني : الأطر النظرية لدراسة التشغيل

تمهيد

أولا : الإطار الديموغرافي للدراسة

ثانيا : الإطار الإيديولوجي للدراسة

1- النظريات الكلاسيكية

2- النظريات الحديثة

ثالثا : المقاربة النظرية للدراسة

خلاصة

هوامش الفصل الثاني

تمهيـد

إنّ التشغيل هو أبرز أساليب التنمية الاقتصادية ودليل ذلك شدّة الاهتمام به من قبل الباحثين من مختلف التّخصصات خاصّة الاجتماعيين و الاقتصاديين. ولعلّ هذا ما يفسّر لنا الزّخم النّظري الذي حظيت به حيث تعدّدت الأطر النّظرية التفسيرية لمسألة التشغيل إلاّ أنّ أبرزها كان الإطار الديموغرافي و الإطار الإيديولوجي.

أولا : الإطار الدّيموغرافي:

يمرّ العالم اليوم بنوع من الازدواجية السكانية إذ نجد النمو السّكاني للدّول المتقدّمة نموا طبيعيا. و ذلك في كل من أمريكا و أوربا بمعدلات تقارب أقل من 20 لكل ألف من السكّان و بمعدل طبيعي أقل من 1% . في حين وصل معدّل النمو في الدّول النامية إلى 40 لكل ألف من السكّان بمعدّل زيادة يقدّر بـ 3% في العالم. بما أنّ دول العالم الثالث تشكّل ثلثي العالم فإنّ معدّل النمو السكّاني بذلك يقارب 2% ، فتطوّر السكّان يستمرّ في الزيادة و معظمه في الدّول النّامية مشكلا نسقا سكّانيا متخلفا يتميز بـ:.

-مستوى خصوبة مرتفع مقارنة بالدول المتقدمة

-هجرة داخلية مكثفة من الريف الى المدينة

-توزيع جغرافي غير متوازن

-انخفاض مستوى المعيشة كالتّدنّي في مستوى الخدمات الصحّية و انتشار البطالة و قلّة فرص التشغيل.

إنّ معدّل النّمو السّكاني و الذي يسير بوتيرة 2% سيؤدي إلى زيادة مذهلة في عدد السّكان. وقد يبلغ عام 2050 حوالي 17 بليون نسمة. و عليه فإنّ هذه التّوقعات تدقّ ناقوس الخطر حول الحياة لأنّ هذه الزيادة ستنعكس سلبا على مستقبل العيش الإنساني بتأثيرها على الموارد الطبيعية و المساحات المحدودة ممّا يطرح إشكالية أخرى اقتصادية و اجتماعية و هي التشغيل الشامل للقوى العمل المتزايدة بشكل متسارع خاصة في الدول النامية عكس الدّول المتقدمة. خاصة و أنّها تتوفّر على عدّة خصائص تحكم في المتغيّرات المؤثّرة على نمط العرض و الطّلب لفرص العمل تتمثل في :

- زيادة حجم السّكان في الدّول النامية على نظيرتها في الدّول المتقدمة حوالي ثلاث ضعاف و تدنّي مستوى المعيشة بها. على الرّغم من أنّ الدّول المتقدمة تشهد من حين لآخر نموا سكّانيا لكنّه لم يقف أمام تطوّرها و تحسّن معيشتها.
- اختلاف التّكوين العمري للسّكان بحيث يصل الحد الأدنى العمري للعمل إلى 10 سنوات في الدول النامية فيما يشمل الحد الأدنى العمري للدول المتقدمة إلى 16 سنة.

- ارتفاع معدلات التّحضر و الهجرة الداخلية في الدّول النامية و نمو المناطق الحضرية الناتجة عن الهجرة من الرّيف إلى المدينة و التي أدّت إلى مشاكل اجتماعية خاصة البطالة.(***علي عبد الرزاق جلبي، 1998: 304***)

و بناءا على هذه الخصائص مع النّمو المتسارع للسكّان فقد بات من الصّعب خلق وظائف جديدة خاصة في ظل نمو قوة العمل سنويا. ما يجعل معظم سياسات التشغيل موجّهة لتوفير أكبر قدر ممكن من مناصب العمل دون الاهتمام بخصائص القوى العاملة و مؤهلاتها و إمكانياتها. و ضرب مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب عرض الحائط لعلّ و عسى تتمكن من تحقيق التوازن بين مستويات العرض و الطلب في سوق العمل أو إحداث التقارب فيما بينهما.

ثانيا : الإطار الإيديولوجي :

لقد اختلفت الأطر الإيديولوجية لمعالجة مشكل البطالة و التشغيل من حيث نظرتها للعمل و طرق تحقيق التشغيل الكامل من خلال إحداث التّوازن في سوق العمل رغم أنّ سياسات التّشغيل لأي دولة لا تخرج عن إطار الاتجاه الرّأسمالي أو الاشتراكي. كما اختلفت من حيث كونها كلاسيكية أو حديثة تركز على اقتصاديات العرض و الطّلب. وبناءا عليه يمكن تصنيفها إلى نظريات كلاسيكية و نظريات حديثة كما يلي:

1- النظريات الكلاسيكية :

ظهرت المدرسة الكلاسيكية في القرن الثامن عشر تزامنت مع الثورة الصناعية التي تميّزت بالإنتاج الرّأسمالي و التقسيم العميق للعمل.تستند هذه المدرسة على جملة من الأفكار وضع أصولها **آدم سميث Adem Smith** . و ساهم في تطويرها كل من **ريكاردو، مارشال، مالتوس**.

الاتجاه الكلاسيكي سلّط الضوء على المقارنة بين البعدين الاجتماعي و السيّاسي باعتباره اتجاها محافظا يرى أنّ الرّأسمالية هي نظام اجتماعي يتمتّع بقدرته على الاستقرار الدّاخلي.

ترتكز مسالة التّشغيل عندها على مبدأ التوافق بين مصلحة الفرد و مصلحة الجماعة إذ لا وجود لتعارض بينهما لأنّ سعي الفرد لتحقيق مصلحته الذاتية و تعظيمها ينعكس على تعظيم مصلحة الجماعة دون علمه و إدراكه.(***رمزي زكي، 1997: 171***).

كما أنّ آراءها حول مسألة التشغيل مرتبطة ببعض المفاهيم الأخرى كالثروة التي يري **آدم سميث** أنّها الدخل أو الأموال الماديّة الصالحة لسدّ الحاجات البشرية التي يتحصّل عليها الإنسان من خلال عمله مباشرة أو ما بالمبادلة. و ذلك على اساس أنّ العمل هو مصدر الثّروة اي مصدر الرّبح أساسا يتمثّل في العمل أو جهد العامل بفعل بإعادة استثمار الفائض الاقتصادي. كما تحدّث **آدم سميث** عن ارتفاع الأجور وتأثيره

على الرّخاء الاقتصادي و الاجتماعي ممّا يشجّع على ارتفاع الطّلب عن العمل ليستنتج أنّ نقطة انطلاق التّنمية هي التّشغيل الكامل. و هذا ما يتّضح في ازدياد الطّلب الكلّي على اليد العاملة أو رأس المال البشري ممّا يرفع من فرص الاستثمار فينتج عن ذلك تقسيم أعمق للعمل في عصر التكنولوجيا أي كلّما زاد الاستثمار زاد الطّلب على اليد العاملة.

كما فسّر **جون بي ساي** آراء **آدم سميث** و رأى أنّ مستوى التّشغيل لا يتوفق على الطّلب بل على الموارد الطّبيعية و اليد العاملة و حجم المدّخرات. فالمدرسة الكلاسيكية تهتم بالنّقاط التّالية:

- العرض يخلق الطّلب المساوي له.
- العرض يتّجه نحو التّشغيل الكامل.(***علي غربي:2007: 29***)

إنّ مستوى توازن الاستخدام في نظام الفكر الكلاسيكي هو المستوى الذي يتحقق عنده الاستخدام الكلّي لليد العاملة عندما يتحقق التّوازن بتأثير المزاحمة بين أرباب العمل و العمال. بناءا عليه تبقى البطالة عطالة إدارية و ذلك لسببين:

أ– إذا بقي مستوى التّوازن عمال بدون استخدام فذلك بسبب المطالبة بأجور مرتفعة بالنّسبة للإنتاجية الحدّية للعمل. و عطالة هؤلاء العمال و يجب أن تعتبر إرادية لأنّهم إذا قبلوا نقصا في الأجور فإنّ معدّل الأجر الحقيقي ينقص .الأمر الذي يسمح مع البقاء على الأمور على حالها بالزيادة في حجم الاستخدام .

ب–النظرية الكلاسيكية تدعم فكرة ان المساومة على الأجور بين أرباب العمل و العمال تؤثر هي الأخرى على تحديد الأجور الحقيقية ، و في الأخير يستطيع العمال تحديد أجورهم بشكل عام –محددين بذلك حجم الاستخدام –,إن كل عطالة توجد في مستوى معين من الأجر الحقيقي فهي

إذن عطالة إدارية .(***محمد سعيد أنور سلطان،2003 : 31***).

ومن هنا نخلص لنتيجة ,مفادها أن النقص في المستوى العام للأجور يصاحبه في الفترة القصيرة نقص مماثل .

إلا أن ما يعاب على هذه المدرسة هو إهمالها للجانب الإنساني في الإنتاج و كذا إهمال الجانب النفسي و الاجتماعي المؤثر في العمل ,فأفكارها تقتصر على الإنتاج و الاستهلاك و سبل تحقيق الثروة و كنتيجة لذلك فان في تفكيرهم تحطيم لإنسانية الفرد ,و ظروفـــه الاجتماعية و الاقتصادية ,فهي تدعوا للاستغلال الكامل للطاقات الماديـــة و البشريـــة ليزداد الغني غنا و الفقير فقرا ,و بذلك تتعمق الفروق الاجتمـاعية فاسحة المجـــــال للطبقية الاجتماعية و تغييب القيم و الأخلاق في سبيل الربـــح .

– النظرية الماركسية :

ظهرت هـذه المـدرسة كمذهب في القرن التـاسع عشر ، من أهم مبادئهـا فكـرة فلسفيـة تصف المادة كواقع وحيد ،يجعل من الفكرة ظاهرك مـادية في نفس مستـوى الظواهـر الأخرى و لـذلك فهي ترتكز على ثـلاث عنـاصر في تـحليلها للتطور الاقتصـادي و الاجتمـاعي و هـي :

– الفلسفة الجدلية .

– المادية التاريخية .

–الاقتصاد السياسي.

و قد استخدم **كارل ماركس " karel marx"** هذه العناصر الثلاث في تحليله للنمو و الحراك البشري من خلال تركيزه على النظام الرأسمالي عبر الاستثمار و التجارة يجلب معه حتما تحويـل اللعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية ،أي العلاقات الطبقية أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية و الجامدة ، و من جهة أخرى تنشأ نمطا إنتاجيا عصريا و حديثا ***(علي غربي،2003 : 119)***.

فماركس يميز بين العمل المجد و قوة العمل ، و تعـتبر هـذه الميـزة أساسية في النظام الرأسمالي ،هذا الأخير الذي يعطي للعامل اجر مقابل قوته وليـس مقابل العـمل و قوة العمل .إذ يرى أن انخفاض معدل الربح الفعلي يؤدي إلى نقص الاستهلاك ,، أما في حالـة الزيادة في الآلات فذلك يؤدي إلى عدم كفاية الطلب الفعلي أو نقص في مستوى التشغيل الكلي أو الاستخدام الكلي المحقق في النظرية الكلاسيكية .

إن زيادة رأس المال يؤدي إلى ارتفاع حجم التشغيل ، أي كلما ارتفع الرأسمال في الاستثمار كلما أدى ذلك إلى نقص حجم نسب التشغيل . معناه أن انخفاض القيمة المضافة التي يتمثل مصدرهـا الرئيسي في قوة عمل العمال و حسب علاقة معدل الربح فإن انخفاض القيمة المضافة و ارتفاع رأس المال يؤدي الى انخفاض الأرباح و بالتالي حجم التشغيل وهي حالة عدم التوازن التي تكلـم عنها ماركس .***(قصاب سعدية،1994 : 10)***.

فالرأسمالي حسب ماركس وجد السوق بضاعة تشكل له مصدر قيمة جديدة ، و بذلك يكـون إنتاج السلع و تجارتها هي اللبنة التاريخية لنشوء الرأسمال ، الذي يرتكز على إنتاج القيم التبادليـة التي تمكن من انتزاع أكبر قيمة ممكنة . ففي ظل النظام الرأسمالي العمال هم الذين يخلقون القيمة من خلال عملهم، في حين ينتزع من لا يعمل (الرأسماليون) فائض القيمة.***(خالد حامد ، 2008 : 78)***.

فاليد العاملة حسب الفكر الاقتصادي السياسي الماركسي هي مجموعة القابليات البدنية و الفكرية التي يحتاج إليها الإنسان في عمليات إنتاج الخيرات المادية و ككل بضاعة تملك اليد العاملة بدورها قيمة لا يستهان بها ، هذه الأخيرة التي تتخذ لمجموع الحاجات الحيوية لتعويض القوى التي يصرفها العامل (كالتغذية – اللباس – السكن) أو بحاجات أخرى كالعناية بأسرة العامل ***(شحاتة صيام ، 2009 : 114)***.

خاصة تربية أبنائه و تعليمهم لضمان التجديد الدائم و المستمر لليد العاملة في المجتمع فالبضاعة المسماة "اليد العاملة " إذ تتميز عن بقية البضائع بكونها مصدر لإنتاج قيم جديدة لا مقابل لها.

كما لا يمكن استخدام أو استغلال اليد العاملة عن طريق تقليص العمل اللازم ،أي ساعات العمل اللازمة لتجديد اليد العاملة و هذا ما يعرف ب: "فصل القيمة النسبية " . فماركس يعتقد أنّه يصعب تراكم راس المال في المجتمع الرأسمالي دون الحصول على فائض قيمة عمل العمال. فالعمال لا يأخذون بالضبط القيمة الحقيقية لإنتاجيتهم بل يأخذون فقط ما يكفي بقائهم أما الباقي فيذهب غلى صاحب رأس المال ***(شحاتة صيام ، 2009 : 128)***.

فتراكم رأس المال أي إضافة جزء من فضل القيمة إلى رأس المال يعد من الشروط الممهدة للتكرار الموسع للإنتاج، وما بصحبها من انخفاض نسبي في الطلب على اليد العاملة على الرغم من تكاثرها عدديا، مما يقلل من فرص عملها. فاسحة المجال لتكون الجيش الاحتياطي للصناعة. وهو جيش العاطلين الذي يتركهم النظام الرأسمالي بانتظار فترات النهوض من الأزمات لتوفر لهم فرص للعمل المؤقت. وهكذا يؤدي تراكم رأس المال إلى حصر تجميع الثروات على فئة محددة و قليلة ، يؤدي إلى استفحال ظاهرة البطالة و البؤس لدى عدد كبير من أفراد المجتمع من جهة أخرى.***(علي الشرقاوي، 2002: 85)***.

إن البعد الإيديولوجي الاقتصادي والاجتماعي لماركس، جعل نظريته الاقتصادية تقوم على أنقاض الرأسمالية ، فلقد أظهرت الدراسات أن أي مجتمع يعيش ظاهرة البطالة و يعتبر النشاط الاقتصادي في حالة توظف كامل ،فعندما لا يوجد إلا بطالة احتكاكية فقط ، أي كل من يرغب في العمل بمعدل الأجر السائد في هذا النوع من الأعمال لا بد أن يحصل على إلا أنه بسبب الاضطرار إلى التعطل عندما يرغب الفرد في الانتقال من عمل لآخر ، لهذا لابد من أن يوجد في أي وقت من السنة ن أو في أي دولة قدر معين من البطالة و هي البطالة الاحتكاكية (***علي الشرقاوي ،2002: 86***).

فالواقع يفند المقولة المتمثلة في أنه كلما زاد الرأسمالي في الاستثمار أدى إلى انخفاض مستوى التشغيل، فكل النظريات الاقتصادية على اختلاف توجهاتها تقر بدور الاستثمار في ارتفاع معدلات التشغيل. من جهة أخرى أهمل ماركس رضا العمال الذي يؤدونه و مدى فعالية هذا الرضا في إ ارتفاع

الإنتاج و الاستثمار كما هو الحال بالنسبة للعلاقات الإنسانية ، فمـــا فائدة أن يتساوى الجهد المبذول و الأجر المرتفع و العامل غير راض عن ظروف العمل ولا علاقتـــــه مع الآخرين .

- المدرسة الكينزيّــة :

لقد احتلت مسألة التشغيل مكانة جد بارزة في تحليلات **المدرسة الكينزية** التي تبنّاها **جون منارد كينز**(1883-1946) صاحب كتاب "**النّظرية العامة في التوظف و سعر الفائدة و النقود**" الذي تضمن أفكاره و آراءه العلمية و التي وصفها البعض بنظرية الكساد و البطالة و التي تدور حول كيفية إنقاذ النظام الرأسمالي من تفاقم ظاهرة البطالة و ضمان تحقيق التشغيل الكامل و قد اعتمد في تفسيره لمسالة التشغيل على ثلاث متغيرات:

(الادخار- الاستثمار- الطلب على اليد العاملة)، فإذا زاد حجم الادخار وأصبح أعلى من حجم الاستثمار فإن الطلب الكلّي الفعال سوف يقل عن العرض الكلّي و بالتالي ستتزايد أعداد العاطلين عن العمل ممّا يؤدي إلى إحداث مشكلة البطالة.

وفي المقابل إذا كان حجم الاستثمار كبير عن الحجم الادخار فإنّ الطلب يكون أكبر من العرض و بالتّالي ترتفع معدّلات التّشغيل. كما أنّ **كينز** ركّز تحليلاته على التّحليل الاقتصادي الكلي و ذلك حتى تتضح معالم السياسة المالية و النقدية بشكل كلّي.

فقد افترض الكلاسيكيون أن العمال ليسوا موضعا لظاهرة الخداع النّقدي فهم دائما يقارنون بين أجورهم النقدية و بين مستوى الأسعار ولا تخدعهم الزيادات النقدية في أجورهم إذا قابلتها زيادة كبيرة في الأسعار و ذلك يعني انخفاض أجورهم الحقيقية و من ثمّ نقل كميّة خدمات التي يعرضونها ***(نعمة الله نجيب إبراهيم ، 2001 : 197)***.

بينما **كينز** فيرى أنّ العمّال هم من يخضعون للخداع النقدي كما انّه يعرف بوجود تنظيمات عمّالية و تأثيرها على تحديد الأجور.

– المدرسة الإدارية:

إن اكتشاف القواعد التي يمكن أن تحكم الإدارة ووضع أسسها العلمية ، يرجع إلى منتصف القرن الثامن عشر تقريبا من خلال تبلور مجموعة من الظروف المساعدة على ذلك خـــــــاصة ظهور التكنولوجيا واختراع الآلات و تطور وسائل النقل التي فتحت أسواق أمام المنتجين و بالتـــــالي التحول من الإنتاج الأسري إلى المصانع الكبيرة ، وفصل الملكية عن الإدارة و ما نتـــج عنه من تعقيدات و خلافات و تطلبت ضرورة إيجاد حلول علمية للتغلب عليها لزيادة الإنتاجية من خلال اتباع الطريقة المثلى في الأداء للحد من ضياع الوقت و الجهد و المال (***هدى سيد لطيف :الأسس العلمية للإدارة ص 38-1996)***

تعتبر المدرسة الكلاسيكية من أبرز المدارس التي تناولت التنظيم الإداري ، فالنموذج البيروقراطي يركّز على أهمية تقسيم العمل و مركزية السلطة فهو النموذج الذي وضع معايير موضوعية للعمل بحيث يتمّ اختيار من تنطبق عليهم المعايير مع استبعاد التّحيّز للجنس أو الدّين أو الطّبقة الاجتماعية في الاختيار.

بناءا على ذلك ، تعتبر مدرسة الإدارة العلمية النّموذج الثّاني للمدرسة الكلاسيكية، ظهرت بسبب زيادة الإنتاجية لأنّ بداية القرن الثّامن عشر شهدت نقصا في العمالة الماهرة في الولايات المتّحدة الأمريكية. و لرفع الإنتاجية كان لزاما عليها البحث عن طرق لرفع كفاءة العمال و هذا ما جعل **فريديريك تايلور** (1856-1915) يضع مجموعة من المبادئ التي تكون جوهر ما يعرف بالإدارة العلمية و ارتكزت أفكاره على :

- تطوير الإدارة علميا حيث يمكن تحديد أفضل طريقة لأداء كل نوع من العمل
- الاختيار العلمي للعمال
- تنمية و تدريب العمال بطريقة علمية.
- التّعاون و الإخلاص و الصّداقة بين الإدارة و قوة العمل.

فبالرغم من أنّ تايلور ركّز على ضرورة إحداث ثورة فكرية كاملة من الإدارة و العمال لزيادة الإنتاج و الأرباح. إلاّ أنّه لقي معارضة شديدة من العمال و أرباب العمل لأنّ هذه الثورة تؤدي إلى تسريح العمال ***(علي الشرقاوي، 2002 : 90)***.

كما تعدّ المدرسة السّلوكية من أبرز مدارس التنظيم الإداري ظهرت لفشل المنهج الكلاسيكي في تحقيق الكفاءة الإنتاجية و الاستقرار و الانسجام في أماكن العمل بدرجة كافية. ترتكز آراؤها على انتقاد فكرة القوّة المركزية التي نادت بها المدرسة الكلاسيكية و ركّزت على القوّة المشتركة إذ بيّنت أعلى درجات الكفاءة و الاهتمام بالجوانب الإنسانية للعمال و الاستقطاب الفعّال و التّدريب.***(محمد بن حمودة، 2006 : 93)***.

إنّ خلاصة ما سبق. هو أنّ المدارس و الحركات الفكرية كان تحليلها منحصرا في مناطق معيّنة من العالم فما يصلح لدولة لا يصلح لأخرى لأنّ أفكارها و دراساتها تكاد تركز على هدف زيادة الإنتاج و الأرباح. في حين أنّ الكثير من دول العالم الأخرى كانت تحت السّيطرة و الاستغلال. هذا من جهة، من جهة أخرى اختلاف الثقافات و الذهنيات و الوعي الطّبقي و العمالي.

و رغم أنّ التيار الكلاسيكي ركز على الدور التقني على حساب الجانب الإنساني فإنّ التيّار الثاني ركّز على الجانب الإنساني ، إلا أنّ المعطيات الحالية في جميع المجالات تجعل من هذه الأفكار غير قادرة على مواكبة التّطوّرات الحاصلة في جميع الميادين.

2 – النظريات الحديثة:

و هي نظريات الاختيار المهني حيث تعددت النظريات المفسرة لاختيار المهني للمستقبل،منها تلك التي قدمها بعض العلماء أمثال: جزنبرج E.GINZ BERG وزملائه 1951 و- بلاو P.M.BLAN- 1956 موسجراف W.MUSGRAVE سنة 1967 وكوتجروف S.COTGRAVE و بوكس S.BOX سنة 1970 وهولند J.L.HOLLAND 1973 و سوبر D-E.SUPER 1982.

أ- نظرية جزنبرج E.GINZ BERG وزملائه:

تعلق هذه النظريات أهمية رئيسية على نمو وعي الأفراد بقدراتهم ومصالحهم الخاصة،ويرى جزنبرج وزملاؤه أن هناك ثلاث مراحل نظرية يمكن استخدامها في تحليل عملية الاختيار المهني،فالمدخل الأول يذهب إلى أن الناس يتخذون قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل المهني عن طريق الصدفة ويتأثرون بعوامل خارج أرادتهم،وبذلك بتجاهل هذا المدخل حرية الفرد في اختيار المهنة،وأما المدخل الثاني يذهب إلى ان الاختيار يتم على أساس البواعث العاطفية مما يشير إلى أن"الاختيار المهني يمكن تفسيره من خلال التحليل النفسي والتعرف على الضغوط اللاشعورية على سلوك الفرد أما المدخل الثالث فيعتمد على عملية التوجيه المهني التي تحاول مساعدة الشخص على اختيار المهنة الملائمة له وذلك في ضوء الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة،وفي ضوء استعدادات الشخص واهتماماته وقيمه،مع مراعاة الظروف المتوافرة في سوق العمل***(محمد بن حمودة ،2006 : 96)***.

وقد ركز جزنبرج على الدور الذي يمكن أن تقوم به المدرسة في عملية التوجيه المهني وإرشاد الطلاب على المهن الملائمة لقدراتهم وقيمهم.

أما النقد الذي وجه لهذه النظرية هو تناولها الجوانب النفسية أكثر من تناولها الجوانب الاجتماعية.

.- نظرية بلاو M.BLAN. وزملائه:

كشفت هذه النظرية عن أثر العوامل البنائية والشخصية في عملية الاختيار المهني لذلك يجب دراسة تطور الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي تحدث فيها عملية الاختيار المهني حتى نفهم عملية الاختيار،كما دراسة نمو الشخصية وما يتضمنه ذلك من دراسة عملية واستقرار التفضيلات المهنية إذ أن التفضيلات التي تحدث سريعا لا تحدد بصورة نهائية عملية الاختيار المهني أو الاختيار للمستقبل ويرى بلاو أن البناء الاجتماعي يؤثر على نمو الشخصية للقائمين بعملية الاختيار المهني من جهة كما أنه يحدد الظروف

الاجتماعية والاقتصادية التي تتم فيها عملية الاختيار من جهة أخرى،فعملية الاختيار تتأثر بالبناء الاجتماعي بطرق مختلفة.إذ تتأثر اهتمامات الشخص ومهاراته بالبناء الاجتماعي-كما ان هذا الاختيار يوفر الفرص التعليمية المتاحة والخبرات اللازمة للالتحاق بالمهن المختلفة.ويؤكد بلاو وزملائه على أن عملية الاختيار يواجهها مجموعتان من العوامل أحدهما عوامل تقويم الشخص للمزايا التي يحصل عليها من المهنة باختيارها،اما المجموعة الأخرى من العوامل تتمثل في توقعات الشخص التي تجعله قادرا على التحقق من المزايا التي يحصل عليها ***(أحمد زايد ، د.س: 238)***

- نظرية موسجراف W.MUSGRAVE :

كان للعلماء البريطانيين إسهام كبير في مجال الاختيار المهني،وقد قام موسجراف بوضع إطار من المفهومات كمدخل لنظريته في الاختيار المهني- ويعتبر الاهتمام الأساسي لهذا المدخل النظري حول عملية التنشئة الاجتماعية التي تم النظر إليها على أساس أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة وإعداد أعضاء المجتمع لتعلم هذه الأدوار،ويتم التدريب على هذه الأدوار الجديدة بطريقة تسمح بانتقائها بسهولة من مرحلة إلى أخرى خلال عملية التنشئة ويمكن للشخص ان يختار مهنة تتماشى مع رغباته إلى حد كبير عن طريق معرفة خصائص الدور المرتبطة بمهن معينة،وذلك من بين المهن المحددة المتاحة بالنسبة له***(أحمد زاير،د.س:399)***

- نظرية كونجروف S.COTGRAVE **و بوكس**S.BOX :

تذهب هذه النظرية إلى أن اختيار الشخص للمستقبل المهني لا يحدث فجأة خلال لحظة أو فترة محددة،بل أن الاختيار المهني عملية مستمرة وترجع إلى الطفولة حيث تبدأ خصائص الشخصية في التكوين وفي البداية يكون هناك بمجموعة من الاختيارات مع مرور الوقت وتعد عملية الاختيار المهني،من العمليات الهادفة إلى تحقيق فوائد متعددة بالنسبة للشخص،وقد يتخذ الناس قراراتهم التي تتعلق بالمستقبل صدفة،أو تتأثر هذه القرارات بعدة عوامل شخصية،اجتماعية وبيئية،إضافة إلى أنها قد تتأثر ببعض العوامل الوراثية التي تخرج عن إرادة الإنسان،فالفرد يبحث عن المهنة التي يفضلها والتي تحقق له أفضل الفوائد والمكافآت عندما يتخذ قرار اختيار المهنة،ويبحث عن المستقبل المهني،ويتخذ قرار اختيار المهنة على أساس المعلومات الدقيقة أو غير الدقيقة المتاحة أمام الشخص وميوله وقدراته من جهة وفيما يتعلق بالفرص والمكافآت التي تقدمها المهن الأخرى من جهة أخرى وبذلك يكون قرار اختيار المهنة عقلانيا يتم في ضوء المعلومات المتاحة أمام الشخص حول نفسه **و** البدائل المهنية.

وفي ضوء ما سبق يمكن الافتراض أنه عند اختيار الشخص للمهنة يقوم الشخص بترتيب المهن وفقا لقيمة وخصائص المهنة،وكلما زاد التوافق بين قيم الشخص وخصائص المهنة ارتفعت مكانة المهنة في ترتيب

الشخص للبدائل المهنية المختلفة،وكلما زاد إدراك الشخص لمكانة المهنة بين البدائل المهنية زادت احتمالات اختياره لهذه المهنة(***أحمد زايد ،د.س:399***)

– نظرية هولاند J.L.HOLLAND :

ظهرت ملامحها الأساسية عام 1959،حيث قدم نظرية تعتمد على افتراض أساسي مؤداه أن هناك عدد محدد من الأعمال والمهن المختلفة المتاحة في البيئة المحيطة بالشخص ويعد كل نوع من هذه الأعمال أو المهن يجذب أنماط معينة من الشخصية،فإذا توائم العمل الموجود في البيئة على سمات أو خصائص الشخصية فإن الشخص اختار عادة هذا العمل مما يؤدي إلى مستقبل مهني ناجح،و تتوقف مدى كفاية عملية الاختيار المهني على مدى كفاية معرفة الفرد بذاته وسمات شخصيته ومدى كفاية معرفته بالمهن المختلفة،وقد أثبتت كثير من البحوث والدراسات الاجتماعية صحة هذا الاقتراض الأساسي التي تعتمد عليه هذه النظرية.

– نظرية سوبر D-E.SUPER :

تعد نظرية سوبر من بين أهم النظريات المعروفة في مجال اختيار المهن،وقد قدم سوبر تصوره النظري المبكر عام 1953 وبعد 30 عام قدم نظريته عن المفهوم الذاتي التي صورت النمو المهني على اعتبار انه رابطة لا يمكن التخلص منها لنمو مفهوم الذات عند الشخص،وقد بدأ سوبر نظريته بمحاولة فهم الاختيار المهني ومراجعة البحوث والنظريات التي تناولت هذا الموضوع خاصة نظرية جزنبرج،ونرى أن سوبر قد أدرك أهمية الميول المهنية وأثرها على سلوك الإنسان واختياره لمهنته،وقام بتقسيم الميول إلى ميول علمية يهتم بها طالب الطب والهندسة والكيمياء والطبيعة،وميول تكنولوجية صناعية يهتم بها صاحب المهارات اليدوية والتطبيقية،ويرى سوبر أن الميول العلمية هي ميول ذهنية عقلية أو ميول علمية خالصة أما الميول التكنولوجية الصناعية فهي ميول يدوية حرفية تشبه الميول العلمية إلا أنها تضيف إلى العلم بعض التطبيقات العلمية،ويستخدم سوبر مصطلح النمو المهني أكثر من استخدامه لمصطلح الاختيار المهني وذلك لأنه يرى أن مصطلح النمو يشتمل على التفضيل والاختيار والالتحاق والتكيف.

من النظريات السالفة الذكر نجد أن بعض النظريات تنظر إلى الاختيار المهني على اعتبار أنه عملية عشوائية قد تحدث بالصدفة بينما ترى نظريات أخرى أن الاختيار المهني عملية عقلانية تعتمد على تقييم الفرد للبدائل المهنية المختلفة في ضوء القيم الفردية. كما ترى بعض النظريات الأخرى أن الاختيار المهني عملية مستمرة ترجع إلى الطفولة وتركز اهتمامها الأساسي حول عملية التنشئة الاجتماعية على أساس أنها عملية تعلم الأدوار الجديدة وإعداد أعضاء المجتمع للقيام بهذه الأدوار.

من خلال عرضنا السابق لمختلف الأطر النظرية التي تناولت مسألة التشغيل، اتضح لنا أن الإطار الديموغرافي هو الذي يتماشى و دراستنا بما أنّ خريجي الجامعة في تزايد مستمر مقابل مناصب شغل محدودة لا

تفي بالغرض و لا تغطي حتى عدد المتخرجين الجامعيين بغض النظر عن العاطلين عن العمل بصفة عامة. هذا ما جعلنا نتبنّى الإطار الديموغرافي كإطار نظري تسير عليه هذه الدراسة.

ثالثا : المقاربة النظرية للدراسة :

إنّ ما تمّ عرضه من أطر ومداخل نظرية اهتمّت بدراسة مسألة التشغيل، يمكّننا من تحديد إطار نظري تستند عليه دراستنا. آخذين بعين الاعتبار مميّزات المجتمع والحقبة الزمنية التي تأسّس بها كل اتّجاه نظري. إذ لا يخفى علينا بأنّها وليدة مجتمع غربي مختلف عن مجتمعنا من حيث المقوّمات الإيديولوجية والاقتصادية والاجتماعية. وبالتالي فهي غير قابلة للإسقاط – بصفة تامة – على المجتمع الجزائري.

إلاّ أن هذا لا يمنع من تبنّي إحدى الأطر التي سبق ذكرها. والمتمثّل في الإطار الديموغرافي الذي اتّضح من خلال عرضنا له أنّه يركز على النمور السكاني والكثافة الديموغرافية في تحليله لمسألة التشغيل، فهو يقوم على فكرة أساسية مفادها أنّ ارتفاع عدد السكان يؤدّي إلى تنامي قوّة العمل مقارنة باقتصاد محدود عاجز عن توفير مناصب عمل مناسبة و كافية. و عليه، فنتيجة للتركيز على محاولة احتواء هذه القوة العاملة، يصبح الاهتمام قائما حول توفير أكبر قدر ممكن من مناصب العمل بغض النظر عن طبيعتها ونوعيتها. هذا جعلنا نعتقد أنّ الإطار الديموغرافي يشكّل مدخلا مناسبا تسير عليه دراستنا، بما أنّ خريجي الجامعة في تزايد مستمر كلّ سنة مقابل مناصب شغل محدودة لن تكون كافية ولا تفي بالغرض، فهي لا تغطي حتى عدد المتخرّجين الجامعيين بغض النظر عن العاطلين عن العمل بصفة عامة محاولين بذلك الكشف عن العلاقة بين تزايد مخرجات الجامعة سنويا و قدرة ما تسطّره الجهات الوصية من سياسات تشغيلية على احتواء هذه المخرجات.

وسنحاول دعمه الإطار الديموغرافي- بنظرية **نظرية هولاند**J.L.HOLLAND، إحدى النظريات الحديثة التي تركّز على الاختيار المهني في تفسيرها لمسألة التشغيل، إذ تعتبر الاختيار المهني عملية عقلانية تعتمد على تقييم الفرد للبدائل المهنية في ضوء خصائصه الشخصية و قيمه الفردية، أي أنّها تعمل وفق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب. وهذا يعدّ من أبرز النقاط التي سنحاول بحثها من خلال الدراسة الميدانية. للكشف عمّا إذا كان القائمون على هذه الصيغة التشغيلية يأخذون بعين الاعتبار قدرات و مؤهلات خريجي الجامعة بالحسبان عند توزيعهم على المؤسسات المستخدمة ومنحهم لمناصب في إطار هذه العقود.

خلاصـــة :

تطرّقنا في هذا الفصل إلى أهم المداخل النظرية المفسرة للتشغيل، و لاحظنا أنّها تختلف حسب مذاهبهم و انتماءاتهم و اتجاهاتهم الفكرية. إذ يمكن القول أنّ كل نطرية تصلح للمجتمع الذي بُنِيت به، والذي يختلف عن مجتمع آخر من حيث مكوّناته و خصائصها ممّا يجعل كل مدخل يصلح لمجتمعه دون آخر. وهذا ما صعّب علينا عملية تبنّي اتّجاه فكري معيّن تسير عليه هذه الدراسة.

هوامش الفصل الثاني :

قائمة الكتب :

1. رمزي زكي: " **الاقتصاد السياسي للبطالة** "، مطابع الرسالة، الكويت، 1998

2. علي غربي: "**تنمية الموارد البشرية** "، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة،2007.

3. محمد سعيد أنور سلطان : " **السلوك التنظيمي**"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2003.

4. علي غربي و آخرون : " **تنمية المجتمع من التّحديث إلى العولمة** "، دار الفجر، مصر، 2003.

5. خالد حامد : " **المدخل إلى علم الاجتماع** "،ط1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

6. شحاتة صيام : " **النظرية الاجتماعية : من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** "، مصر العربية للنشر و التوزيع، القاهرة ، 2009.

7. علي الشرقاوي: "**العملية الإدارية" وظائف الإداريين** ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ألإسكندرية ، 2002.

8. نعمة الله نجيب إبراهيم : " **نظرية اقتصاد العمل** "، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ،2002.

9. محمد بن حمودة: "**علم الإدارة المدرسية : نظرياته و تطبيقاته في النظام التربوي الجزائري** " ط1، دار العلوم للنشر و التوزيع،2006.

10. أحمد زايد: "**الاقتصاد و المجتمع** "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، د.س

قائمة الرسال الجامعية :

11. قصاب سعدية: " **تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التخطيط ، جامعة الجزائر،1994

الفصل الثالث

الفصل الثالث : البطالة و تطوّر سياسات التشغيل في الجزائر

تمهيد

أولا : البطالة كظاهرة سوسيولوجية

1- أنواع البطالة .

2- أسباب بطالة خريجي الجامعة و نتاجها .

3-أسباب البطالة و خصائصها في الجزائر.

4-قياس البطالة و الآثار المترتبة عنها.

5- ترتيبات مكافحة البطالة .

ثانيا : إستراتيجية التشغيل في الجزائر

1 - السياسة التنموية لإستراتيجية التشغيل في الجزائر.

2 - أجهزة التشغيل المستحدثة .

3 - المبادئ العامة لإستراتيجية التشغيل و أهدافها.

4 – أبعاد سياسة التشغيل.

5 – تقييم سياسة التشغيل و التحديات التي واجهتها.

ثالثا : عقود الإدماج كآلية للتشغيل بالجزائر

1 – خصائص عقود الإدماج و أنواعها.

2 - أهداف عقود الإدماج.

3 – امتيازات عقود الإدماج و شروط الاستفادة منها.

4 – عيوب و تقييم برنامج عقود الإدماج.

خلاصة .

هوامش الفصل الثالث.

تمهيد :

تعتبر مشكلة البطالة من أكبر المشاكل التي تعاني منها الكثير من دول العالم الثالث و أخطرها، بعد أن أصبحت سببا في تهديد استقرار العديد من الأنظمة و الحكومات في ظل المعدلات المتزايدة للنمو السكاني لهذه البلدان ممّا خلق فجوة بين الإنتاج و الاستهلاك. هذا ما جعلها محل اهتمام السلطات و الحكومات التي تسعى لإيجاد حلول ناجعة لخفض نسبتها و التخفيف من حدّته.

و الجزائر كغيرها من الدول التي أنهكتها ظاهرة البطالة لما كان لها من آثار على مختلف النواحي. الأمر الذي استلزم ضرورة دق ناقوس الخطر بالعمل على وضع إستراتيجية فعالة للتشغيل و التعامل مع ظاهرة البطالة كجزء لا يتجزّأ من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية في الجزائر على اعتبار أنّه لا يمكن الاهتمام بالجوانب المادية دون الجوانب البشرية، و هذا لا يتأتى إلاّ بتوفير فرص العمل لكل القادرين عليه و الباحثين عنه من خلال تسطريها لعدة برامج و آليات بهدف التقليل من البطالة و التخفيف من حدّتها منذ الاستقلال إلى خلق سياسة فعّالة في التشغيل من شأنها النهوض بالأوضاع الاجتماعية و الاقتصادية للبلاد و التي تهدف بالدرجة الأولى إلى توفير فرص عمل لكل الوافدين الجدد لسوق العمل من خريجي الجامعات و المعاهد و العديد من الفئات الأخرى.

و عليه، فقد مرّت إستراتيجية التشغيل بالجزائر بعدّة مراحل و مخططات كان لها عدة أهداف و استندت على عدّة مبادئ سنتطرّق للحديث عنها بعد تقديم لمحة عن ماهية البطالة و التي ارتأينا أنّها ستسهّل من فهم اعتماد الجزائر على تلك المخططات و المراحل دون غيرها، و إن كنّا سنسلّط الضوء على برنامج عقود الإدماج كونه محور دراستنا.

أولا : البطالة كظاهرة سوسيولوجية

تعتبر البطالة من أخطر المشاكل التي تواجهها اقتصاديا دول العالم خاصة الدول النامية، فهي قلة مناصب العمل لكل الأفراد القادرين عليه و الراغبين فيه، و بذلك فهي تعتبر هدرا للطاقات البشرية.

1-أنواع البطالة:

تنقسم البطالة إلى عدّة أنواع تختلف باختلاف متغيرات دارستها. ولذلك سنحاول ذكر أهم أنواع البطالة التي يمكن التّمييز بين نوعين منها:

1-1البطالة السافرة (الصريحة): و هي تعني انخفاض فرص العمالة في سوق العمل و الإنتاج نتيجة انخفاض معدّلات الفائض في العرض مع ارتفاع عدد القادرين على العمل أو الطالبين له. بمعنى آخر هو وجود أفراد لديهم الإمكانيات و القدرة على العطاء و المساهمة في الإنتاج ولكنّهم لا يستثمرون هذه القدرة في العمليات الإنتاجية فهم أشخاص قادرون على العمل ولكن لا يملكون أية وظائف وبذلك يكون إنتاجيتهم معدومة. ولعلّ هذا ما جعل البطالة السافرة من أكثر الأنواع شيوعا بوصفها الصورة الواضحة للبطالة. وهي تتفرّع لنوعين:

أ-البطالة الإجباريّة:و تعني وجود شخص غير قادر على العمل و يبحث عنه بشكل جاد عند الأجر السّائد لكنّه لا يجده حيث يبقى مجبرا على التّعطّل من غير إرادته أو اختياره. و هي الأخرى تتفرّع لعدة أنواع تبعا لأسباب ظهورها فنجد:

- **البطالة الاحتكاكية** : تنشأ بسبب قضاء الشخص العاطل فترة معينة يبحث فيها عن العمل فهي عجز العامل عن العثور على عمل منظّم أو تدنّي الدخل مع العمل إلى حدّ الكفاف أو أقل أو ترك العمل لفترة من الوقت(مثل الحصول على إجازة بدون راتب) كوسيلة للبحث عن عمل آخر أحسن و أفضل. و من أبرز أسباب حدوثها التّنقل الاختياري بين الوظائف المختلفة لتحصيل الأفضل منها(***عجوة عاطف عبد اللطيف ،1995 : 27***)

ويرجع الباحثون ظهور وانتشار هذا النّوع إلى عدّة أسباب أهمها:

-الافتقار إلى المهارة و الخبرة اللازمة لتأدية العمل المتاح.

-صعوبة التّكيف الوظيفي الناشئ عن تقسيم العمل و التخصص الدّقيق.

-التّغير المستمر في بيئة الأعمال و المهن المختلفة، الأمر الذي يتطلّب اكتساب مهارات متجدّدة و متنوّعة باستمرار.(**بولقراس ابتسام،2011**)

- **البطالة الهيكليّة**:و هي ذلك النّوع من التّعطّل الذي يصيب جانبا من قوّة العمل بسبب تغيّرا هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني و التيّ تؤدي لخلق حالة من عدم التوافق بين فرص التّوظيف المتاحة و مؤهلات و خبرات الباحثين عن العمل. عادة ما يظهر هذا النوع تباعا لتغيرات هيكلية في البنية الاقتصادية بفعل تغيّر الطلب أو تغيير التّكنولوجيا المستخدمة فالتّطور التّكنولوجي أحيانا يؤدّي إلى تسريح العمّال و بأعداد كبيرة ممّا يضطرّهم إلى السّفر بحثا عن العمل إضافة للتغيّر في قوّة العمل بفعل النّمو الدّيموغرافي و ما ينجم عنه من طلبات كبيرة للشباب خاصة لدخول سوق العمل ممّا يؤدّي إلى عدم التوافق بين مؤهلاتهم و كفاءاتهم و ما تتطلّبه الوظائف المتوفّرة في سوق العمل كما هو الحال مع أغلب الخرّيجين الجامعيّين.
- **البطالة الموسميّة** : هي البطالة التي تظهر بشكل موسمي تتأثّر بالنّشاط الإنتاجي نفسه و تذبذبه بين حاجته الماسّة للأيدي العاملة في فترات معيّنة، و تناقصها في فترات أخرى.

فهي تنشأ بسبب قصور تراجع الطّلب على اليد العاملة في مواسم معيّنة أي أنّها تنشأ نتيجة لتغيّر أو تذبذب الطّلب على العمل تبعا لمستوى الإنتاج.

كذلك ترتبط البطالة الموسمية بظاهرة عدم انتظار توافر فرص العمل مثال ذلك العمل في مجال البناء و التّشييد حيث ينتهي عرض العمل بانتهاء البناء. و قد يظل العامل دون عمل لفترة طويلة دون أن يحظى بفرصة عمل أخرى في هذا المجال ***(أسامة السّيد عبد السّميع، 2008: 17)***

كما أنّ خير مثال على ذلك هو العمل بالنّشاط الزّراعي الذي يتطلّب تشغيل عددا من العمال و تسريحهم عند انتهاء العمل.

ب–البطالة الاختيارية : يظهر هذا النّوع من البطالة عند تعطّل الأشخاص بمحض إرادتهم أي أنهم أفراد قادرين على العمل إلاّ أنّهم لا يرغبون فيه في ظل الأجر السّائد بالرّغم من توفّر مناصب شاغرة لهم. أو نجدها لدى الأفراد الذين يتركون وظائفهم سعيا منهم لإيجاد الأفضل منها من حيث الدّخل و التوافق مع قدراتهم و طموحاتهم.

1–2البطالة المقنّعة : و هي تمثّل الحالة التي يتكدّس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل. أي وجود عمالة زائدة لا يؤثّر الاستغناء عنها على مردودية المؤسسة.

وبالتّالي فهي عمالة غير منتجة تعتبر فائضة في مكان العمل ، تتدنّى إنتاجيتها إلى الصفر يساعد الاستغناء عنها على تحسين ظروف العمل و إنتاجيته. بناءا عليه، فإنّ مفهوم البطالة المقنّعة يتضمّن عدّة عناصر أهمّها:

- قيام العاملين على العمل و عدم عملهم في نفس الوقت فيترتّب على ذلك اضطراب صورة الإنتاج و عدم الحماس للقيام بالعمل.

- يزداد ظهور المعدّلات العالية لهذا النّوع من البطالة كنتيجة لعدم وجود الإدارة الجيّدة التي تملك أجهزة توجيه الإنتاج و الخدمات.

- ممّا يؤدّي لظهور هذه النّوعية من البطالة عدم تكافؤ وظيفتي الإشراف و الرّقابة في إدارة العمل ***(أسامة السيد عبد السميع ، 2008: 16)***

فالبطالة المقنّعة تنشأ في الحالات التي يكون فيها عدد العمال المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل ممّا يعني وجود عمالة فائضة لا تنتج شيئا تقريبا إذا سحبت من مكان عملها فإنّ حجم الإنتاج لن ينخفض. ***(رمزي زكي ، 1997: 33)***

تنتشر بشكل واسع في معظم مؤسسات القطاع العام و الأجهزة الحكومية. وقد سميّت بالمقنّعة لأنها غير واضحة أو ملحوظة ممّا جعلها من أصعب أنواع البطالة لصعوبة حصرها و التّعامل معها خاصّة في ظل الأسباب التي شجّعت على تفشيها مثل:

- **سياسة الاستيعاب** : و هي التزام الدولة بتأمين فرص عمل للخرّيجين من الجامعات في بعض التخصّصات ممّا أدّى إلى زيادة القوى العاملة في بعض الوظائف و نقصها في تخصّصات أخرى.

- **توسيع الملاكات** : حيث تقوم الهيئات و المؤسسات و الإدارات الحكومية خاصة بتوسيع ملاكاتها مبرّرة ذلك بإعادة الهيكلة من أجل زيادة النّشاط الإنتاجي و هنا عادة ما تلجأ المؤسسة لمختلف أساليب التّحايل عن طريق تعيين موظفين بعقود كعقود الإدماج مثلا أو وكالة لتقوم بعدها بتعيينهم عن طريق مسابقات وهمية. ما ينتج عنه توزيع العمل على أكثر من شخص ممّا يقلّل من إنتاجية الموظّفين مع انخفاض في مستوى ربحية المؤسسة.

- **الفساد الإداري** : و الذي يعتبر السّبب الرّئيسي في تعيين العاملين لدى المؤسسة دون الأخذ بعين الاعتبار الكفاءات و التخصّصات و المؤهلات و المهارات الأزمة و المناسبة.

كل هذه الأسباب جعلتها تنطوي على جملة من السلبيّات منها:

- تدنّي مستوى الإنتاجية للعاملين.
- ضعف الكفاءة في تشغيل العاملين.
- عدم إمكانية زيادة دخول العاملين.
- انخفاض الروح المعنوية لدى العاملين.
- زيادة الأعباء و التّكاليف الإدارية على المؤسسة المشغّلة للعاملين.

- هجرة الكفاءات و العقول نتيجة عدم تأمين الاحتياجات الماديّة و النفسية والاجتماعية للعاملين لدى المؤسسة المشغّلة.
- انتشار عملية التوظيف بالمحاباة و الواسطة عوضا عن التوظيف بالكفاءة
- انتشار الفساد الإداري داخل المؤسسة المشغلة.

وللحد من هذه الظاهرة و تجنّب سلبياتها ، تمّ اقتراح عدّة حلول و خطط من شأنها الحد منها أو التّقليص من حدّتها منها:

- إجراء مسح ميداني يشمل مؤسسات القطاع العام و الأجهزة الحكومية خاصة لمعرفة معدل البطالة المقنّعة بها.
- تحديد أماكن تموضعها داخل القطاع.
- تقييم أثر هذه البطالة على مستوى أداء المؤسسة.
- تقييم أثرها على مستوى الاقتصاد العام

و من خلال تحديد خصائصها و الوقوف على مستوى و مهارة و عمر و جنس العاملين بالمؤسسة يمكن وضع خطة مناسبة للحد منها كما يلي:

- تعيين العاملين لدى المؤسسة حسب الكفاءات و المؤهلات و التّخصصات مما يؤدّي للقضاء على المحسوبية و الفساد الإداري.
- تعديل بعض نصوص القطاع الخاص ممّا يعطي الثقة لأصحاب الكفاءات و الاختصاصات بالعمل لدى القطاع الخاص ليخف عبء تأمين الوظائف عن القطاع العام.
- تشجيع المشاريع الصغيرة و المتوسطة و تأمين الدّعم النّفسي و المالي و الاجتماعي و الإداري من قبل الحكومات لأصحابها.

وقد تحدّثنا عن البطالة المقنّعة بإسهاب على خلاف غيرها من الأنواع لأنه من خلال عرضنا لأشكال البطالة و تتبعنا لها اتّضح لنا أن عيّنة دراستنا أي خريجي الجامعة العاملين بعقود إدماج هم في حالة بطالة مقنّعة انطلاقا من كون عقودهم مؤقتة كما أن وجودهم يشكّل اكتظاظا بالمؤسسات المشغّلة لهم ولهذا فإن انتهاء صلاحية عقودهم و انسحابهم من المؤسسة المستخدمة لا يؤثر على مردوديتها.

لأنّ تنصيب الخرّيجين الجامعيين دون الاستناد على قاعدة مدروسة في توزيع المناصب حسب الحاجة إليها أدى إلى ظهور مشكلة البطالة المقنعة بين الخريجين بما لها من انعكاسات، و أدّى إلى تشبع المؤسسات

المختلفة بالعاملين و عدم قدرتها على استقبال المزيد فكانت البطالة السافرة، و بذلك تتحول قرارات التوظيف من هادفة لمعالجة مشكلة البطالة إلى مساعدة على تفاقمها لأنّها لم تكن مدروسة.(***طارق السيد،أنوار حافظ، 2009 : 58***) .

وهذا ما لفت انتباهنا لتسليط الضوء على بطالة خريجي الجامعات والبحث في أسبابها و نتائجها على الخريجين و على المجتمع.

2 – أسباب بطالة خريجي الجامعة و نتائجها :

2 – 1 أسباب بطالة خريجي الجامعات :

أ –أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي :

الأسباب المتعلقة بخصائص التعليم متمثلة في عدم مواءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل المحلي حيث نجد تدنيّ و محدودية مستوى المهارات و القدرات التي يحوز عليها الخريجين لا تلبي في الوقت نفسه احتياجات السوق المحلي و خاصة لدى القطاع الخاص، و يعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها ة التي من شأن توفرها أن يساعد مؤسسات التعليم على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين الجامعيين سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرّجهم من الجامعة. إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات و المؤسسات التعليمية الدولية و حتى العربية من أجل تبادل الخبرات و المعارف و التجارب المختلفة و التي توفر فرصة أكبر للدارسين في التعلم و التدريب، و يمكن توضيح هذه الأسباب في النقاط التالية :

- التوسع السريع و غير المخطط للتعليم الجامعي.
- انخفاض درجة المواءمة بين مخرجات التعليم الجامعي و بين حاجات سوق العمل من ناحية الكم و الكيف.
- اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في اختيار مدخلات من الطلاب و على أساليب تقليدية في التدريس و التدريب و التقويم.
- عدم اعتماد مخططي التعليم الجامعي على رؤية واضحة للاحتياجات المستقبلية لسوق العمل من القوى البشرية.
- ضعف برامج التوجيه و الإرشاد الأكاديمي و المهني في التعليم الجامعي.

- التوجّه العام بسلك التعليم الأكاديمي و العزوف عن التوجه نحو التعليم المهني، حيث يظهر الترهّل في أعداد من يخوضون في التعليم الأكاديمي و الكليات الإنسانية خاصة كليات الأدب و العلوم الاجتماعية و العلوم السياسية.

- فشل أو سوء التخطيط و البرمجة المركزية في توزيع أعداد الطلبة حيث يتم ذلك خلافا لمؤهلاتهم و رغبات الكثير منهم مما يؤدي إلى الفشل أو التأخر الدراسي، أو إلى تخريج طلبة بكفاءات ضعيفة أو عير مؤهلين و غير راغبين في العمل. كما أن التأثير يمتد نتيجة فشل سياسة التوزيع هذه إلى أزمة تمس التخصصات الأخرى أو طلبة آخرين راغبين بهذه التخصصات حيث يشغل زملاؤهم الكراسي المخصصة لهم.

- التوزيع العشوائي لخريجي الجامعات على قنوات ليست لها علاقة بتخصصاتهم أو بما درسوه، و هذا على عكس ما يدعى بسياسة وضع الشخص المناسب في المكان المناسب كما يقال، و هو ناتج عن سوء فهم أ, سوء تخطيط أو عدم توافر أجهزة العمل المساعد أو عدم توفر المشاريع التي توظفهم.

- الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها معظم الخريجين الجامعيين و التي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات في توظيف ما اكتسبوه من معارف، و يأتي ذلك لعدة أسباب منها:

- إهمال أو كسل الطالب معظم سنوات الدراسة.
- عدم قناعة الطالب باختصاصه أو بنتيجة و جدوى تعليمه.
- عدم هضم المناهج التعليمية لعدة أمور.
- قصور السياسة التعليمية بسبب قلة أو عدم كفاءة الكوادر التدريسية و التدريبية.

كل هذا يؤدي لنتيجة مفادها أن هذه المشكلة متداخلة مع عدة مشاكل أهم منها، و على ذلك يشير الدكتور **متعب السمرائي** فيقول : " إن الصعوبات الحقيقية التي تعاني منها العديد من الجامعات في البلدان النامية يمكن حصرها بوجود الأساتذة من ذوي الإعداد الضعيف مع وجود طلبة لم يعدوا بشكل يتناسب و متطلبات التعليم العالي"

ب – أسباب متعلقة بظروف و طبيعة سوق العمل المحلي :

أما فيما يتعلق بظروف و طبيعة سوق العمل المحلي فهو يعاني من تشوهات كثيرة أحدثت خللا واضحا في أداء العمالة من خلال :

- عدم توازن آليات العرض و الطلب على اليد العاملة المؤهلة في سوق العمل المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين الجامعيين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام و الخاص.

- مستوى الاتصال بين الجامعات و بين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.
- عدم توفر فرص العمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم و تركزهم في اختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- ارتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس و دعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر و جمع المال عن طريق العمل في التجارة خاصة.

ج – أسباب متعلقة بالبيئة المحيطة بالجامعة :

وتتمثل في :

- بطء معدلات النمو الاقتصادي و في حالة الجزائر الاعتماد الشبه الكلي على النمو المرتبط بالمحروقات.
- ارتفاع معدلات النمو السكاني و خاصة في فئة الشباب و الأطفال.
- الزيادة المستمرة في الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي و خاصة النظري.
- العادات و التقاليد التي تسود بعض المجتمعات حيث تقلل من قيمة بعض الأعمال و المهن فلا يقبل الخريجون العمل بها.
- التوجه العام للناس و المتعلق باهتمامهم و ميولهم و توجهاتهم القيمية، و مثال ذلك أن التدريس مهنة محترمة بصورة عامة و للمرأة بصورة خاصة و هذا ما يفسر توجه أعداد كبيرة من الفتيات يتوجهن إلى الكليات المعنية على حساب باقي المهن التي تعاني من نقص في الإطارات و اليد العاملة المؤهلة, و خاصة في البلدان العربية.

2 – 2 نتائجها على الخريج و المجتمع :

أ – تراجع قيمة الشهادة :

لقد أدى التوسع العام في توفير التعليم من ناحية و الإخفاق الجزئي في محاولات تخطيط القوى البشرية من ناحية أخرى إلى سلسلة من المشكلات المتعلقة بالتفاعل بين توفير التعليم و الطلب المهني مثل انعدام التوافق العرض التعليمي و الطلب المهني، و الوفرة الزائدة في عدد الخريجين و طبيعة الأعمال التي تتطلب قدرة فائقة، حيث حذّرت بعض الدّراسات من تجاوز المستوى التعليمي المناسب لطبيعة العمل، لأنّ هذا التجاوز لن يكون له عائد في دخل الفرد إضافة إلى أن تكلفة الفرصة البديلة بجانب تكلفته الفعلية تصبح هدرا، لهذا فإنّ الخبراء الذين حلّلوا الآثار الممكنة التي تنجم عن الإفراط في التعليم مثل " رامبرجر" Ramberger لا يحبذون رفع مستويات التعليم لممارسة أعمال بسيطة، لأنّه لن يكون لها أيّ معنى

اقتصادي، بل تؤدي فقط إلى تغيّر جهة البطالة من بطالة الفئة المتعلمة إلى بطالة الفئة الأقل تعلما أو غير المتعلمة مع المحافظة على مستوى البطالة، إضافة إلى هدر الأموال الكبيرة نتيجة عدم استفادة الخريجين مما تلقوه و ما أنفق عليهم خلال فترة الدراسة أو نتيجة تأخرهم الدراسي، هذا ما يحدث فعلا في الجزائر. حيث نرى مهندس دولة يعمل كسائق سيارة أجرة أو حاملا لشهادة الماجستير يبيع الجرائد على الرصيف، فينتج عن هذا خسارة مزدوجة إذ يخسر حامل الشهادة سنوات طويلة من عمره التي لا يمكنه تعويضها أو استرجاعها، و تخسر الدولة ملايير الدينارات لتكوين إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.

ب – التسرب المدرسي في سن مبكرة :

تعتبر هذه النتيجة من أخطر النتائج الاجتماعية و الاقتصادية في آن واحد و هذا بسبب الآثار المترتبة عنها، و قد ثبت علميا أنه عندما يصل الطفل إلى سن الخامسة عشر يصبح بمقدوره التمييز جيدا بين الأشياء حيث يبدأ في التفكير في مستقبله و يتأثر كثيرا بمحيطه. و بالتالي عندما يشاهد أو يلاحظ معظم الشهادات بطالين فإنّه بفضل التوقف عن الدراسة مبكرا و هذا بمساعدة الذهنيات الموجودة في المجتمع التي تغيرت نظرتهم للتعليم الذي بعدما كان مفخرة أصبح تضييعا للوقت، و إذا قبلنا رأي أحد المحللين حول دور المدرسة و الذي مفاده أن المدرسة عبارة عن مكان يحجز فيه الأطفال ست ساعات يوميا لمنعهم من إحداث المشاكل، فإننا نقول أن هذه الحالة تفقد المدرسة دورها و النتيجة هي انحراف هؤلاء الأطفال كما نراه واقعا في مجتمعنا.

ج – انتشار الجهل :

إن أي أمة تسعى لتحقيق الرقي و مواكبة الركب الحضاري لا بد لها من الاهتمام بتكوين و تطوير مواردها البشرية لأنّها تشكل أوراقا رابحة و مهمة لحياة المؤسسات و الدول، و الانحراف في مستوى التكوين يجعل هذه الأخيرة أمة محفوفة بالخطر. و كما هو معروف علميا أنه إن لم يقم شخص متعلم بمراجعة معلوماته دوريا فسيفتقدها، إذن ماذا يصبح حال الطفل الذي ترك مقاعد الدراسة في سن الخامسة عشر بعد عدة سنوات من البطالة، بالطبع جاهل و أميّ، هذا ما تتخوف منه معظم المجتمعات المتقدمة التي تعاني من هذه الظاهرة، لأنّها تعلم أنه إذا استمر الحال هكذا فإنّها ستصبح مجتمعات جاهلة في المدى الطويل، و بالتالي ستواجه من المشاكل أخطرها.

د – اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة من الخارج :

نظرا للتطوّر الهائل الذي يشهده العالم اليوم، و من أجل مسايرة و مواكبة كل هذه التطوّرات و خاصة التكنولوجية منها، فرضت على الدول تغيرات هيكلية في مبناها الاجتماعي و الاقتصادي، من هذا المنطلق وجب على الجزائر تكوين يد عاملة مؤهلة تأهيلا عاليا للتحكم في التكنولوجيا الجديدة المستوردة من الخارج، لكن المشكل يكمن في ظاهرة البطالة التي يعاني منها حملة الشهادات العليا و التي لا تسمح للجزائر

بمواكبة ما يحدث حولها من تطورات و مستجدات التقدم المحيطة بها، بالتالي ستضطر إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة تأهيلا عاليا من الخارج كما حصل في السبعينات أثناء بناء القاعدة الصناعية، حيث لجأت الدولة إلى استيراد عمال مهرة من الخارج، و النتيجة حلقة مفرغة : أي استمرار البطالة دوما.

هـ – زيادة الهجرة إلى الخارج و هروب الأدمغة :

الهدف الأساسي لأي طالب جامعي هو الحصول على شهادة عليا تمكّنه من الحصول على منصب عمل يعوضه ما فاته في سنوات الدراسة ، و إذا لم يجد هذا المتعلم ما يرغب فيه في بلده فإنه يبحث عنه في مكان آخر. هذا ما يحدث في الجزائر على غرار باقي الدول العربية من هجرة كثيفة لحملة الشهادات نحو الخارج، خصوصا إذا علمنا أن الأجر الذي يمكن أن يتحصل عليه صاحب الشهادة العليا في بلده ضعيف جدا مقارنة بالفئات الأخرى. إضافة إلى الفرق الهائل في مستوى و ظروف المعيشة بين الحالتين، فإنّه يتحمّس أكثر للهجرة و خير دليل على هذا الأعداد الكبيرة من الشباب الذين يمكن لأي شخص ملاحظهم أمام القنصليات و السفارات الأجنبية، و النتيجة المستخلصة من هذا السلوك خسارة مزدوجة للمجتمع الجزائري : الأول هي أنّه من الممكن أن يصبح هذا الشاب المهاجر عالما كما هو الحال لعدة علماء جزائريين هاجروا فلا يستفيد منهم وطنهم، أما الخسارة الثانية فهي ملايين الدينارات التي اقتطعت من مداخيل المواطنين، وأنفقت في تكوين هؤلاء المهاجرين طيلة مشوارهم الدراسي حتى تخرّجهم إذ كان باستطاعتهم تخصيص هذه المداخيل لأغراض عامة المنفعة للأجيال التي تم في عهدها جمع هذه الأموال من ضرائب و إلى غير ذلك. و يبقى المستفيد من ظاهرة الهجرة هو دوما البلد المستقبل الذي يستقبل شباب الجزائر دون أي تكلفة.(***مدني بن شهرة،2011 : 113***).

3 – أسباب البطالة و خصائصها في الجزائر :

3 – 1 أسباب البطالة:

إنّ مشكلة البطالة تعدّ من أخطر المشاكل التي تهدّد استقرار و تماسك المجتمع. خاصة في المجتمعات النامية كونها الأكثر معاناة من هذه الظاهرة، و إن كانت تختلف حدّتها من مجتمع لآخر لتعدد أسبابها و تنوّعها بين أسباب اجتماعية و أخرى اقتصادية و أخرى سياسية مما يؤثّر على المجتمع بصفة عامة.

وقد لخّص علماء الاجتماع و الاقتصاد أسباب البطالة في عدة نقاط أهمها:

أ– النمو الدّيموغرافي:

تتميّز أغلب الدوّل النّامية بمعدلات نمو سكانية مرتفعة انعكست طرديا على نمو قوّة العمل ممّا يستوجب حلق فرص عمل متزايدة باستمرار. و هذا ما يصعب تحقيقه في معظم الدوّل النّامية إن لم نقل كلّها

(فبلد مثل الهند مثلا يصل عدد سكانها إلى حوالي 600 مليون نسمة تحتاج لإيجاد فرص عمل لـ 8 ملايين فرد سنويا) و ذلك لانخفاض فرص العمل التي لن تتزايد إلاّ بتنمية نشاط الإنتاج الحقيقي الذي يتطوّر بمعدلات منخفضة لعدّة ظروف تعيشها الدوّل النّامية وبذبك يصبح مشكل البطالة لا يكمن في النمو السكاني بحدّ ذاته و إنّما يكمن في عدم مرونة سوق العمل و الجهاز الإنتاجي في هذه الدّول و بالتّالي العجز عن استجابتهم لعرض العمالة المتزايد.

ب–التبعية الاقتصادية:

إنّ تبعية الدّول النّامية للدّول المتقدمة يجعلها تتأثّر بحالتها فحدوث الرّكود الاقتصادي مثلا بسبب ظروف سياسية و اقتصادية في لدّول المتقدّمة يؤدّي إلى حدوث الرّكود الاقتصادي في الدّول النّامية و هذا راجع لاستيراد الدّول المتقدّمة جانبا كبيرا من المواد الأوّليّة من البلدان النّامية و حين يحدث ركود اقتصادي بها فإنّ دخل البلدان النّامية سيقل من تصدير المواد الأوّليّة الذي يعتبر مصدر دخل الكثير من الدّول، فالجزائر مثلا 99% من صادراتها محروقات و منه ارتفاع معدّلات البطالة في الدّول المتقدّمة يؤدّي إلى ارتفاعها في الدّول النّامية بحكم تبعيّتها اقتصاديا لها.

ج–فشل جهود التّنمية:

خلا فترة الستّينيات و السّبعينيات حاولت الكثير من الدّول النامية تطبيق بعض السّياسات التّنموية الاقتصادية كتنمية الصّناعات الكبيرة التي تتطلب الاعتماد على تقنيات حديثة مكثّفة لرأس المال ممّا أدّى إلى رفع نسبة البطالة مع عملية تنمية النّشاط الإنتاجي بدلا من انخفاضها. وبذلك فشلت هذه السيّاسات في رفع نسب التّشغيل و زادت من حدّة انتشار البطالة.

د–تفاقم أزمة المديونية:

إنّ من أبرز نتائج الاستدانة بالشّكل الذي اتّبعته الدّول النّامية خلال سنوات الثمانينيّات من خلال اعتبار أزمة التّمويل العائق الرّئيسي لجهود التنمية و اعتقادها أنّ اللّجوء إلى الاستدانة من شأنه أن يرفع معدّل النّمو الاقتصادي هو انخفاض حجم الإنفاق الاستثماري بسبب استنزاف العملة الصّعبة في خدمة الدين و بالتّالي تدهور أسعار الصّرف أدّى إلى إضعاف قدرة الدّول النّامية المدينة على الاستيراد و تعطّل الطاقات الوطنية. الشّيء الذي أثّر سلبا على النّمو الاقتصادي و بالتّالي انسداد فرص التوظيف أمام طالبي العمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص و إن كانت مساهمة هذا الأخير منخفضة بسبب طبيعة التوجّه الاقتصادي الذي يميّز جلّ هذه الأعمال (***رمزي زكي،1998: 106–112***).

إضافة لعدّة أسباب أخرى نلخّصها في النقاط التالية:

- تفاقم آثار الثّورة العلمية و التّكنولوجية على العمالة حيث حلّت الفنون الإنتاجية محل العمل الإنساني في كثير من قطاعات الاقتصاد القومي من ثمّ انخفاض الطّلب على عنصر العمل البشري.
- تدخّل الدّولة في السّير العادي لعمل السّوق الحرّة. و خاصة فيما يخص تدخّلها لضمان حد

أدنى للأجور إذ أنّ تخفيض الأجور و الضرائب هما الكفيلان بتشجيع الاستثمار و خلق الثروات و فرص العمل.

- انخفاض تكلفة التّعليم في مراحله المختلفة ممّا أدّى إلى زيادة الطّلب على التّعليم و بالتّالي تزايد عدد القوى العاملة المكوّنة و العجز عن توفير مناصب عمل لها.
- عدم تناسب التّعليم و مستوياته مع احتياجات سوق العمل و ذلك بفتح تخصّصات لا تتلاءم و سوق العمل أو لا يحتاجها أو عدم مواكبتها للتطوّر التكنولوجي مقارنة بالدّول المتقدّمة.
- سياسة التوظيف المتّبعة.
- القصور المعلوماتي عن سوق العمل و احتياجاته.(***خالد الزّاوي،2004: 16***)
- إعادة هيكلة المؤسسات الاقتصادية يؤدّي إلى تسريح عدد من العمّال الذين لا توافق مؤهلاتهم مع احتياجات المؤسسة، أو الذين لا يقبلون تغيير مكان عملهم.
- حالة الكساد (عرض المنتوجات أكبر من عرض الطلب عليها) ممّا يؤدي إلى تقليص الإنتاج الذي ينتج عنه غلق بعض المصانع و تسريح العمّال.

هذا بصفة عامّة. أمّا بالنّسبة للجزائر، فقد تفاقمت مشكلة البطالة لعدّة ظروف سنأتي على تفصيلها فيما يلي.

❖ أسباب البطالة في الجزائر:

شهدت الجزائر خلال العشريتين الأخيرتين ارتفاعا ملحوظا في معدّلات البطالة بشكل ملفت دقّ ناقوس الخطر على المجتمع الجزائري إذ أصبحت تهدّد توازنه لتفاقمها بسبب:

- تراجع النّمو الاقتصادي بحيث لم يتجاوز حدود 03% خارج حدود المحروقات في هذه الأثناء.
- قلّة الاستثمار الدّاخلي الذي لم يتجاوز 220 مليون دولار سنة 1998 خاصة مع النّمو الديموغرافي و تدهور إيرادات المحروقات التي أدّت إلى نتائج سلبية على الاقتصاد الوطني و اختناق الاستثمارات.

- تراجع اليد العاملة سنويا بمعدل 25 إلى 300 لأن عدد السكان يزداد بنسب قدّرت بـ500 ألف نسمة سنويا ممّا نتج عنه زيادة الضغط على الطّلب الاجتماعي لاسيما على الشغل بحوالي ألف طالب عمل كامن سنويا.
- فقدان أكثر من 360 ألف منصب خلال الإصلاحات 1994-1998 أي فترة التعديل الهيكلي.
- انتشار ظاهرة التّسرّب المدرسي الذي بلغ 600 ألف تلميذ سنويا.

بالإضافة لعوامل أخرى منها تراجع نمو القطاع الصّناعي الذي يحقق معدّلات نم سلبية منذ 1991 رغم استئناف النمو سنة 1998 بنسة 5, 10% و سوء استعمال الطّاقة الإنتاجية.

و في ظلّ الظروف التي عرفها الاقتصاد الجزائري الغير متوازن فإنّ تراجع التشغيل و زيادة البطالة يعتبران من أخطر ما يواجهه الاقتصادي الوطني من عوائق على المستوى الداخلي وذلك لعدّة اعتبارات أهمها أنّ تقليص لعدد العمال و تفاقم البطالة يؤدّي إلى الإقصاء الاجتماعي و زيادة حدّة الفقر مع العمل أنّ هدف سياسة الإصلاحات الاقتصادية هـ التخفيف من ضغوط سوق العمل، و تخفيض التكلفة الاجتماعية لبرنامج التعديل الهيكلي.

3 – 2 خصائص البطالة في الجزائر:

يمكن أن نستخلص عدة خصائص للبطالة في الجزائر و تتمثّل في:

- البطالة في الرّيف أكثر ارتفاعا عنها في المدينة على الرّغم من المخطط الوطني للتنمية الريفيّة المكلّف في سنة 2001 حيث كان 37,8% من البطالين من سكان الأرياف و بلغت نسبتهم 4, 42% سنة 2005 و السبب يرجع لعزوف خريجي الجامعة عن مزاولة الأعمال الفلاحية لأسباب اقتصادية ميلهم لأعمال قليلة الجهد و كثيرة المكسب.
- ما يفوق 69% من البطّالين لم يسبق لهم العمل قبلا
- الفئة العمرية للبطّالين تتراوح بين 16-19 سنة بنسبة 1, 70%
- أغلبية البطّالين من فئة الذكور، في حين الإناث 20,4% فقط من طالبي العمل. ***(محمد طالبي ،2009: 43-44)***

من خلال هذه الخصائص نستنتج ما يلي:

- ارتفاع نسبة البطالة في الريف راجع لنمو التشغيل في المناطق الحضريّة.
- الجزائر لم تستغل أهم جزء من الطاقة الإنتاجية لمجتمعها و هم الشباب لعدّة اعتبارات أهمّها:

- الرسوب المدرسي و ترك المدرسة لدهور الظروف الاجتماعية.
- النظام التربوي و التّكويني في الجزائر لا يستجيبان لمتطلّبات سوق العمل الجديدة.

إضافة لذلك، نجد نسبة المشاركة لفئة الإناث في سوق العمل بسبب:

- تدنيّ دخل العائلة
- تغيير نظرة المجتمع الجزائري لعمل المرأة.
- ارتفاع مستوى التّعليم لدى الإناث مقارنة بالذكور.

تقبّل الإناث لأدنى مستوى من الأجور عكس الذكور.(***غانم عبد الله و حمزة فيشوش،2011***)

كخلاصة لما سبق نستنج أن البطالة بكل أشكالها و على اختلاف أسبابها تبقى تعطيل لطاقة ضائعة و ترك لإمكانيات متاحة يحظى بها المجتمع دون استغلال و هذا ما يعتبر إهدار للموارد البشرية و المادية على حد سواء.

4 – قياس البطالة و الآثار المترتبة عنها :

4 – 1 قياس البطالة :

عادة ما يقاس معدل البطالة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة النشيطة)في المجتمع عند زمن معين ،وهو يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة النشطة ،حيث:

$$\textbf{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة النشطة}}$$

الفئة النشيطة : تحتوي على الأفراد القادريين على العامل و الراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، إذن العناصر التي تتضمنها الفئة النشيطة هي:

أ-**العاملون** (**population occupée**):هم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر عند الغير ،أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طول الوقت أو لبعض الوقت .

ب-**العاطلون** (**chomeurs**) : هم الأفراد القادرون على العمل و يبحثون عنه و لكن ليس لديهم وظيفة

ملاحظة : هناك عناصر تستبعد من القوة العاملة و هي :

- **الأفراد دون سن معينة** : تختلف هذه السن من دولة لأخرى فمثلا في الجزائر يستبعد الأطفال دون الخامسة عشر.
- **الأفراد فوق سن معينة** : هي سن التقاعد وغالبا ما تكون 60أو 65 سنة .
- **الأفراد من فئات معينة** : التي هي غير قادرة على العمل لأسباب مختلفة كالمرضى و طلبة المدارس...
- **الأفراد الذين لا ينافسون غيرهم في مجال العمل** :كربات البيوت مثلا فهم لا يطالبون المجتمع بوظائف .

يتم قياس معدل البطالة في البلدان المتقدمة عن طريق المعلومات الإحصائية التي يقوم بها مختلف مكاتب لإحصاءات العمل: ونظرا لصعوبة سؤال كل فرد ،يتم القيام بأخذ عينة من العائلات و تحليلها. مثلا : يقوم مكتب إحصاءات في الولايات المتحدة الأمريكية باستبيان عينة من العائلات تتوزع على مختلف المناطق ،حيث توجه أسئلة مباشرة لكل فرد يزيد سنه عن 16 سنة (ما عدا الأفراد الموجودين في المستشفيات و السجون)، وعند الإجابة يصنف المجيب في إحدى الفئات التالية:

أ–فئة "يعمل":تضم كل من لهم عمل خلال الأسبوع في الوقت الذي يتم فيه الاستبيان و يسجل أيضا من يعملون جزئيا حتى لو عملوا ساعة واحدة في الأسبوع.

ب–فئة "لا يعمل ":تضم كل الذين يبحثون عن عمل و مستعدون له في أي وقت و كذلك الذين سرحوا من عملهم بشكل مؤقت و ينتظرون العودة للعمل ، و الذين ينتظرون إلحاقهم في وظيفة جديدة خلال أربعة أسابيع.

ج– فئة "خارج قوة العمل " : كل شخص لا تنطبق عليه شروط الفئة الأولى و الثانية يعد من الفئة الثالثة مثل : المتقاعدين ، الطلبة في الثانوي و الجامعي ، ربات البيوت ...

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

أما بالنسبة للدول النامية فنجد أن عملية قياس البطالة أكثر صعوبة لعدم توفّر البيانات لدى الجهات الرسمية ، و التي يستدل منها إلى حجم البطالة ، و ذلك لعدم وجود إعانات تحفز المتعطلين على تسجيل أنفسهم من ناحية. أو لعدم توفّر وسائل ملائمة لجمع المعلومات على نحو يسمح بتكوين قواعد بيانية يمكن الاعتماد عليها من ناحية أخرى. ***(شلالي فارس ، 2005 :7–8)***

4 – 2 الآثار المترتبة عن البطالة :

تعتبر البطالة من أكب التحديات التي تواجه المجتمع، لما ينجم عنها من تأثيرات متعددة من الناحية الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و النفسية مما ينعكس سلبا على الفرد و المجتمع. و هي على النحو التالي :

أ – الآثار الاقتصادية :

- هدر لأهم مورد من المجتمع و هو المورد البشري، حيث أن رأس المال البشري تتدهور إنتاجيته و يقل عمره الإنتاجي إن كان عاطلا.
- تؤثر البطالة على حجم الإنتاج و الناتج القومي فيقل الدخل و ينخفض مستوى المعيشة و تضعف قوة البشرية.
- إذا كان العاطلين عن العمل من المتعلمين ، فإنّ عطالتهم تعني هدر موارد المجتمع المخصصة للإنفاق على التعليم و التي كان من الممكن صرفها على جوانب أخرى تنموية.
- ضعف الاستهلاك فالبطالة تؤدي إلى ضعف القدرة الشرائية لفئة البطالين و كلما زادت البطالة كلما ضعف الاستهلاك على المستوى الوطني.
- ارتفاع معدل الإعالة حيث يعيل كل فرد منتج من 05 إلى 06 أفراد، بينما في الدول المتقدمة فكل فرد يعيل نفسه فقط أو شخص آخر معه كأقصى حد.
- إعادة توزيع الثروة بصورة سيئة، لأن التشغيل يمنع تركز الثروات و هو إحدى أدوات التوزيع العادل للثروات ***(عبد اللي فاطمة، 2007: 70)***
- توجيه جزء كبير من الاستثمارات إلى مشروعات قليلة الاستخدام للعمالة مما يقلل من توليد فرص عمل جديدة.
- ارتفاع معدلات التضخم، فهناك العديد من الدراسات التي توجد علاقة بين التضخم و البطالة.
- تناقص الثروة الادخارية للمجتمع بدرجة كبيرة و هذا ساعد على ظهور كثير من الأنماط الاستهلاكية الجديدة.
- البطالة تؤدي إلى انتفاء الأمن الاقتصادي، حيث يفقد العامل دخله الأساسي و ربما الوحيد مما يعرضه لآلام الفقد و الحرمان هو و أسرته.
- إهدار قيمة العمل البشري و خسارة البلد للناتج القومي لأن البطالة العالية هدر للموارد.

- زيادة العجز في الموازنة العامة بسبب مدفوعات الحكومة للعاطلين.
- خفض مستويات الأجور الحقيقية، حيث يقبل العاطل بأي أجر مما يؤدي بدوره إلى عدم التوازن بين الأجور و الأسعار و تكاليف الحياة و المعيشة. و بالتالي ينتج عن ذلك الفساد الاقتصادي و عدم الإنتاجية و القضاء على روح التنافس.
- تؤدي البطالة إلى شل الحياة في بعض القطاعات بسبب لجوء العمال إلى الاضطرابات والإضراب عن العمل. وقد لا يعطى العامل حق الإضراب و يعتبر ذلك سببا لطرده من العمل(***محمد دمان ذبيح، 2008 :46***)

ب – الآثار الاجتماعية :

- تفشي الآفات الاجتماعية : كارتفاع معدل الجريمة في المجتمع و انتشار السرقة و التهريب و غير ذلك من الآفات الاجتماعية.
- الهجرة بنوعيها الداخلية و الخارجية : كنتيجة للبطالة يفكر الكثيرين في الهجرة للعمل حتى لو كانت بشروط غير لائقة و هي شائعة جدا في بين شباب اليوم خاصة الهجرة غير الشرعية.
- التخلف : فكلما انتشرت البطالة أكثر إذ يقول الشيخ محمد الغزالي رحمه الله : " و إني لا أظن تأخر الشرق الإسلامي يعود إلى التعطل الفاشي في مختلف أقطاره، و إلى القوى المهدرة التي حبسها الشلل في جلود أصحابها فهم أحياء أموات(***محمد دمان ذبيح، 2008 : 48***)
- الأمية : لأن تراجع قيمة التعليم و انحطاط شأنه و النظرة إليه يشجع على تفاقم و ارتفاع معدل م الأمية التي تؤدي يدورها إلى مضاعفة حدة البطالة ليصبح الأمر أمر أشبه بحلقة مفرغة.
- تأخير سن الزواج : وذلك لما بعد سن الثلاثين لعجز الشباب عن توفير السكن و غير ذلك من متطلبات الزواج، و هو ما يترك أثارا متنوعة و متعددة على الجنسين فالشباب المتعطّل لن يتمكن من الحصول على مسكن مستقل مناسب و بالتالي يفقد أمله في إمكانية الزواج (***سناء الخولي،2011 : 120***)
- الانحلال الخلقي : بسبب الخروج عن التقاليد و الآداب العامة لكثرة انتشار العنوسة والطلاق و آثارهما المختلفة على الجنسين لعجزهم عن تكوين أسر و تحقيق الاستقرار.

ج – الآثار النفسية و الفردية :

لا شيء أثقل على النفس من تجرّع مرارة الحاجة و العوز المادي لما تناله من كرامة الإنسان و من نظرته لنفسه. و هذا إن دلّ على شيء فإنّما يدلّ على حدّة وقع البطالة و تأثيرها نفسيا على الفرد حيث نجد العاطل يعاني من :

• **تدنّي اعتبار الذات** : يعاني الشخص العاطل من التهميش الاجتماعي الذي ينتمي إليه و يجعله عالة على مجتمعه، فيتولّد لديه شعور بعدم الرضا و تحقير الذات. فقد أظهرت آخر الدراسات أن أكثر المشكلات حدّة يعاني منها الشباب في المجال الشخصي هي الأسرة و تقدير الذات و تحديد الأهداف ثم سوق العمل في المجال المهني ، فهم يعانون من الخوف من المستقبل المجهول و يعاني من الصراع من أجل تحقيق الذات ***(لابا سليم معريس ، 2010 : 140)***.

هذا الأخير الذي يمكن تحقيقه من خلال العمل فهو كفيل بتحقيق احتياجات الفرد مما ينمّي شخصيته و إحساسه بمكانته الاجتماعية. و هذا ما يعزز تقييمه لذاته انتمائه لمجتمعه فيجعله أكثر فاعلية في المجتمع.

• **عدم التوافق النفسي** : تؤدي البطالة إلى إصابة الفرد باضطرابات نفسية تنعكس اجتماعيا على محيطه، فالعاطل عن العمل نجده معقّد نفسيا لفكره المشلول و المقتصر على التفكير في حل لمشكلته و إحساسه بعدم فائدته يجعل وجوده و عدم وجوده في كفة واحدة مما يخلق فجوة بينه و بين محيطه إذ يقول أحد البطالين :« الإنسان الذي يعاني من البطالة يبتعد كثيرا عن الجمعيات و التجمعات مع الأفراد في مجتمعه فلا يستطيع مواجهتهم لأنّه يخشى من ردودهم إذا علموا بأنّه دون عمل، و أما مع أفراد أسرته فيغلب عليه السكوت كنوع من الحسرة و خيبة الأمل حيث يظهر عليه ذلك بوضوح(***محمد دمان ذبيح ، 2008 : 52)***

• **الاكتئاب** : إن تفاقم الاضطرابات النفسية للفرد قد تتطوّر إلى درجة الاكتئاب الذي نجده بنسبة كبيرة لدى العاطلين مقارنة بمن يزاولون عملا ما، فتؤدي إلى انسحابه نحو ذاته و انعزاله خاصة و أن انعزال الفرد عن محيطه يؤدي غلى إصابته بالاكتئاب. في حين أن من يملك القدرة على التفاعل مع الآخرين وفق الأطر الاجتماعية القائمة تؤدي إلى الشعور بالقبول و الرضا عن الذات، مما يدفع الفرد إلى الاندماج أكثر بمحيطه الذي يوفّر له الاستمرارية في عملية التوازن النفسي(**لابا سليم معريس ، 2010 : 140**). و هذا ما يمنحه دعما يجنبه الإصابة بالاكتئاب.

• **التفكير في الانتحار** : أو الإقبال عليه أمام التخوف من المستقبل المجهول و فقدان الأمل في إمكانية تحسن الأوضاع و بسبب نقص الوازع الديني لا يجد العاطل أمامه حلا للتخلص من هذه الضغوطات إلا الانتحار حيث ما نسبته 69% ممن يقدمون على الانتحار هم من العاطلين عن العمل.

• **جانب الصحة الجسمية** : ينعكس التأثير السلبي للبطالة على الحالة النفسية للفرد، و هي بدورها تؤثر على الصحة الجسمية أيضا، فحالة العزلة و الاكتئاب التي يعانيها العاطل عادة ما تكون سببا للإصابة بكثير من الأمراض و حالة التعب البدني، و لعل أهم مظاهر الإعياء الجسدي و البدني التي تصاحب البطالين الإصابة بأمراض التهاب المفاصل ارتفاع ضغط الدمن الإصابة بالذبحة الصدرية. إضافة إلى المعاناة من سوء

التغذية و اكتساب عادات غذائية سيئة و غير صحية خاصة بالنسبة للمدخنين .و تجدر الإشارة إلى أن الوظائف تؤدي دورا أساسيا في الحفاظ على التوازن و الاستقرار النفسي مما ينعكس إيجابا على الصحة البدنية للفرد العاطل، حيث ترتبط هذه الوظائف بحالة التعطّل عند الفرد فالعمل يعزز الوظائف التالية :

- تنظيم و جدولة الوقت.
- اللقاء و التواصل الاجتماعي بالمحيط.
- المشاركة و الاتصال الاجتماعي.
- تحقيق الذات و المكانة و الهوية.
- أداء مهام و ممارسة أنشطة معتادة لذا فإنّه في حالة البطالة يفتقد الفرد لمصل هذه الوظائف على اعتبار أنّه ليس هناك ما يدفعه أ, يتطلب منه القيام بها، الذي يؤدي إلى الشعور بعدم الانتماء و العزل مما يحد من توافقه و تفاعله مع المجتمع.(**عبد اللي فاطمة ، 2007 : 53**) .

د – الآثار السياسية :

- **ضعف الشعور بالانتماء الوطني** : إذا كان الهدف الأول من العمل هو تلبية الاحتياجات الضرورية للعيش الكريم من مأكل و ملبس و غير ذلك، فإنّ عجز الدولة عن تلبيتها لهذه الاحتياجات يشكك في مصداقية ولاء الفرد لوطنه انطلاقا من اعتباره أن الوطن الذي لا تتوفر فيه الاحتياجات الأساسية للعيش و الدولة التي تعجز عن حل هذه المشكلة لأفرادها لا يستحقان الانتماء و التضحية. و في هذا يقول أحمد ماهر بأن مرحلة الشباب تتميز بأنّها مرحلة العطاء و الانجاز المغامرة و العمل، الجد و الحيوية و الشباب في هذه المرحلة مطالب بالعلم و العمل و المثابرة و الكفاح حتى يتقدم المجتمع الذي يعيش فيه و يرقى و يسجل سطور في عالم الحضارة و الابتكار فإذا لم يتيسر للشباب فرصة عمل في أي قطاع من قطاعات الدولة سواء كان قطاعا خاصا أو عاما، فأنه يشعر بخيبة الأمل و عدم الانتماء إلى المجتمع الذي يعيش فيه، و يصبح فريسة سهلة في أيدي الخارجين عن الدين و القانون (***محمد دمان ذبيح ، 2008 : 49***) .

- **تهديد الأمن الداخلي للبلاد** : إن انعدام الثقة في البرامج السياسية و خاصة منها ما تعلّق بالإصلاح الاقتصادي يؤدي إلى تمرّد الفئات العاطلة عن العمل للمطالبة بحقها في العمل و العيش الكريم من خلال القيام بمظاهرات أ, تنظيم وقفات احتجاجية، تتصاعد حدّتها حسب ردّة فعل السلطات المسئولة. و هو ما ينعكس على الأمن الوطني. كما هو حال ما تشهده الجزائر في الآونة الأخيرة، فمنذ أعلن الشباب المتعاقدون و خاصة خريجي الجامعات منهم و هم عينة بحثنا تمرّدهم على هذه السياسة التشغيلية، مطالبين بحق إدماجهم بعد أن نفذ صبرهم و فقدوا إيمانهم بالوعود المعطاة لهم بالإدماج.

- **التطرّف** : تعتبر البطالة تربة خصبة لمختلف أشكال التطرّف و الإقبال على مختلف الأفكار السلبية حول الوطن لكونها ترضي سخطه على وضعه الذي يحمل الدولة مسؤولية ذلك. فالعاطل عن العمل عادة ما يكون ناقم على محيطه و بالتالي يكون أكثر استعدادا لتقبّل أكثر الأفكار تطرّفا و انحرافا أو الإرهاب مما يهدد أمن الدولة و استقرارها.

5 – ترتيبات مكافحة البطالة :

نظرا لما خلّفته البطالة من آثار سلبية طالت مختلف الميادين الاقتصادية و الاجتماعية و السياسية و الفردية. فقد بات من الضروري دق ناقوس الخطر حول الظاهرة و إيجاد حلول أو اقتراح آليات و سياسات لدعم التشغيل و التقليص من حدة البطالة إن لم يكن الحد منها.يمكن القول أن اقتراح أي سياسة اقتصادية مناسبة للشغل لا تتم بمعزل عن تحديد أسباب البطالة، فكما يقال إن عرف السبب بطل العجب.

وبناءا عليه، فقد وضع و تحديد عدّة سياسات لدعم التشغيل بصفة عامة و زيادة فرص العمل أهمّها:

أ-**سياسة تنشيط جانب الطلب في سوق العمل** : و تسعى هذه السياسة لخلق مناصب أكبر للعمل من خلال تحسين مناخ الاستثمار و رفع معدلات النمو الاقتصادي و التشجيع على إنشاء

المشروعات الصغيرة و المتوسطة من خلال :

- **سياسة تحسين مناخ الاستثمار** : و يمكن تحقيق ذلك من خلال التحكّم في الإنفاق الحكومي باعتباره سياسة هيكلية في معالجة البطالة لأن المشاريع الحكومية توفر مناصب شغل تؤثر على معدلات البطالة لعدة سنوات متتالية. خاصة في ظل العلاقة العكسية بين الإنفاق العام و البطالة أي أنّ سياسة الإنفاق العام في الجزائر بإمكانها معالجة البطالة و إن كان مؤقتا لأنّ المشاريع الحكومية عادة ما تكون مؤقتة مناصبها غير دائمة.و هذا ما يتطلّب خفض الإجراءات و القيود عن الاستثمار، و منح الحوافز المالية و الضريبية للمستثمرين. دون أن ننسى تشجيع القطاع الخاص من خلال سياسة الخوصصة، فكل هذا كفيل بتوفير المزيد من فرص العمل.

- **سياسة التشغيل من خلال تنمية المشروعات الصغيرة** : تعتبر تنمية المؤسسات الصغيرة و المتوسطة من أفضل وسائل الإنعاش الاقتصادي لمرونتها التي تمكنها من الجمع بين التنمية الاقتصادية و توسيع آفاق العمل من خلال الشغل و خلق الثروة. و الدليل على ذلك هو النجاح الذي حققته في الدول المتقدمة حيث توظف هذه المشروعات أكثر من 75% من حجم التشغيل في كثير من الدول. ولذلك لا بد من دعمها و تشجيعها من خلال تقديم المساعدات الفنية كالتدريب و الأجهزة و الاهتمام بتسويق منتجاتها.

ب–سياسة تحسين كفاءة جانب العرض : وتستخدم هذه السياسة عندما لا تتوافق خصائص القوى العاملة مع احتياجات سوق العمل من خلال سياسات التدريب و التعليم و تتفرّع إلى :

- **سياسة التدريب** : بمعنى إخضاع القوى العاملة لتكوين و تدريب مهني قصد تأهيلها و بالتالي تحسين كفاءة العرض مما يضاعف حظوظهم في العمل.

- **سياسة التعليم** : تعتبر العملية التعليمية من أهم العوامل لتحسين قدرات قوة العمل خاصة إذا تمّ تكييفها مع متطلبات سوق العمل و إذا تم تحويل الحاجة من القوى العاملة إلى متطلّبات تعليمية، مع مراعاة الاختلافات بين القطاعات الاقتصادية. فأهمية التخطيط التعليمي تكمن في جعل البرامج المختلفة أكثر استجابة لأهداف الدولة الاقتصادية (***طارق سيد و أنوار حافظ ، 2009 : 63***)

إلا أنّه لتحقيق أحسن كفاءة لجانب العرض لا بد من الجمع بين السياستين لأنّ غياب التنسيق بين الجامعة وسوق العمل مثلا لم يؤدي إلى فائض في العمالة وفي الخريجين فقط،ولكنّه أدّى إلى قلة تزود هؤلاء بالمهارات الأزمة لسوق العمل، فمعظم دراساتهم نظرية وغير مرتبطة بالواقع العملي(***حافظ أنوار،2008: 49***) و لذلك يجب ضرورة الجمع بين التدريب و التعليم لتقليص البطالة الهيكلية.

ج–سياسة تحسين نظم معلومات سوق العمل : تسعى للكشف عن معطيات العرض و الطلب في سوق العمل كمحاولة للتوفيق بين الوظائف الخالية و الباحثين عن العمل. ويمكن تحقيق ذلك من خلال :

- تكوين هيئات مؤسسية مسئولة عن توفير خدمات التوظيف.
- إقامة معارض تساعد على التقاء الباحثين و العارضين للعمل.
- تطوير البنية التحتية لسوق العمل من خلال شبكات ربط مكاتب التوظيف.(***مولاي لخضر عبد الرزاق،2012 : 193***).

د–سياسة تقديم إعانات مالية للعاطلين : تتمثل هذه السياسة في تقديم منح للمتعطلين إلى غاية التحاقهم بسوق العمل، يمكن اعتبارها سياسة مزدوجة الهدف : هدفها الأول اجتماعي اقتصادي يتمثل في توفير مصدر دخل للعاطل، أما هدفها الثاني فهو إجرائي تنظيمي يجنّب العاطل من الانخراط في أعمال غير مشروعة فضلا عن دخول العمل غير النظامي و المهمشين. وبناءا عليه ينبغي على الدولة أن تقوم بدفع إعانة بطالة لكل من لا يمكن توظيفه خلال فترة معينة من التسجيل حيث تتولى الجهات المعنية تدبير فرص العمل من خلال تسجيل طلبات الاستخدام المسجلة لديها من جانب كافة المؤسسات و الوحدات الإنتاجية و المهنية. على أن يتوقف دفع الإعانة عند رفض الشخص المتعطل الانخراط في برنامج التدريب الملائم أو استلام العمل المتاح له من قبل المكتب المختص(***شبل بدران ، د.س : 86***) .

هـ–سياسة زيادة مرونة سوق العمل : وتهدف لفض و فكّ القيود عن سوق العمل كتقليص حجم التّدخّل الحكومي أو النقابي في سوق العمل الذي يؤدي أحيانا غلى جمود سوق العمل و عدم تشجيع القطاع الخاص و المستثمرين نتيجة للتعقيدات الإدارية التي تجابههم، فليس هناك مستثمر يريد أن يقضي معظم وقته في دهاليز الحكومة لاستجداء موظفيها على أوراق لا حصر لها و التي لا يمكنه ممارسة مشروعات دونها(***طارق سيد و أنوار حافظ ، 2009 : 60***).

لذلك بهدف رفع التنافسية في سوق العمل و هو ما يرفع في عروض العمل و الطلب عليه.

و–سياسة التحفيز على الاستقرار الوظيفي : تتمثل في خفض معدّلات دوران العمل أو الحد منه من خلال توفير الشروط الملائمة لتحقيق الاستقرار الوظيفي. مع ضرورة إعادة النظر في عقود العمل المؤقتة و تخفيضها، و يمكن تحقيق ذلك بعدّة أساليب أهمها خفض نسبة مساهمة أصحاب العمل في التأمينات الاجتماعية.

ز–سياسة العمل اللائق و الاستخدام : يعد العمل اللائق من أهم و أبرز سياسات مكافحة البطالة على المستوى الدولي و الإقليمي إذ تتطلب إيجاد العمل المنتج و المختار بحرية و المحافظة عليه وفقا للمبادئ و الحقوق الأساسية في العمل و المعايير الدولية للعمل. فالعمل اللائق كما عرفته منظمة العمل الدولية هو " العمل المنتج للنساء و الرجال في ظروف من الحرية و العدالة و الأمن و الكرامة الإنسانية و يتضمن فرص العمل المنتجة التي توفر دخلا جزئيا و الأمن في موقع العمل و الحماية للعاملين و أسرهم و فرص أفضل لتحقيق الذات و تطويرها و تشجيع الاندماج الاجتماعي و أن تتاح للناس حرية التعبير و المشاركة في القرارات التي تؤثر على حياتهم و يؤمن الفرص المتساوية و المعاملة المتساوية للجميع (***مولاي لخضر عبد الرزاق ، 2012 : 194***)

إذن ، كل هذه السياسات التي أتينا على ذكرها تعتبر حلولا ناجعة للحد من ظاهرة البطالة في متلف المجتمعات بصفة عامة. أما بالنسبة للجزائر، فقد تمّ وضع و اقتراح عدّة أجهزة تشغيلية للحد من هذه الظاهرة.

ثانيا : إستراتيجية التشغيل في الجزائر:

إن الحديث عن التشغيل في الجزائر كان ولا يزال محل اهتمام مختلف الهيئات و السلطات فقد بقي التشغيل مرتبطا دوما بعاملين أساسيين هما:

- **العامل الاقتصادي** : و ما يطرأ عليه من تغيرات في مجال الاستثمارات و بالتالي التفتح على الأسواق الأخرى.
- **العامل الديموغرافي** : و التزايد المستمر للسكان الذي يقابله طرديا زيادة الطلب على العمل.

إضافة للتغيرات السياسية التي شهدتها البلاد منذ الاستقلال و تأثيرها على مختلف الميادين بما فيها التشغيل.و لعلّ ذلك ما يفسّر طبيعة إستراتيجية التشغيل في الجزائر و المبادئ التي ارتكزت عليها و التحدّيات التي واجهتها.

1 – السياسة التنموية لإستراتيجية التشغيل في الجزائر :

يمكن تقسيم المراحل التنموية لإستراتيجية التشغيل وفقا لمدّتها الزمنية إلى:

1 – 1 مرحلة ما قبل الاستقلال :

إن الهدف الأساسي الذي كانت تسعى إليه السياسة الاستعمارية الاقتصادية في الجزائر هو تخصّص هذا البلد في الإنتاج الزراعي، و بناء قطاع زراعي يملكه الأجانب، و يعرف آنذاك بقطاع المعمّرين حيث بلغت مساحته الكلية حسب إحصاء 1954 حوالي 2 مليون و 700 ألف هكتار موزعة على 25 ألف معمّر، مقابل 5 ملاين و 600 ألف هكتار موزعة على أكثر من 622 ألف جزائري(***محمد بلقاسم حسن بهلول، 1999 : 23***).

بمعنى استفادت معمّر واحد تقابلها استفاد 10 جزائريين، فحصة المعمّر الواحد تعادل 108 هكتارات من أصل الأراضي الزراعية الواقعة على الشريط الساحلي خاصة . بالمقابل تركت الأراضي القاحلة للجزائريين و هي متمركزة في الجبال و السهوب أي أكثر عرضة للتصحّر و الانجراف.

فالسياسة الفرنسية بالجزائر لجأت إلى ترخيص اليد العاملة الجزائرية من خلال تخصيصها للأعمال ذات الجهد العضلي الشاق كالعمل في الموانئ مما أدّى إلى هجرة أغلبه إلى فرنسا هروبا من العمل الشاق.حيث بلغ عدد المهاجرين الجزائريين سنة 1954 أكثر من 300 ألف مهاجر منهم 74% مجرّد عمال يدويين لا يعملون بصفة دائمة فهم يعانون بطالة سافرة أفرزتها السياسة الاستعمارية، بلغت 990 ألف عاطل عن العمل في المدن، و حوالي مليون عاطل في الأرياف، و هذا بغض النظر عن البطالة المقنعة التي يمكن تقديرها بحوالي

نصف مليون عاطل. إضافة إلى انتشار الأمية بحوالي80 % من مجموع العمال البالغين أكثر من 6 سنوات .***(لعفيفي إيمان، 2013 : 142)***

1 – 2 سياسة التشغيل بعد الاستقلال حتى 1990 :

استطاعت الجزائر تسجيل نتائج معتبرة في مجال التنمية البشرية، و إقامة لإطار اجتماعي لمكافحة الفقر و التخلف، حيث ركّزت في بداية الستينات على التشغيل و امتصاص ظاهرة البطالة التي خلّفها الاستعمار.

ولتحقيق ذلك تبنّت إستراتيجية تسعى إلى النهوض بالتنمية الاقتصادية من خلال اعتمادها على أسلوب التخطيط الشامل عبر نظرة مستقبلية للحاجات و الإمكانيات و لذلك يمكن تصنيف المراحل التنموية وفقا لمنهجية التخطيط إلى :

أ –مرحلة التحضير و التأهيل (1962–1966) :

تميزت مرحلة ما بعد الاستقلال بالتدهور في مختلف المجالات نظرا للمخلفات الكارثية للاستعمار خاصة على المستوى الاجتماعي لتفشي الفقر و البطالة و الأمية و المستوى الاقتصادي لاهتزاز بنيته الهيكلية. و ما زاد تفاقم الوضع تفاقما هو غياب توجيه واضح و نقص الخبرة من طرف الحكومة الجديدة، خاصة و أن تدهور الوضع الاقتصادي انعكس على التشغيل غداة الاستقلال، لأن الهجرة الكثيفة لما يقارب 900 ألف فرنسي أثر على مناصب الشغل التي بقيت شاغرة حينئذ مما أدّى إلى شلّ الهياكل الاقتصادية و الإدارية، إذ لم تكن الجزائر تحتكم إلاّ على 300 ألف إطار موزعين بين موظفين و عمال مؤهلين.

هذا و قد قدّرت نسبة البطالة بـ 39% من مجموع الفئة النشطة، إضافة إلى هجرة 222.631 جزائري نحو فرسنا عام 1963. كما كان لمخطط قسنطينة أثر على الشغل حيث تم تسجيل 103 آلاف عاطل عن العمل، و كذا انعدام الاستثمارات تماما مما أدّى إلى زيادة عدد العاطلين حيث بلغ 900 ألاف عاطل سنة 1964(***بوزيدي نجوى ، 2001 : 50***) .

و في ظل هذه الأوضاع المتردية للبلاد، تمّ التركيز أكثر على محاولة إعادة ترتيب الوضع السياسي بينما تركت سياسة التشغيل للقطاع المسير ذاتيا بما في ذل الزراعي و الصناعي الذي يتشكل من مؤسسات متوسطة و صغيرة. مكّن في الفترة الممتدّة بين 1962–1969 من امتصاص حوالي 200 ألف عامل منهم ما يقارب 65 ألف عامل دائمين بالقطاع الزراعي.

أما بعد سنة 1965 فقد بدأ الاقتصاد الجزائري يأخذ طريقة سير جديدة. حيث تمّت إقامة مركّب الحجّار للحديد و الصلب بعد تأميم الثروات الطبيعية ما عدا المحروقات ، إضافة إلى فرض التبعية على البنوك للدولة.

إلاّ أنّ ما أعاق التعرف على الواقع بالأرقام للبلاد هو انعدام وجود أرقام تحصي وضعية التعداد السكاني نتيجة إحراق فرنسا لكل الوثائق المتعلقة بذلك، فالجزائر لم تعرف تعدادا سكانيا إلا منذ 1966. و استنادا لذلك التعداد،، فقد سجل 2.832.200 عامل نشيط من ضمنهم 234100 مهاجر و ذلك من مجموع سكان بلغ 118 مليون نسمة، و امتص قطاع الزراعة حوالي مليون و 300 ألف عامل وبذلك يكون القطاع الذي أذ الحصة الأكبر. بينما ما يعادل مليون و 350 ألف عامل موزعين بين قطاعات أخرى كالتجارة و الخدمات و البناء و النقل و الصناعة. كما صرّح ما يقارب 870 ألف شخص أنّهم يعانون من البطالة أي بنسبة 28% ***(لعفيفي إيمان،2013 : 144)***

إن كل هذا يعتبر مرحلة تحليلية ساعدت على رسم سياسة اعتمدت على المشاريع الصناعية لترقية الاقتصاد الوطني، إلا أنّها لم تسجل كانطلاقة قوية في المجال الاستثماري الذي يمكن أ، القضاء على البطالة و ترقية التشغيل، و هذا ما فرض على الدولة انتهاج سياسة المخططات.

ب –المرحلة التخطيطية الأولى (1967–1979) :

جاءت هذه المرحلة لضمان تغطية كمية و نوعية لقوة العمل في الجزائر سعيا منها لتحقيق تنمية تعتمد على التصنيع و خلق برامج تقوم على مبدأ التخطيط وفقا للإيديولوجية الاشتراكية حيث كانت تهدف إلى :

- إيجاد مناصب شغل دائمة من خلال السياسة الصناعية لتعدي شبح البطالة.
- الرفع من مستوى الإنتاج في مختلف القطاعات بدءا من الزراعة ، ما يجعلها قطاعا قادرا على امتصاص نسبة من اليد العاملة.

فقد حاولت من خلال هذه الأهداف القضاء على البطالة و خلق مناصب شغل لكل بالغ للسن القانوني و هذا ما سيتضح من خلال المخططات التالية :

1– المخطط الثلاثي الأول (1967–1969) :

يعتبر هذا البرنامج الخطوة الأولى للتخطيط في الجزائر و التي مهدت لإعداد الخطط الرباعية و التسطير لإستراتيجية اقتصادية فعالة .ارتكزت على تطوير قطاع المحروقات عبر ما يسمى بحرية التحكم القانوني لمواردها من خلال تأميم المناجم سنة 1966 و تأميم الأراضي الزراعية سنة 1963 بعدها تأميم البنوك عام 1967.

هذا و حمّل الدولة نفقات كبيرة من أجل الاستثمار (الذي وضع المخططات الأخرى) الذي خلق فرص تشغيل عديدة و لذلك فيمكن القول أنّه تمّ الاعتماد على سياسة التصنيع كدليل على الإيديولوجية

المتبّعة آنذاك بدليل أنّ أكبر نسبة جالبة لليد العاملة في القطاع الصناعي و هي مقدرة بـ 6 , 44% (***حمود سعيدة ، 2006 : 50.***)

لتأتي بعدها قطاع الإدارة، و هو ما يبرز أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة على الرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي تمكّنت من إيجاد فرص عمل محدثة ضمن المخطط الثلاثي الأول. و هو ما يوضحه الجدول التالي :

الجدول رقم (18): يوضح مناصب العمل خلال المخطط الثلاثي الأول (1967–1969) :

القطاعات	عدد المناصب المحدثة	النسب المئوية
الصناعة	48 100	% 44,6
الإدارة	18 000	% 16,8
التجارة و الخدمات	17 240	% 16
النقل	13 610	% 12,6
البناء و الأشغال العمومية	10 730	% 10
المجموع	107 750	% 100

*(***المصدر** : *عبد اللطيف بن أشنهو، 1982 : 450)*

من خلال الجدول يمكن أن نستنتج أن المخطط الثلاثي الأول شكل بداية أولية لاعتماد أسلوب التخطيط في الجزائر، حيث مكّنها من تحسين أداة التخطيط و شجعها على توزيع البرامج الاستثمارية و تحديد معالم المخطط الرباعي الأول.

2– المخطط الرباعي الأول (1970–1973) :

جاء هذا المخطط لبحث إستراتيجية فعالة لامتصاص البطالة، و تكوين العمال على اعتبار أن بنية الاستثمار قد ركّزت أكثر على القطاع الصناعي التي يتطلب اليد العاملة المؤهلة لتتكيف مع التكنولوجيا المستوردة.

وبناءا عليه، فإنّ هذا المخطط وجّه لرفع المستوى الثقافي للبلاد تحقيقا لهدفين أساسيين هما :

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية.
- تلبية حاجات الاقتصاد للعمال المؤهلين.

وقد تميّزت هذه المرحلة ما بين 1971-1973 بـ مناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44,26% سنة 1971، 48,29% سنة 1972، 47,03% سنة 1973. و أغلبها تنصب في قطاع البناء و الأشغال العمومية، و ذلك تطبيقا لبرامج بناء القوى الفلاحية و إعمار المدن(مدني بن شهرة ، 2009 : 165). و استنادا لذلك استهدف هذا المخطط إنشاء 265000 منصب عمل خارج الفلاحة أي بمعدّل 68 ألف استخدام جديد في السنة، ويقوم هذا الاستخدام على أساس التغيير الناجم عن التوزيع الداخلي للتشغيل العام بين مختلف القطاعات و الفروع،إذ أنّ حوالي 65 % من المناصب في الإنتاج المادي و 15% في التعليم. وبالمقابل نجد أن مجموع الفروع الأخرى للإنتاج غير المادي بما فيها الإدارة تشارك بما يقارب 18% في الزيادة العامة للاستخدام أثناء الفترة 1970-1973 .

3- المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) :

تركزت هذه المرحلة من مراحل التخطيط على إنشاء مناصب شغل منتجة و دائمة حيث مكّنت من استحداث 450 ألف منصب شغل غير زراعي بمعدّل نمو لمناصب العمل بلغ 8,3% ، تساهم فيه الصناعة بنسبة 19% و البناء و الأشغال العمومية بـ 30%، أمّا قطاع الخدمات و النقل فيساهم بـ 23% ***(سميحة يونس ، 2007 : 76).***

وبذلك تمكّنت القطاعات المنتجة من استهداف 1.100.000 منصب عمل بنسبة 46,5% خلال المخططات الأولى الثلاث على التوالي : أكثر من 9,8 % خلال المخطط الثلاثي، و ما يزيد عن 15,3% خلال الرباعي الأول و أكثر من 21,4 %خلال الرباعي الثاني.

وبالتالي فإن الأسس التي بني عليها هذا المخطط تعتمد على عاملين هما :

- توسيع فرص التشغيل بحيث يبين معدّل نمو سنوي لمناصب الشغل مقدر بـ 8%.
- التركيز على القطاعات المنتجة في خلق فرص التشغيل، و هو ما يستوجب ضرورة تحسين و تطوير مستوى الخدمات و الهياكل المدعّمة للقطاعات المنتجة مما يفتح المجال لتوفير فرص عمل أكثر في القطاعات غير المنتجة. و هذا ما يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (19): يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الثاني (1974-1977)

القطاعات	عدد المناصب المستهدفة
الصناعة	85 000
البناء و الأشغال العمومية	138 000
التجارة	50 000
النقل	19 000
الخدمات	60 000
الإدارة	106 000
المجموع	458 000

*(**المصدر** : عبد اللطيف أشنهو ، 1982 : 456)*

يمكن القول أن أغلب ما تم إنشاؤه من مناصب شغل كانت غير منتجة، كما أن معدل البطالة بقي يشهد وتيرة مرتفعة بحوالي 000 000 1 نشيط من فئة الشباب المتراوحة أعمارهم ما بين 15 و 20 سنة غير مندمجين في الحياة العملية.

كما أن تقارير بعض الهيئات الخاصة بالشباب كمكاتب اليد العاملة و تسجيل طلبات العمل قد كشفت عن ارتفاع عدد المسجلين في تلك المكاتب و السبب في ذلك يرجع لتطور النمو السكاني و خاصة الفئة النشطة منهم. أما إذا أخذنا بعين الاعتبار وجود أشخاص لم يتصلوا بتلك المكاتب فهذا يعني أن العدد أكبر حتى إن لم يكن هؤلاء مدرجين ضمن فئة البطالين.***(بوزيدي نجوى ، 2001 : 57)*** .

و السبب في ذلك هو أن ما تم إنشاؤه من مناصب خلال هذه الفترة وقف عاجزا أمام الارتفاع الكبير لطلبات العمل و هو ما شكل اختلالا بين محددات العرض و الطلب في سوق العمل حيث تم تسجيل عجز قدّر بـ 156042 منصب خلال المخطط الثلاثي الأول، أما المخطط الرباعي الأول فرغم انخفاض الطلب على العمل فهو على غرار سابقه، سجل عجزا بـ 96121 منصب مقابل عروض عمل لم تتجاوز 16154 منصب ليرتفع العجز في المخطط الرباعي الثاني إلى 623980 منصب بالرغم من تخصيصه لرأس مال قدر بـ 300 مليار دج للمشاريع التنموية و الاستثمارات الضخمة.

ج –المرحلة التخطيطية الثانية (1980–1990) :

أبرز ما تميّزت به هذه المرحلة إدخال تعديلات جديدة على سوق العمل يتحكّم فيها الجهاز الإداري مما رفع كثيرا من الحواجز التي كانت تتحكّم فيه سنة 1973، حيث قامت السلطات بإعادة هيكلة و استقلالية المؤسسات من خلال إعادة هيكلة أولى مؤسسات القطاع العام سنة 1982، تمّ إلغاء التنظيم الفرعي الذي كان سائدا في المنشآت الكبرى ليتقرّر بعدها تقسيم الشركات الكبرى إلى عدد من الشركات العمومية أصغر حجما و أسهل إدارة و أكثر تخصصا. خاصة و أنّها تمكّنت من الهيكلة المالية للمؤسسات من خلال تسديد ديونها السابقة بعد هيكلتها العضوية مما سمح للمؤسسات العمومية من الانطلاق على أسس مالية سليمة حيث أصبحت الظروف ملائمة للسّير نحو استقلالية المؤسسات العمومية. فقد منح القانون الجديد للمؤسسات الوطنية الحق في إدارة مستقلة لشؤونها دون أي تدل لسلطات إدارية أو محلية أو مركزية شرط تحقيقها للكفاءة الإنتاجية و الكفاءة المالية، و هكذا شقّت أولى خطواتها نحو الإصلاح الاقتصادي في الجزائر.

كل هذه التطوّرات انعكست بدورها على سياسة التشغيل خلال هذه الفترة، فشهدت مخططين خماسيين هنا :

1 –المخطط الخماسي الأول (1980–1984) :

سجلت هذه المرحلة ارتفاعا محسوسا في عروض العمل خاصة سنة 1983 بلغت 73% إذ قدر معدل السكان النشطين ب3 186 000 نشيط قدّمت أغلبها من فئة الشباب الذين لم يسبق لهم العمل قبلا بنسبة 44,2% من الشباب تقل أعمارهم عن 25 سنة و لم يكملوا تعليمهم. و هذا أدى إلى خلق فارق بين المتحقق من مناصب العمل و المتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة، كما وفّرت الدولة مناصب شغل جديدة موزّعة بين قطاع الإدارة بحوالي 230 000 منصبا أغلبها في قطاع التربية و التكوين و الصحة العمومية، و 218 000 منصبا في قطاع البناء و الأشغال العمومية بنسبة 43% من العرض الكلي لسنة 1983 و نسبة 52,25% لسنة 1984 و ذلك تماشيا و مؤهلات طالبي العمل في هذه الفترة.

كما بلغت نسبة التشغيل النسوي 12 % عن حصة التشغيل العام، و توزع تشغيل النساء في قطاعات معينة حيث بلغت نسبة النساء العاملات سنة 1984 ما يقارب 65 % موزعة في إدارات مختلفة بين التربية و الصحة، 16,5 % في الخدمات. و تم تخفيض البطالة بين النساء من 17,9% سنة 1979 إلى 16,4% سنة 1984 ***(بوزيدي نجوى، 2002 : 67)*** .

جدول رقم (20) : يوضح تدفقات التشغيل (1980-1984) :

تدفقات التشغيل	1980	1981	1982	1983	1984	المجموع
طلبات العمل	105100	135694	150756	167741	183245	742536
عروض العمل	76677	97577	113246	157629	157629	595733
المحقق	59147	73900	74589	93375	195948	406959

من خلال الجدول يتبيّن لنا التطوّر الملحوظ في معدّل التشغيل خاصة مع البداية الأولى للمخطط حيث تمكن من تغطية ما نسبته 72,9% سنة 1980 و 92,9 % سنة 1983، إلا أنّه سجل انخفاضا سنة 1984 قدّر بـ 82,1%. فقد تم تقدير و توقّع إيجاد 500 140 منصب جديد سنويا تحقق منها ما يقارب 000 105 منصبا بمعدّل 92,2 % مع نهاية 1984 بعدما وصلت 17,9 % مع بداية المخطط.

2 -المخطط الخماسي الثاني (1985-1989) :

خلال هذه المرحلة شهدت الجزائر اشتدادا في الأزمة الاقتصادية مما أثّر على سياسة التشغيل و سوق العمل، فانخفضت معدّلات التشغيل ابتداء من 1985. ليتناقص إلى 000 74 منصب سنة 1986، ليصل إلى 000 64 منصب سنة 1987، ثمّ إلى 000 76 سنة 1989، و ما زاد من حدّة الوضع تسارع النمو الديموغرافي و اتساع فئة الشباب و بالتالي كثرة طالبي العمل الذي أدّى إلى تراجع التشغيل الإجمالي حيث قدر بـ 000 914 3 أي بزيادة قدرها 000 74 . فهي زيادة ضعيفة مقارنة بتزايد عدد سكان تلك الفترة و الذي وصل 3,4 % مما يكشف عن وجود اختلال بين ارض العمل و الطلب عليه.

فبالرغم من تخصيص مبلغ 74 مليار جزائري كاستثمار لهذا المخطط إلا أن فرصة إيجاد منصب عمل خاصة الدائمة منها تتطلب ميزانية مالية كبيرة و عالية التكاليف خاصة و أنها تختلف حسب القطاعات، إذ وصلت تكاليف إيجاد المنصب الواحد في قطاع الصناعة 000 772 دج، أما البناء و الأشغال العمومية فيتطلب 000 667 دج، ثم الزراعة 000 835 دج. أما بالنسبة لقطاع الخدمات فيتطلّب 000 176 دج، فتكاليف خلق مناصب الشغل حالت دون ذلك خاصة لتزامنها مع بروز الأزمة الاقتصادية على الساحة الدولية ***(إيمان العفيفي، 2013: 104)***.

جدول رقم (21): يوضح مناصب العمل المحدثة خلال المخطط الخماسي الثاني(1985-1989):

القطاعات	الأعداد إلى غاية 12/31		الزيادات	
	1984	1989	المطلقة	السنوية %
الصناعة	507	657	150	%5,00
البناء و الأشغال العمومية	663	908	245	%5,3
التجارة و النقل و الخدمات	784	1062	278	%6,3
الإدارات	842	1075	233	%6,5
المجموع	2796	3705	906	%5,8

المصدر: *بلقاسم سلاطنية، 1988: 204(بتصرف)*

يتضح لنا من خلال الجدول أن أكبر نسبة من المناصب مسجلة بالقطاع الإداري و قطاع التجارة و النقل، يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ثم قطاع الصناعة و هذا ما يثبت فشل المخطّط الخماسي في رفع معدلات التشغيل باستثناء القطاع الإداري، فتدهور مجال التشغيل انعكس بالدرجة الأولى على القطاع الخاص و الذي أدى إلى تسريح العمال بمعدل 000 20 عامل لتناقص الاستثمارات الجديدة و انقطاع تموين بعض المؤسسات بالمواد الأولية فحتى و إن نجح القطاع العام في تغطية الحصة الأكبر من التشغيل، فالقطاع الخاص كذلك ساهم بشكل بارز فيه. فقد أحدث ما يفوق 000 600 منصب شغل في غضون 05 سنوات ممتدة من 1977 إلى 1982. و رغم بطئ وتيرة التشغيل فإن النسبة انتقت إلى 904 473 3 بعد ان كانت 671 336 2 أي ان حوالي 000 200 فرد استطاع الحصول على منصب شغل في القطاع الخاص ***(لعفيفي إيمان، 2013: 148)***.

عموما يمكن القول أن مرحلة المخططات التنموية منذ بدايتها كانت تسير وفقا لمبدأ الإيديولوجية الاشتراكية، لذلك فإنّ أهم ما ميّزها حتى سنة 1990 هو التذبذب في مناصب الشغل المتوفرة لتأثرها بالسياسات الاقتصادية المتبعة، كالتسيير الاشتراكي للمؤسسات و إعادة الهيكلة ثم الاستقلالية خاصة اختلال التوازن الملحوظ في التوظيف بين القطاع الخدماتي والقطاع الصناعي الذي سجل تراجعا ملحوظا بعد مرحلة إعادة هيكلة المؤسسات و استقلاليتها. وبذلك يمكن التمييز بين مرحلتين أساسيتين عرفتهما سياسة التشغيل بالمخططات هما :

- المرحلة الأولى : و تمتد منذ بداية البرنامج الثلاثي الأول حتى عام 1980 و التي تعتبر فترة إستراتيجية طويلة المدى للتنمية الوطنية. و قد ارتكزت على عاملين هامين هما :

أ- ضرورة خلق مناصب عمل تتوافق و أعداد اليد العاملة .

ب-التركيز على أن تكون المناصب الجديدة في الفروع الإنتاجية .

- المرحلة الثانية : تبدأ من المخطط الخماسي الأول أين تم التركيز على الفروع غير الإنتاجية للمساهمة في إحداث مناصب عمل جديدة لكن ليس بنفس مستوى مساهمة القطاعات الأخرى.

فهدفها الأول كان القضاء على البطالة في نهاية سنة 1990. و هو ما عجزت عنه لعدم قدرة الاقتصاد الوطني على تغطية و استيعاب جميع طالبي العمل، لذلك بقي معدل البطالة مرتفعا رغم اتجاهه نحو الانخفاض. ***(بلقاسم سلاطنية ، 1988: 197).***

1 – 3 سياسة التشغيل ما بعد التسعينات :

أ – المرحلة التسعينية (1990–1999) :

إن اعتماد سياسة المخططات في مجال التشغيل تسبب في ضغوطات أدت إلى تفاقم الوضع و تزايد انتشار البطالة خاصة وسط الشباب من خريجي الجامعات و حاملي الشهادات، مما جعل الدولة تدق ناقوس الخطر لإعادة إنعاش التشغيل ابتداء من 1990 و خاصة بعد أن تعرض سوق العمل لفترة جمود أدت إلى زيادة البطالة بنسبة 30 % من حجم اليد العاملة النشيطة نتيجة لعاملين هما :

- جمود عمليات الاستثمارات نتيجة الأزمة الاقتصادية و غياب مصادر التمويل.
- تزايد أعداد العمال المسرحين بفعل الغلق المتواصل للمؤسسات العمومية ***(عجة الجيلالي،2005: 289)***

ولذلك لجأت الدولة إلى تحويل السياسة الاقتصادية من تسيير الشغل إلى تسيير البطالة. و ذلك من خلال :

- مراجعة سياسة التشغيل التي كان حسابها الاجتماعي خلال الفترة 1967–1980 قد طغى كثيرا على الحسابات الاقتصادية، و قد اقتضت هذه المراجعة في إطار تطبيق سياسة الهيكلة تخفيض حجم التشغيل مما أدّى لتسريح مئات من العمال على فترات مختلفة.
- إغلاق باب التشغيل الجيد أمام القوى العاملة الجديدة، ريثما يتم امتصاص فائض اليد العاملة التي تشكو منها الوحدات الاقتصادية و البطالة المقنعة. فالعدد الإجمالي للمتعطلين عن العمل (بطالة سافرة و بطالة

مقنعة) المصرح به عام 1987 هو 974 000 عاطل بنسبة 19,6 % من القوة العاملة خاصة .(***سميحة يونس،2007: 105***).

- خاصة في ظل تراجع وتيرة العملة الاقتصادية و العجز عن إنشاء مناصب شغل جديدة لتتزايد نسب البطالة سنويا و هذا ما يوضحه الجدول التالي.

جدول رقم(22): يوضح تزايد نسب البطالة في الفترة الممتدة من (1990–1999):

السنة	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
النسبة	19,7	21,1	23,8	23,15	24,4	28,1	27,98	26,41	28,02	29,3

و بما أنه منذ استقلال الجزائر و إلى غاية 1989 لم تكن هناك سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، فقد كانت 80 % من البطالين شباب تقل أعمارهم عن 30 سنة. كما أنّ 3/2 أي ثلثي البطالين لم يعملوا مسبقا و لا يملكون خبرة مهنية. و رغم أن البطالة تمس شريحة حاملي الشهادات إلا أنّ 70% من البطالين دون تأهيل، كما انتشرت البطالة طويلة المدى بمتوسط 27 شهرا سنة 1996 بعد أن كانت 23 شهرا سنة 1989.

إضافة إلى ما أفرزه إفلاس المؤسسات و إغلاقها من شريحة بطالة أخرى تتمثل في العمال المسرحين الذين يطالبون بإعادة إدماجهم في سوق العمل إذ قدرت بـ360 000 حالة ما بين 1994-1998 و ارتفعت نسبة بطالة العنصر النسوي إلى 08%. كل هذا دفع بالسلطات العمومية منذ 1987 إلى وضع و تطوير سياسة خاصة بتشغيل الشباب وبذلك يكون اعتماد الحكومة لأول برنامج مستقل لتشغيل الشباب و الذي وجه بالأساس للشباب بين 16 و 24 سنة ممولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية "FCCL"وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب البطال "FAEJ " و كان يهدف لخلق 200 000 منصب شغل لصالح الشباب ليتم إدماج 100 000 شاب بعد مرور سنتين على انطلاق البرنامج.

و أمام عجزه عن تحقيق النتائج المرجوة تم وضع نظام جديد عرف بجهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) سنة 1990 سعيا منها لتغطية نقائص البرنامج الأول الذي وضع سنة 1987. و من أجل وضع حل مستعجل لإشكالية تشغيل الشباب من جهة ثانية، بحيث أنشئت لجنة تشغيل الشباب في كل ولاية يرأسها مندوب تشغيل الشباب المكلف بمساعدة الشباب على انجاز مشاريع و إحداث نشاطات بصفة فردية أو جماعية. و ذلك من خلال دعم الاستفادة من القروض البنكية .(***بن قومار كريمة، 2013: 81***)

إن الهدف الرئيسي لهذا البرنامج هو تحقيق الإدماج المهني للشباب المؤهل و غير المؤهل من خلال اعتماد المحاور التالية :

أ- الشغل المأجور بمبادرة محلية (ESIL) و يتم بخلق مناصب شغل مؤقتة لخدمة نشاطات ذات منفعة عامة, تختلف مدة عقد العمل من 3 إلى 6 أشهر.

ب- إنشاء نشاطات اقتصادية دائمة لحساب الشباب عن طريق تكوين مؤسسات صغيرة أو تعاونيات حرفية، يساهم صندوق مساعدة تشغيل الشباب في تمويلها بنسبة 30% من تكلفة المشروع.

ج- إدماج الشباب المقاولين و أصحاب التعاونيات الفلاحية في برامج تكوينية مختلفة.

إلا أنّه أثبت فشله بعد 1991 إذ بدأت تسجل تناقصا بعد 6 سنوات من انطلاقه و استنادا إلى الوكالة الوطنية للتشغيل. فقد بينت إحصائيات وزارة العمل و الحماية الاجتماعية سنة 1999 أن عدد عروض العمل المقدمة من قبل القطاع العام بلغ 053 472 2 و الذي ساهم بنسبة 78% في تسيير البطالة و اللجوء إلى نظام الوظيفة المؤقتة. و كان إجمالي البطالة يقدر بما يزيد عن مليوني بطال حسب مكاتب الوكالة الوطنية للتشغيل.***(عبد المجيد بوزيدي، 1999: 103)***

يتضح مما سبق أن الركود الاقتصادي و تراجع حجم التشغيل و تفاقم مشكلة البطالة هي أبرز ما ميز هذه المرحلة، و هذا ما جعل تحقيق أهداف الإصلاح الاقتصادي الجديد في الديناميكية الاستثمارية التي ترتكز أساسا على صيرورة التنمية و نجاح السياسة الاجتماعية و الاقتصادية، مرهون بنجاح المؤسسة الاقتصادية و دورها في تنمية التشغيل.

ب – مرحلة العشرية الأولى من الألفية الجديدة(1999–2013) :

سجلت هذه المرحلة استقرارا في عملية التشغيل و انخفاضا واضحا في معدلات البطالة بفضل التنمية الاقتصادية التي عرفتها الجزائر كانتعاش الاستثمار في الفترة (2000-2007). و حرص الدولة على تأمين مناصب عمل لكل طالبيه، ليرجع إلى الركود مرة أخرى خلال الفترة الممتدة بين 2008-2009 لازدياد طالبي العمل إلا أنّه تحسّن الوضع بعدها و تراجعت معدلات البطالة في الجزائر كما يتضح لنا من خلال الجدول التالي :

جدول رقم (23) يبين تطوّر البطالة في الجزائر خلال الفترة(2000-2013)

السنة	2000	002	003	004	005	006	007	008	009	010	011	012	2013
النسبة	29,77	27,3	25,9	23,7	17,7	12,3	13.8	13,8	12,50	11,4	9,9	9,7	9,8

نلاحظ من الجدول أعلاه الانخفاض الملحوظ المستمر لنسبة البطالة بصفة عامة منذ بداية المرحلة بـ29,77 سنة 2000 إلى 9,8 سنة 2013. و هذا ناتج عن الجهود التي تبذلها الدولة في توفير مناصب الشغل للعاطلين في جميع القطاعات من خلال تبنيها لعدة أجهزة و برامج للتشغيل و التخفيف من حدة البطالة بـ9% خلال السنوات الثلاث الأخيرة كنتيجة لتشبع سوق العمل و عدم القدرة على خلق فرص جديدة للتشغيل. و هذا يرجع بالأساس لكثرة خريجي الجامعات و المعاهد مقارنة بالقرن الماضي.(***درحمون هلال، تربر علي، 2011: 08***).

2 – أجهزة التشغيل المستحدثة :

إن تفشي ظاهرة البطالة بمعدلات مرتفعة في نهاية الثمانينات و بداية التسعينات جعل مسألة التشغيل من أهم و ابرز الانشغالات الأولية للسلطات العمومية و ذلك من خلال اقتراحها للعديد من أجهزة التشغيل أهمّها:

2– 1 الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل :

و تندرج ضمنها عدة أجهزة أهمّها :

- الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ENSEJ
- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC
- الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

أ – الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب : أنشأت هذه الوكالة في سنة 1996، و هي مؤسسة عمومية مكلفة بتشجيع و تدعيم و مرافقة الشباب البطال الذين لديهم فكرة مشروع إنشاء مؤسسة،

يستفيد صاحب المشروع من خلال مراحل إنشاء مؤسسته و توسيعها من :

- مساعدة مجانية تتمثل في : الاستقبال، الإعلام، المرافقة، التكوين.
- امتيازات جبائية كالإعفاء من الرسوم على القيمة المضافة و تخفيض الحقوق الجمركية في مرحلة الانجاز و الإعفاء من الضرائب في مرحلة الاستقلال.

- الإعانات المالية كقروض بدون فائدة و تخفيض نسب الفوائد البنكية.

و لإنشاء مؤسسة مصغرة في إطار هذه الوكالة لا بد أن :

- تنشأ من طرف شاب أو مجموعة من الشباب.
- أن تحظى بقبول النشاطات المنتجة للسلع و الخدمات فيما عدا النشاطات التجارية.
- الحد الأقصى للاستثمار هو 10 ملايين دينار.
- تنشأ المؤسسة المصغرة و تتطوّر في محيط اقتصادي و اجتماعي خاص.
- يجب أن يقدّم صاحب المؤسسة مساهمة شخصية في تمويل استثمار الإنشاء أو التوسيع التي تتغير حسب مستوى و موقع الاستثمار. خاصة و أنّه يتضمن نوعين من الاستثمار :
- **استثمار الإنشاء** : يتمثل في إنشاء مؤسسات مصغرة من طرف شاب أو عدة شباب تتوفر فيهم شروط الاستفادة من جهاز ENSEJ و التي تتمثل في :
- أن يكون الشاب عاطلا عن العمل.
- أن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة، و لا حرج في أن يبلغ 40 سنة بالنسبة لمسيّر المؤسسة على أن يتعهد بتوفير ثلاثة مناصب عمل دائمة
- أن تكون لديه مؤهلات مهنية ذات علاقة بالنشاط المرتقب.
- أن يجد مساهمة شخصية في تمويل المشروع.
- استثمار التوسيع : يتعلق بالمؤسسات المصغرة و المنجزة في إطار الوكالة الوطنية لتدعيم تشغيل الشباب و التي تطمح إلى توسيع قدراتها الإنتاجية في نفس النشاط أو نشاط مرتبط النشاط الأصلي. و التي يشترط فيها:
- تسديد نسبة 70% من القرض البنكي.
- تسديد كامل القرض البنكي في حالة تغيير البنك أو طريقة التمويل من ثلاثي إلى ثنائي.
- تسديد نسبة 70 % من القروض بدون فائدة بانتظام.
- تقديم الحصيلة الجبائية لمعرفة التطوّر الإيجابي للمؤسسة المصغرة.

ب – الصندوق الوطني للتأمين على البطالة : تأسّس هذا الجهاز بمقتضى المرسوم التشريعي رقم 11/94 بتاريخ 1994/25/26 المحدد للشروط العامة و الخاصة للاستفادة من التأمين على البطالة, و تتمثّل أهم

نشاطات الجهاز في الحفاظ على مناصب العمل أو المساعدة على العودة إلى العمل خاصة بالنسبة للعمال المسرحين لأسباب اقتصادية في إطار عمليات تسريح العمال و تتمحور هذه النشاطات حول الإجراءات التالية :

- دفع تأمين عن البطالة و مراقبة المنضمين إلى الصندوق لمدة قدرها 23 شهرا.
- الدفع و المساعدة من أجل الرجوع للعمل.
- كما يرح ممن الاستفادة من هذا الصندوق :
- المؤجرون ذوي عقد محدود المدة، العمال الموسميين، عمال المنازل، العمال أصحاب العمل المتعدد، العمال عند أنفسهم.
- العمال الذين فصلوا لأسباب تأديبية عن عملهم.
- العمال المستقلين أو تركوا اختياريا عملهم.
- العمال في توقيف مؤقت أو مستمر للعمل بسبب كارثة طبيعية.
- العمال الذين وصلوا إلى السن الشرعي للتقاعد أو تتوفر فيهم شروط الاستفادة بالتقاعد المسبق.
- و للانخراط في صندوق التأمين عن البطالة لا بد من :
- طلب إجمالي للانخراط على مطبوعة مقدمة من قبل الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة ممضاة من طرف صاحب العمل أو ممثله و مؤشر عليها من قبل مفتش العمل المختص محليا.
- هذه المطبوعة توضع من قبل صاحب العمل بـ 04 نسخ.
- شهادة أداء الاشتراكات أو رزنامة دفع تسلم من طرف صندوق الضمان الاجتماعي.
- ملف فردي لكل أجير مختص.
- كشف مساهمة فتح حقوق كل أجير مؤشرة من طرف صندوق التأمينات عن البطالة.

ج – <u>الوكالة الوطنية للتشغيل</u> : قبل الحديث عن هذه الوكالة تجدر بنا الإشارة إلى أنها تمثل دور الوسيط بين طالبي العمل من خريجي الجامعات وحاملي الشهادات وبين المستخدمين من المؤسسات العامة والخاصة وبناءا عليه فإن بقية الهياكل التي حددتها الدولة المساهمة في التشغيل كلها تستند عليها.

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات طابع إداري أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 والمكمل للأمر المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم "الديوان الوطني لليد العاملة" ANAMO المنشأ بالمرسوم رقم 99/62 المؤرخ في 29 نوفمبر 1962 وتتكون هياكلها من:

– المديرية العامة.

- 10 وكالات جهوية.

- أكثر من 157 وكالة محلية.

ومن منطلق تغيير تسميتها- الديوان الوطني لليد العاملة سابقا- يمكن القول أن هذه الوكالة تعتبر من أقدم الهياكل التشغيلية، كما أنها من أهم الهيئات المهتمة بالتشغيل من خلال تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض والطلب.

وتتلخص مهامها في:

- التوجيه والإرشاد المهني للشباب المتخرجين من الجامعات والمعاهد الوطنية لمناصب عمل تتلاءم وقدراتهم و استعداداتهم حسب التخصص والرغبة.
- التنسيق بين عروض وطلبات العمل من خلال توزيعها حسب المهن والقدرات وبالتالي تفعيل سوق الشغل من خلال برمجة زيارات إلى أصحاب العمل.
- تسجيل طالبي العمل مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يطمحون إليه او توجيههم لبرامج أخرى وفقا لاستعداداتهم.
- ومن بين أبرز أهدافها نجد:
- التخفيف من حدة البطالة وترقية الشغل.
- توفير أكبر نسبة من فرص الشغل خاصة للفئات المتعلمة والحاصلة على تأهيل جامعيا كان أم مهنيا.

ورغم ذلك فإن ما يعاب عليها هو ضعف التعبئة الإعلامية لها ونقص التحقيقات التقييمية المنتظمة ونشرها. و من أشهر برامجها برنامج عقود ما قبل التشغيل.

❖ **عقود ما قبل التشغيل** : يعد من أهم البرامج المطبقة حاليا" أنشأ في شهر جويلية 1998 بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 1998/12/2 يتضمن إدماج الشباب في سوق العمل مستهدفا البطالين من حاملي الشهادات الجامعية والمهنية الذين يدخلون سوق الشغل لأوّل مرة والذين تتراوح أعمارهم بين 19-35 سنة لحصولهم على تكوين تطبيقي يؤهلهم لشغل مناصب عمل دائمة، وتبلغ مدة العقد سنة واحدة يمكن تمديدها على 6 أشهر أخرى من طرف المستخدم، ويتكفل بدفع الأجور الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، حيث يقوم بدفع 6000 د للجامعيين و4500دج للتقنيين السامين ***(ملني شهرة،2009: 285)***في حالة قبول التمديد لستة أشهر أخرى فإن الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000دج لجامعيين و3000دج للتقنيين السامين .

ومما سبق فإن هاته العقود" تبرم ما بين الوكالة والهيئة المستخدمة وبضمان وظيفة للشاب المترشح لشغل المنصب" و بناءا عليه فهي التزام يتم بين ثلاث أطراف(***عجة الجيلالي، 2005: 293***)هم :

– **صاحب العمل** : والذي يدعم مؤسسته بكفاءات جامعية مع ضمان استفادته من امتيازات ضريبية في حالة توفير مناصب دائمة بعد انتهاء فترة العقد.

– **المترشح** : وهو الذي يطور قدراته ومعارفه بتطبيقها ميدانيا من خلال الوظيفة التي يشغلها.

والطرف الأخير هو وكالة التشغيل.

و تنقسم الأهداف التي سطر لها إلى قسمين :

- **بالنسبة للمستخدم** :

- تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة. مع العلم أنه يطلب من المرشحين المؤهلين الاستفادة من عقود ما قبل التشغيل و التسجيل في وكالة محلية للوكالة الوطنية للتشغيل ، وتمنح الوكالات للمعنيين شهادة تسجيل و تقوم بإرسال قوائم الأسماء شهريا إلى مندوبيات تشغيل الشباب.

- **بالنسبة للشباب** :

- معالجة مشكل بطالة الشباب الحائز علي شهادات و المقصيين من البرامج السابقة لتشغيل الشباب.

– السماح للشباب الحائزين علي شهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصهم

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

– التخفيف من حدة البطالة من خلال خلق همزة وصل بين المؤسسات الاقتصادية والشباب المتخرج من المعاهد والجامعات.

– تدعيم الجانب النظري للخريج للجانب التطبيقي الميداني لاكتساب خبرة مهارة تمكنه من افتكاك المنصب الدائم خاصة وأن أغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة أما عن شروط التسجيل في هذا البرنامج فهي:

– أن يكون المسجل حاصل على شهادة التعليم العالي أو شهادة تقني سامي.

– أن يكون حاصل على الإعفاء من الخدمة العسكرية (بالنسبة للذكور).

– ان يكون طالبا للعمل لأول مرة.

– حامل للجنسية الجزائرية.

– أن يتراوح سنة ما بين 19–35 سنة (***مدني بن شهرة، 2009: 286***)

وقد حظي هذا البرنامج بالكثير من الاهتمام وهذا راجع للامتيازات التي منحها للخريج والتي يمكن حصرها في:

– تكفل الدولة بأجرة الخريج طوال فترة السنة القابلة للتجديد استثنائيا إلى ستة أشهر حسب رغبة المستخدم وفي هذه الحالة يلتزم بتوقيع عقد تشغيل مع الشاب حامل الشهادة لمدة سنة على الأقل عند انقضاء مدة 18 شهرا من الإدماج المهني.

– مزايا جبائية وشبه جبائية تتعلق بإمكانية توظيف الخريج في منصب دائم وذلك وفقا لأحكام القانون.

– التزام المستخدم باحترام تخصص الخريج ومنحه منصبا يتناسب مع تخصصه وشهادته الجامعية وإذا حدث العكس كأن يعيّن حامل الشهادة في منصب أدنى من مستواه التكويني يمكن للمعنى أن يتخذ أي إجراء.

– التزام المستخدم بتسليم شهادة عمل تخص فترة ممارسة نشاط المؤسسة أو الهيئة المستخدمة في حالة عدم التوظيف بعد انتهاء فترة العقد.

إلا أنه بالرغم من كل هذه الامتيازات لم يتمكن من إدماج الشباب في مناصب عمل دائمة لعدة أسباب أهمّها :

- عدم التوافق بين طلبات التوظيف ونسبة العروض المقدمة من قبل الهيئة المستخدمة.
- ضعف استقبال خريجي الجامعات من قبل المؤسسات الاقتصادية والقطاع الخاص وهذا لطبيعة النشاط الاقتصادي من جهة واختصاصات المتخرجين من جهة أخرى خاصة خريجي العلوم الاجتماعية والإنسانية.
- تداخل الصلاحيات بين أكثر من هيئة رسمية لتسجيل طالبي العمل من هذه الفئة(***ملاني بن شهرة،2009: 287***).

رغم أن سياسة عقود التشغيل جاءت لخلق مناصب عمل مع الحد من البطالة خاصة بين الشباب من خريجي الجامعات و المعاهد، إلا أن تعرّضها لأزمة سوء التسيير والتطبيق وغياب التنسيق بين مختلف القطاعات جعل هذا البرنامج كغيره من البرامج الأخرى، عاجز عن توفير مناصب عمل فعالة أو فعلية كونها في الغالب مؤقتة وغير دائمة.

- و بناءا تم تقييم هذا البرنامج و محاولة سد الثغرات التي كان يعاني منها ليتم اقتراح برنامج جديد مكانه و هو برنامج عقود الإدماج المهني كآلية متطورة للتشغيل و الذي سنحاول التطرق إليه بالتفصيل في عناصرنا اللاحقة باعتباره محور دراستنا.

2– 2 الأجهزة المسيرة من طرف وزارة التضامن الوطني و الأسرة :

و تتمثل في :

- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM

– وكالة التنمية المحلية ADS

أ – الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر : تمّ إنشاء الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغّر بموجب المرسوم التنفيذي رقم14/04 المؤرخ في 22 جانفي 2004. لتشجيع المبادرات الذاتية في خلق الشغل عن طريق الاستثمار في أنشطة اقتصادية حرة بالاعتماد على قروض بنكية مدعمة من طرف الدولة ، ويساهم المترشح بـ 2% من معدل الفائدة .

توجه هذه القروض للأنشطة المنتجة (العمل بالبيت) المهن الصغيرة ، الحرف التقليدية المنتجة للسلع والخدمات ، ويصل الحد الأعلى لهذه القروض إلى 350000 دج وأدناها50000 دج مسددة على فترة تتراوح بين 12 و 60 شهر ، وتختلف هذه العملية عن المؤسسات المصغرة من حيث حجم المشروع وهو الحد الفاصل بين القرض المصغر والمؤسسة المصغرة التي يصل عدد عمالها إلى 10 عمال يمثل هذا الحل وسيلة هامة في السياسة التشغيلية لمكافحة البطالة عند الفئة التي تضررت من الإصلاحات الاقتصادية في الكثير من الدول النامية ، و يعتبر من البرامج الهامة في ترقية الشغل . تقوم الوكالة بدراسة جميع الطلبات المعنية و تصنيفها وفقا لتوفر معايير الاستفادة من القروض و التي تتحدد بـ :

- دراسة وضعية المترشح وقدرته المالية على تسديد القرض .
- يتعين على المترشح دفع نسبة من تكلفة المشروع محددة ب 10 % وهو التمويل الذاتي،إضافة إلى نسبة 1% تمثل مشاركة صاحب المشروع في صندوق ضمان الأخطار في حالة عدم التسديد.
- يخص هذا الإجراء ، البطالين ، العمال المسرحين ، المعوقين.
- تتكفل الدولة بدفع فوائد القروض المحددة حسب قوانين السوق وفي حال عدم تمكن المترشح من تسديد القرض ، فإن الصندوق الوطني للتأمين ضد البطالة يقوم بالتغطية عن المستفيد.(**قصاب سعدية، 2006: 172**). و تتلخص أهدافه في :
  - **هدف اجتماعي** : من خلال تحسين معيشة الفئات الأكثر حرمانا و العاطلين عن العمل.
  - **هدف اقتصادي** : من خلال إنشاء نشاطات و إنتاج ثروات و من ثم عوائد .

ب – وكالة التنمية الاجتماعية : تأسست هذه الوكالة بموجب مرسوم رقم 232/96 المؤرخ بتاريخ 29 جوان 1996 كوسيلة تنفيذية لسياسة دعم الدولة للفئات المعوزة في الحياة الاجتماعية، و كذا إعطاء الفرصة للشباب حاملي الشهادات ك الشباب الذين يمتلكون تأهيلا مهنيا أو بدون تأهيل للاستفادة من هذه البرامج، و امتصاص البطالة و اكتساب الخبرة المهنية، و استغلالها لرسم آفاق المستقبل. و تتمثل هذه البرامج في :

- **منحة إدماج حاملي الشهادات** PID : و هو برنامج موجه لتشغيل الشباب الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 و 35 سنة و المتحصلين على شهادات جامعية أو تقنيين ساميين لمدة عامين.
- وقد تم تحويل هذا البرنامج بموجب التعليمة الوزارية رقم 001/08 المؤرخة في 20 أفريل 2008 المتعلقة بتحويل أجهزة التشغيل المؤقتة من مديرية التشغيل إلى مديرية النشاط الاجتماعي و التضامن.و تحدد مدة العقد بـ 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة بطلب من المستخدم في ككل القطاعات حيث يتقاضى المستفيد منحة تقدر بـ 000 10 دج للجامعي و التقني السامي تقتطع منها 9% لصندوق الضمان الاجتماعي.
- **منحة نشاط الإدماج الاجتماعي DAIS عقود تشغيل الشباب (سابقا)** : تم تحويل هذا البرنامج سنة 2008 من مديرية التشغيل إلى مديرية النشاط الاجتماعي و يهدف إلى إدماج فئة الشباب البطال بتأهيل أو بدون تأهيل في عالم الشغل لتمكينهم من اكتساب مهنة قصد إدماجهم اجتماعيا و هم من كانت أعمارهم تتراوح بين 18 و 40 سنة لمدة 12 شهرا قابلة للتجديد مرة واحدة و يتقاضى الشاب شهريا مبلغا قدره 6000 دج مع اقتطاع ما يدفع لصندوق الضمان الاجتماعي.
- **منحة النشاطات ذات المنفعة العامة IAIG(الشبكة الاجتماعية)** : تم تأسيس هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 336/94 المؤرخ في 24 أكتوبر 1944. يهدف إلى التكفل بالفئات المحرومة و المعوزة و عديمة الدخل لمحاولة إدماجهم في الحياة الاجتماعية و كذا التخفيف من حدة البطالة في المجتمع. و تقدر هذه المنحة بمبلغ 3000 دج بالإضافة إلى انخراط المستفيدين في الضمان الاجتماعي.
- **برامج النشاطات من أجل الاحتياجات الجماعية ABC(TUP HUMO)سابقا:** يهدف هذا البرنامج إلى إدماج الشباب العاطلين عن العمل مهنيا و اجتماعيا و ذلك بمنحهم مشاريع صغيرة لا تتعدى قيمتها 000 000 2 دج يشغلون من خلالها عملا لمدة 3 أشهر بأجر شهري لا يقل عن الأجر الوطني 000 15 دج و تغطية اجتماعية لمدة سنة. و تشغل هذه المشاريع كل من : قطاع الري، الغابات ، الأشغال العمومية ، الصحة و السكان ،التربية الوطنية ، البيئة.

3 – المبادئ العامة لإستراتيجية التشغيل و أهدافها:

3 – 1 المبادئ العامة لإستراتيجية التشغيل :

إن كل سياسة من سياسات التشغيل لا بد لها من أن تعتمد على جملة من المبادئ و الأسس لتحقيق أهدافها المسطرة وتطبيقها بطريقة حسنة و تسييرها بعقلانية. لذلك نجد من أهم هذه المبادئ :

أ– تحديد سياسة التشغيل و تعلق في صورة أهداف كمية للتنمية الاقتصادية و ذلك من خلال تحديد طبيعة الأنشطة الاقتصادية و حجم الاستثمار و الموارد و القدرات المتوفرة لإيجاد التكامل و التوازن بين مردودية الأداء الاقتصادي و إمكانية تكثيفها للطلب على اليد العاملة.

ب – أن توضع هذه السياسة بعد الاستشارة من الأطراف المعنية بموضوع التشغيل و دعمهم لبحث قدرة الدولة على تنمية مواردها البشرية من حيث إعداد القوى العاملة و تكوينها لتحقيق التأهيل المهني و اكتساب المعارف و المهارات الأزمة لتسهيل دخولهم سوق العمل.

أن تستند هذه السياسة على دراسة تحليلية لـ:

1–حجم القوى العاملة بين قطاعات الاقتصاد الثلاث و حسب حجم البطالة الكاملة و البطالة الجزئية ضمن كل قطاع.

2– توفير البيانات الإحصائية و الدراسات التحليلية و إعلانها.

3– أن تقوم الدولة بتعزيز كل وسائل الإنتاج و تنمية الموارد البشرية إلى أقصى حد عن طريق التوجيه و التعليم المهني والتدريب والخدمات الصحية والإسكان وأن تعمل على إيجاد توازن و تلائم في النفقات الخاصة بهذه الأهداف المختلفة.

ج – يجب تنسيق الإطار العام للعمالة مع الإطار العام للسياسة الاقتصادية والاجتماعية فيها التخطيط والبرمجة في البلاد التي هي فيها كوسيلة سياسية.***(محمد سحنون، 1987: 125)***

3 – 2 أهداف إستراتيجية التشغيل :

كل هذه المبادئ وضعت لتحقيق جملة من الأهداف المسطرة المتمثلة في :

أ – استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق تشغيلها في مختلف المجالات و قطاعات النشاط بما يسمح بإحداث تنمية اقتصادية و اجتماعية، و تطوير أنماط الإنتاج.

ب – إحداث التوازن في نوعية القوى العاملة في القطاعات الإنتاجية وتوزيع القوى العاملة في مختلف المناطق الجغرافية.

ج – توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوى العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب من الذين لا عمل لهم، مما يساهم في رفع المستوى المعيشي للأفراد عن طريق تأمين مصدر للدخل.

د – تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل.

هـ – تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة.

و – توفير مناصب عمل منتجة تفيد التنمية الاقتصادية و الاجتماعية فائدة ملموسة، و لا يتعلق الأمر بإحداث مناصب عمل لمجرد التشغيل، فالعمل المنتج هو أساس عملية التنمية الاقتصادية، إذ أنه يؤدي إلى زيادة الثروة المادية للمجتمع و ارتفاع مستوى المعيشة فيه، ومن هنا جاء التركيز على ضرورة توجه سياسة التشغيل نحو الأعمال المنتجة.

ز – الاعتماد على أسلوب التنبؤ والتقدير المستقبلي للوظائف التي يمكن إنشاؤها بالنظر إلى عاملي الاستثمار والإنتاج. ***(بن قومار كريمة، 2013: 61)***

غير أنه من خلال المبادئ والأهداف التي استندت عليها سياسات التشغيل في الجزائر فإننا نلاحظ أن ما سطر نظريا فإنه غير مجسد واقعيا فرغم كل جهود الدولة المبذولة لتوفير وتعزيز وسائل الإنتاج فإننا نلاحظ نقصا كبيرا فيها إضافة إلى ضعف الجانب التدريبي أو غيابه نهائيا.

كذلك هناك عدم توازن بين النفقات الخاصة والأهداف المسطرة وتغيير المخططات من آونة إلى أخرى وعدم دقة البيانات الإحصائية التي يكون الغرض منها في غالب الأحيان تغطية وإخفاء العجز أو النقص الموجودين.

4 – أبعاد سياسة التشغيل :

أهم ما ركزت عليه سياسة التشغيل في مختلف مراحلها هو كيفية علاج مشكلة البطالة و الحد من تفاقمها لما لها من انعكاسات بالغة على الفرد و المجتمع بمؤسساته المختلفة. و ذلك من خلال استنادها على مجموعة من الأبعاد التي تؤول إلى عدة جوانب و التي تحكمها ظروف و عوامل تختلف حسب الأهداف الرامية إليها. و بناءا عليه يمكن حصرها في البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد التنظيمي الهيكلي.

أ – البعد الاجتماعي :

يتمحور حول ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية التي أفرزتها البطالة خاصة ما يتعلق منها بالشباب ذوي المؤهلات الجامعية و المتوسطة خاصة. مع ضرورة العمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع لحماية الشباب من مختلف الانعكاسات السلبية المتعددة لظاهرة البطالة على الفرد

كالإحساس باليأس و التهميش و الإقصاء و كل ما ينجم عنها من أفكار و تصرفات مضرة بهم و بالدولة على حد سواء .(***حمية سليمان، 2009: 03***).

ب – البعد الاقتصادي :

يتركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بم يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد، وتطوير أنماط الإنتاج، وتحسين النوعية والمردردية ومنافسة المنتوج الأجنبي، ومواكبة التكنولوجيا السريعة التطور(***عبد الحميد قومي، حمزة عايب، 2011: 04***).

ج – البعد التنظيمي الهيكلي :

وترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من خلال أهداف مخطط النشاط لترقية العمل ومكافحة البطالة المعتمد من قبل الحكومة الجزائرية سنة 2008، والتي تتمثل فيما يلي:

- محاربة البطالة من مقاربة اقتصادية،
- ترقية يد عاملة مؤهلة على المدى القصير والمتوسط،
- تنمية روح المبادرة المقاولاتية،
- تكييف الشعب مع التخصصات والتكوين حسب احتياجات سوق العمل،
- دعم الاستثمار الإنتاجي المولد لمناصب عمل،
- إنشاء هيئات تنسيقية ما بين القطاعات،
- عصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم،
- تحسين وتدعيم الوساطة في سوق العمل في سوق العمل،
- بذل جهود أكثر لخلق مليونين منصب عمل في البرنامج الخماسي للآفاق 2009،
- تدعيم ترقية تشغيل الشباب وتحسين نسبة التوظيف بعد فترة الإدماج،
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10% في آفاق 2009-2010 وأقل من 9% خلال الفترة الممتدة من 2011 إلى 2013.

5 – تقييم سياسة التشغيل و التحديات التي واجهتها :

5 – 1 تقييم سياسة التشغيل :

لقد أثارت إستراتيجية الحكومة للتشغيل اهتمام الكثير من خبراء الاقتصاد و اختلفت ردود أفعالهم حول تداعيات هذه الإستراتيجية على الاقتصاد الوطني.

حيث يرى الخبير الاقتصادي بشير مصطفى أن نتيجة ضخ السيولة لغرض التشغيل فاشلة، بسبب الطابع الاجتماعي للعملية وعدم تطبيق معايير النجاعة على المؤسسات الجديدة، إضافة إلى ارتفاع أعباء القروض والإيجار و العقار. وهذا ما حمل السلطات العمومية للضغط على تلك الأعباء، من خلال ما تناوله قانون المالية التكميلي لسنة 2011 من إجراءات تخص تخفيض الفوائد على القروض، ورفع سقف القروض بدون فوائد والتنازل عن العقار الزراعي بمرونة أكثر لفائدة الامتياز، وإطلاق مشروع 36 منطقة صناعية وتمديد فترة الإعفاء من الأداء الجبائي لفائدة حملة المشاريع وصنف الخبير الإجراءات المتخذة على أنها تدخل في إطار الطابع الاجتماعي البحت نظرا لِما يلي :

- غياب الرؤية لدى الحكومة للتوجيهات المفضلة للاستثمار
- طبيعة السوق الوطنية وتفتحها على السوق الخارجية مما يعيق التسويق أمام المستثمر الصغير.
- غياب ثقافة المقاولة لصالح قطاعي التجارة والمناولة.

ويخلص الخبير إلى أن ضخ الأموال له انعكاس على رفع الطلب على النقود في السوق الداخلية دون مقابل من الناتج مما يزيد معدل التضخم. وكحل يرى الخبير :

- توجيه آليات وحوافز التشغيل نحو القطاعات كثيفة العمالة ومرتفعة القيمة المضافة كالصناعات البتروكيمياء، الصناعات الغذائية، الصناعات الميكانيكية، الإلكترونيك، والصناعات المعرفية.
- تملك أصول المؤسسات المتعثرة.
- إطلاق شركات صغيرة ومتوسطة بملكية حكومية بحتة في القطاعات المذكورة سابقا ثم خصخصتها وإسناد تسييرها للكفاءات الشابة الطموحة.

أما الخبير الاقتصادي عبد الحق لعميري فيرى بأنه لابد من استحداث مقاولات جديدة بدلا من هدر الأموال على حلول مؤقتة ويحصر العراقيل التي تواجه عملية التشغيل في :

- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف تطور الحرف.
- عدم التوافق بين دفعات التكوين واحتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل.
- الخلل في التقريب بين العرض والطلب.
- عدم توفر شبكة لجمع المعلومات حول التشغيل .
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي مما يعيق الاستثمار.

وبالنسبة للخبير الدولي مالك سراي، فإن معدل النمو المحقق في الخمس سنوات الماضية المتراوح بين 4.5 % و 5% لا يكفي لتشغيل أآثر من 280 ألف شاب، وان المعدل الأنسب لابد أن يستقر في حدود 6% في غضون 5 سنوات القادمة للحد من المشكلة وأثار الخبير عدة نقاط هامة تعيق إستراتيجية التشغيل المعتمدة من قبل الحكومة، والمتمثلة في التناقض القائم بين معالم الإستراتيجية وتطبيقها بسبب الطابع الإداري البحت، وان توفير مناصب العمل بشكل مؤقت هو قرار سياسي بعيد عن معالجة اقتصادية وفعلية للمشكلة، آما أن هناك تباين كبير في نسب البطالة جغرافيا بسبب سوء توزيع الثروة وانعدام العدالة الاجتماعية.

وبالنسبة للحكومة فإنها ترفض وصف سياسة التشغيل المتبعة بالفاشلة وترجع مشاكل التشغيل في غياب المتابعة المحلية للإستراتيجية الوطنية، وسوء ترجمتها على المستوى المحلي، وقد أعلنت مصالح الوزير الأول في حصيلة الإنجازات الاقتصادية والاجتماعية عن خلق 5556 منصب شغل كل يوم بين الفترة الممتدة من 1 جانفي 2011 إلى 30 جوان الماضي في القطاعات التالية : الخدمات والإدارة والفلاحة والغابات والصناعة منها الصناعات البتر و كيميائية. وقد خلفت هذه البيانات تعجب خبراء الاقتصاد، ومنهم البروفيسور عبد الرحمان تومي الذي يرى بأن هذه الأرقام تتنافى والأرقام الخاصة بالتضخم والبطالة، مبررا ذلك باستحالة بقاء التضخم عند حدود 4% بعد ضخ حوالي 29 مليار دولار في الاقتصاد في ظرف قياسي. ويضيف بأنه في حال صحة هذا الرقم بالنسبة لمناصب الشغل فإن معدل البطالة سينخفض من 10.2 % في جانفي 2011 إلى أقل من 1% نهاية جوان وهذا يعني أن عدد البطالين في الجزائر لا يتعدى 000 100 بطال وأن الاقتصاد الجزائري متقدم عن الاقتصاديات الأوروبية والأمريكية وهي أرقام وهمية لا تعكس حقيقة الاقتصاد والسوق الجزائري. (**سميرة العابد، 2012: 82-83**).

على الرغم من النّقائص التي انطوت عليها إستراتيجية التشغيل المعتمدة من خلال الجهود المبذولة للتعامل مع البطالة يمكن حصر إيجابياتها في النقاط التالية :

- وفرة الإرادة السياسية المعلن عنها بوضوح مع إطار اقتصادي كلي مستقر و مناسب
- تسجيل عودة النمو خارج قطاع المحروقات احتياطات صرف هامة إضافة لتضخم متحكم فيه.
- برامج هامة للاستثمار العمومي و الخاص
- عودة السلم و الاستقرار نوعا ما

فكل هذه الأمور عبارة عن محفزات لقيام الاقتصاد بالدور المسند إليه و القضاء على آفات طالت الجزائر لسنوات خاصة أزمة البطالة و تداعياتها على مختلف القطاعات و الشرائح الاجتماعية.

5– 2 التحديات التي واجهتها :

إن التحدّيات التي تواجهها سياسات التشغيل في الجزائر، لاسيما في مجال تشغيل الشباب كبيرة و معقدة باعتبار أنّ الجزائر من المجتمعات التي تشكل فيها شريحة الشباب أكثر من ثلثي المجتمع، الأمر الذي يصعب من مهمة الآليات المكلفة بمعالجة مشكل البطالة، لاسيما أمام تراجع القطاع العمومي عن تمويل الاستثمارات و إنجاز المشاريع المنشئة لمناصب العمل المستقرة و الدائمة و استمرار التوجّه نحو المزيد من تحويل المؤسسات العمومية إلى القطاع الخاص، و التقليص من عدد العمال إما بسبب الغلق أو بسبب مواجهة الأزمات التجارية و المالية نتيجة المنافسة الحادة للشركات و المنتجات الأجنبية. و يمكن حصر كل هذه التحديات في النقاط التالية :

- ضعف الإشهار المتعلق بها حيث أن أغلب الشباب الجامعيين يجهلون فحواها
- عجز في اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات السوق.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي شكل عائقا أمام الاستثمار.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية لشروطها التعجيزية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لاسيما عند الشباب.
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ترجيح النشاط التجاري لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.
- ترجيح المعالجة الاجتماعية للبطالة لمدة عدة سنوات دون الاقتصادية.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة والتي نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل خاصة في المناطق المحرومة في الجنوب والهضاب العليا

كل هذه الصعوبات أدت إلى إحباط استراتيجيات التشغيل في الجزائر منذ بداية تطبيقها بعد الاستقلال إلى غاية اقتراح برنامج عقود ما قبل التشغيل والتي كانت كسابقاتها من البرامج، حيث واجهت العديد من المشاكل كعدم كفاية مدة التوظيف كونها عقود مؤقتة مع الأجر المنخفض بغض النظر عن التداخل الملحوظ في المناصب الممنوحة بين خريجي الجامعات (الأكثر كفاءة) وخريجي التكوين المهني.

ولذلك تم تقييم هذا البرنامج وسد بعض الثغرات التي كان يعاني منها ليتم إنتاج أو اقتراح برنامج جديد هو برنامج "عقود الإدماج المهني" كآلية متطورة للتشغيل وهو ما سنتطرق إليه بشيء من التفصيل في المبحث التالي.

ثالثا : عقود الإدماج كآلية للتشغيل بالجزائر

بعد الصعوبات التي واجهتها سياسة التشغيل، كان لا بد في كل مرة من إعادة النظر في استراتيجيات التشغيل لتتماشى و ما يتوفر عليه من فرص للتوظيف، و تعتبر عقود الإدماج المهني آلية جديدة للحد من البطالة و تحقيق الأهداف المسطرة لبلوغ أعلى مستويات التشغيل. تعتبر هذه الآلية التشغيلية امتدادا لسياسات أخرى سابقة عليها، لكن أدخلت عليها تعديلا بما يتناسب و الوضع القائم.

تم وضع هذا البرنامج بعد 10 سنوات بدلا عن برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي كان كسابقيه من البرامج فلم تكن نتائجه مرضية لمواجهته العديد من المشاكل لعدم كفاية مدة التشغيل كونها عقود مؤقتة مع الأجر المنخفض بغض النظر عن التداخل الملحوظ في المناصب الممنوحة بين خريجي الجامعات (الأكثر كفاءة) و خريجي التكوين المهني باعتباره برنامجا مخصصا لخريجي الجامعات بالدرجة الأولى. و من خلال تقييم هذا البرنامج و لسد بعض الثغرات التي يعاني منها تم وضع و اقتراح التشغيل بعقود الإدماج لحاملي الشهادات الذي يعتبر جزءا من جهاز المساعدة على الإدماج المهني الذي أنشئ بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 80-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008.

1- خصائص عقود الإدماج و أنواعها :

1-1 خصائص عقود الإدماج :

أ - ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.

ب - مرافقة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين و إعادة تأهل و تحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد) يمكن أن تكتسي هذه النشاطات صيغتين :

- التكوين و إعادة التأهيل في الموقع مع تأطير إجباري لحامل الشهادة قصد تمكينه من تحسين معارفه.
- تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/ تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.(***ملف صحفي،www.mtess.gov.dz/…ar_N/presse/2008/pr_180308_ar.doc:***
2014/02/10: 18:00)

ج - يستفيد الشباب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تثمينها على أساس تلك الممنوحة حاليا و هذه الامتيازات تقع كلها على عاتق الدولة و يمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي :

- عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات و يضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.

- اشتراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، و هي الصيغة التي يمكن المرور من منصب عمل بعقد الإدماج على نفقة الدولة إلى عقد مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة الدولة.

- منح المستخدمين امتيازات جبائية و شبه جبائية في إطار هذه الإستراتيجية الجديدة و امتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل في إطار التشريع الخاص.

- بالنسبة لقطاع الإدارة العمومية، فإن جهاز عقود ما قبل التشغيل الذي كثر عليه الطلب لم يعط نتائج كبيرة من حيث التوظيف بعد انتهاء فترة العقد.

- المقاربة الجديدة تبقى على مدة العقد بثلاث سنوات مع نفس المنحة.

لكن الجديد يكمن في حجم الجامعيين المطلوب توجيههم نحو هذا القطاع، حيث سيتم ضبط عددهم و تكييفه مع تقديرات التوظيف على أثر مدة العقد.

و في هذا السياق فإن الجهاز ينص على منح الأولوية في توظيف الجامعيين الموجودين في وضعية عقد إدماج و ذلك بموجب الأمر رقم 06-03 المؤرخ في 15 جويلية 2006 المتضمن القانون الأساسي للوظيفة العمومية.

- أهم خاصية تتسم بها هذه العقود أنها موجهة إلى ثلاث فئات :

1-الفئة الأولى : و هم طالبي العمل من خريجي الجامعات الحاصلين على شهادة ليسانس أو مهندس دولة و كذا خريجي المعاهد المتحصلين على شهادة تقني سامي أو شهادة الدراسات الجامعية التطبيقية DUEA، يستفيدون من عقد مقابل 000 15 دج .

2-الفئة الثانية : و هم طالبي العمل لأول مرة من خريجي الطور الثانوي لمنظومة التربية الوطنية و مراكز التكوين المهني ، يستفيدون من عقد مقابل 000 8 دج.

3- الفئة الثالثة : و هي فئة طالبي العمل بدون تكوين و لا تأهيل أي مستواهم دون الثانوي و لا تكوين مرفق لهم، يستفيدون من عقد منصب مقابل 000 8 دج بمساهمة المستخدم.

ولذلك فهي تتخذ الأشكال التالية :

- عقد إدماج حاملي الشهادات للفئة الأولى : CID
- عقد إدماج مهني بالنسبة للفئة الثانية :CIP

- عقد تكوين/ إدماج أو عقد ورشات بالنسبة للفئة الثالثة : CFI

فالأشخاص المستفيدين من العقدين الأولين ينصبون لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و الإدارات العمومية. بينما ينصب المستفيدون من عقد تكوين / إدماج إما في ورشات الأشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية و مختلف قطاعات النشاط و إما لدى حرفيين معلمين لمتابعة التكوين.

أما بالنسبة لمدة الإدماج، فهي تحدد بـ :

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي بعد أن كانت سنة واحدة غير قابلة للتجديد قبل أن يتم تعديل هذا الجهاز سنة 2011.

- ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات و الإدارات العمومية و في الهيئات و المؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص أي بمجمل ست سنوات من التعاقد، و هذا بعد أن كانت سنتين قابلة للتجديد سنة 2008.

- مدة عقد تكوين / إدماج تختلف حسب الوضع، فهي سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين، أما بالنسبة للورشات فهي تكون حسب مدة الورشة.

وبناءا عليه ، فحتى نفرق بين عقود الإدماج بصفة خاصة و عقود ما قبل التشغيل التي تعتبر امتداد لها بصفة عامة، لا بد لنا أن نميز بين عدة أنواع لعقود ما قبل التشغيل و نفهم معانيها.

1 – 2 أنواع عقود الإدماج و معانيها :

حتى نتمكن من تمييز بين عقود الإدماج و صيغ عقود تشغيلية أخرى لا بد لنا من معرفة معانيها. و أهم هذه العقود :

- **CDD** : عقود محددة المدة (هي عقود وكالة التشغيل الوطنية ANEM)
- **CDI** : عقود غير محددة المدة.

بداية تجدر بنا الإشارة إلى أنّه هناك نوعين من العقود :

النوع الأول : جهاز المساعدة على الإدماج المهني(DAIP) ispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle و يتضمن :

- **CID عقد عمل يخص الجامعيين و التقنيين الساميين** : يستفيدون من منحة الأجر المقدرة بـ 15 000 دج لخريجي الجامعات و المهندسين و 1 000 دج للتقنيين الساميين من خريجي المعاهد.
- **CIP عقد عمل لخريجي مراكز التكوين** : يتقاضون منحة أو أجرة شهرية قدرها 8 000 دج.

- **CFI عقد لمن لا يملكون تكوين أو شهادة** : و يتقاضون مبلغ المنحة أو الأجرة الشهرية + مساهمة المستخدم (حوالي 12 000 دج).

النوع الثاني : عقد العمل المدعم (CTA) Contrat de travail Aidé ويتضمن :

- عقد عمل للجامعيين و التقنيين الساميين CID: يتقاضون أجرة شهرية مقدرة بـ 12 000 دج لخريجي الجامعات + مساهمة المستخدم. أما التقنيين الساميين من خريجي المعاهد فيتقاضون 1 000 دج + مساهمة المستخدم.
- عقد عمل لخريجي مراكز التكوين CIP : و أجرتهم الشهرية 8 000 دج + مساهمة المستخدم.
- عقد عمل لمن لا يملكون تأهيل CFI : و يحظى بمنحة أجرة شهرية مقدارها 8 000 دج + مساهمة المستخدم.

و بالتالي فإنّ : CID, CIP , CFI تعني مستوى المتعاقد الدراسي و الذي على أساسه يحدّد أجره فقط لا غير.

مثلا : عندما نكتب في العقد أو موضوع ما DAIP/CID فهذا معناه أنّ العقد ليس لمؤسسة اقتصادية بل خدماتية و أنّ المتعاقد جامعي أجره 15 000 دج.

2 – أهـداف عـقود الإدماج :

تتلخص أهداف عقود الإدماج في النقاط الأساسية التالية :

أ– محاربة البطالة من خلال اعتماد مقاربة اقتصادية :

تستهدف هذه العقود الشباب البطال وتتضمن ثلاثة برامج:

- عقد إدماج حاملي الشهادات الجامعية والتقيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني"، جاء بدل عقد إدماج حاملي الشهادات الجامعية والتقيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني"، جاء عمل مدعم تضمن الدولة خلاله جزءا من راتب سنوات بطريقة متناقصة وفي الإدارات يمدد العقد لمدة ثلاث سنوات تدفعها الدولة ، كما يرتفع الأجر الذي يحصل عليه خريج الجامعة حيث أن بلادنا تتوافر على عدد هام من الجامعيين يقدر بحوالي 120000 حامل شهادة جامعية يفيدون سنويا إلى سوق العمل(**ملفصحفي،www.mtess.gov.dz/…ar_N/presse/2008/pr_180308_ar.doc**: *2014/02/10: 18:00)*

- عقد الإدماج المهني الموجه للذين توقفوا عن الدراسة في المرحلة المتوسطة وخريجي التكوين المهني هذه الشريحة تمثل نسبة 64% من مجموع العاطلين عن العمل، كان يتم إدماجها في إطار برنامج مناصب العمل الموسمية بمبادرة محلية منذ 1990،ويتعلق الأمر هنا بعقد عمل مدعم باعتبار أن الدولة تتضمن تعويضات شهرية وتمنح عقد عمل للمؤسسة لتشجيعها على توظيف الشباب البطال بعد سنة.

- عقد الإدماج والتكوين الموجه للشباب البطال غير المؤهل هذه الفئة التي يتكفل بها في إطار جهازي المناصب الموسمية وأشغال المنفعة العمومية بدخل ضعيف شهدت تمديد مدة الإدماج بالنسبة للبعض إلى 10 سنوات دون إمكانية التوظيف.

ب- دعم الاستثمار المشجع للشغل :

ويضم تطورات تخص السياسة الجديدة للاستثمار المنتج وبرنامج دعم المؤسسة من خلال" تنفيذ الإستراتيجية 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.(الطيب لوح: http. // www. Unja.HolM.ong/mantada.E38/topic.hrm، 2014/03/15: 13:25).

بالإضافة إلى تحسين مستوى التحفيزات السارية في المجال الجبائي وفي مجال تشجيع وتنمية الاستثمارات.

ج- تكييف تخصصات التكوين مع حاجيات سوق العمل:

من خلال:

- تشجيع التكوين في الوسط المهني بالموقع من خلال دعم الدولة للمؤسسات التي تشارك في نشاطات التكوين لاسيما التخصصات و التأهيلات التي تعرف عجزا في سوق العمل مع تطبيق اتفاقيات التكوين في الموقع من أجل التشغيل مع مؤسسات إنجاز المشاريع الكبرى الهيكلة بغرض الاستخلاف التدريجي لليد العاملة الأجنبية باليد العاملة الوطنية بعد انتهاء المشاريع.

- تطبيق اتفاقيات الشراكة بين المؤسسات والمرفق العمومي للتشغيل ومنظومة التكوين المهني مع إمكانية استعمال هياكل التكوين المهني مقابل الالتزام بتوظيف الأشخاص المستفيدين من التكوين إضافة إلى تكيف مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل.

- تشجيع التكوين في الحرف الصغيرة والصناعات التقليدية من خلال دعم الدولة للحرفيين المؤطرين لطالبي لعمل ***ملفصحفي،www.mtess.gov.dz/…ar_N/presse/2008/pr_180308_ar.doc:*** *2014/02/10: 18:00).*

3 – امتيازات عقود الإدماج و شروط الاستفادة منها :

3 – 1 امتيازات عقود الإدماج:

أ – تتكفل الدولة بالأجر الشهري وكذا التكاليف الاجتماعية للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني؛

ب – تمويل تكوين إدماج الشباب في حدود 60% في إطار عقود تكوين تشغيل

ج – الاستفادة من التدابير المحفزة ذات الطابع الجبائي مدة عقد الإدماج وعقد العمل المدعم طبقا للقانون المعمول به ***(قانون 06-24 المؤرخ في26-12-2006)***؛

د – مساهمة الدولة في أجور عقد العمل في إطار توظيف الشباب لدى المؤسسات العمومية و الخاصة و كذا الحرفيين. ***(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008: 22)***

3 – 2 شروط الاستفادة منها :

للاستفادة من عقود الإدماج المنصوص عليها في إطار الجهاز يجب على طالبي العمل المبتدئين أن يكونوا:

أ – ذوي جنسية جزائرية؛

ب –بالغين من 18-35 سنة؛

ج – مثبتين لوضعيتهم تجاه الخدمة الوطنية؛

د – حائزين على الشهادة و مثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي .***(الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2008: 20).***

4 – عيوب و تقييم برنامج عقود الإدماج :

4 – 1 عيوب برنامج عقود الإدماج :

إن الإستراتيجية الجديدة المنتهجة في الجزائر لم تأت بالجديد، فهي لم تهتم إلا بتعديل الترتيبات المرتبطة بشأن الوكالة ،كما أن هذه الإستراتيجية اقتصرت على سياسة دعم الشغل التي تمولها النفقات

العمومية، ولهذا فإننا لا نزال في المعالجة الاجتماعية للبطالة أي انه في حالة توقف المؤسسات العمومية عن التمويل، فإن هذه الإستراتيجية ستزول مع إضفاء بعض التحسينات في الترتيبات الخاصة بالإدماج المهني، وعلى عمل مؤسسات تأطير العمل وبالتالي فهي مجرد حلول مؤقتة حيث تشير إلى أن 70% من البطالين الجزائريين هم شباب يتراوح أعمارهم ما بين16و29 سنة، وأن الذين توقفوا عن الدراسة في المرحلة المتوسطة وخريجي التكوين المهني يمثلون 64% من هؤلاء الشباب البطال، في حين تمثل الشباب غير المؤهل ما نسبة 22% و حاصلوا الشهادات من التعليم العالي 14%. وبالرجوع إلى الأرقام الأخيرة التي قدمها الديوان الوطني للإحصاء، فالوثيقة التي قدمتها الوزارة لم تتطرق أبدا إلى كيفية تحقيق تنمية اقتصادية حقيقية وإعادة هيكلة المؤسسة، فإستراتيجية ترقية الشغل ومحاربة البطالة التي تبنتها وزارة العمل هي نسخة معدلة عما هو متوفر الآن من ترتيبات لا تخرج عن إطار معالجة البطالة معالجة اجتماعية، هذا من جهة ومن جهة أخرى نقول أن المقاربة التي تدافع عنها وزارة العمل تقليدية جدا كونها تؤكد على أن الشغل هو نتاج أعمال تطور اقتصادي فقط، كما أن نظام التكوين لا يجب ان يكون أكثر من تدبير مساعد، وألا يعوض بسياسة الشغل كما يمكن الإشارة إلى أن هذه الإستراتيجية لم تعالج سوق العمل كفضاء مستقل بمفارقاته وإمكاناته و استراتيجياته.

وهنا فإن أكثر ما يلاحظ على الجهاز الجديد" هو تركيز كبير في المناصب الممولة على الإدارة،وفرص التوظيف بالنسبة إلى المستفيد و انعدام المتابعة بالتكوين(***عبد المجيد بوزيدي ، 200 : 18***).

كذلك فإن الوظائف التي توفرها هاته العقود هي مناصب غير قارة، فهي بمجرد استنفاذ المدة المحددة يجد الفرد باب البطالة مفتوحا أمامه عوض تمكينهم من مناصب ثابتة وعدم تجديد العقود و استحالة الحصول على منصب عمل آخر.

كذلك من الانتقادات الموجهة هاته السياسة المنتهجة من طرف السلطات إزاء تعاملها مع مشكلة البطالة من خلال تخصيص منح مختلفة لأنماط عقود ما قبل التشغيل والإدماج والشبكة الاجتماعية، ومنح تشغيل الشباب على اعتبار أنها حلول مؤقتة تخفي وراءها واقع البطالة وسط الشباب إلى جانب تأخر الأجور وعدم تطابق الشهادة مع موقع العمل (***أحمد زقاري، 2011: 07***).

4 – 2 تقييم برنامج عقود الإدماج :

بناءا على خصائص عقد الإدماج والأهداف المنوطة به والموزعة حسب الفئات التي تستفيد من جهاز دعم الإدماج المهني OAIP ،فبعد ما يزيد عن شهر من انطلاقه بتاريخ 9 أفريل 2008،قد تم تسجيل النتائج التالية :

- التركيز على القطاع الاقتصادي خلال المرحلة الأولى وهذا تماشيا مع الإستراتيجية المرسومة.

بلغ المستوى الإجمالي لعمليات التنصيب التي تمت وإلى غاية 2008/07/8 ،ما يقارب 21653منها 9393 عقود CIO ،و 7036 عقود CIP و5224 عقود CFI مع توقع تحسينات تدريجيا بمستوى عمليات تنصيب الشباب طالبي العمل لأول مرّة في القطاع الاقتصادي بالتحديد وذلك بالاستناد إلى مستوى عروض العمل المصرح بها من طرف المستخدمين في القطاع الاقتصادي والتي بلغ عددها 65.586 عرض إلى غاية 2008/07/08 وهذا بعد أن تمت زيادة 17877 مؤسسة من طرف أعوان ANEM .

- أما بالنسبة للآفاق (2009-2013) فيتوقع تسجيل النتائج التالية:

بالنسبة لـ: DAIP.

- معدل سنوي للإدماج المهني يتراوح بين 350.000 و 450.000 منصب شغل لفائدة الشباب في إطار الجهاز الجديد الذي انطلق ابتداء من السداسي الثاني من سنة 2008.

- تحسين مستوى التوظيف الدائم، حيث يهدف جهاز الإدماج الجديد إلى رفع نسبة التثبيت من 12 إلى 33% مما يسمح ابتداء من سنة 2009 بفتح 30000 منصب دائم في إطار الجهاز و 60.000 منصب مباشر في إطار خلق النشاطات أي ما مجموعه 190.000 منصب دائم سنوي، كما أن الشق المتعلق بدعم المستخدمين على طريق إجراءات تشجيعية على استثمار سيسمح بتوفير 267000 منصب عمل كمعدل سنوي خلال فترة 2009-2013.

وعموما فإن التغييرات لسنة 2009 إلى 2013 تشير إلى توفير 452.585 منصب عمل كمعدل سنوي .

وهو ما يسمح بتحقيق الأهداف الأساسية وهي:

- توفير مليوني منصب عمل في أفق سنة 2009 مثلما جاء في برنامج فخامة رئيس الجمهورية.
- خفض نسبة البطالة إلى أقل من 10 % سنة 2009.
- مواصلة خفض نسبة البطالة إلى أقل من 69% خلال فترة 2010-2013،إلا أن هذه الإيجابيات التي تحلت بها هذه الآلية لم تغن من احتوائها على جملة من النقائص والتي نعدد منها ما يلي:
- تمركز كبير في الإدارة.
- مدة الإدماج ضئيلة وضيقة الآفاق بالنسبة للتوظيف الدائم.
- شروط التوظيف بقطاع الوظّيف العمومي صعبة وأحيانا تعجيزية.

- عدم توفر موافقة عن طريق التكوين.

1. رفض أغلب المؤسسات العمومية التي يتم فيها الإدماج دفع منح التنقل ومنح المهام المأمورة للشباب العامل في إطارها بحجة عدم توافق ذلك مع قوانين الوظيف العمومي وهذا ما جعل المندمجين في إطارها يسمونها عقود الاستعباد (عقود الإدماج http://ar.wikipedia.org/wiki/، 2014/02/20: 10:35)

خـلاصـــة

إنّ أهّم التحديات التي تواجه الجزائر بصفة خاصة ي السنوات الأخيرة المقبلة هو توفير مناصب شغل كافية و دائمة للقضاء على مختلف الاضطرابات الاجتماعية عوض إتباعها لبرامج نظام الشبكة الاجتماعية و ما تقدّمه من منح مختلفة عن البطالة باعتبارها أخطر الظواهر الاجتماعية لما تخلفه من انعكاسات سلبية على العاطلين.

فتدخل الدولة في مكافحة البطالة من خلال السياسات البديلة للتشغيل كان ولا يزال يحتل مكانة هامة في إنشاء مناصب للعمل و يجعل للتشغيل مكانة مرموقة في السياسة الوطنية. إلاّ أنّه على الرغم من أنّ تدخل الدولة في التكفل بمسألة البطالة و توسيع مجال التشغيل كان له دوروه في الانخفاض المسجل في المعدل الإجمالي للبطالة، إلاّ أنّها لا تزال مرتفعة في صفوف الشباب و المتعلّمين بصفة خاصة. بل تزداد أحيانا في ظل سوق عمل تعتمد على نمط التشغيل المرتكز على النمو الاقتصادي المتولد عن استغلال الموارد الطبيعية، و كذلك الاعتماد المفرط على القطاع العام في خلق فرص العمل أمام محدودية القطاع الخاص و عدم وجود إستراتيجية واضحة لدمج القطاع غير النظامي في التنمية الاقتصادية.

كل هذا وقف حائلا دون توفير أكبر قدر ممكن من مناصب الشغل خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات و ذلك على اختلاف مراحلها التنموية و التي كان آخرها برنامج عقود الإدماج. هذه الأخيرة التي كانت كسابقتها إذ فشلت في توفير مناصب شغل حقيقية و فعالة لخرجي الجامعات، فهي مجرّد حلول ترقيعية تعمل بها لتغطية عجزها في هذا المجال ممّا أثّر بشكل بالغ على الاندماج المهني للخريج الجامعي، و بذلك فتح المجال أماما للتساؤل حول حقيقة التنسيق بين الجامعة و متطلّبات سوق العمل و سياسات التشغيل في الفصل التالي.

هوامش الفصل الثالث :

قائمة الكتب :

1. أسامة السيّد عبد السّميع: "**مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية** "،الأسباب–الآثار–الحلول، دار الفكر العربي الجامعي، الإسكندرية ، 2008.
2. توفيق زروقي:"**النظام التربوي في الجزائر**"، ديوان المطبوعات الجامعية بن عكنون، الجزائر، 2008.
3. حافظ أنوار : " **البطالة و الإدمان**" ،
4. حسن بلال التل : " **ماذا يريد الشباب من المجتمع** "، منتدى الفكر العربي، مكتبة روعة للطباعة، الأردن، 2005.
5. خالد الرّاوي: " **البطالة في الوطن العربي: المشكلة و الحل** "، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.
6. رمزي زكي: " **الاقتصاد السياسي للبطالة** "، مطابع الرسالة، الكويت، 1998
7. سامية خضر صالح : " **البطالة بين الشباب حديثي التخرج** "، ط2، مطبوعات جامعة عين شمس، مصر، 1998.
8. سناء الخولي : " **أزمة السكن و مشاكل الشباب** " ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2011.
9. شبل بدران : " **التعليم و البطالة** "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، د.س.
10. طارق السيد و حافظ أنوار : " **المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر** " ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2009.
11. عبد اللطيف بن أشنهو : " **التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط** " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1982.
12. عجة الجيلالي : " **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية** "، دار الخلد ونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.
13. عجوة عاطف عبد اللطيف: " **البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة** "، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض،1995.
14. لابا سليم معريس : " **الاكتئاب لدى الشباب** " ، ط1 ، النهضة العربية ، بيروت ، 2011.

15. محمد بلقاسم حسن بهلول : " **سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر** " ، ج1 ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1999.

16. محمد علاء عبد القادر : " البطالة : أساليب المواجهة "، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2003.

17. مدني بن شهرة : " **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل**"، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، ، 2009.

قائمة المجلات

18. إبراهيم يوسف : " اتجاهات سوق العمل في الاقتصاد الكويتي"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، مجلد 24، العدد 4، 1996.

19. بلقاسم سلاطنية : " **سوسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر** " ، مجلة العلوم الإنسانية ، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، العدد 10 ، 1988.

20. حبيب الله بن محمد التركستاني : " دور التعليم العالي قي تلبية احتياجات سوق العمل "، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلي، جامعة الكويت، المجلد 27، العدد 3، 1999.

21. سميرة العابد : " ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع و الطموحات "، مجلة الباحث، العدد 11، 2012.

22. محمد طالبي: " **دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل** "،مجلّة الدراسات الاقتصادية ، العدد 12 فيفري 2009

23. محمود أحمد مرسي : " دور التعليم العالي في إعداد الكفاءات من القوى العاملة "، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العملي، الكويت، المجلد 31، العدد 4، 1985.

24. مولاي لخضر عبد الرزاق : " **تقييم أداء سياسات الشغل في الجزائر**" مجلة الباحث، ع 10، 2012.

قائمة الرسائل الجامعية :

25. أمال شوشري : " دراسة الحيز الاقتصادي للتكوين المهني بالجزائر"، أطروحة كملة لنيل شهادة الدكتوراه في العلوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس، سطيف، 2007-2008.

26. بوزيدي نجوى : " **وضعية خريجي الجامعة في سوق العمل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعلم الاجتماع، جامعة باتنة ، 2001.

27. بن قومار كريمة : " **العمل بصيغة العقود محددة المدة و الاندماج الاجتماعي** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012-2013.

28. حمود سعيدة :" **برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية**" ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجيستير في علم اجتماع التنمية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية: جامعة بسكرة،2005-2006.

29. سميحة يونس : "**اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة، 2006-2007.

30. شلالي فارس :"**دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001-2005** " . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد كمي (غير منشورة)، جامعة الجزائر.2005.

31. عبد اللي فاطمة : " **دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر**" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر،2007.

32. لعفيفي إيمان : " **علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل** "، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العيادي، جامعة فرحات عباس سطيف، 2013.

33. محمد دمان ذبيح : " **الآليات الشرعية لمعالجة مشكلة البطالة** " ، مقدمة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الشريعة تخصص اقتصاد إسلامي ، جامعة الحاج لخضر-باتنة- 2008.

34. محمد سحنون : " **استراتيجيات التشغيل و هيكلة العملة في القطاع الصناعي** " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة ، 1987.

35. نصر الدين كيرور : " علم الاجتماع و سوق العمل"، دراسة ميداينة لخريجي علم الاجتماع العاملين، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الثقافي و التربوي، جامعة الجزائر، 2006-2007.

قائمة المداخلات و الملتقيات :

36. بولقراس ابتسام : "**آليات مكافحة البطالة-المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا**"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة مسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.

37. حمية سليمان : "**السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر**"، مداخلة بالملتقى العلمي حول السياسات العامة للتشغيل و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع. جامعة الطاهر مولاي، سعيدة ، الجزائر، 26-27 أفريل 2009.

38. عبد الحميد قومي و حمزة عايب : " **سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**"، مداخلة بالملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

39. غانم عبد الله و حمزة فيشوش: " **إجراءات و تدابير لدعم سياسة التشغيل في الجزائر**"، مداخلة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالبة و تحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة مسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.

40. مدني بن شهرة : " **التنمية المحلية بين واقع حملة الشهادات العليا و سوق الشغل** " ، مداخلة بالملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ة دوها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011.

قائمة الجـرائـــد :

41. احمد زقاري : "**برامج التشغيل ومنح البطالة تؤجج غضب الشارع**" جريدة الشروق، الجزائر، العدد 26،2011/01/385.

42. عبد المجيد بوزيدي : " **الإستراتيجية الجديدة لمحاربة البطالة لم تأت بالجديد** " ، الجزائر، جريدة الشروق، العدد 2272، 2008/4/10.

قائمة المناشير الوزارية :

43. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخ بتاريخ 06 مارس 2011.

44. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل 2008

45. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 ، المؤرخ بتاريخ 03سبتمبر 2008.

قائمة المواقع الالكترونية

46. **شـــباب الجزائـــر متفائـــل لخطـــة الحكومـــة لتقلـــيص البطالـــة** http://magharebia.com/ar/articles/awi/features/2008/03/25/feature-02. تاريخ الزيارة : 2014/02/14 على الساعة 12:53

47. عقود الإدماج http://ar.wikipedia.org/wiki/، 2014/02/20: 10:35)

48. ملف صحفي : **إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة** ، www.mtess.gov.dz/…ar_N/presse/2008/pr_180308_ar.doc تاريخ الزيارة : 2014/02/10 على الساعة: 18:00

49. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، **تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)** كلمة افتتاحية للسيد طيب لوح،10 جويلية 2008.

http. // www. Unja.HolM.ong/mantada.E38/topic.hr.i تاريخ الزيارة: 2014/03/15: على الساعة: 13:25.

الفصل الرّابع

الفصل الرابع : سوق العمل و تشغيل خريجي الجامعة

تمهيد

أولا : ماهية الجامعة و التعليم الجامعي

1-مفهوم الجامعة و التعليم الجامعي

2-تطوّر التعليم الجامعي بالجزائر

3-وظائف و أهمية التعليم الجامعي

4-دور و أهداف التعليم الجامعي

5- علاقة الجامعة بالمجتمع

ثانيا : التنسيق بين الجامعة و سوق العمل و سياسات التشغيل

1 - سوق العمل الجزائرية (المفهوم، المؤشرات، الخصائص)

2 - الصعوبات و التحدّيات التي تواجه سوق العمل الجزائرية

3 - التنسيق بين سوق العمل و الجامعة و تفاعلها مع سياسة التشغيل

4 – خريجي الجامعة و تصوّرهم لسوق العمل

5 – خريجي الجامعة (مشاكلهم و طرق بحثهم عن التوظيف)

ثالثا : الاندماج المهني و الخريج الجامعي المتعاقد

1 - عقد الإدماج إحدى صيغ النظام التعاقدي للتوظيف

2 - الآثار المترتبة عن النظام التعاقدي للتوظيف

3 - الاندماج المهني لخريجي الجامعة المتعاقدين

4 – العوامل المؤثرة في الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد

خلاصة

هوامش الفصل الرابع .

تمهيد :

يعدّ التعليم العالي من أهم المقومات التي تركّز عليها الدول في سبيل تحقيق ما تتطلّع إليه من تقدم و مواكبة الركب الحضاري. فدور الجامعة لا يقتصر على التعليم فقط. إنّما تهتم بالبحث و تطوير المعرفة خاصة في ظل التغيرات التي لحقت بالنظام الدولي و الإقليمي في مختلف المجالات إذ تستدعي ضرورة ربط التعليم بالاهتمامات و الحاجات اليومية للمواطنين و ذلك من خلال إعادة النظر في وظائف الجامعة و مراعاتها لتوفير مخرجات أكثر ملاءمة لمتطلّبات سوق العمل، خاصة إذا كانت أكبر نسبة بطالة مسجلة بين الخريجين الجامعيين. فعند الحديث عن سوق العمل بالجزائر لا بد من الحديث عن ضرورة وجود سياسة تشغيل واضحة تتبنّى معايير موضوعية في إدماج الموارد البشرية ضمن مؤسساتها المختلفة لضمان فعاليتها و استمراريتها المرهونة بكفاءة مواردها البشرية العاملة بها.

إنّ الحديث عن كفاءة الموارد البشرية يقودنا بالضرورة إلى إثارة مسألة التكوين العلمي لها حيث يزودها بمختلف الخبرات و الكفاءات المطلوبة للولوج بنجاح في سوق العمل. و بذلك تجعلهم أكبر قابلية للاندماج بعد التّخرّج في الحياة الاجتماعية بمختلف أبعادها. و لعلّ هذا ما يلزم الجامعة بتكييف مسارات التكوين فيها وفقا لمتطلّبات سوق العمل في الجزائر، و لهذا الغرض، سعت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي الجزائرية في الآونة الأخيرة لتكييف التكوين الجامعي مع متطلّبات سوق العمل من حيث الكم و الكيف و هو ما يتطلّب ضمنيا تماشي أهداف التكوين الجامعي مع أهداف سياسة التشغيل المعتمدة من طرف الدولة لتسهيل اندماج الخريج الجامعي في عالم الشغل، بمعنى محاولة التنسيق بين التكوين الجامعي و متطلّبات سوق العمل و سياسات التشغيل لتحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي و هي الفكرة التي سيتّم التّركيز عليها و بحثها في هذا الفصل من خلال التطرّق لماهية الجامعة و التكوين الجامعي، ثم البحث في مسألة التنسيق بين الجامعة و سوق العمل و سياسات التشغيل، لنخلص في الأخير إلى إمكانية تحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد.

أولا : ماهية الجامعة و التعليم الجامعي :

1 –مفهوم التعليم الجامعي :

قبل أن نتطرق إلى مفهوم التعليم العالي و الجامعي، تجدر بنا الإشارة و لو بصفة موجزة إلى الفرق بين المصطلحين نظرا للتداخل الذي بينهما. فعلى الرغم من وجود علاقة ضمنية بينهما إلا أنّ الشائع هو استعمال المصطلحين للدلالة على نفس المعنى كما هو الحال بالنسبة لدراستنا. نظرا لعدم التفرقة بين كل من مفهوم التعليم العالي و التعليم الجامعي أو الجامعة. فهناك من يرى أن التعليم العالي أوسع من مفهوم التعليم الجامعي و هو أوسع من مفهوم الجامعة التي يشير مفهومها إلى أنّها " تختص بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي و البحث العلمي لتمثيلها مجتمعا علميا، يهتم بخدمة المجتمع و تستمد نشاطها من العنصر البشري الذي يملك كفاءات عالية للأداء من أجل تقديم الخدمات المتنوّعة باستعمال العلوم و التكنولوجيا.

في حين أن التعليم العالي فيشير إلى شبكة ضخمة من المؤسسات (الجامعة، المراكز الجامعية، المعاهد الوطنية، المدارس العليا، مؤسسات البحث العلمي...)، فهو سابقا كان يقتصر على الجامعات و بعض المدارس المتميزة بتدريبها الراقي في المجالين التقني و الفني، حتى اقتضت تغيرات السياسات في العقود الأخيرة أحد الأمرين : إمّا توسيع مفهوم التعليم العالي أ, تبني مصطلحات جديدة أ, سع للدلالة عليه ليتمّ الجمع بينهما في عام 1977 من خلال تعريف وضعه ممثلون عن أربعة و أربعين بلدا في ندوة نظمتها اليونيسكو حول التعليم العالي في إفريقيا مفاده أنّ التعليم العالي هو كل أشكال التعليم الأكاديمية و المهنية و التقنية بإعداد العاملين و المعلمين التي تقوم في مؤسسات كالجامعات و معاهد التربية الحرة و المعاهد التكنولوجية و معاهد المعلمين و التي تشترط :

- اتمام المتقدمون للدراسة الثانوية حتى يتم قبولهم
- عمر المتقدم 18 سنة بصورة عامة
- تكون المسافات الدراسية فيها مؤدية للحصول على مكافأة تحمل اسما يشير إلى ذلك كالدرجة أو الدبلوم أو الشهادة في التعليم العالي ***(أحمد زرزور، 2006: 14)***

و بالتالي فإنّ التعليم العالي بهذا المعنى يصبح أوسع لشموليته مختلف المؤسسات الجامعية، في حين يقصد بالتعليم الجامعي مرحلة الجامعة التي تستغرق ثلاث سنوات إلى خمسة أعوام، أما الجامعة فتستخدم للدلالة على مرحلة الجامعة التي تمتد ما بين الأربع إلى الخمس سنوات.

إلا أنّه هناك من يضيق مفهوم التعليم العالي يجعله كالتعليم الجامعي كما فعل إبراهيم عصمت مطاوع الذي يرى أن التعليم العالي اصطلاحا يطلق على التعليم في أنواع مختلفة من المعاهد، التي تواصل تعليم الشباب بعد مرحلة المدارس الثانوية. و هناك من ذهب إلى تعريف الجامعات و مؤسسات التعليم العالي على أنّها : محددة

قانونيا كما ذكره DURAND . C بقوله أن الجامعة هي التعليم العالي. و من خلال ما سبق يذهب لاعتبار التعليم العالي و التعليم الجامعي و الجامعة من مدلولات متنوعة لدال واحد من خلال تبنينا تعريف إبراهيم مطاوع تعريفDURAND.C ***(علي أحمد بومعزة، 2010: 27-28)***

2 – مراحل تطوّر الجامعة الجزائرية :

تأسّست الجامعة الجزائرية عام 1877 و أعيد تنظيمها سنة 1909، و قد تخرّج منها أول طالب جامعي عام 1920 من معهد الحقوق. و إن كان في حقيقة الأمر قد تم إنشاء الجامعة الجزائرية من كرف الفرنسيين من أجل خدمة أبناء المستوطنين، و لم يتخرج من جامعة الجزائر قبل الاستقلال إلا عدد محدود من الجزائريين، و قد كان أغلبهم من الآداب و الحقوق، و حقيقة الأمر أن التعليم الجامعي بالنسبة للجزائريين لم يبدأ إلا بعد الاستقلال،

و بناءا عليه يمكن القول أن التعليم الجامعي بالجزائر قد مر بعدة مراحل في إطار سيرورة التطوّر التاريخي الذي عرفه المجتمع الجزائري منذ الاستقلال إلى الآن، و لقد مر التعليم العالي بالجزائر بعدة مراحل نبرزها فيما يلي :

3 – 1 **المرحلة الأولى** : تمتد من الاستقلال سنة 1962 إلى سنة 1970، ة هذا تاريخ إنشاء أول وزارة متخصصة في التعليم العالي و البحث العلمي، و تميّزت بفتح جامعات بالمدن الرئيسية بعد أن كانت بالجزائر جامعة واحدة و هي جامعة الجزائر، و التي كانت متخصصة في تكوين أبناء المعمرين بالدرجة الأولى، ثم فتحت جامعة وهران سنة 1966، ثم جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم تلتها جامعات أخرى.

و هذه المرحلة تزامنت مع تنفيذ المخطط الثلاثي الأول للتنمية (1967-1970)، و قد شهدت تطوّر محسوسا في إعداد الطلبة الذين قدر مجموعتهم بـ 10756 طالب و طالبة، و قد أثار هذا التطور مشاكل كبيرة على مستوى هياكل الاستقبال الجامعية التي أصبحت غير قادرة على الوفاء بالحاجة خاصة و أنّ النظام البيداغوجي آنذاك كان موروثا عن الفرنسيين إذ كانت الجامعة مقسمة إلى كليات هي :

- كلية الآداب و العلوم الإنسانية.
- كلية الحقوق و العلوم الاقتصادية
- كلية الطب
- كلية العلوم الدقيقة

و لقد كانت الكليات بدورها مقسمة إلى عدد من الدوائر، تهتم بتدريس التخصصات المختلفة كما أن النظام مطابق للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحله :

- مرحلة الليسانس : تدوم ثلاث سنوات بغالبية التخصصات و هي عبارة عن نظام سنوي للشهادات المستقلة التي تكون في مجموعها شهادة الليسانس.
- مرحلة الدراسات المعمقة : تدوم سنة واحدة يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق سنتين على الأقل من البحث لإنجاز الأطروحة العلمية.
- مرحلة دكتوراه دولة : و قد تصل مدة تحضريها إلى خمس سنوات من البحث النظري و التطبيقي.

بصفة عامة المرحلة الأولى كانت تهدف إلى توسيع التعليم الجامعي العالي، مع المحافظة على النظم الدراسية الموروثة.

1 – 2 **المرحلة الثانية** : تبدأ من سنة 1970، سنة إنشاء وزارة التعلم العالي و البحث العلمي و إصلاح التعليم العالي و يتمثل هذا الإصلاح في تقسيم الكليات إلى معاهد مختلفة تضم الدوائر المتجانسة و اعتماد نظام السداسيات المستقبلية محل الشهادات السنوية. و قد أجريت عدة تغييرات على مراحل الدراسة الجامعية و هي :

- **مرحلة الليسانس** : يطلق عليها مرحلة التدرج و التي تدوم أربع سنوات أما الوحدات فهي المقاييس السداسية.
- **مرحلة الماجستير**: و يطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأول تدوم سنيتين على الأقل و تحتوي على جزأين: الجزء الأول و هو مجموعة المقاييس النظرية و تهتم خاصة بالتعمق في دراسة المنهجية، أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقدم في صورة أطروحة.
- **مرحلة الدكتوراه** : و يطلق عليها مرحلة التدرج الثاني، تدوم خمس سنوات من البحث العلمي.

كما أدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج الجامعية، إلى جانب التربصات الميدانية، كما تميّزت بفتح المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، حيث صارت هذه المراكز كنواة لجامعات مستقلة و هذا كلما توفرت الإمكانيات لذلك.

كما أن هذه المرحلة تطابق بداية تنفيذ المخطط الرباعي الأول (1970-1973) و يلاحظ أن هذه المرحلة تعتبر مرحلة التفكير و إعادة النظر في محتوى التعليم الجامعي الموروث من عهد الاستعمار، و محاولة إصلاح شامل لهذا التعليم حتى ينسجم مع متطلّبات التنمية الشاملة. و التي تعرف بالثورات الثلاث، و قد أصبح التعليم الجامعي ابتداء من هذا الوقت يحتل مكانة إستراتيجية امة في سياسة البلاد التنموية.كما تتضمن هذه المرحلة الثانية عملية تنظيم و تنفيذ المخطط الرباعي الثاني(1974-1977)، فلقد كانت أكثر طموحا لكن عرفت تعطّلا على مستوى تعريب العلوم الدقيقة و التكنولوجية.

2 – 3 المرحلة الثالثة : تبدأ مع بداية الذكرى العشرين للاستقلال الوطني 1982 أين أصبحت الجامعات تضم بين رحابها 000 104 يتابعون دراستهم في أكثر من 500 تخصص عملي، كما تعرف بمرحلة الخريطة الجامعية، و التي ظهرت إلى الوجود سنة 1983 في صورتها الأولية ثم سنة 1984 ظهرت بدقة أكثر و تفصيل و تطابق نوعا ما مرحلة تطبيق المخطط الخماسي الأول للتنمية (1980-1984) و التي تهدف إلى التخطيط للتعليم الجامعي حتى آفاق سنة 2000 و معتمدة على تخطيطا على الاحتياجات، من أجل العمل على توفيرها و تعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصّصات التي يحتاجها سوق العمل الوظني خاصة التخصصات التكنولوجية، و الحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق و الطب التي نجد فيها فائض فوق احتياجات الاقتصاد التنموي الوطني. كما تهدف الخريطة الجامعية إلى تحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية و تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة، مع المحافظة على سبع جامعات كبرى فقط.

و لقد كانت فرصة تحضير الخريطة الجامعية مناسبة لتقييم التجارب التي مرت بها الجامعة الجزائرية، حيث أعيد لنظر في البرامج و التخصصات المدروسة، كما تحولت بعض الدوائر إلى معاهد مستقلة، و ذبك للسماح بتوسيع هذه التخصصات لكون خطط التنمية في حاجة إلى أخصائيين في هذه المجالات.

3– وظائف و أهمية الجامعة :

3 – 1 وظائف الجامعة :

تحتل الجامعات مكانة مرموقة في كل دول العالم نظرا لما تقوم به من وظائف في البناء الاجتماعي، مستمدة من فلسفة المجتمع الذي توجد فيه الجامعة و حاجات ذلك المجتمع و تطلّعات الجامعة.

و منه فإنّ الوظائف الرئيسية التي تظطلع بها الجامعة تتركز على التعليم و البحث و نشر المعرفة و تعميق القيم الإنسانية في المجتمع، و الإعداد المستمر و تنمية شخصية الطالب العلمية، و إنماء حبه للعمل و الابتكار و الإبداع و تحقيق أعلى مستوى من التفاعل بين التعليم العالي و المجتمع أي ربط الجامعة بالمجتمع و العمل على توطين التكنولوجيا بهدف الاستغناء عن استيرادها و تكوين المواطنية الصالحة و ترسيخ الوحدة الوطنية (***محمد مصطفى الأسعد ،2000 : 146***)

و عليه، يمكن تحديد الوظائف الأساسية للجامعة في ثلاث وظائف و أساسية : وظيفتان تتعلقان بالجامعة، دائما تعتبران من خصوصياتها و هما وظيفة التعليم و التدريس و وظيفة البحث العلمي.

أما الوظيفة الثالثة فتتجلى بالأساس في مخرجات الوظيفيتين الأوليتين اللتين تتمثلان فيما تقدمانه للمجتمع من إطارات و خدمات كما و كيفا هي خدمة المجتمع.

أ – وظيفة التعليم و التدريس و التدريب :

تعتبر وظيفة التعليم أبرز وظيفة بالنسبة للجامعة أن لم تكن الوظيفة الأولى. فهي لا تنحصر في نقل المعرفة العلمية المتخصصة و ما ينتج عنها من ثقافة عامة في ميادين علمية مجاورة فقط، بل تتجلى كذلك فيما تخرجه للمجتمع من إطارات لما تقدمة من معارف و مهارات لطلابها لإعداد أنفسهم بما يؤهلهم لمستقبل مهني و وظيفي واضح المعالم. ولذلك تسمى هذه الوظيفة أحيانا بالوظيفة الاجتماعية المهنية لأنها تسعى لإعداد القوى العالمة المدربة مهنيا بغرض التكفل بأعباء المجتمع و مواجهة مختلف احتياجات و متطلبات المهن المختلفة، إضافة لتوفير المهارات الفنية للنهوض بالتنمية الشاملة، و لذلك فالجامعة يجب أن تعمل دائما على تجديد طرقها التدريسية و برامجها التعليمية لتبقى الصلة بالمجتمع الذي تنتمي إليه و ذلك لتلبية حاجاته من الإطارات الفنية.

إلا أنّه على الرغم من الأهمية التي يحظى بها التدريس، إلاّ أنّه في الجامعات العربية أصبح عملية تقليدية نظرا للأعداد الغفيرة من الطلاب، يقوم على المحاضرات النظرية التي تربط بامتحانات تقوم على الحفظ و المذاكرة دون الاهتمام بتطبيق المعارف و تجديدها و إنتاجها مما انعكس سلبا على مخرجات التعليم الجامعي المرتفعة من حيث الكم المنخفضة من حيث النوع و الكيف.

بناءا عليه، أكدت دراسة " خالد يوسف العمري " أنّه لا سبيل للارتقاء بمستوى التدريس الجامعي في المجتمع العربي إلا من خلال تكييفه مع متطلبات العصر و ما يشهده من تغيرات علمية و تكنولوجية و لذلك فهو يوصي بما يلي :

- مراجعة البرامج المطروحة في الجامعات المختلفة و تقييمها من حيث مواءمتها لسوق العمل و متطلباته.
- إدخال برامج جديدة تستجيب لتعدد التخصصات، و فروع المعرفة، و التطور التقني المعاصر.
- الاستعانة بالأدب التربوي المعاصر في الجامعات و الذي يؤكد جوانب ثقافية جديدة ، تأخذ بالتعلم النشط و اعتبار الطالب مركز العملية التعليمية و التعلم التعاوني و تكوين مجتمعات للتعلم و دمج التكنولوجيا في التعليم الجامعي.
- إدخال أساليب تقويمية معاصرة و متنوعة، و عدم الاقتصار على الامتحانات كأسلوب أوحد للتقويم القائم على الأداء و التقويم الذاتي و غيره من أساليب التقويم التي تقيس عمليات عقلية عليا.
- دعم برامج التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس و إتاحة الفرص لهم للتعلم و النمو المهني.
- توفير مصادر تربوية حديثة و متعددة و نظم معلومات مناسبة لكل تخصص و مساعدة الطلاب على التعلم من مصادر متنوعة. ***(أحمد حسين الصغير، د.س: 25-26)***

ب – وظيفة البحث العلمي :

يعتبر البحث العلمي من أكثر الوظائف التصاقا بالجامعة، لأنها المؤسسة التي يتوفر فيها الكوادر البشرية المتخصصة لأنها تقوم بهذه البحوث بشكل منظم و علمي وفقا لحاجة الجامعة أو لضرورات تستدعيها التنمية الوطنية.

و من جانب آخر و بأكثر دقة فإنّ نسق الجامعة يقوم بوظيفة البحث العلمي الذي يجعل من المعارف المتلقاة بتراكمها ضمن سياق المجتمع الكلي فيخرج العلم من كونه نظريا معزولا بقوانينه و نظرياته إلى التكفل و الاهتمام بالقضايا و الإشكاليات الواقعية. فالبحث العلمي يجعل من إنتاج المعرفة وسيلة تدخل للجامعة في التمثلات الاجتماعية المحيطة (***لحسن بو عبد الله و محمد مقداد،1998: 2***)

هذا إلى جانب الدور الذي تلعبه الجامعة كمؤسسة لتكوين النخبة العالمة التي يمكنها أن تلعب دورا هاما في الحياة السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية بالبلاد، و هي بذلك تعتبر حلقة أساسية من الحلقات الرابطة بين جهاز الدولة و بين مكونات المجتمع.

و لذلك فإن نجاح البحث العلمي مرهون بتوفير الكثير من العوامل و الإمكانات البشرية و المادية و أهمها هو الباحثين العلميين على اختلاف تخصصاتهم و فئاتهم و مستويات إعدادهم و تدريبهم، فالباحث العلمي هو المخطط و المنفذ و الموجه و المقوم لجهود و عمليات البحث العلمي و المسخر لنتائجه و معطياته لخدمة المجتمع. (***رمزي أحمد الحي، د.س: 189***)

و هكذا ينزل التعليم الجامعي من أبراجه العالية يسهم إلى جانب البحوث العلمية الأكاديمية كالبحوث الميدانية و التطبيقية. و بهذا يصبح للتعليم الجامعي دورا هاما في التعرف على المشكلات الاقتصادية و الاجتماعية و دراستها على أسس علمية، و اقتراح الحلول الممكنة لعلاجها مما يجعل التعليم الجامعي منشط للمؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية في المجتمع (***محمد منير مرسي، 2002: 28***).

و ذلك يرجع للاعتبارات التالي :

- البحث العلمي عامل أساسي في إنتاج المعرفة و تجديدها و تطويرها.
- البحث العلمي أساس ترقية و تميز عضو هيئة التدريس.(***أحمد حسين الصغير، د.س: 27***)
- إلا أن الملاحظ لسيرورة البحث العلمي في الجامعة العربية عامة و الجامعة الجزائرية خاصة يجد أن البحث العلمي يعاني من عدة مشاكل أهمها اعتباره مجرد أداء وظيفي يقوم به عضو هيئة التدريس لتحقيق أهداف ذاتية منفصلة عن حاجة المجتمع كالأهداف المتمثلة في نيل الدرجات العلمية أو الترقية مما يكسب هذه البحوث طابع التكرار و الروتين اذ لا فائدة ترجى منها.

- كما يواجه تحديات عديدة منها : نقص التمويل اللازم و عدم وجود رؤية واضحة تحرك البحث العلمي، ليصبح مفيدا للمجتمع، هذا فضلا عن المناخ الاجتماعي الذي لا يشجع الباحثين بل يقتل ملكات الإبداع الأمر الذي يتطلب وقفة مع الذات و رؤية متعمقة لأهمية البحث العلمي في المجتمع، و من ثمة إعادة النظر فيما تقوم به الجامعات من بحوث (***أحمد حسين الصغير، د.س: 28***)

ج – وظيفة خدمة المجتمع :

تفرض هذه الوظيفة على الجامعة كونها إحدى مؤسسات المجتمع التي تتبع من حاجاته، و تعبر عن آماله و تتفاعل مع ما يجري و يوجد فيه، فتتأثر به و تؤثر فيه، و تقود حركة تغيره و نموه و تقدمه، و تساهم في حل مشكلاته و تزوده بما يحتاجه للتنمية في مختلف المجالات من قوى بشرية مدربة تدريبا عاليا. و تساعده في ترقية ثقافته و تراثه و تنقيتها من الشوائب التي تكون قد لحقت بها و نقلها إلى الأجيال اللاحقة و تجديدها و تطويرها باستمرار، و لذلك قيل أن الجامعة تستمد شرعيتها من مجتمعها (***رمزي أحمد عبد الحي، د.س :160***)

كما يرجع الفضل لها في إحداث تنمية المجتمع بمختلف مجالاته سياسية و اجتماعية و اقتصادية و ثقافية و تربوية. و بذلك فهي تسهم في صنع حاضر الأمة و مستقبلها، من خلال إعداد رأس المال البشري باعتباره أهم مقومات التنمية و التطوّر في المجتمع. أي من خلال هذه الوظيفة تعمل على تطبيق المعرفة و توظيفها لخدمة و تطوير المجتمع لتتفاعل معه.

و مع التطورات الجارية من حولها سواء على المستوى المحلي أو العالمي من خلال ملامستها لقضايا المجتمع و حاجاته الحقيقية و السعي لتلبيتها كونها منظمة مفتوحة على المجتمع تؤثر و تتأثر به و تسهم في خدمته و الارتقاء بمستوي أداء الأفراد فيه (***أحمد حسين الصغير، د.س: 30***).

انطلاقا من كل ما سبق، يمكن القول أن هذه الوظائف الثلاث للجامعة و التي يكاد يكون هناك شبه إجماع عليها، هي وظائف متكاملة و مترابطة فالتدريس يسهم في نشر المعرفة و البحث العلمي يسهم في تحديد المعرفة و إنتاجها و تطويرها ثم تطبق المعرفة في المجتمع لحل مشكلاته و خدمة أفراده و تحسين مستوى معيشتهم و من ثم إحراز التقدم للمجتمع.

و يمكن تحديد وظائف الجامعات في الوطن العربي بصفة عامة في النقاط التالية :

من وظائف الجامعات الوطنية :

- تساهم في تعميم و نشر المعارف و تطويرها .
- تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد وفقا للأهداف المحددة في التخطيط الوطني.

- تساهم في تطوير البحث و تنمية الروح العلمية.
- تتولّى تلقين الطلاب مناهج البحث.
- تتقدّم بأي عمل لتحسين المستوى و تجديد المعلومات و التكوين الدائم.
- تتولّى نشر الدراسات و نتائج البحث ***(رباب أقطي، 2009: 33)***

3 – 2 أهـــمـيـــة الجـــامعـــة :

تكتسب الجامعة أهميتها من أهمية الدور و الوظائف التي تؤديها في تقويم و تدعيم التنشئة الاجتماعية و الثقافية للشاب لان مستوى التعليم الذي تقدمه كفيل بالإعداد العلمي و المهني للقوى العاملة لان المرحلة الجامعية تعتبر من أهم المراحل التعليمية في حياة الشباب و يمثل التعليم الجامعي دورا هاما في صياغة و بلورة الاتجاهات الايجابية لدى الشباب و تأكيد مشاعر الولاء و الانتماء نحو المجتمع، بوصفهم السواعد الفنية التي سوف تنهض بمشاريع التنمية الشاملة في مختلف مراحلها.

كما تكسب أهميتها من خلال العلاقة بين التعليم الجامعي و ما يمثله كوعاء معرفي و تربوي و دوره في تكوين اتجاهات الشباب من ناحية، و بين التنمية الشاملة من ناحية أخرى، فبقدر ما تتيح الدول للجامعات كمراكز للإشعاع العلمي و الثقافي من إمكانيات بقدر ما تكون القدرة على تكوين الأجيال الجديدة القادرة على تحمل أعباء التنمية مسؤوليتها، و لذلك فإنّ تضاعف حجم المعرفة و ازدياد نموها تصبح الجامعة أكثر أهمية، فعليها أن توجه عناية كبيرة للبحث العلمي في شتى فروع و مجالات العلم، و عليها أن تولي مزيدا من العناية لإعداد الكفاءات البشرية المتخصصة على مستوى العصر. و عليها أن تقوم بنشر العلم و حفظ التراث الثقافي و نقله عبر الأجيال، ليس من خلال الكتب فحسب و إنما من خلال تعليم و تدريب أبناء المجتمع، و ما يساعد الجامعة على تحقيق هذا هذه الأهمية هو النهوض بهذه الرسالة فهي في حاجة إلى بناء علاقات طيبة و سليمة بمواقع العمل و الإنتاج في المجتمع. من خلال قنوات اتصال فعالة تسمح بمرور تيارات متدفقة من التعاون بينهما في الاتجاهين لحل مشاكل المجتمع و تحقيق أهداف التقدم والتنمية. ***(رمزي أحمد ع الحي، د.س: 109)***

لأنه انطلاقا من اعتبار الجامعة نسقا اجتماعيا متفاعلا مع المجتمع إذ يؤثر و يتأثر فهذا يعني أنها لن تتمكن من تأدية دورها الكامل في المجتمع دون تحقيق التفاعل بين الفرد و بيئته الاجتماعية، على هذا يمكن ملاحظة أهمية الجامعة باعتبارها الأساس الأول لتطوير أي مجتمع كان في جميع مظاهره الحياتية و في مختلف قطاعاته ، لأنها تتصل بتكوين النفوس و بناء العقول ، فالتعليم الجامعي يتميز بأهمية خاصة ، إذ أن الجامعة هي الدعامة الثابتة التي تقوم عليها نهضة الأمم ، فنشاط الجامعة اليوم لم يعد

قاصرا على التعليم النظري وحده ، بل امتد إلى الدراسات التطبيقية العالية ، و مهمة الجامعة لم تعد تقتصر على تطوير العلم من أجل العلم و الوصول إلى الحقائق العلمية ، إنما امتدت لتشمل تطوير المجتمع و النهوض به في جميع جوانبه ، و المساهمة في حل مشكلاته وتحقيق الرخاء و التوافق بين المجتمع و حاجاته.

4 – دور و أهداف الجامعة :

4 – 1 دور الجـــامعـــة :

إن الأهمية البالغة التي تحظى بها الجامعة ترجع للدور الذي تلعبه بالنسبة للفرد و المجتمع في مختلف الميادين و المجلات. و لعلّ أهم الأدوار تتمثل في :

أ – الجامعة و دو ها المعرفي و التثقيفي :

تجل الجامعات المعرفة و تعظمها لأنها تدرك أهميتها وتعرف دورها في الحفاظ عليها واستمرارها وبقائها أولا وفي تطور المجتمع و تقدمه إلى الأمام ثانيا. ومن ثمة فإن السلعة الرئيسية التي تنتجها الجامعة هي المعرفة. وحتى تتمكن من إنتاجها يتعاون أفرادها كلهم و خاصة الأساتذة، ولذلك فإن إقامة القاعدة التعليمية القادرة على نشر المعرفة و التشجيع على امتلاك الثقافة بين شباب المجتمع هو السبيل الرئيسي للتنمية في كافة القطاعات لان التنمية الاجتماعية و الاقتصادية في المجتمع المعاصر تعتمد أساسا على الإطارات العملية و الإدارية و الفنية و الشابة على مستوى التخصص، و الفروع الجامعية المدروسة.

ولقد حاول ولقد حاول الباحث محمد علي محمد أن يكشف اتجاهات الشباب نحو برامج التعليم في مصر، و كفاءة هذه البرامج في أداء الوظائف التي يتعين على التعليم لكي يقوم بمواجهة مشكلات المجتمع. فالعملية التثقيفية أهم عملية تتم على أساس رفع المستوى الثقافي للشباب بالبيئة المحيطة به و مدى المشاركة الايجابية في تغيير هذا الواقع. و لقد أعطيت نسبة 49,75% من يوافقون على نظام التعليم الحالي الذي يخرج أجيالا واعية في حين نجد 31,54% نسبة الذين لا يوافقون تماما على أن التعليم يؤدي الوظيفة التثقيفية. و بناءا عليه فهذه البيانات تكشف على ضرورة إعادة النظر في محتوى برامج التعليم الجامعي بالتركيز على مبدأ تكامل المعرفة و عدم الاهتمام فقط بالكم، و في ذلك إسهام مباشر في تدعيم معرفة الشباب معرفة بمختلف ميادين الحياة. ***(محمد علي محمد،1987: 208)***

ب – الجامعة و دورها في التنمية :

تعد الجامعة مركز إشعاع حضاري و عليه تهدف إلى تنمية المجتمع اقتصاديا و علميا و ثقافيا من خلال وظائفها الأساسية التي تقوم بها و هي التعليم، البحث العلمي، و خدمة المجتمع, فالتعليم الجامعي يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الشاملة نتيجة لقدرته على إعداد و توفير احتياجات مشروعات التنمية و خططها على كافة المستويات من القوى البشرية القادرة على إنجاز تلك المشروعات و تحقيق أهدافها.

إن أهمية العلاقة بين التعليم الجامعي والتنمية التي تبرز لنا قضية إعداد المواطن القادر على تحمل مسؤوليات التنمية المنشودة، وذلك من خلال غرس وإذكاء القيم والاتجاهات الاجتماعية الإنجابية التي تدعم جهود التنمية المبذولة وتعظيم العائد الاجتماعي و الاقتصادي للتعليم الجامعي لتحقيق نوع من التكامل بين الثقافة السائدة في المجتمع وثقافة الشباب وتتخذ الإستراتيجية الملائمة لتحقيق التنمية على عدة صور:

- الإستراتيجية الإمبريقية العقلانية: التي تعتمد على رغبة المجتمع المحلي و استجابته.
- الإستراتيجية التربوية : وهي تعتمد على تغيير نسق الفعل من خلال تغيير نسق القيم والمعاني والتصورات.
- إستراتيجية القوة : وتعتمد في تحقيق التنمية على قوة القانون والإجراءات
- السياسية و الاقتصادية و الإدارية.
- الإستراتيجية الثورية : وهي تتطلب تغييرا شاملا من خلال فلسفة مفادها أن الإصلاح لا يجدي وأن الواقع الاجتماعي ليس مؤشرا لطبيعة الوجود الاجتماعي.

ج – الجامعة و دورها في تحقيق النمو الاقتصادي :

لقد أثبتت الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية و الاتحاد السوفياتي، وبعض الدول الإسكندنافية أهمية التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة في رفع الكفاية إلى أن نسبة 43 % من النمو الاقتصادي Denison الإنتاجية حيث أشارت دراسة **دنيسون** الذي حدث في الولايات المتحدة ما بين عامي 1929 و 1957 ، يمكن أن تعزى إلى الآثار المباشرة وغير مباشرة للتعليم.

د – الجامعة و دورها في الإعداد المهني :

تهدف الجامعة إلى إعداد الطلبة لسوق العمل وذلك بإكسابهم المهارات والكفاءات التي يحتاجونها قصد الاندماج في الحياة المهنية وبذلك المشاركة في التنمية الشاملة.

هـ – الجامعة و دورها في تعليم تحمل المسؤولية :

من أهم وظائف النظام التعليمي القائم أن ينمي لدى الشباب إحساسهم بالمسؤولية اتجاه أنفسهم ونحو مجتمعهم على نحو يجعلهم يسهمون من خلاله في عملية إعادة بناء مجتمعهم. فنظام التعليم إن لم يسهم في تنمية إحساس الشباب بالمسؤولية لما يحتويه من برامج و مواد تعليمية، ذلك معناه أننا فقدنا أهم وسيلة من وسائل التوجيه الاجتماعي للشباب.***(محمد علي محمد،1987: 128)***

و – التعليم الجامعي و دوره في تنمية الوعي السياسي :

من أهم أهداف النظام التعليمي عامة و الجامعي خاصة هو تشكيل و تنمية الوعي السياسي للشباب، و يستخدم مصطلح الوعي السياسي للإشارة إلى مستوى إدراك الشباب للواقع السياسي التاريخي لمجتمعهم واتجاهاتهم السياسية و انتمائهم للأحزاب القائمة، و كيفية الاعتماد على كل هذه التغيرات في تقويم الواقع السياسي لمجتمعهم و التعرف على ما ينبغي دعمه أو تغييره في الواقع.

4 – 2 أهـداف الجامـعة :

إن السير في طريق تطوير الشؤون الإدارية في أي تنظيم، لا بد وأن يبدأ بالنظر إلى أهداف ذلك التنظيم. والأهداف المتعارف عليها للجامعات، هي التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ومن هذا المنطلق، فإن الجامعات في البيئة العربية تُعد مسؤولة عن تطوير نمط الإدارة الجامعية، بحيث يستند هذا النمط إلى أسس دينية ونفسية واجتماعية واقتصادية وبيئية، تلاءم البيئة العربية، على أن يأخذ بعض المؤشرات والاتجاهات في الاعتبار(***أحمد محمد مرسي، 1985: 119***)، ومنها :

- تطور تكنولوجيا المعلومات وأثرها في الأعمال الإدارية.
- الاتجاه نحو الديمقراطية، والمشاركة في اتخاذ القراران، في مجال العمل.
- الاتجاهات التي تدعو لتطبيق مبدأ المسؤولية والمحاسبية، بحيث تكون المؤسسة مسئولة عن تحقيق مردود معين، بقاء التكلفة الاجتماعية و الاقتصادية لتلك المسؤولية.
- الاتجاه نحو تطبيق الأسس العلمية، في التخطيط و التنظيم و التنسيق و التوجيه و المراقبة و التقويم الإداري. .(***سعيد التل، 2005 : 126***)

أ – الأهداف العامة للجامعة :

- **أهداف معرفية** : وتتناول كل ما يرتبط بالمعرفة من تعليم الأفراد مختلف المهارات وتطوير المعرفة.
- **أهداف اجتماعية** : تعمل على خدمة المجتمع واستقراره وحل مشاكله.
- **أهداف اقتصادية** : تعمل على تقوية اقتصاد المجتمع عن طريق البحث العلمي وتزويده بما يحتاج إليه من إطارات وكفاءات للتغلب على مختلف المشكلات الاقتصادية.
- **الأهداف البيداغوجية** : وتضم التكوين، وهي أهداف المحتوى البيداغوجي المتعلق بالكفاءات، المعارف، التقنيات، مميزات تكوين كل مرحلة.(***سعيد التل،2005.: 134***)
- **أهداف البحث العلمي**: هي في علاقة مع الأهداف البيداغوجية من حيث تكييف محتوى البرامج التعليمية، تطوير وتحسين المؤسسة لربطها ببيئتها الخارجية.

- **أهداف تسيير هيئة الموظفين:** وترتبط بالأساتذة وهي:

– أهداف النوعية والكمية مع تحديد الكفاءات للاندماج في المؤسسة.

– أهداف خاصة بالتكفل بظروف العمل، سياسة وإجراءات الترقية، وضعية الأجور، الوسائل البيداغوجية مكيفة نوعية وكمية الخدمات المقدمة، كما ترتبط هذه الأهداف بتسيير الإداريين والعمال.

- **أهداف التعيين والانتقاء** : ولها ثلاث جوانب :

– الجانب النوعي : المطلوب اكتسابه من الطلبة.

– الجانب الكمي : يتعلق بحجم المؤسسة والحاصلين على الشهادات ومجالات العمل الممكنة.

– جانب الانتقاء : للدخول والانتقال من مرحلة إلى أخرى.

- **أهداف التمويل** : وضوح سياسة التمويل التي تدعم العلاقات بين الهيئة الوصية و المصالح الاقتصادية و الاجتماعية، و أهداف العلاقات الاجتماعية للمؤسسة. و تتضمن ما يلي :

1. أهداف العلاقات الاجتماعية الداخلية : تغطي ظروف العمل، الإعلام، المشاركة في القرارات، أجهزة المتعاونين والسلطة، أجهزة الإعلام.

2. أهداف العلاقات الاجتماعية الخارجية : والتي تتطلب تحديد مساهمات المؤسسة عن طريق نظام اتصال فعال وبعض الهيئات الأخرى.

ب – **الأهداف الجديدة والمستقبلية للجامعة العربية** :

إن وظيفة التعليم العالي والجامعي لا بد أن تتطور، فلم يعد صالحا أن تقتصر هذه الوظيفة على تقديم المعرفة ونقلها، والتدريس، والبحث، بل لا بد من إضافة التعلم الذاتي، والتربية المستمرة، والتعليم مدى الحياة. وهناك وظيفة تتنامى أهميتها بالنسبة للتعليم العالي وهي: إعلاء جهود التعاون الدولي، وإقامة الحوار بين الدول الصناعية والدول النامية، وإقامة قواعد العدل، وقيم السلام في عقول البشر.

إن الجامعة لابد أن تتصد لعملية بناء وإنتاج المعرفة الجديدة التي تقود التنمية المستمرة الشاملة في المجتمع، وتقود تربية قادة الفكر، وقادة السياسة، والاقتصاد، والاجتماع، ورؤساء الشركات اللازمين للمستقبل، والمعلمين الأكفاء، والفلاسفة الذي يثرون حركة الفكر الحر بالحوار والنقاش الذي يؤدي إلى الحفاظ على ثوابت المجتمع التي تحفظ له شخصيته من جانب، وإلى إنتاج المتغيرات التي تحفظ له تكامله، وتدفعه إلى التنمية الشاملة في جميع المجالات في ذات الوقت.

إن وظيفة التعليم العالي والجامعي الأكثر إلحاحا في الدول العربية والدول النامية عموما هي الحفاظ على التوازن بين تحقيق الهوية والشخصية الذاتية، وتحقيق التنمية طويلة المدى وتحقيق الغرض الجديد للشباب والراشدين، والتجاوب مع الاهتمامات الاجتماعية ذات الصفة المستمرة والتي تقود إلى مزيد من التنمية، عن طريق تقديم البرامج التي تصوغ سياساتها، وتدرب الطاقات البشرية في المستويين العالي والمتوسط اللازمين لها.

5 – علاقة الجامعة بالمجتمع :

التربية المتكاملة المستمرة تتطلب من الجامعات امتداد الفرص التربوية في الزمان والمكان، ويقتضى ذلك إسهام الجامعة في الاهتمام بالتربية قبل المدرسة في نطاق الأسرة، وفي نطاق المؤسسات الاجتماعية والتربوية كدور الحضانة، ورياض الأطفال، وحضانة الرضع، وتشتد الحاجة إلى هذه المؤسسات في المناطق الريفية وبين الفئات الضعيفة تعويضا لصغارها عن النقص الثقافي والاجتماعي، مما يقتضي تطوير صيغ تلاءم هذه البيئات على بساطتها، وتجذب النماذج المكلفة منها، واعتماد مشاركة الأمهات فيها.

وكما يسري اهتمام الجامعات على سنوات الطفولة الأولى فإنها تمتد إلى السنوات التالية في نظام التربية المدرسية، فلا بد من نشأة نظام للتربية اللاجامعية يوازي النظام الجامعي ويستجيب لحاجيات الناس، ولعل في مؤسسات محو الأمية ما يتصور بحكم خبراته وإمكاناته والعاملين فيه ليكون نظاما مستديما لتعليم الكبار، ويتولى الجوانب الثقافية، والجوانب المهنية تحت مظلة ما يسمى قسم الخدمة العامة وتنمية المجتمع داخل الجامعات، يتعلم فيه الآباء والأمهات والموظفون تعليما مكثفا ومسائيا.

فالتراث المعرفي للمجتمعات الإنسانية يوضح أن ازدهار الحضارات وتطورها يحدث نتيجة الاهتمام بالتعليم كعنصر أساسي للتقدم والتغيير خاصة وأن المجتمع الحديث يعتمد على التخصص والعلم كسمة أساسية تميزه عن المجتمعات السابقة.

فقد أكدت الدراسات والأبحاث الحديثة أنه لا مكان في الوقت الحاضر للتعليم المنعزل عن المجتمع ومشكلاته، وأن التعليم العالي الفعال هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة أفراد المجتمع وحاجاتهم ومشكلاتهم والقادرة على إحداث التنمية الشاملة، كما تشير الدراسات والبحوث في التعليم العالي في كثير من دول العالم إلى أنه عملية تفاعل مستمر بين الفرد المتعلم وبيئته المادية والاجتماعية، وأن التعليم العالي الفعال هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة السكان وحاجاتهم وآمالهم، وأن الهدف الأول للتعليم العالي هو تطوير المجتمع والنهوض به إلى مستوى تكنولوجي واقتصادي وصحي واجتماعي وثقافي أفضل، وعلى هذا يتحدد أسلوب التعليم العالي، فيكون عن طريق التعليم بالعمل والنشاط والإنتاج والبناء، ومواجهة المشكلات اليومية التي تواجه الفرد أو المجتمع.

كما أن التعليم العالي قادر على الإسهام بدور كبير ومتزايد في تنمية الموارد البشرية في ضوء ما تملكه الجامعات من قوى بشرية وإمكانيات مادية، وفي ضوء الدور المحتمل أن تلعبه مخرجات هذه المرحلة في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية، كما يساهم هذا التعليم لإعداد القيادات العلمية والفكرية التي تتولى قيادة المجتمع، وكذلك إعداد الكوادر العلمية التخصصية التي تتولى بالبحث والدراسة مشكلات المجتمع بهدف تطوره وتقدمه، وأن هذه المهمة لا تكتمل ما لم تتقدم الجامعة برجالها وخبراتها العلمية ودرايتها الفكرية الراسخة لتقوم بدور مباشر في عملية التنمية، وتساهم بالعمل الواعي في ميزان الإنتاج واستغلال الموارد للتطبيقات العلمية التي تتزايد بصورة لم تستهدف الإنسان من قبل حتى أن خريجي الأمس أصبحوا يعانون أمية علمية أمام استكشافات اليوم.

وقد أكدت الأبحاث أنه لا مكان في الوقت الحاضر للتعليم المنعزل عن المجتمع ومشكلاته، وأن التعليم العالي الفعال هو الذي يكون وثيق الصلة بحياة أفراد المجتمع وحاجاتهم ومشكلاتهم والقادر على إحداث التنمية الشاملة، ولذا تؤكد الخطط الجديدة للتعليم العالي على قيام المعاهد الجامعية بوظائف مختلفة غير المهمات التدريسية والبحث العلمي، تندرج جميعها تحت عنوان الخدمات العامة، وأن نجاح هذه الجهود كافة مقرون بتغير جذري في مفاهيم الجامعة والعمل الجامعي، وفي مكانة هذه الجامعة ودورها في المجتمع.

ولذا فإن الجامعات الناجحة في العصر الحالي هي تلك التي تفتح أبوابها للمجتمع من حولها، بحيث تتحسس مواطن الداء فيه، وتحاول أن ترى لها العلاج المناسب، بل وتكون حساسة لطروحات أفراد المجتمع، وأن ترسم الطرق إلى تحقيق تلك الطموحات.(***عجال مسعودة، 2010: 77-78***)

ثانيا : التنسيق بين الجامعة و سوق العمل و سياسات التشغيل

1 – سوق العمل الجزائرية (المفهوم ، المؤشرات ، الخصائص) :

1 – 1 مفهوم سوق العمل :

حظي سوق العمل بعدة تعاريف، فمنهم من يرى أنه: "المكان الذي يلتقي فيه العرض مع الطلب ويعمل على أساس تحقيق التوازن بينهما، وهنا يظهر السوق كجهاز منظم يخضع الجميع لمطالبة، فتظهر المؤسسات وأرباب العمل كونهم المعنيون بسيرورة العملية بدقة وبالموازاة معهم يظهر النقابيون، لهذا يجد سوق العمل نفسه أمام حتمية الاستجابة لعدة عوامل منافسة كالسن، الكفاءات، والتأهيل.(***نصر الدين كيرور، 2007: 37***)

إلا أن هذا التعريف غير واضح لأنه واسع جدا كونه تطرق لسوق العمل كمكان تحدث فيه جملة من عمليات التبادل دون ضبط مفهوم سوق العمل بصيغة أوضح، عكس يوسف إبراهيم الذي يرى أن سوق العمل هو" آلية تبين العلاقة بين العرض والطلب على العمالة التي على ضوئها يتحدد حجم الفائض أو النقص منها والذي يتلاشى فيما بعد بناءا على آلية الأجور وتمثل العمالة عادة فئة السكان من العمر 15 إلى 60 سنة من إجمالي السكان (***إبراهيم يوسف، 1996: 32***).

فهو على الأقل ربط سوق العمل بالعنصر البشري، مع تأكيده على دوره ومدى تأثيره في عملية الإنتاج.

في حين أن حبيب الله بن محمد التركستاني فيعتبر سوق العمل هو" المكان الذي تصب فيه المخرجات والمكان الذي يحدد مدى قدرة مخرجات التعليم على تلبية احتياجات التنمية البشرية (***حبيب الله بن محمد التركستاني، 1999: 88***). فهو يربط سوق العمل بمخرجات التعليم ويركز على مدى قدرته على استيعاب الأعداد من الخريجين، و هو يعتبر تعريف محدود نوعا ما لاقتصاره للإشارة على الخريجين دون سواهم إلاّ أننا لم نتغاضى عنه، و ما حملنا على أخذه بالحسبان هو مدى علاقته بموضوع دراستنا وهو الخريج الجامعي كأحد مخرجات التعليم وعلاقته بسوق العمل.

وبناءا عليه فسوق العمل هو: المكان الذي يتم فيه توزيع القوى العاملة حسب متطلبات العرض والطلب كما يمكن اعتباره مكان رزق مختلف فئات المجتمع.

1 – 2 مؤشرات سوق العمل الجزائرية :

إن المفاهيم التي تناولت سوق العمل في مجملها قد ركزت على العلاقة بين العرض والطلب بين احتياجات السوق من اليد العاملة وبين المترشحين لعرض مهاراتهم وكفاءاتهم سواء كانوا مؤهلين أو غير

مؤهلين كخريجي الجامعات سعيا في الحصول على وظيفة مناسبة. و بالتالي فمستوى سوق العمل يخضع لمتغيري العرض والطلب، فسوق العمل الجزائري مثلا هو سوق ضعيف جزئيا ونستدل على ذلك بعدة مؤشرات أهمها:

- **مساهمة القطاع العام أكبر من القطاع الخاص** : إن سوق العمل في الجزائر يتميز بأنه سوق محتكر من طرف الدولة، فهي تسيطر عليه سيطرة كاملة من خلال التعامل الكبير مع القطاع العام فمن خلال ما تمتلكه من مؤسسات بشتى أنواعها ومراكز التوظيف التي تعمل على استقطاب اليد العاملة، عكس القطاع الخاص الذي لا يساهم إلا مساهمة ضئيلة في توفير مناصب الشغل، إلا أن القطاع العام ما زال يلعب دورا كبيرا في كثير من الأنشطة الإنتاجية حيث بلغت حصة القطاع العام من القيمة المضافة الإجمالية نسبة 53% سنة 2004 فضلا على استحواذه على 90% من المؤسسات المالية ويبقى القطاع العام أيضا مسيطرا على قطاع المحروقات (***أمال شوشري، 2008: 194***) .

ورغم ذلك نجد أن اتجاهات الشباب نحو العمل كانت بنسب متقاربة بين القطاع الخاص والقطاع العام، فكل شاب يرى في كل منهما الأمل في توفير الوظيفة التي يريدها وتحقق طموحه المهني و ميولاته ، بمعنى أن البعض يرى أن الدولة هي المسئولة على توفير فرص العمل والوظائف إلى جانب تقديم الامتيازات والأجور المرتفعة وكذلك مراعاة الظروف التي تحيط به وتقديرها وتنمية قدراته ومهاراته العلمية والتطبيقية والبعض الآخر يرى أن كل ما سبق لا يتحقق إلا في القطاع الخاص.

و بالنظر إلى هذين المؤشرين، وجب على المجتمع أن يوفر لعمالته الفرص الاقتصادية التي تؤمن لهم الحياة الكريمة ، و أن يفتح لهم كل المجالات المتاحة، كما يجب تشجيع المؤسسات على توظيف أبنائها بدلا من الاستعانة بالأيدي العاملة الأجنبية وأن تشجع المؤسسات الخاصة على التخلي عن فكرة شهادات الخبرة التي تفرضها على الشباب حتى يساعدهم على الانطلاق نحو المستقبل و تنمية طموحاتهم و إبداعاتهم ، و تحفيز الشباب على العمل في أي وظيفة من شأنها تأمين العيش الكريم (***حسن بلال التل، 2005: 79***)

○ **البطالة** : نعني بها عدم توافر العمل لشخص راغب فيه، مع قدرته عليه أي ينتمي إلى القوى البشرية والتي تشمل المتعطلين عن العمل خاصة خريجي المعاهد المتوسطة والعليا والجامعات، و هذا بالتساوي بين الذكور والإناث، بين الباحث عن العمل في القطاع العام أو الخاص، وكل الوقت أو بعض الوقت (***سامية خضر صالح، 1998: 25***) .

أي إتاحة فرصة العمل لكل شخص تتوافر فيه الشروط المطلوبة للعمل، كما أن هناك من يعرفها على أنها عدم وجود عمل يسند لشخص ما كل الوقت أو بعضه مما يجعله طاقة بشرية معطلة (**محمد علاء عبد القادر،2003: 110**)

حيث نلمس في هذا التعريف نوع من الخلط بين البطالة والعطالة التي تشير للعامل الذي لا يحظى بالاستقرار في عمله، فهو في حالة بطالة إذا لم يكن يعمل لكسب عيشه، و في حالة عمالة إذا توافرت له فرصة عمل ليست دائمة .وبذلك نقول أن العطالة هي الجمع بين حالتي العمالة والبطالة وهي حالة الخريج الجامعي الذي يعمل في أطار عقود الإدماج المهني إذا كانت غير قابلة للتجديد آليا، إذ يعود لبطالته بمجرد انقضاء فترة عقده ولم يجد عملا أخر، و هذا ما يفسر المشاكل التي تعاني منها اليد العاملة الجامعية، إذ أن تزايد عددها في سوق العمل يقلص من فرصتها في تحصيل منصب عمل وبالتالي معاناتها من البطالة كما أسلفنا الذكر في فصولنا السابقة وهذا يستدعي ضرورة دق قاموس الخطر والبحث في أسباب هذه الظاهرة للحصول على حلها والتي تتلخص في:

- فتح باب التعليم الجامعي على مصراعيه أدى إلى استقبال أعداد هائلة من الطلبة دون الحاجة إليهم بعد التخرج.

- خلل العلاقة بين التعليم والتدريب وسوق العمل أحدث فائض في أعداد الخريجين مع عجز سوق العمل على استيعابهم.

- عدم نجاعة برامج التشغيل الموجهة للجامعين مثل عقود ما قبل التشغيل وغيرها.

- ضعف روح المقاولة بين الشباب وتأسيس عمل حر، وتوجه معظمهم للقطاع الخاص لعدة أسباب منها" عدم الإحساس بالأمان والاستقرار الوظيفي، وعدم ضمان نجاحه في المشروع الخاص لعدم توافر الخبرة في الميدان .

و بناءا عليه ، فالبطالة تسير في تضخم بين الخريجين لأن سوق العمل حتى الآن عاجزة عن استيعاب كل هؤلاء الخريجين، فقد ثبت أن القوى العاملة لا تستقبل في الواقع إلا 50% فقط من الخريجين وبالتالي فالتقليص من حدتها يستلزم ضرورة التنسيق بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

1 – 3 خصائص سوق العمل الجزائرية :

- عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف.
- عدم التوافق بين مخرجات التكوين و احتياجات التشغيل.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل و وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض و الطلب.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل.
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي و الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- صعوبة الحصول على القروض البنكية خاصة بالنسبة للشباب أصحاب المشاريع.

- ترجيح النشاط التجاري على حساب المنتج الاستثمار المنتج المولد لمناصب الشغل وترجيح المعالجة لاجتماعية للبطالة.
- العامل الاجتماعي الثقافي الذي يدفع إلى تفضيل العمل المأجور.

2 – الصعوبات و التحدّيات التي تواجه سوق العمل الجزائرية

2 – 1 الصعوبات التي تواجه سوق العمل الجزائرية :

تتمثل أهم الصعوبات التي تواجه سوق العمل في الجزائر فيما يلي :

أ – العولمة و سياسات الإصلاح الاقتصادي و التكيف الهيكلي : فرضت العولمة إيقاعها السريع على كل دول العالم ماديا و بشريا و حضاريا بالصورة التي أدت إلى إزالة الحواجز و الانفتاح الكامل بين الدول، و حدوث المواجهة و المنافسة الشرسة مباشرة بين الدول المتقدمة صناعيا. و هو ما أدّى لظهور الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم و التدريب المهني محليا و عالميا. و هو ما أضرّ بفرص العمالة في التشغيل نتيجة تفير متطلبات سوق العمل الممثل لجانب الطلب بحيث ارتفعت مستويات جودة الأداء المطلوبة، و المعرفة التقنية و المهنية، و مستويات التدريب و الخبرة اللازمة توافرها لأغراض التشغيل، و زاد 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 لا زياد مصاعب الملاءمة بين التدريب المهني و متطلبات الأسواق لأغراض التشغيل.

ب – القصور في سياسة التعليم و التشغيل : يعد نظام التعليم في الجزائر أحد المسببات الرئيسية في الاختلالات بين العرض و الطلب على القوى العاملة في سوق التشغيل، و رغم تبني الجزائر بعد تحرّرها من الاحتلال سياسة مجانية التعليم لتعويض الشعوب عما لقيته من حرمان من التعليم و التدريب، إلا أن هذه السياسة أدت إلى تردي مستوى التعليم و ازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، الأمر الذي أدى لشيوع البطالة بأشكالها المختلفة، و كل هذه السياسات تعكس عدم الظروف و سياسات التعليم الملائمة لإحداث ثورة في مستوى الخريجين.

ج –القصور في تخطيط القوى العاملة : يعاني نظام تخطيط القوى العاملة في الجزائر من قصور في وضع خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة و متوسطة و طويلة الأجل للربط بين التعليم و التدريب، من جانب العرض (و فرص العمل الحقيقية الممكنة) جانب الطلب و الممثلة لسوق العمل بما يعني الأخذ بسياسة الفعل و ليس سياسة رد الفعل، و بمعنى آخر فإنّ قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية و الأجنبية و تسارع معدل نمو السكان، و زيادة 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 و الكفء للقيام بهذا التخطيط.

د – القصور في سياسات و برامج التدريب المهني : تقوم مراكز التدريب المهني بدور هام في تحقيق التوازن و الملاءمة بين العرض و الطلب في سوق القوى العاملة و تساعد في خلق فرص عمل جديدة و حقيقية و الحد من العجز في المهن و الأنشطة المختلفة، و مع 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 التدريب 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

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

هـ – قصور السياسة المالية و عامل الفقر : من المعروف في علم المالية العامة أن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لاتجاهات السياسة المالية في الدولة، و الذي يعبر عن جوانب الإنفاق الرئيسية التي يت تصنيف الموازنة العامة للدولة على أساسها متضمنة جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم و التدريب و العلاج ...الخ و لما كان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يتم قياس بقيمة الخدمات و السلع التي يحصل عليها. فمن الطبيعي في ظل ضعف هذه الخدمات أن يتدهور مستوى الدخول في الجزائر بالصورة التي تنعكس أيضا على حجم الإنفاق على مجالات التعليم و التدريب و التشغيل، نظرا لما تعكسه الإحصاءات من تدنّي و انخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام، حيث لم يتعدى الأجر القاعدي لسنة 2009 بـ 000 12 دينار جزائري، و من ثم ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم و التدريب.

و – عدم الأخذ بمفهوم التدريب الموجه بالأداء : يقصد بهذا الأسلوب المتطور اعتبار الأداء هو عملية جوهر العملية التدريبية، و بحيث ينبغي التركيز على كيفية أداء الفرد للوظيفة أثناء تلقي التدريب في العمل أو في قاعات التدريب، و ليس فقط على تحصيله لكم معين من المعلومات، و بذلك يمثل التدريب الموجه بالأداء نظام يعتمد على منظومة لسد الفجوة في الأداء الحالي و المستقبلي للفرد، بين ما حصل عليها من معارف

و قدرات و مهارات و بين ما تحتاج إليه الممارسة الفعلية في العمل، من هذه المعارف و المهارات و القدرات و ذلك من خلال تصميم و تقييم برامج تعليمية و تدريبية.

2 – 2 التحديات التي تواجهها :

أ – التكتلات الاقتصادية : نجم عن النظام الدولي الجديد تحالفات اقتصادية، من شأنها تعزيز توجه الدول صوب التكامل الاقتصادي للقدرة على البقاء و الاستمرار مما سيؤدي إلى ترسيخ درجة المنافسة بين لك التكتلات الاقتصادية و التي تتميز بكفاءات عالية و اقتصاديات تشغيل غير مسبوقة، الأمر الذي يستوجب على العامل الجزائري القيام بتدعيم قدراته التنافسية بكافة الوسائل الممكنة.

ب – 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، و ستصبح العنصر الحاسم في النمو الاقتصادي الحديث، و هذا ما يضع العامل الجزائري أمام وجوب الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات و وسائلها المتقدمة. سعيا منها لتوسيع و تطوير خدماتها بما يحقق التأقلم مع الاحتياجات المستقبلية للمتعاملين معها و لا ينصرف الأمر عند هذا الحد فقط، بل أن ثورة المعلومات ليست مجرد إضافة جديدة للإنتاج أو إنتاج أكثر أو أسرع، و إنما أصبحنا بصدد إنتاج أشكال جديدة تعتمد بدرجة أكبر على المعلومات إنتاجا و توزيعا و استخداما، فلم تعد الآلة تحل محل الإنسان من الناحية البدنية فقط بل أصبحت تحاكي ذكاءه.

ج – التنافسية العالمية : تعرف القدرة التنافسية بأنها قدرة الدولة على إنتاج السلع و الخدمات التي تنجح في اختراق السوق الدولية، و في الوقت نفسه تزيد من الدخل الحقيقي للأفراد، و تحقق معدلات نمو مرتفعة و مستديمة. و عليه فإن التحدي الأساسي أمام سوق التشغيل يكمن في تحسين القدرة على التنافسية للعمالة لضمان الاستمرارية في الإنتاج بأكثر جودة و اقل تكلفة.

د – التدريب و التعليم و الفجوة القائمة بينهما : تبدو الآن أهمية التدريب المهني حتمية، فالشهادة الجامعية لا تكفي 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 و يؤهله للعمل الذي يقوم به، فالآلاف من الشباب الباحثين عن الوظيفة يفتقدون تماما للمطلوب في عصر يختلف تماما في متطلباته. فما زالت المهارات محدودة، و الفجوة كبيرة بين ما هو متاح و ما هو مطلوب، مما يؤكد على السياسات الخاطئة و الأساليب العتيقة في بعض نظم التعليم و هو أمر يحتاج إلى مراجعة شاملة حتى نكتشف الواقع و يتعامل معه في وضوح و شفافية، خاصة في ظل الانفتاح القائم و المفروض عالميا خاصة بعد تطبيق اتفاقية الجات و فتح الحدود و عولمة الاتصالات التي جعلت البعيد قريب و خلقت أنماط العمل

الجديدة حيث يمكن توظيف و تكليف العامل للقيام بمهمة معينة في بلده دون الانتقال، و بأقل التكاليف، مما يجعل هذا النمط الجديد وسيلة سهلة لأصحاب الأعمال و المؤسسات التي تهدف للربح و تبحث عن العامل المؤهل في أي مكان في العالم بأقل التكاليف الممكنة دون النظر للأبعاد الاجتماعية و المصلحة الخاصة لبلدانهم,

و الجزائر في الوقت الراهن لا تحتاج إلى هذا الكم من الشهادات الجامعية العاطلة كما و الحال الآن، بل نحتاج في المقام الأول إلى العناصر المدربة و الخبرات الواعية في مجالات التنمية المختلفة ليس المهم أبدا الألقاب و المناصب، لأن التنمية الشاملة تحتاج إلى جيوش من طوابير البطالة بشرط أن يكون لديها استعداد للتدريب المهني منها و التأهل الوظيفي مع الرغبة في اكتساب القدرات المطلوبة و الكفاءات اللازمة.

3- التنسيق بين السوق العمل و الجامعة و تفاعلها مع سياسة التشغيل :

3- 1 التنسيق بين متطلّبات سوق العمل و مخرجات الجامعة :

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 تضخه 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، آما أن الهياكل المنجزة غير مواكبة للزيادات العددية للطلبة بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة و ذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة.
- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة بِ 25229 أستاذ دائم أغلبهم برتبة أستاذ مساعد، كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي على أبواب التقاعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي، وإن وجد هذا فانه يبقى محاولات فردية و ليست 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.

ولقد ظهر الاهتمام جليا بضرورة البحث عن آليات لتحقيق الموائمة بين مخرجات الجامعة ومتطلبات سوق العمل، و كرهان تم إعادة النظر في سياسة التكوين المنتهجة في الجامعات، وإثراء التواصل والتنسيق بينها وبين المحيط الاقتصادي ومتطلبات المؤسسات الاقتصادية. وبهدف تكييف الشهادات مع متطلبات سوق الشغل، تم في إطار الإصلاح الجامعي العمل على إشراك الباحث في تكريس العلم والمعرفة وتكييف 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.

3– 2 التفاعل بين سياسة التشغيل و مخرجات الجامعة :

إن الثروة المادية للمجتمع لا يمكن أن تنمو و تستمر في نموها إّ لا إذا صاحبتها زيادة في الرصيد الوطني من الثروة البشر ية المز ودة بمختل ف المهارات الفنية و بالطموح و الجدية ، فقد أكدت التجارب التي شهدها عالمنا المعاصر في النصف الأخير من القرن الماضي ، تلك الصلة الوثيقة بين ا لمنظومة التعليمية و التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، على اعتبار أن رأس المال البشر ي عملية قوامها زيادة عدد الأشخاص الذين يتمتعون بالمهارات و المعارف و الخبرات التي تحتاجها التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، علما بأن استثمار الفرد في التعليم يستمر لفترات طويلة ، على أن هذه العملية تقتضي وجود تخطيط دقيق لحاجات المجتمع من خريجي الجامعات و توفير مناصب عمل للطاقات البشرية ، و هذا ما تهتم به سياسة التشغيل ؛ و التي 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 و العرض المتوقع للقوى العاملة المتزايدة بالنسبة للنمو الديموغرافي(***بلقاسم سلاطنية، 1988 : 220***)

و قد حظي التعليم دوما باهتمام الدول المتقدمة و النامية على حد السواء ، بعد أن أدركت أن التعليم الجديد مفتاح نهضته فمنذ أن أكد آدم سميث على أهمية التعليم في إكساب أفراد المجتمع القدرات و المهارات النافعة أثناء تعليمهم و تدريبهم ، و منذ أن أوضح ألفريد مارشال أن ما يستثمر في تنمية البشر هو أفضل أنواع الاستثمار ، و أن عملية التعليم نفسها عملية استثمار قومي ، أصبح التعليم بمراحله ضرورة اقتصادية و اجتماعية تفرضها متطلبات التنمية. و تؤكد إستراتيجية تطوير التعليم أّنه يعمل مع مجتمعه بجميع جوانبه ، و أن التعليم و التنمية الشاملة يلتقيان في الإنسان بوصفه محورا و غاية لهما.

و في نفس المجال يشير أحد المهتمين إلى أن هدف التعليم لم يعد قاصرا على إشباع حاجات الأفراد من المعرفة و العلم ، بل أن النمو المتزايد في النشاط التعليمي جعل من التعليم أكبر الصناعات في معظم

الأقطار و مصدرا هاما لليد العاملة المؤهلة و المنتجة، فالتعليم لم يعد خدمة تقدم للفرد فحسب، بل يتضمن الاتجاهات التي تؤدي إلى زيادة الإنتاج و القدرة على العمل ، و كل هذا تمت تنميته عن طريق التعليم. و قد أدركت دول العالم المتقدم أهمية التعليم – و خاصة التعليم العال ي- لأن معظم التكنولوجيات الحديثة ، و كذا التقنيات الجديدة مخترعوها من مخرجات التعليم ، و على اعتبار أنهم أناس مهرة قادرون فكريا و عقليا على استيعابه ا ، فهي تعتمد في سبيل ذلك تكوين طلبة و باحثين قادرين على القيام بهذه المهمة ، و هذا عن طريق الاستثمار في التعليم، و هي بذلك تعتمد على الإنسان كوحدة أساسية لإحداث التقدم.

و في الوقت الذي يشهد فيه العالم تشجيعا مستمرا للعلاقات و الروابط بين الجامعة(مخرجاتها) و سوق العم ل- باعتباره الوجهة التي يقصدها خريج الجامعة بعد انتهاء فترة الدراسة- فإن العالم يشدد على أهمية التعليم الجامعي ليتماشى مع الحاجيات المتزايدة للتنمية الاقتصادية و الاجتماعية للمجتمع الدولي ككل ، و عليه فإن مجتمعاتنا- على الخصوص- مطالبة أكثر من أي وقت مضى بإعادة النظر في بناء إنساننا ، حيث يكون قادرا على التلاؤم و مستجدات الألفية الثالثة.

لقد أدى التوسع في التعليم إلى زيادة الخلل في القوى العاملة و اضطراب سوق العمل و تأرجحه بين الزيادة و النقصان ، و ظهور البطالة (التقنية ، السافرة و المقنع ة) بين صفوف المتعلمين و استخدام المؤهلات العليا في وظائف بسيطة. و لمجابهة هذا الإشكال ، كان التخطيط الاستراتيجي للتعليم الجامعي جزء من التخطيط للتعليم ، إذ يتناول إعداد تقديرات لاحتياجات جانبي العرض و الطلب ، مع التخصصات المختلفة لخدمة التنمية ، خصوصا في وقت يشهد تغيرات هامة في عالم الشغل

تدعو للتوفيق بين وظيفة تأهيل الطلبة و إعدادهم للعمل و أعدادهم المتزايدة.

إن النظرة الاقتصادية إلى التعليم تستخدم الآن من أجل تدعيم التعليم و تطويره ، فالواقع أن ما تسهم به عملية التعليم من الناحية الاقتصادية لا يتعارض مع ما تسهم به من الناحية الحضارية و الثقافية ، لأن الحصول على لقمة العيش هو جزء من الثقافة و الحضارة ، لذلك كان على التعليم أن يعلمنا كيفية الحصول على لقمة العيش و كيفية الحفاظ على ما اكتسبنا ه ، فالحياة في القرن الواحد و العشرين تعتمد على أربعة أعمدة للتعلم هي: تعلم لتكون ، و تعلم لتعرف ، و تعلم لتعيش ، و تعلم لتعمل. و قد أكدت أبحاث عديدة أن التعليم له استمرار عظيم من معظم أشكال رأس مال الإنتاج غير البشري ، و لا شك بأن التعليم بمفهومه الواسع هو الأداة الفعالة لإعداد المهارات المطلوبة لتحقيق التكامل الضروري بين الموارد البشرية و أهداف التخطيط الشامل للتنمية ،

و أن إهمال الموارد البشرية أو الارتباك في تعليمها يؤديان إلى إهدار الطاقة الإنتاجية ، و يجعلانها عبئا ثقيلا على الاقتصاد الوطني.

هذا بصفة عامة، أما بالنسبة للتجربة الجزائرية فهي غنية في مجالي محاولة التشغيل الكامل و تقديم تكوين و تعليم لكل طالب له ، من جوانب مختلفة سواء تعلق الأمر بالوسائل و التقنيات المحددة لإدماج أو محاولة إدماج التخطيط في مجالي ا لتعليم و النمو الاقتصاد ي- الاجتماعي للبلاد ،أو محاولة القضاء على عدم التوازن و الاختلال المتواجد في المجال الاقتصادي الاجتماعي***(بلقاسم سلاطنية،1988: 228)***

لكن ، و بالرغم من كل الجهود التي بذلت أو تبذ ل لمحاولة إيجاد التوازن المطلوب بين مخرجات التعليم و فرص التشغيل الموفرة ، نلاحظ أن ما يحدث الآن في الدول النامية و منها الجزائر على وجه التحديد – تزايد أعداد الخريجين في مقابل نقص فرص العمل الموفرة لهم ، و حتى إن وجدت فهي خارج مجال التخصص ، فالتعليم العالي الجماهيري ينتج أعداد زائدة عن الحاجة من العمالة المتعلمة ، فقد قفز عدد الطلبة المتخرجين من 75.000 متخرجا عام 2003 إلى 80.000 متخرج سنة 2004 ، و المتوقع أن يتضاعف العدد في السنوات المقبلة

إن الكشف عن العلاقات المعقدة القائمة بين الجهاز الاقتصادي الإنتاجي من خلال سياسة التشغيل و الجهاز التربوي التكويني من خلال التعليم العالي ، يدعو للبحث المتواصل عن الارتباط بين أنواع ال تعليم العالي ، برامجه ، طرق التكوين و وسائله ، مناهج التعليم ، و مدى مسايرتها للتطورات الحاصلة على مستوى سوق العم ل ، بمعنى هل تتطابق أعداد خريجي الجامعة وطرق إعدادهم (البرامج و المناهج و التخصصات) مع ما تتطلبه المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية من تخصصات و فئات مهنية معينة ، خاصة في ظل التحولات التكنولوجي ة المذهل ة الحاصلة في جميع الأصعدة و تغير الأدوار الاجتماعية و حتى الاقتصادية.

4 – خريجي الجامعة و تصوّرهم لسوق العمل:

إن خريج الجامعة يعتبر سوق العمل هو المسئول 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 و بالتالي عائد مرتفع نجد أن الطلبة يتوجهون إليها و هذا بالطبع إذا توفرت لهم الكفاءة المطلوبة. ***(أحمد الطاهر، 1980: 86)***.

وهذا ما يدفع بالطلبة إلى التوجه دائما للتخصصات الأكثر طلبا، والتي عادة ما يكون لها مستقبل مهني، وتكون هذه الوظائف محددة ام 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. ***(قاسيمي ناصر، 1995: 117)*** .

مما يسهل من علمية اندماجه المهني و من ثمة اندماجه الاجتماعي كونها ترسم مساره لمهني مستقبلا و الذي يتناسب و قدراته من خلال :

أ – 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***(توفيق زروقي، 2008: 30)***.

أي أنّ 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.

ولذلك وجب على التكوين الجامعي مراعاة ملائمة خريجيه 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 لافتكاك منصب عمل يرضيه. فالاختيار الخاطئ للتخصص قد يؤدي إلى تكدس أعداد طلبة تخصصات محددة في سوق العم45ل 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 لقطاعات العمل والتخصصات الجديدة التي تنشأ باستمرار نتيجة الانفتاح والتقدم المعرفي ***(محمود أحمد مرسي،1985: 134)*** .

ولذلك يحرص الطالب الجامعي على اختيار التخصص المطلوب في سوق العمل مما يساعده في تحديد وظيفته التي سبق وأن خطط لها برضاه وبكامل إرادته.

ب – 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 بناءا عليها إسناد المهام للخريج.

إلا أن كل المجهودات التي سعت إلى التوفيق بين مخرجات التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل ذهبت سدا وهذا مثبت واقعيا من خلال المشاكل التي يواجهها خريجي الجامعات أثناء إدماجهم مهنيا نظرا لقبولهم في تخصصات لا تمت لهم بصلة مع عدم الحاجة الفعلية إليهم في سوق العمل.

5 – خريجي الجامعة (مشكلاتهم و طرق بحثهم عن التوظيف) :

5 – 1 مشكلات خريجي الجامعة بعد التخرج :

يتبع الخريج الجامعي عدة طرق و أساليب لتحصيل منصب عمل، إلا أنّه و رغم كل محاولاته قد لا يفلح في ذلك، فتطول مدة بطالته الذي يعتبر الأكثر تضررا منها بين الشباب، خاصة إذا كانت فئة التقنيين الساميين أوفر حظا نوعا ما منه لأن القانون الذي يحكم الوظيف العمومي و بالتالي عمليات التوظيف المرسوم 59/85 و المعدل بالمرسوم 224/91 يعطي أهمية كبيرة لخريجي المعاهد في عمليات التوظيف بينما يهمش فئة خريجي الجامعات, و هنا يخيب أمله بأن شهادته التي احصل عليها قد تخوّله للاندماج في الحياة المهنية بما يتوافق مع مكتسباته النظرية و طموحاته الاجتماعية.

فالواقع أن الخريج الجامعي لم يعد يحس بقيمته الذاتية أو حتى بقيمته في نظر مجتمعه، خاصة إذا ما قارن نفسه بأقرانه سابقا حيث كان الخريج الجامعي قديما يحصل على أكبر دخل بعد التخرج لأن المستقبل الباهر كان في انتظاره بعد التخرج(***أحمد محمد مرسي، د.س :114***).

أما في وقتنا الحالي، فإنّ تميّزه بمستواه الجامعي يجعله ينفرد ببعض المشاكل الخاصة به نظرا لطول مدة دراسته و نوعية تكوينهم، بغض النظر عن كونهم أكبر سنا من الفئة التي لم تدخل الجامعة و حظيت بمناصب عمل. و هذا ما يزيد من وقع البطالة على حياته إذ يغيّبها الاستقرار مما يهدد مستقبله في غالب الأحيان لما يصادفه من أزمات عموما في :

- البحث عن منصب عمل مناسب
- الخدمة العسكرية و كيفية فك الالتزام اتجاهها نظرا لتأجيلها بدافع الدراسة الجامعية.
- الزواج و ما يتطلبه من إمكانيات مادية لا تتحقق إلا بالعمل.

أمام كل هذا، يجد الخريج الجامعي نفسه مجبرا على طلب الرزق بعيدا عن شهادته الجامعية أين تنقص قيمتها و يصبح تعليمه الجامعي دون جدوى تجعل من سنوات الدراسة الجامعية هباء منثورا و مضيعة للوقت و بالتالي يرضى بأي عمل يتوفر له بغض النظر عن مستواه العلمي و التكويني.

هذا بصفة عامة، أما بالنسبة للفتاة الجامعية فقد تفوق مشكلتها مشكلة الشاب الجامعي لنظرة المجتمع إلى الفتاة الجامعية، فهي تعزف عن الزواج في مقتبل عمرها بسبب التكوين الذي يستغرق فترة طويلة

من عمرها تجعلها غير مرغوب فيها لتخطيها سن الزواج حسب تقاليد المجتمع من جهة، و مطالبتها بالعمل كشرط للزواج من جهة أخرى، إضافة لنظرة الشباب إلى الفتاة الجامعية المتخرّجة بأنّها غير كفيلة بتحمل المسؤولية كربة بيت و زوجة و أم من جهة ثالثة فينتهي بها الأمر إلى العنوسة. و في هذه الحالة قد تكون أضاعت فرصتي فلا هي تحصلت على وظيفة و لا هي تزوجت.

إلا أنه و رغم كل هذا، فكون الفتاة مسؤولة من العائلة في نظر المجتمع فإن هذا لا يجبرها على البحث عن العمل كما هو الحال بالنسبة للشباب المتخرج الذي يجد نفسه مجبرا على تحمل مسؤولية نفسه و بالتالي ضرورة العمل (***بوجمعة كوسة ، 2006 : 87***)

5 – 2 طرق بحثه عن التوظيف :

بعد تخرج الطالب الجامعي و حصوله على شهادته الجامعية، أول ما يفكر به هو السعي لافتكاك منصب عمل. هذا الأخير، لا يمكن تحصيله إلا بإتباع عدة طرق مختلفة للبحث عن التوظيف و التي قد تصادفها عدة عراقيل حسب العوامل الاقتصادية و الاجتماعية التي يعيشها الخريج الجامعي.

سنحاول التطرّق لأهمّها كما يلي :

- **التسجيل في وكالة التشغيل** : يعتبر التوجه للتسجيل في وكالة التشغيل أول خطوة يتخذها الخريج الجامعي في رحلة بحثه عن منصب عمل باعتبارها تتضمن فرعا خاصا بحملة الشهادات و يقوم بتوزيع مناصب عقود الإدماج المؤقتة التي تتراوح مدتها بين ثلاث سنوات تمدد إلى ثلاث سنوات أخرى حسب القطاع المدمج ضمنه. –كما أسلفنا الذكر – فهي تلعب دور الوسيط بين الخريج الجامعي طالب العمل و بين المستخدم.

و يتعين على طالبي العمل – خريجي الجامعة – التسجيل إجباريا على مستوى وكالات التشغيل حيث ترمي الوزارة من وراء إجبارية تسجيل طالبي العمل لدى وكالات التشغيل و التصريح بوقف علاقة العمل إلى التحكم في سوق العمل حتى يستفيد البطّالون من المزايا التي ينص عليها مشروع القانون المصادق عليه مؤخرا في اجتماع مجلس الحكومة(***سميرة بلعمري،2006: 03***)

- **العلاقات الشخصية أو الوساطة** : لقد بات من الشائع جدا استغلال العلاقات الشخصية أو ما يعرف بالوساطة في قضاء المصالح و تسهيل أمور الحياة المختلفة مما جعلها تحتل حيزا مهما في المجتمع الذي نعيش فيه.

الخريج الجامعي لا ينفصل عن مجتمعه، إذ أصبح هو الآخر يعتمد على الوساطة في عملية بحثه عن التوظيف، حيث يتم استغلال العلاقات الاجتماعية كنفوذ لافتكاك منصب عمل بطريقة غير عادلة و لا عقلانية. و نظرا لتفشي هذه الظاهر بشكل ملفت في مختلف المجالات الخاصة في الآونة الأخيرة ترسخ

الاعتقاد بأنّها – الوساطة – الحل الأنجع و ضروري لوصول الخريج الجامعي لمساعيه في التوظيف إذ تسهل عليه الظفر بمنصب عمل و إلا سيبقى يعاني من البطالة لفترة أطول.

- **الاتصال بالمستخدمين** : هناك من خريجي الجامعة من يتولى بنفسه مهمة الاتصال بالمستخدمين، بدل التسجيل في وكالات التشغيل و تضييع الوقت في انتظار الرد منهم. أي أنّه يعتمد على الاتصال المباشر بالمستخدم بناءا على عدة اعتبارات و عدة طرق مثل :

- وجود علاقة قرابة أو علاقة صداقة بينه و بين المستخدم.
- وجود طرف آخر يرشده و يدلّه على المستخدم

كما قد يتوجه لزيارة المستخدمين تلقائيا في بحثه عن العمل دون أي علاقة تجمعه بالمستخدم او علم سابق بتوجهه إليه لتدخل طرف آخر بينه و بين المستخدم.

- **إجراء مسابقات التوظيف** : هي طريقة معينة يتم اعتمادها لاختيار عدد معين من خريجي الجامعات المرشحين لافتكاك منصب عمل معين يخضع لشروط محددة، قد تكون المسابقة كتابية أو شفهية أو تجمع بين الاثنين معا، تشرف عليها لجنة مخصصة لدراسة ملفات طلب المشاركة في المسابقة التي تودع مباشرة لدى الجهات المعنية أو ترسل بريديا، تدرس من حيث التخصص، كفاءة الشهادة الجامعية للخريج، مدة خبرته المهنية إن وجدت ليتم إدماج الناجحين مباشرة بعد النجاح في المسابقة.

إن ميزة التوظيف عن طريق النجاح بالمسابقة هو ضمان المنصب من حيث التثبيت مباشرة، إلا أن فرص التوظيف عن طريقها تبقى ضئيلة جدا إذا ما قورن الكم الهائل من الخريجين الجامعيين المرشحين سنويا مع عدد المناصب المقترحة.

إضافة لانتشار ظاهرة الوساطة التي جعلت من هذه المسابقات شكلية فقط، فلانتقاء يتم وفقا لتوصيات مسبقة و مخططة سلفا.

ثالثا : الاندماج المهني لخريجي الجامعة وعقود الإدماج

1- عقد الإدماج إحدى صيغ النظام التعاقدي للتوظيف :

تعتمد الدولة تفعيل نشاطات مرافقها على موظفيها لتحقيق أهدافها من خلال التوظيف العمومي أو الوظيفة العمومية التي حظيت باهتمام المشرعين و الفقهاء في مختلف الدول، خاصة في ظل اتساع نشاط الدولة من القيام ببعض الأشغال العامة إلى مضاعفة تدخلها في مجالات اقتصادية و اجتماعية شتّى. و بالتالي الحاجة إلى ازدياد عدد الموظفين ممّا استوجب ضرورة وضع خاص يحكم العلاقة بين الموظف و الدولة أو الإدارة. وقد شكّلت هذه العلاقة محل اختلاف حول طبيعتها بين اعتبارها علاقة قانونية و تنظيمية تحكمها القوانين و اللوائح ؟ أم هي علاقة و تعاقدية ينظمها العقد المبرم بين الطرفين؟

فإن كانت علاقة تنظيمية فهي تستند على القوانين و اللوائح في تحديد شروط و أحكام الوظيفة العامة و حقوق الموظف و واجباته، و بذلك تصبح الإدارة حرة في تعديل أحكام الوظيفة العامة بإرادتها دون حاجة لاستشارة الموظف حتى وإن كان في ذلك مساس بالامتيازات المادية و الأدبية.

أما إن كانت علاقة تعاقدية فهي تستند على العقد المبرم و ما ورد فيه من نصوص لضمان سيرورة العلاقة بين طرفيه. و هذا ما يعرف بالنظام التعاقدي الذي نجد في الجزائر على عدة صور و أشكال كعقود العمل محددة المدة أو عقود غير محددة المدة، كما نجده في عدة صيغ لعقود التشغيل كعقود الشبكة الاجتماعية و عقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج و غير ذلك.

انطلاقا ممّا سبق، و بناء ا على تعريفنا لعقود الإدماج في فصولنا السابقة، يمكن أو نستخلص طبيعة عقود الإدماج و محلها من قانون العمل الجزائري و الوظيف العمومي. فهي عقود عمل تخضع لنظام التعاقد باعتباره إحدى آليات التوظيف، يقوم في الأساس على عقد عمل طرفاه إحدى المؤسسات أو الإدارات العمومية من جهة، و العون الذي يتم تنصيبه من جهة أخرى. كما أنّها – عقود الإدماج – تصنّف ضمن خانة عقود العمل محددة المدة، و بذلك يكون العون المتعاقد هو كل شخص يرتبط مع الإدارة العمومية بعقد لمدة معيّنة لتنفيذ عمل معيّن يتطلب كفاءة أو خبرة معينة كما هو الحال بالنسبة لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج,

و يمكننا أن نفهم طبيعة هذه العقود من خلال التطرّق بشيء من التفصيل للنظام التعاقدي في الوظيف العمومي بالجزائر.

1 – 1 مميزات النظام التعاقدي :

إنّ أهم ما يميّز النظام التعاقدي في الوظيف العمومي هو :

أ – وجود عقد مكتوب بين الإدارة المتعاقدة و العون المتعاقد، هذا العقد غالبا ما يحتوي و يركز على النقاط التالية :

- تسمية منصب العمل أو منصب الشغل
- طبيعة و مدة عقد العمل
- تاريخ بداية سريان العقد
- الحجم الساعي
- مكان التعيين
- تصنيف منصب الشغل و عناصر الراتب
- الفترة التجريبية عند الاقتضاء
- الواجبات الخاصة التي يمكن أن ترتبط بمنصب الشغل

ب – اختلاف العقد الذي يربط العون المتعاقد بالمؤسسات و الإدارات العمومية عن العقد الذي يربط العامل بالمستخدم في قانون العمل.

ج – قيام النظام التعاقدي على عامل مهم هو عامل الوقت الذي يعتبر بمثابة الركيزة الأساسية في أغلبية العقود، عكس الموظف الذي تربطه بالإدارة رابطة تنظيمية قانونية لائحية حيث لا يكون لعامل الزمن أي أهمية.

1 – 2 أنواع العقود المبرمة في ظل النظام التعاقدي :

إن ارتفاع حجم البطالة في الجزائر أدى بالجهات المعنية إلى اعتماد النظام التعاقدي كإحدى أساليب الحد من هذه الظاهرة، و هذا ما يتضح جليا من خلال المواد 19،20،21 من الأمر 03/06، كما تم تكريسه أكثر من خلال المرسوم الرئاسي 308/07 المؤرخ في 2007/09/29 و الذي سمح للمؤسسات و الإدارات العمومية بأن تقوم حسب الحالة ووفق الحاجة بتوظيف أعوان متعاقدين لمدة محددة أو غير محددة بالتوقيت الكامل أو التوقيت الجزئي.

و عليه يمكن القول ان المشرع العمالي حاول خلق مرونة في ابرام عقد العمل عن طريق المادة 12 من القانون 11/90 المؤرخ في 1990/04/21حيث جاء ببعض الحالات التي يسمح فيها للأطراف بالتعاقد لمدة محددة أو ابرام عقود غير محددة المدة .***(حمية سليمان، 1998 : 09)***

أ – عقد غير محدد المدة: هو كل عقد موجه إلى شغل منصب دائم، عندما تبرر ذلك طبيعة نشاطات أو ضرورات الخدمة المتعلقة بالمؤسسات و الإدارات العمومية.

ب – عقد محدد المدة: وفقا للمادة الرابعة من المرسوم الرئاسي 308/07 فإنه يعتبر عقدا محدد المدة كل عقد خصص لـ :

- شغل منصب شغل مؤقت.
- تعويض الشغور لمنصب شغل
- في انتظار تنظيم مسابقة أو إنشاء سلك جديد للموظفين
- التكفل بعملية تكتسي طابعا مؤقتا.

و من بين هذه الحالات يمكن تصنيف الخريج الجامعي المتعاقد ضمن الحالة الثالثة أي تم ابرام عقده المحدد المدة في انتظار تنظيم مسابقة للتوظيف أو إنشاء سلك جديد للموظفين .

2 – الآثار المترتبة عن النظام التعاقدي في التوظيف :

انعكس النظام التعاقدي على مختلف مجالات الحياة، فترتبت عنه آثار بالغة على مختلف الأصعدة كما يلي :

2 – 1 على الصعيد الاجتماعي و الأمني :

لقد تمّ اعتماد الدولة على النظام التّعاقدي في التوظيف على سبيل الاستثناء ***(محمد بعلي، 1997 : 07)*** .

بفعل عدة أسباب و ظروف أدّت إلى ذلك أبرزها تفاقم مشكل البطالة، إلا أن الانشغال الذي بقي مطروحا هو مدى فعالية و نجاعة هذا النظام في الحد من مشكلة البطالة ؟

إن الرجوع للواقع العملي يكشف لنا أن هذا النظام لم يكن على قدر من الفعالية للقضاء على مشكل البطالة و رفع نسب التشغيل، خاصة في ظل عقود العمل محددة المدة (ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لنفس المدة). وعليه فإن فشل النظام التعاقدي في تحقيق أهدافه بات يشكل خطرا اجتماعيا و أمنيا بالنسبة للمجتمع و خير دليل على ذلك هو أعمال الشغب و التظاهر و الاعتصامات للمطالبة بإيجاد حلول جذرية لمشكل التشغيل خاصة بين أوساط خريجي الجامعات للمطالبة بالإدماج و بتحصيل كامل حقوقهم المشروعة.

2 – 2 على الصعيد الاقتصادي و السياسي :

إن المبالغة في توظيف الأعوان المتعاقدين الذي كان يتم دون تخطيط مسبق أدّى إلى مضاعفة حجم البطالة المقنعة في المؤسسات و الإدارات العمومية التي أصبحت شبه عاجزة عن ضبط احتياجاتها من الموظفين و الأعوان لعجزها عن تحديد و تنظيم و تسيير مواردها البشرية. كل هذا ينعكس سلبا على الجانب الاقتصادي و يعطل عجلة التنمية داخليا و خارجيا. و لهذا الانعكاس امتداده على الجانب السياسي، حيث أن أحداث الفوضى و تخريب الممتلكات العامة لرفض الوضع القائم قد يعصف و يطيح بحكومات كاملة لعجزها و عدم قدرتها عن تحسين الأوضاع القائمة و توفير مناصب عمل دائمة كما حدث مؤخرا في مختلف الدول العربية.

2 – 3 على الصعيد القانوني و القضائي :

إن لجوء المؤسسات و الإدارات العمومية إلى توظيف أعوان متعاقدين يفتح المجال أمام التساؤل حول مركزهم القانوني في حالة نشوء نزاع بينهم و بين الإدارة الموظفة، فهل يعتبرون عمالا متعاقدين وفق قانون العمل 11/90، و بالتالي يفصل في منازعاتهم القسم الاجتماعي؟ أو يعتبرون موظفين يفصل في منازعاتهم القضاء الإداري؟ أو يفصل في منازعاتهم القسم المدني ما دام يربطهم بالإدارة عقد وفق لقاعدة العقد شريعة المتعاقدين؟

بالرجوع إلى نص المادتين 2 و 3 من القانون 11/90 نجد أنهما قد استثنيا الأعوان المتعاقدين مع الإدارة من مجال تطبيق هذا الأخير بالرغم أن الوسيلة التي تربطهم بالإدارة هي عقود محددة المدى أو عقود غير محددة المدة، و هو ما يشبه الوسيلة التي تربط العمال بالهيئة المستخدمة في قانون العمل.

أما بالنسبة للقضاء الإداري ، فالأعوان المتعاقدون لا يعتبرون موظفين إذا كانت من أبرز سمات الموظف هو تثبيته في منصبه و ديمومته على عكس العون المتعاقد الذي نجده مؤقت في منصبه. و بناء عليه لا يمكن للقضاء الإداري أن يفصل في منازعاتهم لأنه يعنى بمنازعات الموظفين.

كما ينطوي على عدة سلبيات أهمها :

- عدم استقرار العون المتعاقد من الناحية الوظيفية، و هو أمر طبيعي و تحصيل حاصل يترتب عن العقود خاصة المحددة المدة، فالعون المتعاقد يعلم بأنّه سيسرح من الوظيفة بانتهاء مدة العقد.
- عدم استقرار العون المتعاقد من الناحية الاجتماعية، فالانتقال من البطالة إلى عامل الشغل ثم العودة إلى البطالة من شأنه أن يذبذب و يؤثر سلبا على الوضع الاجتماعي للعون المتعاقد، خاصة إذا ما كان ربّ أسرة و له أبناء، الأمر الذي يؤدي به إلى التخوف من المستقبل و المصير المجهول.

- عدم التوصل إلى إحصائيات دقيقة لاحتياجات الإدارات من الموارد البشرية نتيجة التوزيع الغير مناسب للكفاءات على مختلف المصالح و الهيئات.
- عدم بروز و اكتشاف الكفاءات الفعالة نتيجة للنظام التعاقدي.
- بقاء مختلف المؤسسات و الإدارات العمومية في حاجة إلى الخبرات المهنية، حيث نجد أن الإدارة باستقبالها للعون المتعاقد تعمل على تكوينه و بمجرد ما يكتسب خبرة مهنية معينة يجد نفسه خارج الوظيفة لانتهاء صلاحية عقده.
- توجّه الكفاءات إلى القطاع الخاص على حساب القطاع العام.

بناءا على كل ما سبق، لعل هذا ما يفسر الغموض و الحيرة التي يعيشها خريجي الجامعة العاملين بعقود إدماج لجهلهم مكانتهم الحقيقة من قانون العمل أو من الوظيف العمومي لعدم توفر قانون محدد يحكم علاقتهم المهنية، كما لا يوجد قانون واضح يلزم المؤسسات و الإدارات العمومية بإدماجهم وبالتالي يبقى مصيرهم مجهولا ومعلقا بمسيري المؤسسات وفي أغلب الحالات تنتهي صلاحية العقد دون أي إدماج على الرغم من الوعود التي يسمعونها من المسيرين طيلة فترة العقد من جهة و الوعود بالإدماج من طرف الجهات الوصية و الهيئات المعنية من جهة أخرى.

3– الاندماج المهني لخريجي الجامعة المتعاقدين:

3 – 1 مفهوم الاندماج المهني :

يعتبر مصطلح الاندماج المهني مصطلحا شائع الاستعمال حتى و إن لم يكن له تعريفا موحدا. فقد عرّفه **ميشال فارنيار** بأنّه :" عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية إلى ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل" ***(أبو بكر دهيميلي، 1994: 34–بتصرف–)***

نلمس في هذا التعريف إشارة إلى التكوين السابق على التوظيف اي أن الاندماج هو الفترة التي تأتي بعد الانتهاء من مرحلة التكوين و الانتقال إلى توظيف المعارف المكتسبة بغرض الحصول على منصب عمل. وبذلك يصبح الاندماج المهني ظاهرة مهيكلة اجتماعيا أين يلعب فيها الطلب على العمل دورا هاما إضافة لتداخلها مع الحراك الاجتماعي و المهني.

كما لخص الباحثون الاندماج المهني في ثلاثة عناصر مهنية هي :

- المعنى الذي يرتبط بالعمل
- الشعور بالتوحد و التكامل في العمل

- الاغتراب عن العمل و منظماته

بناءا على ذلك، نجد أن مفهوم الاندماج يقابله الاغتراب عن العمل و عن منظماته على حد سواء، فالاندماج المهني هو " الترابط العائد لتبادل الخدمات"*(حسن الساعاتي، 1980: 323)* .

فهو يحدث في ظل نسق معين يتكامل الأداء الوظيفي المتخصص لأعضائه بالتبادل فيما بينهم بعد إدراك كل منهم لمكانته و دوره و بالتالي تحقيق التوافق و الانسجام بين مختلف الفئات السيوسيومهنية و هو ما ينعكس على الفرد العامل فيحقق الاندماج المهني في عمله داخل المؤسسة خاصة إذا كانت مؤهلاته و كفاءاته تتوافق مع متطلبات المنصب المؤهل إليه.

فالاندماج يكون برغبة ذاتية داخليّة من المندمج، بحيث تجعله هذه الرّغبة سرعان ما ينسجم مع المجموعة، فيعاضدها بكلّ جهده فيما تسعى إليه وترغب فيه، لأنّ اندماجه إ ا رديّا لا يكون إلا برغبته في الانتماء إليها.*(نور الدين بن بلقاسم، د.س : 07)*.

3 – 2 أنواع الاندماج المهني :

يمكن إدراج أربعة أنواع للاندماج المهني و هي :

أ – الاندماج المؤكد : و هو الذي يحدث نتيجة جمع العامل بين الرضا عن العمل و الاستقرار في الشغل نتيجة تكيف العامل مع منصبه و يؤدّي واجبه كما ينبغي مع تفاديه لدوران العمل و الحراك المهني.

ب – الاندماج غير المؤكد : يكون في حالة عدم استقرار العامل في مصبه و الرضا عن العمل، أي أن العامل في هذه الحالة يكون راض عن عمله بالرغم من عدم ديمومته أو استقراره في منصبه.

ج – الاندماج الصعب : يحدث إذا ما كان العامل غير راض عن عمله و مستقر فيه، أي أن العامل يكون غير راض عن منصبه رغم أنّه دائم. و يرجع السبب في ذلك لعدة اعتبارات كعدم التوافق بين منصبه و طموحاته او عدم تناسبه مع تخصصه العلمي و عادة ما نجد العامل في هذه الحالة يعيش حالة اغتراب عن العمل.

د – الاندماج المقصي : يحدث حين يجمع العامل بين عدم الرضا و عدم الاستقرار في العمل، و مردّ ذلك بالدرجة الأولى إلى سوء التخطيط و التعيين أو حالات التوظيف العشوائي التي تضع العامل في مكان غير مناسب له و لفترة محددة.

3 – 3 مظاهر الاندماج المهني :

تظهر أثار الاندماج في أفعال و تصرفات الفرد و سلوكياته و مردوده الإنتاجي، ومن هذه المظاهر ما يلي :

أ –الانضباط في العمل : يظهر في انخفاض نسبة التغيب فمن المؤكد أن للتغييب قيمة ذات المغزى بالنسبة للارتياح المهني للعامل ، و هو يقوم الدليل على عدم تكيف الفرد، أكثر مما يساعد على الاستياء الجماعي إضافة إلى الحفاظ على أوقات العمل و عدم الميل إلى التغيير و هذا يدل على عدم تضمره و بالتالي فهو راضي على أسلوب العمل المعمول به داخل المؤسسة .

ب – ارتفاع الروح المعنوية : عندما يشعر العمال بأهميتهم في المؤسسة و بأن الآخرين يحترمون و يقدرون مجهوداتهم فهذا يرفع من معنوياتهم و على المسئولين أن يقوموا بتقدير العمال تشجيعهم على ممارسة العمل على أحسن وجه و العمل على تنمية قدراتهم و كفاءاتهم، حتى لا تنتابهم الشعور بالظلم و الحرمان و الضعف و يتسبب ذلك في انخفاض معنوياتهم.

ج – قلة الشكاوي من طرف العمال (الخريجين المتعاقدين) : إن قلّة الاحتياجات و الاضطرابات و الشكاوي من طرف العمال، دليل على أن العامل راضيا بعمله، و على عدم وجود الظلم ضده، و يعني كذلك أنّه متفق مع زملائه في العمل من جهة و الإدارة من جهة ثانية و أنه راضي على أسلوب العمل المعمول به في المؤسسة.

د– الشعور بالأمن في العمل : إذا كان العمل يشعر منصب عمل آمنا و كان يعمل في ظروف حسنة و مناسبة، و له أجر ملائم مع المهنة التي يمارسها فهذا كفيل بأن يجعل العامل يعمل باطمئنان و يحس بالأمن و الارتياح و هذا الآمر بطبيعة الحال يشجعه أكثر على الاندماج داخل المحيط الاجتماعي للمؤسسة و يبدل ما في وسعه لإثبات قدراته و مهاراته المهنية.

4 – العوامل المؤثرة في الاندماج المهني للخريج المتعاقد :

إن تحقيق الاندماج المهني للخريج الجامعي يبقى مرهون بعدة عوامل أساسية لا أن يتم توفّرها حتى يسهل عليه تحقيق اندماجه بسهولة في عمله. و لعل أبرزها :

4 – 1 العامل المهني : و تنطوي تحته عدة عوامل أخرى أهمها :

أ – الاختيار المهني : و نعني به انتقاء الأفراد و أكفئهم من المتقدمين لعمل من الأعمال و الذي يهدف بطبيعة الحال إلى وضع الفرد الصالح في المكان الصالح، فهذه العملية يمكن إجراؤها بطريقتين هما :

- **الطريقة الأولى** : لا بد من التمييز بين الأفراد الحاصلين على الشروط اللازمة للعمل في هذه الحالة هو الحصول على بعض الخصائص المعينة و استقصاء بعض الشروط الخاصة التي يجب أن تتوفر في الفرد الذي يعين في هذا العمل.

- **الطريقة الثانية** : يتم فيها ترتيب الأفراد من حيث صلاحية العامل في الترتيب التنازلي يبتدئ من أكثرهم صلاحية و ينتهي إلى أقلهم صلاحية و يكون أساس الاختبار في هذه الحالة يتمثل في عدد العمال المطلوب تعيينهم و يختار هؤلاء من بين العمال الذين يقعون في أعلى الترتيب، و تكمن فائدة الاختبار في انتقاء أكفء الأفراد لممارسة مهنة معينة، بل يفيد كذلك في ترقية العمال و الموظفين في مناصب أعلى. و نقلهم من عمل إلى آخر و أثبتت النتائج أن الاختيار العلمي يؤدي إلى زيادة الإنتاج كما أنّ الفوارق بين الأفراد يرجع إلى الرغبة أو التحمس للعمل و ذلك من خلال إثبات فعلية القدرات العقلية و اليدوية.

إلاّ أن هذه العلمية تتوقّف على قدرة المؤسسة و الإمكانيات المتوفرة لديها في اختيار أحسن المترشحين و ذلك تبعا لعدد الوظائف التي يراد شغلها إلاّ أنّه في أغلب الأحيان لا يمكن استخدام الحصيلة لقياس الصلاحية المهنية.

و يمكن تعريف الاختيار المهني على أنه عملية مرتبطة بالفرد في حد ذاته، و أنّه مخير في اختيار طبيعة العمل الذي يمارسه في ظل تنظيم معين داخل المؤسسة بمحض إرادته بعيدا عن الضغوطات و الإكراه، وفقا لخصائص محددة تميزه منها :

- **التأهيل المهني** : الذي يعني القيمة التي تنسب إلى العامل المؤهل المتمثلة في المهارة و الكفاءة و المرونة التي يتحلى بها الشخص، كما تتطلب الشروط الواجب توافرها في شغل الوظيفة من حيث مجموعة معارف و صفات عامة كالشهادات الدراسية و الخبرات و كذلك التدريب اللازم لشغل الوظيفة المؤهل إليها.

- **المستوى التعليمي** : الذي يتمثل في التحصيل الدراسي و الشهادات الدراسية المتحصل عليها.

- **التكوين أو التدريب المهني** : يتمثل في مجموعة من الإجراءات القادرة على جعل الأفراد و الجماعات تتكفل بكفاءة الوظائف الحالية أو تلك التي سوف تسند إلى الأفراد العاملين لضمان السير السن لشؤون المؤسسة. كما يعتبر وسيلة و أداة لتحسين و صقل و زيادة مهارة و قدرات الأفراد إذا ما توفرت فيهم الشروط المطلوبة. و في هذه الحالة لديهم فرصة الاختيار المهني و الذي يوفر لهم الأجر المحترم و المناسب و الاستقرار الذي ينعكس على حياته المهنية و النفسية و لهذا يعتبر التكوين عاملا له تأثير على اندماجه المهني.

ب – التوجيه و الإرشاد المهني : التوجيه المهني هو النصح و المساعدة التي يتلقاها الخريج الجامعي لاختيار مساره المهني بما يحقق مصلحته الخاصة و مصلحة المجتمع عامة.

أما الإرشاد المهني فهو اكتشاف قدرات و استعدادات و ميول الفرد و توجيهه وفقا لذلك للمهنة التي تناسبه. خاصة إذا كانت القدرات الفيزيائية و العقلية تختلف من فرد لآخر، فمن يصلح لعمل معين قد لا يصلح لعمل آخر. و لذلك يحتار كثيرا من الخريجين الجامعيين في الوظائف التي يختارونها و تناسبهم فعلا.

و لعل هذا ما استدعى الحاجة للتوجيه الذي أصبح " ضرورة اقتصادية و اجتماعية و حتى ذهنية حسب روجي غال"***(توفيق زروقي، 1008: 30)*** .

فهو ينمي الجوانب الشخصية و الاجتماعية للخريج الجامعي حتى يتسنى له فرصة الحصول على مهنة مرضية تتناسب و متطلباته و استعداداته و رغباته من جهة، و تتناسب و بيئته الاجتماعية و واقعه الاقتصادي من جهة أخرى.

إن عملية التوجيه و الإرشاد المهني تسعى لتحقيق هدفين أساسيين هما :

1- مساعدة الأفراد على التوافق المهني الجيد.

2- تسهيل التوظيف المرن للاقتصاد الوظيفي من خلال الاستعمال الفعال للقوى العاملة ***(عبد الحفيظ مقدم، 1994: 60)***

و لتحقيق هذين الهدفين وجب عليها أن تتبنى جملة من المبادئ و الأسس التي تقوم عليها أهمها :

- بناء التوجيه والإرشاد المهني على أساس مساعدة الفرد على التعرف على طموحاته المهنية وما يرضيه من وظائف مع توعيته على قدراته وميوله واستعداداته الفيزيولوجية والنفسية.

- مراعاة الفروق الفردية بين المستفيدين من التوجيه و الإرشاد المهني.

- إعطاء الناشئ الحرية الكاملة في اختيار المهنة أو المجال الذي يرغب فيه، دون محاولة التأثير على اختياره.

- ضرورة وضع قراءة علمية لخارطة المهن المتوفرة في المجتمع المحيط مع تحديد ظروفها العلمية الميدانية وطبيعة المؤسسة وأجورها و مخاطر ها.

- تشجيع عملية التوجيه والإرشاد المهني للإبداع- بمختلف أبعاده و اتجاهاته.

- انطلاق هاته العملية من مرجعية علمية ذات علاقة بفهم نفسية الفرد وسلوكياته وقدراته واستعداداته.

❖ **خطوات الإرشاد المهني** : إن اختيار الخريج لمهنة لا تناسب مع كفاءاته قد يشعره بالاغتراب عنها لسوء اختياره، خاصة وأن الاختيار الجيد يرفع من درجة التوافق بينه وبين وظيفته.

ولذلك فالتوجيه المهني يحرص على تحقيق ذلك الاختيار المناسب للوصول لوظيفة مرضية من خلال إتباع الخطوات التالية:

1- تحليل الفرد: و" يقصد به مساعدة الفرد على التعرف على نفسه وعلى خصائصه وإمكانياته ومزاياه ونقائصه، وتعتمد في هذا على الاختبارات النفسية التي توفر معلومات على جوانب متنوعة في الفرد كمستوى الذكاء والتحصيل والقدرات وكذا الاهتمامات وسمات الشخصية.

وقد صنف "**فولدمان** " استعمال الاختبارات في ثلاث مراحل هي:

أ- مرحلة ما قبل الإرشاد : وفيها توفر الاختبارات جملة من المعلومات التي تساعد على تحديد الصعوبات التي تعيق الفرد، فالمرشد يحاول أن يستوضح إذا كان الأمر يتعلق بالتوافق النفسي والصحي او بالمشاكل المالية والعائلية.

ب -أثناء الإرشاد : وهنا يستعمل المرشد الاختبارات السابقة للحصول على المعلومات الملائمة للفرد وطريقة الحصول عليها ***(عبد الحفيظ مقدم، 1994: 60-61)***

ج- ما بعد الإرشاد: من أهم مراحل استعمال الاختبارات لارتباطها بحسم القرار حول الخطط وتنفيذها، فالاختبارات ذات دور بالغ الأهمية لأنها تقدم للفرد (الخريج) معلومات عن نفسه وعن المهن التي تناسبه وبذلك فهي تنمي اهتمامات الفرد وتثري أفكاره حول عالم الشغل كونها تكشف له أسرار مهن ربما لم يكن يعلم عنها الكثير و بناءا على ذلك يدرك الوظيفة التي ترضيه.

2- تحليل المهن: لتحقيق التوجيه والاختيار الصحيحين لا بد للفرد أن يكون على دراية بعالم الشغل أي أن يكون على معرفة بأنواع المهن المتوفرة بسوق العمل وخصائصها والمهارات التي تتطلبها وظروفها وغير ذلك، إلا أن هذا لا يعني أن تقتصر على الجوانب المادية فقط، بل يجب الاهتمام بالجوانب النفسو اجتماعية، وهذا إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أن العمل عبارة عن نشاط اجتماعي يحتوي علاقات معتمدة لها تأثيرها على الفرد، فبالعمل يمكن للفرد أو الخريج بصفة خاصة أن يحقق عدة احتياجات نفسية واجتماعية كالانتماء والتحصيل والشعور بالجهوية.

3- الإرشاد: في هذه المرحلة يتم تقييم إمكانيات الفرد ومساعدته على فهم نفسه ومحيطه المهني أي الإرشاد يساعد الخريج على تكوين مهارات اتخاذ القرارات التي تهم حياته المهنية ولذلك يجدر بالمرشد أن يكون ملما بعدة جوانب منها ما ذكرته"هويت"1965 وهي:

أ- المعلومات المهنية ما هي المميزات التي يمكن التمييز على أساسها بين الوظائف والمسار المهني؟ كيف يمكن تصنيف المهن بحيث تصبح علاقاتها واختلافاتها أكثر وضوحا؟ كيف يتم اختيار المهنة؟

ب - المعلومات المتعلقة بعلاقات العمل: بحيث يكون المرشد على دراية بأنواع التنظيمات المختلفة والتشريعات الرسمية التي تقوم عليها مثل: كيف يتم تحديد سلم الأجور؟ كيف تتم الترقية؟ ما هي العلاوات؟ ***.(عبد الحفيظ مقدم،1994: 71)***.

كل هذه المعلومات عن الفرد والمهن والإرشاد تسهل على الخريج اختيار المهنة الملائمة التي تحقق له الرضا الوظيفي مما يساعده على تحقيق الاندماج السوسيومهني.

بناءا على الطرح السابق يجدر بنا القول أن التوجيه والإرشاد المهني يعتبر بمثابة الدليل الذي ينور الخريج للوظيفة التي تناسبه والمجتمع الذي ينتمي إليه، إلا أن الحقيقة تقول غير ذلك، فالإرشاد المهني لم يرتفع لمستواه المطلوب بعد، وإن كان يرجي له مستقبل زاهر، فعدم الاهتمام به أدى على استحواذ الجانب الشكلي على الجانب الوظيفي وجعل دوره يقتصر على توفير معلومات سطحية للطلبة حول المجالات الموجودة سواء على مستوى التخصصات الجامعية او المراكز المهنية او عالم الشغل دون الالتزام بما تنص عليه القوانين المنظمة لهذه العملية مع عدم وجود وثائق تسهل من عملية التوجيه والإرشاد المهني. بالكليات المختلفة بما يسمح بتأصيل وترسيخ فكر الاقتصاد الحر وعرض القدوة الصالحة لأجيال الشباب الخريجين ***(محمد علاء عبد القادر، 2003: 129)*** .

ولعل ما يمكنه تعزيز دور التكوين الجامعي في الإدماج المهني هو القيام بمتابعة الخريجين في مواقع العمل لفترة محددة وهذا لمعرفة" مدى ملائمة التدريب المهني أثناء فترة الالتحاق بالجامعة أو مركز التدريب المهني لمتطلبات العمل الذي يمارسه الخريج، ومعرفة الصعوبات التي يواجهها الخريجون في الحياة العملية وأسبابها وتذليلها والأهم من ذلك هو معرفة مدى ممارسة الخريجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب وراء عدم ممارسة البعض لتخصصاتهم ***(طارق علي العاني و آخرون،2003: 63-64)*** .

وبذلك يتم الحصول على مؤشرات واقعية تعمل على تطوير التكوين الجامعي لتحقيق الأهداف المرجوة.

4 – 2 العامل الاجتماعي : و يتلخص هذا العامل في وجود علاقات اجتماعية تضامنية بين العمال و أيضا علاقات حسنة قائمة على الثقة و التفاهم بين الإدارة و العمال، ولا يمكننا عزل العامل عن وسطه الاجتماعي. فالعامل كائن اجتماعي بطبعه و أن العلاقات التي تحيط بالعمال هي عامل أساسي في إرضائهم الاجتماعي هناك علاقة سلطة بين العمال و المشرفين من أجل أخذ شكل الانضباط العسكري حسب تايلور، و التي تفرض نوعا من الخضوع الميكانيكي و من بين أشكال الاندماج المهني هو مشاركة العمال في تسيير المؤسسة و يتم ذلك من خلال مجالات المشاركة العمالية في مجال التسيير الاقتصادي أي تحكم لكل العمال مهما كان مستواهم المهني حق في المفاوضة الجماعية، و إبداء أفكار و اقتراحات حول المشاكل التي تواجه العمال، و المشاركة كذلك في وضع الخطط التسييرية و البرامج بالإضافة إلى المشاركة في التسيير التقني أي التحكم في سياسة التغير التنظيمي و التقني و الآثار المترتبة عنها.

بالإضافة إلى استشارة العمال حول كمية الإنتاج المرغوب في إنتاجها و هذا المشكل من المشاركة يتطلب تبادل الآراء و الأفكار و لا يتم إلا إذا عملت الإدارة على تكوين و إعلام العمال و إعطائهم مطلق الحرية في التعبير عن آرائهم.

4 – 3 العامل النفسي : و الذي يتمثل في الحالة النفسية للعامل و التي تتمثل في الروح المعنوية و الشعور بالانتماء في المؤسسة.

أ–الروح المعنوية : فهي تتحكم بدورها في اندماج العامل داخل المؤسسة، فهي تقضي على المشاكل في جو العمل، خاصة و أن العلاقة بين الإدارة و العمال قائمة على الإقناع لأن الروح المعنوية ما هي غلا مزيج من المشاعر المختلفة للفرد إزاء العمل الذي يقوم به و زملاء العمل بما في ذلك الرؤساء و مكانتهم التي تحظى بها داخل التنظيم و ظروف العمل و كذا الأجر الممنوح له و غير ذلك.

فالروح المعنوية مرتبطة بمشاعر الرضا التي يشعر بها الخريج الجامعي في محيط عمله، وهذه المشاعر تعتبر انعكاسا لإشباع حاجاته الاجتماعية المتنوعة في العمل منها الحاجة الى التقدير الاجتماعي و المكانة الاجتماعية التي تكون كلها مرتبطة مع بعضها البعض.

هذا في ظل وجود علاقات تضامنية بين العمال و هذا ما يعني الرضا الذي يساهم في وجود علاقات تضامنية بين العمال، لما يتوقف على إمكانية كل العمال من إبراز مهاراتهم و قدراتهم المهنية بصورة تسهل لهم التكيف بسهولة مع منصب العمل المتواجد فيه، فعندما يتمكن الخريج من تحقيق هدف أو غيرها من الأهداف، بذلك نجده مندمجا حقا و راضيا عن العمل.

ب – الشعور بالانتماء : تعتبر الحاجة للانتماء ملازمة للفرد في المجموعة البشرية فهي حاجة نفسية اجتماعية قبل أو تكون مادية، بمعنى أنها ليست مجرد مظهر من مظاهر التواجد ضمن مجموعة ككبيرة كانت أو صغيرة، بل هي بعد تضامني تآزري قبل كل شيء، فإشباع هذه الحاجة يعني شعور الفرد بالانتماء باعتباره عضوا في الجماعة، فهي تمنحه شعورا بالأمن و التعاون عند الشدائد و حينها يصبح الخريج راضيا عن عمله و عن وجوده بالمؤسسة.(***غرناوط سميرة، 2008: 86–87***).

خـــلاصـة :

إنّ التنمية الاقتصادية تتطلّب كفاءات و اختصاصات رفيعة المستوى يتعيّن على الجامعة توفيرها، غير أنّ عدم التوفيق بين التدفّق في التّكوين و احتياجات سوق المجتمع للإطارات من خريجي الجامعات يخلق اختلالا بين الجامعة و محيطها الوطني ممّا يصعّب على حاملي الشهادات الجامعية الحصول على مناصب شغل في سوق العمل نظرا لاهتمام الدولة بالجانب الكمي للجامعة على حساب الجانب الكيفي ممّا أدّى لخلق فائض في الإطارات من خريجي الجامعات لم تستطع التوفيق بنجاح بين مطالب الكم و متطلّبات الكيف ما أثر سلبا على التنمية انطلاقا من اعتبار بطالة خريجي الجامعة هدرا ماليا نظرا لكلفة إعداد الطالب الجامعي الذي لم يعمل لمدة سنوات و قد يضطر الكثير من خريجي الجامعات إلى العمل في عير تخصّصاتهم أو دون مستواهم كفاءاتهم مما يخلق لديهم صعوبة في تحقيق اندماجهم المهني و بالتالي الاندماج في الحياة الاجتماعية بمختلف نواحيها.

بناءا عليه، يتحمّل نظام التعليم و التكوين بالجزائر جزءا من مسؤولية تفاقم مشكلة البطالة بين الخرّيجين الجامعيين لافتقاده لطابعه التكويني و المهني و عدم التنسيق بين السياسات التعليمية و سياسات التوظيف و التشغيل و هو ما تسبب في الاختلال الحاصل بين جانبي العرض و الطلب في سوق العمل.

هوامش الفصل الرابع :

قائمة الكتب :

1. احمد حسين الصغير: " **التعليم الجامعي في الوطن العربي**"، عالم الكتب، مصر، د.س.
2. أحمد محمد مرسي : " **الشباب بين التهميش و التشخيص**"، المكتبة العصرية، مصر، د.س
3. توفيق زروقي:" **النظام التربوي في الجزائر**"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 2008.
4. حسن الساعاتي : "**علم الاجتماع الصناعي** "، ط3، دار النهضة العربية، بيروت، 1980
5. حمية سليمان : " **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري** "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1998.
6. رمزي أحمد عبد الحي: " **التعليم العالي والتنمية وجهة نظر نقدية مع دراسات مقارنة**" ، ط 1، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية مصر، د.س.
7. سامي سلطي عريفج : " **الجامعة و البحث العلمي** "،ط1، دار الفكر، الأردن، 2001.
8. طارق علي العاني وآخرون :"**الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل**"، ط1، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية،ليبيا،2003.
9. عبد الله محمد عبد الرحمان : " **دراسات في علم الاجتماع**"، ط1 ج 2 دار النهضة العربية، بيروت، 2001.
10. محمد بعلي : " **قانون العمل في الجزائر**"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1997.
11. محمد مصطفى الأسعد: " **التنمية و رسالة الجامعة في الألف الثالثة** "، ط1، المؤسسة الجامعية، لبنان، 2000.
12. محمد منير مرسي:" **الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و اساليب تدريسه**"، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
13. محمد علاء عبد القادر : " **البطالة، أساليب المواجهة** " منشأة ، المعارف، الاسكندرية، 2003
14. لحسن بو عبد الله و محمد مقداد :" **تقويم العملية التكوينية في الجامعة**"، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 1998.

15. فضيل دليو و أخرون : "**المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة** " مخبر علم الاجتماع و الاتصال، جامعة قسنطينة ،2006.

قائمة المجلات :

16. عبد الحفيظ مقدم:" **دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني**"، العدد 1، المجلة الجزائرية للتربية، وزارة التربية الوطنية، 1994.

قائمة الرسائل الجامعية :

17. أبو بكر دهيلمي : " **الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر1، 1994.

18. أحمد زرزور : " **تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام LMD في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفي التنظيمي، جامعة قسنطينة، 2005-2006.

19. عجال مسعودة : " **القيم التنظيمية و علاقتها بجودة التعليم العالي**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس العمل، جامعة بسكرة، 2009-2010.

20. علي أحمد بومعزة : " **تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرّج في الجامعة الجزائرية**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة،2009-2010.

21. غرناوط سميرة : " **طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعلم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2007-2008.

22. قاسمي ناصر:" **خريج الجامعة وسوق العمل** " دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية" مذكرة مكملة لنيل الماجستير في علم الاجتماع ،معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1994-1995

قائمة المداخلات و الملتقيات :

23. أحمد طاهر:" **دور الجامعات في العالم الثالث**"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد4، 1980

24. عمار بريق : " **نظام التعاقد في الوظيفة العمومية و أثره على سياسة التشغيل في الجزائر** "، مداخلة بالملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011

25. نور الدين بن بلقاسم :" **الإدماج و الاندماج: المفهوم و الدلالات و الشروط الموضوعية**"، مداخلة بالندوة العلمية الدولية حول الإدماج و الاندماج الرهانات و الاستراتيجيات و المرجعيات، جامعة تونس.

قائمة الجرائد :

26. سميرة بلعمري : " **الحكومة تلزم وكالات التوظيف بتسجيل جميع طلبات الشغل و كافة التوقيفات عن العمل**"، جريدة الشروق، العدد 1611، الأربعاء 2006/02/15.

قائمة المناشير الوزارية :

27. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل 2008
28. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 ، المؤرخ بتاريخ 03سبتمبر2008
29. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخ بتاريخ 06 مارس2011

الفصل الخامس

الفصل الخامس : تحليل و تفسير نتائج الدراسة

تمهيد

أولا : تحليل وتفسير النتائج

ثانيا:مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات.

خامسا : النتيجة العامة

تـــمـهيـــــد :

إنّ القيمة الفعلية للبحوث الاجتماعية و المعنى الحقيقي لها يمكن أن يكتمل إلا باستنادها على حقائق واقعية يتم استقصاؤها من خلال تبويب و تحليل البيانات التي جمعت خلال الدراسة الميدانية.

هذا ما سنتطرّق إليها في هذا الفصل الذي يعتبر خاتمة الدراسة، حيث سنستعرض فيه أهم آخر جزء من الدراسة و هو تحليل و تفسير البيانات مع تفسير النتائج في ضوء الفرضيات و في ضوء الدراسات السابقة و في ضوء النظريات.

أولا : تحليل وتفسير النتائج

1 – التحليل و التعليق على معطيات الفرضية الأولى :

" **عقود الإدماج خطوة لتحصيل وظيفة دائمة** "، و مؤشراتها :

- تجسيد نصوص عقود الإدماج يمكّن المتعاقدين من التوظيف.
- توسيع معارف الخريجين المتعاقدين و اكتسابهم لخبرات جديدة.
- شغل مناصب شاغرة تؤهلهم للتوظيف.
- احتساب فترة التعاقد يضاعف حظوظهم في التوظيف

جدول رقم (24) : توزيع المبحوثين حسب الوظيفة التي يطمحون إليها و علاقتها بالجنس:

الجنس / الطموح الوظيفي	ذكر		أنثى		المجموع	
وظيفة حسب التخصص	ت	24	ت	58	ت	82
	%	%16,50	%	%39,50	%	%56
مهنة ذات أجر مرتفع	ت	06	ت	19	ت	25
	%	%4	%	%13	%	%17
مهنة ذات مكانة اجتماعية	ت	05	ت	16	ت	21
	%	%3,50	%	%11	%	14,50 %
مكانة وظيفية عالية	ت	04	ت	14	ت	18
	%	%3	%	%9,50	%	12,50 %
المجموع	ت	39	ت	107	ت	* 146
	%	%27	%	%73	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتبيّن من خلال الجدول أن أفراد العينة يطمحون أكثر إلى تحصيل وظائف حسب التخصص بنسبة 56% و تمثل أكبر نسبة موزعة على 39,50% إناث و 16,50% ذكور.يليها التطلع لوظيفة ذات أجر مرتفع بنسبة 17% منها 13% إناث و 4% ذكور.

أما بالنسبة لوظيفة ذات مكانة اجتماعية فقد قدرت نسبة الرغبة فيها بـ 14,50% منها 11% إناث و 3,50% ذكور. لنجد في الأخير وظيفة ذات مكانة عالية تعتبر من أخر تطلعات الخريجين الجامعيين المتعاقدين ممثلة بنسبة 12,50% موزعة بين الجنسين على التوالي بـ 9,50% إناث و 3% ذكور.

ما يلاحظ أن الطموح الوظيفي للجنسين (إناث و ذكور) متشابه، فكلاهما يطمح لتحصيل وظيفة حسب التخصص المدروس و ذلك رغبة في توظيف معارفهم و ما اكتسبوه من خلال دراساتهم الجامعية حتى لا تبقى شهاداتهم و دراساتهم مجرد حبر على ورق بلا فائدة ترجى منها.

جدول رقم (25) : توزيع المبحوثين حسب المجال الذي يحقق طموحهم و علاقته بمفهوم الطموح الوظيفي:

الطموح / المجال	وظيفة حسب التخصص		ذات أجر مرتفع		ذات مكانة اجتماعية		منصب وظيفي عالي		المجموع	
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
إداري	44	%32	10	% 7	09	%6,50	05	%3,50	68	%49
تربوي	04	%3	07	%5	02	%1,50	39	%28	51	%37,50
تقني	04	%3	00	/	00	/	02	%1,50	06	%4,5
عسكري	01	%1	01	%1	00	/	05	%3,50	07	%5,50
أعمال حرة	02	%1,50	01	%1	00	/	00	/	03	%2,50
صناعي	02	%1,50	00	/	00	/	00	/	02	%1,50
المجموع	57	%41,60	19	%13,86	11	%8,02	51	%37,22	137 *	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال الجدول أعلاه، يتضح لنا أن معظم المبحوثين يتحقق لديهم الطّموح الوظيفي في المجال الإداري و ذلك بنسبة 49% منهم من يرغبون بالحصول على وظيفة حسب التخصص في المجال الإداري بنسبة 32%. تليها ذات أجر مرتفع بنسبة 7% ثم ذات مكانة اجتماعية بنسبة 6,50% و منصب وظيفي عالي بنسبة 3,50%.

و يأتي بعده الطموح للعمل في المجال التربوي بنسبة 37,50% موزعة بنسب متفاوتة، غلبت عليها نسبة من يطمحون لتحصيل وظيفة أو منصب وظيفي عالي في المجال التربوي حيث قدرت بـ 28% تليها

5% لمن يرغبون بتحصيل وظيفة في نفس المجال و لكن ذات أجر مرتفع و 3% وظيفة حسب التخصص ثم 1,50% ذات مكانة اجتماعية.بعد ذلك نجد الرغبة في العمل في المجال العسكري بنسبة 5,50% منها 3,50% لمن يطمحون بمنصب وظيفي عالي، في حين تساوت مع النسب بين من يطمحون لوظيفة حسب التخصص و ذات أجر مرتفع و التي قدّرت بـ 1% و يأتي بعده المجال التقني بنسبة 4,50% موزعة بين من يطمحون لتحصيل وظيفة حسب التخصص أو تحصيل منصب وظيفي عالي قدّرت على التوالي بـ 3% و 1,50%.

في حين أن 2,50% فقط يطمحون للعمل بمجال الأعمال الحرة حيث توزع هذه النسبة بين من يطمحون لتحصيل وظيفة حسب التخصص بنسبة 1,50% و وظيفة ذات أجر مرتفع بنسبة 1%.

أما 1,50% فهي لمن يطمحون للعمل بالمجال الصناعي و قد هذه النسبة على من يرغبون في تحصيل وظيفة حسب التخصص في المجال الصناعي.

نستنتج من هذه القراءة لبيانات الجدول أن معظم الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج يطمحون للعمل في المجال الإداري و المجال التربوي أكثر من بقية المجالات الأخرى.

و ما يمكنه أن يعزّز من إمكانية تحقيق الطموح الوظيفي لديهم هو تحصيلهم لمناصب عمل حسب التخصص في المجال الإداري أو تحصيل منصب وظيفي عالي في المجال التربوي. و يرجع ذلك لطبيعة تخصصاتهم العلمية و طبيعة تكوينهم الجامعي الذي يتناسب أكثر و يتماشى مع العمل في إحدى المجالين المذكورين. إضافة للمكانة الاجتماعية التي يكتسبها المجالين من خلال القيمة التي يمنحها محيطهم الاجتماعي لمثل هذه المجالات.

جدول رقم (26) : توزيع المبحوثين حسب مدى توافق المنصب المشغول و علاقته بالتخصص العلمي:

الإجابة	التكـــرار	النســـب
يتوافق	26	%21
نوعا ما	42	%35
لا يتوافق	53	%44
المجموع	120	%100

تبين لنا القراءة الرقمية لبيانات الجدول أعلاه أن نسبة 44% من المبحوثين لا تتوافق وظائفهم التي يشغلونها مع تخصصاتهم العلمية، أما ما نسبته 35% من المبحوثين غير متأكدين من ذلك ، لنجد 21% فقط من أفراد العينة يشغلون مناصب تتوافق و تخصصاتهم العلمية.

و السبب في ذلك يرجع إلى أن محاولة احتواء أكبر قدر ممكن من الخريجين الجامعيين أدّى إلى تنصيبهم دون مراعاة تخصصاتهم العلمية و بذلك كان الاهتمام بالكم على حساب الكيف.

جدول رقم (27): توزيع المبحوثين حسب توكيلها بمهام خارج مجال التخصص و علاقته بالقطاع المشغول :

القطاع المشغول / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
نعم	ت	26	ت	32	ت	58
	%	%21,50	%	%26.50	%	%48
أحيانا	ت	24	ت	17	ت	41
	%	%20	%	%14,50	%	%34,50
لا	ت	14	ت	07	ت	21
	%	%11,50	%	%6	%	%17,5
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53	%	47	%	%100

يوضح هذا الجدول مدى توكيل المبحوثين بمهام خارج مجال التخصص و ذلك وفقا للقطاع المشغول، حيث نجد أن 48% من أفراد العينة تكلف فعلا بمهام خارج التخصص موزعة على القطاع التربوي بنسبة 26,50% و القطاع الخدماتي بنسبة 21,50% . أما ما نسبته 34,50% من أفراد العينة فهم يكلفون أحيانا فقط بمهام خارج تخصصهم منها 20% بالقطاع الخدماتي و 14,50% بالقطاع التربوي. في حين نجد 17,5% فقط من أفراد العينة لا يكلفون بمهام خارج مجال تخصصهم، منها 11,50% بالقطاع الخدماتي و 6% بالقطاع التربوي.

و بناءا عليه، يمكن القول أن الخريجين الجامعيين المتعاقدين بالقطاع التربوي هم الأكثر معاناة من أداء مهام و القيام بأعمال خارج مجال تخصصاتهم ولا تمد لمناصبهم بصلة.

جدول رقم (28) : المهام التي يكلف بها الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج

المهـــام	التكـــرار	النســـب
التنظيف	14	%21.50
متعدد الخدمات	12	%18
القيام بأعمال المطعم	11	%16.50
التدريس	09	%13.50
مهام أخرى	20	%30.50
المجموع	66	%100

اتضح لنا من خلال الجدول السابق أن ما يقارب نصف حجم العينة كثيرا ما يكلّفون بمهام خارج مجال تخصصهم. ولذلك حاولنا تعداد مختلف هذه المهام التي يكلّفون بها حيث بيّنت لنا القراءة الرقمية للجدول أعلاه أنّ أكثر المهام التي يكلّف بها الخريجين الجامعيين المتعاقدين هي التنظيف بنسبة 21,50% خاصة بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع التربوي و هذا بالموازاة مع وجود عمال التنظيف بمختلف هذه المؤسسات المستخدمة ممّا يثير استياءهم و حفيظتهم من جهة، و لمستواهم العلمي و مؤهلاتهم التي لا تتناسب و أعمال التنظيف التي فيها حط من شأنهم و إنقاص من قيمتهم من جهة أخرى و هذا ما لمسناه من خلال إجابة إحدى المبحوثات حين قالت: " نحن مجموعة من المتعاقدين في بلد المليون و نصف مليون شهيد، في بلد البترول بلد الكرامة بلد الجزائر طردنا من طرف مدير المؤسسة في يوم مثلج درجة حرارته 4 م على الساعة الثامنة صباحا لأنّنا رفضنا القيام بتنظيف الإدارة... هكذا تعامل الكفاءات و خريجي الجامعات فيما يسمى بعقود الإدماج " وهذا يكشف لنا عن مدى تعنت المدراء و المسئولين مع المتعاقدين في حالة رفضهم الانصياع لأوامرهم.

تليها 18% و هي نسبة المبحوثين الذين أجابوا بأنّهم متعددي الخدمات و ذلك لتكليفهم بعدة مهام مختلفة و متنوعة من حيث طبيعتها خاصة بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع التربوي فهم يسدّون الحاجة لأي عامل أخر في أي وقت كان كغلق الباب في حالة غياب الحارس او الحاجب، تحميل مختلف مقتنيات المؤسسة التربوية من كتب او مواد غذائية لمطعم المؤسسة و العديد من المهام الأخرى لدرجة أنها قد تكون قضاء مصالح خاصة للمدير لا علاقة لها بمجال العمل تماما و هذا ما صرّح به العديد من المبحوثات بأنهنّ تكلفّن بقضاء مصالح خاصة للمدير مثل إتمام إجراءات تأمين سيارته او استخراج وثائق خاصة به من البلدية

أو الدائرة. ثم نجد 16,50% يكّلفون بالقيام بأعمال المطعم و هذا بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع التربوي حيث يقومون بتوزيع مختلف الأواني كالملاعق و الصّحون، توزيع الأكل على التلاميذ و المحليات و...الخ، و قد يصل الحد في بعض الأحيان إلى تكليفهم بمسح الطاولات و غسل الأواني مع العلم انه من المفروض هناك عمال مخصصون لذلك و تشترط فيهم مفتشية التغذية المدرسية عادة شهادات طبية تثبت سلامتهم الصحية التي تؤهلهم للعمل في المطاعم المدرسية و هذا ما يجعل من إشراك الخريجين الجامعيين المتعاقدين في العمل بالمطاعم المدرسية يتم بطريقة غير قانونية لعدم استو فائهم على أبسط الشروط (إثبات السلامة الصحية). وذلك بغض النظر عن التخصص المدروس و المستوى العلمي.

إضافة لتكليفهم بأعمال المطعم، فهم يكلّفون بالتدريس و هذا ما أجاب عنه 13,50% من خلال تعويضهم للأساتذة الغائبين بتقديم دروس للتلاميذ مع العلم أنه سبق و أن صدر قرار يمنع منعا باتا التدريس على عمال ـ عقود ما قبل التشغيل سابقا ـ عقود الإدماج.

في الأخير، نجد 30,50% من المبحوثين يكلّفون بمهام أخرى متنوعة هي الأخرى حسب الحاجة كتوصيل البريد، الإعلام الآلي، القيام بعمليات الإحصاء المختلفة، و تزداد و تتنوع للمتعاقدين بالمجال التربوي فهم يكلّفون إضافة لما سبق بحراسة التلاميذ و اصطحابهم في رحلات ترفيهية او للمشاركة في المسابقات و النشاطات الفكرية، الاهتمام بالاستعجالات الطبية في حالة تعرض احد التلاميذ لجرد او ما شابه ذلك و في حالة وقوع حادث او تعرض احد التلاميذ إلى وعكة صحية يتعين عليهم إسعافهم مع الحماية المدنية للمستشفى و هذا ما قد يضع الخريج الجامعي المتعاقد في وجه المدفع إن وقع أي مكروه للتلميذ المسعف لأنه سيكون من يتحمّل المسؤولية مع عدم وجود أي قانون أو ضوابط يمكنها أن تحميه نظرا للصيغة المبهمة التي تحيط بعقود الإدماج.

وبناءا عليه، يمكن القول أن مختلف المهام التي يكلّف بها الخريجين الجامعيين المتعاقدين خارج مجال تخصصهم لا تناسبهم و لا تناسب حتى مستواهم العلمي لذلك كثيرا ما يقابلونها بالرفض إلا أنها أصبحت مهام مفروضة عليهم بطريقة أو بأخرى نظرا لما يتلقونه من تهديدات في حالة رفضهم كالتهديد بفسخ العقد أو عدم تجديده، أو تهديدهم بمضاعفة الحجم الساعي و بذلك رسخت في أذهانهم فكرة اعتبار عقود الإدماج هي عقود استغلال لاستنزاف مجهوداتهم بالعمل.

جدول رقم (29): توزيع المبحوثين حسب أسباب شغل مناصب خارج التخصص:

المهـــام	التكـــرار	النســـب
عدم وجود خيارات	51	%40
قلة مناصب العمل	31	%24,50
الهروب من البطالة	45	%35,50
المجموع	* 127	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يوضح هذا الجدول الأسباب التي دفعت بأفراد العينة إلى العمل خارج مجال تخصصهم حيث يرجع ذلك بالدرجة الأولى إلى عدم وجود خيارات أمامهم بنسبة 40%، كما أن 35,50 % من أفراد العينة يرجعون السبب إلى عدم الهروب من البطالة إضافة إلى قلة مناصب العمل وهذا ما أكدته 24,50% من أفراد العينة .

وبذلك نجد أن عمل الخريجين الجامعيين المتعاقدين لم يشغلوا مناصب خارج تخصصهم بمحض إرادتهم وإنما كان ذلك بضغط من عدة أسباب جعلته يرضخ للأمر الواقع ويرضى بما هو متوفر وإن كان لا يناسبه.

جدول رقم (30): توزيع المبحوثين حسب مدى توافق الترتيب المهني للخريج و علاقته بالمؤهل العلمي:

الإجابة	التكـــرار	النســـب
يتوافق	17	%14
نوعا ما	33	%27,5
لا يتوافق	70	%58,50
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 58,50% لا يتوافق ترتيبهم المهني مع مؤهلاتهم العلمية و هذا راجع إلى الاختلاف بين التخصص المدروس و المنصب المشغول، أما 27,5% فهم غير متأكدين من مدى توفق وظائفهم مع مؤهلاتهم العلمية. في حين سجلنا نسبة 14 % فقط من أفراد العينة ترى بتوافق ترتيبهم المهني مع مؤهلاتهم.

و هذا مردّه إلى نوعية تخصصاتهم فغالبا ما نجد اختلافا بين التخصص المدروس و المنصب المشغول بالنسبة للخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج.

جدول رقم (31): توزيع المبحوثين حسب توافق قدراتها و مؤهلاتها مع المهام الموكلة إليها وعلاقتها بالقطاع المشغول:

القطاع المشغول / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
تتوافق	ت	23	ت	17	ت	40
	%	%19,50	%	%14,50	%	%34
نوعا ما	ت	18	ت	10	ت	28
	%	%15	%	%8	%	%23
لا تتوافق	ت	23	ت	29	ت	52
	%	%19	%	%24	%	%43
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	46,50	%	%100

توضح لنا بيانات الجدول أن 43% من أفراد العينة لا يجدون توافقا بين قدراتهم و مؤهلاتهم مع المهام الموكلة إليهم حيث تغلب عليها الفئة التي تعمل في القطاع التربوي بنسبة 24% و 19% بالنسبة للقطاع الخدماتي، أما ما نسبته 34% فيجدون توافقا بين قدراتهم و المهام الموكلة إليهم خاصة بالنسبة للعاملين في القطاع الخدماتي حيث قدرت نسبتها بـ 19,50%و 14,50% بالنسبة للقطاع التربوي، في حين 23 % فيعتقدون أنها تتوافق نوعا ما بنسبة 15% بالنسبة للقطاع الخدماتي و 8% بالنسبة للقطاع التربوي.

و بناءا عليه يمكن القول أن معظم المهام الموكلة للخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج لا تتوافق مع قدراتهم و مؤهلاتهم خاصة بالنسبة للعاملين في القطاع التربوي حيث يعتقد المبحوثون أن بإمكانهم العطاء أكثر و تقديم أفضل ممّا يوكل إليهم من مهام خاصة إن كانت في مجال تخصصاتهم و هذا ما سيكسب دراستهم الجامعية و شهاداتهم أهمية بالغة من خلال استغلالها بتوظيف مكتسباتهم في مجال عملهم.

جدول رقم (32) : توزيع المبحوثين حسب استفادتهم من تكوين تكميلي (تربص):

الإجابـــة	التكـــرار	النســـب
استفاد	09	%7,5
لم يستفد	111	%92,5
المجموع	120	%100

إن هذا الجدول يتعلق باستفادة الخريج المدمج من تربص عند التحاقه بوظيفته في إطار هته العقود خاصة وأن طبيعة الوظائف التي تمنحها عقود الإدماج تتطلب إتباعها بدورات تدريبية من قبل المستخدمين لتكييف قدرات الخريج بما يتماشى مع متطلبات الوظيفة الممنوحة له وبالتالي يسهل عليه مهمة التأقلم معها.

إلا أن قراءتنا لهذا الجدول تبين لنا أن ما نسبته 7,5% فقط قد استفادوا من تكوين تكميلي في مجال عملهم من خلال مشاركتهم في عديد البرامج والنشاطات التي تتعلق بوظائفهم والتي ساعدتهم كثيرا خاصة فيما يخص توسيع معارفهم حول وظائفهم.

في حين أن ما نسبته 92,5% من الخريجين لم يتلقوا أي تكوين في مجال عملهم بحجة كونهم متعاقدين عمال مؤقتين فلا حاجة للمؤسسة المستخدمة بتنمية قدراتهم وكفاءاتهم و هذا بمقتضى المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني والتي تنص على " يمكن للشباب المدمجين في إطار الجهاز أن يستفيدوا من تكوين تكميلي أو تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم من أجل تكيفهم لمنصب العمل وتحسين مؤهلاتهم". في حين أن المادة 22 من المرسوم تقر بأنه" يمكن للشباب المدمجين في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني أن يستفيدوا من عقود تكوين تشغيل تمول في حدود 60% من الجهاز لمدة أقصاها 6 أشهر ر في حالة التزام المستخدم بتوظيف المستفيد لفترة لا تقل عن سنة واحدة عند انتهاء التكوين". وهنا يجد المتعاقد نفسه محتارا بين منصبه الذي لا يمدّ لتخصصه المدروس بصلة وغالبا- واستفادته من تكوين تكميلي يساعد على التأقلم مع وظيفته خاصة إذا كانت مدة عقد 3 سنوات قابلة للتجديد أي فيما مجمله 6 سنوات.

جدول رقم (33): توزيع المبحوثين حسب اكتسابها لخبرة مهنية من خلال عقود الإدماج و علاقتها بالقطاع المشغول:

القطاع / الخبرة	قطاع خدماتي		قطاع تربوي		المجموع	
اكتسب	ت	38	ت	22	ت	60
	%	%31,50	%	%18,50	%	%50
نوعا ما	ت	16	ت	21	ت	37
	%	%13,50	%	%17,5	%	%31
لم يكتسب	ت	10	ت	13	ت	23
	%	%8	%	%11	%	%19
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53	%	%47	%	%100

يوضح هذا الجدول اكتساب أفراد العينة لخبرة مهنية ضمن هذه العقود و هذا بناءا على القطاع المشغول. و قد جاءت أغلب الإجابات بأن التشغيل ضمن هذه العقود يكسب الخريج الجامعي المتعاقد خبرة مهنية فعلا و ذلك بنسبة 50% تمركزت أكثر لدى المتعاقدين بالقطاع الخدماتي بنسبة 31,50% و 18,50% بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع التربوي. تليها نسبة الذين يعتقدون بأنهم اكتسبوا خبرة مهنية نوعا ما تمركزت أكثر لدى المتعاقدين بالقطاع التربوي بنسبة 17,5% و 13,50% للمتعاقدين بالقطاع الخدماتي. في حين أن ما نسبته 19 % فلم يكتسبوا أية خبرة مهنية خاصة بالنسبة للقطاع التربوي بنسبة 11% أما بالنسبة للقطاع الخدماتي فقد قدرت نسبتها بـ 8%

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول، يمكن القول أن المتعاقدين في القطاع الخدماتي هم الأكثر اكتسابا للخبرة من المتعاقدين في القطاع التربوي و السبب الرئيسي في ذلك يرجع إلى كثرة توكيلهم بمهام خارج مجال التخصص كما أسلفنا الذكر لا تتناسب و مؤهلاتهم كما أنها أقل من مستوى قدراتهم و هذا ما يجعلها مجرد أعمال روتينية لا تتطلب خبرة ولا تكسب خبرة، و قد عبّر أحد المبحوثين على ذلك قائلا : " إن التشغيل في هذه العقود يكسر الطموح، أي أن حامل الشهادة يجد نفسه مجبرا للعمل دون تخصص في أي منصب، فما الخبرة التي يكتسبها إذا؟!!!".

جدول رقم (34) : القيام بمهام خارج مجال التخصص و علاقته باكتساب الخبرة المهنية:

المهام / الخبرة	نعم		أحيانا		لا		المجموع	
اكتسب خبرة	ت	23	ت	27	ت	10	ت	60
	%	%19,50	%	%22,5	%	%8,50	%	%50,50
نوعا ما	ت	21	ت	08	ت	08	ت	37
	%	%17,5	%	% 6,50	%	% 6,50	%	%30,50
لم يكتسب	ت	14	ت	06	ت	03	ت	23
	%	%11,50	%	%05	%	%2,5	%	%19
المجموع	ت	58	ت	41	ت	21	ت	120
	%	%48,50	%	%34	%	%17,5	%	%100

من خلال بيانات الجدول، يتضح لنا أنّ 50,50% من المبحوثين الذين اكتسبوا خبرة مهنية –كما بينا في الجدول 28 – أغلبهم ممّن يكلّفون أحيانا بمهام خارج مجال التخصص حيث قدّرت نسبتهم بـ 22,5%، تليها نسبة من يكلّفون دائما بمهام خارج مجال التخصص و التي قدّرت بـ 19,50% و 8,50% نسبة من اكتسبوا خبرة مهنية و هم لا يكلّفون أبدا بمهام خارج مجال تخصصهم.

في حين أنّ 30,50% هي نسبة من اكتسبوا خبرة مهنية نوعا ما، غلبت عليها نسبة من يكلّفون دائما بمهام خارج مجال التخصص و المقدّرة بـ 17,5%تليها نسبة 6,50 % و هي نسبة متساوية بين من يكلّفون أحيانا بمهام خارج التخصص أولا يكلّفون أبدا بذلك.

أمّا 19% لمن لم يكتسبوا أي خبرة مهنية غلبت عليها نسبة من يقومون بمهام خارج مجال التخصص بنسبة 11,50% و 05% لمن يكلّفون أحيانا ثم 2,5% لمن لا يكلّفون بمهام خارج مجال التخصص.

و بناءا على ما سبق، يمكن القول أنّ من يكلّفون بمهام خارج مجال التّخصص تمكّنوا من اكتساب خبرة مهنية أكثر مقارنة بمن لا يكلّفون بمهام خارج مجال التخصص. و هذا ما يعتبر أمرا منطقيا نوعا ما فتكليف الخرّيجين الجامعيين المتعاقدين بمهام خارج مجال تخصصهم من شأنه أن يطوّر في معارفهم و يوسع من

إطلاعهم أكثر على أساليب و كيفية العمل و هذا ما يكسبهم خبرة مهنية ربما يستفيد منها مستقبلا إن تمكن من تحصيل وظيفة أفضل من منصبه في إطار عقود الإدماج.

جدول رقم (35) : توزيع المبحوثين حسب اعتبارهم لفترة العمل بالتعاقد كافية لافتاك منصب عمل فعلي و علاقتها بمدة الشغل :

مدة الشغل / الإجابة	ثلاث سنوات		أربع سنوات		خمس سنوات فما فوق		المجموع	
كافية	ت	12	ت	29	ت	14	ت	55
	%	%10	%	%24,5	%	%11,50	%	%46
نوعا ما	ت	08	ت	11	ت	6	ت	25
	%	%6,50	%	%9	%	%5	%	%20,50
غ كافية	ت	14	ت	22	ت	4	ت	40
	%	%11,50	%	%18,50	%	%3,50	%	%33,50
المجموع	ت	34	ت	62	ت	24	ت	120
	%	%28	%	%52	%	%20	%	%100

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أنّ أغلب المبحوثين يعتقدون بأنّ فترة العمل في إطار عقود الإدماج كافية لافتاك منصب عمل فعلي، و هذا ما أكّده 46%، غلبت عليها نسبة من كانت مدّة عملهم أربع سنوات و التي قدّرت بـ 24,50%، تليها نسبة من عملوا لمدّة خمس سنوات أو أكثر بنسبة 11,50% ثم 10% لمن عملوا فترة ثلاث سنوات.

تأتي بعدها نسبة 33,50% من أكّدوا أن فترة عملهم بالتعاقد في إطار عقود الإدماج غير كافية لافتاك منصب عمل فعلي، غلبت عليها كذلك نسبة من عملوا لمدّة أربع سنوات مقدّرة بـ 18,50%، تليها 11,50% لمن عملوا لمدة ثلاث سنوات ، و ما نسبته 3,50% لمن عملوا مدّة خمس سنوات أو أكثر.

أمّا 20,50% من المبحوثين غير متأكدين من ذلك حيث أجابوا بـ" نوعا ما "، موزّعة بنسب متقاربة بين من مضت أربع سنوات على فترة شغلهم و ثلاث سنوات و خمس سنوات أو أكثر على التوالي بـ 9% و 6,50% و 5%.

بناءا على هذه النسب، تعتبر فترة العمل بالتعاقد في إطار عقود الإدماج كافية لافتاك منصب عمل فعلي للخريج الجامعي. خاصة بالنسبة لمن مضت خمس سنوات و أربع سنوات على عملهم، و السبب في ذلك يرجع لاكتسابهم و تزوّدهم بمعارف مهنية أكسبتهم خبرة مهنية تمكّنهم من ذلك أو أنّها تعطيهم الأولوية للتثبيت في حالة ما إذا توافرت لهم فرص للتثبيت.

أمّا بالنسبة لمن يعتقدون العكس، فعلى الأغلب يشغلون مناصب لم تكسبهم أي خبرات و لا معارف مهنية تمكّنهم من افتكاك منصب عمل فعلي. و يمكننا بالاستناد على نتائج الجدول رقم 27 أن نؤكد نتائج هذا الجدول و ندعمها.

جدول رقم (36): توزيع المبحوثين حسب مشاركتها في مسابقات التوظيف :

الإجابـــة	التكـــرار	النســـب
شارك	92	%76,50
لم يشارك	28	%23,50
المجموع	120	%100

يتعلق الجدول أعلاه بمدى مشاركة الخريجين الجامعيين المتعاقدين في مسابقات التوظيف حيث يكشف لنا على أن معظمهم يشاركون في مسابقات التوظيف بنسبة 76,50% آما 23,50% من أفراد العينة فلم يسبق لهم أن شاركوا في مسابقات التوظيف. و هذا يدل على أن الخريجين الجامعيين المتعاقدين غير مقتنعين المناصب التي يشغلونها في إطار عقود الإدماج و لذلك فهم يسعون و يتطلعون لمناصب أفضل منها من خلال مشاركتهم في مسابقات التوظيف.

جدول رقم (37): توزيع المبحوثين حسب تنظيم مسابقات توظيف داخلية بإداراتها المستخدمة حسب القطاع المشغول:

الإجابــة	التكـــرار	النســب
نظمت	18	%15
لم تنظّم	102	%85
المجموع	120	%100

يتعلق هذا الجدول بمدى تنظيم مسابقات توظيف داخلية بالإدارات المستخدمة للخريجين الجامعيين تخصّهم كمتعاقدين، حيث نجد أن 85% من المبحوثين لم يتم تنظيم أي مسابقات توظيف داخلية تخصهم كمتعاقدين بغرض توظيفهم أو تثبيتهم في مناصبهم، أما 15% فقد تم تنظيم مسابقات داخلية تخصهم كمتعاقدين بغرض تثبيتهم في مناصبهم.

جدول رقم (38): توزيع المبحوثين حسب رأيها في إجراء مسابقات التوظيف وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة:

الإجابــة	التكــرار	النســب
نعم	08	%6,50
نوعا ما	23	%19,25
لا	89	%74,25
المجموع	120	%100

يتعلق هذا الجدول برأي المبحوثين في مدى مصداقية مسابقات التوظيف و إجرائها وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة إذ يعتقد أغلب أفراد العينة أنها لا تجرى وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة و ذلك بنسبة 74,25%، أما ما نسبته 19,25 % فقد أجابوا بنوعا ما و هذا معناه أنّهم يشكّكون في مدى مصداقيتها. أما 6,50% يرون بأنّها فعلا تجرى وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة.

جدول رقم (39): توزيع المبحوثين حسب احتساب فترة التعاقد في مسابقات التوظيف :

الإجابــة	التكــرار	النســب
تحتسب	27	%22,5
أحيانا	28	%23,50
لا تحتسب	65	%54
المجموع	120	%100

يوضح هذا الجدول إمكانية احتساب فترة التعاقد في مسابقات التوظيف حيث أجاب أغلب أفراد العينة بعدم احتسابها بنسبة قدرت بـ 54% و هذا ما قد يجعل من فترة التشغيل بعقود الإدماج مجرد مضيعة للوقت و هدر للست سنوات من العمر، في حين أن 23,50% فهم غير متأكدين من ذلك فأجابوا بنوعا ما. أما 22,5% من أفراد العينة فيرون باحتساب فترة التعاقد في مسابقات التوظيف نظرا لاحتسابها من قبل في عدة مسابقات تم إجراؤها.

جدول رقم (40):توزيع المبحوثين حسب اعتبار النجاح في مسابقات التوظيف يعتمد على الطرق الملتوية :

الإجابــة	التكــرار	النســب
يعتمد	72	%60
أحيانا	35	%29
لا يعتمد	13	%11
المجموع	120	%100

يوضح هذا الجدول مدى اعتماد النجاح في مسابقات التوظيف على الطرق الملتوية حيث يرى 60% من أفراد العينة أن النجاح فيها فعلا لا يكون إلا باعتماد الطرق الملتوية المختلفة مثل الرشوة و المحسوبية و اعتماد الواسطة للنجاح فيها كذلك و 29% يشككون في ذلك و الدليل إجابتهم بنوعا ما أما 11% فيرون بأن النجاح في مسابقات التوظيف لا يتم باعتماد الطرق الملتوية.

جدول رقم (41): توزيع المبحوثين حسب فرص تثبيتها بناءا على القطاع المشغول :

القطاع / الإجابة	قطاع خدماتي		قطاع تربوي		المجموع	
تثبّت	ت	08	ت	02	ت	10
	%	%6,50	%	%1,50	%	%8
نوعا ما	ت	16	ت	08	ت	24
	%	%13,50	%	%6,50	%	%20
لا تثبت	ت	40	ت	46	ت	86
	%	%33,50	%	%38,50	%	%72
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

يتعلق هذا الجدول بفرص الخريجين الجامعيين المتعاقدين في التثبيت و ذلك حسب القطاع المشغول و قد جاءت أغلب الإجابات بتأكيد عدم وجود فرص لتثبيتهم بنسبة 72% موزعة على المتعاقدين بالقطاعين بنسب متقاربة نوعا ما فكانت 38,50% بالقطاع التربوي و 33,33% بالقطاع الخدماتي، أما 20% فكانت إجابتهم بـ نوعا ما فهم غير متأكدين من إمكانية تثبيتهم خاصة بالنسبة للقطاع الخدماتي بنسبة 13,50% و القطاع التربوي 6,50%. أما 8,50% فقط من أفراد العينة يؤكدون بوجود فرص لتثبيتهم خاصة بالنسبة للقطاع الخدماتي حيث قدرت نسبته بـ 6,50% و القطاع التربوي 1,50% .

يتبين من خلال هذا الجدول أن الخريجين الجامعيين المتعاقدين في القطاع التربوي فرص تثبيتهم ضئيلة جدا مقارنة بالخريجين المتعاقدين في القطاع الخدماتي و السبب في ذلك يرجع لطبيعة التخصصات المدروسة و عدم توافقها مع المناصب الممنوحة، إضافة إلى أن الإدارات المستخدمة في القطاع الخدماتي كثيرا ما تنظم مسابقات توظيف داخلية تخصهم كمتعاقدين بغرض تثبيتهم على العكس من مدرية التربية التي لم تنظم مسابقات توظيف تخص الخريجين الجامعيين المتعاقدين في مختلف المؤسسات التربوية من قبل.

جدول رقم (42): أسباب قلة فرص تثبيت أفراد العينة في مناصبهم:

السبب	التكرار	النسب
عدم اعتماد الواسطة و الطرق الملتوية	20	%34
قلة المناصب المالية	16	%27
رغبة الإدارات في استمرار استغلالهم	09	%15
إجابات أخرى	14	%24
المجموع	59	%100

من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول الذي بأسباب قلّة فرص تثبيت الخرّيجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج حسب نظرهم هو عدم اعتمادهم على الواسطة و الطرق الملتوية. هذا ما أكّده 34% من المبحوثين و ذلك من خلال الدّور الذي أصبت تلعبه الواسطة و المحسوبية خاصة و مختلف الطرق الملتوية كالرشوة في الحياة العامة حيث باتت ظاهرة متفشية في المجتمع الجزائري و يتم الاعتماد عليها في قضاء مختلف المصالح في مختلف المجالات لدرجة أنّه بسبب الواسطة أحيانا يُقتنص الحق من أصحابه ليمنح لمن لا أولوية لهم به كما هو الحال بالنسبة لتثبيت الخريجين الجامعيين المتعاقدين.

السبب الآخر الذي ترجع له قلة فرص تثبيتهم هو قلة المناصب المالية بنسبة 27% أي أنّ قلة الاعتمادات المالية المخصصة لفتح مجال التوظيف و تثبيت الخريجين الجامعيين المتعاقدين في مناصبهم قليلة جدا مما يحدّ من فرص تثبيتهم. و لعل ما سيؤدي إلى تفاقم الوضع أكثر هو تراجع أسعار البترول و الخروج بسياسة التقشف التي طالت مختلف المجالات بما فيها مجال التوظيف و التشغيل و بذلك ستتقلّص فرص تثبيتهم أكثر من ذي قبل.

و هناك من المبحوثين من يعتقد أنّ رغبة الإدارات المستخدمة في استغلالهم و هذا ما صرّح به 15% حيث يعتقدون أن تثبيت الخريج الجامعي المتعاقد في منصبه ليس من صالح الإدارات المستخدمة لان ذلك سيكسب الخريج الجامعي مكانة و أهمية و الأهم من ذلك سيكسبه حقوقا من بينها حق الرّفض و تتحدّد واجباته مما يجعله في كنف هيئة معيّنة تتابع مشاكله و تطالب بحقوقه، و هذا ما سيمنع الإدارات المستخدمة من استغلاله. و عليه سيكون من الأفضل للإدارات المستخدمة عدم تثبيتهم حتى يبقوا تحت رحمة تسييرهم كما يشاءون و لذلك تقل فرص توظيفهم لأنه ليس من صالح مستخدميهم.

في حين أنّ 24% فقد كانت إجاباتهم مختلفة و تعدّدت أسباب قلة فرص تثبيتهم من أبرزها شغلهم لمناصب لا تتوافق و تخصصاتهم المدروسة أو لمؤهلاتهم العلمية. إضافة لعدم شغلهم لمناصب شاغرة مع عدم حاجة المؤسسة إليهم.

كما نجد من الأسباب كذلك عدم استقلالية مؤسساتهم المستخدمة من ناحية اعتماداتها المالية و التي تسمح لها بمنح مناصب يمكن أن يثبّت الخرّيجون الجامعيون العاملون بعقود إدماج من خلالها.

كل هذه الأسباب تعتبر من أهم الأسباب التي يعتقد الخريجون الجامعيون العاملون بعقود إدماج أنها تقف أمام إمكانية تثبيتهم في مناصبهم أو مناصب دائمة مناسبة لهم.

جدول رقم (43): توزيع المبحوثين حسب رأيها في التشغيل بعقود الإدماج و رفع حظوظه في التوظيف حسب القطاع المشغول:

القطاع / حظوظ التشغيل	قطاع خدماتي		قطاع تربوي		المجموع	
يرفع	ت	17	ت	05	ت	22
	%	%14,5	%	%4	%	%18,5
نوعا ما	ت	24	ت	17	ت	41
	%	%20	%	%14	%	%34
لا يرفع	ت	23	ت	34	ت	57
	%	%19	%	%28,50	%	%47,5
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

من الجدول أعلاه، يتضح لنا أن التشغيل بعقود الإدماج لا يرفع من حظوظ الخريجين الجامعيين المتعاقدين و هو ما أكده معظمهم أفراد العينة بنسبة تقدر بـ 47,5% خاصة بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع التربوي حيث قدرت بـ 28,50% تقابلها 19% بالقطاع الخدماتي. أما 34% فيعتقدون بإمكانية رفع التشغيل بعقود الإدماج لحظوظهم في التوظيف و لذلك أجابوا بـ "نوعا ما" موزعة بنسب متفاوتة بين القطاعين بلغت 20% بالقطاع الخدماتي و 14% بالقطاع التربوي. في حين أن ما نسبته 18,50% من أفراد العينة فيؤكدون رفع التشغيل بعقود الإدماج لحظوظهم في التوظيف خاصة بالنسبة للمتعاقدين بالقطاع

الخدماتي و الذي بلغ نسبة المتعاقدين في إطاره 14,50% مقارنة بالقطاع التربوي الذي قدرت نسبته بـ 4% فقط.

من خلال هذه النسب يتضح لنا جليا أن التشغيل بعقود الإدماج من شأنه أن يرفع من حظوظ التوظيف أكثر بالنسبة للمتعاقدين في القطاع الخدماتي وذلك من خلال احتساب فترة العمل بالتعاقد و تنظيم مسابقات توظيف داخلية تخصهم كمتعاقدين و هذا على عكس المتعاقدين بالقطاع التربوي فنادرا ما تحتسب فترة عملهم بالتعاقد في مسابقات التوظيف و لم تبادر مديرية التربية (المصلحة المستخدمة لهم) بتنظيم مسابقات توظيف داخلية نخصهم كمتعاقدين، و قد يرجع السبب في ذلك بالدرجة الأولى إلى أعدادهم الكبيرة بالمؤسسات التربوية و عدم توافق مناصبهم مع تخصصاتهم و مستوياتهم العلمية.

2 – التحليل و التعليق على معطيات الفرضية الثانية :

" التشغيل بعقود الإدماج بطالة مقنعة "، و مؤشراتها :

- التشغيل بعقود الإدماج استغلال لخريجي الجامعة.
- الاستغناء عنهم لا يؤثر على مرد ودية المؤسسة .
- خريجو الجامعة المتعاقدون عمالة فائضة.
- مناصبهم مؤقتة قد تنتهي ببطالة عند انتهاء فترة عقودهم.

جدول رقم (44): توزيع المبحوثين حسب نظرتها لعملها في إطار عقود الإدماج:

الجنس / نظرة الخريج	ذكـــر		أنثـــى		المجمـــوع	
مصدر مادي	ت	07	ت	39	ت	46
	%	%4,5	%	%24,50	%	%29
مكسب للخبرة المهنية	ت	07	ت	20	ت	27
	%	%4,5	%	%12,5	%	%17
هروب من البطالة	ت	18	ت	47	ت	65
	%	%11	%	%29	%	%40
اكتساب نقاط لتدعمك في مسابقات التوظيف	ت	06	ت	16	ت	22
	%	%4	%	%10	%	%14
المجموع	ت	38	ت	122	ت	* 160
	%	%22,89	%	73,49	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتمحور هذا الجدول حول نظرة الخريجين الجامعيين المتعاقدين لعلمهم في إطار عقود الإدماج حسب جنسهم. وقد بينت لنا نتائجه أن الإناث ينظرن إليه على أنه هروب من البطالة بالدرجة الأولى خاصة بنسبة قدرت بـ 29% ثم نجد 24,50% لمن يعتبرنه مصدر دخل مادي تليها نسبة 12,50% لمن يعتبرن علمهن في إطار عقود الإدماج مكسبا للخبرة المهنية لنجد في الأخير نسبة 10% لمن يعتبرنه مصدرا لاكتساب نقاط تدعمهن في مسابقات التوظيف وهذا مقارنة بالذكور الذين يعتبرن عملهم هروبا من البطالة بنسبة 11% بالدرجة الأولى ثم اعتباره مصدر دخل مادي و مكسبا للخبرة الخبرة المهنية بنسب متساوية قدرت بـ 4,50% و في الأخير اعتباره مكسبا لنقاط تدعمهم في مسابقات التوظيف بنسبة 4%.

من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول يتضح جليا أن الخريجين الجامعيين المتعاقدين يعتبرون عملهم في إطار عقود الإدماج هروبا من البطالة بنسبة 40% ثم مصدرا للدخل المادي بنسبة 29% و ذلك بنسب متفاوتة بين الجنسين و إن غلبت عليها نسب الإناث و ذلك يرجع لاعتبار العمل في إطار عقود الإدماج بالنسبة للإناث هو مصدر الدخل الوحيد لهن مقارنة بالذكور الذين يزاولون نشاطات و أعمال أخرى إلى

جانب عملهم في إطار عقود الإدماج. إضافة إلى قلة فرص العمل أمامهن على الرغم من ولوجهنّ لعالم الشغل من أوسع أبوابه إلا أن نظرة المجتمع المحافظة لعمل المرأة أدت إلى حصر مجالات عملها مما جعل فرص عملها محدودة و ضئيلة. و هذه النسب إن دلت على شيء فإنّما تدل على مدى أهمية العمل بصفة عامة بالنسبة لهم فهو يكسبهم مكانة اجتماعية و يمكنهم من تحقيق الذات كما أنه يمكنهم من توفير بعض احتياجاتهم و متطلبات معيشتهم المادية و إن كان الأجر ضئيل جدا لا يصل سقف الأجر القاعدي.

تأتي بعدها النظرة إليه على أنه مكسبا للخبرة المهنية و مصدرا لاكتساب نقاط تدعمهم في مسابقات التوظيف بنسبة جد متقاربة قدّرت على التوالي بـ 17% و 14% و السبب في ذلك يرجع لعدم احتساب فترة العمل بالتعاقد في كثير من مسابقات التوظيف و بالتالي لن يكسبهم نقاط تدعمهم في مسابقات التوظيف، إضافة إلى أن أغلب المتعاقدين يعملون في مناصب لا تتناسب مع مستوياتهم و تخصصاتهم العلمية مما يجعلها دون جدوى ولا تكسبهم خبرة مهنية يمكن الاعتماد عليها في حالة توظيفهم.

و عموما تعتبر هذه النظرة انعكاسا لما يعيشه شبابنا من ضغوطات في مجال التشغيل و قلة فرص العمل المتاحة أمامهم في سوق العمل مما يجعلهم يرضون بأي وظيفة و إن كانت لا ترتقي لمستوى تطلعاتهم و طموحاتهم العملية. كما أنها تعطينا فكرة واضحة عن الخلفية الاجتماعية و الثقافية لأفراد العينة و التي تؤثر في اتجاهاتهم و مواقفهم اتجاه العمل بصفة عامة، و العمل في إطار عقود الإدماج بصفة خاصة.

جدول رقم(45): تلبية العمل لاحتياجات و رغبات الخريجين المتعاقدين حسب الجنس و الحالة العائلية:

الجنس	ذكر				أنثى				المجموع	
الحالة العائلية / الإجابة	أعزب		متزوج		عزباء		متزوجة			
يلبّي	ت	02	ت	00	ت	04	ت	01	ت	07
	%	%1,50	%	/	%	%3,50	%	%1	%	%06
نوعا ما	ت	08	ت	02	ت	30	ت	14	ت	54
	%	%7	%	%1,50	%	%25	%	%11,50	%	%45
لا يلبّي	ت	20	ت	05	ت	25	ت	09	ت	59
	%	%16,50	%	%4	%	%21	%	%7,5	%	%49
المجموع	ت	30	ت	07	ت	59	ت	24	ت	120
	%	%25	%	%5,50	%	%49,50	%	%20	%	%100

من خلال قراءتنا لهذا الجدول الذي يتعلق بتلبية العمل في إطار عقود الإدماج لرغبات و متطلبات الخريجين الجامعيين المتعاقدين حسب جنسهم و حالتهم العائلية نجد انه لا يلبي رغباتهم و احتياجاتهم و هذا ما أكده ما يقارب نصف حجم العينة بنسبة 49% موزعة على الجنسين بنسب متقاربة نوعا ما حيث نجد 21% بالنسبة للإناث و 16,50% بالنسبة للذكور العازبين تقابلها 7,5% للإناث و 4% بالنسبة للذكور المتزوجين. تليها 45% من المبحوثين الذين لبّى لهم عملهم بعضا من احتياجاتهم و رغباتهم و لذلك أجابوا بـ" نوعا ما" موزعة هي الأخرى بنسب متفاوتة إذ قدرت بـ 25% بالنسبة للإناث و 7% بالنسبة للذكور غير العازبين و 11,50% بالنسبة للإناث و 1,50% بالنسبة للذكور المتزوجين لنجد في الأخير 06% من المبحوثين فقط لبّى لهم علمهم مختلف احتياجاتهم و رغباتهم قدّرت بـ 3,50% بالنسبة للإناث و 1,50% بالنسبة للذكور العازبين و 1% فقط بالنسبة للإناث المتزوجات.

من خلال هذه النتائج نستخلص أن العمل بعقود الإدماج لا يلبي احتياجات و رغبات الخريجين الجامعيين المتعاقدين بغض النظر عن جنسهم فهو كما أسلفنا الذكر لا يرتقي لمستوى تطلعاتهم و إنما وجدوا أنفسهم مجبورين عليه لعدم توفر خيارات أمامهم خاصة بالنسبة للذكور مقارنة بالإناث نظرا لكثرة متطلباتهم و احتياجاتهم.

أما إذا أتينا على مقارنة النسب حسب الحالة العائلية، فيمكن القول أن الذكور المتزوجين لا يبلون احتياجاتهم و رغباتهم من خلال العمل في إطار عقود الإدماج و هذا يرجع للمسؤوليات الملقاة على عاتقهم مقارنة بالإناث المتزوجات اللواتي يتحمل أزواجهنّ جزءا من مسؤولياتهن إن لم تكن المسؤولية كاملة .

جدول رقم (46): مدى رضا المبحوثين عن الأجر الذي يتقاضونه حسب الجنس و الحالة العائلية

الجنس	ذكر				أنثى				المجموع	
الحالة العائلية / الإجابة	أعزب		متزوج		عزباء		متزوجة			
راض	ت	00	ت	00	ت	02	ت	01	ت	03
	%	00	%	00	%	%1,50	%	%1	%	%2,5
نوعا ما	ت	07	ت	00	ت	10	ت	08	ت	25
	%	%06	%	00	%	%8,50	%	%6,50	%	%21
غير راض	ت	23	ت	07	ت	46	ت	16	ت	92
	%	%19	%	%06	%	%38,50	%	%13	%	%76,50
المجموع	ت	30	ت	07	ت	58	ت	25	ت	120
	%	%25	%	%06	%	%48,50	%	%20,50	%	%100

من خلال قراءتنا لبيانات الجدول نجد أن ما يفوق نصف حجم العينة غير راضين تماما عن الأجر الذي يتقاضونه حيث تقدر نسبتهم بـ 76,50% أغلبها عزاب منها 38,50% إناث و 19% ذكور مقابل ذلك نجد نسبة المتزوجين غير الراضين عن أجورهم تقدر بـ 13% إناث و 6% ذكور.

في حين تقدر نسبة الراضين نوعا ما بأجورهم 21% أغلبهم عزاب تتراوح بين 8,50% إناث و 6% ذكور، بينما نجد نسبة المتزوجين تقدر بـ 6,50% إناث فقط. أما ما نسبته 2,5 % من المبحوثين فهم راضين تماما عن الأجور التي يتقاضونها و هم من جنس الإناث فقط منها 1,50% عازبة و 1% متزوجة.

من خلال هذه النسب يتضح جليا أن الخريجين الجامعيين المتعاقدين غير راضين عن أجورهم في إطار عقود الإدماج بغض النظر عن جنسهم أو حالتهم العائلية. كيف لا و هو يبلغ 15000دج أي أنه لم يصل

حد الأجر القاعدي حتى و الذي بلغ 18000 دج، كما انّه لا يرتقي لمستوى تسميته راتبا فهو لا يعتبر سوى منحة تقدم للخريجين الجامعيين على أمل تحصيلهم لوظائف فعلية.

و هناك عدة أسباب و عوامل لعدم رضاهم عن أجورهم، فمنهم من يرجع السبب بالدرجة الأولى إلى كثرة متطلبات الشباب و غلاء المعيشة خاصة بالنسبة لمن يعيلون أسرا. دون أن ننسى بأنّ معظمهم في مقتبل العمر و هم يرغبون في تكوين أنفسهم و تحقيق اندماجهم و استقرارهم اجتماعيا و اقتصاديا. كما أن هناك من يبرّر عدم رضاه عن الأجر بعدم تناسب ما يبذلونه من جهد و من مهام مع الأجر الذي يتقاضونه.

جدول رقم(47):توزيع المبحوثين حسب الأجر وتغطيته لمتطلبات المعيشة حسب الجنس و الحالة العائلية:

الجنس	ذكر				أنثى				المجموع	
الحالة العائلية / الإجابة	أعزب		متزوج		عزباء		متزوجة			
	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت	ت
يغطّي	00	00	00	00	02	%1,50	01	%1	03	%2,5
نوعا ما	07	%5,5	00	00	16	%13	10	%09	33	%27,5
لا يغطّي	23	%19,50	07	%5,50	40	%33,50	14	%11,50	84	%70
المجموع	30	%25	07	%5,50	58	%48	25	%21,50	120	%100

من خلال قراءتنا لبيانات هذا الجدول الذي يتمحور حول تغطية الأجر لمتطلبات معيشة الخريجين المتعاقدين حسب جنسهم و حالتهم العائلية نلاحظ أن 70% من المبحوثين لا تغطي أجروهم متطلبات معيشتهم أغلبها عزاب منها 33,50% إناث و 19,50% ذكور تقابلها 11,50% إناث و 5,50% ذكور متزوجون. أما الذين غطت أجورهم بعضا من متطلبات معيشتهم نوعا ما فقدرت نسبتهم بـ 27,5% كذلك غلب عليها العزاب منهم 13% إناث و 5,50% ذكور تقابلها 09% إناث متزوجات. في حين

أن 2,5% فقط يؤكدون تغطية الأجر لمتطلبات معيشتهم و هم من جنس الإناث منهن 1,50% عازبات و 01% متزوجات.

تكشف لنا هذه النسب عن عدم تغطية الأجر لمتطلبات معيشة الخريجين الجامعيين المتعاقدين و هذا ما نلاحظه أكثر لدى الذكور نظرا لكثرة متطلباتهم و التزاماتهم كما أنهم مجبورين على تحمّل مسؤوليتهم بأنفسهم و خاصة بالنسبة للمتزوجين باعتبارهم يعيلون أسرا و كثرة المسؤوليات الملقاة على عاتقهم. و هذا مقارنة بالإناث اللواتي وإن عجزن عن تلبية احتياجات معيشتهم تبقى مسؤوليتهن على عاتق أسرهن أو أزواجهن بالنسبة للمزوجات.

جدول رقم(48): توزيع المبحوثين حسب الأجر و تكافئه مع مجهودات الخريج في العمل:

الإجابة	التكرار	النسب
يكافئ	09	%7,5
نوعا ما	17	%14
لا يكافئ	94	%78,50
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر و تكافئه مع مجهودات الخريجين المتعاقدين أن معظمهم يرى بعدم تكافؤ الأجر مع مجهوداتهم بالعمل بنسبة 78,50% و هذا يرجع لضعف الأجر و صعوبة العمل و كثرة المهام الموكلة إليهم مع ما يعانونه من مشاكل خاصة بالمؤسسة و بالسلطة المفروضة عليهم.

أما 14% فيعتقدون بأن الأجر بتكافؤ نوعا ما مع مجهودهم بالعمل تقابلها 7,5% من المبحوثين يرون بأن الأجر يعوض مجهودهم بالعمل و هذا راجع لعدم تحليهم بروح المسؤولية اتجاه مهامهم و الانضباط في العمل أو أنّ حاجتهم الماسة للعمل تجعلهم يقتنعون بالأجر البسيط جدا مهما كان نوع العمل و طبيعته.

بصفة عامة، يعتبر الأجر الذي يتقاضاه الخريجين الجامعيين المتعاقدين ضئيل جدا مقارنة بما يبذله المتعاقدون من جهد فهو لا يكافئ مجهودهم في العمل و هذا ما جعل الخريجين الجامعيين المتعاقدين يشعرون باستغلال جهدهم مما يؤدّي إلى تعزيز الشعور بالإقصاء أو الاغتراب لديهم خاصة في ظل وجود عمال آخرين يعملون بنفس الجهد أو أقل جهد منهم و لكن يتقاضون أجورا تفوق أجورهم و هذا ما يؤثر سلبيا على

الرضا الوظيفي لدى الخريجين الجامعيين المتعاقدين و على قوة اندماجهم المهني، خاصة في ظل العلاقة بين العمل و الأجر فهو إلى جانب بعده المادي يعتبر مصدرا للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي يبذله العامل في محيطه المهني.

جدول رقم(49): توزيع المبحوثين حسب إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية للخريج من خلال العمل في إطار عقود الإدماج:

الإجابة / المنصب	تحقق		نوعا ما		لا يتحقق		مجموع	
منصب إداري	ت	07	ت	26	ت	37	ت	70
	%	%5,5	%	%21,50	%	%31	%	%58
منصب تربوي	ت	11	ت	06	ت	23	ت	40
	%	%9	%	%5	%	% 19,50	%	%33,50
منصب تقني	ت	01	ت	02	ت	02	ت	05
	%	%01	%	%1,50	%	%1,50	%	%4
منصب علمي	ت	01	ت	01	ت	03	ت	05
	%	%1	%	%1	%	%2,5	%	%4,50
المجموع	ت	20	ت	35	ت	65	ت	120
	%	%16,50	%	%29	%	%54,50	%	%100

من خلال الجدول ،نلاحظ أن 54,50% من المبحوثين لم تكسبهم مناصبهم مكانة اجتماعية منها 31% لمن يشغلون مناصب إدارية ، و19,50%مناصب تربوية ، 2,5 % مناصب علمية و 1,50% مناصب تقنية .

في حين أن 29% قد اكسبهم مكانة نوعا ما موزعة بين مختلف المناصب بنسب قدرت بـ :21,50% للمناصب الإدارية و 5% للمناصب التربوية و 1,50% للمناصب التقنية و 1% للمناصب العلمية ، أما 16,50% فهم يؤكدون اكتسابهم لمكانة اجتماعية موزعة بين 9% لمن يشغلون مناصب تربوية ، 5,50% مناصب إدارية و 01% لمن يشغلون مناصب تقنية وعلمية على حد سواء.

بناءا على القراءة الرقمية لبيانات الجدول ، يتضح جليا أن عمل الخريجين الجامعيين في إطار عقود الإدماج لم يكسبهم مكانة اجتماعية بغض النظر عن طبيعة المناصب التي يشغلونها ، والسبب في ذلك يرجع لنظرة المجتمع إلى عمل الخريجين الجامعيين في إطار عقود الإدماج والتي غالبا ما تكون نظرة محدودة لعمله ولتقييم مجهوده ، والتي بمقتضاها تتحدد مكانة الفرد في محيطه الاجتماعي والمهني الذي ينتمي إليه ، خاصة إذا كان العمل التعاقدي أو بصيغة العقود يعتبر ظاهرة حديثة نوعا ما ، اذ ترتبط بالتحولات الاجتماعية والاقتصادية التي شهدها المجتمع الجزائري منذ منتصف الثمانينات ، مما أدى بالمجتمع إلى استهجان العمل بصيغة العقود وعدم تقبله لما يصاحبه من عدم الاستقرار المهني والاجتماعي مقابل ترسخ فكرة أفضلية العمل الدائم مما اكسبه قيمة رمزية واجتماعية لتوفيره قدر من الحماية والأمن الاجتماعي للعامل وأسرته ، وبذلك يمكن اعتباره كإحدى معايير تحديد المكانة الاجتماعية للفرد.

وبالتالي ، فان نظرة المجتمع للعمل بصيغة العقود تمتد لتشمل الخريجين الجامعيين المتعاقدين وهو ما يقف حائلا دون تحقيقهم للمكانة الاجتماعية التي يطمح إليها اغلبهم.

جدول رقم(50): توزيع المبحوثين حسب نظرة المجتمع للخريج المتعاقد :

القطاع / الإجابة	قطاع خدماتي		قطاع تربوي		المجموع	
نظرة عامل بالفعل	ت	05	ت	02	ت	07
	%	%4	%	%1,50	%	%5,50
بنوع من السخرية	ت	20	ت	20	ت	40
	%	%15,25	%	%15,25	%	%30,50
في تساؤل دائم عن الترسيم	ت	46	ت	38	ت	84
	%	%35	%	%29	%	%64
المجموع	ت	71	ت	60	ت	131 *
	%	%54,25	%	%45,75	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يبيّن هذا الجدول نظرة المجتمع للخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج و التي تمحورت حول التساؤل الدائم عن التّرسيم بنسبة 64%، موزّعة بين العاملين في القطاع الخدماتي و التربوي على التوالي بـ 35% و 29%.

كما أنّ هناك من ينظر إليهم بنوع من السخرية بنسبة 30,50% موزّعة بنسبة متساوية بين العاملين بالقطاعين حيث قدّرت نسبة كل منهما بـ 15,25%.

إلاّ أنّ هذا لا يمنع من النظر إليهم بنظرة عمال فعليين، و هذا ما أجاب به 5,50% من المبحوثين إذ ينظرون إليهم كعمال بالفعل قدّرت بـ 04% بالنسبة للعاملين في القطاع الخدماتي و 1,50% للعاملين في القطاع التربوي.

بناءا عليه، يتضح جليّا أنّ المحيط الاجتماعي للخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في تساؤل دائم عن ترسيم الخريجين الجامعيين المتعاقدين باعتبار أنّ عقودهم مؤقتة و مناصبهم غير ثابتة. إضافة لذلك فهو ينظر إليهم بنوع من السخرية و ذلك بالنظر لسنوات دراساتهم الجامعية التي يعتبرها البعض كانت مضيعة للوقت لعدم فائدتها، فرغم رصيدهم المعرفي و مؤهلاتهم العلمية لم يتمكّنوا حتى من تحصيل منصب عمل ملائم مما يجعلهم محل سخرية المجتمع لدرجة بات يضرب بهم المثل في عدم جدوى الدراسة "... لي قرا واش دار".

إلاّ أنّه هناك من ينظر إليهم كعمال بالفعل –و إن كانت فئة قليلة من تنظر إليهم كعمال بالفعل– و ذلك بغض النظر عن نوعية المنصب الذي يشغله الخريج و بغض النظر عن الأجر الذي يتقاضاه و عن ظروف عمله إلا أنه يؤدي و يبذل جهدا مهما كان نوعه يستحق التقدير و يستحق اعتباره عاملا بالفعل مهما كانت صيغة عقده.

جدول رقم (51):العلاقة بين نظرة المجتمع و إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية للخريجين الجامعيين المتعاقدين:

تحقيق مكانة / نظرة المجتمع	حقق مكانة		نوعا ما		لم يحقق مكانة		المجموع	
نظرة عامل بالفعل	ت	01	ت	03	ت	03	ت	07
	%	%1	%	%2	%	%2	%	%5
بنوع من السخرية	ت	01	ت	09	ت	30	ت	40
	%	%1	%	%07	%	%23	%	%31
في تساؤل دائم عن الترسيم	ت	18	ت	27	ت	39	ت	84
	%	%13,50	%	%20,50	%	%30	%	%64
المجموع	ت	20	ت	39	ت	72	ت	* 131
	%	%15,50	%	%29,50	%	%55	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال الجدول، يتضح لنا أن من ينظر إليهم المجتمع بنظرة تساؤل دائم عن الترسيم و الذين قدّرت نسبتهم بـ 64% لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية و هذا ا أكّده 30% من المبحوثين. تليها 20,50% لمن حققوا نوعا ما مكانة اجتماعية و بعدها 13,50% لمن تمكّنوا فعلا من تحقيق مكانة اجتماعية من خلال عملهم في إطار عقود الإدماج.

تأتي بعدها نسبة 31% لمن ينظر إليهم المجتمع بنوع من السخرية منا 23% لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية و 07% حققوا مكانة اجتماعية نوعا ما و 01% تمكنوا من تحقيق مكانة اجتماعية.

في حين أنّ 5% فقط ينظر إليهم المجتمع نظرة عامل بالفعل موزّعة بنسب متساوية بين من لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية و من حققوا مكانة نوعا ما حيث قدّرت نسبة كل منهما بـ 2% و 1% لمن تمكنوا فعلا من تحقيق مكانة اجتماعية.

بناءا على ما سبق، فإنّ نظرة المجتمع للخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج تنعكس على إمكانية تحقيقهم لمكانة اجتماعية، خاصة إذا كان ينظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم و بنوع من السخرية. فهو بذلك يذكّرهم بحالاتهم الغير مستقرة و بظروف عملهم التي تعتبر غير ملائمة وليست في مستوى يلاقي

استحسان و تقبّل المجتمع لدرجة أنها مدعاة للسخرية عليهم من طرف أفراد المجتمع و لذلك يعجزون عن تحقيق مكانة اجتماعية في مجتمع لا يثمّن العمل التعاقدي و ليس له أي اعتبار خاصة و أن عدم استقراره يؤثّر على حياة الفرد من مختلف النواحي.

جدول رقم(52): توزيع المبحوثين حسب إجابتهم عن وضعيتهم كمتعاقدين :

القطاع / الإجابة	ذكـــر		أنثـــى		المجمـــوع	
نوع من الحرج	ت	09	ت	24	ت	33
	%	%7	%	%19	%	%26
نوع من التذمر	ت	21	ت	43	ت	64
	%	%16,50	%	%33,50	%	%50
دون حرج أو تذمر	ت	8	ت	23	ت	31
	%	%6	%	%18	%	%24
المجموع	ت	38	ت	90	ت	128 *
	%	%29,50	%	70,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتمحور الجدول أعلاه حول إجابات الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج عن وضعيتهم كمتعاقدين، حيث أوضح لنا أنا أغلبهم يجيبون بنوع من التذمّر بنسبة قدّرت 50% منها 33,50% إناث و 16,50% ذكور.

أما 26% فيجيبون بنوع من الحرج، موزعة بين 19% إناث و 7% ذكور.

في حين أنّ 24% فيجيبون دون حرج أو تذمّر منها 18% إناث و 6% ذكور.

نلاحظ من خلال الجدول أن الذكور أكثر تذمّرا من الإناث. و هذا ما يعكس معاناتهم بالمحيط الذي ينتمون إليه، فبغض النظر عن المسؤوليات الملقاة على عاتقهم، يمكن القول أنّ علمهم في إطار هذه العقود غالبا ما يقلّل من شأنهم و يحطّ من مكانتهم سواء في المحيط الأسري بصفة خاصة، أو المحيط الاجتماعي بصفة عامة. و ذلك لارتباط أهمية الفرد بأهمية الدّور الذي يؤدّيه من خلال عمله. فكلّما كان عمله ذو أهمية

ازدادت أهمية الخريج الجامعي المتعاقد ممّا يؤدي لاعتزازه بعمله، و العكس من لك، فكلما كان عمله لا ينطوي على قيمة فعلية و دور حقيقي كلما قلّت أهميّته و ازداد تذمّره.

جدول رقم(53): تأثير نظرة المجتمع للمتعاقدين على إجاباتهم عن وضعيتهم كمتعاقدين:

إجابة الخريج / نظرة المجتمع	نوع من الحرج		نوع من التذمر		دون حرج أو تذمر		المجموع	
نظرة عامل بالفعل	ت	02	ت	02	ت	03	ت	07
	%	%1,50	%	%1,50	%	%2	%	%5
بنوع من السخرية	ت	13	ت	25	ت	02	ت	40
	%	%10	%	%19	%	%1,50	%	%30,50
في تساؤل دائم عن الترسيم	ت	18	ت	40	ت	26	ت	84
	%	%14	%	%30,50	%	%20	%	%64,50
المجموع	ت	33	ت	67	ت	31	ت	* 131
	%	%25,50	%	%51	%	%23,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال الجدول أعلاه، يتضح أن 51% من المبحوثين يجيبون عن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين بنوع من التذمّر خاصة لمن ينظر غليهم المجتمع نظرة تساؤل دائم عن الترسيم حيث قدّرت نسبتهم بـ 30,50%، تليها نسبة 19% لمن ينظر إليهم المجتمع بنوع من السخرية ثم 1,50% لمن ينظر إليهم نظرة عامل بالفعل.

تأتي بعدها نسبة 25,50% مم المبحوثين الذين يجيبون بنوع من الحرج، غلبت عليها نسبة 14% و هي لمن ينظر إليهم المجتمع نظرة تساؤل دائم عن الترسيم، بعدها نجد 10% لمن ينظر غليهم المجتمع بنوع من السخرية ثم 1,50% لمن ينظر إليهم نظرة عامل بالفعل.

أما 23,50% فيجيبون دون حرج أو تذمّر، موزّعة بين من ينظر إليهم نظرة تساؤل دائم عن الترسيم بنسبة 20% و 2% لمن ينظر غليهم المجتمع نظرة عامل بالفعل و 1,50% لمن ينظر غليهم بنوع من السخرية.

بناءا على القراءة الرقمية لبيانات الجدول، يمكن القول أن إجابة الخريجين الجامعيين عند سؤالهم عن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين كثيرا ما تُطبع بنوع من التذمّر و الحرج اللذان يعتبران ترجمة لتقييمهم لوضعيتهم المهنية و انعكاسا النظرة المجتمع لوضعيتهم كعمال متعاقدين خاصة بالنظر إلى مستواهم باعتبارهم جامعيين.

إن إنحراج و تذمّر الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج حين يسألون عم وضعيتهم المهنية سببه التقليل من شأنهم و وضعيتهم كعمال متعاقدين نتيجة انطباعهم الراسخ و الذي يستقونه من انطباع محيطهم الاجتماعي بأنّهم ليسوا عمالا فعليين باعتبار مناصبهم مؤقتة و فترة عقودهم محددة تجعلهم عرضة للبطالة بعد انقضائها إن لم تتم تسوية وضعيتهم أو إيجاد حلول بديلة مما يساعد على هشاشة مكانتهم الاجتماعية مقارنة بغيرهم من العمال الدائمين الذين يتمتعون بحصانة اجتماعية شاملة، فهي تعتبر مناصب عمل فعلية.

هذا ما يؤدي إلى إحراجهم حين يسألون عن وضعيتهم، فهم لا يعتبرون عمالا بالفعل، إضافة إلى كثرة التساؤل عن الترسيم التي تجعلهم يتذمّرون خاصة و أنّهم يدركون جيدا أن فرص تثبيتهم ضئيلة جدا.

جدول رقم (54) : انعكاس تحقيق مكانة اجتماعية على إجابة الخريجين الجامعيين المتعاقدين:

إجابة الخريج / نظرة المجتمع	حقق		نوعا ما		لم يحقق		المجموع	
نوع من الحرج	ت	07	ت	06	ت	20	ت	33
	%	%5,50	%	%4,50	%	%15,50	%	%25,50
نوع من التذمر	ت	06	ت	14	ت	44	ت	64
	%	%4,50	%	%11	%	%34,50	%	%50
دون حرج أو تذمر	ت	07	ت	13	ت	11	ت	31
	%	%5,50	%	%10,50	%	%8,50	%	%24,50
المجموع	ت	20	ت	33	ت	76	ت	128 *
	%	%15,50	%	%26	%	%58,5	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال نتائج الجدول أعلاه يتضح لنا أنّ أغلب الخرّيجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج و لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية حين يسألون عن وضعيتهم كمتعاقدين فأغلبهم يجيبون بنوع من التذمّر،

و هذا ما صرّح به 34,50% تليها الإجابة بنوع من الحرج بنسبة 15,50% ثمّ من يجيبون دون حرج أو تذمّر بنسبة 8,50%.

أمّا من تمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية نوعا ما، فنسبتهم موزّعة بالتّقارب بين من يجيبون بنوع من التذمّر و من يجيبون دون حرج أو تذمّر حيث قدّرت نسبة كلّ منهما على التوالي بـ 11% و 10,50%، و من يجيبون بنوع من الحرج بنسبة 4,50%,

في حين أنّ من حقّقوا مكانة اجتماعية فعلا، فهم يجيبون بدون حرج أو تذمّر أو بنوع من الحرج و هذا ما أكّده 5,50% من المبحوثين لكلّ مهما و 4,50% يجيبون بنوع من التذمّر عن وضعيتهم كمتعاقدين.

نستنتج أن معظم الخريجين الجامعيين الذين لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة طبعت إجاباتهم بنوع من التذمّر و الحرج، عكس من تمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية إذ يجيبون دون حرج أو تذمّر. و هذا ما يؤكّد لنا وجود علاقة طردية بين إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية من عدمه و إجابة الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج عن وضعيتهم المهنية كعمّال متعاقدين في إطار عقود الإدماج.

جدول رقم(55): الشعور بالاعتزاز اتجاه العمل حسب الجنس و القطاع المشغول:

الجنس	خدماتي				تربوي				المجموع	
الحالة العائلية / الإجابة	ذكر		أنثى		ذكر		أنثى			
يعتز	ت	06	ت	07	ت	07	ت	11	ت	31
	%	%5	%	%5,50	%	%5,50	%	%9,50	%	%25,50
نوعا ما	ت	09	ت	18	ت	04	ت	10	ت	41
	%	%7,5	%	%15	%	%3,50	%	%8,50	%	%34,50
لا يعتز	ت	09	ت	15	ت	03	ت	21	ت	48
	%	%7,5	%	%12,5	%	%2,5	%	%17,5	%	%40
المجموع	ت	24	ت	40	ت	14	ت	42	ت	120
	%	%20	%	%33	%	%11,50	%	35,50 %	%	%100

يتضمن هذا الجدول بيانات حول مدى الشّعور بالاعتزاز اتجاه العمل حسب الجنس و القطاع المشغول، حيث نلاحظ أنّ معظم المبحوثين لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم في إطار عقود الإدماج. هذا ما صرّح به 40% من المبحوثين، موزعة بين القطاعين التربوي و الخدماتي بنسب متساوية قدّرت بـ 20% لكلّ منهما منها 17,5% إناث و 2,5% ذكور بالقطاع التربوي و 12,5% إناث و 7,5% ذكور بالقطاع الخدماتي.

أما 34,50% فيشعرون بالاعتزاز نوعا ما اتّجاه عملهم، غلبت عليها نسبة العاملين بالقطاع الخدماتي و التي قدّرت بـ 22,5% منها 15% إناث و 3,50% ذكور.مقابل 12% عاملين بالقطاع التربوي منها 8,50% إناث و 3,50% ذكور.

و ما نسبته 25,50% من المبحوثين فقد أكّدوا شعورهم بالاعتزاز اتجاه مناصبهم، غلبت عليها نسبة العاملين في القطاع التربوي بنسبة 15% موزّعة بين الإناث و الذكور على التوالي بـ: 9,50% و 5,50%. أمّا 10,50% للعاملين بالقطاع الخدماتي منها 5,50% إناث و 5% ذكور.

تكشف لنا القراءة الرقمية لبيانات الجدول على عدّة نقاط أهمّها أنّ درجات الشعور بالاعتزاز اتجاه العمل تقل أكثر لدى الذكور مقارنة بالإناث، و قد يكون للأمر علاقة وطيدة بنظرة المحيط الاجتماعي و القيمة التي يعطيها للعمل الدائم مقارنة بالعمل التعاقدي كما أوضحنا ذلك من خلال الجدول رقم (..). تلك القيمة تنعكس بدورها على قيمة و مكانة الفرد في مجتمعه فتؤثر بدورها على شخصيته و انطباعاته خاصة بالنسبة للذكور باعتبارهم أسياد القوامة و أكثر مسؤولية و تطلّبا من الإناث و هذا ما يجعل تأثّرهم بنظرة المجتمع لهم و لعملهم كمتعاقدين يكون أكثر من تأثّر الإناث.

أما بالنسبة لدرجات الشعور بالاعتزاز بين القطاعين، فإنّ العاملين بالقطاع التربوي أقلّ اعتزازا بعملهم من العاملين بالقطاع الخدماتي و ذلك يرجع للظروف المحيطة بالعمل و التي تختلف انطباعاتهم اتجاه العمل و شعورهم بالرّضا و بالاعتزاز أو اللامبالاة و التهميش أحيانا ممّا يؤثّر على شعورهم بالاعتزاز اتجاه العمل.

بصفة عامة، يمكن القول أنّ الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم لأنّه لا يرتق لمستوى تطلّعاتهم ممّا يعكس لنا صور اغترابهم عن العمل و عدم اقتناعهم به.

جدول رقم (56): انعكاس نظرة المجتمع للعمال المتعاقدين على الشعور بالاعتزاز لدى الخريجين:

إجابة الخريج / نظرة المجتمع	يعتز		نوعا ما		لم يعتز		المجموع	
نظرة عامل بالفعل	ت	05	ت	00	ت	02	ت	07
	%	%4	%	/	%	%1,50	%	%5,50
بنوع من السخرية	ت	06	ت	11	ت	23	ت	40
	%	%4,50	%	%8,50	%	%17,50	%	%30,50
في تساؤل دائم عن الترسيم	ت	21	ت	36	ت	27	ت	84
	%	%16	%	%27,50	%	%20,50	%	%64
المجموع	ت	32	ت	47	ت	52	ت	*131
	%	%24,50	%	%36	%	%39,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

نلاحظ من خلال الجدول أن 64% من ينظر إليهم المجتمع نظرة تساؤل دائم عن الترسيم منهم 27,50% يشعرون نوعا ما فقط بالاعتزاز اتجاه عملهم و 20,50% لا يشعرون بالاعتزاز تماما اتجاه عملهم أمّا 16% فيشعرون بالاعتزاز اتجاهه عملهم.

أمّا 30,50% من ينظر إليهم المجتمع بنوع من السخرية فلا يشعرون بالاعتزاز اتجاه و هذا ما أكّده 17,50% و 8,50% فيشعرون نوعا ما بالاعتزاز و 4,50% فيشعرون بالاعتزاز بعملهم فعلا.

5,50% من ينظر إليهم المجتمع نظرة عامل بالفعل فمنهم 4% يشعرون بالاعتزاز بعملهم مقابل 1,50% لا يشعرون تماما بالاعتزاز اتجاه عملهم كمتعاقدين.

نستنتج من هذه النسب أن من ينظر إليهم المجتمع بتساؤل دائم عن الترسيم و بنوع من السخرية لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم على عكس من ينظر إليهم نظرة عامل بالفعل فهم يشعرون فعلا بالاعتزاز اتجاه عملهم.

و بالتّالي، يتأكّد لنا أنّ نظرة المجتمع للخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج كعمّال متعاقدين لها تأثير طردي على شعوره بالاعتزاز اتجاه عمله. و ذلك بالنّظر لانعكاس المكانة التي يعطيها المجتمع للعمل التعاقدي خاصة إذا كان تقييم الفرد لنفسه يستقيه من تقييم المحيط له، فكيف له أن يعتز بعمل غير

معترف به اجتماعيا و لا يعتبر عملا فعليا باتفاق من الضمير الجمعي. و يمكننا الاستدلال نتائج الجدول رقم (47-44) لتدعيم نتائج هذا الجدول.

جدول رقم (57): انعكاس إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية على الشعور بالاعتزاز لدى الخريجين :

إجابة الخريج / نظرة المجتمع	حقق		نوعا ما		لم يحقق		المجموع	
يتعز	ت	15	ت	09	ت	07	ت	31
	%	%12,5	%	%7,5	%	%5,50	%	%25,50
نوعا ما	ت	04	ت	15	ت	22	ت	41
	%	%3,50	%	%12,5	%	%18,50	%	%34,50
لا يعتز	ت	01	ت	11	ت	36	ت	48
	%	%1	%	%9	%	%30	%	%40
المجموع	ت	20	ت	35	ت	65	ت	120
	%	%17	%	%29	%	%54	%	%100

يتمحور هذا الجدول حول انعكاس إمكانية تحقيق مكانة اجتماعية على الشعور بالاعتزاز لدى الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج، حيث بيّنت لنا نتائجه أنّ 54% ممّن لم يحقّقوا مكانة اجتماعية معظمهم لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم و ذلك بتأكيد من 30% من المبحوثين. تليها 18,50% يشعرون بالاعتزاز نوعا ما و 5,50% يشعرون فعلا بالاعتزاز اتجاه عملهم.

أما 26% ممّن حقّقوا نوعا ما مكانة اجتماعية فهم يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم و ذلك بنسبة 12,5%، تليها 9% لا يشعرون نوعا ما إطلاقا بالاعتزاز اتجاه عملهم مقابل 7,5% يشعرون فعلا بالاعتزاز اتجاه عملهم.

في حين أنّ 16% ممّن حقّقوا مكانة اجتماعية أغلبهم يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم و ذلك بنسبة 12,5%، تليها 3,50% يشعرون نوعا ما بالاعتزاز اتجاه عملهم رغم تحقيقهم لمكانة اجتماعية.

إنّ الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج الذين تمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية من خلال عملهم في إطار عقود الإدماج يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم عكس من لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية فهم لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم.

و عليه، فإنّ القراءة الرقمية لبيانات الجدول تؤكد لنا وجود علاقة طردية بين تحقيق الخرّيجين الجامعيين المتعاقدين و شعورهم بالاعتزاز اتجاه عملهم. و ما يمكنه أن يدعمنا في هذه النتيجة هو الاستناد على نتائج الجدول رقم (50-46).

جدول رقم (58): صفة المهام و الدور في إطار عقد الإدماج حسب القطاع المشغول :

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
غير محددة و غير واضحة	ت	35	ت	25	ت	60
	%	%28	%	%20	%	%48
عدة مهام منفصلة عن التخصص	ت	20	ت	24	ت	44
	%	%16	%	%19	%	%35
مناسبة و واضحة	ت	13	ت	09	ت	22
	%	%10	%	%7	%	%17
المجموع	ت	68	ت	58	ت	126 *
	%	%54	%	%46	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتضح لنا من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول أنّ أغلب المبحوثين يكلّفون بأداء مهام غير محدّدة و غير واضحة بنسبة 48% منها 28% بالقطاع الخدماتي و 20% بالقطاع التربوي.

أمّا 35% فيكلّفون بعدّة مهام منفصلة عن التخصّص، 19% منها بالقطاع التربوي و 16% بالقطاع الخدماتي.

و 17% أكّدوا مهامهم مناسبة و واضحة، موزّعة بين 10% بالنسبة للعاملين بالقطاع الخدماتي و 7% للعاملين بالقطاع التربوي.

و بناءا عليه، يمكن القول أنّ المهام التي يكلّف بها الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج غير محددة و غير واضحة، و غالبا ما يكلّفون بعدة مهام منفصلة عن التخصص. و ذلك لعدم وجود صيغة متضمنة بعقود الإدماج تتعلّق بتحديد دور و مهام المتعاقدين في إطارها.

و بالتالي، فإنّ الصيغة المبهمة لهذه العقود و عدم تحديدها لأدوار و مهام الخريجين الجامعيين العاملين في إطارها تجعل الإدارات المستخدمة تسدّ بهم حاجاتهم و تكلّفهم بأداء أي مهام كيفما كانت صفتها

للحفاظ على استمرارية المؤسسة و السير الحسن لشؤون العمل. خاصة بالنسبة للعاملين بالقطاع التربوي الذي تتواجد به أعداد كبيرة من المتعاقدين و بالتالي يتعذر على الإدارات المستخدمة توزيع الأدوار بينهم و بصفة محدّدة.

جدول رقم (59):أهمية وجود المبحوثين بالمنصب الذي يشغلونه حسب القطاع المشغول المنصب:

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
مهم	ت	27	ت	24	ت	51
	%	%22,5	%	%20	%	%42,5
نوعا ما	ت	19	ت	22	ت	41
	%	%16	%	%18	%	%34
غير مهم	ت	18	ت	10	ت	28
	%	%15	%	%8,50	%	%23,50
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

يتعلّق هذا الجدول بأهمية وجود الخرّيجين الجامعيين المتعاقدين بمناصبهم، حيث بيّنت لنا قراءة بياناته أنّ 42,5% يؤكدون أهمية وجودهم بمناصبهم بنسب متقاربة بين العاملين في القطاعين حيث قدّرت بـ 22,5% بالقطاع الخدماتي و 20% بالقطاع التربوي.

في حين أنّ 34% غير متأكدين إن كان وجودهم مهم بمناصبهم 18% بالنسبة للعاملين في القطاع التربوي و 16% بالقطاع الخدماتي.

أمّا 23,50% منه لا يعتبرون وجودهم مهما بمناصبهم خاصة بالنسبة للعاملين في القطاع الخدماتي إذ قدّرت بـ 15%، أمّا التربوي فقدّرت بـ 8,50%.

و بناءا عليه، يمكن القول أن أغلب الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج يعتبرون وجودهم مهما بالمناصب التي يشغلونها و ذلك لأهميّة الأدوار التي يؤديها كل منهم. و هذا ما سنحاول توضيحه أكثر من خلال الجداول الآتية.

جدول رقم(60) : أهمية وجود المبحوثين بمناصبهم حسب صفة مهامهم :

صفة المهام / أهميتها بالمنصب	غ محددة و غ واضحة		عدة مهام منفصلة عن التخصص		محددة و مناسبة		المجموع	
مهم	ت	23	ت	15	ت	13	ت	51
	%	%18	%	%12	%	%10,50	%	%40,50
نوعا ما	ت	21	ت	17	ت	07	ت	45
	%	%16,50	%	%13,50	%	%5,50	%	%35,50
غير مهم	ت	16	ت	12	ت	02	ت	30
	%	%13	%	%9,50	%	%1,50	%	%24
المجموع	ت	60	ت	44	ت	22	ت	*126
	%	%47,50	%	%35	%	%17,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتعلق هذا الجدول بأهمية وجود المبحوثين بمناصبهم و علاقتها بصفة مهامهم، حيث بيّنت لنا نتائجه أنّ 40,50% الذين أكّدوا أهمية وجودهم بمناصبهم مهامهم غير محددة و غير واضحة، و هذا ما صرّح به 18% من المبحوثين، تليها 12% ممن يكلّفون بعدة مهام منفصلة عن التخصّص و 10,50% لمن تعتبر مهامهم محددة و مناسبة.

تأتي بعدها نسبة من هم غير متأكدين من أهمية وجودهم بمناصبهم و التي قدّرت بـ 35,50% غلبت عليها نسبة من يكلّفون بمهام غير واضحة و غير محدّدة حيث بلغت 16,50% و 13,50% يكلّفون بعدة مهام منفصلة عن التخصص مقابل 5,50% لمن يكلّفون بمهام محددة و مناسبة.

نجد في الأخير 24% نسبة المبحوثين الذين أكّدوا عدم أهمية وجودهم بمناصبهم منها 13% مهامهم غير محددة و غير واضحة. بعدها 9,50% يكلّفون بعدة مهام منفصلة عن التخصّص ثم 1,50% مهامهم محددة و مناسبة.

بناءا على هذه النسب نستنتج أن من كانت مهامهم محددة و مناسبة يعتبرون وجودهم مهمّا بمناصبهم لأنّ أدوارهم تتعلّق بأداء مهام محددة تتعلق بهم و بالتالي في حالة غيابهم قد لا يوجد من يعوّضهم أو يقوم بمهامهم على أكمل وجه.

في حين أنّ من كانت مهامهم غير محدّدة و غير واضحة، أو يكلّفون بعدّة مهام منفصلة عن التخصّص فيعتبر وجودهم ليس بالأهمية الكبيرة لأنّ عدم تحديد المهام أو بعدها عن التخصّص يجعلها في استطاعة الجميع و يمكن لأي متعاقد أن يؤديها. و بناءا عليه فغياب أحدهم عن منصبه يمكن أن يعوضه عامل آخر.

نتيجة لما سبق، هناك علاقة طردية بين أهمية وجود الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج و صفة مهامهم، فكلّما كانت مهامهم أكثر وضوحا و تناسبا ازدادت أهمية وجودهم بمناصبهم و العكس صحيح.

جدول رقم(61): تأثير غياب الخريج على السير الحسن لشؤون العمل حسب القطاع :

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
يؤثّر	ت	22	ت	22	ت	44
	%	%18,50	%	%18,50	%	%37
نوعا ما	ت	20	ت	20	ت	40
	%	%16,50	%	%16,50	%	%33
لا يؤثّر	ت	22	ت	14	ت	36
	%	%18,50	%	%11,50	%	%30
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

يتعلق هذا الجدول بمدى تأثير غياب الخريج الجامعي على السير الحسن لشؤون العمل حسب القطاع الذي يشغله ، حيث بينت لنا نتائجه أن 37 % يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون المؤسسة وذلك بنسب متساوية بين القطاعين قدر بـ 18,50% تليها 33,50% لمن يؤثر غيابهم نوعا ما فقط وموزعة بنسب متساوية بين القطاعين حيث قدرت بـ 16,50% ، لنجد في الأخير 30% من المبحوثين يرون بأن غيابهم غير مؤثر بنسب متفاوتة منها 18,50% بالنسبة للقطاع الخدماتي و 11,50% بالنسبة للقطاع التربوي.

وبناءا عليه ، يتضح لنا أن غياب الخريجين الجامعيين المتعاقدين يكون أكثر تأثيرا على السير الحسن لشؤون العمل في القطاع التربوي مقارنة بالقطاع الخدماتي ،والسبب في ذلك يرجع إلى وفرة المستخدمين الدائمين بالقطاع الخدماتي والذين يمكنهم تعويض المتعاقدين وتغطية غيابهم والقيام بمهامهم، في حين أن القطاع التربوي فهو يعتمد أكثر على العمال المتعاقدين و قليلا ما نجد بإداراته عمالا دائمين باستثناء الطاقم التربوي .

جدول رقم(62) : تأثير غياب المبحوثين و علاقته بأهمية وجودهم في مناصبهم :

تأثير الغياب / أهميتها بالمنصب	يؤثر		نوعا ما		لا يؤثر		المجموع	
مهم	ت	35	ت	12	ت	04	ت	51
	%	%29	%	%10	%	%3,50	%	%42,5
نوعا ما	ت	06	ت	22	ت	13	ت	41
	%	%5	%	%18,50	%	%11	%	%34,50
غير مهم	ت	3	ت	6	ت	19	ت	28
	%	%2,5	%	%5	%	%16	%	%23,50
المجموع	ت	44	ت	40	ت	36	ت	120
	%	%36,50	%	%33,50	%	%30	%	%100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يتعلق بتأثير غياب المبحوثين وعلاقته بأهمية وجودهم في مناصبهم أنّ 42,50% ممّن يعتبرون وجودهم مهما بمناصبهم أكّدوا أن غيابهم يؤثر على السير الحسن لشؤون العمل، هذا ما صرّح به 29%، أمّا 10% فهم غير متأكدين إن كان غيابهم سيؤثر على سير العمل و 3,50% أكّدوا عدم تأثير غيابهم على الرغم من أهمية تواجدهم بمناصبهم.

في حين أنّ 34% من المبحوثين الغير متأكدين من أهمية وجودهم بمناصبهم فمعظمهم غير متأكدين كذلك إن كان غيابهم سيؤثر على سير شؤون العمل بنسبة 18,50% و 11% أكّدوا عدم تأثير غيابهم مقابل 5% من المبحوثين صرّحوا بأنّ غيابهم يؤثّر فعلا على السير الحسن لشؤون العمل.

أمّا 23,50% من أكدّوا أهمية وجودهم بمناصبهم، فأغلبهم أكّدوا عدم تأثير غيابهم على سير شؤون العمل و ذلك بنسبة 16%، تليها 5% غير متأكدين من ذلك ثم 2,5% أكّدوا تأثير غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل رغم أهمية وجودهم بمناصبهم.

يتّضح جليا أنّ المبحوثين الذين يعتبرون تواجدهم مهمّا في مناصبهم يؤثّر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل. و العكس من ذلك، من يعتبرون وجودهم غير مهم غيابهم لا يؤثّر على السير الحسن لشؤون العمل. و ما يدعم ذلك نتائج الجدول رقم (55) .

نستنتج بصفة عامة أنّه كلّما كان تواجد الخرّيجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج مهمّا بمناصبهم كلّما كان لغيابهم تأثيرا على السير الحسن لشؤون العمل.

جدول رقم(63): تأثير الاستغناء عنه على مردودية المؤسسة حسب القطاع المشغول:

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
يؤثّر	ت	20	ت	21	ت	41
	%	%16,50	%	%17,5	%	%34
نوعا ما	ت	13	ت	13	ت	26
	%	%11	%	%11	%	%22
لا يؤثّر	ت	31	ت	22	ت	53
	%	%26	%	%18	%	%44
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

نلاحظ من خلال الجدول الذي يتمحور حول تأثير الاستغناء عن الخريجين الجامعيين المتعاقدين على مردودية المؤسسة أن 44% يؤكدون عدم تأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة وذلك بنسب متفاوتة غلبت عليها نسبة القطاع الخدماتي التي قدرت بـ 2625,83% تليها 18% بالقطاع التربوي .

أما 34% فيؤكدون تأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة بنسب متقاربة منها 17,5% بالقطاع التربوي و16,50% بالقطاع الخدماتي .

في حين أن 22% من المبحوثين غير متأكدين إن كان الاستغناء عنهم قد يؤثر على مردودية المؤسسة وذلك لإجابتهم ب " نوعا ما " ، حيث أنها موزعة بنسب متفاوتة بين القطاعين والتي قدرت بـ 11%.

تكشف لنا القراءة الرقمية لبيانات الجدول أن الاستغناء عن الخريجين الجامعيين لا يؤثر على مردودية المؤسسة ، ويرجع ذلك لعدة أسباب أهمها أعدادهم الكبيرة التي تجعل الاستغناء عن أحدهم يعوض بآخر باعتبار أن أغلبهم غير محدد الدور والمهام ، وبالتالي من السهولة بما كان أن ينجز أي عامل آخر مهامه ويغطي غيابه بمنصبه خاصة في القطاع الخدماتي ، وذلك في ظل وجود مستخدمين دائمين عادة ما يكونون أكثر خبرة ودراية بشؤون العمل ،وبالتالي فان كان الاستغناء عن أحدهم يمكن أن يغطى أو يعوض بعامل آخر فلن تتأثر مردودية المؤسسة والبديل متوفر لتحقيق وضمان استمرارية شؤون العمل والمحافظة على سيرها الحسن .

أما بالنسبة لمن يعتبرون أن الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة فالسبب بالدرجة الأولى يرجع لكونهم يشغلون مناصب شاغرة ومهام محددة أو بحكم الفترة التي قضوها في العمل فهم يرون أن المردود سيكون أحسن مردود موظفين جدد بالنظر لخبرتهم . إضافة إلى الاعتماد الكلي على عمال عقود إدماج حاملي الشهادات في العمل في كثير من الإدارات المستخدمين ، وبذلك يكون للاستغناء عنهم انعكاس على مردودية المؤسسة .

جدول رقم (64) : تأثير غياب المبحوثين على السير الحسن لشؤون العمل و انعكاسه على تأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة:

تأثير الاستغناء / تأثير الغياب	يؤثر		نوعا ما		لا يؤثر		المجموع	
يؤثر	ت	31	ت	07	ت	06	ت	44
	%	%26	ن	%5,50	%	%5	%	%36,50
نوعا ما	ت	09	ت	17	ت	14	ت	40
	%	%7,5	ن	%14,50	%	%11,50	%	%33,50
لا يؤثر	ت	01	ت	02	ت	33	ت	36
	%	%1	ن	%1,50	%	%27,5	%	%30
المجموع	ت	41	ت	26	ت	53	ت	120
	%	34,50 %	ن	%21,50	%	%44	%	%100

يتمحور هذا الجدول حول تأثير غياب المبحوثين على السير الحسن لشؤون العمل و علاقته بتأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة حيث نجد أنّ أغلب المبحوثين الذين يعتقدون بعدم تأثير غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل، صرّح 27,5% أن الاستغناء عنهم لا يؤثر على مردودية المؤسسة، تليها 1,50% غير متأكدين من ذلك و 1% أكّدوا أنّ الاستغناء عنهم يؤثر على مردودية المؤسسة رغم عدم تأثير غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل.

أمّا من أكّدوا تأثير غيابهم على السّير الحسن لشؤون العمل، فأغلبهم أي 26% أكّد تأثير الاستغناء عنه على مردودية المؤسسة، أمّا 5,50% فهم غير متأكّدين من ذلك و 5% الاستغناء عنهم لا يؤثر على مردوية المؤسسة رغم أنّ غيابهم عن مناصبهم يؤثّر على السير الحسن لشؤون العمل.

في حين أنّ من هم غير متأكّدين إن غيابهم يؤثر على السير الحسن لشؤون العمل فإنّ 14% غير متأكدين إن كان الاستغناء عنهم سيؤثر على مردودية المؤسسة و 11,50% أكّدوا أن الاستغناء عنهم غير مؤثر، أمّا 7,5% فهم يعتقدون أنّ الاستغناء عنهم سيؤثّر على مردودية المؤسسة.

من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول أعلاه يتبيّن معنا أنّ المبحوثين الذين يعتقدون بتأثير غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل يؤثّر الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة، في حين أنّ من لا يؤثر غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل، فإنّ الاستغناء عنهم لا يؤثر على مردودية المؤسسة.

و هذا ما يكشف لنا عن وجود علاقة طردية بين تأثير غياب الخريجين الجامعيين العاملين بعقود الإدماج على السير الحسن لشؤون العمل و تأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة.

جدول رقم (65): اعتبار وجودهم تكدّسا في أماكن عملهم حسب الجنس:

الجنس / الإجابة	ذكـــــر		أنثى		المجموع	
تكدّس	ت	19	ت	52	ت	71
	%	%16	%	%43	%	%59
نوعا ما	ت	05	ت	13	ت	18
	%	%4	%	%11	%	%15
ليس تكدّس	ت	13	ت	18	ت	31
	%	%11	%	%15	%	%26
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%31	%	%69	%	%100

من خلال الجدول أعلاه ، يتضح لنا أن ما يفوق نصف حجم العينة 59% يؤكدون أن وجودهم يعتبر تكدسا بأماكن عملهم ،موزعة بنسب جد متفاوتة بين الجنسين منها 43% إناث و 16% ذكور ، وذلك بسبب أعدادهم الكبيرة بمصالح استخدامهم ، تقابلها 26% يؤكدون أن وجودهم لا يعتبر تكدسا بأماكن عملهم وذلك بالنظر لكثافة العمل والمهام الملقاة على عاتقهم والتي من شأنها أن تجعل وجودهم ضروريا ومهما ، منها15 % إناث و 11 % ذكور .

في حين أن 15 % من المبحوثين قد أجابوا ب "نوعا ما" غلبت عليها نسبة الإناث بـ 11% تقابلها 4 % ذكور.

من خلال النتائج التي أسفر عنها الجدول يمكن القول أن وجود الخريجين الجامعيين المتعاقدين يعتبر تكدسا بأماكن عملهم ، وهذا ما أكده أكثر من نصف حجم العينة لدرجة أن أغلبهم لا يعانون من عدم

وجود أمكنة أو مكاتب خاصة بهم للجلوس بها خاصة وأن أعدادهم كبيرة مما جعلهم يشككون في مصداقية هذا البرنامج ، فهو يسعى لخلق أكبر قدر ممكن من المناصب التي تعتبر مناصب عشوائية ، تم الاهتمام في منحها بالكم على حساب الكيف وهو ما أدى إلى تكدس الخريجين الجامعيين المتعاقدين ، وهذا ما أكدته إحدى المبحوثات بقولها : " إن عملية المساعدة على الإدماج المهني ما هي إلا عملية تكديس لخريجي الجامعات في مؤسسات ليست بحاجة إلى خدماتنا ولا تخصصاتنا ".

وتسيطر هذه النظرة على الإناث أكثر من الذكور باعتبارهم الأكثر إقبالا على هذه العقود خاصة بالنسبة للمتعاقدات في القطاع التربوي لأنه القطاع الأكثر استقطابا للإناث ، وهذا ما جعل وجودهن يعتبر تكدسا لدرجة لا تطاق حسب بعضهن وهذا ما كشفت عنه إحدى المبحوثات بقولها :"حنا 20 امرأة في المدرسة ، لي تغيب يقولو خلينا منها و تهنينا منها ...".

3 – التحليل و التعليق على معطيات الفرضية الثالثة :

" تسعى عقود الإدماج لتحقيق الاندماج للخريج الجامعي"، و مؤشراتها :

- تحقيق الاندماج المهني

_ تحقيق الاندماج الاجتماعي

_ تحقيق الاندماج الاقتصادي

جدول رقم (66) : تقييم المحيط في العمل :

الإجابـــة	التكـــرار	النسبـــة
يشجع على الاستمرار	33	%27.5
لا يشجع على الاستمرار	87	%72.5
المجموع	120	%100

يتعلق الجدول أعلاه بتقييم خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لمحيطهم في العمل حيث أكّد معظم المبحوثين أن محيطهم بالعمل لا يشجع على الاستمرار بنسبة72.5% ، مقابل 27.5% يعتبرون محيطهم في العمل مشجّعا على الاستمرار.

بناءا على هذه النسب، فإنّ المحيط المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يشجعهم على الاستمرار بالعمل .إذ لا يمكنهم الاستمرار في العمل بمناصب لا تتناسب و تخصصاتهم العلمية كما لا يتوافق و مؤهلاتهم العلمية.

إضافة لطبيعة المهام الموكلة إليهم و التي تتّسم بالغموض و عدم التحديد كما اتضح معنا من خلال الجداول (20) و (24) . فكل هذه العوامل لا تشجع خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج على الاستمرار في عملهم.

إلا أنّ أبرز العوامل التي أدت إلى ذلك تتمثل في كثافة العمل و عدم الاستقرار فيه و جماعة العمل كما سيتضح معنا في الجدول الموالي.

جدول رقم (67) : أسباب عدم تشجيعه على الاستمرار :

الإجابـــة	التكـــرار	النســـب
كثافة العمل و صعوبته	23	%21,50
عدم الاستقرار في العمل	63	%59
جماعة العمل	21	%19,5
المجموع	107	%100

يتمحور هذا الجدول حول أسباب عدم تشجيع محيط العمل على الاستمرار في العمل ، حيث نجد عدم الاستقرار في العمل يحتل الصدارة وهذا ما أجاب به معظم أفراد العينة بنسبة 59%. تليها كثافة العمل بنسبة 21,50% أما 19,5% فيرجعون السبب الى جماعة العمل واعتبارها لا تساعد ولا تشجع على الاستمرار .

وبالتالي فمن خلال قراءتنا لبيانات الجدول ، يتضح جليا أن عدم الاستقرار في العمل والحصول على وظيفة مستقرة هو ما يأرّق الخريجين المتعاقدين ويحبط معنوياتهم ويدفعهم لعدم الاستمرار في مناصبهم.

جدول رقم (68) : تقييم العلاقة بين الخريجين المتعاقدين فيما بينهم حسب الجنس :

الجنس / نوع العلاقة	ذكـــر		أنثـــى		المجمـــوع	
تساند و تعاون	ت	28	ت	51	ت	79
	%	%21,50	%	%39,50	%	%61
علاقة حقد و غيرة	ت	4	ت	12	ت	16
	%	%3	%	%9	%	%12
علاقة توتر و صراع	ت	5	ت	30	ت	35
	%	%4	%	%23	%	%27
المجموع	ت	37	ت	93	ت	*130
	%	%28,50	%	%71,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتضمن هذا الجدول بيانات حول تقييم العلاقة بين الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج، حيث اتضح معنا أنّ 61% من علاقاتهم يميزها التساند و التعاون، منها 39,50% إناث و 21,50% ذكور . مقابل 27% تربطهم علاقات توتر و صراع غلبت عليها فئة الإناث بنسبة 23% مقابل 4% للذكور .أمّا 12% من المبحوثين فتربطهم علاقة حقد و غيرة منها 9% و 3% ذكور.

يتضح جليا أنّ العلاقة التي تربط بين خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج هي علاقة تتّسم بالتساند و التعاون فيما بينهم بالنسبة لكلا الجنسين .و يعتبر ذلك ضروريا لإتمام مهامهم و ضمان السير الحسن لشؤون العمل .كما أنّ ما يشجع على تعاونهم و تساندهم هو انتماؤهم لنفس المحيط المهني و تشاركهم في نفس الظروف، و تقاسمهم لنفس الاهتمامات و ربما نفس المعاناة ممّا يفرض ضرورة تعاونهم و تساندهم.

إلا أنّ هذا لم يمنع من وجود علاقات تتسم بالتوتر و الصراع أو الحقد و الغيرة .عادة ما تكون بسبب تميّز بعضهم على البعض الآخر، أو لتحلّيهم بالأفضلية من قبل مسؤوليهم بالعمل ممّا يثير حفيظة بعضهم و يخلق نوعا من التوتر و الصراع خاصة بالنسبة للإناث حيث تكثر مثل هذه العلاقات فيما بينهم لعدة أسباب أهمها كثرة مقارنتهم لبعضهم البعض ممّا يولّد نوعا من الغيرة و الحقد، إضافة لكثرة عددهم التي عادة ما تؤدي إلى اتكالهم على بعض في آداء المهام و يتسبب في إحداث التوتر و الصراع فيما بينهم.

وعليه، فإنّ أغلب العلاقات التي تربط خريجي الجامعة العاملين في عقود الإدماج هي علاقات تساند و تعاون، تتخلّلها علاقة توتر و صراع و حقد و غيرة بين الحين و الآخر.

جدول رقم (69) : تقييم العلاقة بين المتعاقدين و زملائهم الدائمين حسب القطاع المشغول :

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
تساند و تعاون	ت	15	ت	16	ت	31
	%	%12	%	%13	%	%25
علاقة مهنية فقط	ت	34	ت	29	ت	63
	%	%28	%	%24	%	%52
علاقة توتر و صراع	ت	15	ت	13	ت	28
	%	%12,50	%	%10,50	%	%23
المجموع	ت	64	ت	56	ت	*122
	%	%52,50	%	%47,50	%	100%

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة

يتعلق الجدول أعلاه بتقييم العلاقة بين خريجي الجامعة المتعاقدين و زملائهم الدائمين، حيث توضح نتائجه أنّ 52% من المبحوثين صرّحوا بأنها علاقة مهنية فقط، موزّعة بين القطاعين بنسبة متقاربة نوعا ما بلغت 28% بالقطاع الخدماتي و 24% بالقطاع التربوي. أمّا 25% فتربطهم علاقة تساند و تعاون مع زملائهم من عمّال دائمين، منها 13% بالقطاع التربوي و 12% بالقطاع الخدماتي. في حين أنّ 23% فصرّحوا بأن علاقتهم تتّسم بالتوتر و الصّراع، موزّعة بين القطاعين الخدماتي و التربوي على التوالي بـ 12,50% بالنسبة للعاملين بالقطاع الخدماتي و 10,50% بالقطاع التربوي.

من خلال هذه النّسب، نستنتج أنّ العلاقة التي تربط خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج هي علاقة مهنية بالدّرجة الأولى، أي تطبعها نوع من الرسمية في التعامل و ربما تفتقد لبعدها الاجتماعي لأنّ العمل بصيغة العقود من شأنه أن يسهم في خلق نوع من الطبقية المقنّعة في المحيط المهني لاشتماله على عمال متعاقدين و عمال دائمين لهم المكانة الأرقى في التنظيم على الرغم من وجود الكثير من العمال الدائمين مستواهم العلمي أقل من مستوى خريجي الجامعة، إلا أنّ حصانتهم باعتبارهم دائمين و مستقرين مهنيا تجعلهم يقللون من شأن العمال المتعاقدين و يستهزؤون بهم. هذا بدوره يؤدّي لخلق نوع من المناوشات فيما

بينهم و بالتالي الصراع و التوتر كما صرّح بذلك العديد من المبحوثين. و ذلك نتيجة حتمية لتواجد عمال مختلفين من حيث وضعياتهم المهنية المختلفة من حيث الدرجات و التصنيف.

جدول رقم (70) : تقييم معاملة المسئولين للخريجين المتعاقدين حسب القطاع المشغول :

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
معاملة باحترام	ت	19	ت	22	ت	41
	%	%15	%	%17	%	%32
بتسلط و استعلاء	ت	13	ت	19	ت	32
	%	%10	%	%15	%	%25
بتمييز في المعاملة	ت	33	ت	22	ت	55
	%	%26	%	%17	%	%43
المجموع	ت	65	ت	63	ت	*128
	%	%51	%	%49	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتمحور هذا الجدول حول تقييم معاملة المسئولين للخريجين المتعاقدين .بيّنت نتائجه أنّ 43% يتم التمييز فيما بينهم في المعاملة، منها 26% بالقطاع الخدماتي و 17% بالقطاع التربوي .تليها 32% يتم معاملتهم بتقدير و احترام، موزّعة بنسب متقاربة بين القطاعين التربوي و الخدماتي حيث قدّرت نسبة كل منهما على التوالي بـ 17% و 15% .أمّا 25% فيعاملون بتسلّط و استعلاء، منها 15% للعاملين بالقطاع التربوي و 10% بالقطاع الخدماتي.

يتضح من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول أنّ المسئولين يميزون بين خريجي الجامعة العاملين في لإطار عقود الإدماج في المعاملة بتأكيد من معظم المبحوثين. و ذلك يرجع لعدة اعتبارات استقيناها من خلال ملاحظتنا بالمشاركة و احتكاكنا ميدانيا بأفراد العينة، يتمثّل أهمها في تمايز و اختلاف فعاليتهم بالعمل، فمن هم أكثر نشاطا و التزاما في أداء مهامهم يحظون بمكانة خاصة و بالأفضلية لدى مسئوليهم كما يتساهلون معهم في بعض الأمور.

كما تلعب الواسطة دورا مهما في تمييز المسئولين في معاملتهم للمتعاقدين إذ يتمّ التساهل معهم كثيرا بحكم وجود علاقات تربطهم بهم كعلاقات القرابة أو الصداقة و غيرها من العلاقات.

جدول رقم (71) : تقيم معاملة المسئولين للمتعاقدين و علاقته بتقييمهم للمحيط المهني:

الانطباع / المـــدة	يشجع على الاستمرار		لا يشجع على الاستمرار		المجموع	
معاملة باحترام	ت	27	ت	14	ت	41
	%	%21	%	%11	%	%32
بتسلط و استعلاء	ت	02	ت	30	ت	32
	%	%1,50	%	%23,50	%	%25
بتمييز في المعاملة	ت	05	ت	50	ت	55
	%	%4	%	%39	%	%43
المجموع	ت	34	ت	94	ت	*128
	%	%26,50	%	%73,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

من خلال الجدول نلاحظ أن 73,50% من المبحوثين أكّدوا أن محيطهم المهني لا يشجعهم على الاستمرار حيث غلبت عليها نسبة من يعانون من التمييز في المعاملة من طرف مسئوليهم بنسبة 39%، تليها 23,50% لمن يعاملهم مسئولوهم بتسلّط و استعلاء و 11% لمن يعاملون بتقدير و احترام، مقابل 26,50% صرّحوا بتشجيع محيطهم المهني على الاستمرار، غلبت عليها نسبة من يعاملون باحترام و التي قدّرت بـ 21%، تليها 4% لمن صرّحوا بالتمييز فيما بينهم في المعاملة و 1,5% يعاملون بتسلّط و استعلاء.

يتبيّن معنا من القراءة الرقمية لبيانات الجدول أنّ أغلب خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يرون أنّ محيطهم المهني لا يشجع على الاستمرار بسبب التمييز في المعاملة فيما بينهم من طرف مسئوليهم. إضافة لتسلّطهم و استعلاء عليهم بهدف استغلالهم لحاجتهم الماسة للعمل و عدم وجود بدائل أخرى تعنيهم عن مناصبهم مستغلين هشاشة وضعيتهم المهنية بذلك باعتبار عقودهم مبهمة و محددة المدة.

و هذا ما ينعكس سلبا على مستويات الاندماج المهني لخريجي الجامعة باعتبار أنّ أسلوب تعامل المسئولين مع العمال يعدّ من أهم و أبرز العوامل المؤثّرة على الاندماج المهني، خاصّة إذا كان المستوى التعليمي و المؤهل العلمي للمسئول أقل من مستوى و مؤهل الخريج الجامعي المتعاقد.

و عليه، فكلّما ساءت معاملة المسئولين لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج كلّما قلّت رغبتهم في الاستمرار بالعمل.

جدول رقم (72): توزيع المبحوثين حسب تحسيس مديرها لها بأن مصريها المهني بين يديه:

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
يحسّسه	ت	24	ت	28	ت	52
	%	%20	%	%23,50	%	%43,50
أحيانا	ت	13	ت	05	ت	18
	%	%11	%	%4	%	%15
لا يحسّسه	ت	27	ت	23	ت	50
	%	%22,50	%	%19	%	%41,50
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,50	%	%46,50	%	%100

من خلال الجدول نجد أن 43,50% يؤكدون أن مصيرهم المهني بين يدي مديريهم وهذا ما يشعرونهم به ، موزعة بالتقريب بين القطاعين الخدماتي والتربوي على التوالي : 22,50% و 20% تليها نسبة 41,50% يؤكدون أن مديريهم لم يشعروهم يوما بأن مصيرهم المهني بين أيديهم موزعة بنسب متقاربة بين القطاعين قدرت بـ 22,50% بالقطاع التربوي و 19% بالقطاع الخدماتي . أما 15% من المبحوثين فقد سبق لمديريهم أن أشعروهم بذلك خاصة في القطاع الخدماتي 11% مقابل 4% بالقطاع التربوي .

وبناءا عليه ، يتضح أن مديري أو مستخدمي الخريجين الجامعيين المتعاقدين يعملون على استغلالهم من خلال تحسيسهم بأن مصيرهم المهني بين أيديهم وذلك بتهديدهم الدائم والمستمر بعدم تجديد العقد أو تذكيرهم الدائم بفصله في إعادة تجديد العقد أو فسخه وهذا ما أشارت إليه أحد المبحوثات بقولها " تخدمي مريقل... يا نديرلك توقيف ..." ، وهذا في حالة التهاون عن آداء المهام المسندة إليهم وكثافتها أو الاعتراض عن ظروف وساعات العمل خاصة .

وهذا إن دل على شيء فإنما يدل على مدى التهميش والفراغ القانوني الذي وضع المتعاقدين في وضعية مبهمة تشجع المصالح المستخدمة على استغلاله وتجبره على الرضوخ للأمر الواقع ، وإلا فسيجد نفسه مفصولا من منصبه دون أي اعتبار وبكل بساطة حيث وهذا ما أشار إليه العديد من المبحوثين من خلال تهديد مديريهم لهم بقولهم :" أنتم تاع لانام راكم مكتوبين بالريق".

جدول رقم (73) : العلاقة بين تقييم محيط العمل و الإحساس عند التوجه للعمل:

الانطباع / الإحساس	يشجع على الاستمرار		لا يشجع على الاستمرار		المجموع	
ارتياح و رغبة في الذهاب	ت	19	ت	04	ت	23
	%	%15,5	%	%3,5	%	%19
لأداء واجبك فقط	ت	11	ت	57	ت	68
	%	%8,5	%	%46,5	%	%55
الملل و الضغط على نفسك للذهاب	ت	03	ت	31	ت	34
	%	%1,5	%	%24,5	%	%26
المجموع	ت	33	ت	92	ت	*125
	%	%27,5	%	%72,5	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتعلق الجدول أعلاه بإحساس المبحوثين عند التوجه إلى العمل، حيث يشعر أغلبهم بنسبة 55% بأنّهم ذاهبون لآداء واجبهم المهني فقط. غلبت عليها نسبة من لا يشجعهم محيطهم على الاستمرار و التي قدرت بـ 46,5% مقابل 8,5% يشجعهم محيطهم على الاستمرار.

تليها نسبة 26% لمن يشعرون بالملل و الضغط على أنفسهم للذهاب، طغت عليها نسبة من لا يشجعهم محيطهم على الاستمرار بالعمل مقابل 1,5% يشجعهم محيطهم على الاستمرار.

و هذا مقابل 24,5% فقط يشعرون بالارتياح و الرغبة في الذهاب إلى العمل، غلبت عليها نسبة من يشجعهم محيطهم على الاستمرار بنسبة 15,5% مقابل 3,5% لا يشجعهم محطيهم على الاستمرار.

بناءا على هذه النسب، يتضح جليا أن خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يشعرون أنّهم ذاهبون لآداء واجبهم فقط عند توجههم للعمل و بالتالي يحدّ من رغبتهم في الاستمرار في العمل.

هذا ما يؤكد إحساسهم بالاغتراب عن مؤسسات عملهم ممّا يؤثر سلبا على مستويات اندماجهم المهني. و لعل هذا ما يفسر إحساسهم بالملل و الضغط على انسفهم للذهاب إلى العمل. كما يكشف عن حقيقة مواقفهم اتجاه الوسط المهني الذي ينتمون إليه و الذي لا يشجع على الاستمرار كما تبين معنا سابقا من خلال الجدول (63) و (65) و (66) التي تدعم نتائج هذا الجدول.

إلا ان هذا لم يمنع من شعور البعض بالارتياح و الرغبة للذهاب إلى العمل و هو ما يشجعهم على الاستمرار في العمل. كما صرّح بذلك العديد من المبحوثين, و هذا ما يوصلنا لنتيجة مفادها انه كلما شعر خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج بالارتياح و بالرغبة في الذهاب إلى العمل كلما شجعهم ذلك على الاستمرار في العمل و العكس صحيح.

جدول رقم (74) : توزيع المبحوثين وفقا لانطباعهم حول المسار المهني حسب الجنس:

الانطباع / الجنس		حقق تقدما ملموسا		لم يحقق أي شيء		المجموع	
ذكـــــــر	ت	17	ت	20	ت	37	
	%	%14	%	%17	%	%31	
أنثى	ت	20	ت	63	ت	83	
	%	%16,5	%	%52,5	%	%69	
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120	
	%	%31	%	%69	%	%100	

يتبيّن من خلال الجدول الذي يتمحور حول انطباع المبحوثين عن مسارهم المهني، أنّ 69% من صرّحوا بأنّهم لم يحقّقوا أي شيء من خلال عملهم في إطار عقود الإدماج، موزعة بين الجنسين بنسب متفاوتة حيث قدّرت بـ 52,5% بالنسبة للإناث و 17%بالنسبة للذكور.

في حين صرّح 31% بتحقيقهم لتقدّم ملموس، موزّعة بنسب متقاربة بين الإناث و الذكور على التوالي بـ 16,5% و 14%.

و بناءا عليه، يتضح جليا أنّ خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لم يحرزوا أي تقدّم يذكر من خلال عملهم في إطار هذه العقود لأّن المناصب التي يشغلونها لا تتناسب و تخصصاتهم مما حال دون تحصيلهم لخبرة يمكن الاستفادة منها، و في حالة حدوث العكس، فإنّ الخبرة المكتسبة غير معترف بها و لا يتم احتسابها في مسابقات التوظيف.

هذا على الصعيد المهني و العلمي، أمّا على الصعيد المادي فإنّ الأجر محدود لا يلبي أدنى متطلباته و بذلك فهو لن يمكنه من تحقيق أي تقدم على الصعيد الاقتصادي. كما انه لم يحقق أي تقدم على الصعيد الاجتماعي و النفسي فهو لم يحقق أي مكانة اجتماعية تمكنه من الشعور بالاعتزاز اتجاه عمله و اتجاه نفسه.

كل هذا يمنعه ن إحراز أي تقدم يستحق الذكر، خاصة بالنسبة للإناث حيث يعتبرن عملهم في إطار عقود الإدماج هو أكثر الفرص المتاحة أمامهم مقارنة بالذكور، كما يعتبر أفضل منفذ أمامهم في ظل قلة فرص العمل المتاحة أمامهم خاصة من حيث مكان العمل و منطقته مقارنة بالذكور الذين يمكنه مزاولة نشاطات أخرى أو التنقل للعمل في مناطق أخرى مما يتيح لهم فرصة تحقيق التقدم على مختلف الأصعدة.

جدول رقم (75) : تقييم المبحوثين للمهام الموكلة إليهم و علاقتها بانطباعهم حول مسارهم المهني:

الجنس / الإجابة	حقق تقدما ملموسا		لم يحقق أي شيء		المجموع	
غير محددة و غير واضحة	ت	14	ت	46	ت	60
	%	%11	%	%36,50	%	%47,50
عدة مهام منفصلة عن تخصصه	ت	13	ت	31	ت	44
	%	%10,50	%	%24,50	%	%35
محددة و مناسبة	ت	13	ت	09	ت	22
	%	%10,50	%	%7	%	%17,50
المجموع	ت	40	ت	86	ت	*126
	%	%32	%	%68	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

نلاحظ من خلال الجدول الذي يتعلق بتقييم المبحوثين للمهام الموكلة إليهم و علاقتها بانطباعهم حول مسارهم المهني أن أغلبهم لم يحقق أي شيء، و هذا ما أجاب به 68% من المبحوثين، غلبت عليها نسبة الذين قيّموا مهامهم على أنّها غير محددة و غير واضحة بنسبة 36,50%، تليها نسبة من يقومون بعدة مهام منفصلة عن تخصصهم حيث قدّرت بـ 24,50% لتبقى 7% و هي لمن يعتبرون مهامهم محددة و مناسبة.

تأتي هذه النسبة في مقابل 32% لمن أكّدوا أنّهم حقّقوا تقدما ملموسا منها 11% لمن يقومون بمهام غير محددة و غير واضحة. في حين تساوت النسب بين من يقومون بعّدة مهام منفصلة عن التخصص و من يعتبرون مهامهم محددة و مناسبة حيث قدّرت بـ 10,50% من المبحوثين.

انطلاقا من قراءة بيانات الجدول، نجد أن خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لم يحقّقوا تقدما ملموسا في علمهم لعدم تحديد مسؤولياتهم و أدوارهم و تشتيت جهدهم على أداء عدة مهام منفصلة عن مجال تخصصهم مما يحدّ من تطوير قدراتهم و معارفهم و مهاراتهم التي تلقوها من خلال تكوينهم الجامعي و يؤثّر سلبا على إحداث التّقدم في مسارهم المهني خاصة إذا تمّ تكليفهم بأداء مهام لا تتناسب و مؤهلاتهم العلمية فسيجدون أنفسهم مجبرون على القيام بها لعدم وجود البديل و هو العمل في مجال التخصص. و هذا يتعارض مع طموح الخرّيج الجامعي الذي يسعى لتحقيق ذاته مهنيا بتطوير معارفه و خبراته من خلال توظيفها و استغلالها حسب مهامه بالعمل خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن نسب الطموح لديهم عالية باعتبارهم من فئة الشباب أولا و من حملة الشهادات الجامعية ثانيا. لذلك فإنّ عدم وضوح و تحديد أدوار متناسبة مع التخصص يمنع خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج من إحراز التّقدّم الذي يسعون إليه ممّا يؤثّر بدوره على مسارهم المهني خاصة في ظل قلة فرص التكوين.

إلا أن عدم وضوح المهام لدى البعض لم يمنعهم من تحقيق التقدم في مسارهم المهني و ذلك لاكتسابهم خبرات و معارف و علاقات اجتماعية ساهمت في تحقيق تقدّم ملموس لهم في مجال عملهم.

جدول رقم (76): توزيع المبحوثين حسب تأثير عملهم كمتعاقدين على مسارهم الأسري و علاقته بالجنس و الحالة العائلية :

الجنس	ذكر				أنثى				المجموع	
الحالة العائلية / الإجابة	أعزب		متزوج		عزباء		متزوجة			
يؤثر	ت	14	ت	00	ت	29	ت	05	ت	48
	%	%11,50	%	%00	%	%24,50	%	%4	%	%40
نوعا ما	ت	05	ت	02	ت	15	ت	09	ت	31
	%	%4	%	%1,50	%	%12,5	%	%7,5	%	%25,50
لا يؤثر	ت	11	ت	05	ت	15	ت	10	ت	41
	%	%9,50	%	%4	%	%12,50	%	%8,50	%	%34,50
المجموع	ت	30	ت	07	ت	59	ت	24	ت	120
	%	%25	%	%06	%	%49	%	%20	%	%100

إن القراءة الرقمية لبيانات الجدول توضح لنا أن 49 % من أفراد العينة لا يتأثر مسارهم الأسري بعملهم كمتعاقدين خاصة بالنسبة للعزاب ، حيث قدرت نسبهم بـ 24,50% إناث و 11,50%ذكور تقابلها4% متزوجين ،وقد اقتصرت هذه النسبة على الإناث فقط.

أما34,50% فيؤكدون أن عملهم كمتعاقدين يؤثر فقط على مسارهم الأسري ، وقد غلبت عليها نسبة فئة العزاب التي قدرت بـ 12,50%إناث و 9,50% ، مقابل فئة المتزوجين التي قدرت ب 8,50% إناث و4% ذكور.

في حين أن 25,50%من المبحوثين فهم غير متأكدين إن كان عملهم كمتعاقدين يؤثر فعلا أم لا على مسارهم الأسري ، وقد غلبت على هذه النسبة نسبة الإناث بغض النظر عن حالتهم العائلية فنجد 12.5% عازبات و7.5% متزوجات تقابلها فئة الذكور ممثلة بـ 4% عزاب و 1,50% متزوجين.

من خلال الجدول يتأكد لنا أن عمل الخريجين الجامعيين كمتعاقدين يؤثّر فعلا على مسارهم الأسري و هذا من ينعكس على الاستقرار الأسري لديهم . خاصة بالنسبة للعزاب من الإناث والذكور مقارنة بالمتزوجين. وذلك يرجع لعدة اعتبارات سنوضحها في الجداول التالية.

جدول رقم (77): توزيع المحوثين حسب مصادفة مشاكل مع الأزواج بسبب العمل كمتعاقدين:

الجنس / الإجابة	ذكـر		أنثـى		المجموع	
يصادف	ت	06	ت	10	ت	16
	%	%19,50	%	%,3232	%	%51,50
نوعا ما	ت	01	ت	09	ت	10
	%	%3,50	%	%29	%	%32,50
لا يصادف	ت	00	ت	05	ت	05
	%	%00	%	%16	%	%16
المجموع	ت	07	ت	24	ت	31
	%	%22,50	%	%77,50	%	%100

من خلال الجدول نجد أن 51,50% من المبحوثين المتزوجين يؤكدون مصادفتهم لمشاكل مع أزواجهم بسبب عملهم كمتعاقدين منها 32% إناث و 19,50% ذكور، مقابل32,50% لمن تصادفهم أحيانا مشاكل مع أزواجهم ، وتعتبر موزعة بنسب جد متفاوتة بين الجنسين حيث نجد 29%إناث تقابلها 3,22% فقط ذكور ، وفي الاخير16% فيؤكدون عدم مصادفتهم لمشاكل مع أزواجهم وهي نسبة اقتصرت عليها فئة الإناث فقط ، أي ما لم نجده ضمن إجابات الذكور من لم يصادف مشاكل مع زوجته لعمله كتعاقد.

وبناءا عليه ، فإن أغلب الخريجين الجامعيين المتعاقدين يواجهون ويصادفون مشاكل مع أزواجهم وزوجاتهم بسبب عملهم كمتعاقدين خاصة بالنسبة للذكور نظرا لكثرة وثقل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم باعتبارهم أرباب أسر ما يستلزم عليهم تقلد مناصب ومزاولة نشاطات أو عمل يكون أكثر استقرارا و أرفع أجرا مقارنة بمناصبهم في إطار عقود الإدماج التي تعتبر مؤقتة وأجرها زهيد لا يغطي أبسط متطلبات واحتياجات المعيشة مما يخلق مشاكل بين الأزواج.

كما تصادف هذه المشاكل العديد من الزوجات المتعاقدات باعتبارهن يساعدن أزواجهن في تحمل أعباء البيت ومختلف المصاريف والنفقات ، وهذا ما أكدته إحدى المبحوثات بقولها :"والله لولا الظروف الأسرية وحاجتنا المادية لما عملنا هذا العمل الذي احتقره واحتقره كثيرا".

جدول رقم (78): علاقة عدم الزواج بالعمل كمتعاقد حسب الجنس:

الجنس / الإجابة	ذكـر		أنثـى		المجموع	
نعم	ت	18	ت	17	ت	35
	%	%20,50	%	%19,50	%	%40
نوعا ما	ت	08	ت	10	ت	18
	%	%09	%	%11	%	%20
لا	ت	04	ت	31	ت	35
	%	%4,50	%	%35,50	%	%40
المجموع	ت	30	ت	58	ت	88
	%	%34	%	%66	%	%100

من خلال الجدول تأكد لنا أنّ 40%من المبحوثين علاقة عدم زواجهم بعملهم كمتعاقدين بنسب متقاربة بين الجنسين قدرت بـ 20,50%ذكور و 19,50%إناث ، وهي نسب متساوية مع نسبة المبحوثين الذين أكدوا عدم وجود علاقة بين عملهم كمتعاقدين وعدم زواجهم إلا أن معظم إجاباتها ممثلة بالإناث بنسبة 35,50%مقابل 4,50% فقط ذكور.

أما20%فهم غير متأكدين من علاقة عدم زواجهم بعملهم كمتعاقدين منها 11% إناث و9%ذكور.

وبالتالي فان عمل الخريجين الجامعيين في إطار عقود الإدماج قد يحد من فرصهم في الزواج ويقف عائقا أمام تكوين أسرة بالنسبة لهم ،باعتباره منصب مؤقتا لا يمنح الخريج الجامعي المتعاقد أية امتيازات تجعله مرغوبا به للزواج ، وهذا ما قد يؤرقه ويثقل كاهله خاصة الذكور باعتبار أن من أول ما يسأل عنه إذا تقدم لخطبة فتاة هو طبيعة عمله ، والذي يعتبر في إطار عقود الإدماج غير مشرف نوعا ما في ظل نظرة المجتمع الساخرة من العمال المتعاقدين ، فعقودهم مؤقتة ولا ضمانات لديهم بإمكانية تحقيق الاستقرار المهني ولا أجورهم التي لم تصل سقف الأجر القاعدي كفيلة بتحقيق استقرارهم ماليا وماديا ، وهذا بدوره ينعكس على تحقيق استقرارهم أسريا لتقليص فرصهم في الزواج.

إلا أن هذا الأمر لم يسلم منه الإناث فمنهن كذلك من تؤكد أن عملها كمتعاقدة هو السبب وراء عدم زواجها انطلاقا من الاعتقاد الذي بات سائدا وهو أن الشباب يفضلون الارتباط أكثر بفتاة عاملة مثبتة

، وهذا ما أكدته العديد من المبحوثات "...أول شيء يسأل عنه هل هي مرسمة أو متعاقدة ، فالمرسم له حظوظ أكثر.."، أما أخرى فتقول "...قد أصبحت هذه العقود(تمنع)تقلص فرص الزواج بالنسبة للفتيات وذلك لرغبة كل الخاطبين في عاملة مرسمة في منصب دائم...".

ويمكن القول أن الأمر يزداد تأزما لدى المتعاقدات بالقطاع الخدماتي فهن يعانين الأمرين ، فإلى جانب تقلص فرص زواجهن لعملهن متعاقدات ، فهن بعانين من نظرة المجتمع السيئة للمرأة العاملة في مختلف القطاعات الخدماتية خاصة الدائرة والبلدية لعدة اعتبارات أهمها الاختلاط المكثف بين الجنسين وكثافة العمل بها، مما يأخذ من وقت الأسرة حالة الارتباط وهذا ما أشارت به إحدى المبحوثات حين قالت :"...بسبب مكان العمل والأجر البسيط ونظرة المجتمع لمكان عملي ...".

جدول رقم (79) : علاقة نظرة المجتمع للمتعاقدين بعدم الزواج :

إجابة الخريج / نظرة المجتمع	نعم		نوعا ما		لا		المجموع	
نظرة عامل بالفعل	ت	04	ت	00	ت	03	ت	07
	%	%3	%	/	%	%2,5	%	%5,5
بنوع من السخرية	ت	21	ت	06	ت	12	ت	39
	%	%16	%	%4,50	%	%9,50	%	%30
تساؤل دائم عن الترسيم	ت	42	ت	18	ت	23	ت	83
	%	%32,5	%	%14	%	%18	%	%64.5
المجموع	ت	67	ت	24	ت	38	ت	*129
	%	%52	%	%18,5	%	%29,50	%	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتضمن الجدول أعلاه بيانات رقمية حول علاقة نظرة المجتمع بعدم زواج خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج . كشفت نتائجه على تأكيد 52% من المبحوثين لعلاقة نظرة المجتمع بعدم زواجهم، غلبت عليها فئة من يُنظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم بنسبة 32,5%، تليها من يُنظر غليهم بنوع من السخرية بنسبة 16% مقابل 3% يُنظر إليهم نظرة عمال بالفعل.

أمّا 25,5% فصرّحوا بأنّ عدم زواجهم لا علاقة له بنظرة المجتمع، 18% لمن يُنظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم و 9,5% يُنظر غليهم بنوع من السخرية مقابل 2,5% يُنظر إليهم على أنّهم عمال بالفعل.

في حين أنّ 18,5% غير متأكدين من ذلك، فأجابوا بـ "نوعا ما"، موزّعة بين من ينظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم و بنوع من السخرية على التوالي بـ: 14% و 4,5%.

انطلاقا من هذه النسب، نستنتج أن نظرة المجتمع لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لها تأثير على إمكانية ارتباطهم و تعتبر عاملا مهما لعدم زواجهم. فمن خلال تحليلنا لنتائج الفرضية الثانية استنتجنا أن عمل خريجي الجامعة بالتعاقد في إطار عقود الإدماج لم يمكّنهم من تحقيق مكانة اجتماعية لعدم تقييم المجتمع الجزائري للعمل بصيغة التعاقد و عدم الاعتراف به مما انعكس سلبا عليهم. و لم يقف الأمر عند هذا الحد، بل تخطّاه لدرجة النظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم أي تذكيرهم المستمر بهشاشة وضعيتهم المهنية و السخرية و الاستهزاء بهم مما يحبط معنوياتهم يحطّم طموحاتهم المختلفة خاصة الرغبة في الاستقرار الأسري و تكوين أسرة لأنّه بالإضافة لقلة الأجر و عدم الاستقرار في العمل الذي يمنعهم من اتخاذ خطوة جادة نحو الزواج، نجد حتى نظرة المجتمع إليهم لا تشجعهم على الزواج و لا تحفّزهم عليه.

فطبيعة النظرة المادية التي أصبحت تسيطر على مجتمعاتنا في ظل ما تشهده ظروف المعيشة من تعقيد و تراجع المستوى المعيشي بها ساهم في خلق اتجاه جديد لتقييم الفرد و هو التقييم المادي الذي يعتبر نتيجة حتمية فرضها التغير في قيم و معايير المجتمع الجزائري بعد التحول من اقتصاد السوق الذي حمل معه مظاهر جديدة أبرزها طغيان النظرة المادية على كل الأمور و حتى في تحديد المكانة الاجتماعي للفرد سواء الأسرية أو الاجتماعية على حد سواء.

و عليه، فإنّ عدم زواج المبحوثين لا يقتصر على البعد المادي فقط إذ لا يعتبر الوحيد المتسبب في تكريس أوضاع هشاشة الاستقرار الأسري لهذه الشريحة، بل إنّ البعد الاجتماعي بدوره يساهم في ذلك، لأنّ عدم الاستقرار المهني الذي تجسده الفترة المحدودة لهذه لعقود الإدماج و التي قد تحليه على البطالة تجعلهم غير مقبولين و يقلّل من حظوظهم في الزواج لرغبة الطرف الآخر في عامل مستقر و دائم، كل هذا يقف حائلا دون تمكّن خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج من إكمال نصف دينهم و تحقيق طموحهم لتكوين أسرة.

جدول رقم (80) : تأثير عدم الاستقرار المهني على الاستقرار الأسري حسب الحالة العائلية:

الحالة العائلية / الإجابة		أعزب		متزوج		المجموع
يؤثّر	ت	40	ت	19	ت	59
	%	%33,50	%	%16	%	%49,50
نوعا ما	ت	26	ت	08	ت	34
	%	%21,50	%	%6,50	%	%28
لا يؤثّر	ت	23	ت	04	ت	27
	%	%19	%	%3,50	%	%22,50
المجموع	ت	89	ت	31	ت	120
	%	%74	%	%26	%	%100

أكدت معظم إجابات المبحوثين بمدى تأثير عدم الاستقرار المهني على الاستقرار الأسري بنسبة 49,50%موزعة بنسب متفاوتة بين العزاب والمتزوجين حيث قدرت على التوالي بـ 33,50% و 16%.

أما 28.33%فهم غير متأكدين ولذلك أجابوا ب "نوعا ما" منها 21,50% عزاب و 6,50%متزوجون .

في حين أن 22,50%أكدوا أنه لا علاقة لعدم استقرارهم مهنيا باستقرارهم أسريا موزعة بين عزاب بنسبة 19% و متزوجين بنسبة 3,50 %.

من خلال قراءتنا لبيانات هذا الجدول يتضح جليا أن عدم الاستقرار المهني للخريج الجامعي المتعاقد يؤثر على الاستقرار الأسري خاصة وأن فترة عقده المحدد يجعله عرضة للبطالة في حالة انقضاء فترة عقده دون توفر البديل له ، خاصة بالنسبة للعزاب مقارنة بالمتزوجين باعتبارهم في مرحلة تكوين أنفسهم وتهيئة مختلف الظروف الممكنة التي تساعدهم وتشجعهم على الارتباط وتكوين أسرة من شأنها أن تحقق له الاستقرار الأسري ، وهذا ما يصعب تحقيقه من خلال العمل في إطار عقود الإدماج نظرا للعلاقة الوطيدة القائمة بين الاستقرار المهني والاستقرار المادي والاستقرار الأسري .

جدول رقم (81) : توزيع المبحوثين حسب تأثر الاندماج المهني بالاستقرار المهني و علاقته بمدة الشغل :

التأثـر / المـــدة	يتأثّر		نوعا ما		لا يتأثّر		المجموع	
ثلاث سنوات	ت	18	ت	07	ت	09	ت	34
	%	%15	%	%5,5	%	%7,5	%	%28
أربع سنوات	ت	40	ت	12	ت	10	ت	62
	%	%33,5	%	%10	%	%8,5	%	%52
خمس سنوات وأكثر	ت	19	ت	04	ت	01	ت	24
	%	%16	%	%3	%	%1	%	%20
المجموع	ت	77	ت	23	ت	20	ت	120
	%	%64,5	%	%18,5	%	%17	%	%100

يتعلق الجدول أعلاه يتأثّر الاندماج المهني بالاستقرار المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج حيث صرّح معظم المبحوثين بتأثر اندماجهم مهنيا باستقرارهم مهنيا و ذلك بنسبة 64,5%، غلبت عليها نسبة من بلغت فترة عملهم أربع سنوات و التي قدّرت بـ 33,5% تليها 16% نسبة من عملوا لمدة خمس سنوات فما أكثر و 15% لمن عملوا لمدة ثلاث سنوات.

أمّا 18,5% غير متأكدين إن كان يؤثّر أم لا فأجابوا بـ "نوعا ما"، 10% لمن عملوا لفترة أربع سنوات و 5,5% لمن عملوا لفترة ثلاث سنوات و 3% لمن عملوا لفترة خمس سنوات فما أكثر.

في حين أن 17% أكّدوا بأنّ اندماجهم المهني لا يتأثر باستقرارهم المهني، موزعة بين من عملوا لمدة أربع سنوات و من عملوا لمدة ثلاث سنوات و من عملوا لمدة خمس سنوات فما أكثر على التوالي بالنسب التالية : 8,5% و 7,5% و 1%.

نستنتج من خلال هذه النسب أن الاندماج المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يتأثر فعلا باستقرارهم المهني. هذا ما أكّده ما يقارب ثلاث أرباع حجم العينة و ذلك بغض النظر عن فترة عملهم.

إن العامل الأساسي في ذلك هو شعورهم بالاغتراب حيال مناصبهم في إطار هذه العقود، فهي لم تمكّنهم من تحقيق أدنى تطلّعاتهم على مختلف الأصعدة المهنية و الاقتصادية و الاجتماعية كما سبق و ثبت معنا من خلا نتائج الجدول (47). و هذا ما يجعلهم يقلّلون من أهمية مناصبهم و الدور الذي يشغلونه في إطارها وبالتالي يعيق إمكانية تحقيقهم للاستقرار المهني الذي يؤثّر بدوره على اندماجهم المهني. خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار فترة العمل المحدودة ة التي تجعل إمكانية استقرارهم من المستحيلات السبع بسبب التخوف المستمر من مصريهم و وضعيتهم المهنية في حالة انقضاء فترة العقد و عدم توفر البديل لهم. فكيف لهم أن يندمجوا في مناصب عمل غير دائمة ولا مستقرة.

إضافة إلى ما سبق، يمكن القول أنّ الوسط المهني هو الآخر يعتبر من معيقات الاستقرار المهني لهذه الشريحة من خلال الصراع و التوتر مع جماعة التنظيم الذي ينتمون إليه خاصة تحسيس المدير لهم بأنّ مصيرهم المهني بين يديه كما اتضح معنا في الجدول رقم (72) . كل هذا من شأنه التأثير على الاستقرار المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و ينعكس سلبا على إمكانية اندماجهم مهنيا في مناصبهم.

بناءا على ما سبق، هناك علاقة طردية بين الاندماج المهني و الاستقرار المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج ، فكلّما كانوا أقلّ استقرارا كان اندماجهم المهني أضعف و العكس صحيح، كلما كانوا أكثر استقرارا ارتفعت مستويات الاندماج المهني لديهم.

جدول رقم (82) : إمكانية تحقيق الاندماج المهني من خلال عقد الإدماج حسب القطاع المشغول:

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
يحقق	ت	18	ت	11	ت	29
	%	%15	%	%9	%	%24
نوعا ما	ت	21	ت	21	ت	42
	%	%17	%	%17	%	%35
لا يحقق	ت	25	ت	34	ت	59
	%	%20	%	%28	%	%49
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53	%	%47	%	%100

من خلال الجدول أعلاه و الذي يتعلّق بإمكانية تحقيق الاندماج المهني من خلال عقد الإدماج نجد أن 40,83% لم يتمكّنوا من تحقيق الاندماج المهني، و هي نسبة موزعة بين القطاعين التربوي و الخدماتي على التوالي 24,16% و 16,66%.

أمّا 35% من المبحوثين فهم يشكّكون في ذلك و غير متأكّدين من إمكانية تحقيقهم للاندماج المهني و هذه النسبة موزعة مناصفة بين القطاعين حيث قدّرت نسبة كل منهما 21,66%.

في حين أنّ 24,16% يؤكّدون إمكانية تحقيقهم للاندماج المهني منها 15% بالقطاع الخدماتي و 9,16% للقطاع التربوي.

و بناءا عليه، يتّضح لنا جليا أنّ خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يمكنهم تحقيق الاندماج المهني من خلال عملهم في إطار عقود الإدماج ممّا يجعلهم يعيشون نوعا من الاغتراب عن عملهم في إطارها بما أنّه لا يحقّق لهم أدنى متطلّباتهم.

4 – تقييم برنامج عقود الإدماج :

" عقود الإدماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهنيا "

جدول رقم (83) : التسجيل في عقود الإدماج عن قناعة حسب الجنس :

الجنس / الإجابة	ذكـر		أنثـى		المجموع	
نعـــم	ت	21	ت	41	ت	62
	%	%17,5	%	% 34	%	%51,5
نوعـــا ما	ت	09	ت	27	ت	36
	%	%7,5	%	%22,5	%	%30
لا	ت	07	ت	15	ت	22
	%	%6	%	%12,5	%	%18,5
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%31	%	%69	%	%100

توضح بيانات الجدول أنّ معظم خرّيجي الجامعة قد سجّلوا في برنامج عقود الإدماج عن قناعة تامة، و هذا ما أكّده معظم المبحوثين بنسبة 51.5% منها 34% إناث و 17,5% ذكور.

تليها نسبة 30% من سجّلوا بالبرنامج و لكن ليس عن قناعة تامة، موزّعة بين 22,5% إناث و 7,5% ذكور. و نجد في الأخير 18,5% من المبحوثين سجّلوا في البرنامج دون أي قناعة منها 12,5% إناث و 6% ذكور.

من خلال القراءة الرقمية لبيانات الجدول، يمكن القول أنّ خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج قد سجّلوا في برنامج عقود الإدماج عن قناعة تامة و ذلك لعدّة اعتبارات أهمها اعتبارها حل مؤقت على أمل تحصيل وظيفة ملائمة، كما أنّها تعدّ مهربا أفضل من البطالة كما سبق و اتّضح معنا من خلال نتائج الجدول رقم (38).

كما أنّ هذه النسبة ترفع أكثر لدى الإناث نظرا لقناعتهنّ بالعمل في مختلف القطاعات بأجر متدنّي مقارنة بالذكور الذين يملكون خيارات العمل في عدة مجالات مختلفة و برواتب أعلى.

جدول رقم (84) : الاطلاع بشكل كاف على عقد التشغيل :

الإجابـــة	التكـــرار	النســـب
نعـــم	64	%53
نوعا ما	31	%26
لا	25	%21
المجموع	120	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نصف حجم العينة بما يقدّر بـ 53 % مطّلعون على عقد تشغيلهم بشكل كاف و على ما فيه من شروط منضمة للعمل مقابل 26% مطّلعين نوعا ما فقط و 21% غير مطّلعين تماما على نصوص عقود تشغيلهم.

لكن بعد محادثة أغلبهم و التساؤل عن أسباب تذمّرهم -كما تبيّن معنا في الجدول (52)- إذا كانوا قد سجّلوا في البرنامج عن قناعة تامة تبيّن معنا أنّ إطّلاعهم على العقد قد تمّ بعد انقضاء فترة أشهر من العمل لعدم ملائمة ظروف العمل المحيطة بهم و ملاحظتهم لوجود نوع من اللامساواة في الحقوق و الواجبات المفروضة عليهم و عدم تحديد مهامهم و الحجم الساعي لعملهم ما أدّى بهم إلى الاحتكام لعقود تشغيلهم بالرّجوع للاستناد على ما تنص عليه و هو ما مكّنهم من الاطلاع بشكل كاف على مضمون عقود تشغيلهم.

جدول رقم (85): تجسيد ما تنص عليه عقود الإدماج في أرض الواقع :

الإجابة	التكـــرار	النســـب
نعم	17	%14
نوعا ما	43	%36
لا	60	%50
المجموع	120	%100

يتعلّق هذا الجدول بمدى تجسيد نصوص عقود الإدماج من خلال العمل بها و تطبيقها على أرض الواقع حيث كشفت لنا نتائجه أنّ النسبة الأعلى ممثّلة بنصف حجم العينة 50% أكّدت عدم تجسيد ما تنص عليه عقود الإدماج على أرض الواقع.

أمّا 36% فقد كانت إجابتهم بنوعا ما لأنّ تجسيد نصوص عقود الإدماج يقتصر على البعض منها دون الأخرى، في حين أنّ 14% من المبحوثين فقد صرّحوا بتجسيد نصوص عقود الإدماج كما هي و تطبيقها على أرض الواقع.

إنّ القراءة الرقمية لهذه النسب تكشف لنا عن عدم تجسيد ما تنص عليه عقود الإدماج على أرض الواقع، و هذا ما ينطبق أكثر على منح مناصب حسب التخصص المدروس للخرّيجين المتعاقدين في حين أنّ أغلب مناصبهم لا تتناسب مع تخصصاتهم و هذا ما أكّدته نتائج الجدول رقم (20). كما أنّ من نصوصها إمكانية استفادة الخرّيجين المتعاقدين في إطارها من تكوين تكميلي يمكّن خرّيجي الجامعة من التأقلم مع وظائفهم من خلال تأهيلهم و تطوير مهاراتهم بما يتناسب و خصائص المنصب المحدّد لكن نتائج الجدول رقم (32) تفنّد ذلك إذ لم يستفد أغلبهم من أي تكوين كما هو منصوص عليه.

كما أنّ الهدف الأساسي الذي سُطّرت له هذه العقود هو الإدماج التدريجي لخرّيجي الجامعة العاملين في إطارها في المناصب التي تمنحها، خاصة إذا كانت لهم أحقية الإدماج في المناصب التي يشغلونها في نفس الإدارة أو القطاع. لكن الواقع يسير عكس ما هو منصوص عليه تماما لعدّة اعتبارات أهمّها عجز المناصب المفتوحة في إطار هذا الجهاز عن استيعاب الأعداد الهائلة من خرّيجي الجامعات في ظل غياب التنسيق بين وكالات التشغيل و سوق العمل لمعرفة و تقدير احتياجاته و متطلّباته. إضافة لعدم وجود آليات لرقابة و متابعة تطبيق التشريعات المنصوص عليها.

جدول رقم (86): الاعتقاد بأن الصيغة المبهمة لعقود الإدماج تشجع المؤسسة المستخدمة على استغلاله حسب القطاع :

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
تشجع	ت	33	ت	30	ت	63
	%	%27,5	%	%25	%	%52,5
نوعا ما	ت	18	ت	17	ت	35
	%	%15	%	%14	%	%29
لا تشجع	ت	13	ت	09	ت	23
	%	%11,5	%	%7,5	%	%18,5
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,5	%	%46,5	%	%100

إنّ نتائج الجدول أعلاه الذي يتمحور حول الاعتقاد بأنّ الصيغة المبهمة لعقود الإدماج تشجّع المؤسسة المستخدمة على استغلالهم قد أكّدت ذلك بنسبة 52,5% منها 27,5% بالقطاع الخدماتي و 25% بالقطاع التربوي، تليها 29% غير متأكّدين لذلك أجابوا بنوعا ما موزعة بين القطاع الخدماتي بنسبة15% و القطاع التربوي بنسبة 14%، مقابل 18,5% موزعة بين القطاعين الخدماتي و التربوي على التوالي بـ 11.5% و 7,5% قد فنّدوا ذلك.

بناءا على هذه النسب نستنتج أنّ الصيغة المبهمة لعقود الإدماج تشجّع الهيئات المستخدمة على استغلال خرّيجي الجامعة، و التقارب في النسب بين القطاعين يؤكّد هذه النتيجة .

و السبب في ذلك يرجع لعدم وجود بنود واضحة أو نصوص متضمّنة بهذه العقود تضمن لهذه الشريحة حقوقها .

جدول رقم (87): امتلاك حق الاعتراض و النقد :

الإجابة	التكـــرار	النســـب
امتلك	04	%3,5
أحيانا	20	%16,5
لا	96	%80
المجموع	120	%100

تبيّن لنا نتائج الجدول أعلاه أن 80% أي ما يقارب ثلاث أرباع حجم العينة ليس لديهم الحق في الاعتراض و النقد مقابل 16,5% يستطيعون الاعتراض و النقد أحيانا و 3,5% فقط أكّدوا امتلاكهم لحق الاعتراض و النقد في حالة عدم استحسانهم لظروف العمل.

و بناءا عليه فإنّ خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يمتلكون حقّ النقد و الاعتراض على ما يتضمّنه محتوى عقود تشغيلهم أو على المهام و الأوامر الموكلة إليهم أو الصلاحيات المتعلقة بالمناصب التي يشغلونها لعدم وجود بنود واضحة بهذه العقود توضح كل ذلك مما يتيح لأصحاب القرار أو المستخدِمين استغلال هذه الشريحة و ذلك باستكمال غموض مهمّاتهم التي يشغلونها بمناصبهم أي موقعهم في الهيكل التنظيمي الذي ينتمون إليه من جهة، و عدم توافق شهاداتهم و مؤهلاتهم بما يشغلوه من مناصب.

جدول رقم (88): وجود هيئة تتابع مشاكلهم و تطالب بحقوقهم :

الإجابة	التكرار	النسب
نعم	00	00
لا	120	%100
المجموع	120	%100

يتعلق الجدول أعلاه بوجود هيئة تتابع مشاكل الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج و تطالب بحقوقهم، حيث أكّد جميع المبحوثين بنسبة 100% عدم وجود أي هيئة رسمية تتابع مشاكلهم و تُعنى بانشغالاتهم. هذا إن دلّ على شيء فإنّما يدلّ على عدم وجود تنظيم أو مصلحة تابعة لمديرية العمل أو مديرية النشاط الاجتماعي تسهر على تطبيق مرجعيات عقد التشغيل لعدم وجود وصاية مراقبة على

الإدارات أو الهيئات المستخدمة التي من شأنها أم تضمن للعامل حقوقه أو على الأقل تطبيق نصوص عقود الإدماج.

كما أنّ ما يعيق ذلك، هو عدم وجود حقوق و واجبات محددة و واضحة لخرّيجي الجامعة بعقود إدماج أو موجهة للهيئات المستخدمة حتى يتم تطبيقها و الالتزام بها. و عليه فإنّ عدم وضوح الأنشطة و غموض متطلّبات مناصب العمل في إطار عقود الإدماج يشجّع على القيام بالعمل بشكل فوضوي لعدم وضوح الحقوق و الواجبات التي يمكن لهيئة معنية بهذه الفئة – إن وُجدت طبعا- المطالبة بها.

جدول رقم (89): الحق في التشكيل النقابي :

الإجابــة	التكــرار	النســب
نعم	00	00
لا	120	%100
المجموع	120	%100

يتعلق الجدول أعلاه بحق خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج في التشكيل النقابي حيث أكّد جميع المبحوثين بأحقّيتهم بالتشكيل النقابي بنسبة 100%. السبب في ذلك يرجع لعدم استقرارهم في العمل باعتبارهم عمال متعاقدين فقط، في حين أن ممارسة العمل النقابي هو حق مضمون لكل عامل مرسّم أو مثبّت في العمل يتكون من مجموعة من العمال الدائمين الذين ينتمون لنفس القطاع و لهم مطالب موحدة و تجمعهم نفس الانشغالات.

و بما أنّ خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج ليسوا عمالا دائمين و لا مؤقتين فهم لا يعتبرون عمّالا فعليين أصلا، يأخذون مقابل جهدهم منحة فقط لم تصل حد الأجر القاعدي 18000 دج لتعتبر أجرة بالمعنى الحقيقي. و عليه فإنّ الجهات الوصيّة لم تقم باعتماد نقابة محددة تضمن لهذه الشريحة التّمثيل و الدفاع عن حقوقهم المادية و المعنوية.

جدول رقم (90) : الاستفادة من خدمات الضمان الاجتماعي :

الإجابـــة	التكـــرار	النســـب
نعم	07	%6
لا	113	%94
المجموع	120	%100

من خلال بيانات الجدول نجد أنّ 94% أكّدوا استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي مقابل 6% مقابل 5,84% لا يستفيدون منها و لذلك لخلل في وضعية تأمينهم أو لتقصير منهم في استكمال الوثائق اللازمة لذلك.

و عليه، فإنّ خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يتمتّعون بخدمات الضمان الاجتماعي، و هذا معناه أن الهيئة المستخدمة بالموازاة مع مديرية العمل تقوم بالتصريح بالعمالة إلى الصندوق الوطني للعمال الأجراء لاقتطاع مستحقات التأمين و هذا يعدّ من صلاحيات مديرية العمل و بالضبط مصلحة ترقية التشغيل و عقود الإدماج المهني.

جدول رقم (91): مدى الحجم الساعي حسب المنصب المشغول :

الحجم الساعي	التكـــرار	النســـبة
04ساعات	48	%40
08 ساعات	60	%50
أكثر من ذلك	12	%10
المجموع	120	%100

يتعلق الجدول أعلاه بمدى الحجم الساعي لدوام اليومي لعمل خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج، حيث اتضح لنا أنّ نصف حجم العينة أي 50% يعملون لمدة 8ساعات باليوم، تليها نسبة 40% و هي نسبة مقاربة لسابقتها، تمثّل من يداومون لمدّة 4 ساعات. لنجد في المقابل 10% من أفراد العينة يداومون لمدّة تفوق 8 ساعات.

إنّ القراءة الرقمية لبيانات هذا الجدول، تكشف لنا عن الاختلاف الواضح للعيان في الحجم الساعي للدوام اليومي لخريج الجامعة المتعاقدين بين 4 ساعات و 8 ساعات. آخذين بالحسبان أنّ الحجم الساعي لدوامهم

مرتبط بالحجم الساعي لدوام المؤسسة المستخدمة. هذا الأخير الذي يُقدَّر بـ 8ساعات يوميا في المؤسسات العمومية المعنية بدراستنا الميدانية.

في حين كشفت لنا العديد من مقابلاتنا مع بعض المتعاقدين عن وجود عديد المتعاقدين الذين لا يماثلونهم في الحجم الساعي لهم إذ يداومون لمدّة ساعتين باليوم أو يومين بالأسبوع حسب توزيع محدّد من طرف الهيئات المستخدمة. وهذا بغض النظر عن بعض المتعاقدين الذين لا يداومون إلا يوما واحدا آخر الشهر لتوقيع كشف التنقيط الشهري..؟؟!!!!!!

هذا ما أكّد العديد من المستخدمين بحجة أن الأعداد الهائلة للمتعاقدين تجعلهم في استغناء عنهم، لأن مداومتهم في وقت واحد ستشكّل اكتظاظا. خاصة في ظل أماكن أو مكاتب مخصصة لهم.

إنّ الصيغة المبهمة التي تحيط الحجم الساعي لدوام خريجي الجامعة العاملين في إطا عقود الإدماج، تدّل عن عدم وجود هيئات و خلايا متابعة للمتعادين في مؤسساتهم المستخدمة.

جدول رقم (92):تأثير الطابع المؤقت لهذه العقود على حماسها و دافعيتها في العمل حسب المنصب المشغول:

الإجابة / المنصب	يؤثّر		نوعا ما		لا يؤثّر		المجموع	
منصب إداري	ت	37	ت	21	ت	12	ت	70
	%	%31	%	%17,5	%	%10	%	%58,5
منصب تربوي	ت	18	ت	14	ت	08	ت	40
	%	%15	%	%12	%	%6,5	%	%33,5
منصب تقني	ت	03	ت	02	ت	00	ت	05
	%	%2,5	%	%1,5	%	/	%	%4
منصب علمي	ت	03	ت	02	ت	00	ت	05
	%	%2,5	%	%1,5	%	/	%	%4
المجموع	ت	61	ت	39	ت	20	ت	120
	%	%51	%	%32,5	%	%16,5	%	%100

يتعلّق الجدول أعلاه بتأثير الطابع المؤقت على حماسة و دافعية خرّيجي الجامعة في العمل حيث كشفت لنا نتائجه أن 50,83% يؤثّر فعلا الطابع المؤقت لعقودهم على حمايتهم و دافعيتهم بالعمل خاصة بالنسبة لمن يشغلون مناصب إدارية 30,83% و 15% لن يشغلون مناصب تربوية أمّا 2,5% فهي لمن يشغلون مناصب تقنية و علمية على حد سواء.

تليها 32,5% نسبة من يؤثّر الطابع المؤقت نوعا ما على حماستهم، غلبت عليها نسبة من يشغلون مناصب إدارية حيث قدّرت بـ 17,5% و 11,66%،و قد تساوت نسبة من يشغلون مناصب تقنية و علمية و التي بلغت 1,66%.

في حين أنّ 16,66% من المبحوثين صرّحوا بأنّ الطابع المؤقت لعقودهم لا يؤثّر على دافعيتهم بالعمل موزّعة بين من يشغلون مناصب إدارية و مناصب تربوية على التوالي بـ 10% و 6,66%.

ترتفع مستويات تأثير الطابع المؤقت بنسبة أكبر لدى خرّيجي الجامعة الذين يشغلون مناصب إدارية كون مناصبهم تتّسم بالروتينية و عدم وجود أي تجديد في نوعية و صفة المهام الموكلة إليهم إضافة لكثرة ضغوطات العمل لديهم.

لكن بصفة عامة و من خلال النتائج يتّضح معنا أنّ الطابع المؤقت لعقود الإدماج يؤثر على حماسة و دافعية خرّيجي الجامعة العاملين في إطارها، فبما أنّ عقودهم محدّدة المدّة فإنّ ذلك يولّد لديهم إحساس بالإحباط و يخفض من معنوياتهم نظرا لضغوطات العمل و مجهوداتهم المبذولة مما ينعكس سلبا على حماستهم و دافعيتهم بالعمل. خاصة و أنّ محدودية فترة عقودهم في ظل غياب البديل بعد انقضائها يجعل مصيرهم مجهولا ممّا يعزّز إحساسهم بعدم جدوى الجهود التي يبذلونها هذا يساعد على إحباط معنوياتهم و حماستهم بالعمل.

جدول رقم (93): التخوف من المصير بعد انتهاء العقد حسب الجنس:

الجنس / الإجابة	ذكـر		أنـثـى		المجموع	
متخوف	ت	23	ت	64	ت	87
	%	%19	%	%53,5	%	%72,5
نوعا ما	ت	10	ت	12	ت	22
	%	%8,5	%	%10	%	%18,5
غير متخوف	ت	04	ت	7	ت	11
	%	%3	%	%6	%	%9
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%30,83	%	%69,16	%	%100

نلاحظ من الجدول أعلاه أنّ 72,5% منها 53,5% إناث و 19% ذكور متخوّفون من مصيرهم بعد انقضاء فترة عقودهم أي استكمال الست سنوات كاملة مقابل 18,5% موزّعة بين الإناث و الذكور على التوالي بـ 10% و 8,5% متخوفين نوعا ما فقط و 9% منها 6% إناث و 3% غير متخوّفين إطلاقا من مصيرهم بعد انقضاء فترة عقودهم و هم على الأغلب من يزاولون نشاطات و أعمال أخرى أفضل مردودية من مناصبهم في إطار عقود الإدماج.

من خلال هذه النسب يتّضح معنا أن كلا الجنسين من خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج متخوّفون من مصيرهم بعد انتهاء فترة عقودهم لانخفاض حظوظهم بالتوظيف و قلة مناصب العمل مع ارتفاع معدلات البطالة. إضافة لعدم وجود حلول ترقيعية أو بديلة لما بعد انتهاء عقود تشغيلهم من شأنها أن تعمل على احتواء هذه الشريحة بعد انقضاء فترة عقودها لأنّ القوانين تنص على أن العقود مدّتها ثلاث سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة لتصبح بمجملها ست سنوات فهي غير قابلة للتجديد مرة أخرى. كما أنّ من استفاد من عقد الإدماج لا يستطيع التوجّه إلى صيغ أخرى للتشغيل مثل مشاريع الجزائر البيضاء.

كما نلاحظ أنّ أكبر نسبة تخوّف مسجّلة لدى الإناث مقارنة بالذكور الذين تتوفّر لديهم فرص أخرى للعمل كالعمل في المقاولات أو مزاولة نشاطات مختلفة أو أعمال تناسب جنسهم كمستخدمين أو أجراء لدى مؤسسات الأشغال العمومية، أو العمل في أماكن بعيدة عن مقر سكناهم و القبول بالأعمال الشاّقة عكس الإناث.

جدول رقم (94): التخوف من المصير بعد انتهاء العقد و علاقته بالانطباع عن المسار المهني:

يتضمن هذا الجدول بيانات حول التّخوف من المصير بعد انقضاء فترة العقد و علاقتها بانطباعها

المسار المهني / التخوف	حقق تقدما ملموسا		لم يحقق أي شيء		المجموع	
متخوف	ت	23	ت	64	ت	87
	%	%19	%	%53,5	%	%72,5
نوعا ما	ت	14	ت	08	ت	22
	%	%12	%	%6,5	%	%18,5
غير متخوف	ت	00	ت	11	ت	11
	%	/	%	%9	%	%9
المجموع	ت	37	ت	83	ت	120
	%	%31	%	%69	%	%100

عن المسار المهني حيث أثبتت لنا أنّ 72,5% ممن هم متخوّفون من مصيرهم أغلبهم لم يحقّقوا أي شيء من خلال عملهم في إطار هذه العقود و هذا بتأكيد من ما يقارب نصف حجم العينة بـ 53,5% مقابل 19%.

أمّا 18,5% ممن هم متخوّفون نوعا ما فأغلبهم حقّقوا تقدّما ملموسا بنسبة 12% مقابل 6,5% لم يحقّقوا أي شيء تليها نسبة 9% من المبحوثين غير متخوّفون من مصيرهم بعد انقضاء فترة عقودهم و كلّهم لم يحقّقوا أي شيء من خلال عملهم في إطار هذه العقود.

بناءا على هذه النسب نستنتج أن خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و متخوّفين من مصيرهم بعد انقضاء فترة عقودهم أغلبهم لم يحقّقوا أي شيء. السبب في ذلك يرجع لنظرتهم لعملهم في إطار هذه العقود فمعظمهم يرى بأنّه عمل محدود خاصة إذا كانت فترة العمل بالتعاقد لا تؤخذ بعين الاعتبار في المسابقات على أساس الشهادة لعدم اعتراف الوظيف العمومي بأقدمية العمل. كما أنّ الخبرة المكتسبة منها غير محسوبة و هذا ينعكس على مختلف مسابقات التوظيف فيما بعد في مؤسسات أو قطاعات أخرى خاصة و أنّ أغلب المناصب الممنوحة في إطار عقود الإدماج لا تتناسب مع التخصص و بالتالي فحتى و إن تمكّن الخرّيج الجامعي من اكتساب خبرة مهنية فلن تكون في مجال تخصصه و لذلك فلن

تأخذ بعين الاعتبار. هذا ما يجعله أكثر تخوّفا من مصيره لأنه لم يحقّق أي شيء يمكّنه من تحصيل منصب عمل بعد انقضاء فترة عقده مما يجعله عرضة للبطالة.

جدول رقم (95): الاعتقاد بأن الوضعية سيتم تسويتها بالإدماج حسب القطاع المشغول:

القطاع / الإجابة	خدماتي		تربوي		المجموع	
نعم	ت	10	ت	08	ت	18
	%	%8,5	%	%6,5	%	%15
نوعا ما	ت	00	ت	00	ت	00
	%	/	%	/	%	/
لا	ت	54	ت	48	ت	102
	%	%45	%	%40	%	%85
المجموع	ت	64	ت	56	ت	120
	%	%53,5	%	%46,5	%	%100

من خلال الجدول أعلاه و المتعلّق باعتقاد خرّيجي الجامعة بأنّ وضعيتهم المهنية سيتم تسويتها بالإدماج يتضح معنا أنّ 85% قد صرّحوا باستحالة تسوية وضعيتهم بالإدماج موزعة بنسب متقاربة بين القطاعين الخدماتي و التربوي على التوالي بـ 45% و 40%. مقابل 15% يعتقدون بتسوية وضعيتهم بإدماجهم في مناصبهم منها 8,5% بالقطاع الخدماتي و 6,5% بالقطاع التربوي.

يتضح جليا أن فرص إدماج خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج غير محتملة و هذا ما أكّده ما يقارب ثلاث أرباع حجم العينة حيث يعتقدون بأن الأمر طال و لم يتم اتخاذ أي إجراءات تشير لإمكانية إدماجهم حيث أكّد معظمهم أنه منذ سنوات و وعود الإدماج من طرف الدولة مازالت حبر على ورق لم يتم تجسيدها حتى الآن. فعدم التنسيق بين مخرجات الجامعة و متطلبات سوق العمل أدى إلى ارتفاع عدد خريجي الجامعات و حملة الشهادات مقارنة بالمناصب المطلوبة و المتوفّرة في سوق العمل. إضافة لتزايد أعداد خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و كثافتهم التي تطغى على المؤسسات لعدم الاستناد على قاعدة مدروسة و محكمة في كيفية توزيع الكفاءات حسب التخصصات على كافة الهيئات المستخدمة ممّا يصعّب من عملية إدماجهم.

وذلك ما أسقط عن الدولة مصداقيتها، فهذا ما كشفته العديد من انطباعات المبحوثين حيث قالت إحداهنّ : " الإدماج أكبر كذبة سمعنا بها، هو شعار رنّان يتغنّى به الجميع ولكن في الحقيقة لا وجود له أبدا " و يقول أخر :" عقود الإدماج أكبر كذبة سياسية اقتصادية ممكن تصادفها الدولة " كما يعتبرونها " وعود وهمية و المصير يبقى غامضا لأنهم يتعاملون مع دولة كاذبة لا تفي بالوعود و لا تقيّم الأشخاص حسب الكفاءات بل حسب الوساطة (ولد فلان و فلان)". كل هذه الانطباعات تعكس لنا مدى اليأس الذي يعيشه خريجي الجامعة و فقدانهم الأمل في إمكانية إدماجهم بمناصبهم خاصة إذا كانوا يشكّلون النخبة و الطبقة المثقفة التي من المفروض أن تتولّى قيادة المجتمع لكنّها على العكس من ذالك تعاني التّهميش بمختلف أنواعه.

و ما يؤكّد ذلك هو مضمون التعليمة الصادرة عن وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي تحت رقم 177 و المؤرخة في 2015/02/07 حيث تنص على تحديد عقد الإدماج دون تحديد عدد المرات. ما يدلّ على عدم وجود قرارات أو مراسيم تنفيذية وزارية أو رئاسية تقضي بإدماج خريجي الجامعات أو ترسيمهم و تثبيتهم في مناصبهم بصفة نهائية. فعقودهم حتى ولو كانت مفتوحة فإنّ تجديدها غير ممكن إلا بموافقة من الهيئة المستخدمة، هذه الأخيرة التي عادة ما تبحث عن أتفه الأسباب لعدم تجديد عقودهم و للاستغناء عنهم نظرا لكثرة عددهم ممّا يشجّع خريجي الجامعة على إتباع الطرق الملتوية و الاعتماد على الواسطة بالدرجة الأولى لتجديد عقودهم.

كما أنّ السن بالنسبة لعقود الإدماج محدّد إذ لا يجب أن يتعدى 35 سنة فحتى ولو كان العقد مفتوح و تمت موافقة الهيئة المستخدمة على تجديد العقد فإنّ السن سيقف دون ذلك.

حتى و إن كانت بادرة سابقة لتثبيت و إدماج خريجي الجامعة، فإنّ الإدماج لا يكون بفتح العقود و إنّما بالمساواة مع العمال الدائمين من حيث الحقوق و الواجبات، و إعادة النظر في الراتب الذي لا يزال مجرّد منحة فقط و ضرورة تحديده على أساس الشهادة مع حق الاستفادة من المنح و العلاوات حسب المنصب.

بناءا عليه فإن التعليمة التي تنص على فتح عقود الإدماج لا تحمل في طيّاتها رغبة بإدماج و تثبيت خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و إنّما هي امتصاص لغضبهم و خاصة من انتهت فترة عقودهم. كما تكشف لنا عن عدم وجود إرادة سياسية ملموسة لتسوية وضعية خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج. وهو ما سيطيل من فترة حلمهم بالإدماج و خشية الاستفاقة على حقيقة البطالة.

جدول رقم (96) : نظرة الخريج لأهداف التشغيل بعقود الإدماج :

الإجابة	التكـرار	النسـب
تبني مشاكل السلطة و شراء السلم الاجتماعي	69	%46
تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة	36	%24
التخفيف من حدة البطالة	34	%23
السعي لتحقيق الاندماج المهني	10	%7
المجموع	*149	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يتضمن هذا الجدول إحصائيات حول نظرة خريجي الجامعة لأهداف التشغيل بعقود الإدماج حيث يعتقدون بأنّ الهدف الأول منها هو تبنّي مشاكل السّلطة و شراء السّلم الاجتماعي و هذا ما أكّده 46% من المبحوثين، و الهدف الثاني منها هو تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة بنسبة 24% و 23% التخفيف من حدة البطالة أما 7% فقط السعي لتحقيق الاندماج المهني للشباب.

يتضح جليا أن أهم و أبرز أهداف سياسة التشغيل بعقود الإدماج هو تبنّي مشاكل السّلطة و شراء السلم الاجتماعي في ظل عجز الوصاية و الدولة عن احتواء مشاكل الشباب و تلبية مطالبهم بالعمل لفشل مختلف المخططات التشغيلية السابقة كونها حلول ترقيعية و مؤقتة فقط. فمعالجة البطالة من خلال عقود التشغيل و إن اختلفت صياغتها حققت تقدّما عند انطلاقتها إلا أنها بدأت تسجّل تراجعا بمرور الزمن مع تزايد عدد الخرّيجين و ارتفاع طلبات العمل.

إضافة إلى ارتفاع نسبة البطالة في أوساط الشباب بغض النظر عن مستوياتهم العلمية و إن كانت أكبر نسبة بطالة مسجّلة لدى خرّيجي الجامعات و حملة الشهادات لعدم وجود ميكانيزمات مستدامة و آليات لمراجعة صيغ أخرى لعقود التشغيل تسعى لإدماجهم مهنيا في مناصب تتناسب و تخصصاتهم و مستوياتهم العلمية .

جدول رقم (97): مدى فعالية برنامج عقود الإدماج :

الإجابة	التكـــرار	النســـب
فعّـال	24	%20
غيـر فعّـال	96	%80
المجموع	120	%100

تؤكّد لنا بيانات الجدول أعلاه أنّ 80% من المبحوثين يعتقدون بعدم فعالية برنامج عقود الإدماج في تشغيل خرّيجي الجامعة مقابل 20 % فقط يعتقدون العكس و يرون أنّه فعّال في توفير مناصب عمل لهم.

بناءا عليه، فإنّ برنامج عقود الإدماج يعتبر برنامجا غير فعّال في توفير مناصب عمل لائقة لخرّيجي الجماعة فهي لا ترقى لمستوى تطلّعاتهم لا من حيث الرضا الوظيفي و لا من حيث التحفيزات و عدم الارتياح بالمناصب الممنوحة لهم و المهام الموكلة إليهم خاصة لعدم وجود هيئات تكفل لهم حقوقهم مقابل تحديد واجبات. إضافة لعدم احتساب الخبرة االمهنية إن وجدت لانّ معظمهم يشغلون مناصب لا تتناسب و تخصصاتهم بالرغم من الوعود الكاذبة بإدماجهم و أحقيّتهم بالعمل لأقدميّتهم ممّا يجعلهم عرضة للبطالة بعد انقضاء فترة عقودهم كما عبّر عن ذلك أحد المبحوثين قائلا :" إذا لم يتم خلق مناصب عمل دائمة للعمال في إطار عقود الإدماج فإنّ أغلبيتهم سيجدون أنفسهم في بطالة بعد انتهاء مدة العقد". هذا ما جعل الرأي العام يعتقد بأنّها أزمة داخلية غير واضحة المعالم و سببها الأول هو عدم فعالية هذا البرنامج في احتواء اكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة و حملة الشهادات بصفة عامة لأنّه لا يقوم على قاعدة أساسية و محدّدة مسبقا تسعى لإدماج الشباب مهنيا و إنّما وضع لإسكاتهم و امتصاص غضبهم فقط اتجاه التهميش الذي يعانون منه كما تبيّن معنا في الجدول السابق (جدول رقم 96). فهو لا يعدّ سوى وجه آخر من أوجه البطالة المقنّعة.

جدول رقم (98): الصعوبات و التحديات التي واجهتهم و تواجههم كعمال متعاقدين في إطار عقود الإدماج:

الصعـــــوبات	التكرار	النسبة
التخوف من المصير و الوضعية المبهمة	30	%16,50
سوء المعاملة من قبل المسئولين	27	%15
ضعف الأجر و عدم تلبيته لأدنى متطلباتهم	24	%13
نظرة المجتمع الساخرة منهم	20	%11
فترة العمل المؤقتة و قلة فرص الإدماج	16	%9
العمل خارج مجال التخصص و القيام بمهام لا تعنيهم	15	%8
كثافة العمل و صعوبته	14	%8
الواجبات المفروضة عليهم أكثر من حقوقهم	14	%8
عدم احتساب فترة العمل بالتعاقد في مسابقات التوظيف	10	%5,5
إجابات أخرى	11	%6
المجموع	*181	%100

*: عدد الإجابات يفوق عدد أفراد العينة لأن هناك من المبحوثين من أجاب بأكثر من إجابة.

يواجه خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج عدّة صعوبات لعلّ أهمّها هو التخوف من المصير و الوضعية المبهمة بعد انقضاء فترة العقد لعدم وجود حلول بديلة، و هذا ما عبّر عنه 16,5% من المبحوثين ممّا أدّى إلى تخوفهم من مصيرهم كما أكّدت لنا نتائج الجدول رقم (..).

تليها سوء المعاملة من قبل المسئولين بنسبة 15%، و ذلك لغياب هيئات و نقابات تعنى بمتابعة شؤونهم و انشغالاتهم و من بينها معاقبة المسئولين إزاء سوء معاملة خريجي الجامعة المتعاقدين و استغلالهم لأنّ فحوى عقود الإدماج يعطي الأحقية كاملة للمسئول في تكليف المتعاقد بأي مهام كانت و تنصيبه أينما شاء لسدّ ثغرات العجز الذي تعاني منه المؤسسة المستخدمة بغض النظر عن تخصص الخريج و شهادته أو مستواه العلمي. كما أنّ ما يشجع على استغلالهم هو أن الوجهات الوصية عن برنامج عقود الإدماج لم تضبط إلى يومنا هذا إطارا تنظيميا أو قانونيا محدّدا يحتكم إليه المتنازعان من المسؤول و المتعاقد لحل النزاع فيما بينهما إن

وجد ولا حتى في الوظيف العمومي باعتبار أنّ خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج غير مثبتين ولا يعتبرون عمّالا فعليين ممّا يجعلهم عرضة للاستغلال و التهميش.

كما يعدّ ضعف الأجر وعدم تلبيته لأدنى متطلّباتهم من أبرز الصّعوبات التي يواجهونها، و هذا ما صرّح به 13% من المبحوثين، فأجورهم تتراوح ما بين 6000 دج إلى 15000 دج لا ترقى للأجر القاعدي المضمون و المحدّد بـ 18000 دج و لذلك تأتي المطالبة بزيادة أجورهم كثاني مطلب لهم بعد مطالبتهم بالإدماج.

تأتي بعدها نظرة المجتمع الساخرة منهم بنسبة 11% ممّا يقلّل من شأنهم و يحول دون تحقيقهم لمكانة اجتماعية أو تقديرهم اجتماعيا من طرف المحيط الذي ينتمون إليه خاصة بالنظر لمستواهم العلمي كونهم خريجين جامعيين باتوا يعتقدون أن لا جدوى من دراساتهم الجامعية فهي لم تضمن لهم منصب عمل لائق و مناسب لمؤهلاتهم و مستوياتهم مقابل مضيعة سنوات الدراسة بالجامعة هباءا لعدم توظيف ما تلقوه من تكوين في مناصبهم ما أدّى إلى تقليل فرص العمل لديهم خاصة و أنّ فترة عقودهم مؤقتة و فرص إدماجهم قليلة و هو ما يشكل إحدى أهم الصعوبات التي يواجهونها كما صرّح 9% من المبحوثين و ما زاد الأمر سوءا هو العمل خارج مجال التخصص و القيام بمهام لا تتناسب و مستوياتهم و هو ما أكّده 8% و هذا ما يعتبر إحدى أساليب الاستغلال و يتنافى مع ما تنص عليه هذه العقود و هو تنصيب خريجي الجامعات في مناصب تتناسب و تخصصاتهم و تكوينهم العلمي.

تأتي بعدها صعوبة العمل و كثافته بنسبة 8% و معاناتهم من كثرة الواجبات المفروضة عليهم مقارنة بحقوقهم بنسبة 8% إضافة لعدم احتساب فترة العمل بالتعاقد في مسابقات التوظيف بنسبة 5,5%.

كما أنّ هناك العديدة من الصّعوبات الأخرى التي يعاني منها خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و إن كانت هذه أهمّها و أكثرها تأثير ا عليهم.

ثانيا:مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات :

وضعت أثناء الدراسة مجموعة من الفرضيات تحاول الإجابة على مجموعة من الاحتمالات التي حاولنا التأكد من صدقها ميدانيا و ذلك باعتبار الميدان هو المجال الوحيد لاختبار الفرضيات.

وعليه، فبناءا على ما جاء في عرض و تحليل الفرضيات سنقوم بمناقشة نتاج الدراسة في ضوء كل فرضية على حدا كما يلي :

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الأولى : أوضحت نتائج الفرضية الأولى أن عقود الإدماج لا تمكّن خريجي الجامعة العاملين في إطارها من تحصيل وظيفة دائمة و مستقرة. و هذا ما أثبتته تحليل جداول الفرضية حيث اتضح

من خلال الجداول رقم (18 – 19) أن الخرّيجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج يطمحون للحصول على وظائف تتناسب مع تخصّصاتهم و تكوينهم الجامعي. و ما يمكنه أن يدعم هذا الطموح لديهم هو تحصيل وظائف في المجال الإداري أو التربوي شريطة أن تتوافق مع تخصّصاتهم طبعا.

لكن للأسف، فما يقارب نصف حجم العينة يشغلون مناصب لا تتوافق مع تخصّصاتهم العلمية ولا علاقة لهم بها حيث أنّهم مثيرا ما يكلّفون بمهام خارج مجال تخصّصهم، قد تكون فيها نوع من الإهانة لهم و تحطّ من شأنهم أحيانا مثل التّنظيف، و هذا ما أكّدته لنا نتائج الجداول (20- 21-22) لكنّهم يقومون بتلك المهام رغم اغترابهم عنها و عدم رضاهم عنها لأنّهم وجدوا أنفسهم مجبورين على شغل مناصب خارج مجال تخصّصهم لعدم وجود خيارات أمامهم و هروبا من البطالة كما هو موضح في الجدول رقم (23)، إضافة إلى قلّة مناصب العمل التي جعلتهم يشغلون مناصب ترتيبهم المهني بها لا يتوافق مع مؤهلاتهم العلمية لأنّ قدراتهم و كفاءاتهم و مؤهلاتهم العلمية لا تتوافق مع المهام الموكلة إليهم، و هذا ما تم استنتاجه بناءا على الجدولين رقم (24-25).

حسب محتوى الجريدة الرسمية و بالرّجوع إلى المادة 20 من المرسوم التنفيذي رقم 08- 126 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني نجد أنّها تنصّ على إمكانية استفادة الشباب المدمجين في إطار الجهاز من تكوين تكميلي بغرض تجديد معارفهم أو تحسين مستواهم لتكييفهم حسب منصب العمل، إلاّ أنّ نتائج الجدول رقم(26) قد فنّدت ذلك إّ أنّ 92,5% من المبحوثين لم يستفيدوا من أي تكوين يساعدهم على التكيّف مع مناصبهم خاصة و أنّهم يشغلون مناصب لا تتوافق و تخصّصاتهم و تكوينهم الجامعي.

إلاّ أنّ هذا لم يمنع من اكتسابهم لخبرة مهنية، و هذا بتأكيد من نصف حجم العينة حيث تمكّنوا من اكتساب خبرة مهنية رغم قيامهم بمهام خارج مجال التّخصّص ربّما قد يستفيدون منها مستقبلا عند تحصيلهم لمنصب عمل أفضل خارج إطار عقود الإدماج. هذا ما يتضح جليا من خلال الجداول رقم (27-28).

و تدعمهم في ذلك نتائج الجدول رقم (29) حيث أنّه إذا ما تمّ أخذ فترة العمل في إطار عقود الإدماج بعين الاعتبار فهي تعتبر كافية لافتاك منصب عمل فعلي و دائم عن طريق المشاركة في مسابقات التوظيف المختلفة سواء مسابقات داخلية التي تنظمها الإدارات المستخدمة رغم قلّتها نظرا لقلّة الاعتمادات المالية التي تمكّنها من إجراء مسابقات لتوظيف متعاقديها أو تثبيتهم في مناصبهم، أو المشاركة في المسابقات الخارجية للتوظيف في مختلف القطاعات كما هو مبين في الجداول رقم (30-31)، فرغبة الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج في تحصيل وظيفة دائمة تجعلهم يشاركون في معظم مسابقات التوظيف التي تتاح لهم فرصة المشاركة بها، بغض النظر عن الظروف التي تجري بها إذ يشكّك أكثر من نصف حجم العينة في مدى مصداقيتها و يعتقدون أنّ معظم مسابقات التوظيف لا تتمّ وفق مبدأ الجدارة و الكفاءة، إضافة لعدم احتساب فترة العمل بالتعاقد في هذه المسابقات، ممّا جعلهم يعتبرون أنّ النّجاح في مسابقات التوظيف لا يتم إلاّ باعتماد الطرق الملتوية كالرّشوة و المحسوبية، و هذا ما تعكسه نتائج الجداول (32-33-34) ممّا يقلّل من فرص تثبيتهم لعدّة أسباب أهمّها عدم اعتمادهم على الواسطة و الطرق الملتوية و قلّة المناصب المالية كما بيّنت نتائج الجداول (35-36) التي تدعم نتائج الجدول رقم (37) و التي أكّدت لنا أن التشغيل بعقود الإدماج لا يرفع من حظوظ الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج لعدّة أسباب سبقت الإشارة إليها، إضافة لعدم احتساب فترة العمل بالتعاقد في غالب الأحيان و عدم الاعتراف بالخبرة المكتسبة من خلال العمل بهذه العقود.

انطلاقا من هذه النتائج، يمكننا أن نخلص لنتيجة مفادها أن المناصب التي تُمنح للخريجين الجامعيين في إطار عقود الإدماج لا تتناسب و تخصصاتهم و تكوينهم العلمي و بالتالي لا ترتقي لمستوى تطلّعاتهم و تحقيق الطموح الوظيفي لديهم في تحصيل وظيفة مناسبة و فعلية، خاصة إذا كانت غير معترف لأن الخبرة التي يكتسبها لا يعترف بها و فترة العمل كذلك في غالب الأحيان لا يتم احتسابها ممّا يجعل عملهم في إطار هذه العقود بلا جدوى و لا فائدة فهي لا تمكّنهم من افتكاك منصب عمل فعلي.

وبالتالي فالفرضية الأولى التي تتعلق باعتبار" التشغيل بعقود الإدماج خطوة لتحصيل وظيفة دائمة " لم تتحقّق نسبيا.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثانية : اتضح أنّ التشغيل في إطار عقود الإدماج هو أقرب ما يكون إلى البطالة المقنّعة منه إلى توفير مناصب عمل فعلية لخريجي الجامعة الذين توجّهوا للعمل في إطار هذه العقود هروبا من البطالة بالدرجة الأولى كما هو مبيّن في الجدول رقم (39) و مصدرا مادّيا مساعدا على الدّخل خاصة بالنسبة للذكور كون معظمهم يزاولون نشاطات أخرى إلى جانب عملهم في إطار عقود الإدماج الذي لم يمكّنهم من تحقيق الاكتفاء على مختلف المستويات. فهذا العمل لا يلبّي مختلف رغباتهم واحتياجاتهم، لذلك فهم غير راضين عن أجورهم التي لا ترقى لمستوى تسميتها بالأجر أصلا، فهي ليست سوى منحة

يقبضها الخرّيجون، حُدّدت أساسا لمساعدتهم ماديا على أمل تحصيلهم لمناصب عمل مناسبة في بداية الأمر، أو بالأصح كما كان مخطّطا لع عند تسطير هذا البرنامج. كما أنّها لا تبلغ سوى 15000 دج أي لم تصل حد الأجر القاعدي الذي يبلغ 18000 دج فهي زهيدة جدا لا تغطّي حتى أبسط المتطلّبات الضرورية للمعيشة أمام غلائها و كثرة متطلّبات الشباب خاصّة إذا ما أخذنا بعين الاعتبار أنّهم في مقتبل العمر و في طور تكوين أنفسهم أو يعيلون أسرا مما يزيد من مسؤولياتهم.

إضافة لذلك، فإنّ المنحة التي يتقاضاها خريجي الجامعة العاملين في إطار هذا البرنامج ضئيلة جدا ولا يتكافأ مع ما يبذلونه من مجهودات ممّا ولّد لديهم الإحساس باستغلال جهدهم الذي أدى إلى تعزيز شعورهم بالإقصاء و الاغتراب عن العمل و هذا ما كشفت عنه نتائج الجداول رقم (40- 41- 42). هذا ما انعكس سلبيا على رضاهم الوظيفي و على قوة اندماجهم مهنيا.

إنّ العلاقة بين العمل و الأجر إضافة إلى بعدها المادي، فهي تعتبر مصدرا للاعتراف الاجتماعي بالجهد الذي يبذله العامل في محيطه المهني ممّا يحدّد مكانته الاجتماعية. و عليه، فإنّ خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لم يتمكّنوا من تحقيق مكانة اجتماعية نظرا لمحيطهم الاجتماعي الذي يستهجن العمل بصيغة العقود كون المتعاقدين غير مستقرّين مهنيا ممّا ينعكس بدوره على استقرارهم اجتماعيا و يقف دون تحقيقه لمكانة اجتماعية كما هو مبين من خلال الجدول رقم (43) و ذلك لانعكاس نظرة المجتمع على إمكانية تحقيقهم لمكانة اجتماعية خاصة إذا كان ينظر إليهم بتساؤل دائم عن الترسيم و بنوع من السخرية كما هو مبيّن من خلال الجداول رقم (44- 45). فهو لا يعترف بالعمل التّعاقدي ولا يثمّنه.

هذا ما انعكس على إجابة خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج عند سؤالهم عن وضعيتهم المهنية كمتعاقدين فيجيبون بنوع من التذمّر و الحرج لأنهم رغم المناصب التي يشغلونها و الجهود التي يبذلونها لا يعتبرون عمالا فعليين، فباعتبار مناصبهم مؤقتة، فهم عرضة للبطالة بعد انتهاء فترة عقودهم و عدم تسوية وضعيتهم. كل هذه الأسباب لا تمكّن خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج من تحقيق مكانة اجتماعية، و هذا ما أثبتته نتائج الجداول رقم (46- 47-48).

إنّ العمل الذي يمكّن الفرد من تلبية مختلف احتياجاته و رغباته و من تحقيق مكانة اجتماعية، من شأنه أن يجعله – الفرد – يشعر بالاعتزاز تجاهه، أما بالنسبة لخرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج فهم لا يشعرون بالاعتزاز اتجاه عملهم لأنّه لا يرتقي لمستوى تطلّعاتهم كما لاحظنا من خلال الجدول رقم (49). إضافة لتأثير نظرة المجتمع إليهم على اعتزازهم بعملهم لأّن تقييم الفرد لنفسه و لظروف عمله يستقيه من تقييم المحيط له، و لذلك لا يمكن أن يشعر بالاعتزاز اتجاه عمل لا يعترف به المحيط الاجتماعي كعمل فعلي. و هذا ما استنتجناه من نتائج الجدول رقم (50) و التي يمكننا أن تأكيديها بالرجوع لنتائج الجداول رقم (47- 44). خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار العلاقة التي تربط نظرة المجتمع للعمل التعاقدي و إمكانية

تحقيق مكانة اجتماعية و انعكاسها على الشعور بالاعتزاز اتجاه عمل لا يوفّر أدنى متطلّباتهم و رغباتهم كما هو مبين في الجدول رقم (51) و بالاستناد على الجداول رقم (50- 46) نتأكد من ذلك.

إذا كان اعتزاز الأفراد بعملهم انعكاس لنظرة المجتمع إليه و تحقيقه لمكانة اجتماعية، فهو انعكاس لمدى أهمية وجودهم بمناصبهم و أهمية الأدوار التي يؤدونها. و بناءا على الجدول رقم (52)، فإنّ أغلب المهام -(بنسبة 47,61%)- التي يؤديها خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج غير محددة و غير واضحة، كما أنها منفصلة عن مجال تخصّصهم ممّا يقلّل من أهمية وجودهم بمناصبهم لأنّ توزيع المهام عليهم دون مراعاة للتخصّص و التكوين العلمي لكل منهم يجعل إمكانية أداء المهام في متناول الجميع، أي أنّ أي متعاقد يمكنه أداء نفس المهام و ربما بنفس الوتيرة كما توضح نتائج الجداول رقم (53- 54)، وتدعمها في ذلك ما تم استنتاجه من خلال الجداول رقم (55-56) حيث أنّ الدّليل على عدم أهمية وجودهم بمناصبهم هو عدم تأثير غيابهم على السير الحسن لشؤون العمل لأنّ عدم توزيع المهام بشكل واضح كما ذكرنا سابقا في الجدول رقم (52) يجعل أياً كان يمكنه أداءها و بالتالي ففي حالة غياب أحدهم يمكن أن يخلفه متعاقد آخر و يؤدي مهامه بسهولة. و هذا ما ينعكس بدوره على تأثير الاستغناء عنهم على مردودية المؤسسة إذ أكّدت لنا نتائج الجدول رقم (57) أن الاستغناء عن خرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يؤثّر على مردودية المؤسسة و هي نتيجة حتمية تدعمها نتائج الجداول رقم (55)، فإذا كان غيابهم عن العمل لا يؤثر على السير الحسن لشؤون العمل فإنّ الاستغناء عنهم لن يؤثّر على مردودية المؤسسة كما بيّنته نتائج الجدول رقم (58). و هذا ما يوصلنا لنتيجة حتمية مفادها أنّ عدم تحديد المهام و الأدوار لخرّيجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يكسبهم أهمية لتواجدهم بمناصبهم، و عليه فغيابهم غير مؤثّر على السير الحسن لشؤون العمل و بذلك فإنّ الاستغناء عنهم لا يؤثّر على مردودية المؤسسة. هذا ما تؤكّده نتائج الجداول رقم (54-56-58). بناءا عليه، فإنّ تواجد خرّيجي الجامعة في أماكن علمهم يعتبر تكدّسا كما هو واضح من خلال الجدول رقم (59).

أنّ أغلبهم لا يجدون أماكن أو مكاتب مخصصة لهم، و هذا ما يجعلنا نشكك في مصداقية هذا البرنامج إن كان فعلا يسعى لتوفير الشغل لخرّيجي الجامعة. فهو لم ينجح إلا بخلق أكبر قدر ممكن من المناصب العشوائية لهم كان التركيز بها على الكم على حساب الكيف و هو ما أدى إلى تكدّس خرّيجي الجامعة في أماكن عملهم دون حاجة المؤسسة المستخدمة إليهم مما يجعل وضعيتهم تنطبق على البطالة المقنعة لأنّهم ظاهريا هم مستفيدين من عقود إدماج و يشغلون مناصب عمل في إطارها، لكنّهم فعليا هم يعانون من العطالة لعدم استغلال مهاراتهم و قدراتهم و تكوينهم من خلال المناصب التي يشغلونها.

و بالتالي فالفرضية الثانية التي تتعلق باعتبار " التشغيل بعقود الإدماج بطالة مقنّعة " قد تحققت نسبيا.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الثالثة : تبيّن أن سياسة عقود الإدماج ليست كفيلة بتحقيق الاندماج بمختلف مستوياته لخريجي الجامعة العاملين في إطارها. حيث اتضح معنا من خلال نتائج الجدول (60) و (61) أن المحيط المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يشجّعهم على الاستمرار بالعمل لعدة أسباب كعدم توافق مناصبهم مع تخصّصاتهم المدروسة و مؤهلاتهم العلمية كما سبق و أوضحنا ذلك من خلال نتائج الجداول (20) و (24)، إلا أنّ أبرز العوامل التي لا تشجعهم على ذلك هي عدم الاستقرار في العمل بالدرجة الأولى، كثافة العمل و صعوبته و جماعة العمل. هذه الأخيرة التي تلعب دورا مهما في تحديد اتجاهات العمال نحو عملهم من خلال العلاقات التي تربطهم بهم حيث تربطهم علاقات تساند و تعاون مع أقرانهم من المتعاقدين الآخرين كما أوضحت نتائج الجدول (62) و ذلك بتأكيد ممّا يقارب ثلاث أرباع حجم العينة بحكم انتمائهم لنفس المحيط المهني و تشاركهم لنفس الاهتمامات و لانشغالات و هذا على العكس من العلاقة التي تربطهم بزملائهم الدائمين، فهي علاقة مهنية فقط تتّسم بالرّسمية في التعامل و تفتقر للبعد الاجتماعي مثلما يبيّن الجدول (63) من منطلق أن العمل بصيغة التعاقد يخلق نوع من الطبقية في المحيط المهني بين العمال الدائمين و العمال المتعاقدين الذين كثيرا ما يتمّ استغلالهم من طرف العمال الدائمين بإلقاء عبء العمل عليهم بإسناد العديد من مهامهم إليهم، فحصانتهم المهنية باعتبارهم عمالا مستقرين تجعلهم يقلّلون من شأن العمال المتعاقدين لاختلاف وضعياتهم المهنية و علوّهم في سلّم التصنيف و الدرجات المهنية.

هذا ما ينتج عنه نوع من التوتر و الصراع بينهم لرفض خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لهذا الوضع و بين قبولهن و بناءا عليه يتم التمييز في المعاملة بينهم من قبل المسئولين لتمايز و اختلاف فعاليتهم بالعمل كما تبين معنا من خلال الجدول (64) فمن يتلقون الأوامر بآذان صاغية و يلتزمون بآداء مهامهم يحظون بمكانة و معاملة خاصة من طرف مرؤوسيهم و المسئولين، عكس من يتذمّرون في تنفيذ ما يسند إليهم من مهام حيث يتعاملون بصرامة معهم. دون أن نغفل دور الواسطة في التمييز في المعاملة إذ يتساهلون مع البعض بحكم رابطة القرابة التي تجمعهم أو الصداقة و غير ذلك من الروابط المختلفة.

هذا ما أدّى إلى قتل الرغبة في الاستمرار بالعمل لدى خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج كما استنتجنا من خلال نتائج الجدول (65). فالمحيط المهني لا يشجع على الاستمرار بالعمل للتمييز في المعاملة بينهم و ممارسة مختلف أشكال الاستعلاء و التسلط عليهم من خلال استغلال حاجة خريجي الجامعة للعمل في ظل عدم وجود بدائل تغنيهم عن مناصبهم، مستغلّين هشاشة وضعيتهم المهنية باعتبارهم عمالا متعاقدين أي مؤقتين. فكلّما ساءت معاملة المسئولين لخريجي الجامعة المتعاقدين كلّما قلّت رغبتهم في الاستمرار بالعمل.

خاصة إذا كان مدراؤهم كثيرا ما يحسّسونهم أن مصيرهم المهني بين أيديهم كما اتّضح جليا في الجدول (66)، فمستخدمي خريجي الجامعة المتعاقدين يعملون على استغلالهم من خلال تهديدهم الدائم بعدم تجديد

العقد، أو فسخه أو بالمنّ عليهم بتذكيرهم الدائم و المستمر بفضلهم عليهم في إعادة تجديد عقودهم كما أشار إلى ذلك العديد من المبحوثين. ما يعكس مدى التهميش و الفراغ القانوني الذي وضع الخريجين الجامعيين العاملين في إطار عقود الإدماج في وضعية مبهمة، تشجع المصالح المستخدمة على استغلالهم و ترغمهم على الرضوخ للأمر الواقع بمختلف الأساليب.

هذا ما ينعكس سلبا على مستويات الاندماج المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج باعتبار أن أسلوب التعامل معهم في المحيط المهني يعتبر من أبرز العوامل المؤثرة على الاندماج المهني. خاصة إذا كان مستوى خريجي الجامعة يفوق مستوى مسؤوليهم. و أكبر دليل على ذلك هو حقيقة شعورهم عند التوجه إلى العمل. فنتائج الجدول (67) قد أكّدت أنّ إحساسهم لا يتعدّى التوجه لأداء الواجب المهني فقط بالدرجة الأولى مما يثبت اغترابهم عن مؤسسات عملهم، و بالتالي يؤثر سلبا على اندماجهم مهنيا. لعلّ هذا ما يفسّر إحساسهم بالملل و الضغط على أنفسهم للذهاب إلى العمل، كما يكشف حقيقة مواقفهم اتجاه الوسط المهني الذي ينتمون إليه و الذي لا يشجّعهم على الاستمرار ممّا يعيق تقدّمهم.

إن نتائج الجدول (68) قد أكّدت أنّ خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لم يحقّقوا أي شيء من خلال عملهم، و ذلك بتصريح من ما يقارب ثلاث أرباع حجم العينة، فلا الأجر يرتق لمستوى متطلّباتهم، و لا مناصبهم تمكّنهم من تحصيل مكانة اجتماعية و الاعتزاز بها. كل هذا يحول دون تحقيقهم لأي تقدّم ملموس على مختلف الأصعدة خاصة بالنسبة للإناث باعتبار مناصبهنّ في إطار عقود الإدماج تكاد تكون أفضل فرصة عمل لهنّ لقلّة مناصب العمل و محدودية نشاطاته أمامهنّ. كما أنّ ما يعيق تحقيق خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لأي تقدّم في مسارهم المهني و هو طبيعة و صفة المهام الموكلة غليهم، فمعظمها غير محدّدة و غير واضحة، كما أنّها عدّة مهام منفصلة عن مجال تخصّصهم ممّا يحدّ من تطوير قدراتهم و مهاراتهم التي تلقّوها من خلال تكوينهم الجامعي، و يؤثّر سلبا على إحداث التّقدم في مسارهم المهني ما يتعارض مع طموح خريجي الجامعة الذين يسعون لتحقيق ذواتهم مهنيا بتطوير معارفهم و خبراتهم من خلال توظيفها و استغلالها حسب المناصب التي يشغلونها، فعدم توضيح و تحديد أدوار متناسبة مع التّخصص يؤثّر بدوره على المسار المهني لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج خاصة في ظل قلّة فرص التكوين أمامهم.

إنّ عدم تحقيق خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج للاندماج المهني، و عدم تحقيقهم لأي تقدّم يذكر من خلال عملهم قد امتدّ تأثيره حتى على استقرارهم الأسري كما هو مبيّن من خلال الجدول (70) و ذلك بالنسبة للمتزوجين و العزاب على حد سواء.

فالمتزوّجون كثيرا ما يصادفون مشاكل مع أزواجهم بسبب عملهم كمتعاقدين خاصة بالنسبة للذكور لكثرة و ثقل المسؤوليات الملقاة على عاتقهم باعتبارهم أرباب أسر. فما استنتجناه من الجدول (71) أن

علمهم كمتعاقدين يحتّم عليهم مزاولة نشاطات أخرى إلى جانب علمهم في إطار عقود الإدماج لرفع قيمة أجورهم بما يتناسب و تغطية احتياجات و مستلزمات أسرهم. و هو نفس الحال بالنسبة للمتزوجات اللواتي يساعدن أزواجهّن في تحمّل أعباء المعيشة، هذا ما أجبرهّن على العمل في إطار هذه العقود.

أمّا نتائج الجداول (72) و (73)، فقد كشفت لنا عن علاقة عدم زواج خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج بعملهم كمتعاقدين في إطار هذه العقود. فهو منصب مؤقت لا يمنح خريجي الجامعة أية امتيازات تجعلهم مرغوبا بهم للزواج مما يؤرّقه و يثقل كاهله، فأوّل ما يسأل عنه هو طبيعة عمله و صيغتها و الذي يعتبر في إطار عقود الإدماج غير مشرّف بما أنّه مؤقت غير مستقر لعدم وجود ضمانات لديهم بإمكانية تحقيق الاستقرار المهني، إضافة لأجورهم التي لم تصل سقف الأجر القاعدي و بالتالي فليست كفيلة بتحقيق استقرارهم ماليا و ماديا ما يؤثّر بدوره على استقرارهم الأسري بتقليص فرصهم في الزّواج. و هذا بالنسبة للجنسين، فحتّى الإناث تقلّصت فرص زواجهنّ أمام رغبة الشباب في الارتباط بفتاة عاملة و مثبّة، و ذلك بتأكيد من العديد من المبحوثات خاصة بالنسبة للمتعاقدات في القطاع الخدماتي. فبالإضافة لكونهنّ متعاقدات لم يسلمن من نظرة المجتمع السّلبية لعمل المرأة في القطاع الخدماتي. فنظرة المجتمع تؤثّر سلبا على إمكانية ارتباط خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج. فالمجتمع الجزائري لا يقيّم العمل بصيغة التعاقد و لا يتعرف به بسبب الهشاشة المهنية التي يعانيها العاملين بصيغته. لدرجة السّخرية منهم و الاستهزاء بهم لقلّة فرص إدماجهم و تثبيتهم. خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار النظرة المادية التي طغت على مجتمعاتنا لما تشهده ظروف المعيشة من تراجع أدّى إلى تغيّر القيّم و معايير تقييم الفرد في المجتمع بعد تحوّله من اقتصاد السوق الذي شجّع على ترسيخ النظرة المادية في تحديد مكانة الفرد الأسرية و الاجتماعية على حد سواء.بناء عليه، فإنّ عدم زواج خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج لا يقتصر على البعد المادي فقط، بل حتى نظرة المجتمع إليهم لا تشجّعهم على الزواج ولا تحفّزهم عليه.

هذا ما يدعم نتائج الجدول (74) و التي بيّنت تأثير الاستقرار المهني على الاستقرار الأسري لأّن أجرة عقود الإدماج غير كافية لفتح بيت، كما أن فترة العقد المؤقتة تجعلهم عرضة للبطالة في حالة انقضائها دون تسوية وضعيتهم بإيجاد حلول بديلة خاصة بالنسبة للعزّاب باعتبارهم في مرحلة تكوين أنفسهم و أكثر رغبة في تحقيق الاستقرار الأسري. هذا ما يصعب تحقيقه من خلال العمل في إطار عقود الإدماج لعدم استقرار حالتهم المهنية ما يصعّب اندماج خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج مهنيا في محيطهم المهني. و نتائج الجدول (75) توضح ذلك جليّا، إذ أنّ ما يقارب ثلاث أرباع حجم العيّنة أكّدوا تأثّر اندماجهم المهني باستقرارهم مهنيا، و ذلك بغض النظر عن فترة عملهم سواءا طالت أو قصرت، و هذا ما يؤكّد شعورهم بالاغتراب المهني حيال مناصبهم ، فهي لم تمكّنهم من تحقيق أدنى تطلّعاتهم على مختلف الأصعدة الاقتصادية و الاجتماعية و المهنية كما أسلفنا الذكر. خاصة تخوّفهم المستمر من وضعيتهم المهنية

مستقبلا بعد انقضاء فترة عقودهم إذ لا يمكنهم تحقيق الاندماج في مناصب غير مستقرة. دون أن نغفل دور الوسط المهني في إعاقة استقرارهم مهنيا لغياب العدالة في توزيع المهام بين الخريجين الجامعيين المتعاقدين و زملائهم الدائمين مما يضعف من اندماجهم في مؤسسات عملهم و مع جماعة العمل بالتحديد. كما أكّدت لنا ذلك نتائج الجداول (63) و (65) و (66).

كل هذا اثر سلبا على استقرارهم المهني و صعّب من عملية اندماجهم مهنيا كما تبيّن القراءة الرقمية لبيانات الجدول (76)، حيث اتّضح لنا جليّا أ عمل خريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج لا يمكّنهم من تحقيق الاندماج المهني. فالعمل في إطار هذه العقود لا يساهم و لا يسعى بشكل مخطّط له و بشكل كاف لتحقيق ذلك.

انطلاقا من كل ما سبق، فإنّ الفرضية الثالثة التي مضمونها أنّ " عقود الإدماج تسعى لتحقيق الاندماج لخريجي الجامعة " لم تتحقّق نسبيا.

مناقشة النتائج في ضوء الفرضية الرابعة : كشفت لنا نتائج الفرضية الرابعة و التي مفادها " عقود الإدماج آلية لإدماج خريجي الجامعة مهنيا "، أنّ سياسة عقود الإدماج لم تبنى على ركائز و على أسس سليمة و فعلية تمكّن من تحقيق الإدماج المهني لخريج الجامعة، حيث توصّلنا من خلال تحليل جداولها إلى أنّ:

التسجيل في برنامج عقود الإدماج قد تمّ عن قناعة تامّة من خرّيجي الجامعة العاملين في إطاره للهروب من البطالة كما اتضح معنا سابقا في الجدول (38)، و ذلك باعتبارها حلا مؤقتا في انتظار تحصيل وظيفة دائمة و ملائمة لاعتقادهم بأنّهم مطّلعين بشكل كاف على مضمون عقد تشغيلهم إلاّ أنّ محادثتنا مع أغلبهم قد فنّدت ذلك، فإطّلاعهم على مضمون عقودهم لم يحدث قبل أو أثناء توقيعها، بل بعد انقضاء أشهر من العمل لمعاناتهم من اللامساواة في الحقوق و الواجبات المفوضة عليهم و عدم تحديد مهامهم و الحجم الساعي لعملهم، ممّا استدعى ضرورة الاحتكام لعقود تشغيلهم بالاستناد على ما تنص عليه، و بذلك تمكّنوا من الإطلاع بشكل كاف على مضمون عقود تشغيلهم و اكتشفوا أن نصوص عقود الإدماج لا يتمّ تجسيدها على ارض الواقع كما هو مبيّن في الجدول (79)، خاصة فيما يتعلّق بمنح مناصب حسب التّخصص في حين أنّ أغلب مناصبهم لا تتناسب و تخصصاهم. كما أنّها تنص على إمكانية استفادتهم من تكوين تكميلي يساعدهم على التأقلم مع مناصبهم لكن لم يستفيدوا من أي تكوين أو تربّص كما هو منصوص عليه، و يمكننا الاستناد على نتائج الجداول (20) و (32) لتدعيم هذه النتيجة. كل ذلك كشف لهم حقيقة الإبهام و الغموض و الفراغ القانوني الذي يطبع عقود الإدماج، و رسّخ في أذهانهم اعتقادا مفاده أن الصيغة المبهمة لعقود الإدماج تشجع الهيئات و المؤسسات المستخدمة على استغلالهم.فهم يفتقرون لحق النقد والاعتراض على عدم ملاءمة ظروف العمل و أساليبه و على المهام الموكلة إليهم لعدم وجود بنود واضحة

متضمّنة بهذه العقود تكفل لهم حقوقهم و تفرض عليهم واجباتهم ممّا يتيح الفرصة للمستخدمين لاستغلال هذه الشريحة كما يتّح من خلال الجدول (80) و (81).

لعلّ ما ساهم في تشجيع المستخدمين على استغلال خريجي الجامعة العاملين في إطار عقد الإدماج هو عدم وجود هيئة تُعنى بشؤونهم و تتابع مشاكلهم، ما يدلّ على عدم وجود تنظيم أو مصلحة تابعة لمديرية النشاط الاجتماعي تسهر على تطبيق مرجعيات عقد التشغيل بسبب عدم وضوح الأنشطة و غموض متطلّبات مناصب العمل في إطار عقود الإدماج، ما يشجّع على تنفيذ العمل بشكل فوضوي لا يستند على أيّة آلية لتخطيط أو تحديد و توجيه المهام كما تؤكّد نتائج الجدول (82). تدعمها نتائج الجدول (83) التي أكّدت عدم أحقّية خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج في التشكيل النقابي لأنّ ممارسة العمل النقابي هو حق لعمال مثبّتين دائمين في العمل و ينتمون لنفس القطاع، و يتقاسمون نفس الانشغالات. هذا ما يتنافى مع وضعية خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج و حرمهم من تحصيل حقوقهم المادية و المعنوية.

ما عدا استفادتهم من خدمات الضمان الاجتماعي مثلما تبين القراءة الرقمية لبيانات الجدول (84). فالهيئة المستخدمة بالموازاة مع مديرية العمل تقوم بالتصريح بالعمالة للصندوق الوطني للعمال الأجراء لاقتطاع مستحقات التأمين، إلا أنّه للأسف الشديد لا يتم احتسابها لدى الصندوق الوطني للتقاعد كما هو الحال بالنسبة لفترة العمل بالتعاقد إذ لا تحتسب سنوات العمل في إطار عقود الإدماج لدى الصندوق الوطني للتقاعد ممّا يمكّنه من رفع نسبة الاستفادة منها مستقبلا.

هذا بالنسبة لبعض الحقوق التي حرم منها خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج، و لم يتمّ الإشارة إليها ببند واضح و صريح ضمن عقد التشغيل. نفس الشيء بالنسبة للحجم الساعي، فهو غير واضح و إن كان مقترنا بالحجم الساعي للمؤسسة المستخدمة إلا أن أغلبهم ما بين أربع ساعات إلى ثمانية ساعات يوميا مثل ما هو موضح في الجدول (85)، و ذلك باعتبار أن أفراد عيّنتا متعاقدين بالقطاعين الخدماتي و التربوي اللذان يقدّر الحجم الساعي لهما بثمانية ساعات إلا أن الأجر الذي يتقاضونه لا يغطي ثمانية ساعات من العمل بل هو أقل من ذلك بكثير.

كما يتأثر الحجم الساعي لعملهم بمدى رضا مسئوليهم عنهم، فغالبا ما يتمّ معاقبتهم على التهاون في أداء مهامهم برفع الحجم الساعي لهم، مما يجعل ساعات عملهم و جهدهم المبذول يفوق ما يتقاضونه من أجر، خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن الطابع المؤقت لهذه العقود يؤثر سلبا على حماستهم، فمحدودية فترة العقد تجعل مصيرهم مجهولا لقلة فرص إدماجهم أو توظيفهم مع ارتفاع معدلات البطالة.إضافة لعدم إتباع عقود الإدماج بحلول بديلة لها لاحتواء هذه الشريحة بعد انقضاء فترة عقودها، خاصة و إن استفادتهم من هذا البرنامج تمنعهم من الاستفادة من صيغ أخرى للتشغيل مما يعزز تخوفهم من مصيرهم بعد انتهاء العقد. و ترتفع

نسبة التخوف لدى المبحوثين الذين لم يحققوا أي تقدّم. فإن أتينا على الحديث على الخبرة المكتسبة فغالبا ما تكون خارج مجال التخصص و حتى و إن كانت في مجال التخصص لا يتم الاعتراف بها.

إضافة لفترة العمل بالتعاقد كذلك لا يتم احتسابها في مختلف مسابقات التوظيف ما يصعب بدوره من إمكانية تحصيلهم لمنصب مستقر أو إدماجهم في مناصبهم.

هذا ما أثبتته نتاج الجداول (86) و (87) و (88) و التي تدعم نتاج الجدول (89) و التي أكّدت عدم إمكانية تسوية وضعية خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج بالإدماج لعدم اتخاذ أي إجراءات تشير على ذلك، و السبب يرجع بالدرجة الأولى لتزايد أعداد خريجي الجامعة عن المناصب المتوفرة و المطلوبة في سوق العمل. فعدم الاستناد على قاعدة مدروسة و محكمة في كيفية توزيع الكفاءات حسب التخصصات و حسب الحاجة إليهم على كافة الهيئات المستخدمة سيصعب من عملية إدماجهم و ما أكّد ذلك التعليمة الأخيرة التي تنص على فتح عقود الإدماج ، فتصبح بذلك عقود غير محددة المدة أي لا تحمل في طياتها أية نوايا لتسوية وضعيتهم بالإدماج. و يكشف عن الأهداف الحقيقية من سياسة التشغيل بعقود الإدماج و التي تتمثل في تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة لإسكاتهم و امتصاص غضبهم اتجاه التهميش الذي يعانونه في ظل عجز الدولة و الجهات الوصية عن احتواء مشاكل خريجي الجامعة و تلبية مطالبهم بالعمل لفشل مختلف المخططات و السياسات التشغيلية السابقة كونها حلول ترقيعية فقط و مؤقتة.

و هذا ما انعكس بدوره على مصداقية هذا البرنامج و التصريح بعدم بفعاليته لعجزه عن احتواء اكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة مقارنة بأعدادهم المرتفعة، فرغم أنها تسعى لإدماجهم مهنيا إلا أنها لا تقوم على قاعدة محددة مسبقا تمكن من تحقيق الهدف المرسوم كما تبين نتائج الجدول (90) و (91).

كل ما سبق جعل خريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يواجهون عدّة تحديات و يعانون من عدة صعوبات، أبرزها التخوف من المصير و الوضعية المبهمة لهم بعد انقضاء فترة العقود، المعاناة من استغلال الهيئات المستخدمة لهم إلى جانب ضعف الأجر و عدم تلبيته لمختلف متطلبات معيشتهم. إضافة لعدّو صعوبات أخرى كما عبرت عنها إحدى المبحوثات بقولها " لاتعد .. و لا تحصى ...ربي يجيب الخير " و هذا ما يعكس الوضعية المزرية التي يعانونها بسبب عملهم في إطار عقود الإدماج.

ثالثا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء الدراسات السابقة :

- تشبع سوق العمل بخريجي الجامعة و الإطارات من حملة الشهادات، فأكبر نسبة بطالة تترصّد الشريحة المتعلمة من خريجي الجامعات خاصة.
- عجز الدولة و برامجها التشغيلية المختلفة عن احتواء هذه الشريحة من المتعلمين رغم الاتفاق على مدى أهميتها باعتبارها عنصر و مورد بشري فعّال في إحداث التنمية.
- المحدودية الزمنية و المادية لبرامج التشغيل لا تمكن من تفعيل الإدماج المهني لخريجي الجامعة خاصة في ظل غياب إمكانية تثبيتهم في إطار عقود الإدماج.
- عدم اهتمام برامج التشغيل المقدمة لخريجي الجامعة كعقود ما قبل التشغيل و عقود الإدماج بتخصصات المستفيدين و مؤهلاتهم العلمية و ذلك نتيجة لتركيز على الكم على حساب الكيف.
- عدم ملاءمة الأجور للمستوى و المؤهل العلمي و لا للجهد المبذول.

رابعا: مناقشة نتائج الدراسة في ضوء النظريات:

يعتبر الإطار الديموغرافي مدخلا نظريا مناسبا لدراستنا، فهو يعتبر أن التطور المذهل الذي يشهده النمو السكاني عبر العالم سينعكس سلبا على مستقبل العيش الإنساني من خلال خلقه لإشكالية اقتصادية و اجتماعية و هي توفير التشغيل الشامل لقوى العمل المتزايدة بشكل متسارع. فصعوبة توفير مناصب عمل تغطي قوة العمل التي تنمو سنويا تجعل من الجهات الوصية تركّز اهتمامها على توفير أكبر قدر ممكن من المناصب و الوظائف بغض النظر عن نوعيتها و طبيعتها دون اعتماد مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب. و هذا ما ينطبق على برنامج عقود الإدماج.

فالنتائج التي توصلت إليها دراستنا مفادها أن برنامج التشغيل بعقود الإدماج قد اعتمد على العامل الديموغرافي، حيث أولى الاهتمام للكم على حساب الكيف. فهي ركّزت على تشغيل أكبر عدد ممكن من خريجي الجامعة دون الاهتمام بكيفية توظيفها في إطارها المناسب ما يؤكّد أنّ المناصب المتوفّرة في إطار عقود الإدماج قد خضعت للعامل الديموغرافي و الاقتصادي الذين يؤثران على عدد المناصب المفتوحة و نوعيتها. فالمؤسسات أو الهيئات المستخدمة هي التي تحدّد نوع المناصب المطلوبة و أيضا عددها كما تخضع لبرامج النمو الاقتصادي المعتمدة، و بذلك فهي لم تهتم بخريجي الجامعة باعتبارهم موردا بشريا يجدر استثماره و وضعه في إطاره التشغيلي المناسب من خلال توزيعهم حسب تخصصاتهم و مؤهلاتهم للاستفادة منهم أكثر و رفع مستوى مردوديتهم بالعمل.

خاصة إذا أخذنا بعين الاعتبار أن عملية التشغيل هي عملية حسابية إحصائية غرضها خلق التوازن في سوق العمل بين العرض و الطلب، إلا أنّ تأثّرها بالعوامل الديموغرافية لارتفاع عدد السكان و العوامل الاقتصادية جعل منها عملية شكلية فقط تستند على معايير كمية بالدرجة الأولى.

خامسا : النتائج العامة :

خلصت الدراسة إلى النتائج التالية :

- قلة مناصب العمل من جهة و عدم استغلال المناصب المالية المفتوحة نتيجة التعقيدات التي يفرضها الوظيف العمومي من جهة ثانية أدى إلى ضعف التوظيف في العديد من الإدارات على المستوى المحلي، و بالتالي التقليص من فرص خريجي الجامعة في التوظيف و التشغيل.
- ما تنصّ عليه عقود الإدماج من نصوص قانونية يبقى حبر على ورق لتناقضه مع ما هو مجسّد على أرض الواقع.
- توجه خريجي الجامعة للعمل في إطار عقود الإدماج هروبا من البطالة، و ليس رغبة بالعمل في إطارها.
- المناصب التي تمنح لخريجي الجامعة في إطار عقود الإدماج غير كفيلة بتلبية مختلف احتياجاته سواء المادية منها أو المعنوية.
- فشل عقود الإدماج كغيرها من سياسات التشغيل السابقة في إحداث التوازن بين عرض خريجي الجامعة للعمل و الطلب عليه في سوق العمل.
- اعتبار سياسة عقود الإدماج على أنها سياسة تكديس لخريجي الجامعة أو كما اعتبرها أحد المبحوثين " سياسة الكوطة" إذ أنّها تعمل على احتواء أكبر قدر ممكن من خريجي الجامعة بغض النظر عن مؤهلاتهم و تخصصاتهم.
- تركيز عقود الإدماج على الكم في تشغيل خريجي الجامعة على حساب الكيف أدى إلى تراكمهم في أماكن عملهم رغم عدم حاجة الهيئات المستخدمة إليهم، و بالتالي معاناتهم من البطالة المقنّعة.
- عدم ارتقاء مناصب عقود الإدماج لمستوى تطلّعات خرّيجي الجامعة يجعله ينظر إليها على أنّها سياسة من سياسات الكذب الأبيض، فما وعدوا به من امتيازات يتناقض مع ما هو مجسد على أرض الواقع.
- محدودية القبول الاجتماعي لخريجي الجامعة العاملين في إطار عقود الإدماج يضعف مستويات اندماجهم اجتماعيا و مهنيا.
- عدم استقرار خريجي الجامعة من الناحية المهنية لانتقالهم من عالم الشغل إلى البطالة بعد انقضاء فترة العقد، أثر سلبا على وضعيتهم الاجتماعية، خاصة بالنسبة لمن هم أرباب أسر. ممّا زاد من تخوّفهم من المستقبل المجهول.
- المحدودية الزمنية لبرنامج عقود الإدماج و غياب احتمال الترسيم في إطارها يحول دون إمكانية تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة.
- تعتبر عقود الإدماج إبرة مخدر لإسكات خريجي الجامعة و امتصاص غضبهم لعجز الدولة عن التكفّل بهم مهنيا و توفير مناصب عمل لهم.

- الكشف عن وجود فجوات و اختلالات بين علاقة التعليم و التدريب باحتياجات سوق العمل و سياسات التشغيل.

سادسا : توصيات الدراسة :

بناءا على النتائج التي توصّلنا إليها من خلال هذه الدراسة، كان من الأجدر علينا أن نطرح جملة من التوصيات و الاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في تفعيل سياسة التشغيل بعقود الإدماج، و بالتالي تفعيل دور خريجي الجامعة في دفع عجلة التنمية إلى الأمام في مختلف المجالات و ذلك باعتبارها إطارات مؤهّلة لا بد من الاستفادة منها في تنمية المجتمع بدل إقصائها منها. و ذلك من خلال :

- ضرورة التنسيق بين سياسات التشغيل و سوق العمل و برامج التعليم العالي حتى يتم توفير مناصب تتماشى و مخرجات الجامعة و تلبّي احتياجات سوق العمل.
- ضرورة اعتماد سياسات تشغيلية تمكّن من توفير مناصب عمل دائمة تساعد على تحقيق الإدماج المهني لخريجي الجامعة و بذلك تُحل مشكلة بطالة خريجي الجامعات جذريا و ليس مؤقتا فقط مما يزيد من تفاقم الوضع.
- مراجعة الإطار القانوني للتوظيف و تبسيط الإجراءات المنظمة لشروط التوظيف، كالإشهار و والوثائق المطلوبة و اشتراط الخبرة .....الخ
- تخفيف الحمل على برنامج عقود الإدماج من خلال تنمية الفكر المقاولاتي لدى خريجي الجامعة و تحفيزهم على إنشاء مشاريع من خلال تقديم تسهيلات إدارية و إعادة النظر في صيغة منح القروض....الخ
- ضرورة تفعيل النص القانوني لعقد الإدماج (CID) و القائل بإلزامية توظيف و تنصيب المستفيدين في مناصب عمل تتناسب مع مؤهلاتهم العلمية.
- إلزام المؤسسات المستخدمة بتوزيع خريجي الجامعة على مختلف المصالح كل حسب تخصّصه، و ذلك بغرض سد الاحتياجات الحقيقية للموارد البشرية بهذه المؤسسات.
- ضرورة خلق لجنة متابعة للمستفيدين من عقود الإدماج داخل مؤسسات عملهم و تعنى بانشغالاتهم للحد من استغلالهم.
- تدعيم برنامج عقود الإدماج من الناحية الاجتماعية و الاقتصادية حتى يكون برنامج وظيفي فعّال يخفّف من حدة البطالة لدى خريجي الجامعة.
- ضرورة تحسين ظروف العمل للعاملين في إطارها لرفع مستوى اندماجهم المهني و بالتالي رفع مردوديتهم بالعمل.
- محاولة التقليص قدر الإمكان من المناصب المؤقتة أو ما يسمى بعقود ما قبل التشغيل لعدم جدوى هذا النمط في الحد من ظاهرة البطالة. بل شجّع على انتشار البطالة المقنّعة.

- ضرورة وضع آليات صارمة تسعى بالفعل لإدماج خريجي الجامعة في مناصب مستقرة.

خــاتمــة :

تعتبر البطالة و التشغيل وجهان لعملة واحدة، فالاهتمام بمسالة التشغيل يقتضي بالضرورة تحليل مشكلة البطالة والوقوف عند أسبابها و نتائجها، و هذا ما يتمثّل في جانب الطلب. وتحليل متطلّبات سوق العمل و احتياجاته من حيث الكم و الكيف من جهة أخرى، و هذا ما يمثّل جانب العرض. ليتمّ بعد ذلك محاولة إحداث التوافق فيما بينهما.

هذا ما سعت الحكومة الجزائرية إلى تحقيقه من خلال اعتمادها لعدة سياسات تشغيلية، بغرض الموازنة بين مستويات العرض والطلب. خاصة بالنسبة لخريجي الجامعات باعتبارهم الفئة الأكثر معاناة من البطالة. وكان آخر هذه السياسات التشغيلية برنامج عقود الإدماج الموجّه خصيصا لفئة خريجي الجامعات وحملة الشهادات لإدماجهم مهنيا، وهو ما تمحورت حوله دراستنا باعتباره يلامس أهم وأبرز فئة نشطة فاعلة في إحداث التنمية ألا وهي فئة خريجي الجامعات في محاولة منّا لتشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعات و الوقوف عند الأسباب والدوافع خلف كثرة احتجاجاتهم أمام مقرّات الوكالات الوطنية للتشغيل عبر مختلف أنحاء الوطن.

وقد توصّلت هذه الدراسة إلى نتيجة مفادها أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بشكل عام، وعقود إدماج خريجي الجامعات وحملة الشهادات بشكل خاص، يعتبر من ابرز البرامج التي ساعدت على التخفيف من حدّة بطالة خريجي الجامعة. لكن بالرغم من كل ذلك، تبقى مجرّد حلول مؤقتة لم ترتق لمستوى إدماجهم مهنيا في مناصب عمل مستقرة، باعتبار عملهم يكتسي طابعا مؤقتا حسب صيغة عقد تعالج البطالة بالعودة لأحضان البطالة من جديد بعد انقضاء فترة العقد.

إضافة للغموض الذي تتّصف به أدوارهم الوظيفية التي يقومون بها و التي لا توجد مسمّيات وظيفية لها باعتبار أن العمل في إطار هذا النوع من العقود لا يعتبرهم موظفين حسب قانون العمل الجزائري. و هذا ما يجعل من عقود الإدماج مجرّد حبر على ورق اتّخذت من خرّيجي الجامعات ثغرة لسدّ احتياجات المؤسسات المستخدِمة لهم على حساب تكوينهم الجامعي و مؤهلاتهم العلمية. وهذا يتناقض مع فحوى هذه العقود، فأول ما تنص عليه هو إدماج الخريج الجامعي في منصب عمل يتوافق مع تخصّصه و مؤهلاته، و بالتالي يزداد تخوّفهم من مستقبلهم الذي بات مجهولا في ظل تزايد أعداد خريجي الجامعات كل سنة مقابل مناصب عمل قليلة صاحبها تجميد مسابقات التوظيف تباعا لسياسة التقشّف التي تشهدها البلاد و التي تعتبر السبيل الوحيد لظفره بمنصب قار.

قــائـــمة المـــــــراجـــــع :

قائمة الكتب :

1. إبراهيم التهامي : " **الدراسات السابقة في البحث العلمي**"، أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة،1999.

2. إبراهيم شوقي عبد الحميد: " **علم النفس و مشكلات الصناعة** "،دار الغريب للنشر و التوزيع، القاهرة، د.س

3. احمد حسين الصغير: " التعليم الجامعي في الوطن العربي"، عالم الكتب، مصر، د.س.

4. أحمد زايد: "**الاقتصاد و المجتمع** "، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية، د.س

5. أحمد محمد مرسي : " **الشباب بين التهميش و التشخيص**"، المكتبة العصرية، مصر، د.س

6. أسامة السيّد عبد السّميع: "**مشكلة البطالة في المجتمعات العربية و الإسلامية** "،الأسباب-الآثار-الحلول، دار الفكر العربي الجامعي، الاسكندرية ، 2008.

7. المرسي كمال عبد الغني : " **الحل الإسلامي لمشكلة البطالة** "، ط1 ، دار الوفاء، الاسكندرية مصر، 2004.

8. الميلود سفاري و آخرون : " **المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة** "، مخبر التطبيقات النفسية التربوية، قسنطينة، 2006.

9. حافظ أنوار : " **البطالة و الإدمان**"

10. حسن الساعاتي : "**علم الاجتماع الصناعي** "، ط3، دار النهضة العربية، بيروت، 1980.

11. حميد خروف و آخرون : " **الإشكالات النظرية و الواقع** "، منشورات جامعة منتوري، قسنطينة، 1999.

12. حمية سليمان : " **التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري** "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر ، 1998.

13. خالد الزّاوي: " **البطالة في الوطن العربي: المشكلة و الحل** "، ط1، مجموعة النيل العربية، القاهرة، 2004.

14. خالد حامد : " **المدخل إلى علم الاجتماع** "،ط1، جسور للنشر و التوزيع، الجزائر، 2008.

15. دلال قاضي: " **منهجية البحث العلمي و تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS**"، ط1، دار الحامد، الأردن، 2007.

16. رحيم يونس: " **مقدمة في منهج البحث العلمي** "، ط1، دار دجلة، عمان،2007.

17. رشيد زرواتي : "**التدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية**"، ط1، دار الكتاب الحديث ، الجزائر،2004.

18. رمزي زكي: " **الاقتصاد السياسي للبطالة** "، مطابع الرسالة، الكويت، 1998

19. رمزي أحمد عبد الحي : " التعليم العالي و التنمية"، ط1، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، الاسكندرية، د.س.

20. سامي سلطي عريفج : " **الجامعة و البحث العلمي** "،ط1، دار الفكر، الأردن، 2001

21. سامية خضر صالح : " **البطالة بين الشباب حديثي التخرج** "، ط2، مطبوعات جامعة عين شمس، مصر، 1998.

22. سناء الخولي : " **أزمة السكن و مشاكل الشباب** " ، دار المعرفة الجامعية ، الإسكندرية ، 2011.

23. شبل بدران : " **التعليم و البطالة** "، دار المعرفة الجامعية ، الاسكندرية ، د.س.

24. شحاتة صيام : " **النظرية الاجتماعية : من المرحلة الكلاسيكية إلى ما بعد الحداثة** "، مصر العربية للنشر و التوزيع، القاهرة ، 2009.

25. 22. طارق السيد و حافظ أنوار : " **المشكلات الاجتماعية في المجتمع المعاصر** " ، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2009.

26. عادل حسن : " **إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية** "، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية، 1998

27. عبد الرحمان بدوي : "**مناهج البحث العلمي**" ، ط3، وكالة المطبوعات، الكويت، 1977

28. عبد اللطيف بن أشنهو : " **التجربة الجزائرية في التنمية و التخطيط** " ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1982.

29. عبد الله محمد عبد الرحمان : " دراسات في علم الاجتماع، ط1 ج 2 دار النهضة العربية، بيروت، 2001.

30. عبد الكريم محمد الغريب،" **البحث العلمي: التصميم والمنهج والإجراءات**"، ط3،مكتبة النهضة، مصر، 1978.

31. عبد الناصر جندلي: " **تقنيات و مناهج البحث العلمي في العلوم السياسية والاجتماعية**" ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر ، 2007.

32. عجة الجيلالي : " **الوجيز في قانون العمل و الحماية الاجتماعية** "، دار الخلد ونية للنشر و التوزيع، الجزائر، 2005.

33. عجوة عاطف عبد اللطيف : " **البطالة في العالم العربي و علاقتها بالجريمة** "، المركز العربي للدراسات الأمنية، الرياض، 1995.

34. عدنان أحمد مسلم:" **البحث الاجتماعي الميداني خطوات التصميم والتنفيذ**"، ط1 ،منشورات جامعة دمشق، سوريا، ، 1992.

35. علي الشرقاوي: "**العملية الإدارية" وظائف الإداريين** ، دار الجامعة الجديدة للنشر ، ألإسكندرية ، 2002.

36. علي غربي:" **أبجديات المنهجية في كتابة الرسائل الجامعية**"، ط2، مخبر علم الاجتماع الاتصال، قسنطينة، ، 2009،

37. علي غربي: "**تنمية الموارد البشرية** "، دار الفجر للنشر و التوزيع ، القاهرة،2007.

38. علي غربي و آخرون : " **تنمية المجتمع من التّحديث إلى العولمة** "، دار الفجر، مصر، 2003.

39. عمار بوحوش: " **دليل الباحث في منهجية و كتابة الرسائل الجامعية**"، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1985.

40. عمار بوحوش و محمد محمود الذنيبات: " **مناهج البحث العلمي و طرق إعداد البحوث** "، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.

41. عمر الخطيب : " **دور الإعلام في إثارة طموحات الشباب** "، المركز العربي، الدراسات الأمنية و التدريب، الرياض، 1987.

42. عياد أحمد: " **مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي** "، ديوان المطبوعات الجزائرية،الجزائر،2006.

43. فضيل دليو : "**تقنيات تحليل البيانات في العلوم الاجتماعية و الإعلامية**" ط1، دار الثقافة للنشر و التوزيع،الأردن،2010.

44. فوضيل دليو و آخرون: " **أسس المنهجية في العلوم الاجتماعية** "، دار البحث ، قسنطينة، الجزائر، 1999.

45. فضيل دليو و أخرون : "المشاركة الديموقراطية في تسيير الجامعة " مخبر علم الاجتماع و الاتصال، جامعة قسنطينة ،2006.

46. فيروز زرارقة و آخرون: " **في منهجية البحث الاجتماعي** "،منشورات مكتبة اقرأ، قسنطينة، الجزائر، 2007.

47. كمال عبد الحميد الزيات : " **العمل و علم الاجتماع المهني**"، القاهرة، دار غريب للطباعة و النشر،2001.

48. لابا سليم معريس : " **الاكتئاب لدى الشباب** " ، ط1 ، النهضة العربية ، بيروت ، 2011.

49. لحسن بو عبد الله و محمد مقداد :" تقويم العملية التكوينية في الجامعة"، ديوان المطبوعات الجامعية، مصر، 1998.

50. محمد الجوهري: " **علم اجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث** "، القاهرة ، دار المعارف 1978.

51. محمد بعلي : " **قانون العمل في الجزائر**"، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1997.

52. محمد بلقاسم حسن بهلول : " **سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر** " ، ج1 ط1 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 1999.

53. محمد بن حمودة: "**علم الإدارة المدرسية : نظرياته و تطبيقاته في النظام التربوي الجزائري** " ط1، دار العلوم للنشر و التوزيع،2006.

54. محمد بن عقيل بن علي المهدلي : " **الجامعة و مكوناتها الأساسية في الفكر المعاصر**"، دار الحديث، القاهرة، 2004.

55. محمد سعيد أنور سلطان : " **السلوك التنظيمي**"، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية ، 2003.

56. محمد شفيق: " **البحث العلمي، الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية**"، المكتب الجامعي الحديث، الإسكندرية، 2001.

57. محمد شفيق : " **التنمية و المتغيرات الاقتصادية** "، المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية د.س.

58. محمد عبيدات و آخرون : "**منهجية البحث العلمي القواعد و المراحل و التطبيقات**" ، ط2، دار وائل عمان،1999

59. محمد علاء عبد القادر : " **البطالة، أساليب المواجهة**"، منشأة المعارف،الإسكندرية،2003

60. محمد مصطفى الأسعد: " التنمية و رسالة الجامعة في الألف الثالثة، ط1، المؤسسة الجامعية، لبنان، 2000.

61. محمد منير مرسي:" الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي و اساليب تدريسه"، عالم الكتب، القاهرة، 2002.

62. مدني بن شهرة : " **الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل**"، ط1، دار حامد للنشر والتوزيع، الأردن، ، 2009.

63. مصطفى فؤاد عبيد : "**مهارات البحث العلمي "المفهوم و الخصائص**"، أكاديمية الدراسات العالمية ،فلسطين، 2003 .

64. نعمة الله نجيب إبراهيم : " **نظرية اقتصاد العمل** "، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية ،2002.

65. Jean , Cloude Combessie, **La méthode en sociologie** ,casbah édition, Alger, 1998

قائمة المجلات :

66. أحمد زكي بدوي: " **مفهوم العمل و وظائفه** " ،مجلة علم الاجتماع، العدد 5، جامعة الجزائر،1992-1993.

67. أحمد طاهر:" دور الجامعات في العالم الثالث"، مجلة العلوم الاجتماعية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد4، 1980

68. العلمي بودرسة : " **La Dimension Professionnelle De La Formation Vue Par Les Enseignants Et Les Etudiants De Fin De Cursus** "مجلة العلوم الإنسانية بجامعة محمد خيضر بسكرة العدد 10،عين مليلة، الجزائر، نوفمبر 2006

69. بلقاسم سلاطنية : " **سوسيولوجيا التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر** " ، مجلة العلوم الإنسانية ، دار الهدى للنشر و التوزيع، الجزائر، العدد 10 ، 1988.

70. عبد الحفيظ مقدم:" **دور التوجيه والإرشاد في الاختيار والتوافق المدرسي والمهني**"، العدد 1، المجلة الجزائرية للتربية، وزارة التربية الوطنية، 1994.

71. محمد طالبي: " **دور المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في معالجة مشكلة البطالة في الجزائر بين المردود الضئيل و كيفية التفعيل** "،مجلّة الدراسات الاقتصادية ، العدد 12 فيفري 2009

72. مولاي لخضر عبد الرزاق : " **تقييم أداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000**–2011، مجلة الباحث، ع 10، 2012

73. نور الدين بومهرة : " **الجامعة بين سلطة الاستاذ و أستاذ السلطة** "، ط3، مجلة الباحث الاجتماعي، منشورات جامعة قسنطينة ، الجزائر، 2001.

قائمة الرسائل الجامعية :

74. ابو بكر دهيلمي : " **الادماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر1، 1994.

75. أحمد زرزور : " **تقييم تطبيق الاصلاح الجامعي الجديد نظام LMD في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم النفي التنظيمي، جامعة تسنطينة، 2005-2006.

76. بوزيدي نجوى : " **وضعية خريجي الجامعة في سوق العمل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعلم الاجتماع، جامعة باتنة ، 2001.

77. بن قومار كريمة : " **العمل بصيغة العقود محددة المدة و الاندماج الاجتماعي** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة غرداية، 2012-2013.

78. حمود سعيدة :" **برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية** " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التنمية جامعة بسكرة،2005

79. سعاد منصوري : " **العمل و المبادرة المحلية** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة الجزائر،2005.

80. سميحة يونس: " **اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية جامعة بسكرة،2007

81. شلالي فارس :" **دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال فترة 2001–2005** " . مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد كمي (غير منشورة)، جامعة الجزائر.2005.

82. عبد اللي فاطمة: " **دراسة البطالة عند خريجي الجامعات في الجزائر**" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع الديموغرافي، جامعة الجزائر،2007.

83. علي أحمد بومعزة : " تمثلات الطلبة لواقع التكوين الجامعي المتدرّج في الجامعة الجزائرية"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، جامعة قسنطينة،2009-2010.

84. غرناوط سميرة : " **طرق و إجراءات التوظيف و مدى تأثيرها على الاندماج المهني** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير بعلم الاجتماع تخصص تنظيم و عمل، جامعة الجزائر، 2007-2008.

85. قاسمي ناصر: " **خريج الجامعة وسوق العمل**" دراسة سوسيولوجية لعينة من حاملي شهادة ليسانس في العلوم الإنسانية" مذكرة مكملة لنيل الماجيستير في علم الاجتماع ،معهد علم الاجتماع، جامعة الجزائر،1994-1995

86. قصاب سعدية: " **تحليل برامج التشغيل بين النظرية و التطبيق** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية فرع التخطيط ، جامعة الجزائر،1994

87. كوسة بوجمعة: " **سياسات التشغيل في الجزائر** "، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر بسكرة،2006.

88. لعفيفي إيمان : " **علاقة الضغط النفسي بالاغتراب النفسي لدى خريجي الجامعة العاملين بعقود ما قبل التشغيل** "، دراسة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص علم النفس العيادي، جامعة فرحات عباس سطيف، 2013.

89. ليليا صويلح : " **دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل و الكفاءات**"، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع المؤسسات الاجتماعية، جامعة عنابة،2003.

90. محمد دمان ذبيح : " **الآليات الشرعية لمعالجة مشكلة البطالة** " ، مقدمة مكملة لنيل شهادة الماجستير في الشريعة تخصص اقتصاد إسلامي ، جامعة الحاج لخضر-باتنة- 2008.

91. محمد سحنون : " **استراتيجيات التشغيل و هيكلة العملة في القطاع الصناعي** " ، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة قسنطينة ، 1987

92. نورة دريدي : " **خريجي الجامعة بين التكوين و التشغيل**" مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة قسنطينة،1999

قائمة المداخلات و المتلقيات :

93. بولقراس ابتسام : "**آليات مكافحة البطالة–المؤسسات الصغيرة و المتوسطة نموذجا**"، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة مسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.

94. حمية سليمان : "**السياسة العامة في مجال التشغيل و مكافحة البطالة في الجزائر**"، مداخلة بالملتقى العلمي حول السياسات العامة للتشغيل و دورها في بناء الدولة و تنمية المجتمع. جامعة الطاهر مولاي، سعيدة ، الجزائر، 26-27 أفريل 2009.

95. سميرة عبد الصمد و لويزة فرحاني: " **سياسات التشغيل و دورها في تحسين الأداء و تعزيز الميزة التنافسية للمؤسسات** "،مداخلة مقدمة بالملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، يومي 13-14أفريل 2011

96. عبد الحميد قومي و حمزة عايب : " **سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر**"، مداخلة بالملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة مسيلة، يومي 15 و 16 نوفمبر 2011.

97. عمار بريق : " **نظام التعاقد في الوظيفة العمومية و أثره على سياسة التشغيل في الجزائر** "، مداخلة بالملتقى الوطني: سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية بجامعة محمد خيضر بسكرة، يومي 13 و 14 أفريل 2011

98. غانم عبد الله و حمزة فيشوش: " **إجراءات و تدابير لدعم سياسة الشغيل في الجزائر**"، مداخلة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالبة و تحقيق التنمية المستدامة، مخبر الاستراتيجيات و السياسة الاقتصادية في الجزائر، جامعة مسيلة، 16/15 نوفمبر 2011.

99. مدني بن شهرة : " **التنمية المحلية بين واقع حملة الشهادات العليا و سوق الشغل** " ، مداخلة بالملتقى الوطني حول سياسة التشغيل ة دوها في تنمية الموارد البشرية، يومي 13 و 14 أفريل 2011.

100. نور الدين بن بلقاسم :" **الإدماج و الاندماج: المفهوم و الدلالات و الشروط الموضوعية**"، مداخلة بالندوة العلمية الدولية حول الإدماج و الاندماج الرهانات و الاستراتيجيات و المرجعيات، جامعة تونس.

قائمة القواميس و المعاجم :

101. ابن منظور : "**لسان العرب** "، ج1، دار لسان العرب، بيروت لبنان، د.س.

102. أحمد زكي بدوي : " **معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية** "، مكتبة لبنان، بيروت،1982.

103. **القاموس العربي الشامل**، 1997.

104. **المنجد الأبجدي** : دار المشرق ، بيروت،1991.

105. جمال الدين عبد الناصر : " **المعجم الاقتصادي** "، ط1، دار أسامة و دار المشرق الثقافي، الأردن، 2008.

106. عدلان أبو مصلح : " **معجم علم الاجتماع** "، ط1، دار أسامة للنشر و التوزيع، الأردن، 2006.

107. محمد عاطف غيث :" **قاموس علم الاجتماع**"، الهيئة المصرية العامة للكتاب، الإسكندرية، 1975.

108. يوسف خياط: "**لسان العرب المحيط لابن منظور**، المجلد الرابع، دار الجيل، بيروت ،1998

قائمة الجرائد :

109. احمد زقاري : "**برامج التشغيل ومنح البطالة تؤجج غضب الشارع**" جريدة الشروق، الجزائر، العدد 26،2011/01/385.

110. سميرة بلعمري : " **الحكومة تلزم وكالات التوظيف بتسجيل جميع طلبات الشغل و كافة التوقيفات عن العمل**"، جريدة الشروق، العدد 1611، الاربعاء 2006/02/15.

111. عبد المجيد بوزيدي : " **الاستراتيجية الجديدة لمحاربة البطالة لم تأت بالجديد** " ، الجزائر، جريدة الشروق، العدد 2272، 2008/4/10.

قائمة المناشير الوزارية :

112. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، المؤرخ بتاريخ 06 مارس 2011.

113. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد22، المؤرخ بتاريخ 30 افريل 2008

114. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 49 ، المؤرخ بتاريخ 03سبتمبر 2008.

المواقع الإلكترونية :

115. **الفروض و التساؤلات العلمية**:. sidahmed.over-blog.org تاريخ الزيارة 04 16:30/2014/04/

116. **شباب الجزائر متفائل لخطة الحكومة لتقليص البطالة**http://magharebia.com/ar/articles/awi/features/2008/03/25/feature-02. تاريخ الزيارة : 2014/02/14 على الساعة 12:53

117. عقود الإدماج http://ar.wikipedia.org/wiki/، 2014/02/20: 10:35)

118. ملف صحفي : **استراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة** ، www.mtess.gov.dz/…ar_N/presse/2008/pr_180308_ar.doc تاريخ الزيارة : 2014/02/10 على الساعة: 18:00

119. وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، **تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP)**كلمة افتتاحية للسيد طيب لوح،10 جويلية 2008.

http. // www. Unja.HolM.ong/mantada.E38/topic.hrm.i تاريخ الزيارة: 2014/03/15: على الساعة: 13:25.

الملاحق

ملحق رقم : 01

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد لمين دباغين سطيف -2 -

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا

تخصص تنظيم و عمل

استمـــارة بـــحـث بعنوان:

واقع التشغيل بعقود الإدماج لخريجي الجامعة

دراسة ميدانية على عينة من الخريجين الجامعيين العاملين بعقود إدماج في المؤسسات التربوية و الخدماتية

من إعداد الطالبة: تحت إشراف الدكتـــورة:

رندة شاوي فيروز مامي زرارقة

تحية طيبة....

يسرّني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة قصد ملئها بالإجابة التي ترونها مناسبة باعتباركم تمثّلون عينة الدراسة المذكورة أعلاه في إطار التحضير لنيل شهادة ماجستير. و نؤكد لكم أن المعلومات الواردة بالاستمارة سرّية و لا تستخدم إلا لأغراض علمية بحتة.ح

في الأخير، سنكون شاكرين لكم تجاوبكم و حسن تعاونكم مسبقا و تقديركم للبحث العلمي.

ملاحظة : يمكنكم الإجابة بوضع علامة (×) في الإجابة المناسبة

الطالبة

السنة الجامعية 2013 - 2014

المحور الأول : البيانات الشخصية

01/ الجنس : ذكر أنثى

02/ السن: ....

03/ الحالة العائلية : أعزب متزوج

مطلق أرمل

04/ التخصص الذي درسته : ....

05/ المؤهل العلمي : ليسانس مهندس دولة

تقني سامي دراسات عليا

06/ تاريخ تخرّجك : ....

07/ تاريخ التحاقك بمنصبك : ....

08/المنصب الذي تشغله : .....

09/ مدّة شغلك لهذا المنصب : ..... .

10/ القطاع المشغول : .....

11/الطريقة التي اعتمدتها للبحث عن الشغل :

التسجيل في وكالات التشغيل أصدقاء الواسطة

- طرق أخرى : .....

12/كيف التحقت بعقود الإدماج ؟

توجيه من طرف المؤسسة المستخدمة دعاية إعلامية اعتمادا على وساطة

13/ هل انتقلت لعقود الإدماج بعد انقضاء فترة عقد ما قبل التشغيل ؟

14/ على أي أساس تمّ تنصيبك بعقد الإدماج ؟

نعم لا

أقدمية الشهادة و التسجيل حاجة المؤسسة المستخدمة بناءا على واسطة

المحور الثاني : مناصب عقود الإدماج و فرص التوظيف

15/ ما هي الوظيفة التي تطمح إليها ؟

وظيفة حسب التخصص وظيفة ذات أجر مرتفع

مكانة وظيفية عالية وظيفة ذات مكانة اجتماعية

16/ما هي طبيعة المجال الذي تطمح إليه ؟

- مجال إداري مجال تربوي مجال تقني
- مجال عسكري مجال صناعي مجال الأعمال الحرة

17/ بالنسبة لمنصبك في عقود الإدماج، هل يتناسب و تخصصك العلمي؟

نعم نوعا ما لا

18/هل توكل إليك مهام خارج مجال تخصصك ؟

نعم أحيانا لا

- إن كان نعم :هل يمكن أن تذكر بعضها؟.....

19/ إن كنت تشغل منصبا خارج مجال تخصصك، فهل السبب يرجع إلى:

عدم وجود خيارات قلة مناصب العمل الهروب من البطالة

20/ هل يتوافق ترتيبك المهني مع مؤهلاتك العلمية ؟

نعم نوعا ما لا

21/ هل تتوافق قدراتك و مؤهلاتك مع المهام الموكلة إليك ؟

نعم نوعا ما لا

- 22/في حالة الإجابة بلا، هل استفدت من تكوين تكميلي) تربص (لأداء مهامك؟

نعم لا

23/ ترى أنّ تشغيلك ضمن عقود الإدماج قد أكسبك خبرة مهنية ؟

نعم نوعا ما لا

24/ هل زوّدك عملك بمهارات و معارف جديدة لم تعلمها من قبل؟

نعم نوعا ما لا

25/ هل تعتقد أن فترة عملك كمتعاقد كافية لافتكاك منصب عمل فعلي (دائم) ؟

نعم نوعا ما لا

26/هل شاركت في مسابقات التوظيف من قبل ؟

نعم لا

27/ حسب رأيك، هل تجري مسابقات التوظيف مبدأ الجدارة و الكفاءة؟

نعم أحيانا لا

- 28 /هل يتمّ احتساب فترة العمل بالتعاقد في مسابقات التوظيف؟

نعم أحيانا لا

29/هل النجاح في مسابقات التوظيف لا يكون إلا باعتماد الطرق الملتوية؟

نعم أحيانا لا

30/ إن كنت تشغل منصبا شاغرا، هل هناك فرصة لتثبيتك؟

نعم نوعا ما لا

- في حالة الإجابة بلا، لماذا؟.....

31/ هل تعتقد أن تشغيلك بعقد الإدماج يرفع من حظوظك في التوظيف ؟

نعم نوعا ما لا

- في كل الحالات، وضح إجابتك.....

المحور الثالث : خريجي الجامعات المتعاقدين عمالة فائضة.

32/ كيف تنظر لعملك في إطار عقود الإدماج ؟

مصدر دخل مادي مكسب للخبرة المهنية

أفضل من البطالة اكتساب نقاط تدعمك في مسابقات التوظيف

33/ هل يلبي لك عملك احتياجاتك و رغباتك المختلفة؟

نعم نوعا ما لا

34/ هل أنت راض عن الأجر الذي تتقاضاه ؟

نعم نوعا ما لا

35/ هل يغطي متطلبات معيشتك ؟

نعم نوعا ما لا

36/ هل يكافئ مجهودك بالعمل ؟

نعم نوعا ما لا

37/ هل أكسبك المنصب الذي تشغله مكانة اجتماعية ؟

نعم نوعا ما لا

38/ ما هي نظرة المجتمع لوضعيتك كعامل متعاقد ؟

نظرة عامل بالفعل بنوع من السخرية في تساؤل دائم عن الجديد (الترسيم)

- أخرى : .....

39/ هل حقق لك عملك التقدير و الاحترام في محيطك؟

نعم نوعا ما لا

- 40/ حين تسأل عن وضعيتك كمتعاقد، تجيب بـ:

نوع من الحرج نوع من التذمر دون حرج أو تذمر

- في حالة الإجابة بحرج أو تذمّر، ما سبب ذلك؟.....

.....

41/ هل تشعر بالاعتزاز اتجاه عملك؟

نعم نوعا ما لا

42/ بالنسبة لمهامك في إطار هذا العقد، هل هي:

غير محددة و غير واضحة عدة مهام منفصلة عن تخصصي محددة و مناسبة

43/ هل تعتبر وجودك مهما بالمنصب الذي تشغله؟

نعم نوعا ما لا

44/ هل يؤثر غيابك عن السّير الحسن لشؤون العمل؟

نعم نوعا ما لا

45/ هل الاستغناء عنك يؤثر على مردودية المؤسسة المستخدمة؟

نعم نوعا ما لا

- في كل الحالات، علّل إجابتك : .....

.....

46/ هل تعتقد أن وجودكم كخرّيجين متعاقدين يشكّل تكدّسا في أماكن عملكم؟

نعم نوعا ما لا

المحور الرابع : الاندماج المهني للخريج الجامعي المتعاقد

47/ كيف تقيّم محيطك بالعمل ؟

يشجع على الاستمرار لا يشجع على الاستمرار

- في حالة الإجابة بلا، السبب يرجع إلى:

كثافة العمل و صعوبته عدم الاستقرار في العمل جماعة العمل

أخرى..... .

48/باعتبارك متعاقدا، كيف تقيّم نظرة طبيعة العلاقة بين زملائك المتعاقدين ؟

تساند و تعاون علاقة حقد و غيرة علاقة توتر و صراع

49/ كيف تقيّم علاقة الخريجين المتعاقدين بزملائهم الدائمين بالعمل؟

تضامن و تساند علاقة مهنية فقط علاقة توتر و صراع

50/ كيف تقيم معاملة المسؤولين للخريجين المتعاقدين ؟

معاملة بالاحترام بتسلط و استعلاء بتمييز في المعاملة

51/ هل سبق و أن أشعرك مديرك بالعمل أن مصريك المهني بين يديه ؟

نعم أحيانا لا

- في حالة الإجابة بنعم، كيف ذلك؟.....

52/ إحساسك عند التوجّه للعمل هو:

ارتياح و رغبة في الذهاب لأداء واجبك فقط الملل و الضغط على نفسك للذهاب

53/ ما هو انطباعك عن مسارك المهني كمتعاقد ؟

حققت تقدّما ملموسا لم تحقق أي شيء

54/ هل يؤثر عملك كمتعاقد على مسارك الأسري ؟

نعم نوعا ما لا

55/ إن كنت متزوج) ة(، هل سبق و أن صادفتك مشاكل بسبب عملك كمتعاقد ؟

نعم أحيانا لا

56/ إن لم تكن متزوج) ة(، هل للأمر علاقة بعملك كمتعاقد؟

نعم نوعا ما لا

- في حالة الإجابة بنعم، كيف ذلك ؟.....

57/ حسب رأيك، هل يؤثر عدم استقرارك مهنيا على استقرارك أسريا؟

نعم نوعا ما لا

58/ هل يتأثّر اندماجك مهنيا باستقرارك مهنيا ؟

نعم نوعا ما لا

59/ هل تعتقد أن عقد الإدماج كفيل بتحقيق اندماجك المهني ؟

نعم نوعا ما لا

- إذا كان" لا"، ما السبب؟.....

المحور الخامس : تقييم عقود الإدماج

60/ هل سجلت في برنامج عقود الإدماج عن قناعة ؟

نعم لا

61/ هل اطلعت بشكل كاف على عقد تشغيلك ؟

نعم نوعا ما لا

62/هل يتم تجسيد ما تنص عليه هذه العقود في أرض الواقع؟

نعم نوعا ما لا

في حالة الإجابة ب"نعم"، ما هي النصوص الأكثر تجسيدا؟.....

.....

63/ هل تعتقد أن الصيغة المبهمة لهذه العقود تشجع الهيئة المستخدمة على استغلالك؟

نعم أحيانا لا

64/ هل تملك حق الاعتراض أو النقد ؟

نعم أحيانا لا

65/ هل هناك هيئة تتابع مشاكلكم و تطالب بحقوقكم ؟

نعم لا

66/ هل تستفيد من خدمات الضمان الاجتماعي؟

نعم لا

67/ هل لديكم الحق في التشكيل النقابي ؟

نعم لا

68/ كم يبلغ الحجم الساعي لدوامك اليومي ؟

أربع ساعات ثمانية ساعات أكثر من ذلك

69/ هل يؤثر الطابع المؤقت لهذه العقود على حماسك و دافعيتك في العمل ؟

نعم نوعا ما لا

70/ هل أنت متخوف من مصيرك بعد انتهاء العقد؟

نعم نوعا ما لا

71/هل تعتقد أن وضعيتكم سيتم تسويتها بالإدماج؟

نعم لا

- في حالة الإجابة بـ"لا "لماذا؟.....

.....

72/ في نظرك، عقود الإدماج تهدف إلى :

التخفيف من حدة البطالة تسوية وضعية الشباب بصفة مؤقتة

السعي لتحقيق الاندماج المهني تبني مشاكل السلطة و شراء السلم الاجتماعي

73/ هل ترى بفعالية هذا البرنامج مع تعليل إجابتك ؟.....

.....

74/ما هي الصعوبات التحديات التي واجهتها و تواجهك كعامل متعاقد في إطار عقود الإدماج؟

.....

.....

ملحق رقم : 02

دليل المقابلة مع أحد مستخدمي وكالة التشغيل :

1- هل يمكنك بداية تعريفنا بالوكالة الوطنية للتشغيل كهيئة تشغيلية ؟

2- من ابرز العقود التي تمنحها هذه الوكالة نجد عقود الإدماج المهني، فما هو فحوى هذه العقود؟

3- من بين أنواع العقود التي ذكرتها عقود الإدماج لحملة الشهادات، هل تعتقد انها فعالة في توظيف خريجي الجامعات؟

4- أين يمكن أن تصنّف منصب عقود الإدماج؟ هل هو وظيفة فعلية أم هو مجرّد منحة من طرف الدولة؟

5- ما هو القانون الذي يخضع له المتعاقدون؟ هل يخضعون للقانون العمل و بالتالي الوظيف العمومي؟ أم أنّه هناك قانون خاص يحكمهم خاصة فيما يتعلق بتحديد الحقوق و الواجبات و حل نزاعات العمل؟

6- من هي الجهات المعنية بشكاوى المتعاقدين في حالة استغلال أرباب العمل لهم؟

7- هل يستفيد الخريج الجامعي المتعاقد من مدّة الاستخدام في المؤسسات لدى صندوق التقاعد؟ في حالة الإجابة بلا، لماذا؟

8- ماذا بشأن الوعود بالإدماج، هل سيتم تسوية وضعيتهم بإدماجهم في مناصب دائمة؟

9- هل هناك إجراءات تكميلية بديلة للمستفيدين من هذا البرنامج بعد انقضاء فترة العقد؟

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique
SNAPAP

كرامة * حرية * عمل

اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية
Comité national des contrats pré-emploi et filet social

Bureau National
23 rue boualem zeriat Belfort
El-Harrach ALGER
Télé Fax: 021 52 03 72
Portable : 0772934723
0791515701/0550267956
Email:snapap_snata@yahoo.com

المكتب الوطني
23 شارع بوعلام زريا ط
بالفور الحراش الجزائر العاصمة
الهاتف / الفاكس 021.52.03.72
0772934723
0791515701/0550267956
Email:snapap_snata.com
www.maisondessyndicats-dz.com

الجزائر في 2013/01/19

بيـــــان

إن اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية، المنضوية تحت لواء النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "سناباب"، وبعد وقفاتها الاحتجاجية المتتالية بالعاصمة وبمختلف ولايات الوطن ، والتي وجهت فيها رسالة صريحة وواضحة إلى السلطات الوصية، بضرورة فتح باب الحوار وإدماج كافة الشباب المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية الحاملين للشهادات في مناصب عمل دائمة.

ومع استمرار هذه الأخيرة في تجاهل مطالب الشباب المشروعة، والمكرسة في المادة 55 من الدستور الجزائري، تدعو اللجنة الوطنية كافة الشباب المستغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل (ANEM/DAS) والشبكة الاجتماعية إلى مواصلة النضال النقابي المشروع والالتحاق بالوقفة الاحتجاجية الوطنية السلمية الموحدة على مستوي 48 ولاية وذلك يوم الاثنين 28 جانفي 2013 أمام المقرات الولائية على الساعة 10:00 صباحا وضرورة الالتحاق بقوة في صفوف الشباب لتحضير وقفة احتجاجية على مستوى الجزائر العاصمة من اجل افتكاك المطالب الشرعية التالية :

* إدماج كافة المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية الحاملين للشهادات في مناصب عمل دائمة دون قيد أو شرط.
* تجميد مسابقات التوظيف العمومي إلى غاية إدماج هذه الفئة.
*احتساب سنوات العمل في الخبرة المهنية وفي منحه التقاعد.
*إلغاء سياسة العمل الهش.
*تخصيص منحة لحاملي الشهادات العاطلين عن العمل إلى غاية حصولهم على منصب عمال دائم.

رئيس المكتب الوطني
بولسينة محمد

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique
S.N.A.P.A.P

اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية
Comité national des contrats pré-emploi et filet social

كرامة * حرية * عمل

Bureau National
23 rue boualem zeriat Belfort
El-Harrach ALGER
Télé Fax: 021 52 03 72
Portable : 0772934723/0772029381
Email:snapap_snata@yahoo.com
preemploi.snapap@gmail.com

المكتب الوطني
23 شارع بوعلام زريا ط
بلفور الحراش الجزائر العاصمة
الهاتف / الفاكس 021.52.03.72
/ 0772934723/0771867389
preemploi.snapap@gmail.com

الجزائر في 2013/10/05

بيـان

يعلن المكتب الوطني لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية المنضوية تحت لواء النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية "SNAPAP " على تنظيم حركة احتجاجية سلمية يوم الأربعاء 23 أكتوبر 2013 على الساعة 10 صباحا عبر ربوع ولايات الوطن ، نظرا للوعود المتكررة لتسوية ملف هذه الفئة فيما يخص قرار الإدماج إلا أنها حبرا على الورق ، كما أن التصريحات الأخيرة لوزير التشغيل والضمان الاجتماعي السيد : محمد بن مرادي أوضحت النية الحقيقية لتماطل الحكومة لتسوية الوضعية المزرية التي تعاني منها هذه الفئة بمختلف جهازيها ANEM/DAS ، وأثبت أن السياسة العقود المنتهجة كانت كوسيلة ترقعيه لامتصاص غضب الشباب وشراء السلم الاجتماعي والتخفيض من نسبة البطالة ، إضافة إلى حجم الممارسات التعسفية و التجاوزات اللاقانونية في حق المحتجين والتضييق على أعضاء اللجنة لممارسة العمل النقابي طبقا للمادة 56 من الدستور الجزائري الحق كل المواطنين في العمل النقابي ، على الرغم من سلمية الوقفات والاحتجاجات السابقة .

وبالنظر لهذا التهميش والإقصاء الاجتماعي في حق هذه الفئة المثقفة وجلهم إطارات خريجي الجامعات والمعاهد والتكوين ،واستمرارا لغلق باب الحوار .

فإن اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية توجه رسالة واضحة وصريحة إلى رئيس الجمهورية إلى إصدار قرار رئاسي لإدماج هذه الفئة في مناصب عمل دائمة وفق المادة 55 الحق في العمل والعيش الكريم .

وعليه يوجه المكتب الوطني نداءه لكافة الشباب المستقل في إطار جهاز العقود للقيام بحركة احتجاجية سلمية وطنية على مستوى كل الولايات من أجل افتكاك المطالب الشرعية التالية :

* إدماج كافة المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل الحاملين للشهادات في مناصب عمل دائمة دون قيد أو شرط
* فتح باب الحوار.
* تجميد مسابقات الوظيف العمومي إلى غاية إدماج هذه الفئة.
*احتساب سنوات العمل في الخبرة المهنية وفي منحه التقاعد.
*إلغاء سياسة العمل الهش.
*تفعيل القانون الخاص لتقليص سن التقاعد.

شباب يريد إسقاط العقود

رئيس اللجنة الوطنية
بولسيلة محمد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة الداخلية والجماعات المحلية

المديرية العامة للمواصلات

السلكية واللاسلكية الوطنية

YA-98

برقيـــــــة إرســـــال

ساعة وتاريخ التسليم	عدد السطور	رقم الإرسال	الأمن	ملاحظات المصلحة
13 جانفي 2014	30	1127/5071		

مستعجل

YA-98

المرسل : والـــــي ولايـــــة المســـــيلة

المرسل إليه: السادة : رؤساء المجالس الشعبية البلدية للتنفيذ .

تحت اشراف : رؤساء الدوائر للمتابعة.

المرسل إليه للإعلام:

رقم النص : 0093 / ر.ج/م.ا م/م.ا

13 جانفي 2014

عملا على برقيتي رقم : 32 المؤرخة في : 07 جانفي 2014 المتعلقة بتعيين حملة الشهادات في إطار عقود ما قبل التشغيل القابلة للإدماج قف و عملا بتوجيهات السيد معالي الوزير الأول أثناء الزيارات الميدانية عبر الولايات قف و كذا تعليماته المرقمة تحت 298 قف 82 و 321 المؤرخة على التوالي في 22 سبتمبر قف 20أكتوبر و 12 نوفمبر 2013 قف المتعلقة بتطبيق تدابير إصلاح الخدمة العمومية و تحسينها قف و كذا تعليمات و توجيهات السيد الوالي الرامية الى ضرورة التكفل بفئة الشباب حاملي الشهادات قف الذين يشتغلون بصفة نظامية بعنوان مختلف صيغ التشغيل على مستوى الجماعات المحلية لا سيما أولائك المعنيين على مستوى الحالة المدنية و الشبابيك و الذين يتعاملون مباشرة مع المواطنين قف خدمة للصالح العام و ضمان ديمومة سير المرفق العام قف يشرفني أن أطلب من السادة رؤساء المجالس الشعبية البلدية قف إبقاء المعنيين على مناصبهم على احتمال لفرض إدماجهم في المناصب التي يشغلونها و تثبيتهم وفق مقرر التعيين قف و على رؤساء الدوائر متابعة العملية و إيفاد عون مؤهل لسحب الملفات من مصلحة الموظفين بالولاية قف إجابة عن تساؤلات بعض رؤساء المجالس الشعبية البلدية حول العمال العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل و فئة الشبكة الاجتماعية قف المتواجدين على مستوى مصالح البلدية قف أطلب منكم ابتدائي بالملفات الكاملة و المستوفاة للشروط القانونية قف لدراستها من طرف اللجنة الولائية المختصة قف كما أطلب منكم مواقاتي بكل المعلومات و العراقيل التي تعترضكم عند وضع هذا الجهاز الخاص بتطبيق التدابير الاستعجالية بهدف إدماجهم نظرا لكفاءاتهم و الخبرة المهنية المكتسبة قف إثارة مستعجلة قف إمضاء والي ولاية المسيلة قف انتهى

الوالـــــي

يجب على المرسلين بولاية المسيلة مع الختم

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique
SNAPAP
اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية
Comite natinal des pre-emploi et filet social

المكتب الوطني
23 شارع بوعلام زريا ط
بالفور الحراش الجزائر العاصمة
الهاتف / الفاكس 021.52.03.72
/ 0772934723
/0771867389
preemploi.snapap@gmail.com

الجزائر : 2014/01/20

بيـــــــان

يـــا أصحـــاب عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية
إذا لـــم تنتفضوا أنتم، فمـــن سينتفض؟

اجتمع المكتب الوطني وذلك لمناقشة مجموعة من النقاط والمستجدات التي تقول أن ملف عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية بالجزائر سيتم الحسم فيه في غضون اسابيع كما تداولته الصحف الوطنية، أن شبابنا يمتلك القدرات و العزيمة على تقرير مصيره وانتزاع حقه في العمل و العيش الكريم بالنضال السلمي النقابي وعلى قطعه النهائي مع كافة سياسات العمل الهشة التي سعت وتسعى إلى تهميشه و استغلاله و الحط من كرامته. يا شبابنا الصامد، لقد برهنتم مرة أخرى من خلال نضالكم و وحدة صفكم سواء في الاحتجاجات بالعاصمة او عبر النضالات السلمية في كافة جهات البلاد على قدرتكم على التصدي لكل من يعمل على استغلالكم و الكذب عليكم. هذا قدرنا ونحن مقتنعون ان طريق الحق وعرة لكن سنمشي فيها حتى وان فقدنا اجسادنا هذا موقف اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية نحن لا نستسلم ننتصر او نموت .... يا اصحاب العقود التفوا حول مطالبكم الشرعية افيقوا من سباتكم وافتكوا حقكم المسلوب...ولا تتركوا أحد يتكلم نيابة عنكم ...ولا تنصتوا الى هرائهم، والى وعودهم الفارغة ...وأعلنوها، انـــــهُ لن يكُون هناك هدوء، قبل أن يتبلور حل لمأساتكم .....وافرضوا رغباتكم وامالكم ...

تدعو اللجنة الوطنية كافة الشباب المستغلين في إطار عقود ما قبل التشغيل (ANEM/DAS) والشبكة الاجتماعية إلى مواصلة النضال النقابي المشروع والالتحاق بالوقفة الاحتجاجية الوطنية السلمية الموحدة تحت شعار " لا خضوع لا رجوع " على مستوي 48 ولاية وذلك يوم الاثنين 03 فيفري 2014

أمام المقرات الولائية على الساعة 10:00 صباحا:

- نطالب رئيس الجمهورية بإصدار قرار رئاسي لتثبيت هته الفئة في مناصب عمل دائمة .
- إدماج كافة المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية الحاملين للشهادات في مناصب عمل دائمة دون قيد أو شرط.
- الرفض المطلق للصيغة الجديدة للعقود و نتأسف عن هذا التماطل والخداع الممنهج ضد شريحة اصحاب العقود التي تعاني التهميش والإقصاء.
- فتح باب الحوار.

* ما ضاع حق وراءه طالب*

رئيس اللجنة الوطنية
بولسنة محمد

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

25 جانفي 2014

رقم .....

الوزير الأول

السيدات والسادة الوزراء

للتبليغ إلى السيدة والسادة الولاة

الموضوع: التوظيف في المناصب المالية الشاغرة في المؤسسات والإدارات العمومية.

المرجع: تعليمتي رقم 13/ وأ المؤرخة في 13 جانفي 2013.

تمت دعوتكم، بموجب تعليمتي المذكورة في المرجع أعلاه والمتعلقة بعقلنة تسيير الموارد البشرية في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، إلى اتخاذ مكافة التدابير اللازمة للقضاء على الاختلالات المسجلة في هذا المجال لاسيما عدم استعمال مكافة المناصب المالية المفتوحة بعنوان السنة المالية.

غير أنه تم لفت انتباهي إلى بقاء عدد معتبر من المناصب المالية شاغرة، إلى يومنا هذا، لأسباب تتعلق بتسيير الموارد البشرية، وذلك بالرغم من تسهيل وتبسيط إجراءات التوظيف في الوظيفة العمومية، المكرسة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 12-194 المؤرخ في 25 أفريل 2012 المحدد لكيفيات تنظيم وإجراء المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية في المؤسسات والإدارات العمومية.

وبالفعل، فقد تم، طبقا لأحكام المرسوم السالف الذكر وبمختلف التعليمات والمناشير التطبيقية له، إزالة مكافة العراقيل التي كانت تعوق تنظيم المسابقات والفحوص والامتحانات المهنية (عدم اشتراط مخطط تسيير الموارد البشرية كإجراء مسبق لتنظيم

ويجدر التذكير، بهذا الشأن، أن المستخدمين العاملين في إطار جهاز المساعدة على الإدماج المهني أو الاجتماعي يستفيدون، بعنوان الأقدمية المهنية المكتسبة، من زيادة في النقاط (من 1 إلى 6 نقاط)، طبقا للمنشور رقم 7 المؤرخ في 28 أفريل 2011 للمديرية العامة للوظيفة العمومية.

وبالنظر إلى الطابع الاستعجالي والهام لهذه العملية، ينبغي مراعاة التدابير التالية:

- يتعين على مصالح الوظيفة العمومية إبداء رأيها حول مطابقة قرار أو مقرر فتح المسابقة للتنظيم الساري المفعول، في أجل ثلاثة (03) أيام عمل.

- تخضع ملفات الترشح للمسابقات طبقا للمنشور رقم 151 المؤرخ في 5 ديسمبر 2013 للسيد الوزير لدى الوزير الأول المكلف بإصلاح الخدمة العمومية المتعلق بتطبيقات تنظيم وسير المسابقات والامتحانات والفحوص المهنية.

- تحدد آجال استلام ملفات الترشح بعشرة (10) أيام عمل، ابتداء من الإعلان الأول عن المسابقة في الصحافة المكتوبة أو الإلصاق.

- يجب إنهاء دراسة ملفات الترشح للمسابقات في أجل خمسة (05) أيام من غلق التسجيلات لهذه المسابقات.

اعتبارا لأهمية هذه العملية التي تترجم الجهود والوسائل الهامة التي لم تدخرها لضمان فعالية المرفق العام وعقلنة تسيير الموارد البشرية في الوظيفة العمومية، ينبغي على كل دائرة وزارية اتخاذ التدابير الضرورية لتجسيد هذه العملية الاستثنائية للتوظيف، مع مراعاة الأحكام القانونية والتنظيمية التي تحكم مختلف أسلاك ورتب الموظفين، و ذلك قبل يوم 10 مارس 2014.

الوزير الأول

عبد المالك . سلال

نسخة إلى:- السيد رئيس الجمهورية (على سبيل عرض حال).

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

الوزير الأول

تعليمة رقم 01 مؤرخة في 03 فبراير 2014
تتعلق بإضفاء المرونة على إجراءات
الوساطة في سوق العمل

إلـــــى
السيد وزير العمل والتشغيل
والضمان الاجتماعي

في إطار إضفاء المرونة على الإجراءات، وقصد تمكين المرفق العمومي للتشغيل من الإستجابة بفعالية لتطلعات طالبي وعارضي العمل، يجب أن يصبح نشاط الوساطة في سوق العمل يرتكز على مبادئ السرعة والفعالية والشفافية.

وفي هذا المنظور، وفي انتظار تكييف النصوص التي تحكم نشاط الوساطة، يشرفني أن أطلب منكم الإيعاز إلى المرفق العمومي للتشغيل (ANEM)، لحمله على إدخال التدابير الآتية، في تسيير سوق العمل:

في المقام الأول: اختصار آجال معالجة عروض العمل:

يجب أن تتم معالجة عروض العمل المودعة من قبل الهيئات المستخدمة، وتلبيتها في أجل أقصاه خمسة (05) أيام اعتبارا من تاريخ إيداع عرض العمل.

وبعد انقضاء هذا الأجل، وفي حالة العجز عن تلبية العرض تلبية كاملة أو جزئية، ينبغي الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، أن تبلغ المستخدم رخصة القيام بالتوظيف المباشر، على أن يمتثل هذا الأخير للإختصاصات والشروط والأعداد الواردة في عرضه الذي لم تتم تلبيته من قبل الوكالة الوطنية للتشغيل.

كما يجب على المستخدم أن يعلم الوكالة الوطنية للتشغيل بعمليات التوظيف التي تمت، طبقا للتنظيم المعمول به، وذلك قصد تمكينها من:

- تسجيل طالب العمل إذا لم يكن مسجلا أصلا؛
- وشطبه من بطاقية طالبي العمل، إذا كان مسجلا؛
- وتسليمه بطاقة تقديمية للتسوية التي تعادل تنصيب طالب العمل.

وفي حالة عدم قيام المستخدم بإعلام الوكالة الوطنية للتشغيل بعمليات التوظيف التي تمت بعنوان العرض الذي لم تتم تلبيته، فإن ذلك يعرض المستخدم للعقوبات المنصوص عليها في التشريع المعمول به.

وفي المقام الثاني: تمديد فترة تجديد تسجيل طالبي العمل:

بغرض تقليص عدد تردد طالب العمل على الوكالة الوطنية للتشغيل، فإن أجل تجديد وحضور طالب العمل لإعادة تسجيله لدى الوكالة الوطنية للتشغيل، المحدد حاليا بثلاثة(3) أشهر، قد أصبح محددا بستة (6) أشهر اعتبارا من تاريخ تسجيله بالوكالة المحلية للتشغيل على مستوى إقامته.

وفي المقام الثالث: تعميم صيغة البحث النشط عن الشغل:

إن البحث النشط عن الشغل يعتبر أداة تسمح لطالب العمل بالإعتماد على نفسه في البحث عن منصب عمل، بما في ذلك في مناطق النشاطات الواقعة خارج الاختصاص الإقليمي للوكالة التي سجل لديها، والرفع من حظوظ إدماجه المهني، وجعل مساعي البحث عن عمل أكثر مرونة وأكثر فعالية.

ومن ثمة، فإن البحث النشط عن الشغل ينبغي أن يعمم عبر كل هياكل الوكالة الوطنية للتشغيل على مستوى كل التراب الوطني، باستثناء ولايات الجنوب العشرة التي تم فيها وضع ترتيبات خاصة.

ويجب أن تسلم استمارة البحث النشط عن الشغل إلى طالب العمل بشكل تلقائي فور تسجيله بالوكالة الوطنية للتشغيل.

كما يوسع تسليم استمارة البحث النشط ليشمل الهيئات المستخدمة قصد منحها إمكانية انتقاء مستخدميها القادمين.

وجدير بالإشارة أن هذه الإستمارة المتواجدة على موقع "الواب" للوكالة الوطنية للتشغيل، يمكن تحميلها من قبل المستخدمين وملئها بالمعلومات وإرسالها إلى وكالة التشغيل المختصة إقليميا التي تقوم بصفة متزامنة:

- بتسجيل عرض العمل،
- وتسجيل طالب العمل (إذا لم يكن مسجلا أصلا)؛
- وشطب طالب العمل المسجل في بطاقية الوكالة الوطنية للتشغيل؛
- وتسليم بطاقة التقديم التي تعادل تنصيب طالب العمل.

كما إن استمارة البحث النشط، تشكل بعد ملئها بالمعلومات من قبل المستخدم، التزاما بالنسبة لهذا الأخير بتوظيف حاملها.

وفي المقام الرابع: تعزيز الشفافية في تسيير سوق العمل:

وبهذا الشأن، يجب أن يمنح إشهار واسع لعروض العمل وللمترشحين الموجهين في إطار معالجة عروض العمل المذكورة.

وجدير بالذكر أن نشر عروض العمل المذكورة وطالبي العمل الموجهين، يعتبر إجبارية على مستوى كل وكالات التشغيل التابعة لشبكة الوكالة الوطنية للتشغيل على موقع "الواب" الخاص بالوكالة.

بل إن التسجيل المسبق لصفة طالب العمل يجب أن يحترم احتراما دقيقا.

وإني أولي عناية خاصة للتطبيق الصارم لأحكام هذه التعليمة.

الوزير الأول

عبد المالك . سلال

نسخة إلى:
السيد رئيس الجمهورية، على سبيل عرض حال.

Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique
SNAPAP
اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعيه
Comite natinal des pre-emploi et filet social

المكتب الوطني
23 شارع بوعلام زرباط
بالقور الحراش الجزائر العاصمة
الهاتف / الفاكس 021.52.03.72
0773637818/0771867389 /
preemploi.snapap@gmail.com

الجزائر : 17/02/2014

بيـــــــــــــــــان

يـــا أصحـــــاب عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية
إذا لـــــم تنتفضوا أنتم، فمـــــن سينتفض؟

أننا نحيي اليوم كل من وقف معنا ولو لساعة واحدة طوال الفترة الماضية ممن أعلنوا أن الوقت قد حان ليتحلى الجميع بشجاعة لمواجهة ما دأبت الحكومة على زرعه في نفوس الجميع من روح الانهزامية. وفي الوقت الذي كنا نأمل أن ينعكس صمودنا ضد التحديات التي نواجهها ايجابياً بحيث يهب كل الشرفاء وهم كثر داخل هذا الوطن ليقفوا معنا صفاً واحداً لإنقاذ ما يمكن إنقاذه، ولا شيء يُبشّر بحلّ ولو جزئي أو مُؤقّت لها....ولم يبقى لكم اختيارات كثيرة ... لا تنتظروا شيئاً من الحكومة،...فلا تنتظروا منهم شيء ...وعليكم أن تـــــحزموا أمركم، وترتّبوا صفوفكم، وتستعدّوا جيّداً. لافتكاك حُقوقكم الّتي سُلبت منكُم نأمل منكم أن تفهموا الرسالة التي حاولنا إرسالها لكم

و على هذا تدعو اللجنة الوطنية الممثل الشرعي لفئة العقود كافة الشباب المستغلين في اطار عقود ما قبل الى الالتحاق بالوقفة الاحتجاجية (ANEM/DAIS) التشغيل و الادماج المهني و الشبكة الاجتماعية الوطنية مفتوحة بالعاصمة يوم 23 فيفري 2014 ابتداءا من الساعة 10.00 صباحا

تحت شعار

يوم النصر في شهر النصر

وستكون متبوعة باعتصام مفتوح الى ان تستجيب الحكومة لمطالبنا و نعلنها ان لا رجوع الى بيوتنا الا و استعدّوا الى الصّدام، في أقرب وقت...ولا تتركوا أحد يتكلّم نيابة الادماج في أيدينا حقّنا في العمل مشروع عنكُم ...لا تخافوا ...ولا تنصتوا الى هرائهم، والى وعودهم الفارغة ...وأعلنوها، انّـــــهُ لن يكُون هناك هدوء، قبل أن يتبلور حل لمأساتكم .....وافرضوا رغباتكم وامالكم ...

- **إدماج كافة المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية الحاملين للشهادات في مناصب عمل دائمة دون قيد أو شرط.**
- **قرار رئاسي ينصف أصحاب العقود .**

***ما ضاع حق وراءه طالب ***

المكتب الوطني

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية

Syndicat National Autonome des Personnels de l'Administration Publique

SNAPAP

اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية

Comité national des pré-emploi et filet social

المكتب الوطني
23 شارع بوعلام زريا ط
بالفور الحراش الجزائر العاصمة
الهاتف / الفاكس 021.52.03.72
07.76 .37.55 .46/ 06. 62. 17. 75. 39

عنابة: 2014/02/27

بيـــــان

يـــا أصحـــاب عقود ما قبل التشغيل والشبكة الإجتماعية
إذا لم تتحدوا الآن متى ستتحدون ؟

إجتمع المكتب الولائي لولاية عنابة وذلك لمناقشة المستجدات,التي طرأت بعد إجتماع رئيسة اللجنة الولائية

و نائبها مع السيد والي ولاية عنابة يوم الثلاثاء 04 فيفري2014 ,التي تقول أن ملف عقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية سيتم الحسم فيه بتطبيق تعليمة الوزير الأول بإدماج أصحاب عقود ما قبل التشغيل(حاملي الشهادات) بالتدريج,وذلك حسب الاقدمية وبعد إجتياز مسابقات التوظيف ,وأن كل نتائج المسابقات ستمس هذه الفئة ,لكن للأسف لحد اليوم كل ما قيل كان مجرد حبرعلى ورق,لدى يا شبابنا الصامد وبعد التلاعبات بنتائج المسابقات، وكما سبق وأن برهنتم من خلال نضالكم سواء في الإحتجاج بالعاصمة أوعبرالنضال السلمي في مقر الولاية,على قدرتكم على التصدي لكل من يعمل على استغلالكم و الاستخفاف بقدراتكم.هذا قدرنا ونحن مقتنعون أن طريق الحق ليست سهلة,لكننا عازمون على الصمود هذا موقف اللجنة الولائية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية,نحن لن نسكت ولن نستسلم مهما كانت الظروف والعراقيل ... يا أصحاب العقود إتحدوا لتنالوا مطلبكم الشرعي ولإفتكاك حقكم المسلوب(منصب عمل)... ولا تصدقوا وعودهم الفارغة ... ونددوا أنه لن يكون هناك هدوء بعد اليوم، ما لم تكن هناك حلول عاجلة... و أثبتوا إتحادكم على أرض الواقع .

تدعو اللجنة الولائية كافة الشباب المستقلين في إطار عقود ما قبل التشغيل (ANEM/DAS) والشبكة الإجتماعية

إلى مواصلة النضال النقابي المشروع والإلتحاق بالوقفة الإحتجاجية السلمية : تحت شعار" لا مزيد من الوعود "

على مستوى مقر الولاية وذلك يوم الاحد: 09 مارس 2014 على الساعة 10:00 صباحا.

- نطالب بتطبيق تعليمة الوزير الأول بكل صدق وشفافية.
- إدماج المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل والشبكة الإجتماعية في مناصب عمل تكون دائمة و حسب الإختصاص.
- إيجاد حلول عاجلة لأصحاب العقود المنتهية خصوصا فئة الشبكة الإجتماعية.

*** الحق يعلو ولا يعلى عليه***

رئيس اللجنة الولائية
نـــورة بـوزعـــراري

النقابة الوطنية المستقلة لمستخدمي الإدارة العمومية
اللجنة الوطنية لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الإجتماعية
اللجنة الولائية لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الإجتماعية – وهران

المكتب التنسيق الولائي وهران
53 شارع العربي بن مهيدي
رقم الهاتف والفاكس: 041336948
0794741553 /0791515701

وهران يوم :2014/03/04

بيان

يا شباب العقود مصيركم
بين أيديكم

في ظل تنامي سخط شباب عقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية وإستمرار سياسة التهميش ولامبالاة من طرف الحكومة وعدم إيضاح الرؤية وإستمرار الغموض في ما يخص الإدماج الذي تطالب به هذه الفئة ، تعلن اللجنة الولائية لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية عن تنظيم وقفة إحتجاجية أمام مقر الولاية **يوم الإثنين 10 مارس 2014 على الساعة 10صباحا**،وعليه تدعوا اللجنة كل شباب عقود ما قبل التشغيل والشبكة الإجتماعية إلى الإلتفاف حول مطالبكم المشروعة والمكرسة بنص المادة **55** من الدستور الجزائري .

يا شباب العقود من أصحاب حاملي الشهادات إن أعضاء المكتب يهيبون بكم كنخبة مثقفة ولكم وزن وتشغلون مناصب حساسة في مؤسساتكم للإلتفاف حول مطالبكم المشروعة والشروع في التحضير للإحتجاجات عارمة ومستمرة أمام مقر الولاية ، لرفضنا للسياسات التنويمية والبعيدة كل البعد عن طموحاتنا وقراراتنا .

إن شباب هذه الفئة المهمشة مدعوون إلى ضرورة المشاركة بقوة في هذه الوقفة للمطالبة بـ :

- فتح باب الحوار من طرف السلطات مع ممثلي اللجنة .
- إدماج كافة المعنيين بعقود ما قبل التشغيل والشبكة الإجتماعية في مناصب عمل دائمة .
- إحتساب سنوات العمل في الخبرة المهنية وفي منحة التقاعد .

المنسق الولائي
شاري علي

اللجنة الوطنية المستقلة لعقود ما قبل التشغيل والشبكة الاجتماعية
Comité National Autonome Des Contrats Pré-Emploi Et Filet Social

الجزائر في 014/03/29

المكتب الوطني
الجزائر العاصمة
الهاتف : 0773637818
0770647089
0772029381
preemploi.snapap@gmail.com

بيـــــــــــان

بسم الله الرحمن الرحيم

تصحيح مسار

إن اللجنة الوطنية المستقلة لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية و بعد عقد أعضاء اللجنة اجتماعا طارئا بالعاصمة يوم 2014/03/28 و ذلك لدراسة مستقبل اللجنة في ظل هده المرحلة الحساسة و الظروف التي تمر بها البلاد و لتفادي استغلال هده الفئة في متاهات سياسية و نظرا لموقف اللجنة المتعارض مع موقف نقابة السناباب و نظرا للتدخل المستمر للنقابة في الشؤون الداخلية للجنة و محاولة منها فرض أراء لا تخدم للجنة الوطنية و عليه تقرر ما يلي :

- إعلان الاستقلالية عن نقابة السناباب .
- إعلان اللجنة الوطنية المستقلة لعقود ما قبل التشغيل و الشبكة الاجتماعية الممثل الرسمي و الوحيد لهده الفئة.
- اللجنة الوطنية تبقى ثابتة و مستمرة في نضالها السلمي و الحضاري في إطار القانون حتى انتزاع جميع الحقوق.

ما ضاع حق وراءه طالب

المكتب الوطني

الجمهوريـــة الجزائريـــة الديمقراطيـــة الشعبيـــة

باتنـــة في:2015//02/09

ولايـــة باتنـــة

مديريـــة التشغيـــل

رقم 224/م.ت/ 2015

إكمالية العقيد لطفي الأساسية
باتنة
البريد الوارد
رقم 76 بتاريخ 2015/02/11

إلى السادة /مدراء المجلس الولائي

رؤساء الدوائر للتبليغ إلى /

السادة رؤساء المجالس الشعبية البلدية

مديرية التربية لولاية باتنة
الأمانة العامة
البريد الوارد
التاريخ: 2015/02/10
الرقم: 232

الموضـــوع: تمديد العقود الممنوحة في إطار جهاز المساعدة على الادماج المهني.

تنفيذا لمحتوى التعليمة الوزارية رقم2015/668 المؤرخة في 2015/02/05 الصادرة عن المديرية العامة للتشغيل والادماج والمتعلقة بتمديد عقود الادماج المهني CIP وعقود ادماج أصحاب الشهادات CID.

وتطبيقا للمرسوم التنفيذي رقم 13-142 المؤرخ في 2013/04/10 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 2008/04/19 والمتعلق بتنفيذ جهاز المساعدة على الادماج المهني.

يشرفني أن أعلم سيادتكم بأنه يمكن تمديد العقدين المشار اليهما أعلاه لفترة ثلاث سنوات أخرى وذلك قبل انقضاء الستة سنوات الأولى.

وعلى هذا الأساس ألتمس من سيادتكم إبقاء المستفيدين من هذين العقدين في أماكن عملهم وعدم تسريحهم بسبب مع العلم وأن التعليمات الضرورية قد أعطيت إلى مصالح الوكالات المحلية للتشغيل [illegible] التمديد قبل انتهاء فترة كل جهود التنصيب مستقبلا إلى القطاع الاقتصادي.

وتبقى مصالحنا تحت تصرفكم للرد على أي انشغال ترونه ضروري.

تقبلـــوا مني سادتي فائـــق التحيـــات.

مديـــر التشغيـــل

مدير التشغيل

عبد العالي غزالي

نسخة على سبيل عرض حال:

- السيد والي الولاية- الديوان-
- السيد والي الولاية- الأمانة العامة-

مـــديـــر التـــربية

إلى السيدات و السادة :

- مديري المؤسسات التربوية بجميع أطوارها

- للإعلام و التنفيذ -

باتنة :2015/02/10

ع/مـديـر التربيـة

وزارة التربية الوطنية
مديرية التربية الوطنية
الأمـــانـة العـــامـــة

الملخص :

تناولت هذه الدراسة موضوعا مهمّا .ألا و هو التشغيل في الجزائر، من خلال تسليط الضوء على برنامج عقود الإدماج المهني .حيث تهدف هذه الدراسة إلى تشخيص واقع التشغيل بعقود الإدماج لخرّيجي الجامعة، و مدى إمكانية إدماجهم مهنيا في مناصب عمل دائمة .لتقييم جهود الدّولة في التّكفّل بهذه الفئة و محاولاتها لإدماجها في سوق العمل.

و قد خلصت إلى أنّ جهاز المساعدة على الإدماج المهني بصفة عامة، و عقود الإدماج لخريجي الجامعات وحملة الشهادات بصفة خاصة، قد تمكّنت من التخفيف من حدّة بطالة الخرّيجين الجامعيين .إلاّ أنّها تبقى مجرّد حلول مؤقتة لم ترتق لمستوى إدماجهم مهنيا .و السبب في ذلك يرجع لطغيان المعالجة الاجتماعية و السياسية على سياسات التشغيل المختلفة على حساب المعالجة الاقتصادية .و بالتالي تحوّل التشغيل إلى مجرّد امتصاص للشباب العاطل عن العمل ولضغوطه الاجتماعية، بدل أن يكون تشغيلا للمورد الاقتصادي استجابة لاحتياجات اجتماعية و نفسية لدى طالبي العمل من خريجي الجامعات من جهة، و لمتطلّبات سوق العمل من جهة ثانية.

Résumé:

Cette étude a abordé un sujet très important celui de l'emploi en Algérie , en basant sur le programme des contrats d'intégration professionnelle dont l'objectif est de diagnostiquer la réalité d'emploi par des contrats d'intégration pour les universitaires et la possibilité de leur intégrer professionnellement dans des postes de travail permanents pour l'évaluation des efforts de l'Etat dans la prise en charge de cette catégorie et de tenter de les intégrer au marché du travail, aussi elle a conclu que le responsable d'aide pour l'intégration professionnelle en général et les contrats d'intégration pour les diplômés universitaires ont pu réduire le phénomène du chômage de ces derniers , alors qu'ils restent des solutions provisoire parce qu'ils n'ont pas encore répondu au niveau de leur intégration professionnelle. La raison de tout cela est dû à la tyrannie du traitement politique et social sur les différentes politiques d'exploitation sur le compte du traitement économique. Donc le fonctionnement ne devient qu'un absorption des jeunes chômeurs en raison de leur pressions sociale au lieu qu'il soit un fonctionnement d'une ressource économique répondant aux besoins sociaux et psychologiques chez les diplômés universitaire qui cherchent d'un travail.