

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة -  
كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية  
قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا



مذكرة مكملة لإستكمال متطلبات شهادة ماستر أكاديمي

الميدان : العلوم اجتماعية

الشعبة : علم اجتماع

التخصص : تنظيم وعمل

من إعداد الطالبة:

عمران زنبيرة

بعنوان:

خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر

دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تقرت (بلدية تبسبست)

نوقشت وأجيزت علنا:

بتاريخ 2014/05/.25

أمام اللجنة المكونة من السادة :

الأستاذة بوزغاية باية // أستاذ مساعد (أ) // جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - // رئيسا

الأستاذة زموري زينب // أستاذ مساعد (أ) // جامعة قاصدي مرباح - ورقلة // مناقشا

الأستاذة برقية سهيلة // أستاذ مساعد (أ) // جامعة قاصدي مرباح - ورقلة - // مشرفا ومقررا

السنة الجامعية: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"...ربنا لا تؤخذنا إن نسينا أو أخطأنا...."

الآية: 286 من سورة البقرة

"من أرادا علما ، فليدقق والأضاع دقيق العلم"

الإمام الشافعي

" إنني رأيت أنه لا يكتب أحدا كتابه في يومه إلا قال في غده : لو غير هذا لكان احسن ،ولو زيد هذا لكان احسن، ولو قدم هذا لكان افضل ، ولو ترك هذا لكان جميلا وههذا من أعظم العبر وهودليل على إستلاء النقص على جملة البشر"

عماد الدين الأصفهاني

# تشكر و تقدير

كن عالما ، فإن لم تستطع فكن متعلما ، فإن لم تستطع فأحب العلماء ، فإن لم تستطع فلا تبغضهم " عندما بدأت الأيام ....وعندما كان اليوم الأول....الكل اشتكى من بعد المسافة .... وطول الطريق ...شكونا جهدا وتعبا ...وقعنا تحت ضغط و مجهود....حرمنا أنفسنا الكثير....سهرنا لياالي....طوال ولكن اليوم أتذكر مقولة خالدة:

"إن الله لا يضيع عمل عامل ولا يخيب أمل آمل"

إذا حق الشكر وللاعترا فبالفضل، فالشكر و الحمد لله الذي منى عليا بكل شيء، اللهم مننت عليا الإسلام و العقل ، والعلم فلك الثناء و الحمد أما بعد:

أتقدم بخالص الشكر الجزيل و العرفان الجميل و الإحترام و التقدير لمن غمرتني بفضلها و اختصتني بالنصح و الإشراف على هذا البحث إلى أستاذتي المشرفة : \* برقية سهيلة \* وإلى كل أساتذتي الكرام الذين علموني أول حرف في حياتي و حتى وصولي لهذه الدرجة العلمية

كما أوجه شكري إلى كل عمال مكتبة العلوم الإنسانية و الإجتماعية و إلى كل عمال وكالة التشغيل المحلية بمدينة تقرت و إلى كل الأصدقاء و الزملاء و خاصة دفعة 2009 "علم إجتماع تنظيم وعمل"

ولا أنسى شكري إلى الزميل بن حمودة محمد السعيد

وإلى اللجنة المصححة لهذا البحث.

وإلى كل من أعانني من قريب ومن بعيد فلكم جزاء الشكر

زنية

## الإهداء

تلوح في سماننا دوماً نجوم براقه لا يخفت بريقها عنا لحظة واحدة نترقب إضاءتها بقلوب وهانة و نسعد بلمعانها في سماننا كل ساعة فاستحقت و بكل فخر أن يرفع اسمها في عليانا فبكل عبارات الحب و الوفاء أكتبها أما بعد: الحمد لله حمداً كثيراً على كل شيء ،بعد كل الجهد و الصعوبات و سهر الليالي و تعب الأيام نظوي دفتي هذا العمل المتواضع و اهديه:

إلى من جرع الكأس فارغا ليسقيني قطرة حب إلى من كلت أنامله ليقدم لنا لحظة سعادة إلى من حصد الأشواك عن دري ليمهد لي طريق العلم إلى القلب الكبير أبي العزيز إلى الينبوع الذي لا يمل من العطاء إلى من حاكت سعادتي بخيوط منسوجة من قلبها ولا تكفيها كل كلمات الشاء و الشكر إلى من علمتني المسامحة و العفو إلى حيي الكبير أمي الغالية إلى من حبهم يسري في عروقي ويلهج بذكراهم فؤادي إخوتي فردوس ،بدر الدين ،جاد و أدرم و عبدوي وإلى توأم روحي رميمصاء و الكتكوت عبد الرحمان و زوجها يونس إلى معلمة الحياة و قدوة الصبر جدتي و جدي و إلى كل عائلة بن دومة أخوالي و زوجاتهم و خلاتي و أزواجهم و كل أولادهم و إلى روح جدتي أسكنها الله جنة النعيم و إلى عائلة عمران أعمامي و عماتي كل بإسمه. إلى الذي تحملي و ساندي و يعلمني تفاعل الحياة إلى رفيق دري وإلى من سيشاركني حياتي. إلى كل من علمني حروفاً من ذهب و أسمى عبارات العلم أساتذتي الأفاضل من الطور الابتدائي إلى التعليم العالي.

إلى كل أصدقائي و صديقاتي التي عرفتهم و خاصة هناء أسماء حليلة كريمة ،سميرة و رفيقات الجامعة و الإقامة كل بإسمها

و إلى كل من أعانني و لو بكلمة طيبة لهم الشكر الجزيل

و أعذروني إذا نسيت ،فإذا نساكم قلبي لن ينساكم

إلى كل هؤلاء أقول أحبكم حبا لو مر على أرض قاحلة لتفجرت منها ينابيع المحبة .

## فهرس المحتويات

الإهداء

شكر وتقدير

فهرس المحتويات

فهرس الجداول

ملخص الدراسة

مقدمة ..... أ-ب

### الفصل الأول: تحديد موضوع الدراسة

تمهيد ..... 04

1- تحديد الإشكالية..... 05

2- أسباب اختيار الموضوع..... 08

3- أهمية الدراسة..... 09

4 - أهداف الدراسة..... 09

5- مفاهيم الدراسة..... 10

6 - الدراسات السابقة..... 14

7- المقاربة السسيولوجية..... 19

خلاصة الفصل..... 20

### الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد..... 22

1- المنهج..... 23

2- مجالات الدراسة..... 24

2-1/ المجال المكاني..... 24

24.....	2-2/ المجال الزمني
24.....	2-3/ المجال البشري
25.....	3- عينه الدراسة
27.....	4- ادوات جمع البيانات
27.....	4-1/ الملاحظة
27.....	4-2/ إستمارة المقابلة
28.....	4-3/ إستمارة الإستبيان
30.....	4-4/ الوثائق و السجلات
31.....	5- اساليب المعالجة الإحصائية
32.....	خلاصة الفصل

### الفصل الثالث: عرض و تحليل وتفسير البيانات ونتائج الدراسة

34.....	تمهيد
35.....	1 عرض وتحليل البيانات الميدانية
35.....	1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية
39.....	1-2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
44.....	1-3 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
48.....	1-4 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
54.....	2 عرض و تفسير نتائج الدراسة الميدانية
54.....	2-1 النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية
54.....	2-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
56.....	2-3 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
57.....	2-4 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
58.....	2 الإستنتاج العام
59.....	اقتراحات الدراسة
61.....	خاتمة

## فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أفراد العينة حسب الجنس	35
02	يوضح افراد العينة حسب السن	36
03	يوضح افراد العينة حسب الحالة العائلية	36
04	يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد	37
05	يوضح أفراد العينة حسب سنة التخرج	37
06	يوضح أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي	38
07	يوضح مدى رضا خريجي الجامعة على برنامج الإدماج المهني	39
08	يوضح مدى علم أفراد عينة البحث بسياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني)	40
09	يوضح مدى علم أفراد العينة بخصائص الإدماج المهني	40
10	يوضح آراء أفراد عينة البحث في سياسة التشغيل الموجودة الحالية (الإدماج المهني)	41
11	يوضح مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث	42
12	يوضح مدى كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية بالنسبة للأفراد البحث	43
13	يوضح مدى وجود آفاق مستقبلية لسياسة التشغيل بالنسبة لأفراد عينة البحث	43
14	يوضح مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص	44
15	يوضح مدى ملائمة المنصب العمل مقارنة للمؤهل العلمي حسب لأفراد عينة البحث	45
16	يوضح مدى تماشي سياسة التشغيل مع متطلبات سوق العمل بالنسبة لأفراد لعينة	45

	البحث	
46	(: يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الابتكار و التطوير بالنسبة لعينة البحث	17
47	يوضح مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث.	18
48	يوضح حالة التسجيل لأفراد عينة البحث في برنامج الإدماج المهني	19
49	يوضح مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث	20
50	يوضح مدى ملائمة الأجر الذي يتقاضوه أفراد عينة البحث مقارنة بمجهودهم في العمل	21
50	يوضح مدى ضمان برنامج الإدماج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد بالنسبة لأفراد عينة البحث.	22
51	يوضح مدى أن لسياسة الإدماج المهني في الحد او التخفيف من نسبة البطالة بالنسبة لأفراد عينة	23
52	يوضح مدى استفادة أفراد عينة البحث من برنامج الإدماج المهني CID	24
53	يوضح الإقتراحات التي قدمها أفراد عينة البحث في مجال الشغل	25



## ملخص الدراسة:

تهدف الدراسة المعنونة بـ " خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر " إلى الإجابة عن التساؤل الرئيسي المتمثل في : كيفية مساهمة برنامج الإدماج المهني في الجزائر في التخفيض من مشكل البطالة ؟ وحاوينا الإجابة عنه بالاعتماد على الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- كيف يقيم خريجي الجامعة سياسة التشغيل الحالية(الإدماج المهني)؟
- 2- هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟
- 3- هل يساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من مشكل البطالة؟

و لقد استخدمنا المقاربة السوسيولوجية ، و اتبعنا مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمثلت في المنهج الوصفي وكذلك الاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة مرورا بالمقابلة ثم باستمارة الإستبيان إلى غاية الإستعانة بالإحصاءات الرسمية و التقارير وصولا لأساليب المتبعة في تحليل البيانات.

وتم تطبيق هذه الأداة على عينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تفرت ( بلدية تبسبت) والتمثلة في 69 عامل تم إختيارهم بالعينة العشوائية المنتظمة و تم إسترجاع (60) من أصل (69) استمارة موزعة.

و أسفرت نتائج الدراسة الميدانية على أن برنامج الإدماج المهني الذي يعتبر كسياسة تشغيل في الجزائر ساهم في التخفيض من نسبة البطالة في أوساط الشباب الخريجي الجامعة وكانت كالآتي:

- قيمت على أنها سياسة غامضة وغير واضحة في معالمها وهذا يرجع إلى القصور من طرف الوكالات التشغيلية للقيام بدورات إعلامية و كذلك التقصير من طرف العاملين في هذا البرنامج وعدم إطلاعهم عليه، كما اعتبر أنه برنامج استغلالي من طرف العمال الدائمين للعمال المؤقتين ولكنهم راضين عنها وذلك للخروج من شبح البطالة.
- برنامج لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن المراسيم القانونية تفرض العمل على أساس التخصص و الشهادة و لكن حسب المنتجات التي تنتجها الدولة وبأخص الجامعة من مخرجات علمية وكوادر في التخصصات العلمية على التخصصات الأدبية مما يسبب ضغطا في مناصب شغل معينة على مناصب أخرى.
- ساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة. وهذا مقارنة بالإحصائيات التي توضح أن نسبة البطالة في الجزائر بلغت 9,3% في 2013 على خلاف سنة 2010 التي بلغت 10%.
- الكلمات المفتاحية : الجامعة ، الطالب ، سياسة التشغيل ، الإدماج المهني.

## Summary of the study

The study aims titled " University graduates and employment policy in Algeria" to answer the question in the main objective : how to contribute to the professional integration program in Algeria in the reduction of the unemployment problem ? We tried to answer depending on the following sub-questions:

1-How to evaluate the graduates of the university 's policy operating current ( professional integration)?

2-Do you take into account the integration program of vocational undergraduate majors?

3-Do you contribute to the program of professional integration in the reduction of the unemployment problem?

And we have used the approach Alseologih , and we follow a set of methodological procedures which were represented in the descriptive approach , as well as relying on a set of tools to collect data from the note passing against then form is the questionnaire to the very help of official statistics and reports, and access to the methods used in the analysis of the data.

This tool was applied to a sample of workers in the framework of the program of professional integration in Touggourt ( municipality Tbesbest ) and of 69 workers were selected and systematic random sample was retrieved ( 60 ) out of ( 69 ) form distributed.

The results of the study and that the field of vocational reintegration program , which is run as a policy in Algeria contributed to the reduction of the unemployment rate among young people Khuraiji University were as follow.

- Evaluated as the policy is vague and unclear in ruins and this is due to limitations by the operational agencies to do courses media , as well as dereliction of party workers in this program and do not inform them of it , as it was considered the program ripped off by permanent workers for temporary workers but they are dissatisfied with it so get out the specter of unemployment.

- The program does not take into account undergraduate majors although the legal decrees imposed on the basis of specialization and certification , but by the products produced by the state and the University of Bo\_khas outputs of scientific cadres in the scientific disciplines of literary disciplines causing pressure in certain jobs to other posts

- Contributed to the program of professional integration in the reduction of the unemployment rate . This compared with statistics that show that Algeria's unemployment rate stood at 9.3 % in 2013 , unlike 2010 , which amounted to 10%

Keywords: university , student , employment policy , vocational integration

# مقدمة

يأتي الإهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة ، إنطلاقا من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم حيث نجد أن الأنظمة و التشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة و أهمية توفير العمل اللائق والمناسب للفرد ، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 23 من الفقرة الأولى على " أن لكل إنسان حق العمل و حرية اختياره.....، وحق الحماية من التعطل"<sup>1</sup>

لقد ظل مشكل التشغيل محور اهتمام المفكرين الذين يريدون وضع حل للمشكلات التي تواجههم في سوق العمل وطرح البدائل الممكنة لمعالجة هذه الإشكالية الكبرى التي باتت تهدد استقرار الكثير من الدول .

إذن فظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم. حيث أن استفحالها بدأ يأخذ أبعاداً جديدة (سياسية ، اجتماعية). فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة الجزائرية ، لهذا اتبعت الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفير أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئة الشباب، حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من السياسات ، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة ومصدر مهم في خلق مواطن العمل و الضامن لعملية التشغيل فمن بين هذه السياسات التشغيلية هو إتباع منهج الوساطة في سوق العمل ، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل وبين المؤسسات والأفراد العارضين لمناصب عمل. ومن بين أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 ، والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 ، ووكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996. حيث ساهمت مؤسسات سوق العمل بإنشاء حوالي 1641216 منصب عمل في الفترة الممتدة بين 2004\_1999 بنسبة 54,7% من إجمالي مناصب العمل والمنشأة ، وهذه النسبة تؤكد مدى اهتمام واعتماد الحكومة على سياسة مؤسسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة ، والتي تراجعت بالفعل من 29% سنة 2000 إلى 17,7% سنة 2004 إلى حوالي 10% سنة 2010 إلى 9,3% سنة 2013.<sup>2</sup>

منذ عام 2008 وفي إطار التدابير و الآليات التدعيمية الجديدة التي وضعتها الدولة في مجال دعم مجال أجهزة التشغيل تكفلت المديرية بالتنسيق مع مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل Anem بتطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني daip. حيث يتضمن هذا الجهاز إدماج طالبي الشغل المسجلين لأول مرة ، ويتم فيه التعاقد لمدة ثلاث سنوات بالقطاع الإداري مع التجديد سنة واحدة قابلة للتجديد بالقطاع الاقتصادي بالنسبة للعقود cip.cid و 8 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة لعقود cfi التي كانت تستعمل في القطاع الإداري فقط في شكل ورشات.

<sup>1</sup> دهماني محمد ادريوش ، إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2006-2007

<sup>2</sup> 12:67 على الساعة بتاريخ 2014\_05\_14 www.dz.moden.com20145/5preemployment. Contrac

و أنشئ برنامج الإدماج المهني لتحقيق أهداف معينة وهي: تحسين قدرات الشباب و تمكين الشباب من إكتساب التجربة من أجل تدعيم قابليتهم للتشغيل و الإدماج في مناصب عمل دائمة.

وعلى حسب العلاقة الوطيدة بين خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر كانت دراستنا حول "خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر" وقد كان تركيزنا على خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني و بتالي اتبعنا الخطة التالية:

الفصل الأول فكان عنوانه تحديد موضوع الدراسة ، واشتمل على العناصر الأساسية المكونة لموضوع الدراسة والتي تضم تحديد الإشكالية، وأسباب اختيار الموضوع، وأهداف الدراسة، أهمية الموضوع وتحديد مفاهيم الدراسة، إضافة إلى الدراسات السابقة و أخيرا المقاربة السسيولوجية.

أما الفصل الثاني فعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة و تضمن خمسة عناصر ،أولا المنهج المستخدم ، ثانيا مجالات الدراسة(المجال المكاني و الزماني و المجال البشري) ، ثالثا عينة الدراسة ،رابعا أدوات جمع البيانات تمثلت في ( الملاحظة و المقابلة واستمارة الإستبيان و المصادر و الوثائق) وأخيرا الأساليب الإحصائية.

وفي الفصل الثالث تضمن ثلاث عناصر فالأول تمثل في عرض وتحليل البيانات الميدانية وتمثل في عرض وتحليل البيانات الأولية ،عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول وعرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني، عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث أما العنصر الثاني فتضمن عرض و تفسير نتائج الدراسة الميدانية وتمثل في النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية و النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول ، النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني والنتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث وأخيرا النتيجة العامة

# الفصل الأول: موضوع الدراسة وإطارها المفاهيمي

تمهيد

1- تحديد الإشكالية

2- أسباب إختيار الموضوع

3- أهمية الدراسة

4- اهداف الدراسة

5- المفاهيم المرتبطة بالدراسة

6- الدراسات السابقة

7- المقاربة السسيولوجية

خلاصة الفصل

## تمهيد

إن وصول الباحث إلى معرفة حقيقية للظواهر يجب التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها، و التي من خلالها يستطيع الباحث العلمي الوصول إلى نتائج دقيقة وواضحة ، وذلك بالاستعانة بأدوات البحث العلمي و التي تعتبر مفتاح الدخول و التعمق في الظاهرة و معرفتها جيدا.

لذلك سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أساسيات البحث العلمي التي تسير و فقها الدراسة ، و التي تتمثل في الإشكالية أسباب اختيار الدراسة ، أهمية و أهداف الدراسة ، وتحديد مفاهيمها و بعض الدراسات السابقة حول متغير من متغيرات الدراسة و كذلك اعتمادنا على مقارنة سسيولوجية لموضوع الدراسة و بذلك يكون البحث العلمي أكثر شمولاً ووضوحاً بحيث يمكن للقارئ فهم محتواه.

## 1-تحديد الإشكالية:

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

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

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

فقد أصبحت عملية الإصلاح الإقتصادي و الإجتماعي للمنظمة الجزائرية مقرونة بعملية تسريح و تضاءل ضمان حماية الشغل الذي انتقل من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وبالتالي أثر على الفئة النشطة في المجتمع وهي فئة الشباب وخاصة خريجي الجامعات الذين يعتبرون المورد البشري و المحرك للبناء الإجتماعي للدولة.<sup>1</sup>

1- عبد الحميد قومي ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر،مداخلة في الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم التسيير و الإقتصادية و ع التجارية، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011 .ص 45.

ومن النتائج التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية في الجزائر و ارتفاع نسبة البطالة بدل من القضاء عليها ، حيث قدرت اجماليا بـ 80% من العاطلين عن العمل تقل أعمارهم عن 30 سنة لسنة 2010 ، أما على حسب توقعات الصندوق النقد الدولي فإن الجزائر تتراجع نسبة البطالة فيها خلال عام 2013 إلى 19,3% هاته البطالة التي مست الشريحة المهمة في المجتمع وهم الشباب و بالتحديد فئة خريجي الجامعة حيث مايقارب نسبة البطالة في أوساطها 14,3% هذه الفئة التي أصبحت تعاني مشاكل عديدة خاصة في مجال العمل أو الوظيفة ، على إعتبار ان الجامعة هي المصدر الأساسي لتكوين الكوادر و الإطارات التي تسيّر هذه السياسات وهذا كما اعتبرها بارسونز" التنظيم الأم" الذي يمد جميع المؤسسات التنظيمية الإنتاجية و الخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم ، وعلى هذا السياق كانت هناك اسهامات ودراسات عديدة من النظريات و الرواد من بينهم الإتجاه الوظيفي الذي ضم كل من ماكس فيبر و تالكوت بارسونز.

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

<sup>1</sup>لحسين عبد القادر، مكافحة أزمة البطالة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير مداخله في ملتقى دولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي (15-16) نوفمبر 2011 جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 14.



إن هذا البرنامج الذي وضعتة الدولة كحل للبطالة خاصة لخريجي الجامعة التي يتعين على الدولة مواجهاتهم خصوصا في ظل تزايد عدد المتكويين و المتعلمين تعليما عاليا وتناقص فرص العمل الموفرة لهم خاصة من حيث التوجه الكبير على القطاع الإداري ( العمومي ) الذي حددته الدولة عقد مدته 3 سنوات مع التجديد على عكس توجههم إلى القطاع الإقتصادي الذي تمثلت مدته سنة واحدة مع التجديد و بتالي نجم ضغطا كبيرا جدا ولكن رغم وضع الجزائر لسياسة التشغيل ، ومن بينها برنامج الإدماج المهني الموجه خاصة لفئة خريجي الجامعات الذي يعتبر إجراء مؤقت للحد أو التخفيف من البطالة يبقى الشباب يتساءل عن الجدوى من هذا البرنامج ؟

وبتالي تسعى الدراسة الراهنة التعرف عن سياسة التشغيل في المنظمة الجزائرية في ضوء الظروف الإقتصادية والاجتماعية الحالية التي تحكم هاته السياسات .  
وسنحاول في دراستنا الإجابة عن التساؤل الرئيسي :

كيف ساهم برنامج الإدماج المهني في الجزائر في التخفيض من نسبة البطالة؟

الأسئلة الفرعية :

- 1- كيف يقيم خريجي الجامعة سياسة التشغيل الحالية(الإدماج المهني)؟
- 2- هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟
- 3- هل يساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.

2- أسباب اختيار الدراسة:

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

#### الأسباب الذاتية:

- 1- الإحساس السوسيولوجي لطبيعة الموضوع ولواقع سياسة التشغيل في الجزائر هذا كدافع ذاتي لاختيار البحث فيه دون غيره ، فكل نشاط علمي هو فعل انساني لا يخلو من معان ذاتية على اعتبار ان الباحثة من خريجي الجامعة.
- 2- معايشتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل و خاصة التشغيل.
- 3- معرفة مدى نجاح السياسة التشغيلية التي تتخذها الدولة لمحاولة التقليل من مشكل البطالة.

#### الأسباب الموضوعية:

- 1- قلة الدراسات و الأبحاث الأكاديمية التي عاجلت هذا الموضوع و خاصة برنامج الإدماج المهني.
- 2- محاولة تسليط الضوء على هذه الفئة من شباب خريجي الجامعة لاهتمام الدولة الجزائرية بها.
- 3- إن عملية البحث العلمي مستمرة و متطورة ، فالدراسات السابقة اينما كانت والتي عاجلت موضوع التشغيل و البطالة من زوايا معينة و لكن في دراستنا ستدعم بشكل عمقا و تشخيصا للواقع والظاهرة المدروسة.

#### 3-أهمية الدراسة:

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

- 1- استياء العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كونها غير كافية من جهة ، ولا تغطي طموحات الكوادر المستقبلية في البلاد.
- 2- أهمية الموضوع في ظل المعطيات و التغيرات التي طرأت على الساحة الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية.
- 3- يكن في معرفة أنه سياسة تشغيلية حالية انتهجتها الجزائر للتخفيض من نسبة البطالة.

### 4-أهداف الدراسة:

- 1- ابراز موقف الشريحة التي يمسها برنامج الإدماج المهني و مدى الرضا عن هذا البرنامج.
- 2- تشخيص واقع برامج تشغيل الشباب و خاصة برنامج الإدماج المهني في ظل فرص عمل حقيقية.
- 3- قياس مدى نجاح برامج التشغيل خاصة برنامج الإدماج المهني في الجزائر.
- 4- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تمم فئة كبيرة من خريجي الجامعة في ظل غياب دراسات تقييمية لهذه البرامج التشغيلية.

### 5-مفاهيم الدراسة:

1-5/ الجامعة: اختلفت العديد من التعاريف ضمن اطار الجامعة سنأخذ بعض التعاريف وهي:

أ/ يعرفها رامون ماسيا مانسو (ramon macia manco) على " أنها مجموعة من الأشخاص يجمعهم نظام ونسق خاصين تستعمل وسائل وتنسق بين المهام مختلفة للوصول بطرق ما الى المعرفة العليا".<sup>1</sup>

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

ب / رابح تركي: " الجامعة هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبجثا وهدف الجامعة هو طلب العلم و البحث العلمي ".<sup>2</sup>

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

\*أما المفهوم الإجرائي الذي ينخص دراستنا و الشامل هو :

الجامعة هي مؤسسة اجتماعية و اقتصادية تضم مجموعة من الأفراد تقوم بتعليمهم ونشر المعرفة لهم وتزويد البحث العلمي و اعداد القوى البشرية .

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

2-5/ الطالب :

<sup>1</sup>فضيل دليو وآخرون، اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري، قسطينة ، 2006 ص13

<sup>2</sup> رابح تركي، أصول التربية و التعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، د س، ص30

يعرف الطالب الجامعي أنه:

\*عبد الله محمد عبد الرحمان : " الطلاب هم المدخلات و المخرجات العلمية و التعليمية الجامعية ".<sup>1</sup>

- نلاحظ من خلال تعريفه أنه مقبول إلى حد ما إلا أنه فيه بعض القصور و ذلك تجلّى في أن الطالب لا يتسم بالمجال التعليمي بل أيضا المجال التربوي.

\*تعريف رايح تركي : " الطلبة هم نخبة ممتازة من الشباب و الشبابات الممتازين في ذكائهم و معارفهم العلمية ".<sup>2</sup>

- نلاحظ من التعريف أنه ركز على الجانب المعرفي العلمي إلا أن الطلبة يتصفون بأنهم قادرين عن العمل وذات تكوين ثقافي و نفسي وقادرين على التكيف و التوافق مع أفراد المجتمع.

أما المفهوم الإجرائي الذي يلم دراستنا :

الطالب هو الشخص الذي سمحت له كفاءته العلمية بالانتقال من المرحلة الثانوية إلى التعليم العالي تبعا لتخصصه كما يعتبر الطالب من بين مدخلات و مخرجات العلمية للجامعة و قادر على العمل ويحمل تكوين مهني وثقافي ونفسي وتربوي يساعده على تحقيق أهدافه و اهداف الجامعة و المجتمع.

3-5 / سياسة التشغيل:

<sup>1</sup> عبد الله محمد عبد الرحمان، سسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي ، دار المعرفة الجامعية مصر الإسكندرية ، 1991ص26

<sup>2</sup> رايح تركي ، أصول التربية والتعليم ، مرجع سابق ، ص73

أ/ يعرف بلقاسم سلاطينية: "هو الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء فرص العمل للقوى المتاحة ، وفي اعداد وتكوين أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا، شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه".<sup>1</sup>

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

ب/ يعرفها زكي بدوي : " السياسة التي تهدف الى تحقيق العمالة الكاملة و تنمية فرص العمل نمو متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق ".<sup>2</sup>

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

\*وسياسة التشغيل في دراستنا هذه تعني:

"هو كل انخراط شخص خريجي جامعة في نشاط منظم يكسبه وضع اجتماعيا وماليا تحت مظلة برنامج الإدماج المهني."

#### 5-4 / الإدماج المهني:

<sup>1</sup> بلقاسم سلاطينية ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم اجتماع، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 1996-1995 ص61

<sup>2</sup> زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الإدارية ، انكليزي ، فرنسي ، عربي ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1994، ص178

هي عقود مهنية خاصة بين المنحة و التوظيف يتم بموجبها تشغيل الشباب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة و الإدارات العمومية على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة التي حددت بمبلغ 15 ألف دينار جزائري.<sup>1</sup>

ويوجه الجهاز الى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين الى:

الفئة الأولى: الشباب حاملبي التعليم العالي والتقنيين السامين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني(cid)

الفئة الثانية : الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية و مراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تريبا تمهينيا.  
(cip)

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين و لا تأهيل(cif)

وفي دراستنا سنركز على الفئة الاولى وهي فئة حاملبي شهادات التعليم العالي<sup>2</sup>

وبرنامج الإدماج في دراستنا هو:

" هو برنامج خصص من أجل تشغيل الشباب البطال خاصة أصحاب الشهادات العليا و الفئة المثقفة وهم خريجي الجامعة وهذا بعقد مدة عمل تتمثل في 3 سنوات مع التجديد"

## 6-الدراسات السابقة:

<sup>1</sup> [http:// www.diap 4algeria.com/4/291404./14/01/2014heure](http://www.diap4algeria.com/4/291404./14/01/2014heure) 12:56

<sup>2</sup> الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم تنفيذي رقم08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 افريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.

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

ولأجل اعداد قمنا بالإطلاع على بعض الدراسات التي اقترنت في طرحها من موضوع دراستنا قمنا بعرضها حيث جاء هذا العرض بما تكسبه الدراسات السابقة و المتشابهة أهمية كبيرة في أي بحث علمي يراد له أن يستفيد من خبرات الآخرين ممن سبقوا الباحث الى تناول هذا الموضوع تناولاً متطابقاً(دراسات سابقة)أو على الأقل دراسة بعض جوانبه (دراسات متشابهة)و بالتالي سيتم استعراضها :

#### 1-الدراسات العربية

#### 2- الدراسات الجزائرية

#### أولاً : الدراسات العربية

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

- 1- الأزمة الاقتصادية العالمية وأثارها على التشغيل و البطالة في الدول العربية
- 2- تنقل العمالة العربية : التشريعات و الإجراءات
- 3- الفقر وقضايا التشغيل : الواقع و التحديات و المعالجات
- 4- انتاجية العمل في الدول العربية
- 5- التصنيف العربي المعياري للمهن 2008
- 6- اطار المؤهلات و المعايير المهنية العربية
- 7- التدريب و التعليم المهني و التقني في الدول العربية
- 8- سوق العمل في الدول العربية
- 9- ثقافة العمل في الدول العربية

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

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



- توجيه وإرشاد مهني سواء على المستوى الوطني أو على المستوى العربي
- دعم المنشآت الصغرى
- مساعدة الأفراد في اتخاذ القرار بخيارهم الدراسي و المهني وفقا لإستعدادتهم و قدراتهم.

#### نقد الدراسة:

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

#### ثانيا: الدراسة الجزائرية

##### أ.الدراسة الأولى:

قامت الباحثة حمود سعيدة بعنوان " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية " دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة ، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2005-2006 حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي:

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات مهنية خاصة للقوى العاملة الجامعية؟
- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات ادارية من أجل تسهيل عملية توظيف للقوى الجامعية العاملة؟
- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية ادارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمن اطارها؟
- هل الامتيازات المادية المخصصة لهذه البرامج تساهم في تحسين الوضع المادي للقوى العاملة الجامعية؟

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

كما اختارت المنهج الوصفي ، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع البيانات مناسبة تمثلت في : المقابلة، و الاستمارة وقد قسمت الى سبعة محاور وأسئلة مغلقة و مفتوحة ووثائق وسجلات وبعض الإحصاءات

وكانت النتائج كالتالي:

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

#### نقد الدراسة:

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

#### ب.الدراسة الثانية:

قامت الباحثة ليليا بن صويلح " سياسة التشغيل في الجزائر" دراسة على مؤسسة اقتصادية نسوية بعنابة نموذجاً قدمت لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة منتوري بقسنطينة 2010-2011 حيث تناولت الدراسة بعض الأسئلة و انطلقت من التساؤل الرئيسي:

الى أي مدى ساهمت سياسة التشغيل حالياً بالجزائر في بروز ما يعرف بالمؤسسة الاقتصادية النسوية؟

الأسئلة الفرعية:

1/ ماهي الخصائص الملامح المميزة لفئة النساء التي تقوم بخلق مؤسسات اقتصادية تدرج في اطار ما يعرف بالمؤسسات الصغيرة و المتوسطة؟

2/ ماهي مميزات المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها المرأة في شكل مؤسسات صغيرة و متوسطة؟

3/ كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات الاجتماعية اتجاه المقابلة النسوية؟

فرضيات الدراسة:

1/ تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص مما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقابلة.

2/ تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسسياً مستقلاً بذاته يحضى بخصوصية البنية الستاتيكية و الديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

3/ تباين موقف الأطراف و المؤسسات الاجتماعية بين مؤيد و معارض لخصوصية دور المرأة الجديد الذي اتخذ المقابلة شكلاً له.

لقد استخدمت الباحثة مدخل المسح الاجتماعي بالعينة من خلال معرفة عدد من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة لدى عينة قوامها 4706 شخص تم اختيارهم بطريقة عشوائية بسيطة من بين 8354 من المؤسسات الصغيرة و المتوسطة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي لما ان هذا المنهج بما يتمتع من نقاط لا تقتصر فقط على جميع البيانات و تبويبها بل يتعدى ما هو أبعد من ذلك واعتمدت في جمع البيانات على السجلات والوثائق المقابلة الحرة واستمارة مقابلة حيث هذه الأخيرة بلغ عدد أسئلتها 70 سؤال و غلب عليها طابع الأسئلة شبه مفتوحة وتضمن 7 محاور ، و كانت اهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة هي:

1/ يوجد عدد من الخصائص للنساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية و بالتالي لا وجود لمجال الأحذية في نموذج المرأة المقابلة الجزائرية.

2/ تؤكد على صحة الفرضية الثانية من خلال أنها قد تحققت في معظم جوانبها وأبعدها سواء تعلق الأمر بالأبعاد الستاتيكية المتعلقة بالبنية التركيبية لهذه المؤسسات من حيث كونها بنية مسطحة تتمثل في سلطة المرأة المقابلة و التي نادراً ما تلجأ الى تفويض جزء من سلطتها التي يشغل بها عدد قليل من العمال بطريقة تمويل بين اللارسمية أحياناً و الرسمية أحياناً اخرى او تعلق الأمر بمختلف العمليات التنظيمية.

3/ قد اثبتت صحة الفرضية الثالثة و أقرت وجود حالة تباين واضح في مواقف مختلفة لمختلف الفاعلين الاجتماعيين المحيطين بالمرأة بمؤسستها الاقتصادية ابتداء من موقف الدوائر القريبة المتمثلة في الأسرة الأباء و الزوج وموقف الجيران ثم مختلف المؤسسات التي تتعامل معها وصولا الى موقف الدولة عبر سياستها التشغيلية التي تتعامل معها وصولا الى موقف التي تدعم كثيرا الاتجاه المقاولاتي.

### نقد الدراسة:

لقد ركزت الباحثة على المؤسسات الاقتصادية من حيث مقاولاتية المرأة دون الاعتماد او لفت الانتباه على سياسة تشغيل تتبناها مؤسسة اقتصادية باعتبار هذه الأخيرة يغلب عليها الطابع الحكومي العام وبالتالي ستدرج برنامج من برامج التشغيل التي لها المرأة دور فيه كذلك على خلاف الاتجاه المقاولاتي.

### 7-المقاربة السسيولوجية:

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

الاتجاه الوظيفي : يرى هذا الاتجاه أن المجتمع نظام معقد تعمل شتى أجزائه سويا لتحقيق الاستقرار و التضامن بين مكوناته<sup>1</sup> وبذلك كان رؤية أصحاب هذا الاتجاه من خلال تصور العلاقة المتبادلة بين القطاع ( النظام) التعليمي وبقية النظم الاجتماعية الأخرى ، على اعتبار أن النظام التعليمي أحد الأنظمة الفرعية للنسق الاجتماعي ( المجتمع)، و بالتالي لا يمكن تحليله إلا من خلال وظيفته في تحقيق التكامل الداخلي بين مكونات هذا المجتمع ومنه كان اهتمام الرواد الوائل لهذا الإتجاه بالنظام التعليمي بصفة عامة و الجامعة بصفة خاصة محاولين ابراز وظيفتها ابراز وظيفتها الرئيسية في المجتمع و أهميتها ومن أهم الرواد هذا الإتجاه:

ماكس فيبر: تعتبر التنظيمات البيروقراطية محور تحليلات " فيبر" حيث يرى ان المعاهد العليا و المدارس المتخصصة و الجامعات هي التي تحدد طبيعة المجتمع ( تقليدي،حديث) من خلال الأنماط المختلفة من التعليم و التدريب التي تقدمها للأفراد و هي التي تمنحهم المكانة الاجتماعية و المهنية في المجتمع.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> أنتوني جيننز ، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، لبنان ، بيروت، أكتوبر 2005 ص69

<sup>2</sup> سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم اجتماع ، جامعة محمد خيضر ،بسكرة (2006-2007) ص57

تالكوت بارسونز: حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة "التنظيم الأم" الذي يمد جميع المؤسسات و التنظيمات الإنتاجية و الخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم ، و بالكوادر و المهارات البشرية اللازمة لقوى العمل و الإنتاج. كما اهتم أيضا بالجماعات المهنية التي تعمل في الجامعات من خلال التركيز على أهمية التدريب المهني و الفني لهذه الفئة.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>عبد الله محمد عبد الرحمان ، مرجع سابق،ص ص 187-188

### خلاصة الفصل:

نستخلص مما سبق ان الباحث عليه التطرق لهذه الخطوات من أجل الحصول على معلومات واضحة ، ونتائج دقيقة و بذلك تكون الدراسة أكثر قربا من خلال تحديد الإشكالية المراد دراستها و تسيطر الهذاف التي يريد الباحث الوصول إليها و بيان أهميتها و تحديد المفاهيم البارزة و المرتبطة بالظاهرة مع الاستعانة ببعض الدراسات السابقة من أجل اكتساب الخبرات و مواصلة السير على أفكارها و تطويرها.

# الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

3- المنهج

4- مجالات الدراسة

2-1/ المجال المكاني

2-2/ المجال الزمني

2-3/ المجال البشري

3- عينة الدراسة

4- ادوات جمع البيانات

4-1/ الملاحظة

4-2/ إستمارة المقابلة

4-3/ إستمارة الإستبيان

4-4/ الوثائق و السجلات

5- اساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

| تمهيد:

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



## 1- المنهج

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

ولقد تم اختيار المنهج الوصفي لكونه المنهج الأنسب للقيام بهذه الدراسة لأنه يعتبر أدق المناهج المستخدمة في البحوث الاجتماعية ، و المنهج الوصفي لا ينحصر في جمع المعلومات و الحقائق و إنما يتعدى ذلك إلى تسجيل المؤشرات و الدلالات التي تمكن الباحث من استخلاص البيانات التي جمعها.<sup>1</sup>

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

<sup>1</sup> / عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ص 228

## 2/ مجالات الدراسة

## 2-1/ المجال المكاني:

تم تحديد مجال الدراسة بمدينة تقرت و بالتحديد بلدية تبسبست والتي تتربع على مساحة تقدر بـ 345 كم<sup>2</sup> وقدر عدد سكانها 2036 ساكن حيث تقع بلدية تبسبست في الجنوب الشرقي لولاية ورقلة بحيث تبعد عن الولاية بـ 160 كم ، يحدها شمالا بلدية النزلة وجنوبا بلدية الزاوية العابدية وغربا بلدية سيدي ماضي وشرقا السكة الحديدية.

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

## 2-2/ المجال الزمني:

ويقصد به الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، حيث أجريت الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 16 مارس إلى غاية 15 أبريل 2014 ، أي مدة شهر كاملا ، حيث قمنا بتوزيع الإستبيان على أفراد العينة الممثلين في خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني، بحيث كان الأسبوع الأول أي من 03/16 إلى غاية 03/20 2014/ على العاملين في القطاع التربوي أي في المدارس قبيل أخذ العطلة الأكاديمية ، أما التوزيع الثاني فكان من 03/23 الى غاية 2014/04/16 في مختلف المؤسسات العمومية، كما قمنا بالإتصال بوكالة التشغيل المحلية بمدينة تقرت التي قدمت لنا بعض الوثائق الرسمية التي نخدمنا في الدراسة، وفي يوم 2014/03/24 قمنا بمقابلة رئيس مصلحة الإحصاء و الإعلام الآلي، ورئيس مصلحة الإدماج المهني.

## 2-3/ المجال البشري:

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المنهج الأصلي فالكمال في البحث العلمي هو ان نستعمل لدى كل عناصر البحث الذي تهتم بدراسته، إلا انه كلما تجاوز العدد الإجمالي ببعض المئات من العناصر

كلما أصبح ذلك صعبا ، ولذلك يمكننا الإقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع البحث معين.<sup>1</sup> وفي ضوء دراستنا ، التي تتمحور حول خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر ، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني ، حيث كان مجتمع البحث المكون كليا من سنة 2008 إلى 2013 قدر ب 2228 منصب عمل. ولكن أخذنا العاملين لسنة 2010 إلى غاية 2013 والذي بلغ 686 منصب لخريجي الجامعة.

### 3/ عينة الدراسة

إن العينة التي يعرفها موريس أنجرس " بأنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع البحث معين يتم إعدادها بطريقة تنطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي و لكن يجب أن تتوفر على جميع خصائص المجتمع الأصلي وإختيار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث و ظروف الباحث في هذه العينة.<sup>2</sup>

ولقد تم اختيار نسبة 10% من مجتمع البحث المكون أساسا من 686 فردا من خريجي الجامعة العاملين في برنامج الإدماج المهني بلدية تبسست سنة 2010 الى غاية 2013 أي مدة (3 سنوات) ، الموزعين على 53 مؤسسة عمومية وبتالي اخترنا كذلك من هذه المؤسسات نسبة 10.10% ، وكان الناتج 6 مؤسسات و لكننا أخذنا خمس مؤسسات ، وهذا راجع إلى عدم إمكانية الباحث من إستعمال عدد كبير ، كما أن 69 فرد تعتبر عينة ممثلة ، وكذلك صعوبة الإتصال بجميع العاملين في برنامج الإدماج المهني لعدة اعتبارات من بينها التعقيدات الإدارية. بالإضافة إلى طبيعة برنامج الإدماج المهني الخاص بالقطاع الإداري الذي يتمثل عقد مدته 3 سنوات مع التجديد.

ولذلك كانت العينة المناسبة لدراستنا هي العينة العشوائية المنتظمة حيث إختارنا من المجتمع الأصلي المكون من 686 مفردة نسبة 10 % وبالتالي كانت كالأتي:

$$686 \longleftarrow 10\% \longleftarrow 69$$

<sup>1</sup> /موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية(تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصة ، الجزائر، 2004، ص 301.

<sup>2</sup> /عمار بجوش، محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001، ص 67.

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

يكون وصف العينة كالآتي:

المنصبين	المؤسسات العمومية(الإدارية)
13	ابتدائية محمد الطاهر بن دومة
13	مكتبة بلدية تبسبست
08	ثانوية البشير الإبراهيمي
20	بلدية تبسبست
15	متوسطة عيسات ايدير

## 4/ أدوات جمع البيانات

تعتبر عملية جمع البيانات في الدراسة العلمية ركيزة أساسية يتوقف عليها نجاح هذه الأخيرة أو فشلها، فهي الوسائل التي يتم استخدامها للحصول على بيانات في الميدان الذي تجري فيه الدراسة.

ولكوننا انطلقنا من نفس الفرض أي العمل بأسلوب البحث العلمي فقد استعنا في جمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة و المتمثلة في الملاحظة و استمارة المقابلة و استمارة الإستبيان و الوثائق والسجلات.

## 4-1/ الملاحظة:

وهي أول أداة لجمع البيانات تم استعمالها بإعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها و اكتشاف أسبابها و عواملها و الوصول الى القوانين التي تحكمها.<sup>1</sup>

ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة وذلك من أجل اكتشاف بعض التصرفات لبعض أفراد العينة ، حتى قبل بداية البحث بحكم المعرفة السابقة بأفراد العينة و بعض الألفاظ و العبارات التي يرددها أفراد العينة وكذلك الإستماع إلى الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج وكذلك الواقع المعاش من السياسات التشغيلية في الجزائر الذي لفت لنا النظر وجعلنا نقوم بهذه الدراسة وأيضا بحكم اننا نعتبر من خريجي الجامعة .

## 4-2/ إستمارة المقابلة:

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

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

في دراستنا قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الإحصاء والإعلام الآلي ، والتي كانت في تاريخ 24/03/2014 على الساعة 15:02 مساء و كانت حول الإحصاءات و الوثائق الرسمية التي تخص دراساتنا من بينها

<sup>1</sup>حسن عبد الحميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، دط،مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 ص 156

إحصاءات خريجي الجامعة من سنة 2008 الى غاية 2013 و خاصة خريجي الجامعة لسنة 2010 ، كما قمنا أيضا بمقابلة حرة مع بعض أفراد العينة و التي ساعدتنا أجوبتهم في تعديل أسئلة الإستبيان حتى ولو بشكل جزئي. (أنظر الملحق 03)

4-3 / إستمارة الإستبيان:

و التي يعرفها "ربحي مصطفى عليان" و عثمان محمد غنيم" بأنها أداة لجمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي.<sup>1</sup>

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

المحور الأول:تضمن بيانات شخصية.

المحور الثاني : تضمن تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

المحور الثالث : شمل مجموعة أسئلة حول مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني لتخصصات خريجي الجامعة.

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

وفي الأخير سؤاليين مفتوحين

كما ان الإستمارة مرت بعدة مراحل متمثلة في :

- قدمت أسئلة الإستمارة الى الأستاذة المشرفة التي أبدت ملاحظاتها و بناء على توجيهاتها و نصائحها تم تصحيحها و اعدادها في شكلها النهائي.

<sup>1</sup>ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن،2000، ص81

- عرض الإستمارة على بعض الأساتذة المحكمين (أنظر الملحق 04) مما نتج عن التحكيم مايلي:

الرقم	السؤال قبل التعديل	بعد التعديل
19	هل تعاقب عند تغييرك في العمل	تم الغاؤه
20	هل تتماثل حقوقك مع الموظف الدائم	تم الغاؤه
08	هل سياسة التشغيل لها أفق مستقبلية	إضافة كلتا الحالتين في البدائل (نعم) و (لا) وتغيير التسلسل الرقمي إلى رقم 13
10	هل لديك دراية بخصائص هذا البرنامج	هل لديك دراية بخصائص برنامج الإدماج المهني و إضافة تعليل الإجابة بنعم مع تغيير التسلسل الرقمي إلى رقم 09
11	هل رأيكم بسياسة التشغيل الموجهة حاليا الإدماج المهني	ما رأيك في سياسة التشغيل الموجهة الحالية (الإدماج المهني) إضافة الى بديل آخر هي ممتازة والغاء بديل حسنة
13	وضع البدائل (نعم) و(أحيانا) (أبدا)	تغيير البدائل الى (نعم) (لا)
18	وضع البدائل (نعم) و(أحيانا) (أبدا)	تغيير البدائل (نعم) (لا)
17	هل سياسة التشغيل تتماشى مع سوق العمل؟(نعم)(أحيانا) (لا)	هل ترى أن سياسة التشغيل تتماشى مع متطلبات سوق العمل؟(نعم) (لا)
25	هل يمكنك هذا البرنامج من الاستفادة لمرة واحدة دون شروط في حال عدم حصولك على منصب دائم	إلغاء السؤال
26	هل سياسة الإدماج المهني المتبعة تساعد الى حد ما في التخفيف من مشكل البطالة؟ (نعم) (أحيانا) (إطلاقا)	هل ترى ان سياسة الإدماج المهني تساعد الى حد ما التخفيف من مشكل البطالة؟ (نعم) (لا)
28	ماهي الإقتراحات التي تقدمها في مجال الشغل	إضافة في المحور الأخير
19	هل ترى أن برنامج الإدماج المهني يراعي التخصصات الجامعية	إضافة في المحور الثالث

- القيام بتجريب الإستمارة على بعض العاملين في برنامج الإدماج المهني مما جعل الاستمارة تتغير ولو بشكل جزئي في بعض المصطلحات .
  - ادخال التعديلات اللازمة و النهائية على الإستمارة و النزول بها نحو الميدان لإجراء الدراسة.
  - قمنا بتوزيع الإستمارة على 69 عامل و تم ارجاع 60 استمارة فقط وهذا راجع إلى المشكلات التي واجهتنا بخصوص العمال أثناء التوزيع منها غياب بعض العمال و كذلك رفض بعض العمال الإجابة عن الإستمارة و إلغاء بعض الإستمارات الغير صالحة.
- 4-4/ الوثائق و السجلات : يعتمد الباحث على الإحصاءات الرسمية و التقارير كأداة من ادوات جمع البيانات الخاصة بموضوع بحثه.<sup>1</sup>
- ولقد اعتمدنا في موضوع الدراسة على بعض الإحصاءات التي ساعدتنا في تحديد و اختيار العينة وبعض الوثائق الرسمية مثل الجريدة الرسمية.

<sup>1</sup> رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث، الجزائر 2004ص151.



5/ أساليب المعالجة الإحصائية:

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية حلول واجابات علمية دقيقة.<sup>1</sup>

ولقد تمثلت فيم يلي:

- التوزيع التكراري : هو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الإستمارة و تلخيصها بالجداول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة.<sup>2</sup>
  - عرض البيانات في جداول بسيطة.
  - وضع جداول مركبة لوصف العلاقات بين مختلف المتغيرات حسب الضرورة
  - استعمال النسب المئوية ويرمز لها بالرمز(%) وتحسب العلاقة:
- $$\frac{\text{تكرار الإحتمال } 100x}{\text{مجموع التكرار}}$$
- الإعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسيرها.

<sup>1</sup> زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط2، دار النهضة العربية، (دون مكان النشر)،1974، ص 109

<sup>2</sup> عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الإجتماعي ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة، 1991، ص207.

## خلاصة الفصل:

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

# الفصل الثالث: عرض وتحليل وتفسير البيانات و نتائج الدراسة

تمهيد

1- عرض وتحليل البيانات الميدانية

1-2 عرض وتحليل البيانات الأولية

2-2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول

3-2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني

4-2 عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

2- عرض و تفسير نتائج الدراسة الميدانية

1-2 النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية

2-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول

3-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني

4-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

3- الإستنتاج العام

خاتمة

اقتراحات الدراسة

قائمة المراجع

الملاحق

### تمهيد

يهدف هذا الفصل إلى تحليل و مناقشة البيانات التي جمعت بواسطة استمارة الإستبيان لاختبار تساؤلات الدراسة و التي تناولت المحاور التالية:

المحور الأول:تضمن بيانات شخصية.

المحور الثاني : تضمن تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

المحور الثالث : شمل مجموعة أسئلة حول مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني لتخصصات خريجي الجامعة.

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

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

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

1/ عرض تحليل البيانات الميدانية

1-1 عرض وتحليل البيانات الشخصية

جدول(01):يوضح أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
16,66%	10	ذكر
83,34%	50	أنثى
100%	60	المجموع

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

جدول رقم (02): يوضح أفراد العينة حسب السن

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
91,66%	55	30-25
8,34%	05	35-31
100%	60	المجموع

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

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
33,34%	20	أعزب
66,66%	40	متزوج
0%	0	مطلق
0%	0	أرمل
100%	60	المجموع

يوضح الجدول البيانات إجابات المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث كانت نسبة العزاب تقدر بـ 33,34% أي نصف نسبة المتزوجين و التي بلغت نسبة 66,66% وهي النسبة الغالبة في الجدول وهذا راجع إلى أن المتزوجات يريدون تحسين معيشتهم والخروج إلى العمل بدل المكوث في المنزل هذا بخصوص الإناث، أما بالنسبة

للكور فهم يريدون العمل في هذا البرنامج بغية الخروج من شبح البطالة و تحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع ، وبالتالي نستنتج ان المتزوجين يريدون تحقيق متطلباتهم الحياتية ، كما لا نهمل أن العزاب أيضا يريدون تحقيق غايتهم من بينها الزواج وتحسين مستوى معيشي أفضل و تلبية حاجاتهم.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
50%	30	3-1
16,66%	10	6-4
100%/ 66,66%	60/40	المجموع

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

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه إجابات الباحثين حسب عدد الأولاد حيث كانت الفئة (1-3) تقدر بنسبة 50% وهي النسبة الغالبة في الجدول و هذا ما يفسر ان غلاء المعيشة ونقص الأجر يستدعي من الفرد تنظيم النسل على عكس الفئة الثانية (4-6) التي بلغت نسبة 16,66% وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأولى، وهذا ما يفسر أن العاملين في هذا البرنامج يحقق للفرد مستوى معيشي لا بأس به و ذلك نظرا إلى تكاليف الحياة المعيشية وزيادة المسؤوليات التي أصبحت تفرض على الفرد أن يعمل في أي إطار بدل من مواجهة البطالة.

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

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

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

و العمل فيه على عكس الفئة الثانية التي كانت نسبتها قليلة مقارنة بالأولى، ورغم ذلك يجب ان يكون لها الحظ في عالم الشغل أيضا، ولكن برنامج الإدماج المهني اختار القدماء في التخرج بدل حديثي التخرج.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
55%	33	ليسانس
10%	06	ماستر
16,66%	10	مهندس دولة
18,34%	11	دراسات تطبيقية معمقة
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين حسب المؤهل العلمي حيث كانت اجابة المبحوثين الذين لديهم شهادة ليسانس قدر بنسبة 55% تليها شهادة دراسات تطبيقية معمقة 18,34% أما نسبة المبحوثين الذين لديهم شهادة مهندس دولة بلغت 16,66% وأخيرا الذين صرحوا أنه لهم شهادة ماستر 10% ، وهذه الأخيرة كانت أقل نسبة في الجدول وهذا يفسر على حداثة برنامج التعليم العالي الحديث الذي أفراده مازالو في اطار التعليم أما النسبة الغالبة في الجدول هي نسبة الأفراد الحاملين شهادة ليسانس بالتالي أن هناك مشاركة قوية لخريجي الجامعة الحاملين شهادة ليسانس .

## 2-1 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:



التمثل في: تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال		
	%83,33	50	%70	35	اكتساب الخبرة
%30			15	امتصاص البطالة	
%100			50	مجموع	
%16,67	10	%40	4	مجرد حل	لا
		%60	6	عدم التوجيه المباشر و الصحيح	
		%100	10	مجموع	
%100	60		المجموع الكلي		

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

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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال		
	%10	06	%66,66	4	تكوين العامل
%33,34			2	اكتساب خبرة	
%100			06	المجموع	
%90	54	%59,25	32	غامضة وغير واضحة	لا
		%40,75	22	عدم وجود المصدقية	
		%100	54	مجموع	
%100	60		المجموع الكلي		

توضح البيانات الموجودة اعلاه في الجدول مدى علم افراد عينة البحث بسياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني) حيث بلغت النسبة 10% لديهم علم بسياسة التشغيل الحالية لأن هناك من اعتبرها سياسة تقوم على تكوين العامل وقدر بـ66,66% وهناك من اعتبرها سياسة تكسب الخبرة للفرد طيلة السنوات الثلاث وقدرت بـ33,34% على عكس المبحوثين الذين صرحوا ان ليس لديهم علم بسياسة التشغيل الحالية وبلغت النسبة 90% وهي النسبة الغالبة في الجدول حيث اعتبروها غامضة وغير واضحة و قدرت النسبة بـ59,25% وهناك من اعتبرها أن ليس لها مصداقية قدرت بـ40,75% وهذا يعني عدم الإطلاع الجيد على هذه السياسة و أيضا القصور من طرف وكالة التشغيل التي لم تقوم بالدعاية الجيدة لهذا البرنامج .

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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال		
0%	0%		نعم		
100%	60	85%	51	غامضة	لا
		15%	09	ليس له دراية	
100%	60		المجموع		

يوضح الجدول أعلاه مدى علم افراد عينة البحث بخصائص الإدماج المهني حيث أن كل إجابات المبحوثين كانت أنهم ليس لديهم علم بخصائص برنامج الإدماج المهني حيث بلغت النسبة الكلية لعدد افراد العينة وهي 100% وفهناك من صرح أن خصائصه غامضة وقدرت النسبة بـ 85% وهناك من صرح ان ليس لهم دراية بخصائصه وبلغت النسبة 15% وهذا ما يفسر سوء التسيير لهذا البرنامج من طرف الجهات الخاصة أي عدم تخصيص يوم اعلامي لهذا البرنامج وكذلك القصور من طرف العاملين وعدم التطلع على خصائص العقد سواء من ناحية الأجر او الحوافز ادا وجدت او مدة العمل وغيرها من خصائصه .

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
0%	0	ممتازة
16,66%	10	جيدة
48,34%	29	متوسطة
35%	21	سيئة
100%	60	المجموع

يوضح الجدول اعلاه آراء عينة البحث في سياسة التشغيل الحالية حيث هناك من صرح أنها سياسة جيدة حيث قدرت بـ 16,66% وهناك من صرح أنها سياسة متوسطة وبلغ النسبة بـ 48,34% وهناك من صرح أنها سيئة وبلغ نسبة 35% و هذا ما يفسر من خلال الإجابات السابقة ان هذه السياسة هي سياسة متوسطة أي أن

معظمهم راضين عنها و هذا موضح في الجدول رقم(07) فيتالي أنها سياسة تستطيع أن تخفف من شبح البطالة لدى خريجي الجامعة.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
8,33%	05	فعال
50%	30	استغلالي
41,67%	25	ناجح
100%	60	المجموع

يوضح الجدول رقم (11) مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت نسبة 50 % صرحوا أنه برنامج استغلالي وتليها نسبة 41,67% صرحوا أنه برنامج ناجح وأما نسبة 8,33% صرحوا أنه برنامج فعال إذن من خلال النتائج السابقة نفسر أن هذا البرنامج هو برنامج استغلالي وهذا حسب النسبة الغالبة في الجدول ،مما نستنتج أن العمال المرسمين يقومون باستغلال العاملين في اطار برنامج الإدماج المهني لأن هذا الأخير عقده مؤقت على خلاف العامل الدائم ، رغم أن كانت إجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنه برنامج ناجح نسبتها قريبة للذين صرحوا انه برنامج استغلالي وهذا ما يفسر أن رغم استغلاليته حسب أفراد عينة البحث إلا انه برنامج متوسط وهذا مقارنة بالجدول السابق رقم (10).

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
%86,66	52	نعم
%13,34	08	لا
%100	60	المجموع

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

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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال	
	%23,33	14	%64,28 09	القضاء على البطالة
		%35,72 05	تفتح طريق الترسيم	
		%100 14	المجموع	
%76,67	46	%15,22 07	عقد مؤقت	لا
		%43,47 20	حركة دائرية	
		%28,26 13	مجهول الآفاق	
		%13,05 06	سوء التسيير	
		%100 46	المجموع	
%100	60			المجموع

يوضح الجدول أعلاه بيانات إجابات المبحوثين حول مدى وجود آفاق مستقبلية لسياسة التشغيل، حيث قدرت نسبة %23,33 أجابوا ان لهذه السياسة آفاق مستقبلية وذلك من خلال اجاباتهم حيث صرحوا انها سياسة تحاول القضاء على البطالة وقدر ب%64,28 وهناك من صرح أنها سياسة تفتح طريق الترسيم وقدر

بـ35,72% ، اما الذين اجابوا أن لا يوجد أفق مستقبلية فبلغت نسبتهم 76,67% وهذا واضح في تصريحاتهم حيث هناك من اعتبرها عقد مؤقت وقدرت النسبة بـ15,22% وهناك من اعتبرها حركة دائرية وقدر بـ43,47% وهناك من صرح أنها مجهولة الأفق وقدر بـ28,26% وهناك من ارجع السبب الى سوء التسيير وبلغ 13,05% ، من خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الغالبة في الجدول هي نسبة الذين صرحوا أنه لا يوجد لهذه السياسة أفق مستقبلية وهذا بسبب الوعود التي تضعها هذه السياسات للشباب في الجزائر ما جعل تلك الوعود والأهداف لا تتحقق في الواقع وبالتالي سيفقد مصداقيتها على عكس الذين صرحوا ان لهذه السياسة أفق مستقبلية وذلك يرجع إلى املهم و الطموح في هذه السياسة التي وضعتها الجزائر بهدف التخفيف من نسبة البطالة.

### 3-1 عرض البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني

التمثل في : مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني لتخصصات خريجي الجامعة.

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

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

يوضح الجدول رقم 14 مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص حيث بلغت نسبة 80% أجابوا ان منصب العمل الذي يشغلونه لا يلائم تخصصهم وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس الذين أجابوا أن منصب العمل الذي يشغلونه يلائم تخصصه وقدرت النسبة بـ 20% إن من النتائج السابقة نستنتج أن برنامج الإدماج المهني لا يختار منصب العمل على حسب التخصص وذلك يرجع إلى انه لو تم اختيار كل فرد على حسب التخصص فسيكون هناك ضغط كبير في مناصب عمل معينة على مناصب اخرى و بتالي لن نحقق التوازن بين متطلبات السوق وبتالي وهذا ما جعل هذا البرنامج متوسط الى حد ما.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
18,33%	11	نعم
81,67%	49	لا
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه اجابات المبحوثين حول مدى ملائمة منصب العمل بالمؤهل العلمي ، حيث كانت نسبة 18,33% أجابوا أن منصب العمل مناسب مع المؤهل العلمي وهي نسبة قليلة مقارنة بإجابات المبحوثين الذين صرحوا أن منصب العمل لا يلائم المؤهل العلمي و بلغت النسبة 81,67% وهذه الأخيرة هي النسبة البالغة في الجدول وهذا واضح في الجدول رقم (05) الذي يوضح المؤهل العلمي لدى افراد العينة وهذا ما يفسر إذن أن برنامج الإدماج المهني وخاصة cid الخاص بخريجي الجامعة لا يعطي اعتبار للمؤهل العلمي بل هو يجمع جميع خريجي الجامعة دون النظر لقيمة المؤهل العلمي . وهذا ما نلاحظه في الجدول رقم 14.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
21,66%	13	نعم
78,34%	47	لا
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى تماشي سياسة التشغيل مع متطلبات سوق العمل ، حيث بلغت نسبة 78,34% من إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن سياسة التشغيل لا تتماشى مع سوق العمل وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس إجابات المبحوثين الذين صرحوا ان سياسة التشغيل تتماشى مع سوق العمل والتي قدرت بـ 21,66% وهذا ما يفسر أن سياسة التشغيل المتبعة حاليا وهي الإدماج المهني لا تعطي أهمية كبيرة مع العرض

و الطلب في السوق وبتالي سيخلق أزمة كبيرة في سوق العمل مما يجعل الشباب يسعى الى اتباع طرق غير انسانية كالإنتحار و الحرق وأعمال الشغب وهذا ملاحظ ايظا في الجدول السابق. رقم 15.

جدول رقم (17): يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الإبتكار و التطوير بالنسبة لعينة البحث.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
36,66%	22	نعم
63,34%	38	لا
100%	60	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الإبتكار و التطوير حيث قدرت النسبة بـ 63,34% أجابوا بأن برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة الإبتكار و التطوير وهي النسبة الغالبة في الجدول مقارنة مع اجابة الباحثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة الإبتكار و التطوير و قدرت النسبة بـ 36,66%، وهذا ما يفسر من خلال ذلك أن برنامج الإدماج المهني لا يعطي الفرصة للفرد للإبتكار و التطوير و الإبداع و هذا راجع الى اسباب منها أنه عقد مؤقت و بالتالي لا يسمح الفرد ان يبرز أفكاره أيضا الإستغلال الكبير من طرف المسؤولين والتقييد في العمل مما لا يسمح لهم بالإبداع و الإبتكار، وهذا موضح في الجدول رقم 14 و رقم 15.



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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال		
	%26,67	16	07	42,75%	القضاء على البطالة
09			56,25%	ادماج نعمة ونقمة	
16			100%	المجموع	
%73,33	44	19	43,18%	ليس له هدف	لا
		25	56,82%	اختلاف التخصصات	
		44	100%	المجموع	
%100	60		المجموع		

من خلال البيانات الموضحة في الجدول اعلاه إجابات الباحثين حول مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني للتخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث، حيث كانت اجابة الباحثين الغلبة في الجدول هي أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية حيث بلغت النسبة %73,33 وذلك لعدة اعتبارات فهناك من اعتبره برنامج ليس له هدف وقدرت النسبة بـ %43,18 و هناك من اعتبر أن برنامج الإدماج يوظف في المنصب على عكس التخصص حيث بلغت النسبة %56,82، بالمقابل نسبة %26,67 ووجهه أن برنامج يراعي التخصصات الجامعية وذلك متجلي في تصريحات الباحثين، في أنه برنامج يحاول القضاء على البطالة و بلغت النسبة %42,75 و هناك من صرح ان إدماج نعمة ونقمة وقدرت النسبة بـ %56,82 . من خلال النتائج السابقة و حسب الإجابة الغالبة في الجدول والتي بلغت نسبة %73,33 نلاحظ أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن القرارات الوزارية و المراسيم تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة وهذا واضح أيضا في الجدول رقم(14).

4-2 عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

التمثل في :مدى مساهمة برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.

جدول رقم (19): يوضح حالة التسجيل لأفراد عينة البحث في برنامج الإدماج المهني.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
23,34%	14	عن قناعة
65%	39	كحل مؤقت
11,66%	07	لعدم وجود خيارات
0%	0	لأسباب أخرى تذكر
100%	60	المجموع

يوضح الجدول رقم (19) اجابات المبحوثين في حالة تسجيلهم في برنامج الإدماج المهني حيث كانت تصريحات المبحوثين في أن برنامج الإدماج المهني سجلوا فيه كحل مؤقت وقدرت النسبة بـ 39% وتليها نسبة 14% صرحوا أنهم سجلوا عن قناعة و اخيرا نسبة 07 صرحوا أنهم سجلوا فيه لعدم وجود خيارات ، إذن من خلال النتائج السابقة نفسر و حسب الإجابة الغالبة في الجدول ان معظم افراد عينة البحث يعتبرون ان التسجيل في برنامج الإدماج المهني بهو حل مؤقت أي ان يعملوا بدل البقاء في شبح البطالة

جدول رقم (20) : يوضح مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث.

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمال		
	%25	15	%33,34	05	نفسية
%46,66			07	اجتماعية	
%20			03	مالية	
%100			15	المجموع	
%75	45				لا
%100		60		المجموع	

يبين الجدول رقم (20) مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث حيث كانت نسبة %75 هي النسبة الغالبة في الجدول حيث صرح المبحوثين أن برنامج الإدماج المهني لا يلي لهم رغباتهم ، بالمقارنة بإجابات المبحوثين الذين صرحوا أن الإدماج المهني يلي لهم رغباتهم ، فهناك من اعتبرها رغبات نفسية وقدرت النسبة بـ %33,34 وهناك من اعتبرها اجتماعية و قدرت النسبة بـ %46,66 و هناك من اعتبرها مالية وقدرت النسبة بـ %20 إذن هذا ما يفسر من خلال النتائج السابقة وخاصة النسبة الغالبة في الجدول و التي بلغت %75 أن برنامج الإدماج المهني لا يلي رغبات الأفراد وهذا راجع إلى عدة إعتبارات منها : الدخل الضعيف الغير كافي للفرد و غلاء المعيشة مما يجعل الفرد يرى أن برنامج الإدماج المهني لا يلي لهم رغباتهم.

جدول رقم (21): يوضح مدى ملائمة الأجر الذي يتقاضوه أفراد عينة البحث مقارنة بمجهودهم في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
31,66%	19	نعم
68,34%	41	لا
100%	60	المجموع

توضح بيانات الجدول أعلاه تصريحات الباحثين في مدى ملائمة الأجر الذي يتقاضوه أفراد العينة مقارنة بمجهودهم في العمل حيث كانت نسبة 68,34% وهي النسبة الغالبة في الجدول حيث يرون هؤلاء أن الأجر الذي يتقاضوه لا يلائم مجهودهم في العمل على عكس تصريحات الباحثين الآخرين الذين يرون أن الأجر الذي يتقاضوه يلائم مجهودهم في العمل و بلغت النسبة 31,66% وهذا ما يفسر حسب أغلبية النسبة في الجدول أن برنامج الإدماج المهني يجب ان يرفع نسبة الدخل للعاملين فيه هذا لكي يرتفع اداءهم في العمل مما يخلق لديهم رضا عن عملهم ، لأن برنامج الإدماج المهني برنامج مؤقت و لهذا لا يجب إستغلال العامل المؤقت من طرف المسؤولين و الموظفين الدائمين.

جدول رقم (22) : يوضح مدى ضمان برنامج الإدماج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد بالنسبة لأفراد عينة البحث.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
26,66%	16	نعم
73,34%	44	لا
100%	60	المجموع

يوضح الجدول رقم (22) مدى ضمان برنامج الإدماج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء مدة العقد بالنسبة لأفراد عينة البحث ، حيث كانت إجابات الباحثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني لا يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء مدة العقد وقدرت النسبة بـ 73,34% على عكس

تصريحات الباحثين الذين يرون أن برنامج الإدماج المهني يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة وبلغت النسبة 26,66% إذن نستنتج من الإجابات السابقة و حسب أغلبية الإجابة أن برنامج الإدماج المهني لا يمنح منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء القعد وهذا راجع الى أن وجود منصب واحد أو منصبين ويتداول فيه الكل أي يصعب على برنامج الإدماج المهني الإختيار بينهم كذلك ان برنامج الإدماج المهني هو برنامج يعتمد على الخبرة المهنية، أما الذين صرحوا انه برنامج يضمن منصب دائم في نفس المؤسسة فهم معتمدين على المعرفة ( المحسوبية) او الوساطة أو أنهم على حسب الجهد المبذول والإنضباط في العمل.

جدول رقم(23) : يوضح مدى أن لسياسة الإدماج المهني في الحد أو التخفيف من نسبة البطالة بالنسبة لأفراد عينة البحث.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
95%	57	نعم
5%	03	لا
100%	60	المجموع

يوضح الجدول اعلاه مدى إمكانية سياسة الإدماج المهني في الحد أو التخفيف من نسبة البطالة بالنسبة لأفراد العينة ، حيث بلغت نسبة 95% يرون أن سياسة الإدماج المهني تخفف من نسبة البطالة ،على عكس العاملين الذين يرون أن الإدماج المهني لا يساهم في التخفيف او الحد من نسبة البطالة حيث قدرت النسبة بـ 5% إذن من خلال النتائج السابقة نجد ان أغلبية إجابات الباحثين يرون أن الإدماج المهني يساهم في الحد او التخفيف من نسبة البطالة مما يفسر انه برنامج فعال و كذلك مقارنة بإحصائيات 2010 حيث بلغت نسبة البطالة في الجزائر 10% في أوساط الشباب مقارنة بإحصائيات 2013 حيث قدرت نسبة البطالة في الجزائر 9% أي هناك حركة عملية في الجزائر و هي سياسات التشغيل من بينها الإدماج المهني ، فبتالي يعتبر هذا الأخير برنامج فعال ومساعد في التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر.

جدول رقم (24): يوضح مدى استفادة أفراد عينة البحث من برنامج الإدماج المهني CID.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
11,67%	07	لم استفد شيء
88,33%	53	اكتساب خبرة
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى إستفادة أفراد عينة البحث من برنامج الإدماج المهني ، حيث عبرت نسبة 88,33% عن استفادتهم من برنامج الإدماج المهني لإكتسابهم الخبرة ، ويرجع تفسير ارتفاع هذه النسبة إلى أن برنامج الإدماج المهني منح للعاملين فيه عامل الخبرة المهنية التي أصبحت مطلوبة ضمن مسابقات التوظيف مما يؤهلهم إلى الإلتحاق بهذه المناصب ، كما أن برنامج الإدماج المهني أنشئ مقصودا لإكساب الخبرة في مجال العمل وبالتالي هذا ما استدعى من الجهات الخاصة أو بالأحرى وكالات التشغيل أن تقوم بزيادة مدة العقد ثلاث سنوات مع التجديد أي ست سنوات ، كما قامت بزيادة نسبة الأجر وهذا من أجل تحفيز الأفراد سواء العاملين فيه أو الذين يريدون الإنضمام في هذا البرنامج من أجل الحد او التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر ، فيما عبرت نسبة 11,67% عن عدم إستفادتهم من برنامج الإدماج المهني ويرجع تبرير ذلك إلى أن الملتحقين بهذا البرنامج يمكن أن لا تتوافق مع شهاداتهم وتخصصاتهم ، و كذلك إحتكار الخبرة المهنية من طرف الموظفين المثبتين في مناصبهم مما يجعل هناك صعوبة في إكتسابها منهم ، ويرجع أيضا إلى الضغط الموجود في العمل أي أن منصب واحد يتداول عليه عشر أفراد أو عشرين فردا وهذا ما يفقد الرغبة في العمل و الإستفادة منه نستنتج أن برنامج الإدماج المهني كسياسة قامت من أجل تحقيق أهدافها فقد حققت هدفا من بين الأهداف وهو اكساب الخبرة للخريجي الجامعة في مجال العمل.

جدول رقم(25): يوضح الإقتراحات التي قدمها أفراد عينة البحث في مجال الشغل.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمال
86,67%	52	الترسيم
10%	6	رفع الأجور
3.33%	02	التخفيض من مدة العمل
100%	60	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الإقتراحات التي قدمها أفراد العينة في مجال الشغل ، حيث بلغت نسبة 86,67% صرحوا أنهم يقترحون الترسيم وهي النسبة الغالبة في الجدول ، وتليها إجابة المبحوثين الذين صرحوا أنهم يريدون رفع الأجور و بلغت النسبة 10 % وتليها أخيرا إجابة الأفراد الذين صرحوا أنهم يريدون التخفيض من مدة العمل وقدرت النسبة 3,33 %، إذن من النتائج السابقة نفسر أن العاملين في برنامج الإدماج المهني يريدون الترسيم أي منصب دائم ، وعلى هذا يجب على وكالة التشغيل ان تقوم بكل وهو تنصيب العاملين في برنامج الإدماج المهني لأنها وضعتة للتقليل من نسبة البطالة وعلى هذا الأساس يجب أن تكون هذه السياسة مقصودة في تشغيل الشباب لا ان تكون بطالة مقنعة وهذا من اجل الحد او التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر ، بالإضافة إلى زيادة الأجر مما يخلق حافز للعامل الزيادة في أدائه للعمل والرغبة في تحسين مستواهم المعيشي وتلبية رغباتهم ، كما هناك مبحوثين يريدون التخفيض من مدة العمل وهذا راجع إلا ان هناك إستغلال من طرف الموظفين الدائمين للأفراد العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني. ومنه نستنتج ان على برنامج الإدماج المهني أن يعطي حق العمل و الترسيم للفئة المثقفة وهم (خريجي الجامعة ) ، فعلى الدولة ان تعتني بهذه الفئة وذلك من أجل تحقيق النمو و التطور الإجتماعي و الثقافي و السياسي وغيره من مجالات الحياة.

ومن خلال الأهداف التي نرمي الوصول إليها وتبعاً لتساؤلات الدراسة التي نريد إثباتها أو نفيها توصلت الدراسة إلى النتائج التالية والتي عرضها كما يلي:

### 1-2 النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية:

- من خلال ما ورد في البيانات التي تم عرضها ، جاءت اغلبية العاملين في برنامج الإدماج المهني كانوا إناث حيث بلغت النسبة 83,34 %
- أما فيما يخص الحالة العائلية فاعلبيهم كانوا متزوجين حيث قدرت النسبة 66,66%.
- أما بخصوص المؤهل العلمي و سنة التخرج فكانت اغليبتهم حاملي شهادة ليسانس 55% ومتخرجين من سنة (2001-2005) و بلغت النسبة 75%

### 2-2 النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

- كيف يقيم خريجي الجامعة سياسة التشغيل الحالية (الإدماج المهني)؟

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
83,33%	50	رضاهم عن هذه السياسة
86,66%	52	كفاية مدة العقد
50%	30	برنامج استغلالي
90%	54	برنامج غامض وغير واضح

لقد أبانت الدراسة عن عدة نتائج استخلصها الباحث من خلال تحليله و تفسيره لنتائج الاستمارة و يمكن صياغتها كالتالي:

- نلاحظ من خلال النسب التي استخلصها الباحث من خلال الدراسة اتضح أن خريجي الجامعة راضين عن سياسة التشغيل في الجزائر وهذا الرضا يمكن حصره في فئة الإناث لأنها النسبة الغالبة في العينة 83,34% وهذا موضح في الجدول رقم (01) ، ويرجع تفسير ذلك أن هذا البرنامج يمكن ان يفتح للإناث أفاق الشغل والالتحاق بعالم الوظيفة بدلا من المكوث في البيت لأنها هذا الاخير ينعكس



بالسلب على الناحية النفسية والاجتماعية للإناث لأنهم يرجون من وراء الشهادة الجامعية دخول عالم الشغل .

- كما أظهرت الدراسة أن نظرة خريجي الجامعة إلى مدة عقد الادمج والمقدرة بـ 3 سنوات بأنها كافية، وهذا راجع إلى أن هذه المدة كافية لاكتساب خبرات ومعارف يمكن الاعتماد عليها مستقبلا إن تم إدماجه بصفة رسمية ضمن أي وظيفة كانت وهو ما عبرت عنه نسبة 86.66%
- أظهر اغلب المبحوثين من مجتمع الدراسة على ان برنامج الادمج المهني يعتبر برنامج استغلا لي من طرفهم وقدرت النسبة بـ 50%، وهذا الاستغلال يمكن حصره من طرف فئة العمال والموظفين ذات الصفة الدائمة ، وذلك باستغلالهم في بعض الوظائف التي كان أخرى وأجدر أن يقوموا بها بأنفسهم رغم أنهم حضعوا لدورات تكوينية وتدريبية وتم صرف اموال طائلة جراء هذا التدريب من طرف المؤسسة إلا أنهم يحاولون استغلال هذه الفئة (خريجي الجامعة) في تأدية هذا العمل .
- اعتبر أغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم 90% ان برنامج الادمج المهني يعد برنامج غامض وغير واضح ويرجع تفسير ذلك إلى نقص الدعاية من طرف وكالات التشغيل و كذلك القصور من طرف العاملين فيه و أنهم يرون ان هذا البرنامج تم سنه في مرحلة ظرفية ومؤقتة فرضتها الظروف الاقتصادية والسياسية في البلاد، ومع تغير الواقع الاقتصادي والاجتماعي إلى الاحسن إذا ما الداعي حسبهم إلى الاستمرار ضمن هذا البرنامج وهم على علم أن فرص التشغيل تضاعفت من خلال زيادة نسبة الشركات في الجزائر وكذا اتباع الدولة لسياسة اعادة فتح المؤسسات المغلقة وضخ أضرفة مالية تساعد على القيام بالعملية الانتاجية كل هذه الاسباب من شأنها القضاء على البطالة بنسبة كبيرة ضمن فئة خرجي الجامعة أو غيرهم .

إذن نجد أن برنامج الإدماج المهني حسب خريجي الجامعة هو برنامج استغلا لي ولكن ينقصه التطبيق على أرض الواقع فالعاملين فيه يريدون التنصيب وهذا من اجل الخروج من ازمة البطالة بشكل نهائي كما أن مدة العقد تعتبر مدة كافية لاكتساب خبرة مهنية .

3-2 النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني:

هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
78,34%	47	عدم تماشي سياسة الإدماج مع متطلبات السوق
73,33%	44	برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية
63,34%	38	برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة الابتكار و التطوير

- جاءت نسبة 78,34% من تصريحات الباحثين الذين يرون أن سياسة التشغيل لا تتماشى مع سوق العمل مما يجعل هذا الأخير يعاني من مشكل التضخم و عدم التكافؤ بين العرض و الطلب حيث إذا زاد العرض عن الطلب سيخلق عجز في السوق، وإذا العرض أكبر من الطلب سيخلق فائض فهذه المعادلة الإقتصادية بكلتا حالتها ستؤثر على الجانب الإجتماعي و نفسي للفرد وهذا ما يفقد في الفرد روح العمل و الابتكار و الإبداع و الطموح خاصة لهذه البنية الثقافية في المجتمع وهي (خريجي الجامعة).

- كانت نسبة 63,34% من اجابات الباحثين الذين يجدون ان هذا البرنامج لم يسمح لهم الابتكار و التطوير وهذا راجع إلى وضع الشخص المناسب في المكان الغير مناسب .

- أشارت النتائج أن نسبة 73,33% من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني أن هذا البرنامج لا يراعي التخصصات الجامعية وذلك لأن هناك من اعتبره ليس له هدف وهناك من ارجعه الى اختلاف التخصص عن منصب العمل.

إذن مما سبق تبين النتيجة أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية في الواقع رغم ان المراسيم القانونية التي تفرض على هذه الوكالات التشغيلية أن توظف وفقا للتخصص و الشهادة.

4-2 البيانات المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثالث:

هل يساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة؟

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
68,34%	41	لايلائم الأجر مع مجهود العمل
95%	57	برنامج الإدماج المهني خفف من نسبة البطالة في الجزائر
88,33%	53	اكتساب خبرة من برنامج الإدماج المهني

لقد بينت النتائج في دراستنا أن الأجر الذي يتقاضاه العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني لا يتناسب مع مجهودهم في العمل وكانت النسبة 68,34% ، وذلك راجع إلى أن هذا الأجر الذي حدده برنامج الإدماج المهني لا يكفي لتلبية رغبات الفرد سواء كانت هذه الرغبات نفسية أو إجتماعية او مالية ، رغم أننا وجدنا في دراستنا ان النسبة الغالبة في العينة هي نسبة الإناث إذن نستنتج ان حتى الإناث يريدون تحقيق غاياتهم من هذا البرنامج فالأمر لا يقتصر كونهم يريدون الخروج من البيت بل أيضا يريدون تحقيق مكانة إجتماعية ورغبات نفسية وتحقيق مورد مالي كفيلا بإشباع رغباتهم.

- أما نسبة 95% من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني يرون أن هذا البرنامج ساعد في الحد او التخفيف من نسبة البطالة وهذا يؤكد على الإحصائيات الأخيرة لسنة 2013 التي بلغت نسبة البطالة في اوساط الشباب وخاصة خريجي الجامعة حيث بلغت 9,3% مقارنة بإحصائيات 2010 حيث بلغت النسبة 10%.

- جاءت نسبة 88,33% من تصريحات العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني أنهم استفادوا من هذا البرنامج الخبرة وبالتالي نستنتج أن برنامج الإدماج المهني حقق جزء من اهدافه و هو إكساب العاملين خبرة مهنية ، وهذا مما جعل الأفراد يطالبون بالترسيم لأن مدة العقد كافية حسبهم بالإضافة الى الزيادة في الأجر و تخفيف من مدة العمل لأنهم يجدون أنفسهم مستغلين من طرف الموظفين الدائمين.

إذن من خلال النتائج السابقة نجد أن برنامج الإدماج المهني حاول كسياسة تشغيلية الحد او التخفيض من نسبة البطالة في الجزائر.ولو بصورة نسبية وهذا مقارنة بالإحصائيات الحديثة حسب الصندوق النقد الدولي الذي اشار أن الجزائر إنخفضت نسبة البطالة فيها من 10 في 2011 إلى 9,3 في سنة 2013.

### 3-الإستنتاج العام:

من خلال ما سبق و مجمل النتائج التي أسفرت عليها التساؤلات الفرعية الثلاث و التي كانت بمثابة أبعاد للتساؤل الرئيسي للدراسة و الذي يبحث في: كيف يساهم برنامج الإدماج المهني في الجزائر التخفيض من نسبة البطالة ؟ دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تفرت ( بلدية تبسست) ، فكانت كالتالي:

- قيم خريجي الجامعة هذه السياسة بإعتبارها سياسة أنشئت من أجل إكساب الأفراد خبرة رغم انها حسبهم سياسة غامضة وغير واضحة وهذا راجع إلى نقص الدعاية من قبل وكالة التشغيل وكذلك التقصير من طرف العاملين فيه ولكن رغم ذلك هم راضين عليه لأنه يبعد الفرد من شبح البطالة.
- أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن المراسيم القانونية تفرض إختيار على أساس التخصص أو الشهادة ولكن نجد ان الواقع يفرض ذلك حيث أن لو اختير كل فرد حسب تخصصه لأصبح هناك ضغط في مناصب عمل على مناصب اخرى و بالتالي لن يتحقق التوازن في سوق العمل أي عدم توازن الطلب مع العرض.
- ساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة و خاصة في اوساط الشباب وحسب دراستنا نجد ان برنامج الإدماج المهني خفض من نسبة البطالة في اوساط خريجي الجامعة و هذا سنة 2013 حيث بلغ عددهم 14,3% مقارنة في سنة 2010 حيث بلغ عددهم 21,3%.
- برنامج الإدماج المهني أنشي لمجموعة من الأهداف ومن بينها هدف إكساب الأفراد خبرة و هذا ملاحظناه في دراستنا.
- تعتبر مدة العقد كافية لإكساب خبرة للفرد فبدل زيادة مدة العقد إلى ثلاث سنوات اخر ،عليهم بالترسيم و ذلك لنقول ان نسبة البطالة إنخفضت في الجزائر فبتالي هي نسبة حقيقية ،بدل من القول اننا نعيش في بطالة مقنعة.

### إقتراحات الدراسة:

- إتخاذ التدابير حول برنامج الإدماج المهني من ناحية مراعاته للتخصصات الجامعية فعليه أن يتبع المراسيم القانونية من حيث التوظيف على أساس التخصص و الشهادة.

- محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه و الإرشاد للعاملين و الأفراد الذين يريدون الإنضمام الى برنامج الإدماج المهني وهذا من اجل تفادي انعكاسات بين العاملين و الجهات الخاصة في ذلك.
- اتباع ما جاء في بنود برنامج الإدماج المهني بكل مصداقية و الإبتعاد عن الوسطية و المحسوبية في التوظيف
- تحديد المسؤوليات من طرف المؤسسات التي تقوم الوكالة بتوزيع العاملين فيها وذلك لتجنب الإستغلال لهؤلاء العمال المؤقتين .
- مراقبة العاملين في إطار هذا البرنامج من اجل تنصيب الأفراد الكفاء
- تحقيق الترسيم و ذلك لكي لا نبقي ندور في حلقة مفرغة ،وهذا من اجل الخروج من دائرة التخلف.
- محاولة فتح المجال التطوير و الإبتكار للعاملين في هذا البرنامج من أجل خلق روح التنافس و الإبداع بين العمال مما يخلق لهم رضا لهذا البرنامج.

الخاتمة

إن المعالجة العلمية لما تضمنته هذه الدراسة من إشكالية تتمحور حول " خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر" ولذلك اعتمدت الحكومة الجزائرية على مجموعة من التدابير و الأليات و السياسات التشغيلية التي تهدف إلى التخفيض من نسبة البطالة ، ومن بين هذه السياسات التشغيلية التي تنبأها الجزائر وهي برنامج الإدماج المهني الذي يعتبر سياسة حالية دخل في سوق العمل سنة 2008 الذي فتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات ، و بما ان البرنامج الذي يعتبر محور إنشغالات الساعة و وأن موضوع التشغيل من المواضيع الحساسة سواء على الجانب السياسي او الإقتصادي او الإجتماعي، وبما ان لهذا البرنامج أهمية حالية في سوق الشغل و خاصة لخريجي الجامعة استدعى بالضرورة الدخول في هذا البرنامج الذي اعتبره الشباب برنامج انشئ لإمتصاص نسبة البطالة في الجزائر، وبالتالي حاولنا جاهدين على مدار فصول بحثنا هذا، أن نجد إجابة عن السؤال الذي طرحناه في بداية هذا البحث والذي كان على الشكل التالي : كيف ساهم برنامج الإدماج المهني في الجزائر في التخفيض من نسبة البطالة؟

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

وفي الأخير ، و إيماننا منا بالمسار التطوري للعلم و بأن المعرفة العلمية لا تتأتى عن طريق عملية تراكمية مستمرة وأن الظاهرة الإجتماعية متعددة الأوجه و الأبعاد ، نقول أنه مهما كانت درجة مساهمتنا في معالجة أبعاد الموضوع، إلا أن هناك جوانب و أبعاد لم نستطع الإحاطة بها ، او دراستها على الوجه المطلوب تقصيرا منا لسبب أو لآخر ، او ربما لكون المجال لا يتسع لدراستنا على النحو المطلوب ، وعليه نتمنى ان يتداركها من يأتي بعدنا من باحثين و سوسيولوجين ، بحيث تكون نهاية ما توصلنا إليه بداية لأبحاث في نفس المجال ، أو ان تكون الجوانب التي قصرنا في دراستها هي مشاريع لأبحاث مستقبلية

المراجع



## قائمة المراجع

### المصادر

- 1) أنتوني جيندرز ، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، لبنان ، بيروت، أكتوبر 2005
- 2) موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية( تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه ، الجزائر، 2004

### المعاجم و القواميس

- 1) زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الادارية ،انكليزي ، فرنسي ، عربي ، ط2 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1994

### الكتب

- 1) حسن عبد الحميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، دط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2003،
- 2) رايح تركي ، اصول التربية والتعليم ، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية ، بن عكنون ، الجزائر، د س
- 3) ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2000
- 4) رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث، الجزائر 2004
- 5) زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط2، دار النهضة العربية، (دون مكان النشر)، 1974
- 6) عبد الباسط محمد الحسن، أصول البحث الإجتماعي ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة، 1991
- 7) عبد الله محمد عبد الرحمان ، سسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي، دار المعرفة الجامعية مصر الاسكندرية ، 1991
- 8) عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه ، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن 2008

9) عمار بحوش، محمد محمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي، ط2 ، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001

### الرسائل و المذكرات

- 1) بلقاسم سلاطنية ، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية ، معهد علم اجتماع، جامعة منتوري ، قسنطينة ، الجزائر، 1995-1996
- 2) حمود سعيدة ، " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية " رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2005-2006
- 3) دحماني محمد ادريوش، إشكالية التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير ، كلية العلوم الإقتصادية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان (2006-2007)
- 4) سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم اجتماع ، جامعة محمد خيضر، بسكرة (2006-2007)
- 5) ليليا بن صويلح " سياسة التشغيل في الجزائر " أطروحة لنيل شهادة دكتوراه علوم في علم الاجتماع والتنمية بقسم علم اجتماع جامعة منتوري بقسنطينة 2010-2011

### الملتقيات

- 1) عبد الحميد قومي سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم التسيير و الإقتصادية و ع التجارية، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011
- 2) عبد القادر حسين، مكافحة أزمة البطالة في الجزائر ، كلية العلوم اقتصادية و التجارية و علوم التسيير مداخلة في ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي (15-16) نوفمبر 2011 جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011

### التقارير

- 1) فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية ، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2006

## الوثائق و المراسيم

1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ، مرسوم تنفيذي رقم 08-126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 أفريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني

## المواقع الإلكترونية:

1) <http://www.Dz.Modern.Com2015/5/preemployment/contrac> بتاريخ 20 05 2014 على الساعة 12:07

2) <http://www.daip4.Alegria.com/4/291404> ، بتاريخ 14012014 على الساعة 12:56

الملاحق

الملحق رقم -01-

جامعة قاصدي مرباح - ورقلة-

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

تخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

استبيان

السنة: ثانية ماستر

خريجي الجامعة وسياسة التشغيل في الجزائر

دراسة ميدانية لعينة من العاملين في اطار برنامج الادمج المهني بمدينة تقرت (بلدية تسيست)

بغرض اعداد مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل، نرجو منكم الاجابة على اسئلة الاستبيان وذلك بوضع علامة (X) داخل الخانة المناسبة مع العلم ضمان السرية وعدم توظيف المعلومات الا لأغراض علمية.

مع فائق الاحترام والتقدير على مساعدتكم

اشراف الاستاذة:

اعداد الطالبة:

\* برقية سهيلة

\* عمران زنييرة

الموسم الجامعي: 2013/2014

المحور الأول: البيانات الشخصية:

1/الجنس: ذكر  أنثى

2/ السن:.....

3/ الحالة العائلية: أعزب  متزوج  مطلق  أرمل

4/ عدد الأولاد:.....

5 / المؤهل العلمي : ليسانس  ماستر  مهندس دولة  دراسات تطبيقية معمقة

6/ سنة التخرج:.....

المحور الثاني: تقييم خريجي الجامعة لسياسة التشغيل الحالية

7 / هل انت راض عن برنامج الادمج المهني؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين ما سبب ذلك؟

.....  
.....  
.....  
.....

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

نعم  لا

- اذا كانت الاجابة (نعم) ماذا تعرف عنها:.....

.....

- اذا كانت الاجابة ب(لا) لماذا:.....

.....

9/ هل لديك علم بخصائص برنامج الإدماج المهني؟

نعم  لا

- اذا كانت الاجابة (نعم)

فماهي؟.....

.....

- اذا كانت (لا)

لماذا؟.....

10/ ما رأيك في ساسة التشغيل الموجهة الحالية (الادماج المهني)؟

ممتازة  جيدة  متوسطة  سيئة

11/ هل في رأيك برنامج الإدماج المهني برنامج ناجح؟

فعال  استغلالي  ناجح

12/ هل ترى أن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية؟

نعم  لا

13/ هل ترى ان سياسة التشغيل لها آفاق مستقبلية؟

نعم  لا

- إذا كانت الاجابة نعم ماهي هذه الآفاق؟.....

.....

- وإذا كانت الاجابة بلا لماذا؟.....

.....

المحور الثالث: مدى مراعاة برنامج الادماج المهني لتخصصات خريجي الجامعة

14/ هل المنصب الذي تشغله يلائم تخصصك؟

نعم  لا

15/ هل منصب العمل يلائم مؤهلك العلمي؟

نعم  لا

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

نعم  لا

17/ هل برنامج الادمج يتيح لك فرصة الابتكار والتطوير؟

نعم  لا

18/ هل ترى أن برنامج الادمج المهني يراعي التخصصات الجامعية؟

نعم  لا

في كلتا الحالتين

لماذا؟.....

المحور الرابع: مدى مساهمة برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة

19/ هل سجلت في برنامج الادمج المهني؟

. عن قناعة

. كحل مؤقت

. لعدم وجود خيارات

. لأسباب أخرى

أذكرها.....

....

20/ هل العمل في برنامج الادمج المهني CID يلي لك رغبتك؟

نعم  لا

- إذا كانت الإجابة بنعم:

- نفسية

- اجتماعية

- مادية

21/ هل الاجر الذي تتقاضاه في اطار برنامج CID يلائم مجهودك في العمل؟

نعم  لا



22/ هل يضمن لك برنامج الادمج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد؟

نعم  لا

23/ هل ترى أن سياسة الادمج المهني تساعد الى حد ما التخفيف من مشكل البطالة؟

نعم  لا

24/ ماذا استفدت من برنامج الادمج المهني CID ؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

25/ ماهي الاقتراحات التي تقدمها في مجال الشغل؟

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

### المقابلة الأولى مع (رئيس مصلحة الإحصاء و الإعلام الألي) على الساعة 15:03

1/ ماهو الهدف من سياسات التشغيل في الجزائر وهل تعتبر سياسات ناجحة او مجرد شكليات لتفادي ثوران الشباب البطال؟

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

### 2/ هل لخريجي الجامعة حظ كبير في برنامج الإدماج المهني؟

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

### المقابلة الثانية : مع رئيس مصلحة الإدماج المهني بوكالة التشغيل المحلية بتقرت على الساعة

09:15 صباحا في نفس اليوم وتمثلت في طرح بعض الأسئلة وهي كالاتي:

### 1/ ماهو الهدف من وضع هذا البرنامج؟

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

### 2/ ماهو حل خريجي الجامعة من هذه السياسات التشغيلية و خاصة برنامج الإدماج المهني؟

- هي سياسات وضعتها الدولة لكي تمتص شبح البطالة و هي تعتبر سياسات ناجحة لأن العديد منها حصلوا على مناصب دائمة ، أما بخصوص برنامج الإدماج المهني رغم انه برنامج ناجح إلا أن أهدافه لا

تطبق في الواقع فلو طبقت لما حصلت كل هذه المشاكل ولو حصلت ستكون بتأكيد مشاكل خفيفة سهل حلها.

3/ لماذا النساء هم الأكثر إقبالا عن الرجال ؟

- النساء المهتمات بالخروج من المنزل كما انها تقتنع بالأجر المنفق عليه و لكن الرجال يريد الكثير وهذا بسبب متطلبات الحياة سواء لدى العازب او المتزوج لأن غلاء المعيشة اصبح يفرض اجر عالي لتغطية الإحتياجات اليومية.

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

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

5/ هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟

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

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

- بصراحة لا يوجد أي دورات وهذا يرجع الى نقص الإعلام وكذلك التقصير الكبير الذي يحصل لنا من طرف مدير الوكالة و الجهات الخاصة ، ولا ننكر ان الأفراد الذين يعملون في هذا البرنامج لا يريدون الإطلاع عليه فالمهم عندهم العمل و الأجر وانتهى ، رغم اننا قمنا بعملية نشر بيانات البرنامج في المواقع الإلكترونية.

الملحق رقم 03-

جدول يوضح الأساتذة المحكمين

الرقم	اسم الأستاذ	الدرجة العلمية	التخصص
01	بن داود العربي	أستاذ مساعد (أ)	علم اجتماع
02	عزيز سامية	أستاذ مساعد (أ)	علم اجتماع
03	شرقي رحيمة	أستاذ مساعد (أ)	علم اجتماع
04	مازن سليمان الحوش	أستاذ مساعد (أ)	علم اجتماع
05	عبد الرزاق عريف	أستاذ مساعد (أ)	علم اجتماع

## التقرير الإحصائي

جدول احصائي لجهاز المساعدة الإدماج المهني DAIP من سنة 2010 إلى غاية 2013 الخاص ببلدية

تبسبست ( تقرت الكبرى )

المنصبين	المسجلين	الفئة
686	702	خريجي الجامعات CID
216	275	خريجي الطور الثانوي و التكوين المهني CIP
55	120	بدون تأهيل CIF

التقرير السنوي للمنصبين لسنة CID2010	
عدد المنصبين	المؤسسات العمومية ( الإدارية)
13	ابتدائية محمد الطاهر بن دومة
11	ابتدائية محمد العشي
13	مكتبة البلدية تسبست
20	بلدية تسبست
15	متوسطة الجديدة
9	متوسطة عيسات ايدير
13	ثانوية عبد الرحمان الكواكي
8	ثانوية البشير الإبراهيمي
7	متقنة هواري بومدين
10	روضة الصفاء الجديدة
12	ابتدائية الخضراء الجديدة
7	عيادة الفتح
6	عيادة 23 مسكن
14	مكتب الدراسات التطبيقية
9	متوسطة شاوش محمد
9	مؤسسة رحاب التقنية الإلكترونية
3	مكتب التوثيق
9	مكتب البريد و المواصلات
10	مستشفى الولادة
10	ابتدائية الصومام
12	ابتدائية المجاهد
15	المركب الجوّاري

3	مكتب التوثيق
10	متوسطة بن الزاوي على
10	ابتدائية جيلاني كينة
14	محكمة تبسبت
13	ابتدائية جلابية عبد القادر
7	عيادة لبدوعات
9	فرع بلدي رقم (01)
9	متوسطة نصرات لحشاني
11	ابتدائية العتيق
13	ابتدائية بن حمودة علي
12	متوسطة الشيخ المقراني
9	مكتب البريد و المواصلات (02)
8	وكالة التشغيل المحلية
5	دار الشباب نصرات البشير
10	ابتدائية الفتح الجديدة
2	محضر قضائي رقم (01)
2	محضر القضائي رقم (02)
6	صندوق النقد الاجتماعي
7	مؤسسة التأمينات الاجتماعية
5	الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة
6	مؤسسة التنمية الفلاحية
8	معهد التكوين المهني
7	مركز الشباب و الرياضة

12	عيادة أمراض السكر
9	مؤسسة توزيع المياه و الكهرباء
10	معهد تكوين الأساتذة
9	منوسطة محمد الأمين لعمودي
10	ابتدائية البهجة القديمة
6	مفتشية الضرائب
9	مفتشية التعليم الأساسي
10	عيادة البدر الجديد
686	المجموع