

جامعة سعد دحلب

كلية الآداب و العلوم الإجتماعية
قسم علم الإجتماع و الديموغرافيا

مذكرة ماجستير

التخصص: علم اجتماع التنظيم و العمل

دور عقود ما قبل التشغيل
في إدماج خريجي الجامعة مهنيا

من طرف

حورية مقفوجي

أمام اللجنة المشكلة من :

رئيسا	أستاذ محاضر، جامعة البليدة	درواش رابح
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر، جامعة البليدة	نقاز سيد أحمد
عضوا مناقشا	أستاذ محاضر، جامعة البليدة	شويمات عبد الكريم
مشرفا و مقررا	أستاذ محاضر، جامعة البليدة	قاسيمي ناصر

البليدة، ماي 2012

ملخص

إن أهم التحديات التي تواجه الجزائر بصفة خاصة منذ سنوات هو توفير مناصب شغل كافية للقضاء على البطالة التي تعتبر ظاهرة من أخطر الظواهر الاجتماعية من خلال إفرزاتها وانعكاساتها السلبية على العاطلين. لذا أصبحت مسألة التشغيل الشباب عموما و حملة الشهادات الجامعية خصوصا من أهم الانشغالات في السياسة العامة للحكومة الجزائرية ، نظرا لأهمية التشغيل الكبرى في دفع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية.

فسوق العمل الجزائري شهد تباينات واضحة حيث تميز بارتفاع معدلات البطالة بشكل رهيب مع مطلع التسعينات، هذا الارتفاع الذي جاء نتيجة عدة عوامل سياسية و اقتصادية و اجتماعية أهمها: سياسات إعادة الهيكلة الاقتصادية التي تبنتها الدولة، الظروف السياسية و الاقتصادية التي رافقت التحول من التوجه الاشتراكي إلى الانفتاح الاقتصادي ، الوضع الأمني و تدهور المؤسسة المنتجة و غياب الاستثمار بالإضافة إلى ارتفاع نسبة المديونية.

هذه الوضعية دفعت بالدولة إلى تبني سياسات تشغيل ركزت في مختلف مخططاتها وبرامجها على علاج مشكلة البطالة والحد من تفاقمها بصفة عامة، والعمل على إيجاد آليات تشغيل جديدة لذوي الكفاءات العلمية و الوافدين الجدد لسوق العمل بصفة خاصة. تمثلت أساسا في برنامج عقود ما قبل التشغيل المسير من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية والذي يعتبر من أهم البرامج المطبقة حاليا. وهو عقد محدد المدة والتزام ثلاثي الأطراف يبرم بين صاحب العمل، المترشح (المتعاقد)، ومديرية التشغيل التي تمثل وكالة التنمية الاجتماعية.

ومن خلال هذا البحث الأكاديمي الذي تناول موضوع دور برنامج عقود ما قبل التشغيل في إدماج خريجي الجامعة مهنيا نحاول الوقوف على مدى ما حققه هذا البرنامج بعد مدة من تطبيقه ، وهذا من خلال الوقوف على الوضعية المهنية للمتعاقدين بالمؤسسات المستخدمة التي تم إلحاقهم بها .

وضعت من أجل ذلك الفرضيات التالية:

يشغل المتعاقد منصب عمل لا يتوافق و تخصصه العلمي مما يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.

عمل المتعاقد في منصب عمل لا يتوافق وتخصصه العلمي لا يكسبه خبرة مهنية مما قد يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.

بعض الظروف المتعلقة بهذا البرنامج لا تشكل حافزا للعمل لدى المتعاقد مما قد يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.

للإجابة على تساؤلات الدراسة و فرضياتها قمنا باعتماد الخطة الآتية:

الفصل الأول: يتناول الإطار النظري و المنهجي للدراسة من خلال عرض أسباب و أهداف الدراسة،الإشكالية وفرضياتها، تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة، عرض للمقاربة السوسولوجية ، المقاربة المنهجية بالإضافة إلى عرض لأهم الدراسات السابقة المعتمدة و علاقاتها بدراستنا لنصل في الأخير إلى عرض لأهم صعوبات الدراسة.

الفصل الثاني: البطالة بين النظرية و الواقع تضمن أهم المفاهيم التي تخص البطالة و أنواعها ، الآثار الناجمة عنها،النظريات التي تناولت الظاهرة بالتحليل و التفسير،واقع البطالة في الجزائر لنصل في الأخير إلى الأسباب الحقيقية لبطالة خريجي الجامعة.

الفصل الثالث: عرض لأهداف الجامعة الجزائرية ووظائفها وعلاقة التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل.

الفصل الرابع: تناولنا فيه إلى سياسة التشغيل التي تبنتها الجزائر ضمن المخططات التنموية لتوفير فرص العمل، واهم البرامج المخصصة لفئة حاملي الشهادات وهذا بالتركيز على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

الفصل الخامس: فقد خصص للجانب الميداني من خلال تحليل معطيات الدراسة وبياناتها المتعلقة بفرضيات الدراسة،و أخيرا تم عرض النتائج العامة للدراسة.

و في الأخير تم التوصل إلى النتائج الآتية:

أظهرت نتائج الدراسة أن نسبة 65,38% من المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص وجدت صعوبات في طبيعة العمل الذي تشغله من حيث أنه بعيد تماما عن مجال تخصصهم ، أو أنهم لا توكل لهم أعمال أو مهام يقومون بها نظرا لمنطق التهميش و اللامبالاة التي يبديها بعض المسؤولين في العمل لهذه الفئة نظرا لكونهم موظفين مؤقتين

مما اثر بشكل مباشر على اندماجهم في الوسط المهني الذي يعملون فيه وخلق لديهم شعور بالملل و الإحباط و تنامي الإحساس بغياب المحتوى الوظيفي تجاه العمل. أظهرت الدراسة أن أغلب المتعاقدين لم يسعفهم الحظ من اكتساب خبرة مهنية في مجال تخصصهم حسب ما تقتضيه شروط العقد.

أظهرت الدراسة أن معظم أفراد العينة أبدوا تدمرا واضحا من ظروف العمل التي يعملون فيها في بعض المؤسسات ، من حيث نقص وسائل العمل المتاحة، ساعات العمل التي قد تصل إلى ثمان ساعات يوميا، الأجر الذي يتقاضاه المتعاقد الذي لا يغطي حتى الضروريات الخاصة.زد على ذلك طول فترة تقاضه مما يزيد من معاناتهم المادية. كما أن مسألة تحقيق الإدماج النهائي عند انتهاء فترة العقد أصبحت تعد من المستحيل مما طرح مخاوف العودة إلى البطالة من جديد.

شكر و تقدير

اشكر الله عز وجل على أن مكنتني من إتمام هذه الدراسة.
و ارفع خالص الشكر و التقدير و الامتنان إلى المشرف الدكتور " قاسيمي ناصر " الذي
لقيت منه كل العون و التوجيه و الصبر طيلة مدة إجراء هذه الدراسة.
وإلى كل أساتذة الكلية و خاصة أساتذة قسم علم الاجتماع و الديموغرافيا.
وكل من ساعدني من قريب أو بعيد .

أهدي هذا العمل المتواضع إلى روح والدي الطاهرة
والذي تمنيت أن يكون حاضرا في مثل هذا اليوم،
و إلى والدتي الغالية أطل الله في عمرها و مدها بالصحة و العافية.
إلى من كان بمثابة والدي الثاني الذي شجعني طيلة مدة إجراء هذه الدراسة بالمساندة و
النصيحة إلى السيد الفاضل/ " سعيد فضيل "
إلى زوجي العزيز الذي كان إلى جنبي و ساعدني كثيرا ومد لي يد العون لإتمام هذا العمل.
إلى قرة عيني و حبيبتي ،ابنتي «هناء»
إلى كافة أفراد عائلتي "مقفوجي وفضيل"
إلى كل زملائي وزميلاتي دفعة 2005 كل باسمه
إلى كل طالب علم و متعطش للمعرفة.

قائمة الجداول

الرقم	الصفحة
1.	تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004
2.	يبين نسبة البطالة حسب مستويات التعليم 1985-1991
3.	توزيع الجزائريين و الفرنسيين داخل جامعة الجزائر 1916-1962
4.	توزيع أفراد العينة حسب الجنس
5.	توزيع أفراد العينة حسب السن
6.	توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي
7.	توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي
8.	توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج
9.	توزيع أفراد العينة حسب مرورهم بفترة البطالة
10.	توزيع أفراد العينة حسب مدة البطالة التي مروا بها
11.	الوسائل المتخذة من طرف المبحوثين في البحث عن العمل
12.	سبب البطالة عند غالبية المبحوثين
13.	مدة انتظار الرد على طلب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
14.	تعرض المبحوثين لصعوبات أثناء البحث عن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
15.	نوع الصعوبات التي تلقاها المبحوثين أثناء البحث عن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
16.	مشاركة المبحوثين في مسابقة الانتقاء الخاصة بالعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
17.	رأي المبحوثين في نوعية المقابلة
18.	طريقة حصول المبحوث على منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل
19.	توزيع التخصصات حسب القطاع
20.	توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول تناسب القطاع و التخصص العلمي
21.	: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول تناسب منصب العمل بالتخصص العلمي
22.	علاقة التخصص العلمي بطبيعة العمل الذي يشغله المتعاقد

- 109 23. الأسباب التي جعلت المتعاقد يعمل في غير مجال تخصصه
- 110 24. رد فعل المتعاقد عند استلامه لعمل لا يتوافق و تخصصه العلمي
- 111 25. توزيع أفراد العينة حسب تعرضهم لصعوبات العمل ، فئة العاملين خارج مجال التخصص.
- 113 26. شعور المتعاقد نحو العمل الممارس، فئة العاملين خارج مجال التخصص
- 114 27. رأي المتعاقد في مدى بقائه في العمل مع عدم تناسب المنصب مع التخصص العلمي
- 118 28. توزيع أفراد العينة حسب معرفتهم للمؤسسة التي يعملون بها
- 119 29. توزيع أفراد العينة حسب تزويدهم بمعلومات تخص مجال عملهم
- 122 30. توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم للعملية الإشرافية
- 123 31. توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في اكتساب الخبرة المهنية من خلال عملية الإشراف
- 125 32. توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من دورات تكوينية منظمة من طرف المؤسسة
- 126 33. الأسباب الحقيقية لعدم تمكن المتعاقدين من اكتساب خبرة مهنية
(فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص)
- 127 34. . توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في فترة العقد المحددة بسنتين
- 130 35. توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في ملائمة ظروف العمل
- 131 36. توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بمدير المؤسسة
- 132 37. توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل
- 133 38. توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل
- 134 39. توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في كفاية الأجر
- 134 40. توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في آجال تقاضي الأجر
- 135 41. توزيع أفراد العينة حسب نوعية الأساليب التي يستعملها المدير تجاههم
- 136 42. توزيع أفراد العينة حسب ممارسة الرقابة من طرف رؤساء العمل
- 138 43. توزيع أفراد العينة حسب إدلائهم بأرائهم في العمل
- 139 44. توزيع أفراد العينة حسب رضاهم عن العمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل..

الفهرس

	ملخص	
	شكر	
	قائمة الجداول	
	الفهرس	
11	مقدمة	
13	1 الجانب النظري و المنهجي للدراسة	
13	1.1 أسباب إختيار الموضوع	
13	2.1 أهداف الدراسة:	
14	3.1 الإشكالية	
16	4.1 فرضيات الدراسة:	
17	5.1 تحديد المفاهيم:	
22	6.1 المقاربة السوسولوجية:	
23	7.1 المقاربة المنهجية للدراسة:	
23	1.7.1 المناهج المتبعة في الدراسة:	
23	8.1 الأدوات المنهجية المستعملة في جمع المعطيات:	
23	1.8.1 الملاحظة:	
24	2.8.1 الاستمارة:	
24	3.8.1 مجالات الدراسة:	
26	9.1 الدراسات السابقة:	
34	10.1 صعوبات الدراسة:	
35	2 البطالة بين النظرية و الواقع	
35	1.2 تعريف البطالة	
37	2.2 أنواع البطالة:	
37	1.2.2 البطالة الاختيارية:	
37	2.2.2 البطالة الإجبارية:	
37	3.2.2 البطالة الاحتكاكية:	

38البطالة الدورية:	4.2.2
38البطالة الهيكلية:	5.2.2
38البطالة المقنعة:	6.2.2
38البطالة السافرة:	7.2.2
38البطالة الموسمية:	8.2.2
39بطالة المتعلمين:	9.2.2
39أسباب البطالة:	3.2
40الآثار الناجمة عن البطالة	4.2
42نظريات البطالة:	5.2
43النظرية الكلاسيكية	1.5.2
43النظرية الكينزية	2.5.2
44النظرية النيوكلاسيكية (نظرية عدم التوازن):	3.5.2
45النظرية الماركسية	4.5.2
45البطالة في الوطن العربي:	6.2
46البطالة في الجزائر	7.2
49بطالة حاملي الشهادات (خريجو الجامعة):	8.2
52الجامعة الجزائرية و سوق العمل	3
53مفهوم الجامعة	1.3
54وظائف الجامعة	2.3
54التعليم	1.2.3
55البحث العلمي	2.2.3
55خدمة المجتمع	3.2.3
56أهداف الجامعة	3.3
57الجامعة الجزائرية و مراحل تطورها	4.3
58الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال	1.4.3
60مبادئ التعليم العالي	5.3
60ديمقراطية التعليم	1.5.3
61الجزارة	2.5.3
62التعريب	3.5.3
63التوجه العلمي و التكنولوجي	4.5.3

63	الجامعة الجزائرية و الإصلاحات الحالية	6.3
67	علاقة التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل الجزائري	7.3
74	السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ومكافحة البطالة	4
75	مفهوم التشغيل	1.4
75	مفهوم سياسة التشغيل	2.4
76	سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي	1.2.4
77	سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي	2.2.4
77	النظريات المفسرة لمفهوم الشغل وسوق التشغيل	3.4
77	المدرسة الكلاسيكية	1.3.4
78	نظرية التشغيل في التحليل الماركسي	2.3.4
79	نظرية التشغيل عند كينز	3.3.4
80	نظرية التشغيل عند المدرسة النيوكلاسيكية	4.3.4
81	مراحل سياسة التشغيل في الجزائر	4.4
83	المرحلة الأولى:(1962-1966)	1.4.4
83	المرحلة الثانية:(1967-1979)	2.4.4
84	المرحلة الثالثة:(1980-1990)	3.4.4
85	سياسة مكافحة البطالة ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)	5.4
86	أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل	1.5.4
86	شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل	2.5.4
86	التزامات المؤسسة المستخدمة اتجاه الشباب حاملي الشهادات	3.5.4
87	التمويل المالي	4.5.4
87	شكل علاقة العمل في إطار عقود برنامج ما قبل التشغيل	5.5.4
90	الفصل الميداني	5
90	عرض و تحليل معطيات الدراسة:	1.5
104	بناء و تحليل جداول الفرضية الأولى	2.5
118	بناء و تحليل جداول الفرضية الثانية	3.5
130	بناء و تحليل جداول الفرضية الثالثة	4.5
143	النتائج العامة للدراسة	
146	خاتمة	
147	قائمة المراجع	

مقدمة

لقد هدفت مخططات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية التي اعتمدها الجزائر إلى محاولة تحقيق التشغيل الكامل للوافدين لسوق العمل لأول مرة، ولقد استطاعت هذه المخططات في السبعينات و الثمانينات من استيعاب أعداد لا بأس بها من قوة العمل لتلبية حاجات التنمية و متطلبات سوق العمل.

غير أن هذه الفترة لم تدم طويلا مع نهاية الثمانينات و مطلع التسعينات، حيث عرف سوق العمل في الجزائر ارتفاع كبير في معدلات البطالة نتيجة الأزمة الاقتصادية العالمية وانعكاساتها الواضحة على الاقتصاد الوطني. ولم تقتصر هذه البطالة على فئة محددة بل انتشرت بشكل واسع وشملت حتى فئة الجامعين وحملة الشهادات إذ أصبحت مهددة بانعدام ناصب شغل ولو بصفة مؤقتة، مما طرح إشكالية نجاعة وأهداف التعليم الجامعي وربطه باحتياجات سوق العمل

أمام هذه الوضعية في تقلص مناصب الشغل لدى هذه الفئة لجأت الدولة إلى خلق مجموعة من البرامج المكلفة بالتشغيل و تشغيل الشباب بوجه خاص كإجراءات وحلول بديلة عن التشغيل الكامل.

من هنا كان اختيارنا للبحث ودراسة هذه البرامج بالتركيز أساسا على برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يدخل ضمن البرامج المؤقتة والمنشأة في إطار سياسة التشغيل الوطنية الموجهة لخريجي الجامعة. وهذا من خلال محاولة معرفة ما إذا حقق فعلا هذا البرنامج إدماجاً مهنياً لهذه الفئة في الواقع.

هذا ما حاولنا دراسته من خلال خطة بحث التي اشتملت على مقدمة و خمسة فصول

و خاتمة.

الفصل الأول عبارة عن فصل تمهيدي تناولنا فيه الإشكالية و فروض الدراسة، أهمية و أسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة وتحديد المفاهيم.

و أما الفصل الثاني فقد تناولنا فيه موضوع البطالة بين النظرية و الواقع، من خلال التطرق إلى أهم المفاهيم التي تخص البطالة و أنواعها، و الآثار الناجمة عنها، كما تطرقنا إلى أهم النظريات التي تناولت الظاهرة بالتحليل و التفسير، ثم إلى واقع البطالة في العالم العربي و الجزائر، و تناولنا أهم أسباب بطالة خريجي الجامعة.

أما الفصل الثالث فهو عرض لأهداف الجامعة الجزائرية ووظائفها، مع التطرق على علاقة التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل.

و أما الفصل الرابع فقط حاولنا من خلاله التعرف على أهم ما جاءت به سياسيات التشغيل التي تبنتها الجزائر ضمن مخططاتها التنموية لتوفير فرص العمل، وأهم البرامج المخصصة لفئة حاملي الشهادات بالتركيز على برنامج عقود ما قبل التشغيل.

أما الفصل الخامس فقد تعرضنا فيه إلى تحليل البيانات المتعلقة بجداول الاستثمارات ثم عرضنا نتائج الدراسة على ضوء فرضيات البحث ومناقشتها.

الفصل 1

الجانب النظري و المنهجي للدراسة

1.1. أسباب إختيار الموضوع

من المواضيع التي أصبحت مطروحة عند العام والخاص مشكل التشغيل، وتفاقم نسب البطالة من سنة إلى أخرى خاصة لدى حاملي الشهادات الجامعية. و الحلول المقدمة من طرف الدولة للتكفل بهذه الفئة المتميزة من المجتمع لاستثمار مؤهلاتها والاستفادة منها، والمحاولة من التخفيف من حدة البطالة التي مستها، لذا جاءت هذه الدراسة التي تمحورت إشكالياتها حول دور برنامج عقود ما قبل التشغيل في إدماج خريجي الجامعة مهنيا ، كأحد البرامج التي عنيت بسياسة التشغيل عن طريق العقود.

تنقسم أسباب اختيار الموضوع إلى ذاتية و موضوعية، فالسبب الذاتي هو معايشتنا لوضعية هذه الفئة في مجال العمل، كانوا أصدقاء أو أقارب. و الاستياء الذي يبذونه من الظروف العامة التي يشتغلون فيها و لمحتوى هذا البرنامج في حد ذاته، زيادة إلى منطق تعامل بعض المؤسسات المستخدمة تجاه هذه الفئة من تجاهل و اللامبالاة.

أما الأسباب الموضوعية فتمثلت فيما يلي:

- التعرف على مدى ما حققه هذا البرنامج عمليا.
- إبراز دور المؤسسات المستخدمة في عملية الاندماج المهني للمتعاقدين .
- التعرف على موقف المتعاقد من هذا البرنامج .

2.1. أهداف الدراسة

من الطبيعي جدا أن يكون لكل دراسة أو بحث ما هدف معين يصل من خلاله الباحث إلى نتائج واضحة، وعليه فهدفنا من هذه الدراسة:

- محاولة الوقوف أمام هذا البرنامج الذي خصص لفئة الجامعيين وهذا من خلال القيام بدراسة علمية لمضمون هذا البرنامج و مدى ما حققه على أرض الواقع.
- محاولة معرفة موقف الجامعيين من هذا البرنامج و بخاصة الذين استفادوا منه وهم يعملون في إطاره.
- محاولة الوقوف أمام الظروف العملية للمتعاقدين داخل المؤسسة من خلال معرفة مدى تطابق تكوينهم الجامعي ومناصب العمل التي يشغلونها.
- محاولة معرفة أو قياس درجة الرضا الوظيفي للمتعاقدين ضمن هذا البرنامج.
- محاولة معرفة هل هنالك تنسيق بين الوكالة المكلفة بتطبيق هذا البرنامج و المؤسسات المستخدمة للمتعاقدين؟.
- محاولة معرفة دور المؤسسة المستخدمة في تحقيق الاندماج المهني لهذه الفئة.
- محاولة الوصول إلى أي مدى استطاع برنامج عقود ما قبل التشغيل في امتصاص نسب البطالة" بطالة خريجي الجامعة".

3.1.1. الإشكالية

من المشكلات الاقتصادية التي أصبحت تنصدر معظم اقتصاديات العالم، نجد ظاهرة البطالة التي أصبحت تهدد مصير الملايين من الشباب خاصة خلال العقدين الأخيرين إذ بلغ عدد العاطلين عن العمل في العالم عن أزيد من مليار عاطل. ولقد أثرت هذه الظاهرة بشكل كبير على مستوى الفرد و المجتمع عامة، وكانت وراء انتشار العديد من المشكلات الاجتماعية كالانتحار، تعاطي المخدرات، ارتفاع معدلات الجريمة و ممارسة العنف بكل أشكاله، ارتفاع معدلات الفقر والحرمان و تأخر سن الزواج.....

وبما أن الشباب يشكل عنصرا أساسيا من عناصر التنمية الشاملة في المجتمع، غير أن الواقع الحالي يعكس لنا صورا حديثة للبطالة التي مست حتى فئة الشباب الجامعي بالرغم من الانتشار الواسع للتعليم وزيادة نسبة خريجي الجامعة سنويا وفي تخصصات علمية مختلفة. إذ أصبح البحث عن فرصة عمل يشكل هاجسا لدى غالبية الشباب الجامعي الذي أنهى تعليمه ، فيجد الطالب بذلك نفسه بين حلم الحصول على منصب عمل كثمرة جهود لسنوات قضاها بالدراسة يثبت من خلاله ذاته و يحقق له اندماجا في الحياة الاجتماعية و بين مرارة واقع تنعدم أو تقل فيه فرص العمل لاعتبارات عديدة .

والجزائر كباقي دول العالم تعرض اقتصادها إلى اختلالات واضحة متأثرا بالاقتصاد العالمي خاصة في فترة الثمانينات التي شهدت تدني أسعار النفط ، هذه الوضعية ألزمت الدولة على مسايرة هذه المستجدات من خلال انتهاج سياسة اقتصادية جديدة تتماشى ومتطلبات الاقتصاد العالمي الجديد من خلال التحول من الاقتصاد الموجه إلى الاقتصاد الليبرالي .

هذا التحول كانت له انعكاسات على سوق العمل و التشغيل الذي أثر بدوره على ارتفاع معدلات البطالة حيث وصلت في بعض الأحيان إلى 30 بالمائة خاصة في سنوات التسعينات ، فسياسة إعادة الهيكلة أدت إلى غلق العديد من المؤسسات العمومية وتسريح الآلاف من العمال. فبعد أن كان القطاع العمومي يسيطر على أغلب الأنشطة الاقتصادية من الجامعات ويستقطب أغلبية المتخرجين و الداخلين الجدد إلى سوق العمل لتشغيلهم دون اعتبارات للتخصصات العلمية ، تغيرت الوضعية و فتح المجال للقطاع الخاص واتسع نطاقه و أصبح يتحكم في معطيات و آليات سوق العمل و التشغيل، فأصبحت هناك مقاييس و شروط خاصة في عملية استقطاب و توظيف خريجي الجامعة وبرز مشكل التخصصات و نوعية التعليم و طرحت بذلك مسألة مدى مواكبة التكوين الجامعي لمتطلبات سوق العمل.

إن تزايد عدد العاطلين عن العمل خاصة من خريجين الجامعات و المعاهد العليا دفع بالدولة إلى التفكير الجدي للتخفيف من حدة بطالة هذه الفئة ومحاولة إنعاش سوق العمل بالكفاءات و استثمارها وتدعيمها، وهذا من خلال وضع سياسة تشغيل جديدة تعتمد على إعداد برامج ومخططات تهدف إلى خلق فرص عمل تمكنهم من الاندماج في عالم الشغل وتبعدهم عن كل الأسباب التي من شأنها أن تجعلهم عرضة للتهميش و الإقصاء الاجتماعي والذي نتج عنه العديد من الآفات الاجتماعية من جهة وظهور بعض الظواهر الحديثة كالهجرة الغير الشرعية هروبا من الواقع المعاش. ولقد تمثلت هذه المحاولات في إعداد برامج مختلفة منها : القرض المصغر، وكالة التنمية الاجتماعية، الوكالة الوطنية للتشغيل هذه الأخيرة أعدت برنامجا وطنيا لعقود ما قبل التشغيل وهو من بين البرامج التي تكفلت بمحاولة إدماج خريجي الجامعة في سوق العمل وهذا بإعطاء الفرصة للذين قبلت ملفاتهم وتم توجيههم نحو المؤسسات الإدارية والاقتصادية عمومية وخاصة التي قدمت عروض عمل مقدمة إلى الوكالة، تسمح للشباب الجامعي من الالتحاق بها عن طريق إبرام عقد عمل محدد المدة تتكفل الدولة بالأجور الأساسية للمتعاقدين طيلة مدة العقد.

ومن خلال بحثنا هذا سنحاول معرفة مدى ما حققه هذا البرنامج ف إدماج خريجي الجامعة مهنيًا بعد مدة معتبرة من تطبيقه، وهذا من خلال الوقوف على الوضعية المهنية للمتعاقدين بالمؤسسات المستقبلية التي تم إلحاقهم بها، وهذا باعتبارها الشريك و المتعامل الفعال في هذا البرنامج.

والتساؤل العام الذي نطرحه هو:

❖ هل حقق فعلا برنامج عقود ما قبل التشغيل إدماجاً مهنيًا لخريجي الجامعة؟

وعلى هذا النحو، نطرح التساؤلات التالية:

- هل منصب العمل الذي يشغله المتعاقد بالمؤسسة يتوافق و تخصصه العلمي يساعده على الاندماج في الوسط المهني؟
- هل العمل خارج مجال التخصص يكسب المتعاقد خبرة مهنية تساعده على الاندماج في الوسط المهني؟
- هل برنامج عقود ما قبل التشغيل يشكل حافزا للعمل لدى المتعاقد يساعده الاندماج في الوسط المهني؟

4.1. فرضيات الدراسة

1. يشغل المتعاقد منصب عمل لا يتوافق و تخصصه العلمي مما قد يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.
2. عمل المتعاقد في منصب عمل لا يتوافق و تخصصه العلمي لا يكسبه خبرة مهنية مما قد يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.

3. بعض الظروف المتعلقة بهذا البرنامج لا تشكل حافزا للعمل لدى المتعاقد مما قد يؤثر على اندماجه في الوسط المهني.

5.1. تحديد المفاهيم

1.5.1 مفهوم العمل

لقد تعددت واختلفت التعاريف تلك التي تناولت مفهوم العمل باختلاف الباحثين وسنكتفي ببعض منها على سبيل المثال لا الحصر ، فهو يعتبر أسلوب من أساليب معيشة الإنسان يهدف من خلاله إلى تحقيق الغايات سواء على مستوى الفرد أو الجماعة.

وتطلق كلمة عمل بصفة عامة على التصرفات و تأتي بمعنى الأداء أو الفعل، ولكن يقصد به اصطلاحا "الجهد الإنساني الذي يبذل قيمة أو يشبع حاجة أو يشكل جديدا بما يضيفه على المواد من صياغة، سواء كان هذا الجهد ذهنيا أو يدويا [1] ص 65 .

ولقد ارتبط مفهوم العمل في المجتمعات الصناعية الحديثة "على أساس الكفاءة والمقدرة بدرجة تفوق ارتباطه بالعوامل البيئية والاجتماعية والثقافية". [2] ص 140. إذن فالعمل هو الوجه المعاكس تماما للبطالة.

التعريف الإجرائي للعمل:

نقصد بالعمل في دراستنا" كل نشاط فكري أو جسدي يبذله الفرد من أجل تحقيق أهدافه المختلفة وأولها تحقيق ذاته".

2.5.1 مفهوم البطالة

إن البطالة عكس العمل فإذا كان العمل هو الحركة والنشاط وتحقيق الأهداف، فإن البطالة هي حالة السكون وعدم الحركة واللاعمل، فالبطالة هي مشكلة اقتصادية كما هي أيضا مشكلة اجتماعية ونفسية وتؤدي إلى الصراع والتفكك في البناء الاجتماعي ككل بدأ من الفرد ثم الجماعة.

البطالة في علم الاجتماع تعني "حالة خلو العامل من العمل مع قدرته عليه بسبب خارج عن إرادته" " [3] ص 20.

ولقد عرف الدكتور إبراهيم مذكور البطالة بأنها " حالة عدم الاستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل والذين ليس لديهم الفرصة السانحة للعمل، أو هي عبارة عن توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود وظيفة أو عمل " [4] ص 94 .

كما ارتبطت البطالة بالتحول البنائي الحاصل في المجتمعات الصناعية فهي تعني " فائض العمالة داخل بناء النسق الاجتماعي أو الصناعي، بحيث يكون هناك فائض في سوق العمل لا يمكن لقوة العمل من توفير عدد من الأعمال تستوعب هذا الفائض " [2] ص 138 .

المفهوم الإجرائي للبطالة:

فلقد ربطنا البطالة في دراستنا ببطالة خريجي الجامعة ونعني بها " كل شخص حاصل على شهادة جامعية ومؤهل علميا وقادرا على العمل، ولم يتمكن من الحصول عليه، فهو إما في حالة بحث أو يعمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل " وهنا نركز على الأشخاص الذين يعملون في إطار عقود ما قبل التشغيل.

3.5.1 مفهوم الخبرة

جاء في الموسوعة الحرة "ويكيبيديا" مفهوم الخبرة "مصطلح عام يختزل ضمنه مفهوم المعرفة أو المهارة، فعادة ما يكتسب الإنسان الخبرة من خلال المشاركة في عمل معين أو حدث معين، وغالبا ما يؤدي هذا العمل أو الحدث إلى تعميق هذه الخبرة واكتسابها عمقا أكبر وغفوية أكثر....ولذلك غالبا ما تتوافق كلمة خبرة مع كلمة تجربة".

ويعرفها الدكتور أحمد زكي بدوي بأنها " المعارف الفنية الوافية في موضوع معين " [5] ص 614.

تعريف الخبرة المهنية إجرائيا:

نعني بالخبرة المهنية في دراستنا " جملة من المعارف التطبيقية (العملية) التي يكتسبها المتعاقد من خلال عمله "، فالمتعاقد قد يكون مزودا بالمعلومات النظرية لكنه يفتقد

للتجربة في الميدان، وبالتالي يفتقد للخبرة المهنية في أول تجربته في العمل بحكم أنه لم يسبق له العمل من قبل.

تعني كلمة الحافز الدافع وهي مأخوذة من علم النفس، غير أنه يوجد اختلاف بين الدافع والحافز، فالأول ينبع من داخل الإنسان كقوة داخلية، بينما الثاني هو عامل (محرك) خارجي موجود في البيئة المحيطة بالفرد.

ويعرف الحافز بأنه " عبارة عن مهمة تنبع عن الكائن الإنساني تتعلق بتنشيط الطاقة الداخلية الموجهة لتحقيق أهدافه الخاصة.... كما يتعلق بالجوانب الغير واعية أو الكامنة أو رغبات محفزة تهدف إلى شرح الجوانب الواعية أو الظاهرة" [6] ص 833.

كما يعرف الحافز بأنه "مجموعة الظروف التي تتوفر في جو العمل وتشبع رغبات الأفراد التي يسعون لإشباعها عن طريق العمل" [7] ص 36.

4.5.1 مفهوم الحافز:

وعليه فإن التحفيز هو عبارة عن نشاط تقوم به المنظمة قصد تحقيق حاجات أو رغبات الأفراد أي تحقيق ما يطمحون إليه من خلال العمل لحثهم على السلوك المتميز وتحقيق أهدافها وتحرير طاقاتهم ورغباتهم في العمل وتبرز ملامحه من خلال الرضا عن العمل في المنظمة.

ونحن في هذه الدراسة نحاول معرفة ما إذا كان برنامج عقود ما قبل التشغيل يشكل لدى الشباب العامل في إطاره حافزا للعمل، ومعناه محاولة معرفة مدى رغبة الشباب في العمل ضمن هذا البرنامج، وهذا من خلال الظروف المتاحة لهم من طرف هذا البرنامج لأداء عملهم.

5.5.1 تعريف خريجي الجامعة

يعرف خريجي الجامعة اصطلاحاً بأنهم " فئة من المجتمع أتيح لها فرصة الوصول إلى مرحلة من التعليم الجامعي و الالتحاق بالمعاهد العليا" [2] ص714.

ويعرف محمد الجوهري خريجي الجامعة بأنهم " أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا المتحصّلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي بشهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه و تحقيق مبتغاه " [8] ص427.

التعريف الإجرائي لخريجي الجامعة:

إجرائياً " بأنهم فئة من المجتمع أتيحت لها فرصة الالتحاق بالجامعة، واجتازوا مراحل الدراسة وتحصلوا في نهاية مسارهم الدراسي على شهادة جامعية في تخصص معين تؤهلهم للعمل ".

6.5.1 تعريف التخصص

يعرف التخصص على أنه " حصر خريجي الجامعة في مجال مهني ليصبح قادراً على القيام بدور مهني " [9] ص36.

تعريف التخصص إجرائياً:

نقصد بالتخصص "المؤهل العلمي الذي يحمله الخريج الجامعي في نهاية دراسته الجامعية ومن خلاله يحدد مجال عمله".

7.5.1 تعريف الإدماج المهني

نجد مصطلح الاندماج جد مستعمل دون أن يكون له تعريف موحد، إلا أن مستعمليه يعتبرونه المرحلة مابعد التكوين أي الانتقال من مرحلة طالب إلى مرحلة موظف وهي المرحلة التي يحاول فيها الفرد إظهار معارفه المكتسبة للحصول على منصب عمل سواء كان دائم أم مؤقت.

ولقد عرفه ميشال فارنيار: "الاندماج عملية تقود شخصاً بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام التشغيل" [10] ص35.

ونحن في دراستنا هذه نعرف الإدماج على أنه "إلحاق خريجي الجامعة بمنصب عمل -في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل- يتوافق وتخصصاتهم العلمية تؤهلهم لاكتساب خبرة مهنية، ومدى تقبل المؤسسة المستخدمة لهذه الفئة في الوسط المهني من خلال الاعتراف بكفاءتهم و قدراتهم و مهاراتهم".

فمفهومنا للإدماج المهني في هذه الدراسة لا يقف فقط في حصول هذه الفئة على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بل يتعدى ذلك إلى توافق المنصب وتخصص المتعاقد من خلال ربط المعارف النظرية بضروريات المهنة في المؤسسة، بالإضافة إلى الانسجام الاجتماعي في وسط العمل و المشاركة في الشبكات المهنية و اعتراف المؤسسة بكفاءات المتعاقد و قدراته.

8.5.1 تعريف عقد العمل

يعرف عقد العمل على أنه " اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحي العمل وتحت إشرافه و توجيهه لمدة محددة أو غير محددة،مقابل أجر معين ومحدد سلفاً" [11] ص77.

تعريف عقد العمل إجرائياً:

نقصد بعقد العمل في دراستنا (ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل) بأنه " عقد يبرم بين المنظمة (المؤسسة المستخدمة) و المرشحين ينص هذا العقد على التحاق المتعاقدين بمنصب عمل يتوافق وتخصصهم العلمي تؤهلهم لاكتساب خبرة مهنية،ولمدة سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة و تحدد قيمة الأجر ب 10.000دج، كما تحدد ساعات العمل بأربع ساعات يومياً".

التعريف الإجرائي للمتعاقد:

المتعاقد هو كل شخص متحصل على شهادة جامعية في تخصص معين استفاد من عقد العمل لمدة سنة في إطار عقود ما قبل التشغيل.

التعريف الإجرائي للوسط المهني:

نقصد بالوسط المهني تلك الظروف المحيطة بالمتعاقد داخل المؤسسة المستقبلية من خلال طبيعة المنصب الذي يشغله المتعاقد، وسائل العمل المتاحة، العلاقات المختلفة داخل المؤسسة(العلاقات مع الرؤساء، العلاقات مع زملاء العمال الدائمين..).

9.5.1 تعريف المؤسسة

من الصعب أن نحيط في تعريف واحد معنى كلمة مثل المؤسسة، فهي مفهوم يتميز بالشمولية ويمكن أن ينظر إليه من زوايا متعددة.

فالمؤسسة يمكن أن نعرفها " كيان متخصص ينشأ من أجل تحقيق غرض معين يفوق قدرة فرد واحد مثل البنك، الجامعة، المستشفى، وذلك للقيام بمجموعة من الوظائف و الأنشطة المتكاملة و المستمرة، وباستخدام جميع الموارد المتاحة في إطار التفاعل مع البيئة المحيطة" [12] ص 27.

كما تعرف المؤسسة أيضا " نسق ثابت من الأفراد الذين يشتغلون مع بعض في إطار هيكل للسلطة ، ونظام لتقسيم العمل و تحقيق أهداف مشتركة" [13] ص 35.

التعريف الإجرائي للمؤسسة:

المؤسسة "نسق اجتماعي واقتصادي أسس على قواعد معينة ومبادئ، ويضم مجموعة من الأفراد تربطهم علاقات وروابط متبادلة وتفاعل فيما بينها لتحقيق أهداف معينة".

6.1 المقاربة السوسيولوجية

يعتبر تحديد الإطار النظري لأي مشكلة بحث مهم و أساسي لفهم معطيات الواقع، وانطلاقا من هذه الأهمية اعتمدنا في دراستنا هذه على: النظرية البنائية الوظيفية. حيث حاولنا تفسير وفهم هذه الظاهرة من المنظور البنائي نظرا لان هذا المدخل يساعدنا على فهم علاقات الارتباط بين المؤسسات الاجتماعية المختلفة و الكشف عن أهم العوامل ذات العلاقة بالموضوع في فهم الأسباب التي تهدد عملية التكامل و الاندماج الاجتماعي. كما اعتمدنا أيضا على المقاربة النسقية لأنها تنظر على الأنساق (الاجتماعية و الاقتصادية والتربوية و العلمية على أنها انساق متكاملة حيث ينظر بارسونز إلى النسق كمجموعة من الأفعال الاجتماعية المتداخلة و المتكررة و التي تبرز في نفس الوقت مجموعة الضرورات الوظيفية التي تحكم كل الأنساق الاجتماعية و التي تعبر في نفس الوقت عما يسمى بالشروط الضرورية لبقاء الأنساق و لوجود المجتمع" [14] ص 277.

و من منطلق النسقية اعتمدنا في دراستنا هذه أكثر على التحليل من خلال الوقوف على واقع تشغيل خريجي الجامعة ضمن السياسة الجديدة للتشغيل المتمثلة في برنامج عقود ماقبل التشغيل ، حيث قمنا بتحليل بعض جوانب الموضوع من خلال الوقوف على وضعية المتعاقدين بالمؤسسات المستخدمة و إلى أي مدى تم تحقيق الأهداف المرجوة من هذا البرنامج.

7.1. المقاربة المنهجية للدراسة

تشمل المقاربة المنهجية على مجالات الدراسة و المناهج و التقنيات المعتمدة في الموضوع.

1.7.1 المناهج المتبعة في الدراسة

تختلف المناهج باختلاف المواضيع، ولقد اقتضت طبيعة بحثنا استعمال المنهج التحليلي الوصفي الذي يعتمد على دراسة الوقائع أو الظواهر كما توجد في الواقع. كما اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الكمي الذي يعتبر من الطرق العلمية التي يستخدمها الباحث في جمع و تنظيم و عرض البيانات و تحليل البيانات للظواهر التي يمكن قياسها كميًا من خلال استعمال النسب المئوية في الدراسة الميدانية التعليق عليها سوسيولوجيا. ولقد اعتمدنا أيضا على المنهج الكيفي للإجابة على التساؤلات التي طرحناها في إشكالية الدراسة للحصول على معلومات دقيقة للواقع الاجتماعي.

8.1 الأدوات المنهجية المستعملة في جمع المعطيات

1.8.1 الملاحظة

تعد الملاحظة وسيلة قديمة لجمع المعلومات و تتميز الملاحظة العلمية التي يعتمد عليها علماء الاجتماع بأنها تسعى إلى تحقيق هدف علمي واضح، و بأنها تحدث عن قصد و بصورة منظمة.

تتيح هذه التقنية المجال للباحث بملاحظة الأجواء الطبيعية لمجتمع البحث من خلال الاستماع ، المشاركة، الرؤية.

ولقد كانت لنا العديد من الملاحظات اليومية من خلال الاستماع إلى الأصدقاء والمعارف لتجربتهم المهنية في إطار هذا البرنامج. كما كان ميدان العمل الذي نشتغل فيه نموذجاً وواقعاً قريباً في تعميق ملاحظتنا لظروف عمل هذه الفئة ولفهم طبيعة و أبعاد هذا البرنامج وفي كيفية تعامل المؤسسات المستخدمة لهذه الفئة. وعلى هذا الأساس قد جمعنا مجموعة من الملاحظات :

- طبيعة مناصب العمل التي يشغلها المتعاقدين و التي لا تتوافق في كثير من الأحيان لتخصصاتهم العلمية.
- وجود فائض في عدد المتعاقدين في بعض المؤسسات مما يطرح المغزى من وجودهم وتوظيفهم.
- فوضى التوجيه و غياب المتابعة والإشراف من طرف المؤسسات لهذه الفئة.
- طبيعة العلاقات التي تربط الموظفين بهذه الفئة.
- وضعية المتعاقدين التي توشك مدة عقودهم على الانتهاء والتي تعيش إحباطاً صعباً يبدو بشكل واضح فهم مقبلون على البطالة مجدداً.

2.8.1 الاستثمار

تعتبر الاستثمار وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات تضم مجموعة من الأسئلة المكتوبة الموجهة للمبحوثين. ولقد صغنا أسئلة الاستثمار بناء على الطرح الإشكالي للموضوع وقدر عددها ب39 سؤال كانت موجهة للمشتغلين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل.

3.8.1 مجالات الدراسة

تتمثل مجالات الدراسة في ثلاث عناصر: المجال المكاني، المجال الزمني، المجال البشري.

المجال المكاني:

تمت هذه الدراسة في المؤسسات التالية:

- جامعة سعد دحلب بالبليدة
- مقر ولاية البليدة.
- مستشفى حسيبة بن بو علي .
- مستشفى محمد اليزيد
- مستشفى فرانس فانون
- محكمة البليدة.

المجال الزمني:

لقدت بدأت هذه الدراسة فعليا منذ شهر جانفي 2009 حيث تم جمع مختلف المراجع و الدراسات التي تناولت الموضوع من زوايا مختلفة، ولقد تم توزيع الاستمارات ابتداءا من شهر جويلية 2009 حتى شهر جانفي .

المجال البشري (طريقة اختيار العينة):

يهدف السبر إلى الحصول على عدد محدد من المعلومات حول فئة ما بدراسة جزء منها يسمى بالعينة، حيث نقول عموما أن العينة تكون تمثيلية إذا تمثلت في نموذج مصغر.

بهذه الطريقة، تكون نجاعة العينة مربوطة بمدى تمثيلها للفئة المدروسة، أين تكون نسب مكونات العينة مطابقة لتلك المتواجدة في الفئة المدروسة، إلا أن هذه الفكرة خاطئة ، رغم تداولها من طرف بعض كتب المنهجية [15] ص ص 29-30.

ليس من الضروري أن تكون العينة تمثيلية حتى تكون صحيحة، إذ يستحب إجراء سحب عشوائي و باحتمالات غير متساوية أوحتى، المبالغة في تمثيل إحدى مكونات العينة. حتى نقيس معلما بصفة دقيقة، يتوجب علينا البحث عن المعلومة بصفة ذكية حتى و إن لم نعر نفس الأهمية لكل وحدة مدروسة .

و نظرا للصعوبات التي تلقيناها في الميدان، تلزم علينا اختيار عينة البحث عن طريق استعمال العينة في المكان l'échantillon sur place ، و يتمثل هذا النوع من العينات في استجواب أشخاص بصفة عشوائية و لكن في مناطق استراتيجية و يتطلب استعمال هذا المنهج احتياطات عدة، أولها، المعرفة الجيدة للفئة المدروسة من حيث الأماكن التي تتراد عليها و أوقات تواجدها فيها إلخ. بحيث نتجنب مساءلة نوع واحد من الناس فقط، يجدر بنا تنويع الأماكن و الأزمنة التي نجمع فيها المعلومات. هذه الاحتياطات من شأنها أن تسمح أن يكون لكل شخص نفس الإحتمال في أن يكون موضوعا للإستجواب.

9.1. الدراسات السابقة

لقد تعددت الدراسات حول مشكل البطالة و عالم الشغل، ولكن الدراسات التي تناولت برنامج عقود ما قبل التشغيل الذي يعتبر من البرنامج التي حاولت إعطاء أهمية للمتخرجين من الجامعة و إدماجهم في عالم الشغل كمحاولة من بين المحاولات التي جاءت للتخفيف من حدة البطالة ، فلم تكن كافية كون هذه التجربة حديثة بالمقارنة مع الفترة الزمنية التي أنجزت فيها هذه الدراسات .

دراسة الطالب الباحث " حجال مسعود" التي جاءت تحت عنوان " خريجوا الجامعة بين البطالة والبحث عن التوظيف " دراسة ميدانية في وكالة تشغيل في دائرة سيدي محمد ،رسالة لنيل شهادة ماجستير ، جامعة الجزائر .2001/2000.

حاول الباحث تسليط الضوء على الواقع المعيشي لخريجي الجامعة في ظل البطالة والبحث عن التوظيف، والتعرف على بعض تجارب الدولة قصد التقليل من البطالة وبالتالي معرفة مكانة الشهادات الجامعية في سياسة تشغيل الشباب ببلادنا. وكان الهدف من هذه الدراسة :

- مواكبة تغيرات التي تحدث في سوق العمل ببلادنا.
- البحث في مدى فعالية سياسة التشغيل في بلادنا، وعلى العلاقة بينها وبين سياسة التكوين.
- يسعى البحث إلى الكشف عن أهمية النشاطات التي يلجأ إليها خريجوا الجامعة وهم في حالة بطالة.

- تسليط الضوء على الفروع الجامعية للمتخرجين أي المبحوثين لمعرفة موقع كل فرع في نظام الشغل ببلادنا والتعرف على الفروع الأكثر بطلاة.

أما عن تساؤلات وفرضيات البحث فقد جاءت على النحو التالي:

- ما هي العوامل التي تتحكم في تحديد مدة بطلاة خريجي الجامعات ؟
- ما هي الفروع الجامعية الأكثر بطلاة؟ وما هي الدوافع التي أدت بهم إلى الالتحاق بوكالة التشغيل؟
- كيف يقضي الخريجون البطالون وقتهم في ظل مشكل الفراغ الذي يعانون منه؟

الفرضيات:

الفرضية العامة:

عدم جدوى طرق التوظيف (ضعف العلاقات الشخصية، عدم الرد على طلبات العمل، صعوبة الاتصال مع المستخدمين، تعقد شروط عارض الشغل) تؤدي إلى تمديد بطلاة خريجي الجامعات.

الفرضية الثانية:

بعض العوامل المعرقلة (الرشوة ، المحسوبية ، الجهوية) التي صادفت خريجي الجامعات أثناء بحثهم عن التوظيف أو التي يتصورونها تدفع بهم إلى التسجيل في وكالة الشغل قصد توظيفهم.

الفرضية الثالثة:

قد يلجأ خريجو الجامعات بالموازاة مع دفع طلبات عملهم إلى الوكالة إلى مزاولة نشاطات ليست لها علاقة بتكوينهم الجامعي (القيام بتكوين إضافي جديد ، ممارسة نشاطات ذات مدخول غير مصرح بها ، الانخراط في جمعيات خاصة بخريجي الجامعات) وهذا لغرض ملء الفراغ.

المنهج والتقنيات المستعملة:

استخدم الباحث في دراسته " المنهج الكمي" الذي يعتمد مبدأ المقارنة واستعمال الإحصاء، كما اعتمد على المنهج الكيفي قصد ترجمة وتفسير المعطيات الإحصائية. أما عن التقنيات المستعملة في هذه الدراسة فقد اعتمد على تقنية الاستبيان بينما كانت المقابلات الحرة في مرحلة البحث الاستطلاعي، وقد قسم الاستبيان إلى:

- محور خاص بالبيانات الشخصية .
- محور خاص بتحليل الفرضية الأولى : طرق التوظيف وعلاقتها بالبطالة.
- محور خاص بتحليل الفرضية الثانية : دوافع التسجيل في وكالة التشغيل .
- محور خاص بتحليل الفرضية الثالثة: القيام بنشاطات ليست لها علاقة بالتكوين الجامعي.

أما عينة البحث فتمثلت في العينة العرضية (الصدفة) غير الاحتمالية، وقدر حجم العينة ب50 مبحوثا أغلبيتهم إناث، أما عن متغير مستوى الشهادة فإن أغلب المبحوثين لهم مستوى ما قبل التدرج ومتوجين بشهادات نهاية الدراسة ، وعن الفرع الجامعي نلاحظ تنوعا في نوع التكوين الجامعي بين الفروع العلمية الاجتماعية، الإنسانية... الخ.

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي :

- هناك مجموعة من العوامل المعرفلة التي صادفت خريجي الجامعات أثناء عملية بحثهم عن التوظيف أدت بهم إلى التسجيل في وكالة التشغيل قصد توظيفهم.
- فمن خلال البعد الأول وهو الرشوة تجلى أن أغلبية المبحوثين لا يوافقون على تقديم الرشوة في مقابل منصب عمل يعرض عليهم.
- البعد الثاني المتمثل في المحسوبية كانت دافعا لأغلبية المبحوثين للالتحاق بوكالة التشغيل بالرغم من الأغلبية التي عبرت عن موافقتها لاستعمال المحسوبية لصالحا خاصة عند المتزوجين، وهذا راجع إلى الآثار السلبية التي خلفتها البطالة أكثر على المتزوجين من فئة العزاب .

- البعد الثالث وهو الجهوية لم يظهر كدافع بالمقارنة مع البعدين السابقين ، بالإضافة إلى كل هذا فإن البعض من المبحوثين التحقوا بوكالة التشغيل بمحض الصدفة ، وهذا راجع لنقص الإعلام .

ومن الدراسات السابقة التي تناولت مشكلة توظيف خريجي الجامعة، جمعت بين البطالة والاندماج المهني في عالم الشغل. والثانية حاولت أن تجمع بين البطالة والبحث عن التوظيف دون أن تتطرق إلى موضوع الاندماج المهني أو إلى السياسات الجديدة التي اعتمدت من طرف الدولة ، فيما يخص تشغيل الشباب كبرنامج عقود ما قبل التشغيل ، باعتبار هذا الأخير تجربة حديثة بالمقارنة مع الفترة التي تمت فيها هذه الدراسات التي سوف نستعرضها فيما يلي:

الدراسة الأولى: الاندماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية من معهد العلوم الاقتصادية: جامعة الجزائر ؛ قام بها الطالب الباحث: جمال فروخي سنة 1989 ، وخص هذا البحث مسار حاملي شهادات العلوم الاقتصادية بجامعة الجزائر منذ تخرجهم بالنسبة لدفعتي 1984/1985 إلى غاية 1989 تاريخ إجراء هذه الدراسة .

في البداية، ركز الباحث على عدم وجود علاقة بين الجامعة ومتطلبات سوق العمل، وتلخصت الأهداف الرئيسية فيما يلي :

- تقييم متوسط الوقت في البحث عن الشغل حسب كل تخصص.
- معرفة القطاعات الاقتصادية الأكثر جذبا بالتخصص علم الاقتصاد.
- معرفة نسبة الخريجين الذين واصلوا الدراسات العليا وطموحاتهم.
- معرفة كيفية الحصول على منصب الشغل والوضعية في نظام الشغل.

ولقد قدرت عينة البحث بـ 235 عنصرا موزعين على حملة شهادات العلوم الاقتصادية من معهد علم الاقتصاد بجامعة الجزائر ضمن التخصصات التالية : العلوم المالية ،التسيير ،التخطيط والتنمية ،الاقتصاد القياسي ،الاقتصاد المالي لدفعتي التخرج سنتي 1984/1985 ، حيث تم استخراج 106 مبحوث من دفعة 1984 ، و128 مبحوث من دفعة 1985 .

ولقد استعمل الباحث تقنية الاستبيان (الاستبيان البريدي) بحيث تم الحصول على عناوين المبحوثين من المعهد، كما استعمل المنهج الكمي في مثل هذه الدراسات، وتوصل إلى النتائج التالية:

- مصير خريجي معهد علم الاقتصاد يختلف حسب الجنس والتخصص.
- كلما كانت مدة البحث عن الشغل أطول كلما كان ذلك عائقا في الاندماج المهني، وهذه المدة هي 9 أشهر كمعدل.
- دفعة 1985 أكثر اندماجا من دفعة 1984 في سوق العمل.
- الإناث حسب الدفعتين يجدن صعوبة أكبر من الذكور في الظفر بمنصب العمل الأولى.
- تخصص التسيير والعلوم المالية هما الأكثر اندماجا في سوق العمل من التخصصات الأخرى نظرا لتطابق برامجها مع متطلبات سوق العمل، ففي دفعة 1984 مثلا نجد 85% من شعبة العلوم المالية يندمجون في الشغل .
- مدة البحث عن الشغل الأولى تختلف حسب كل تخصص.

وبالنسبة للتقنيات المستعملة من أجل الحصول على الشغل تأتي في الأهمية الاتصالات الشخصية، ثم تأتي الطرق الأخرى: كقراءة الإعلانات في الجرائد، القيام بالتسجيل في مكاتب اليد العاملة.

من بين الصعوبات التي واجهت خريجي معهد علوم الاقتصاد نجد عاملان:

- 1 - الخبرة المهنية.
- 2 - العامل الثاني يتعلق باللغة الفرنسية، لأن دفعة 1984 هي أول دفعة مغربية...بالإضافة إلى عائق الخدمة الوطنية.
- 3 - هناك من تحصل على الشغل ثم توقف، وعن أسباب هذا التوقف نجد ما يلي: المكافآت غير مرضية، بعد مكان العمل، ظروف العمل غير لائقة، عدم تناسب منصب العمل مع التكوين.
- 4 - الأغلبية من المبحوثين يعتبرون الشغل الأول مؤقت في انتظار الحصول على منصب عمل دائم.

الدراسة الثانية: توظيف خريجي الجامعات.

هي عنوان الدراسة التي قام بها الباحث " عيسات محمد الطاهر " سنة 1992 تناول فيها عينة من جملة الشهادات الجامعية منذ تخرجهم من الجامعة إلى غاية ممارسة الشغل، أي دراسة الاندماج المهني وكيفية التفاعل مع منصب العمل، بالإضافة إلى البطالة وطرق البحث عن الشغل.

وتمحورت إشكالية البحث حول:

- مدى إمكانية تأكيد الذات في منصب العمل.
- قياس درجة الرضا الوظيفي.
- مدى ارتباط حالات التوافق أو عدم التوافق المهني مع نوع القدرات الشخصية، وماهي الفروق الموجودة في درجات الرضا تبعا لنوع القدرات ؟

أما فرضيات البحث فجاءت كما يلي:

1 - تتوقف عملية توظيف خريجي الجامعات على مدى توافقهم المهني الذي يتناسب معه درجات الرضا في العمل.

2 - تتناسب درجة الرضا الوظيفي مع مستوى التوافق المهني الذي يتأثر بمدى نمو القدرات الشخصية.

ولقد استعمل الباحث في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، أما عن عينة البحث تم اختيارها عشوائيا من معاهد علم النفس، علم الاجتماع، علم الاقتصاد، وكان حجمها 233 مبحوث، كما وظف التقنيات التالية: المقابلة الحرة، المقابلة المنظمة، الملاحظة، الاستبيان.

وتوصل الباحث إلى النتائج التالية:

- مستوى نوعية توظيف خريجي الجامعة يتوقف على مدى توافقهم مع العمل الممارس، فبقدر ما يتيح هذا الأخير من فرص إشباع الحاجات النفسية-الاجتماعية المتعلقة بتأكيد الذات بقدر اتجاهات الرضا.

- شملت الرغبة في تغيير العمل الممارس 57.1% من العينة والسبب في ذلك يرجع إلى عدم تطابق العمل مع التكوين المحصل عليه في الجامعة.
- يعمل معظم أفراد العينة في مؤسسات إدارية ، صناعية، تربية ، ويشغلون مناصب الإطارات المتوسطة كموظفين إداريين.
- من العينة نجد 46.1% مروا بفترة بطالة لا تزيد مدتها عن سنة ،كما اشترط الحصول على تكوين خاص قبل التوظيف بنسبة 85.7% من العينة.
- بالنسبة لطرق الحصول على مناصب العمل فنجد المقابلات الشخصية ب42.8% ، وإرسال طلبات التوظيف ب 44.2%، كما استعمل الهاتف كتقنية ومكاتب اليد العاملة لكن هذه الأخيرة قليلة.
- العلوم الاقتصادية أقل معاناة في الحصول على منصب العمل من غيرها .
- مجموعة علم الاجتماع أكثر معارضة إزاء الرغبة في الهجرة إلى خارج الوطن.
- مجموعة العلوم الاقتصادية أكثر معارضة اتجاه الرغبة في البقاء في منصب العمل،توافق المرتب مع الجهود المبذولة في حين نجد أنها أكثر موافقة إزاء اختيار الفرع نفسه، واعتبار العمل ذو صلة وثيقة مع الدراسة الجامعية.
- مجموعة علم النفس أكثر موافقة إزاء الرغبة في الهجرة إلى الخارج توافق العمل مع الميول الشخصية،وترك العمل الممارس من أجل عمل آخر أحسن .
- تزداد درجات الرضا بتباعد سنوات التخرج إزاء ارتباط العمل بالدراسة الجامعية وتوافق المرتب مع الجهود المبذولة.
- تزداد درجات عدم الرضا بتباعد سنوات التخرج إزاء ارتباط العمل بالدراسة الجامعية،وتوافق المرتب مع الجهود المبذولة.

الدراسة الثالثة : خريجو الجامعة وسوق العمل

هي عنوان للدراسة التي قام بها الباحث الأستاذ "قاسيمي ناصر" وأنجزت سنة 1992، حاول من خلالها معالجة الموضوع من زوايا عدة ،كإبراز العلاقة بين سياسة التشغيل ،مسألة التوظيف ،توظيف ،تحليل سوق العمل وأيضاً معرفة الخصائص النفسية – الاجتماعية للبطال ،وكذلك التركيز على مختلف النشاطات المزاوله.

ومن جملة التساؤلات التي طرحها الباحث تعلقت حول : العلاقة بين المؤهلات والوظائف ، التنسيق بين الجامعات ومؤسسات الدولة ، الفروع الأكثر بطلاة ، العلاقة بين التوجيه ، الاختيار والتوظيف ، العلاقة بين البطال ومحيطه الاجتماعي كأسرته ، وأهم النشاطات التي يزاولها .

الفرضيات:

- 1 - بعض الأمراض البيروقراطية كالمحسوبية ، بعض شروط التوظيف كالخبرة ، نوع الاختصاص الدراسي... الخ تؤدي إلى تمديد فترة البحث عن العمل.
- 2 - يلجأ البطال بدافع اقتصادي إلى حلول مختلفة فيعمل في نشاطات غير قانونية كالتهريب ، العمل في السوق السوداء حتى يتجنب الاعتماد على غيره.
- 3 - قد تؤدي البطالة إلى التفكير في الهجرة ، تخفيض العلاقة بين الأهل والأصدقاء ، تأخر سن الزواج.

أما عن عينة البحث اختار الباحث في البداية الطريقة العشوائية 350 مبحوث من معاهد الحقوق ، علم النفس ، علم الاجتماع ، علوم سياسية ، تاريخ فلسفة ، علم الآثار ، وهذا بجامعة الجزائر وبلغت نسبة الرد 51.42% بعد محاولتين للإرسال ، وقد قسم المبحوثين إلى دفتين (1987/1988) و(1988/1989).

ولكن واجه الباحث عراقيل إدارية تمثلت في رفض الإدارة إعطاء عناوين بعض الأشخاص خاصة فئة الإناث وبالتالي وجد الباحث نفسه أمام نوع جديد من العينة وهي العينة المفروضة أو الإجبارية.

المنهج المستعمل: استعمل الباحث منهج التحليل الكمي لعرض وتحليل البيانات الإحصائية للبحث الميداني ثم ربطها ومقارنتها فيما بينها ، وتحليل مضمونها لإيجاد ما يبررها في الفرضيات وفي الجانب النظري. ومن نتائج الدراسة التي توصل إليها الباحث:

- من حيث طرق البحث عن العمل اتضح إن المحسوبية هي أكثر الطرق غير الرسمية استعمالا وانتشارا ، كما تم رفض المؤسسات لبعض التخصصات ، بحجة عدم فعاليتها أو عدم احتياجها لها زيادة إلى اشتراط الخبرة المهنية وتبين أن عدم الرد على طلبات العمل هو الأكثر شيوعا .

وعن أسباب البطالة فقد قسمها الباحث إلى ثلاثة أقسام هي:

- أسباب اقتصادية، أسباب تتعلق بالمؤسسات المستقبلية، أسباب فردية-اجتماعية.
- ومن ناحية العلاقة مع الأهل فهناك من يفضل تخفيض هذه العلاقة بهدف السؤال عن العمل وهو نوع من الإحراج ، كذلك نقص المال من أجل التنقل حتى أن 58% من المبحوثين صرحوا بالرغبة في الابتعاد عن أسرهم بسبب البطالة ، كما برزت الرغبة في الهجرة كحل ضروري.
- كما استنتج الباحث بعض الأمور الخطيرة كالتفكير في الانتحار لدى البعض منهم، والرغبة في التهريب ،التفكير في السرقة وهذا كله يعكس التهميش وعدم الاهتمام بهذه الشريحة .
- من الانعكاسات النفسية المترتبة عن هذه الوضعية: التعقيد، شلل الفكر، كثرة التفكير، فقدان التام للثقة.
- الانعكاسات الاجتماعية:الابتعاد عن الأسرة، تخفيض العلاقة مع الأصدقاء، التفكير في الهجرة، ممارسة التهريب.

10.1 صعوبات الدراسة

من أهم الصعوبات التي واجهتنا في هذه الدراسة:

- مشكل عدم وجود الوقت لتكملة هذه الدراسة في وقتها المحدد نظرا للالتزامات الخاصة و المهنية وظروف العمل.
- صعوبات إدارية تمثلت أساسا في رفض الهيئة المعنية والمتمثلة في مديرية النشاط الاجتماعي التعامل معنا فيما يخص إعطائنا قوائم المستفيدين العاملين ضمن هذا البرنامج والإحصائيات اللازمة لإجراء الدراسة مما أثر على طريقة اختيارنا للعينة ،مما اضطرنا الأمر إلى اللجوء إلى الاتصال ببعض المؤسسات عن طريق الزملاء في تمرير الاستمارة
- صعوبة إرجاع الاستمارات من قبل بعض المبحوثين و التي استغرقت أكثر من 06 أشهر.
- غياب المراجع الكافية التي تناولت هذا الموضوع وإن وجدت فهي قليلة.

الفصل 2

البطالة بين النظرية و الواقع

تعد البطالة في الوقت الحالي إحدى المشكلات الأساسية التي تواجه معظم دول العالم وتعرقل مسارها التنموي، فإذا كانت مرتبطة في الدول الرأسمالية بالنظام الرأسمالي فإنها في البلدان النامية ترجع إلى نقص في معدل النمو وخلل في البناء الاقتصادي.

لذا أضحت البطالة من ناحية مشكلة اقتصادية لما تخلفه من تدني في الدخل الوطني والوزن الاقتصادي، واجتماعية من ناحية أخرى لارتباطها ارتباطاً وثيقاً بالفقر وما ينجر عنه من ظواهر اجتماعية كانتشار الجريمة والعنف والتطرف والإدمان بمختلف أشكاله، وما يتركه من آثار سلبية على نفسية الفرد .

وإذا كان العمل غاية نسعى من خلالها إلى البقاء والاستمرار وتحقيق الذات، فالبطالة هي اختلال بين عرض العمل والطلب عليه. وإن قوة العمل تكمن في الحركة والنشاط والقدرة على الإنتاج، غير أن البطالة هي إهدار لهذه القوة. ومن خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى مفهوم البطالة

مفهوم البطالة: يعتبر مفهوم البطالة من المفاهيم التي أعطيت لها اهتماماً كبيراً من طرف الباحثين (اجتماعيون و اقتصاديون) وحتى خبراء السياسة من خلال التحليل والبحث والدراسات المعمقة. كما اختلفوا في تحديد معناها وإعطاء تعريف موحد لها.

1.2. تعريف البطالة

قبل التطرق إلى جملة من التعاريف حول البطالة، يجدر بنا أولاً أن نحدد مفهوم "العاطل" عند العمل.

لقد عرفت منظمة العمل الدولية العاطل بأنه " كل من هو قادر على العمل وراغب فيه ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر، ولكن السائد دون جدوى " [16] ص 17 ويستثنى من هذا التعريف – طبعاً- فئة الطلبة والمسنين والمتقاعدين والمرضى.

أما اجتماعياً فالعاطل " هو ذلك الشخص (الفرد) الذي وضع في حالة اجتماعية نمطية، والتي هي محددة ببعض الظروف الاجتماعية والاقتصادية والحالة الخاصة للعامل" فالعاطل عن العمل "يكفي أن يكون بلا عمل أو باحثاً عن عمل بأجر" [17] ص 1.

وحسب المكتب الدولي للعمل " تتكون فئة البطالين من كل الأشخاص الذين تتراوح أعمارهم بين 16-59 سنة، ووجدوا أنفسهم في يوم معين أو أسبوع معين في إحدى الفئات التالية:

- بدون عمل : أي الأشخاص الذين لا يعملون مقابل أجر.
- متاح للعمل : أي الذين باستطاعتهم القيام بالعمل فوراً .
- يبحث عن العمل: أي الذين اتخذوا خطوات محددة خلال فترة معينة للبحث على عمل مأجور" [18] ص ص 48-49 .

ويفهم من هذا التعريف أن البطالين هم الأفراد الذين لا يعملون ومستعدون للعمل في حال ما إذا عرض عليهم، وتستبعد طبعاً فئة الذين لا يستطيعون العمل لأسباب دراسية كالتلاميذ والطلبة والمرضى، والذين اتخذوا خطوات جادة ومحددة ومستمرة للبحث عن عمل مأجور، وهذا من خلال التسجيل في وكالات ومكاتب التشغيل أو عن طريق نشر إعلانات طلب العمل عبر الصحف وغيرها من الوسائل المتاحة لذلك.

وأما لفظة البطالة "تشتق من الفعل بطل، فبطل الشيء بطلانا وبطلا أي ذهب ضياعاً، أو بطل أي فسد وسقط حكمه فهو باطل، وبطل العامل بطالة تعطل فهو بطل" [19] ص 135.

كما أنها تشير إلى " الحالة التي يكون فيها الشخص قادراً على العمل وراغباً فيه، وباحثاً عنه ويقبل به عند الأجر السائد لكنه لا يجده، وتعني البطالة وجود طاقة فائضة أو استخدام غير كامل للموارد المتاحة" [20] ص 295.

وتعتبر البطالة "زيادة القوى البشرية التي تبحث عن عمل أكبر من فرص العمل التي يتيحها المجتمع بمؤسساته المختلفة" [21] .

2.2 أنواع البطالة

تعددت أنواع البطالة في النظريات والدراسات المختلفة ،كما أنها ظهرت أنواع حديثة نتيجة لتغيرات التي تشهدها المجتمعات .
ورغم تنوعها واختلافها لا يمكن أن نجزم بأنها متواجدة في مجتمع واحد بل تختلف من مجتمع لآخر حسب درجة تقدمه أو تخلفه.
والغرض هنا من تناول هذا العنصر هو إبراز الفهم الحقيقي لظاهرة البطالة ومحاولة معرفة نوع بطالة خريجي الجامعة من هذه الأنواع:

1.2.2 البطالة الاختيارية:

هي بطالة من لهم القدرة على العمل ولكنهم لا يعملون ويلجؤون للعودة بمحض إرادتهم وهذا لأسباب معينة :كأن يترك الفرد وظيفته للبحث عن فرص عمل أفضل ،أو يكون من أصحاب الثروة، أو الفقراء الذين يتكلمون في كسب رزقهم على الآخرين.

2.2.2 البطالة الإجبارية:

ويدخل في هذا النوع من البطالة الأشخاص الراغبون في العمل ولا يجدونه وقد تعني أيضا "الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري من غير إرادته،فهي تحدث عن طريق تسريح العمال بالرغم من قبولهم للعمل وقدرتهم عليه،كما ينطبق هذا النوع على الداخلين الجدد لسوق العمل،الذين لا يجدون فرصا للعمل" [16] ص34 وقد تأخذ البطالة الإجبارية شكل البطالة الاحتكاكية أو الهيكلية.

3.2.2 البطالة الاحتكاكية:

هي"البطالة التي تحدث بسبب الحراك المهني وتنشأ نتيجة نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل أو لدى أصحاب الأعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل" [22] ص 19 ،فهي إذن تشير إلى وجود أفراد يبحثون عن عمل أو وظيفة تناسبهم ولكن لنقص معرفتهم لم يلتحقوا بهذه المناصب نتيجة التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة ،وهذا النوع من البطالة لا يشكل عادة مشكلة بحيث يكون وجودها مؤقت.

4.2.2 البطالة الدورية:

وهي البطالة التي ترافق تذبذب في الدورة الاقتصادية، أو مرور الاقتصاد من مرحلة الانكماش إلى مرحلة الانتعاش، وتعرف أيضا بالبطالة الكينزية حيث تعجز المؤسسات في مرحلة الانكماش على تصريف منتجاتها فتعمل على تسريح جزء من العمال وتحدث بذلك البطالة.

والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب تغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة.

5.2.2 البطالة الهيكلية:

يقترن ظهور البطالة الهيكلية حين يستبدل العنصر البشري بالآلة مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، إذ "ينشأ هذا النوع بسبب التقدم التكنولوجي أو بسبب تغيرات تحدث في الاقتصاد القومي لبلد ما، خاصة في الجوانب الاجتماعية أو الديموغرافية" [23] ص 107.

6.2.2 البطالة المقنعة:

تنشأ عندما يفوق عدد العاملين الحاجة الفعلية للعمل وجود فائض من العمال لا ينتج شيئا حيث "تستنزف هذه الطاقة خاصة في أعمال لا تحقق أي إنتاج فعلي" [24] ص 85 ويسود هذا النوع من البطالة خاصة في مؤسسات القطاع العام.

7.2.2 البطالة السافرة:

تعتبر البطالة السافرة صورة من صور البطالة الإجبارية*، فهي تعني وجود أفراد من المجتمع قادرة على العمل، وترغب فيه لكنها لا تجد فرصا لذلك.

8.2.2 البطالة الموسمية:

هي "البطالة التي تحدث في بعض الصناعات بسبب التغيرات الموسمية في النشاط الاقتصادي نتيجة للظروف المناخية أو التغيرات الدورية، فتعمل هذه الصناعات في بعض الفصول دون البعض الآخر أو تزيد عملها في جزء من السنة، ويقفل في جزء آخر" [5]

ص 36

9.2.2 بطالة المتعلمين:

بالإضافة إلى ما سبق ذكره فقد ظهرت أنواع أخرى وحديثة للبطالة ومن أهمها بطالة المتعلمين والتي نحن بصدد دراستها والتعمق فيها، وتتمثل في "وجود فائض ملموس في القوى البشرية المتعلمة من خريجي المدارس والجامعات على ما يتطلبه سوق العمل، ويقوم فعلا بامتصاصه" [25] ص 78.

وعادة ما ينتشر هذا النوع من البطالة عندما يفتقد التنسيق بين احتياجات سوق العمل وبين خريجي النظام التعليمي.

3.2 أسباب البطالة:

احتل البحث في أسباب البطالة مكانة هامة عند أغلب المختصين في هذا المجال، على اختلاف اتجاهاتهم الفكرية، ويرجع الاهتمام بالبحث والكشف عن العوامل الأساسية وراء ظهور واستفحال هذه الظاهرة في المجتمعات، إلى محاولة إيجاد حلول ناجعة وفعالة على ضوء فهم هذه الأسباب فهما دقيقا وعلميا. فالبطالة مثلها مثل أي ظاهرة اجتماعية أو اقتصادية أخرى لا يمكن رد أسبابها إلى عامل واحد بل هناك أسباب متداخلة تشترك فيها. وإذا كان "كينز" قد أرجع أسباب الظاهرة إلى أخطاء بعض الرأسماليين الذين لا ينفقون بشكل كاف على الاستثمار، راح البعض الآخر يرجعها إلى أسباب وعوامل أخرى ومن أبرزها:

- تزايد النمو السكاني: إن ارتفاع معدلات المواليد وانخفاض معدلات الوفيات "يزيد بطبيعة الحال من أعداد الأفراد الناشطين اقتصاديا فإن لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الاقتصادي موازية أو على الأقل مناسبة للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة، وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة" [26] ص 60.

- اعتماد بعض الدول برنامج التعديل الهيكلي الذي بموجبه يتم تطبيق نظام الخصخصة الذي تنتازل بموجبه الدولة عن المؤسسات العمومية لفائدة القطاع الخاص، وهذا في إطار برنامج الإصلاحات الاقتصادية الذي يطرحها صندوق النقد الدولي (FMI) ولا سيما على الدول النامية.

- انخفاض أو قلة فرص الاستثمارات في توليد فرص عمل للشباب .
- سوء التخطيط على المستوى القومي.
- تراجع القطاع العمومي في ميدان الإنتاج وتبني -كما ذكرنا سالفًا- نظام الخصخصة من خلال ما يسمى ببرامج الإصلاح الهيكلي والاقتصادي والدخول إلى اقتصاد السوق.
- التقدم التكنولوجي، فكلما زادت سرعة التغير والتطور التكنولوجي كلما زادت نسبة البطالة بالموازاة، فالعمليات الإنتاجية صناعية كانت أو زراعية أو حتى تجارية وخدماتية، قد أصبح يتزايد اعتمادها على الآلات "بطبيعة الحال كلما زاد الاعتماد على الآلات قل الاعتماد على الإنسان، مهما يقال من أن هذا الإنسان يظل هو العقل المحرك لهذه الآلة أو تلك"
- تردي الأوضاع الأمنية في بعض الدول (حروب ومنازعات سياسية وحالات عدم الاستقرار الداخلي) وانتشار مظاهر الفساد الإداري: المحسوبية والبيروقراطية.
- الأمية وتدني مستوى التعليم وعدم مواكبة السياسة التعليمية لمتطلبات سوق العمل أو بمعنى آخر ضعف الصلة وربط التخطيط التعليمي بالتخطيط الاقتصادي.

4.2 الآثار الناجمة عن البطالة:

لكل ظاهرة أسباب ونتائج، كما تطرقنا في العنصر السابق للأسباب الحقيقية وراء ظهور وانتشار ظاهرة البطالة، نحاول في هذا العنصر معرفة الآثار الناجمة عن البطالة من حيث أنها تشكل سببا أساسيا لمعظم الأمراض الاجتماعية وتهديدا للاستقرار والأمن الاجتماعي للفرد والمجتمع ككل. ومن أبرز الآثار نذكر ما يلي:

- انتشار الفقر في المجتمع وهذا راجع لتدني دخل الفرد أو انعدامه، ولطالما ارتبط الفقر ارتباطا وثيقا بالبطالة وانتشاره يفقد الفرد الأمن الاقتصادي. فالفقر يعد من العوامل المشجعة على الهجرة، ويقول الخبراء بأن مشكلة الهجرة إلى أوروبا تكاد تكون مشكلة اقتصادية بالأساس، فبالرغم من تعدد الأسباب المؤدية إلى هذه الظاهرة، إلا أن الدوافع الاقتصادية تأتي في مقدمة هذه الأسباب، ويتضح ذلك من التباين الكبير في المستوى الاقتصادي بين البلدان المصدرة للمهاجرين، والتي تشهد - غالبًا - افتقارًا إلى عمليات التنمية، وقلة فرص العمل، وانخفاض الأجور ومستويات

المعيشة، وما يقابله من ارتفاع مستوى المعيشة، والحاجة إلى الأيدي العاملة في الدول المستقبلية للمهاجرين، حيث تقدر منظمة العمل الدولية حجم الهجرة السرية بما بين 10 - 15% من عدد المهاجرين في العالم.. البالغ عددهم - حسب التقديرات الأخيرة للأمم المتحدة - حوالي 180 مليون شخص.

● إهدار الموارد البشرية المساهمة في اقتصاد المجتمع.

● تؤدي حالة البطالة عند الفرد إلى التعرض لكثير من مظاهر عدم التوافق النفسي والاجتماعي، إضافة إلى أن كثيراً من العاطلين عن العمل يتصفون بحالات من الاضطرابات النفسية والشخصية فمثلاً يتسم كثير من العاطلين بعدم السعادة وعدم الرضا والشعور بالعجز وعدم الكفاءة مما يؤدي إلى اعتلال في الصحة النفسية كما ثبت أن العاطلين عن العمل تركوا مقاعد الدراسة بهدف الحصول على عمل ثم لم يتمكنوا من ذلك بحالة من اليأس والعجز.

ويعد من أهم مظاهر الاعتلال النفسي التي قد يصاب بها العاطلون عن العمل :

-الاكتئاب :

تظهر حالة الاكتئاب بنسبة أكبر لدى العاطلين عن العمل مقارنة لأولئك ممن يلتزمون أداء أعمال ثابتة ، وتتفاقم حالة الاكتئاب باستمرار وجود حالة البطالة عند الفرد ، مما يؤدي إلى الانعزالية والانسحاب نحو الذات ، وتؤدي حالة الانعزال هذه إلى قيام الفرد العاطل بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من معاشته واقعه المؤلم وكثيراً ما تتمثل هذه الوسائل في تعاطي المخدرات أو الانتحار.

-تدني اعتبار الذات :

ينمي العمل لدى الإنسان روابط الانتماء الاجتماعي مما يبعث نوعاً من الإحساس والشعور بالمسؤولية ، ويرتبط هذا الإحساس بسعي الفرد نحو تحقيق ذاته من خلال العمل ، وعلى عكس ذلك فإن البطالة تؤدي بالفرد إلى حالة من العجز والضرر وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات وعدم احترامها .

- تولد البطالة لدى العاطل شعور بالاغتراب عن مجتمعه ،لأن فقدان تحقيق الذات لدى الفرد قد يولد لديه شعور بعدم الارتباط والانتماء للمجتمع ،وهذا بدوره يؤثر في روح المواطنة السليمة والصحيحة.
- إن الحالة النفسية والعزلة التي يعانيها كثير من العاطلين عن العمل تكون سبباً للإصابة بكثير من الأمراض وحالة الإعياء البدني كارتفاع ضغط الدم ، وارتفاع الكوليسترول والذي من الممكن يؤدي إلى أمراض القلب أو الإصابة بالذبحة الصدرية إضافة إلى معاناة سوء التغذية أو الاكتساب عادات تغذية سيئة وغير صحية [27] ص 81.
- كما تؤدي البطالة بالعاطل وهو في حالة فراغ دائم إلى ارتكاب الرذيلة والجريمة بمختلف أنواعها(السرقه،الأعمال الغير أخلاقية) بالإضافة إلى تعاطي المخدرات والتجارة فيها كمصدر لجلب المال.
- تأخر سن الزواج وما يترتب عنه من عنوسة وانحرافات أخلاقية بين أوساط الشباب سواء كانوا ذكورا أو إناثا.
- هجرة الكفاءات والأدمغة إلى الخارج حيث يؤدي الإحساس بالاغتراب عن الوطن إلى الرغبة الشديدة والملحة إلى الهجرة للخارج من أجل البحث عن فرص للعمل هناك وتحقيق الذات ،وقد يؤدي الأمر ببعض الشباب إلى اتخاذ مسارات غير سليمة وأشكالا غير قانونية كالهجرة غير الشرعية (أو كما تسمى بقوارب الموت) التي أصبحت منتشرة في أوساط الشباب البطال.

5.2 نظريات البطالة

لتعميق الفهم أكثر حول مفهوم البطالة نتطرق في هذا البحث إلى أهم النظريات التي حظيت بالاهتمام من طرف المنظرين والمفكرين في هذا المجال، ومن مدارس اقتصادية مختلفة.

ولعل في تنوع أشكال البطالة أدى بالمفكرين الاقتصاديين إلى إيجاد نظريات تفسر البطالة.

1.5.2 النظرية الكلاسيكية

في نظر الفكر الكلاسيكي، البطالة هي وضعية مؤقتة وليست دائمة ومرتبطة بالمشكلة السكانية وتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقات الإنتاجية للاقتصاد، كما هي ناتجة أيضا عن تطور الاستهلاك وتراكم الإنتاج أكثر من حاجة السوق مما يؤدي إلى انخفاض الأسعار والأرباح.

يؤمن الكلاسيك بفكرة التوازن العام الذي يتحقق بمرونة كل من الأجور والأرباح مع عدم تدخل الدولة في الحياة الاقتصادية أي ترك سوق العمل حرة.

وحسب الفكر الكلاسيكي فإن البطالة "ترجع إلى قصور في سير أحوال سوق العمل، ومن ثم يظهر نوعان من البطالة، البطالة الاختيارية أين البطالين لا يرغبون في العمل عند مستويات الأجور الجارية، والبطالة الانتقالية التي يرجع سببها إلى الفترة التي يأخذها سوق العمل للتكيف مع العرض و الطلب" [28] ص 11.

و نظرا لاهتمام الفكر الكلاسيكي بالبعد الاجتماعي والسياسي في الظاهرة الاقتصادية، فقد احتلت البطالة مكانة هامة باعتبارها أكثر المشكلات سببا في الاضطرابات الاجتماعية والسياسية التي تنشأ في المجتمع.

غير أن النظرية الكلاسيكية كانت محل تشكيك من طرف الاقتصاديين نظرا لحالة البطالة التي عمت دول العالم وبخاصة الولايات المتحدة الأمريكية آنذاك، دون أن تقدم حولا فعالة في معالجتها فجاءت النظرية الكينزية.

2.5.2 النظرية الكينزية

جاءت هذه النظرية على يد المفكر الاقتصادي الشهير "جون ماينارد كينز" وظهرت في وقت انتشرت فيه البطالة انتشارا واسعا في دول العالم وخاصة في سنة 1929.

كانت أفكار "كينز" مناهضة لأفكار الكلاسيك في تفسيرهم للبطالة وعجزهم على إيجاد حلول ناجعة للخروج من هذه الأزمة، حيث أصدر في هذه الفترة كتابه "النظرية العامة في التشغيل" سنة 1936 محاولا بذلك إيجاد حولا فعالة تختلف عند الفكر الكلاسيكي.

وحسب كينز إن ارتفاع معدلات البطالة في هذه الفترة بالذات ارتفاعا كبيرا لا يفسر كون البطالة اختيارية، إذ لا دخل لليد العاملة، وإنما لقلة الاستثمارات وقلة الإنفاق، فهي إذن بطالة إجبارية تتمثل في وجود عدد كبير من العاطلين يرغبون في العمل وقادرين عليه ولكن لا يجدونه، وبهذا نجد أن كينز " ينفي مسؤولية العمال عند البطالة، ويلقيها على رجال الأعمال الذين يتحكمون في جانب الطلب وبالتالي يقر أن حجم التوظيف يحدد عن طريق الطلب الكلي الفعال" [29] ص 41.

يرى "كينز" أن العامل المحدد لمستوى التوظيف ليس الأجر الحقيقي، وإنما مستوى الطلب الفعال الذي يعكس مستوى التشغيل، فكينز يرفض آلية الأجور لأن في انخفاضها ينخفض دخل العمال، كما ركز كينز في نظريته على أهمية توازن الادخار مع الاستهلاك من أجل توازن الدخل القومي، بمعنى لما يتساوى الطلب الكلي الفعال مع العرض الكلي للإنتاج.

أما إذا كان الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل تحدث البطالة، كما أنه لا يتحقق التوازن عند مستوى التوظيف الكامل لذا فقد نادى "كينز" "بضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي بهدف علاج القصور في الطلب الكلي لعلاج البطالة الإجبارية وذلك باستخدام السياسات المالية التوسعية" [29] ص 43 وبمعنى آخر لا بد على الدولة أن تتدخل في سوق السلع وليس في سوق الشغل.

غير أن النظرية الكينزية في تفسيرها للبطالة لم تلق مكانتها مع بداية السبعينات بسبب الكساد التضخمي نتيجة لعدم مقدرة هذه النظرية على تفسير الواقع الاقتصادي الجديد والارتفاع الخطير لمعدلات البطالة، مما أدى إلى ظهور تيار فكري آخر والمتمثل في التيار أو النظرية النيوكلاسيكية.

3.5.2 النظرية النيوكلاسيكية (نظرية عدم التوازن)

يعد الفكر النيوكلاسيكي امتدادا للفكر الكلاسيكي في تمسكه بفكرة الحرية الاقتصادية وسيادة حالة التوظيف الكامل.

ولقد انصب تحليلهم لهذه الظاهرة على الأجل القصير، وأن البطالة التي يمكن أن تحدث هي بطالة اختيارية وليست إجبارية، كما فصل النيوكلاسيك بين مشكلة البطالة

والمشكلة السكانية، وأن لمرونة الأجور والأسعار دور فعال في ضمان العمالة، غير أن وجود المنافسة التامة لا تتحقق في الواقع كما أن أسعار عوامل الإنتاج مرنة بشكل كامل وأن الادخار يتعادل مع الاستثمار دائماً عند مستوى التوظيف الكامل، كما ترى هذه النظرية أن استخدام التكنولوجيا في عملية الإنتاج هي إحدى العوامل الأساسية في الرفع من حجم الإنتاج وبأقل تكلفة وخاصة من حيث عامل الزمن، وهنا تحل الآلة مكان اليد العاملة.

4.5.2 النظرية الماركسية

يعتبر التيار الماركسي مناهضاً للرأسمالية باعتبارها السبب الرئيسي في ظهور البطالة، فهي جزء لا يتجزأ من النظام الرأسمالي، وأن هذه الأخيرة (البطالة) هي مشكلة اجتماعية وظاهرة تاريخية تزول بزوال هذا النظام.

ويرجع هذا إلى لجوء الرأسماليين إلى إيقاف مفعول اتجاه الأجور نحو التزايد في مرحلة الانتعاش، وذلك إما بتكثيف العمل عن طريق إطالة يوم العمل، أو باستخدام الآلات بدلاً من العمل الإنساني مما يؤدي إلى زيادة رأس المال الثابت ويؤدي هذا بطبيعة الحال إلى انخفاض في عدد العمال فتؤدي هذه العملية إلى أزمة إفراط في الإنتاج أي حالة تناقض بين الإنتاج والاستهلاك الذي يعتبره الماركسيون المصدر الرئيسي للبطالة الواسعة النطاق.

ما يمكن استنتاجه من هذا المبحث هو أن مهما تعددت المدارس الاقتصادية واختلاف نظرياتها في تفسير ظاهرة البطالة من خلال الوقوف حول أسبابها وآثارها الناجمة عن ذلك، غير أنها لم تتوصل للحد أو التقليل من حدتها، مع ما نسجله سنوياً من الأعداد المتدفقة سنوياً على سوق العمل الباحثة عن فرص عمل وخاصة فئة الشباب ولا سيما فئة المتعلمين المتخرجين من الجامعة.

6.2 البطالة في الوطن العربي

تواجه الدول العربية مع بداية القرن 21م العديد من التحديات الاقتصادية والمشاكل الاجتماعية ومن بينها مشكل البطالة.

فإذا كانت البطالة في الدول المتقدمة مرتبطة بالنظام الرأسمالي الذي يتميز بالإفراط في النمو الرأسمالي، فإنها ترتبط في البلدان النامية ولا سيما في البلدان العربية بالنقص في معدل النمو والركود الاقتصادي، وتزايد أعداد الداخلين الجدد لسوق العمل، بالإضافة إلى

إخفاق خطط التنمية الاقتصادية وفشل برامج التخطيط الاقتصادي وتفاقم أزمة المديونية، زد على ذلك تبعيات تطبيق برامج الخصخصة الذي أدى إلى تسريح أعداد كبيرة من العمال في الشركات ومؤسسات القطاع العام وهذا بعدما تراجعت قدرة الحكومات والقطاع العام على التوظيف، وتحليلها عند دورها في التخطيط وارتكازها فقط على الإشراف أو التوجيه عن بعد، مما أدى إلى استفحال ظاهرة البطالة في الوطن العربي وأصبحت بذلك مشكلة مزمنة تؤرق أغلب البلدان العربية، لما تسجله سنويا من الأعداد المرتفعة البطالين حيث قدرت منظمة العمل العربية في تقرير لها عدد العاطلين عن العمل عام 2003 بحوالي 23.8 مليون عاطل بمعدل بطالة يتجاوز 21٪.

وحسب نفس المصدر تتوقع المنظمة أن يصل عدد العاطلين في عام 2010 إلى 25 مليون عاطل، مما يجعل هذه المشكلة تشكل تحديا قاسيا على كل المستويات، ومما زاد من خطورة هذه الظاهرة هو أن "60٪ تقريبا من سكانها دون سن الخامسة والعشرين.

وما يميز أيضا البطالة في الوطن العربي كونها بطالة الشباب باعتباره يشكل الأغلبية من مجموع سكانه " فغالبية العاطلين عن العمل في الوطن العربي هم من الداخلين الجدد في سوق العمل ويمثل هؤلاء تقريبا ثلاثة أرباع العاطلين عن العمل في دولة البحرين، و84٪ في الكويت، وما يزيد عن الثلثين في مصر والجزائر، أما معدلات بطالة الشباب نسبة إلى القوى العاملة الشابة فقد تجاوزت 60٪ في مصر، الأردن وسوريا وفلسطين، و40٪ في تونس والمغرب والجزائر" [30] ص 262.

وعلى العموم فإن البطالة في الوطن العربي تمتاز بميزتين أساسيتين :

- الأولى تتعلق بالفئة الغير المؤهلة والتي تعمل أعمالا بسيطة
- الثانية تتعلق بالفئة المتعلمة والتي لم يستوعبها سوق العمل فمؤسسات التعليم العربي مولدة للبطالة والدخول المنخفضة وحاملوا المؤهلات الدراسية لا يمتلكون أي ميزة .

7.2 البطالة في الجزائر

تعاني الجزائر كبقية البلدان العربية والنامية من ارتفاع غير عادي في معدلات البطالة سنويا، وهو الأمر الذي يؤثر سلبا ومباشرة على جهود التنمية التي رسمتها

الجزائر، وتشكل البطالة الإجبارية أكثر أنواع البطالة انتشارا ،فمنذ سنوات الثمانينات بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم يوما بعد يوم نتيجة للأزمة الاقتصادية وانخفاض أسعار البترول عالميا ، وضغوط المديونية الخارجية . فقد "تميز سوق الشغل بالجزائر منذ النصف الثاني للثمانينات وإلى غاية عام 1999 بارتفاع كبير في نسبة البطالة وصلت في بعض الأحيان إلى أكثر من 30%" ، كما أن لتداعيات الأزمة الاقتصادية دور هام في نقص الاستثمارات والمشاريع التنموية، وفي نقص المداخليل بالعملة الصعبة مما نتج عنه نقص في مناصب الشغل.

زيادة على ذلك التسريح الكبير للعمال نتيجة لخصوصة العديد من المؤسسات العمومية أمام عجز الدولة في تسييرها حيث" تؤكد المعطيات الكمية المتاحة أن عدد العمال المسرحين قد تجاوز 500 ألف خلال الفترة الممتدة بين 1994-1997 نتيجة تصفية وخصوصة 986 مؤسسة" [31] ص 207.

ولقد تعددت الأسباب التي أدت إلى تفشي ظاهرة البطالة في الجزائر ،ونقص في فرص التشغيل في أوساط الفئة النشيطة ،ومن بينها ،النمو السكاني ،إذ يعتبر أحد الأسباب في أزمة البطالة"فقد عرفت الجزائر زيادة في عدد السكان قدرت ب 34.4٪ مليون نسمة سنة 2008 بمعدل نمو طبيعي 1.62٪ " هذه الزيادة في السكان أدت إلى زيادة عدد العاطلين عند العمل يقدر ب"1.169.000 وهو ما يمثل نسبة بطالة ب 11.3٪ " [32] ، وهو معدل منخفض مقارنة بالسنوات الماضية.

وأیضا تراجع القطاع الصناعي وفشل السياسات التنموية المتعاقبة، وما يميز البطالة في الجزائر كونها كون جميع الدول العربية، هي بطالة الشباب إذ أن " ما يقرب من 3 من أصل 4 عاطلين عن العمل، 70٪ تقل أعمارهم عن 30 سنة و 87.8٪ لا تزيد عن 35 عام" [32] ومنهم من يحمل الشهادات الجامعية لم يعملوا أي عمل جديد ، بحيث ارتفعت البطالة في صفوف هذه الفئة في الجزائر " من 2.3٪ في عام 1984 إلى أكثر من 16٪ في السنوات الأخيرة" [32] .

ورغم المجهودات التي تبذلها الدولة في مجال تشغيل الشباب والتقليص من حدة البطالة ،تبقى فئة الشباب المؤهل علميا تعاني من هذه المشكلة ،رغم تراجعها نسبيا في السنوات الأخيرة مقارنة مع السنوات الماضية ويرجع السبب في ذلك إلى عدم مواكبة العملية التعليمية لمتطلبات سوق العمل والعدد المتخرجين سنويا.

الجدول رقم (1) : تطور معدلات البطالة في الجزائر خلال الفترة 1989-2004

السنة	الفئة النشطة	عدد البطالين	معدل البطالة بالمائة
1989	5588000	1120000	20.04
1990	5851000	1272000	21.7
1992	6318000	1344000	21.2
1993	6561000	1519000	23.1
1994	6814000	1660000	24.3
1996	7811000	2186000	27.98
1997	8072000	2257000	27.96
1998	8326000	2333000	28.02
1999	8589000	2516000	29.2
2000	8153647	2427726	29.8
2001	8568221	2339449	27.3
2003	8762326	2078270	23.7
2004	9469946	1671534	17.7

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال هذه الأرقام نلاحظ أن مرحلة البطالة في الجزائر مرت بمرحلتين أساسيتين ومتعاكستين:

مرحلة (1989-2000):

عرفت هذه المرحلة ارتفاعا كبيرا في معدلات البطالة حيث انتقلت من 20.4 بالمائة سنة 1989 إلى 29.8 بالمائة سنة 2000. وهذا نتيجة للأزمة التي عرفت الجزائر خاصة على المستوى الإقتصادي، الناجمة عن انخفاض أسعار البترول و بالتالي انخفاض مداخيل الجباية البترولية وعجز المؤسسات العمومية على خلق مناصب عمل، زيادة إلى تراجع مستوى الاستثمار بسبب الظروف الأمنية الصعبة التي عاشتها البلاد ، بالإضافة إلى انتهاج سياسة الإصلاحات الهيكلية وما نتج عنه ظاهرة تسريح العمال .

مرحلة (2001-2004):

شهدت هذه المرحلة تراجعاً محسوساً في معدلات البطالة نتيجة تطور في أسعار النفط حيث من 27.3 بالمئة إلى 17.7 بالمائة نتيجة تحسن الأوضاع الأمنية بالدرجة الأولى و تحسن الوضعية المالية العمومية. إن تأكيد تراجع البطالة على المستوى الإجمالي (17.7 سنة 2004) يجب ألا يحجب خصائص هذه البطالة التي تجعل منها مسألة مهمة و المتمثلة في بنيتها الديمغرافية و الجهوية و توزيعها بين مختلف الفئات الاجتماعية المهنية.

8.2 بطالة حاملي الشهادات (خريجوا الجامعة)

إن مشكل البطالة اليوم لم يعد يقتصر على الفئة التي لم تدرس، أو التي فقدت منصب عملها من خلال برامج الخصوصية، بل تعدته إلى أبعد من ذلك، ولم تستثنى الفئة المتعلمة، أو بالأحرى الفئة ذات الكفاءات والمؤهل العلمي والخريجين من المعاهد والجامعات، هؤلاء الذين قضوا شطراً مهماً من حياتهم في الدراسة خلف مدرجات الجامعة، ويبن أوراق الكتب وساعات الدراسة الطويلة، وأيام الامتحانات الصعبة، واكتساب المعارف العلمية التي دامت 17 سنة أو ما يقاربها، ومن المسلم به هو أن التعليم هو قضية أساسية في حياة الإنسان من حيث بناء ذاته وتنمية وتطور مجتمعه، فالشباب المتعلم يعتبر قوة اقتصادية فعالة، وهذا بما يملك من جهد فكري وقاعدة علمية يساهم بهما في الإنتاج وتقدم المجتمع.

وما إن يغادر الطالب الجامعي مقاعد الدراسة بعد استكمال له خمس سنوات على الأقل، وبعد أن تحصل على شهادة التخرج باحثاً عن فرصة عمل التي أصبحت تشكل عند غالبية الشباب هاجساً حقيقياً.

فالسؤال عن مهنة المستقبل أصبحت تشغل بال وفكر كل من يلتحق بمدرجات الجامعة، لكون مهنة المستقبل ترتبط ارتباطاً وثيقاً بنوع التخصص الذي سوف يختاره الطالب أو يوجه إليه، لمزاولة دراسته الجامعية، وما مدى نجاعة هذا التخصص وتوفر فرص العمل، كما أن الحصول على منصب عمل يسمح للمتخرجين بالانتقال من مرحلة الدراسة إلى مرحلة الاستقلالية وتحقيق الذات والاعتماد على النفس، وتحقيق العائد المادي، غير أن كثرة الخريجين في مجالات علمية مختلفة، فإن سوق العمل أصبح يعاني من إشارات مؤهلة، ويعود السبب في ذلك إلى عجز الجامعة في تكوين طلاباً يمتلكون مهارات وخبرات ميدانية يحتاجها سوق العمل الحالي.

فهي غالبا ما تعتمد على الجوانب النظرية في الدراسة، كما أن أغلب التخصصات الجامعية غير مرغوب فيها في سوق العمل، وهي السبب الرئيسي في تزايد أعداد عاطلين عن العمل.

وتتمثل صعوبة البطالة لدى المتخرجين كونهم يسعون للحصول على منصب عمل في مجال تخصصهم العلمي، فالحصول على منصب عمل لأول وهلة عند المتخرج لا يعني الحصول على أجر بل يتعداه إلى ذلك في تحقيق مكانته، ودوره الاجتماعي داخل المؤسسة والمجتمع ككل.

وبما أن الهيئات المتخصصة في مجال تشغيل الشباب أصبحت عاجزة على استقطاب آلاف المتخرجين من الجامعة سنويا، مما أدى إلى استفحال الظاهرة، كما أن عجز الدولة والقطاع العام أيضا على استقطاب هذه الشريحة أعطى المجال إلى القطاع الخاص، الذي بدوره يعرف نقائص وسلبيات عديدة، من حيث عدم وجود أي ضمانات اجتماعية أو تأمينية أمام ساعات العمل الطويلة، والأجر الزهيد مقابل الجهد الذي يبذله العامل.

لذا باتت مشكلة تشغيل الشباب و بالأخص الشباب الجامعي من المشاكل العويصة التي تواجه البلدان العربية ولا سيما الجزائر، كما أن الارتفاع الحاد في معدلات البطالة بين المتعلمين يعود إلى ارتفاع نسبة هؤلاء في سوق العمل، مع الأعداد المتخرجة سنويا من الجامعات فمثلا بلدنا" تتوفر على عدد هام من الجامعيين يقدر بحوالي 120.000 حامل شهادة جامعية يفدون سنويا على سوق العمل" [34].

الجدول رقم (2) يبين نسبة البطالة حسب مستويات التعليم 1985-1991 [35] ص 17

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	34.3 بالمائة	27.9 بالمائة	24.8 بالمائة
المتوسط	28.6 بالمائة	34.3 بالمائة	29.8
الثانوي	6.5 بالمائة	14.9 بالمائة	25.5
الجامعي	0.6 بالمائة	2.8	5.8
الغير المصرح به	21 بالمائة	20.1	14.1

إن الملاحظ من هذا الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوية و الجامعية وذلك عدم نتيجة عدم تطابق سياسة التشغيل، مع عدم الأخذ بعين الاعتبار محددات التشغيل و محددات المنظومة التعليمية حيث أن التطابق هو ترتيب التكوين بصفة متواصلة حسب احتياجات التشغيل المحددة وفقا للطلب الاجتماعي و الثقافي للسكان وعندما تراخت العلاقة الاسمية بين التكوين و التشغيل وبروز الوضع الجديد بزيادة التكوين بنسبة أقل من زيادة التشغيل أدى إلى ظهور في المجتمع طبقات جديدة من البطالين معظمهم خريجي الجامعات و الثانويات .

مما اضطر الكثير من حملة الشهادات إلى مزاولة أعمال لا صلة لها بشهاداتهم ومؤهلاتهم العلمية وفي حالات كثيرة يوزع الشباب على فرص العمل بدون صلة بتخصصاتهم الدقيقة، فيجد الشاب نفسه يشغل عملا لم يعد له إعدادا كافيا ، وربما لم يعد له على الإطلاق ولا يلتقي مع اهتماماته واستعداداته، ولا يرضى تطلعاته وطموحاته، فيترتب عن ذلك إحساس بعدم أهمية الشهادة التي تحصلوا عليها و يزداد هذا الإحساس عندما لا يستطيعون استثمار معارفهم و الاستفادة من تكوينهم الجامعي.

من خلال هذا الفصل يمكن أن نستنتج أن البطالة أصبحت واحدة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمعات بالرغم من سياسات و آليات التشغيل التي اعتمدت من أجل الحد من هذه الظاهرة. إلا أنها أخذت أشكالا جديدة كبطالة المتعلمين أو كما تعرف ببطالة حملة الشهادات التي تزايدت في العديد من دول العالم وفي عدد من البلاد العربية و الجزائر على الخصوص، مما يدفع إلى التفكير بالمدى الذي تتم فيه الاستفادة من المورد البشري المهم ومن الاستثمارات الممتدة في التعليم ومدى ملائمة ذلك التعليم بمتطلبات سوق العمل . وفي جميع الحالات فإن مشكلة الصلة بين التعليم وسوق العمل من حيث الكم والمحتوى أصبحت تطرح بشكل حاد.

الفصل 3 الجامعة الجزائرية و سوق العمل

تعد مرحلة الدراسة الجامعية من أكثر مراحل الحياة أهمية و أبرزها، لما لها من دور رئيسي في تكوين شخصية الطالب و صقلها و في تحديد مستقبله. و لقد اهتمت المجتمعات المتقدمة و النامية على حد سواء بمسألة التعليم العالي "لاعتباره الرصيد الإستراتيجي الذي يغذي المجتمع بكل احتياجاته من الكوادر البشرية للنهوض بأعباء التنمية في مجالات الحياة المختلفة" [36] ص7.

وانطلاقا من هذه الأهمية الخاصة للتعليم الجامعي كانت ولا زالت الجامعة مؤسسة تهتم بكل ما يتعلق بالتعليم الجامعي و البحث العلمي، و تعمل على إنتاج و نشر المعرفة عن طريق عملية التدريس و مركزا لإعداد هذه الكوادر و النخب فكريا، أخلاقيا، نفسيا، إداريا و سياسيا لإدارة و قيادة مختلف مؤسسات المجتمع وأداة لتنميته. فالجامعة اليوم أصبحت تتأثر و تؤثر في المجتمع وبالتغيرات التي تطرأ عليه، حيث أسندت لها مسؤوليات جديدة و خطيرة لمواجهة هذه التغيرات من خلال ضرورة تغيير سياستها التعليمية و تطويرها ، و مراجعة أهدافها و علاقتها بمختلف مؤسسات المجتمع الذي وجدت فيه .

تعيش الجامعة الجزائرية اليوم كغيرها من جامعات دول العالم تحولات سريعة على كل الجوانب الاجتماعية و الاقتصادية و العلمية متأثرة بالتحولات التي عرفها الواقع الجزائري على جميع المستويات.

من خلال هذا الفصل سنحاول التطرق إلى مفهوم الجامعة ، مهام و أهداف الجامعة ، نظرة على الجامعة الجزائرية من خلال التطرق إلى أوضاعها من فترة الاستعمار إلى مرحلة الإصلاحات التي عرفتها. كما سيتم التطرق إلى إشكالية الجامعة الجزائرية و سوق العمل من خلال إبراز دور الجامعة في تحقيق التنمية و المشاكل التي تحول دون ذلك.

1.3 مفهوم الجامعة

إن الجامعة بمفهومها الحديث و وظائفها المتعددة لم تكن وليدة اليوم أو الأمس و إنما جاءت نتيجة لتاريخ طويل من الفكر و العمل. و قبل التطرق إلى جملة من التعاريف الخاصة بالجامعة تجدر الإشارة إلى أن "علماء التنظيم التربوي اتفقوا على أنه لا يوجد تعريف قائم بذاته أو تحديد شخصي و عالمي لمفهوم الجامعة" [37] ص 78.

إن أصل كلمة University اشتق من اللفظ اللاتيني Universitas و الذي يعني مجموعة أو إتحاد أو رابطة تضم المشتغلين بعمل واحد أو حرفة واحدة" [38] ص 7.

و لفظ كلمة جامعة في اللغة العربية يعني " مؤنث الجامع وهو اسم أطلق على المؤسسة الثقافية التي تشتمل على معاهد التعليم العالي وأهم فروعها" [39] ص 314.

وجاء في معجم متن اللغة أن" الجامعة هي مدرسة كبرى تجمع مدارس أو فروعاً لعلوم شتى ، يختص الطالب بما شاء من العلم فيلتحق بفرعه فيها ، و ليس بعدها مدرسة" [40] ص 25.

فالجامعة هي المكان الذي يمكن من خلاله إعداد الطالب لهدفين أساسيين أول هذين الهدفين تعليمي أي تخريج طلاب متخصصين في فروع المعرفة المختلفة، أما الثاني تدريبي و يختص بتدريب الطلاب على اكتشاف الحقائق الجديدة" [41] ص 12

ويرى مراد بن اشنهو أن الجامعة مؤسسة أوجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة و متعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه [42] ص 3 يتضح من هذا التعريف أن كل مجتمع ينشئ جامعته حسب ما تمليه الظروف المحيطة به اجتماعيا ، اقتصاديا ، سياسيا، ثقافيا.

فالجامعة بهذا هي " مؤسسة اجتماعية تؤثر و تتأثر بالجو الاجتماعي المحيط بها فهي من صنع المجتمع من ناحية ومن ناحية أخرى هي أدواته في صنع قياداته الفنية و المهنية و السياسية و الفكرية" [43] ص 13.

وتعرفها وزارة التعليم العالي على أنها " مؤسسة عمومية ذات طابع إداري يساهم في تعميم ، نشر المعارف و إعدادها ، وتطويرها و تكوين الإطارات اللازمة لتنمية البلاد" [44] ص15.

نستنتج من خلال التعاريف السابقة " أن الجامعة هي مؤسسة علمية ثقافية مهمتها نشر المعرفة وتحديد حاجات المجتمع الذي تنتمي إليه وتكوين إطارات في مختلف التخصصات التي تحتاج إليهم البلاد".

2.3 وظائف الجامعة

لقد أنشأت الجامعة في العصر الحديث استجابة لمتطلبات العصر و حاجة المجتمعات لصنع قاداتها و توفير الكوادر المكونة و المؤهلة لإدارة مختلف المؤسسات .و إن المتتبع تاريخيا لوظيفة الجامعة يرى هذه الوظيفة قد تبدلت و تغيرت و تطورت بتطور المجتمع علميا واجتماعيا فالجامعة في الوقت الحاضر أصبحت ذات وظيفة مزدوجة يمكن تحديدها في ثلاث نقاط: التعليم و إعداد المتخصصين في المهن العالية الذين يحتاجهم المجتمع، توفير المناخ الملائم للبحث العلمي و القيام به، تقديم الخدمات العامة للمجتمع" [37] ص 92-93.

1.2.3 التعليم

" تعد هذه العملية إحدى الوظائف الرئيسية و المهمة التي تؤديها الجامعة في تنمية القوى البشرية المؤهلة و المدربة للاستفادة منها في النهوض بالمجتمع و تطويره و توثيق العلاقة ، يمكن أن ينظر إلى الجامعة من زاوية إنتاجها للقوى البشرية المدربة على أنها مؤسسة إنتاجية لذلك أصبحت من مسؤوليات الجامعة أن تأخذ على عاتقها مسؤولية التدريب بعد الإعداد لأن التدريب من خلاله يستطيع نشر الاتجاهات الحديثة في مجالات التخصصات المختلفة" [45] ص25.

ونظرا لأهمية التعليم الجامعي بوصفه قمة الهرم التعليمي ، فقد تزايد الاهتمام بإنشاء الجامعات وزيادة الأعداد المقبلة عليه لتحقيق التقدم في مجالي العلم والتكنولوجيا و تلبية الاحتياجات من الكوادر المتخصصة، لذلك لم تعد مهمة التعليم الجامعي تقتصر على تخريج متخصصين فقط بل تخريج متخصصين قادرين على فهم التطور و التقدم العالميين.

2.2.3 البحث العلمي

للجامعة دور في عملية البحث العلمي الذي يعتبر ركنا أساسيا و رئيسيا في وظيفتها العلمية " فالتعليم العالي لا يقتصر على العلم فقط بين طلابه ولكن يهدف إلى ترفيته و النهوض به من خلال البحوث و الدراسات العلمية التي يجريها الأساتذة و الطلبة و طلبة الدراسات العليا في الماجستير و الدكتوراه و المساهمة في تعزيز التراث الثقافي للأمة و الحضارة الإنسانية بصفة عامة" [46] ص85.

وبذلك تعتبر الجامعة مؤسسة للبحث العلمي إلى جانب مراكز البحوث المختلفة التي تعمل على انجاز البحوث العلمية التي تركز على المشكلات المختلفة التي تواجه المجتمع ومتطلباته.

3.2.3 خدمة المجتمع

يقصد بخدمة المجتمع الجهود التي تقدمها الجامعة للمجتمع من أجل تحسين الأوضاع الإجتماعية و الاقتصادية و السياسية ، من خلال تحديد الاحتياجات المجتمعية للأفراد و الجماعات و المؤسسات بغية إحداث تغييرات و إيجاد حلول.و"تعد خدمة المجتمع من أبرز وظائف الجامعة في الوقت الحالي بما توفره من مناخ يتيح ممارسة الديمقراطية و في المشاركة الفعالة في الرأي و العمل ،كما تنمي لدى المتعلمين القدرة على المشاركة و الإسهام في بناء المجتمع و حل مشكلاته ،كما تنمي لديهم الرغبة الجادة في البحث عن المعرفة و تحدي الواقع ، واستمرار المستقبل في إطار منهج علمي دقيق يراعي الظروف الإجتماعية و الاقتصادية و السياسية للمجتمع" [47] ص ص 76-77.

الجامعات هي طليعة التغيير نحو الأفضل لأن التعليم الجامعي يعد أهم وسائل التطور والتحديث في المجتمعات كافة. لذا فإن عليها أن تكون متكاملة مع المجتمع وواعية ومدركة لاحتياجاته وتطلعاته فضلاً عن ذلك تعد الجامعات اليوم أحد أهم المؤسسات التي تسهم في توجيه المجتمع والتأثير في اتجاهاته. حيث تقوم رسالة الجامعات في العصر الحاضر بدور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادية والاجتماعي ، إذ لم تعد مقتصرة على الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس ، بل امتدت الرسالة لتشمل كل نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية ، الأمر الذي جعل

من أهم واجبات الجامعات المعاصرة هو أن تتفاعل مع المجتمع لبحث حاجاته وتوفير متطلباته ، وإن من ضمن أهم متطلبات المجتمع هو الوصول إلى مراتب عالية في ابتكار التقنيات المتقدمة والتقدم التقني والتكنولوجي والوعي الاجتماعي ، ولا يتم ذلك إلا بتفعيل رسالة الجامعات في تنشيط حركة البحث العلمي وفتح قنوات التعاون والتنسيق والاتصال بين الجامعات وقطاعات التنمية المختلفة.

لقد تنوعت مجالات خدمة الجامعة للمجتمع تبعاً لظروف كل جامعة وإمكانياتها و المجتمع الذي أنشأت فيه وعموماً تختزل وظيفة الجامعة في خدمة المجتمع في النقاط التالية:

- البحوث العلمية التي تهدف حل مشاكل المجتمع المختلفة و مؤسساته.
- إعداد العنصر البشري القادر على إحداث التنمية المنشودة من خلال إعداد الكوادر العاملة عن طريق توظيف الإنتاج العلمي في خدمة المجتمع.

من خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة ترابطية بين الوظائف الثلاثة للجامعة و تتداخل فيما بينها، فعملية التدريس في الجامعة تقود إلى عملية البحث العلمي و خدمة المجتمع الذي يمد البحث العلمي بالمشكلات المختلفة الموجودة في المجتمع لدراستها و محاولة إيجاد حلول لها.

3.3 أهداف الجامعة

" تستمد كل جامعة تعريفها و مميزاتها من الأهداف التي يحددها لها المجتمع الذي تنتمي إليه بحكم العلاقة التي تربطهما ببعض." إن أهم ما يهدف إليه التعليم الجامعي هو خدمة المجتمع و الارتقاء به حضارياً، و ترقية الفكر و تقديم العلم، وتنمية القيم الإنسانية ، وتزويد البلاد بالمختصين و الفنيين و الخبراء و إعداد الإنسان المزود بأصول المعرفة و طرق البحث المتقدمة، و القيم الرفيعة للمساهمة في بناء المجتمع و صنع مستقبل الوطن ، وخدمة الإنسانية" [48] ص13.

و تتلخص أهداف الجامعة في ثلاثة مجموعات من الأهداف:

1 أهداف معرفية: وهي تتناول ما يرتبط بالمعرفة.

2 أهداف اقتصادية: والتي من شأنها أن تعمل على تطوير اقتصاد المجتمع و العمل على تزويده بما يحتاج إليه من خامات بشرية وما يحتاج إليه من خبرات في معاونته للتغلب على مشكلاته الإقتصادية و تنمية ما يحتاج إليه من مهارات و قيم اقتصادية.

3 أهداف إجتماعية: و التي من شأنها أن تعمل على استقرار المجتمع و تخطي ما يواجهه من مشكلات إجتماعية. [49] ص14.

4.3 الجامعة الجزائرية و مراحل تطورها

" قبل حصول الجزائر على استقلالها كانت تملك جامعة واحدة هي جامعة الجزائر و التي تعد أول جامعة في الوطن العربي (1877)، و أعيد تنظيمها سنة 1909 من طرف سلطات المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية ، وكانت تضم أربع كليات (الأداب و الحقوق ، العلوم و الطب" [46] ص196.

" إن إنشاء جامعة الجزائر سنة 1909 جاء بعد سلسلة من الخطوات التي كانت بدايتها قانون 20 ديسمبر 1879 الذي تولى إقامة أربع مدارس كبرى متخصصة في : الطب ، الصيدلة، العلوم، الأداب و الحقوق" [50].

" ولقد تم إنشائها انطلاقا من اعتبارها جامعة فرنسية في خدمة أبناء المستوطنين الفرنسيين و الأوربيين، و بذلك حافظت على طابعها وروحها الفرنسية مسخرة لخدمة الإستعمار و أهدافه و موجهة حسب منظوره ، هدفها تلبية حاجياته و إعداد الكفاءات اللازمة لمصالحها الإدارية و السياسية حتى أصبحت بحق جامعة النخبة الفرنسية" [51] ص28.

لذلك " نجد أن الجامعة الجزائرية كانت شبه مغلقة أمام الطلبة الجزائريين فنجد طالبا واحدا لكل 15342 من سكان الجزائر الذين كان يبلغ عددهم حوالي عشرة ملايين نسمة مقابل طالب فرنسي يقابله 227 من السكان الأوربيين و هذا سنة 1950" [46] ص147.

الجدول رقم 3: يمثل توزيع الجزائريين و الفرنسيين داخل جامعة الجزائر 1916-1962 [51] ص29.

السنة الجامعية	1916-1915	1931-1930	1951-1950	1961-1960	1966-1965
عدد الجزائريين	39	92	386	1317	64
نسبة الجزائريين	% 9.5	% 4.5	% 8.80	% 18.10	% 3.9
عدد الفرنسيين	383	2038	3950	5951	1599
المجموع	422	2130	4336	7248	1663

هذه الأرقام تعطي صورة واضحة عن الهوة بين الجزائريين و الفرنسيين في مجال التعليم الجامعي حيث تعددت الأسباب التي حالت دون التحاق الجزائريين بالجامعة آنذاك ومن أهمها سياسة الإقصاء التي مارسها الاستعمار الفرنسي في حق الطلبة الجزائريين .

ومن هنا يمكن القول أن الجامعة الجزائرية في العهد الاستعماري كانت مفرنسة منهجا و برنامجا وفكرا و هدفا ، و غلقت أبوابها في وجه أبناء الجزائر سعيا منها إلى تدمير المقومات الأساسية للشخصية الوطنية ورفع نسبة الأمية في أوساط الشعب وهو ما أثر سلبا على دور الجامعة في تنمية المجتمع الجزائري آنذاك .

1.4.3 الجامعة الجزائرية غداة الاستقلال

" لقد ساهمت مشكلة الوجود الاستعماري الغربي ، الذي ساد معظم الدول العربية و لفترات طويلة في اعتماد هذه الدول على استيراد نماذج الجامعات الأوربية و الأمريكية، و لقد استمرت معظم أنظمة التعليم العالي العربية في إتباع نفس سياسات التعليم العالي الموجودة بالدول الغربية دون مراعاة لظروفها الاجتماعية و الاقتصادية و الثقافية و الدينية" [52] ص297.

وهو حال الجامعة الجزائرية بعد الاستقلال إذ" وجدت الجامعة الجزائرية نفسها أمام صعوبات جمة في غياب المصادر المالية الوافية و المصادر الإنسانية الكافية و الكفاءات

لتسييرها ، فقد استمرت على المنهاج الفرنسي إلى غاية 1971 تاريخ الإصلاح الشامل للتعليم العالي " [53] ص ص40-41. حيث ترك المستعمر الفرنسي الجامعة تتخبط في جملة من المشاكل منها نقص في الكفاءات الإدارية ، وعجز في التأطير، ونقص الإمكانيات المادية للتسيير بالإضافة إلى خضوع المجتمع الجزائري لإيديولوجية غريبة عنه. غير أن هذه الوضعية لم تدم طويلا حيث شرعت الدولة الجزائرية في تطبيق إصلاحات تربوية شاملة مست حتى الجامعة.

و لقد جاءت هذه الإصلاحات لإحداث القطيعة بين الفترة الاستعمارية و المرحلة الجديدة التي رسمت معالم الجامعة الجزائرية المستقلة ، وتم تحديد الأهداف المتوخاة من إصلاح التعليم العالي في :

1 -إعادة توجيه محتويات التعليم و التكوين وما يتم منحه من شهادات وفقا لسياسة التوظيف و السياسة التنموية ، وذلك من خلال الربط بين الجامعة و مختلف الفروع الاقتصادية عن طريق الأسلوب الميداني و العملي لتسهيل الإدماج التوظيفي لاحقا.

2 -الإسراع في تخريج أقصى ما يمكن من الإطارات الوطنية و بأقل التكاليف، وتم بموجب هذا إلغاء السنة التحضيرية للجامعة و إعادة النظر في نظام العطل و المناهج.

3 - مراجعة و تنظيم الهياكل الإدارية ، وكذا المحتوى التكويني و البيداغوجي بغرض تكيفها و متطلبات المجتمع المتغيرة ، حيث تم حل الكليات و أعيد تنظيم الجامعة في شكل معاهد علمية وتقنية" [54] ص163. و تم بذلك إنشاء أول وزارة مختصة في التعليم العالي و البحث العلمي و بناء المؤسسات الجامعية خاصة في المدن الكبرى" فبعد أن كانت بالجزائر جامعة واحدة ، فتحت جامعة وهران سنة 1966، و تلتها جامعة قسنطينة سنة 1967، ثم تلتها بعد ذلك كل من جامعة العلوم و التكنولوجيا هواري بومدين بالجزائر ، و جامعة العلوم و التكنولوجيا محمد بوضياف بوهان و جامعة عنابة ، بينما فتحت الجامعة الإسلامية جامعة الأمير عبد القادر بقسنطينة سنة 1984" [55] ص76.

وقامت عملية تعريف وتأسيس المعاهد على ثلاثة مبادئ هامة [42] ص30:

1. تخصص كل معهد في مادة علمية أو تقنية.

2. الاستقلال الإداري و المالي للمعهد.

3. مساهمة أكبر، من طرف الأساتذة في تسيير المعهد

"وارتفع بذلك عدد الطلبة من حوالي 3000 طالب سنة 1962 إلى 20 ألف سنة 1971

" [56] ص2.

و أمام هذا التزايد في أعداد الطلبة تم فتح مجموعة من المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن. وتعتبر سنة 1971 سنة ميلاد الجامعة الجزائرية المستقلة التي فتحت أبوابها أمام كل الجزائريين. و قد ارتكزت سياسة التعليم العالي في الجزائر في تلك الفترة على ثلاثة مبادئ: التعريب، الجزائر ، ديمقراطية التعليم . إعطاء الأولوية للتكوين العلمي والتكنولوجي.

5.3 مبادئ التعليم العالي

1.5.3 ديمقراطية التعليم

" إن ديمقراطية التعليم في الجزائر تأتي لتأكيد مسار عملية التعريب و تعميمها عن طريق المدرسة وبواسطة العملية التعليمية، فهي تعد أحسن مؤسسة بما توفره من فرص متساوية وعادلة أمام أعضاء المجتمع للحصول على ثقافة منسجمة في ظروف محددة فلقد اعتبر التعليم في الجزائر تعليما ثوريا لأنه قام بتأسيس نظام أصيل في ديمقراطيته لتحقيق أهداف علمية نظرا للتهديم الذي تعرضت له البنيات الاجتماعية في الجزائر، لذا كان توطين التعليم وإتاحته يعد بعدا و مطلبا سياسيا ووطنيا واسعا" [57] ص57.

وتعني ديمقراطية التعليم " إتاحة الفرصة أمام جميع الطلبة الجزائريين للالتحاق بمؤسسات التعليم العالي ، وقد تعززت الديمقراطية في الجزائر بتطبيق اللامركزية وبناء العديد من الجامعات في كل من العاصمة وهران و قسنطينة، كما أنشأت عدة مراكز في عنابة و تلمسان و مستغانم و باتنة و سطيف ، واليوم تسعى الجزائر إلى بناء جامعة ومعهد في كل منطقة" [58] ص209.

"وقد ميزت ديمقراطية التعليم السياسة التعليمية في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، حيث خلال سنة 1954 كان يلتحق بالجامعة جزائري واحد من بين 15342 مواطنا ، وفي سنة 2002 وصلت هذه النسبة إلى قرابة واحد لكل 50 مواطنا " [59] ص ص 10-9.

كما تواصلت جهود الدولة على ترسيخ مبدأ ديمقراطية التعليم في" توفير الرعاية الاجتماعية و الاقتصادية (المنح الدراسية، و المطاعم الجامعية و السكن) لأبناء الفئات الشعبية الفقيرة حتى يتمكنوا من الاستفادة من فرص التعليم الجامعي و تقديم رعاية خاصة للمتفوقين منهم" [46] ص59.

2.5.3 الجزائر

ويقصد بالجزارة: [46] ص ص 159-160.

- إعطاء الصبغة الجزائرية لنظام التعليم العالي و مناهجه، و الابتعاد قدر الإمكان عن الاستعانة بالخارج إلا فيما تقتضيه الضرورة.
- جزارة أساتذة و إطارات التعليم العالي بصورة تدريجية، أو الاعتماد على الكفاءات الجزائرية شيئا فشيئا .
- وضع إستراتيجية التعليم العالي وفق واقع البلاد و تطلعاتها المستقبلية "

"وقد تجسدت الجزارة في الجامعة الجزائرية من خلال القيام تدريجيا بإحلال الإطارات الوطنية محل المدرسين الأجانب: فقد كان عددهم 744 أستاذا من بينهم 380 جزائري سنة 1976، أصبحوا سنة 1979 : 7900 أستاذ من بينهم 5315 جزائري، و8358 من بينهم 8000 جزائري سنة 1984" [60] ص109.

ونجد أن جزارة التعليم قد " ساهمت في إنشاء ستة جامعات كبرى هي جامعة الجزائر، وهران، قسنطينة، جامعة هواري بومدين للعلوم و التكنولوجيا، جامعة وهران للعلوم و التكنولوجيا، أما المراكز الجامعية فقد وصل إلى غاية عشر مراكز منها: مركز البليدة، مستغانم، سطيف، باتنة، تيزي وزو، بسكرة..بالإضافة للمراكز الجامعية نلمس وجود معاهد عليا مثل المعهد الوطني للعلوم الفلاحية، المدرسة الوطنية للطب، المدرسة الوطنية العليا للإدارة، و غيرها من المعاهد" [61] ص155.

3.5.3 التعريب

عملت الدولة الجزائرية على إتباع سياسة التعريب، وكانت من بين الأولويات الرئيسية في مرحلة الإصلاحات بعد الاستقلال " فالجامعة الجزائرية كانت تقتصر قبل الإصلاح على استخدام لغة واحدة و هي الفرنسية في جميع الاختصاصات ، باستثناء الآداب العربية و بعض الاختصاصات في العلوم الاجتماعية.

فالتعريب لم يعد في الحقيقة مجرد عملية ضرورية لإعادة التوازن اللغوي في البلاد لصالح لغة الشعب الأصلية ، و إنما هي قضية وطنية بكل ماتعنيه هذه الكلمة" [60] ص110.

و كان الهدف الأساسي للتعريب" الحفاظ على القيم الحضارية و الإنسانية وتنميتها وهي التي من شأنها أن تساهم في تنمية الذاتية القومية و ضمان دوامها ودعم الثقافة القومية و لاسيما بتعميم اللغة العربية و ازدهارها" [62] ص12.

كما " أرادت الحكومة الجزائرية من إفتكك حريتها أن تقطع الصلة بالحقبة الاستعمارية، فقامت كأول إجراء لتحقيق الأهداف التعليمية المسطرة هو أن تحذف اللغة الفرنسية داخل التراب الجزائري فبدأت بتعريب كل المواد الدراسية من الابتدائي إلى الثانوي فالجامعي ، أما اللغة الفرنسية فقد وضعت موضع اللغة الأجنبية التي لا بد من تعلمها لأنها وسيلة تخاطب لا أكثر " [63] ص236.

" وخلال سنوات الثمانينات عربت العلوم الاجتماعية و الإنسانية في مستوى دراسات التدرج أما في الفروع العلمية و التكنولوجية و الطبية فما يزال التعليم فيها مفرنسا في حين أنه كانت الجهود ضئيلة جدا في مجال تعريب العلوم الدقيقة" [64] ص44.

رغم النتائج و التجديدات التي أدخلها إصلاح(1971) فقد أفرز التطبيق الفعلي لهذه الإصلاحات العديد من السلبيات [65] ص3-4 :

- الانفجار العددي للطلبة ، والذي نجم عنه نمو غير متناسق في التسيير، وضعف التحكم في الهياكل البيداغوجية و عجز في التأطير.

- تعليم غير ملائم، و محتوى هزيل للتكوين خاصة الأعمال التطبيقية، و التدريبات الميدانية، ثم تدهور كبير لعلاقة التكوين التشغيل.
- التعليم المقرر في السنوات الأخيرة من الطور الثانوي، لم يعد ملائماً في خطواته للتعليم المقرر في الأطوار الأولى للتعليم العالي.
- تنظيم الأعداد المتدفقة من الثانوية، وما يطرحه من مشاكل نظرا لكون البكالوريا شهادة تعطي أليا الحق في الانتساب للجامعة، وصعوبة توجيه حملة البكالوريا نحو نقاط التكوين على المستوى الوطني.

4.5.3 التوجه العلمي و التكنولوجي

"كان الغرض من هذا المبدأ هو المساهمة في تقدم و تطوير البلاد و ذلك بالتحكم في العلوم وخاصة التكنولوجية و إعطاء الأولوية الكبرى لها في التعليم وذلك بتشجيع الطلبة للالتحاق بالفروع المتصلة بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية للبلاد. وتطبيقا لمحتوى هذه السياسية التربوية حددت البلاد سنة 1983 إستراتيجية جديدة تقوم على إنشاء عدد من مؤسسات البحث العلمي، وقد تم إنشاء أغلبها بالفعل سنة 1984" [66] ص .

إن سياسة التنمية الاقتصادية التي انتهجتها الجزائر المبنية على التصنيع ألزمتها إتباع التوجه العلمي و التكنولوجي في سياستها التعليمية في تكوين إطارات تقنية ذات كفاءة علمية لقيادة هذه التنمية.

"ونتيجة لهذا الخيار، فقد مثلت نسبة الطلبة المسجلين في الشعب العلمية و التكنولوجية 72.3 بالمئة من إجمالي الطلبة المسجلين للسنة الجامعية 1986-1987، وقدرت نسبة الطلبة المسجلين في شعبة التكنولوجيا 34.4%" [67] ص 11.

6.3 الجامعة الجزائرية و الإصلاحات الحالية

عرفت هذه المرحلة من الإصلاحات بالخريطة الجامعية (1982-1989) التي جاءت لتنظيم القطاع بغية التحكم في التوافد الطلابي و ترشيد توزيعه في إطار توحيد المنظومة الجامعية.

حيث" كانت تهدف إلى تخطيط التعليم الجامعي إلى آفاق سنة 2000، معتمدة في ذلك على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة. كما عمدت إلى تحديد الاحتياجات من أجل العمل على توفيرها و تعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي يحتاجها السوق الوطنية للعمل، كالتخصصات التكنولوجية و الحد من توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق و الطب. كما تم بموجب الخريطة الجامعية تحويل معاهد الطب إلى معاهد وطنية مستقلة " [44] ص 78.

كما تميزت هذه المرحلة "إنشاء جامعة التكوين المتواصل بمرسوم وزاري رقم 90-149 المؤرخ في 26 ماي 1990، وهي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي و إداري، تتمتع بالشخصية المعنوية و الاستقلال المادي ، موضوعة تحت وصاية وزير التعليم العالي و البحث العلمي، وكانت تضم في السنة الجامعية 1990-1991م 11 مركزا ، بالإضافة إلى مكتبة جامعية، ويعد مركز التكوين المتواصل البنية القاعدية لهذه الجامعة" [68] ص 102.

لقد عرفت هذه المرحلة ازديادا هائلا في عدد الطلبة و الذي لم يقابله زيادة في الهياكل و في المؤطرين إذ" تضاعف عدد الطلبة حيث انتقل من 103000 طالب من السنة الجامعية 1984-1985م إلى 197560 طالب في السنة الجامعية 1990-1991م" [69].

أما فترة التسعينات فقد عرفت فيها الجزائر تحولات عميقة، فبرامج إعادة الهيكلة و الانفتاح الاقتصادي المبني أساسا على إشراك القطاع الخاص في العملية التنموية ، وما صاحبه من آثار اجتماعية و اقتصادية كتسريح العمال نتيجة تبني نظام الخصخصة وتراجع دور الدولة في التوظيف... الخ

كل هذه الظروف أثرت على الجامعة إذ لم تستطع في هذه المرحلة الاستجابة للمطالب الاجتماعية و الاقتصادية نتيجة تأثير التخطيط الإستعجالي للتكفل بالدفعات الطلابية بحيث عانت فيها الجامعة ضغوطات أدت إلى عدم استقرارها في مجالات التنظيم و التخطيط.

وشهدت هذه المرحلة "إصلاح أكتوبر1995م، الذي جاء لتقييم الإصلاحات السابقة (1971- 1984م)، وإجراء عملية مقارنة لمنظومة التعليم العالي الوطنية مع بعض المنظومات الأجنبية، ثم صياغة مبادئ إصلاح أكتوبر1995م، و المتمثلة فيما يلي [70] ص 9

- التأكيد على مهمة الخدمة العمومية للجامعة، و تحقيقها لهذه الخدمة من خلال استقبال مختلف فئات المجتمع، واعتبار التكوين و البحث كمهمتين أساسيتين للجامعة.
- استقلالية المؤسسات الجامعية و الابتعاد عن التسيير المركزي، وإعطاء المعاهد حرية التسيير حتى يتسنى لها تحديد و تنظيم نشاطاتها التعليمية .
- تصحيح الخلل الذي وقعت فيه الجامعة الجزائرية خلال المراحل السابقة، وذلك بالاهتمام بالجانب النوعي للتكوين و الانتقال من منطق الكم إلى منطق الكيف، و إعادة النظر في طرق التدريس ومحتوى البرامج ، وفي هذا الصدد تم اتخاذ الإجراءات التالية:

- إعادة النظر في برامج التكوين العالي وفقا للاحتياجات الفعلية لسوق الشغل.
- إعادة النظر في تكوين الأساتذة من خلال الدراسات العليا.
- إدراج مواد اختيارية في برامج التدريس إلى جانب مواد التخصص الإجبارية.
- إعطاء أهمية خاصة للتربصات الميدانية في المؤسسات الاقتصادية أثناء فترة الدراسة
- انفتاح الجامعة على المحيط الوطني و الدولي مع ضرورة التكيف مع هذا المحيط من أجل تطوير المجتمع .

ورغم هذه الإصلاحات إلا أن الجامعة خلال هذه المرحلة بقيت تتخبط في مشاكل عديدة تمثلت أساسا في الاكتظاظ الناجم عن التزايد الكبير في أعداد الطلبة الجامعيين وما قابله من عجز في المنشآت الجامعية، بالإضافة إلى ضعف في التأطير، وما ميز هذه الفترة أيضا ارتفاع معدلات البطالة في أوساط الجامعيين نتيجة الركود الاقتصادي الذي عرفته الجزائر.

وتواصل الإصلاح الجامعي مع مطلع الألفية الثالثة بمحاولة إيجاد هيكلة جديدة لقطاع التعليم العالي في الجزائر، وتمثل هذا الإصلاح في تطبيق نظام LMD (ليسانس، ماستر ،

دكتوراه) الذي تبنته وزارة التعليم العالي و البحث العلمي سعياً منها لتغيير مناهج التكوين و أساليب التدريس و طرق التسيير و بالتالي تطوير و تحسين مستوى انتاجاتها وهذا في سنة 2004.

وتعود نشأة نظام (ل م د) في البلدان لأنجلو سكسونية ، لدواعي تحسين التعليم العالي، وهو نظام معتمد منذ زمن طويل في الجامعات الأمريكية (الولايات الأمريكية المتحدة، كندا) و الجامعات البريطانية ، ودخل هذا النظام حيز التنفيذ في أوروبا في السنوات الأخيرة ابتداء من سنة 1998 م في السور بون و ضم أربع دول هي : فرنسا، ألمانيا اسبانيا، بريطانيا، كما طال هذا التجسيد بولونيا 1999 م"

ويتشكل نظام (ل م د) من ثلاث مراحل تكوينية، وتمنح شهادة جامعية لكل مرحلة:

- مرحلة أولى: البكالوريا +3 تفضي إلى نيل شهادة الليسانس.
- مرحلة ثانية: البكالوريا+5 وتفضي إلى نيل شهادة الماستر.
- مرحلة ثالثة: البكالوريا+8 وتفضي إلى نيل شهادة الدكتوراه.

الليسانس:

"يتكون من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات و يشتمل هذا الطور (06) سداسيات، كما يتضمن مرحلتين، تتمثل أولاهما في تكوين قاعدي متعدد التخصصات، وتتمثل ثانيتهما في تكوين متخصص.

ينقسم طور الليسانس إلى غابيتين:

- غاية ذات طابع مهني تمكن الطالب من الاندماج المباشر في عالم الشغل.
- غاية أكاديمية تمكن الطالب من مواصلة الدراسة على مستوى الماستر" [71] ص 14.

الماستر:

"يتشكل هذا الطور من وحدات تعليمية موزعة على سداسيات، ويشمل هذا الطور بدوره أربع سداسيات ، وهو طور مفتوح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس أكاديمية و يستوفي الشروط المطلوبة للالتحاق بهذا الطور ، كما أنه طور مفتوح كذلك لكل حاصل على ليسانس ذات طابع مهني الذي يمكنه هكذا العودة إلى الجامعة بعد قضاء فترة في الحياة المهنية ، ويحضر هذا التكوين كذلك إلى مهمتين:

- مهمة مهنية : متميزة باكتساب تخصص دقيق في حقل معرفي محدد، بما يسمح بالانفاذ إلى مستويات عالية من الأداء و المهارة (ماستر مهني).
- مهمة الباحث المتميزة بالتحضير للبحث العلمي منذ البداية للقيام بنشاط بحث في الوسط الاقتصادي أو الوسط الجامعي (ماستر بحث) " [71] ص15.

الدكتوراه:

يضمن هذا الطور من التكوين الذي يبلغ مدته الدنيا 6 سدايات:

- تعميق المعارف في تخصص محدد.
- تحسين المستوى عن طريق البحث ومن أجل البحث (تنمية الاستعدادات للبحث ، معنى العمل في فريق...).ويتوج هذا الطور من التكوين بشهادة دكتوراه بعد مناقشة أطروحة " [71] ص15.

إن اعتماد الجامعة الجزائرية لنظام (ل م د) يهدف أساسا إلى وضع الجامعة الجزائرية في مصاف أنظمة التعليم العالي في العالم ، كما يهدف إلى ترسيخ الوظيفة الثالثة للجامعة وهي خدمة المجتمع وتعزيز مبدأ ديمقراطية التعليم ، كما يرمي هذا الإصلاح إلى توفير اندماج أفضل للمؤسسات الجامعية في محيطها الاجتماعي و الاقتصادي للتكوين المستمر بما يكفل التكيف الدائم للخريجين مع التطورات التي تعرفها المهن و المعارف.

7.3 علاقة التكوين الجامعي باحتياجات سوق العمل الجزائري

إن من أهداف الجامعة و التعليم العالي الوفاء باحتياجات سوق العمل من التخصصات المختلفة بالكم والكيف المناسبين لتحقيق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية، فهناك مؤشرات يمكن استخدامها لقياس فاعلية التعليم العالي منها معدل البطالة بين الخريجين ، الهجرة الخارجية لخريجي الجامعة ، التراكم التكنولوجي المحلي، ومدى قدرة الخريج على القيام بواجباته عند اندماجه في سوق العمل " [72] ص198 .

ولقد تناولت نظرية رأس المال البشري التعليم من منظور اقتصادي إذ" جاءت تحليلاتها للعلاقة المتبادلة بين نظام التعليم ومخرجاته و القوى العاملة باعتبارها استثمار لرأس المال البشري ونوع من الإستثمار الإنتاجي و كأحد الأسس لعملية التنمية الشاملة" [73] ص188 .

فالتنمية الاقتصادية والاجتماعية تحتاج في هذه الفترة التي تشهد تحولاً كبيراً في درجة التنوع الاقتصادي والنمو المطرد السريع إلى رأس مال بشري يقود عمليات التنمية ، ذلك أن التقدم الاقتصادي لا يمكن أن يتحقق بدون توفر القوى العاملة المؤهلة والمتخصصة ، والتي تستطيع القيام بعمليات التخطيط والتنفيذ لبرامج التنمية الاقتصادية ، أي أن قطاعات التنمية الاقتصادية تحتاج إلى المهندسين والتقنيين والفنيين الذين لديهم الإعداد اللازم المطلوب من التعليم والتدريب والخبرة في مختلف مجالات التنمية .

وعلى هذا الأساس انطلقت أنظمة التعليم الحديثة لتلبي الحاجة المتزايدة للكوادر البشرية المؤهلة وقد نتج عن هذه الحاجة قيام الحكومات بالتوسع في أنظمة التعليم نظراً لوجود علاقة وطيدة بين التعليم الذي يعتبر المصدر الذي يوفر المعرفة و المهارة للأفراد بالإضافة إلى المجالات الذي وفرها لإجراء الدراسات و الأبحاث العلمية المختلفة و العمل الذي يوفر الفرص الوظيفية لمخرجات المؤسسات التعليمية بجميع تخصصاتها.

غير أن " واقع التعليم الجامعي العربي يفتقر إلى الربط بين التخصصات الجامعية و الاحتياجات الفعلية للمجتمع من القوى العاملة ، وهو ما يترتب عليه آثار ضارة من أهمها انتشار البطالة بين الخريجين.

وتأخذ هذه البطالة صوراً مختلفة مقنعة بمعنى تشغيل خريج الجامعة في غير تخصصه أو عدم تشغيله لفترة طويلة مما يؤدي إلى هجرة الكفاءات البشرية التي تشعر بالضياع في ظل ارتفاعية التعيين و عدم الدقة في وضع الشخص المناسب في العمل المناسب، كما أنها تضيع الفائدة المرجوة التي يترقبها المجتمع من التعليم الجامعي" [74] ص 96 .

و الجزائر من بين هذه الدول التي عرف سوق العمل فيها بعدم التوازن و الاستقرار بين مخرجات نظام التعليم الجامعي و بين المتطلبات الفعلية لسوق العمل.

" فالجامعة الجزائرية تواجهها مشكلة الخلل العميق الذي أصاب الملائمة من خريجي الجامعة و بين احتياجات سوق العمل من هذه الكفاءات المتخصصة ، فظهرت بطالة الخريجين ذوي الشهادات و الكفاءات العلمية العالية الذين لا تتسع لهم مجالات العمل" [75] ص 67 .

وإذا رجعنا إلى العلاقة بين الجامعة الجزائرية و القطاع الإنتاجي منذ أن استقلت الجزائر نجدها قد مرت بأربعة مراحل :

مرحلة الستينات:

عرفت هذه المرحلة ظروفًا صعبة في مجالي التعليم و التنمية الاقتصادية و حتى الاجتماعية، فبعد الاستقلال برزت مشاكل كثيرة من ناحية سياسة تجهيل الشعب التي اتبعتها المستعمر الفرنسي ضد الشعب الجزائري ، مما أدى إلى نقص كبير في الإطارات الجزائرية الكفأة القادرة على تسيير الهياكل و المصانع التي تركها الاستعمار. وفي هذه المرحلة بالذات " انصب اهتمام السلطات الجزائرية حول إعادة الحياة إلى مجراها الطبيعي في المؤسسات المختلفة للمجتمع الجزائري ذلك أن تلك المؤسسات خرجت من الثورة التحريرية منهارة و مليئة بالمشاكل فالاقتصاد مخرب و الحياة الاجتماعية تعيسة و الصحة العمومية متدهورة و المؤسسات العمومية كالمدراس و الجامعة الجزائرية خربت هي الأخرى من طرف المنظمة الإرهابية" [56] ص 2 .

مرحلة السبعينات :

" شهدت العلاقة بين الجامعة و المحيط المهني الاجتماعي في هذه المرحلة تطورا ملموسا و توطدت أواصر التعاون بينهما بصورة عامة.و بدأت تتحقق الأهداف التي حددتها السلطات الجزائرية آنذاك للجامعة لأن المحيط كان قد نما نموا واسعا. و بالتالي فقد توفرت مناصب العمل بكثرة و قد ساهمت الجامعة مساهمة واضحة في تزويده بالأطر الجامعية التي سد بها كثيرا من المناصب الشاغرة لديه" [56] ص 3 .

حيث عرفت هذه المرحلة انطلاقة سياسة التصنيع بعد تأميم المحروقات وهذا بانجاز عدة مؤسسات صناعية (المحروقات ، الحديد والصلب، الإلكترونيك و النسيج).كما صادفت هذه المرحلة مرحلة الإصلاح الجامعي (1971) و الذي كان من بين أهدافه الحصول على تقنيين و مهندسين و إداريين متخصصين من خلال إعادة النظر في البرامج و التخصصات في الجامعة الجزائرية و جعلها أكثر ملائمة لاحتياجات الاقتصاد و المجتمع.

مرحلة الثمانينات :

عرفت هذه المرحلة توسع في المؤسسات الجامعية و في التوسع في التعليم الجامعي. وحافظت الجامعة الجزائرية على توجهها التكنولوجي و العلمي كما تميزت بتخريج الأعداد الكبيرة من الطلبة في المجال التقني. وما ميز هذه المرحلة أيضا الأزمة المالية بعد الهبوط الحاد في أسعار البترول، و تبني الدولة لسياسة إعادة الهيكلة للعديد من الشركات الوطنية، وظهر مشكل نقص مناصب العمل للمتخرجين الجامعيين في مختلف التخصصات و بدأت ظاهرة البطالة في أوساط الجامعيين .

وعلى العموم " أصيبت العلاقة بين الجامعة و المحيط المهني في هذه المرحلة بنوع من الفتور على الرغم من الأهداف التي حددت للجامعة في السبعينات بقيت على حالها دون تغيير، فالجامعة استمرت في القيام بدورها المتمثل في إخراج الأطر الجامعية ، لكن القطاع الإنتاجي لم يتمكن من إدماج هذه الأطر و توظيفها لتثبته وعدم وجود مناصب عمل شاغرة ، لأن ما أنجز من مناصب في مرحلة السبعينات قد تم ملؤها .وقل بشكل ملحوظ وجود فرص عمل و ساد نوع من السكون في القطاع الإنتاجي كانت نتيجته ظهور البطالة في صفوف الأطر الجامعية" [56] ص 3 .

مرحلة التسعينات:

" تشهد هذه المرحلة محاولة من جديد لبناء علاقات وطيدة بين الجامعة و المحيط المهني الاجتماعي. فالمؤسسات الإنتاجية تستعد للدخول إلى ساحة الاقتصاد الحر. حيث يجب أن تكون قوية و متوفرة على أفراد أكفاء و متكونين تكوينا جيدا وقادرة على الصمود في وجه المنافسة ومن جهة أخرى فإن الجامعة قد شرعت في إعادة النظر في سياسة التكوين التي تنتهجها حتى تتمكن من تخريج أطر مكونة تكوينا قويا لصالح القطاع الإنتاجي.

و فعلا شهدت فترة التسعينات عملا واسعا لإثراء البرامج الجامعية حتى تكون أكثر استجابة لمطالب التنمية الوطنية بمساهمة أفراد القطاع الإنتاجي نفسه. كما شهدت عملا آخر لإعداد الأساتذة الجامعيين إعدادا بيداغوجيا عاليا حتى يتمكنوا من رفع فعالية التكوين الجامعي، تمثل هذا العمل في الملتقيات البيداغوجية التي نظمتها مؤسسات التعليم العالي و الجامعي" [56] ص 3 .

مرحلة ما بعد التسعينات

شهدت هذه المرحلة تحولات اقتصادية و اجتماعية و سياسية عميقة ، وتراجع دور الدولة حيث تم غلق العديد من المؤسسات العمومية وتبني نظام الخصخصة الذي تم بموجبه التخلص من المؤسسات العمومية و تركها للمستثمرين المحليين (الخواص) و الأجانب.

كما تزامنت هذه المرحلة مع الإصلاحات الجامعية (1995) التي عرفتھا الجامعة الجزائرية ولكن رغم ذلك فقد "واجه التعليم العالي في الجزائر جملة من التحديات:

- الطلب المتزايد على التعليم العالي و تزايد أعداد الطلبة أمام نقص الهياكل البيداغوجية المنجزة المواكبة للزيادات العددية للطلبة ، بحيث في كل سنة جامعية يتأخر موعد الدخول الجامعي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة و ذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة
- قلة التأطير حيث يقدر عدد الأساتذة المؤطرين للطلبة ب: 25229 أستاذ دائم أغلبهم برتبة أستاذ مساعد كما أن نسبة الكبيرة من أساتذة التعليم العالي (بروفيسور) على أبواب التقاعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع و الابتكار الفردي و إن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية و ليست سياسة تعليمية.
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي وذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.
- هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير و تكوين و تنمية البلاد.
- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات و ليست بحوث تنجز بهدف التطبيق العملي مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي و عدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية .
- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات" [76].

كما أن " المناهج المستوردة من الدول المتطورة و عدم توافقها مع البيئة التعليمية الجزائرية. وفي السنوات الأخيرة حاولت الدول العربية وعلى رأسهم الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات مست مختلف الأطوار التعليمية وعلى رأسها التعليم العالي لعلّى أهمها إدخال نظام LMD في مختلف التخصصات الجامعية، هذا النظام الذي يعتبر غامض الملامح بالنسبة للطلبة و الأساتذة، و في الأصل هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الأوروبية، هذه التجربة التي يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافقها مع البيئة الجزائرية. زيادة على انفصال المناهج التعليمية عن الواقع المؤسسي و صعوبة مجارة مناهج التعليم الجامعي للتطورات الحديثة في مجالات العلوم و التكنولوجيا المختلفة و تدني مستوى استجابتها لمتطلبات هامة مثل الارتباط باحتياجات سوق العمل" [77].

وبالموازاة مع ذلك " تميز سوق العمل في الجزائر بالخصائص التالية:

- عجز في اليد العاملة المؤهلة و ضعف التطور بالنسبة للحرف.
- ضعف الوساطة في سوق الشغل ووجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل .
- انعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي الذي يشكل عائقا أمام الاستثمار.
- ضعف قدرة المؤسسات على التكيف مع المستجدات و ضعف التنسيق ما بين القطاعات.
- ترجيح النشاط التجاري الذي لا ينشئ مناصب شغل كثيرة على حساب الاستثمار المنتج لمناصب الشغل" [76].

على ضوء ما تقدم في هذا الفصل يمكن القول أن الجامعة الجزائرية و منذ نشأتها شهدت عدة إصلاحات في نظامها ساعية من وراء كل هذا إلى تحقيق الاندماج الجيد للتعليم العالي و البحث العلمي ضمن محيطه الاجتماعي و الاقتصادي و إن نجحت في تكوين الإطارات المتخصصة كهدف تربوي إلا أنها لم ترق إلى مستوى تحقيق الأهداف الأخرى للقيام بدور الموجه لعملية البحث و التطوير داخل محيطها الاقتصادي و الاجتماعي. فالأزمة التي تعيشها الجامعة الجزائرية، أزمة تعود في عمقها إلى تراكم تاريخي لمشكلات

مادية، بيداغوجية،ناتجة عن تسيير لا عقلاني، عطّل وظيفة الجامعة الطبيعية.و قد أسهمت هذه الأزمة بظورتها في تزايد التيار المتشائم بمصير الجامعة و بمستقبلها. كما أكد "الياس مايري « على أن حالة التأزم الحاصل في الجامعة الجزائرية، أبعد بكثير من أن توحى بأي نوع من التفاؤل، و أنها أشبه بحالة المريض الذي يصارع الموت في مصلحة العلاج المكثف « كما أن أهداف التعليم العالي في الجزائر هي نفسها الأهداف التقليدية للجامعة وهي: التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. غير أن هذه الأهداف فارغة من محتواها المعرفي؛ أي لم يتجه التدريس أو البحث العلمي أو خدمة المجتمع إلى الجانب الإبداعي والإنتاجي في مجال المعرفة. بل اكتفى -بشكل عام- بمجرد توفير الحد الأدنى من المعرفة التي تؤهل المتخرج ليحصل على شهادة ووظيفة، وبقيت الجامعة تابعة لما تنتجه جامعة المراكز الحضارية " [78] ص169 .

الفصل 4

السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ومكافحة البطالة

لقد أدى التحول إلى النظام الليبرالي في الجزائر مع مطلع التسعينات إلى ظهور عدة إشكالات أمام السلطات العمومية السياسية و الاقتصادية و الاجتماعية خاصة ما تعلق منها بالإختلالات الكبيرة التي وقعت في سوق العمل و المتميزة بالتراجع الحاد في عروض العمل مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل. إذ اتسمت الوضعية العامة في الجزائر في هذه الفترة بزيادة تفاقم ظاهرة البطالة خاصة تلك المتعلقة بفئة حاملي الشهادات الجامعية حيث أشار التحقيق الذي أعده الديوان الوطني للإحصاء حول التشغيل و البطالة بالنسبة لسنة 2010 ، إلى أن معدل البطالة بالجزائر فيما يخص حاملي الشهادات الجامعية تقدر بـ 21,4 بالمائة وهي أعلى نسبة مقارنة بالفئات الأخرى من المجتمع.

وفي ضوء هذه الظروف كانت مسألة التشغيل و ترقيته إحدى الانشغالات الأساسية و الكبرى للدولة. حيث عمدت السلطات إلى مواجهة تدهور سوق الشغل من خلال جملة من التدابير و السياسات التي من شأنها أن تخفف من حدة البطالة ، فأنشأت بذلك أجهزة جديدة لإدماج الشباب مهنياً.

من خلال هذا الفصل سنحاول أن نلقي الضوء على السياسة العامة للتشغيل في الجزائر ومكافحة البطالة، وهذا انطلاقاً من العناصر التالية: تعريف التشغيل، تعريف سياسة التشغيل، أهم النظريات الاقتصادية المفسرة لمفهوم الشغل وسوق التشغيل، مراحل تطور الشغل في الجزائر، كما سنتطرق إلى أهم البرامج التي جاءت بها سياسة التشغيل في الجزائر من خلال الأجهزة التي أسندت لها مهمة تسيير و معالجة البطالة و التشغيل بالتركيز على برنامج عقود ما قبل التشغيل كإجراء مؤقت ومدى مساهمته في حل مشكلة بطالة خريجي الجامعة و إدماجهم مهنياً.

1.4 مفهوم التشغيل

يعرف التشغيل على أنه " كل نشاط يقدم موردا معيناً للفرد الذي يقوم به" [79] ص45 . فالتشغيل يضم مختلف النشاطات التي يقوم بها الفرد القادر على العمل و بالمقابل يتحصل على مورد معين ويكون على شكل أجر .

وانطلاقاً من هذه الفكرة يمكن تقديم تعريف آخر للتشغيل على أنه " مجموعة الأنشطة المأجورة في مدة معينة " [80] ص147 .

من خلال التعريفين السابقين لمفهوم التشغيل نجدهما يتطابقان مع موضوع دراستنا لأننا أمام فئة من الشباب (حاملو الشهادات الجامعية) التي ألحقت لتشغل مجموعة من الأنشطة لقاء أجر ولمدة معينة تدخل ضمن العمل المؤقت .
كما يمكن التمييز بين نوعين من التشغيل:

- التشغيل المباشر: والذي يعني قيام المنشآت بشغل الوظائف الحالية مباشرة دون الالتجاء إلى مكاتب التوظيف للترشيح لهذه الوظائف.
- التشغيل المؤقت: وهو أحد أشكال الاستخدام المؤقت، يلحق بمقتضاه العامل لمدة محددة كأن يشتغل خلال فصل الصيف ليحل محل العمال المتغيبين في الإجازات السنوية ، أو يشتغل بموجب عقد يربط بينه وبين الهيئة المستخدمة" [81] ص40.

2.4 مفهوم سياسة التشغيل

تعني سياسة التشغيل " السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات و المناطق " [81] ص131 .

كما تعرف على أنها" الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص عمل للقوى العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين الأفراد وتنظيم العلاقات بين العمال و أرباب العمل" [82] ص61 .

وعليه فإن سياسة التشغيل تعني تصميم سياسة واضحة وناشطة لتأمين التشغيل الكامل، مع ضرورة تنسيقها ضمن إطار السياسات الاقتصادية و الاجتماعية.

ولقد تمثلت سياسة التشغيل في الجزائر في وضع وتسطير مجموعة من البرامج بغرض توفير مناصب الشغل سواء لفئة البطالين الذين لم يسبق لهم العمل و الوافدين الجدد إلى سوق العمل، أو للفئة التي فقدت مناصبها جراء سياسة إعادة الهيكلة التي اعتمدها الجزائر و تبني نظام خوصصة المؤسسات العمومية تحت مظلة البرامج التالية:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (A.N.S.E.J)
- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (C.N.A.C)
- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (A.N.G.E.M)
- البرنامج الوطني للتنمية الفلاحية (P.N.D.A)
- الشغل المأجور بمبادرة محلية "تشغيل الشباب" (E.S.I.L)
- الشبكة الاجتماعية (I.A.I.G)
- المحلات التجارية لفائدة الشباب البطال موزعة عبر البلديات
- مشاريع صندوق الزكاة
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (C.P.E)

هذا البرنامج الذي خصص لفئة حاملي الشهادات الجامعية نتيجة لتزايد عدد خريجي الجامعات و المعاهد المتخصصة وقلّة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية و الاقتصادية وكان الهدف من تسطيره الحد من ظاهرة تفشي البطالة في أوساط هذه الفئة.

ولما كانت سياسة التشغيل انعكاسا واضحا لإيديولوجية النظام السائد، يمكن التمييز بين سياستين للتشغيل وهما:

1.2.4 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي

التي تركز على اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها انطلاقا من قانون العرض و الطلب في سوق العمل، و بهذا فهي تعارض فكرة التدخل المباشر للدولة في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة.

2.2.4 سياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي

تعتبر العمل مصدرا لكل القيم و حق لكل مواطن ، بل إنه واجب عليه ، ويجب على الدولة التدخل في توفير فرص عمل لأفراد القوى العاملة الراغبين فيه مع ضمان حرية الاختيار و الاستقرار. إن هذا الاختلاف في النظرة للعمل أدى بالضرورة إلى اختلاف في النظرة لعملية التشغيل، والتي يقصد بها استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية أو الخدمية) ففي الوقت الذي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى، فإنها تعتبر في النظام الاشتراكي هدفا في حد ذاته.

إذا كان التشغيل الكامل في البلدان المتقدمة يعكس بدرجة أو بأخرى قدرة اقتصادياتها على استيعاب القوى العاملة المتاحة فإن الوضع في البلدان النامية ينعكس تماما وهذا بسبب العرض الكبير لموارد العمل الذي يدفع في أحيان كثيرة و لضرورات اجتماعية و سياسية إلى استخدام غير منتج للقوى العاملة، وبالرغم من أن الوصول إلى درجة التشغيل الكامل أمر يصعب تحقيقه، فإنه حتى في حالة قدرة الاقتصاد على استيعاب كل أفراد القوى العاملة ، فإن قدرا من البطالة سوف يكون موجودا لأنه في كل وقت مرحلة انتقال من وظيفة إلى أخرى . و هذا ما يسبب وجود عدد من العمال العاطلين و تختلف البطالة هنا عن تلك الناتجة عن عدم توفير فرص العمل، كونها بطالة مؤقتة تقتضيها طبيعة التطور الاقتصادي وهي شائعة في البلدان المتقدمة أكر من شيوعها في البلدان النامية" [83] ص ص 162-166 .

3.4 النظريات المفسرة لمفهوم الشغل وسوق التشغيل

لقد تناولت المدارس الاقتصادية موضوع التشغيل محاولة إعطاء تفسيرات حول آلية سير سوق الشغل من خلال أربعة تيارات أساسية : التيار الكلاسيكي، التيار الماركسي، المدرسة النيو كلاسيكية ، التيار الكينزي.

1.3.4 المدرسة الكلاسيكية

ظهرت هذه المدرسة في القرن الثامن عشر وتزامنت مع الثورة الصناعية في إنجلترا، حيث تميزت بالإنتاج الرأسمالي الكبير وكذا التقسيم العميق للعمل، لهذه المدرسة مجموعة من الأفكار الاقتصادية التي وضع أصولها "ادم سميث" وساهم في تطويرها كل من ريكاردو، مارشال، جون ستيوارت ميل ومالتوس، تركزت معظم أفكار "ادم سميث" في الثروة وتقسيم العمل.

فالثروة حسب سميث ذلك الدخل أو الأموال المادية التي تصلح لإشباع حاجات البشرية التي يتحصل عليها الإنسان من عمله مباشرة أو من المبادلة، إذن المصدر الرئيسي للثروة هو العمل.

كما تطرق "سميث" إلى نظرية الأجور فكان يرى أن الأجر ناتج عن العمل أو التعويض الطبيعي له، فالعلاقة الموجودة بين الرأسمال والعمال هي علاقة بيع وشراء لقوة العمل، أي هي بمثابة بضاعة أو سلع تباع مقابل أجر الكفاف، وهو ما يعرف بسعر العمل. فارتفاع الأجور يمثل حافزا ماديا مشجعا على نمو الإنتاجية، حيث يقول "سميث" في حالة الرخاء تزداد الثروة، فترتفع الأجور، مما يحفز العامل على الرفع من إنتاجية العمل، فيزداد الفائض الاقتصادي الذي يؤدي إلى النمو الاقتصادي. فالأجور العالية تؤدي إلى تزايد عدد السكان، وبالتالي يرتفع حجم الطلب على العمل، توصل "سميث" إلى أن نقطة انطلاق التنمية هي التشغيل الكامل، وقد يتضح ذلك في ازدياد الطلب الكلي على اليد العاملة أو رأس المال، مما يؤدي إلى زيادة فرص الاستثمار، فينتج تقسيم أعمق للعمل في عصر التقدم التكنولوجي، وهو ما يشجع الرأسماليين للحصول على أرباح كثيرة، فيزداد الادخار نتيجة الرفع من معدلات الفائدة ثم التوسع في الاستثمارات، وبالتالي خلق مناصب شغل جديدة، في طلب إضافي على اليد العاملة فترتفع الأجور. فالنظرية الكلاسيكية تصنف بأنها نظرية "متفائلة"، إذ يرى أصحابها انه في حالة السيورة الطبيعية لسوق عمل متوازن، فانه يقصي كل احتمال تقلص في النشاط الاقتصادي، ومنه ظهور البطالة وهذا خلافا عن باقي النظريات.

2.3.4 نظرية التشغيل في التحليل الماركسي

ارتكزت سياسة التشغيل في المقاربة الماركسية على التأكيد أن العمل مصدر أساسي لخلق الثروة ، وأنه كذلك حق وواجب على كل فرد في المجتمع مما يدعو لضرورة تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي و توفير فرص العمل لكل السكان الذين هم في سن العمل و الراغبين و القادرين عليه. كما ارتكزت على ثلاث عناصر أساسية:

- الفلسفة الجدلية
- الفلسفة التاريخية
- الاقتصاد السياسي

يرى كارل ماركس " أن التوسع الاقتصادي الرأسمالي عبر الاستثمار والتجارب يجلب معه حتما تحويلا للعلاقات الاجتماعية الإنتاجية قبل الرأسمالية ، أي العلاقات الطبقية، أي إقامة بنية طبقية رأسمالية تقوم بتحطيم التكتلات التقليدية و الجامدة، ومن جهة أخرى ننشأ نمطا إنتاجيا عصريا وحديثا" [84] ص119 .

لقد أعطى ماركس بديلا لا الرفض في نظرية الطلب الفعلي أو حالة مستوى التشغيل الكلي، أو الاستخدام الكلي في نظرية الكلاسيك، والذي لم يعطي أهمية كبيرة للازمات التي لا تدوم طويلا. فارتفاع رأس المال يؤدي إلى انخفاض حجم التشغيل، أي كلما زاد الرأس المال في الاستثمار أدى إلى انخفاض حجم التشغيل وعدم استغلال العمال، وذلك معناه انخفاض القيمة المضافة الذي يمثل مصدرها الأساسي في قوة عمل العمال، وحسب علاقة معدل الربح فان انخفاض القيمة المضافة وارتفاع رأسمال الثابت يؤدي إلى انخفاض الأرباح و بالتالي حجم التشغيل، وهي عدم التوازن.

3.3.4 نظرية التشغيل عند كينز

لقد لخص كينز موقفه من النظرية الاقتصادية الكلاسيكية في التشغيل، فكان يرى أن حجم التشغيل يتحقق عندما تتساوى المنفعة الحدية للعمل والأجر الحقيقي له، أما البطالة تعود إلى رفض اليد العاملة التخفيض من الأجور الاسمية.

إن الخطوط العريضة للنظرية الكينزية فيما يخص مسألة التشغيل والإنتاج، فإنها مرتكزة حول النظرة الكلية للاقتصاد، باعتباره ميكانيزم لنظام موحد غير مستقل، لهذا السبب قد عنون كينز كتابه بالنظرية العامة، لأنه ينظر للاقتصاد كمجموعة متكاملة تهتم بالدخل الإجمالي، الإنتاج المحلي، الأرباح الإجمالية، إلى جانب دخل المؤسسات والأفراد على حداء، وكذلك التشغيل الكامل الذي يركز على الاستثمار الإجمالي، الادخار الإجمالي.

يعتبر كينز أن هناك فجوة وانفصالا بين الإنتاج والتشغيل والدخل، لأن مستوى الإنتاج يرتبط ارتباطا وثيقا بالطلب الفعلي والتي تتمثل في الطلب على الإنتاج والطلب على الاستهلاك، فالطلب على السلع الاستهلاكية مضافا إليه الطلب على السلع الاستثمارية يشكل الطلب الفعلي، الذي يمثل مستوى الإنتاج وذلك يعكس مستوى التشغيل، فيظهر الأجور المدفوعة وبالتالي الطلب الفعلي.

يضمن التوازن الاستخدام الكامل، فإذا كان الطلب الفعلي غير كافي فذلك يعني أن عوامل الإنتاج لم تستعمل كلياً، فينجم عن ذلك انخفاض في مستوى التشغيل وبالتالي عدد كبير من العمال يجدون أنفسهم بدون عمل، وفي حالة ما إذا خفضت شريحة من المجتمع نفقاتها للحفاظ على التوازن الاقتصادي، نجد من جهة أخرى شريحة ثانية تزداد لها قوة شرائية إضافية للحفاظ لامتصاص الإنتاج الفائض، وإذا لم يحدث ذلك فإن انخفاض الاستهلاك يؤدي إلى نقص في الإنتاج، وبالتالي سوء الاستخدام أو البطالة الكلية ولتجنب هذه الحالة لا بد من تدخل الدولة للرفع من استهلاك الطبقات الاقتصادية الفقيرة، وذلك باعتماد سياسة اجتماعية تعمل على إعادة التوازن للنظام الاقتصادي، أي إعادة التوازن بين الاستثمار أو الادخار، وخاصة التي يتردد فيها القطاع الخاص على الاستثمارات الجديدة، وهنا لا بد من تدخل الدولة لإعادة التشغيل للادخار غير المستعمل.

4.3.4 نظرية التشغيل عند المدرسة النيوكلاسيكية

التوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية، ونفهم من هذه النظرية أن حركة الأسعار مرنة في كلا السوقين وهي التي تعادل ألياً التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج

في إطار فرضيات هذه النظرية، لا يوجد إلا نوعين من البطالة: البطالة الإرادية، عندما يرفض طالبوا العمل من أجل أجر حدد في السوق وهو لا يرضيهم، لأنه كسب ضعيف ويفضلون التسلية، ومن جهة هذه البطالة الإرادية الدائمة لا يمكن أن تنجم إلا من اختلال في كيان سير سوق الشغل، والبطالة الانتقالية الناجحة عن المدة اللازمة لتلاءم العرض مع الطلب من جهة أخرى.

إن تسلسل الأفكار الاقتصادية عبر الزمن يقودنا إلى نتيجة مهمة رغم اختلاف اتجاهات المدارس الاقتصادية، فرغم اختلاف الظروف الاقتصادية والتحليل فان النتيجة نفسها، حيث لا وجود لمناصب شغل بدون استثمارات، فالتشغيل محو شاسع ومتفرع تعرضت له مختلف المدارس.

4.4 مراحل سياسة التشغيل في الجزائر

"إن سياسة التشغيل لا تعتبر من سياسات الاقتصاد الكلي ، كما أنها ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية وكذلك هي ليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية و يكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل و تحقيق التشغيل الكامل" [35] ص 164 .

وعلى هذا الأساس كانت سياسة التشغيل التي انتهجتها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا جزء لا يتجزأ من سياسات التنمية الاقتصادية و الاجتماعية تهدف إلى توفير فرص العمل للشباب وهذا بوضع البرامج الناجعة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل من الجامعات ومعاهد التكوين المختلفة.

إن سياسة التشغيل التي اعتمدها الجزائر كانت لها أبعاد متعددة الجوانب، منها ما هو اجتماعي، ومنها ما هو اقتصادي، وما يتعلق بالجانب التنظيمي والهيكلية، وما إلى ذلك من الجوانب الأخرى فبالنسبة للبعد الاجتماعي، فيركز على ضرورة القضاء على مختلف الآفات الاجتماعية الناتجة عن آفة البطالة لاسيما بالنسبة للشباب عامة، وذوي المؤهلات الجامعية والمتوسطة خاصة، والعمل على توفير الظروف المناسبة لإدماج هؤلاء الشباب في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش والإقصاء. بينما يركز البعد الاقتصادي على ضرورة استثمار القدرات البشرية لاسيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط لإنتاج، وتحسين النوعية والمرودية ومنافسة المنتج الأجنبي، وربح المعركة التكنولوجية السريعة التطور. بينما ترمي الأبعاد التنظيمية والهيكلية لسياسة التشغيل إلى تحقيق مجموعة من الأهداف يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية التشغيل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة والتي ترمي في إلى تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد، يمكن إيجاز أهمها فيما :

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

- مراعاة الطلب الإضافي للتشغيل، وعصرنة آليات المتابعة والمراقبة والتقييم، وإنشاء هيئات قطاعية لتنسيق جهود مختلف المتدخلين في مجال التشغيل.

- العمل على التحكم في مختلف العناصر الأساسية التي تتحكم في تسيير سوق العمل ومعرفته أحسن عن طريق نظام المعلومات والإحصائيات و بنوك المعطيات ومختلف الأدوات الضرورية لإدخال التصحيحات والتعديلات اللازمة على مخطط العمل. يتضح مما سبق أن سياسة التشغيل في الجزائر في السنوات الأخيرة، أصبحت تقوم على مجموعة من الأبعاد المتعددة الجوانب، ترمي إلى تحقيق مجموعة من الأهداف الاجتماعية والاقتصادية، والتنظيمية والهيكلية.

إن المنتبج لمراحل تطور التشغيل في الجزائر يلاحظ أن سياسة التشغيل الوطنية قد مرت بمراحل مختلفة منذ الإستقلال إلى يومنا هذا تبعا :

1.4.4 المرحلة الأولى:(1962-1966)

تميزت هذه المرحلة بهجرة الإطارات الفرنسية التي تركت ثغرة كبيرة نظرا للجد محدود من الإطارات الجزائرية المتوفرة نظرا لتفشي الأمية وسط الجزائريين حيث شهدت الجزائر مغادرة حوالي 900 ألف فرنسي من الجزائر ، مما ترك مناصب شغل شاغرة و الجزائر لم تكن تحتكم آنذاك إلا على 300 ألف إطار و موظف وعامل مؤهل " [85] ص 32 .

سببت هذه الوضعية في عجز الحكومة على ملئ هذه المناصب الشاغرة لقلة الإطارات و الموظفين و العمال المؤهلين. إن أهم ما ميز هذه المرحلة هو عدم اهتمام الحكومة بمشكل التشغيل نظرا للظروف التي عرفتها الجزائر غداة الاستقلال، فلم تشهد هذه المرحلة استثمارات كبيرة للقضاء على البطالة .

2.4.4 المرحلة الثانية:(1967-1979)

عرفت هذه المرحلة ثلاث مخططات تنموية، المخطط الثلاثي (1967-1969) و مخططين رباعيين(1970-1973) و(1974-1977). وما ميز هذه الفترة إعطاء الأولوية الكبرى للصناعة و لسياسة التصنيع ، نظرا لاحتياجات هذه المرحلة وهذا ما جعل القطاع الصناعي يستقطب أكبر عدد ممكن من اليد العاملة ، كما كان الاهتمام لقطاع الإدارة

الشيء الذي يبين أن سياسة التشغيل ارتبطت منذ بدايتها بالقطاعات المنتجة بالرغم من عدم إدراج الزراعة ضمن القطاعات التي مكنت من إيجاد فرص عمل جديدة المحددة ضمن البرنامج الثلاثي، فإن هذا الأخير لم يضع أهدافا مستقبلية فيما يتعلق بالتشغيل و كان اهتمامه منصبا أساسا على إعطاء دفع القوى للنهوض بالقاعدة المادية للاقتصاد ومن خلالها دفع عملية التشغيل.

أما المخطط الرباعي الأول كان من بين مهامه إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة كما أنه" لم يتعرض في أي جزء من أجزائه إلى سياسة التشغيل بشكل صريح وواضح فالإتجاه العام لهذا المخطط يتمثل في رفع المستوى الثقافي و التقني من خلال تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية و تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال و المؤهلين" [86] ص 357 .

فحين شكل المخطط الرباعي الثاني (1974-1977) المرحلة الثانية لعملية التخطيط في الجزائر حيث تمثلت الأهداف الأساسية الخاصة بمحور التشغيل في هذه المرحلة بإنشاء مناصب شغل منتجة و دائمة، إذ استهدف هذا المخطط احداث 450 ألف وظيفة غير زراعية خلال الفترة التي غطاها ووصلت الزيادة في المناصب المحدثه حوالي 12.8 % خلال الرباعي الأول 41.49 % خلال الرباعي الثاني.

غيران التشغيل في هذه المرحلة عرف مشاكل تمثلت أساسا في افتقار اليد العاملة المؤهلة وهذا راجع إلى عوامل عديدة تمثلت أساسا في نقص أجهزة و هياكل التكوين نتيجة ضعف حجم الاستثمار في هذا المجال من جهة و التزايد الديمغرافي المرتفع من جهة أخرى .

3.4.4 المرحلة الثالثة:(1980-1990)

اتسمت هذه المرحلة بانتهاج سياسة جديدة لمعالجة وضعية الاقتصاد الوطني الجزائري، فبعد فترة انقطاع قاربت السنتين في مجال التخطيطية الجزائرية تم إعداد مخططين آخرين (المخطط الخماسي الأول 80-84 و الخماسي الثاني 85-89) .

" لقد اتجه تطور السكان القوة العاملة نحو التعاكس منذ سنة 1984 فخلال هذه السنة أخذ خط التشغيل منحى تنازليا و انخفض عدد المناصب الجديدة من 150199 إلى 139079 منصبا جديدا أي بنسبة 7.4 % و هذا بالمقارنة مع السنة الماضية و بالموازاة مع ذلك ازداد عدد السكان بمعدل 4.3 % و معدل القوة العاملة بحوالي 4 % " [87] ص 80 .

" إن هذا الاختلال التوازني الناتج عن الانكماش الاقتصادي أدى إلى تفشي ظاهرة البطالة حيث ارتفعت النسبة من 15% سنة 1984 على 17% سنة 1987 و إلى 19.2% سنة 1990 ثم إلى 20.2 % سنة 1991 ويرجع تفاقم أزمة البطالة هذه إلى تراجع النشاط التنموي ككل لأن التشغيل هنا معناه الاستثمار وهي صورة حقيقة للواقع الاقتصادي حيث نجد أن قيمة الاستثمار كانت 77 مليار دينار جزائري سنة 1985 ثم انخفضت إلى 69.4 مليار دينار جزائري سنة 1988، ثم ارتفعت بعد ذلك 95.1 مليار دينار سنة 1990. لكن هذه الزيادة تم امتصاصها من قبل ارتفاع الأسعار بسبب التضخم و انخفاض قيمة الدينار و الضعف في الاستثمار يفسر تدهور جهاز التشغيل و تفاقم ظاهرة البطالة" [87] ص 81 .

وأمام تدهور أوضاع التشغيل سارعت الحكومة في نهاية الثمانينات إلى وضع ترتيبات مؤقتة لدعم التشغيل خاصة لفئة الشباب من خلال وضع برنامج خاص لدعم تشغيل الشباب سنة 1987 الذي كان امتدادا للإصلاحات السياسية المعتمدة في تلك الفترة. وفي سنة 1989 انطلق جهاز خاص بإدماج الشباب مهنيا و الذي كان بمثابة امتداد للبرنامج الأول بعد إجراء بعض التعديلات من بين أهدافه الأساسية "توظيف المؤقت للشباب عن طريق إنشاء الوظائف المأجورة بمبادرة محلية وذلك لتمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية أولية تساعدهم مستقبلا للاندماج بسهولة في الحياة العملية ، فهذه المناصب توفرها المؤسسات المحلية أو الإدارات و ذلك مقابل إعانة مالية يمنحها صندوق مساعدة تشغيل الشباب "FAEJ" [88] .

5.4 سياسة مكافحة البطالة ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE)

تعتبر سنة 1996 بمثابة نقطة تحول في مسار تدخل الدولة وفي صيغة إشرافها حول خلق برامج و أجهزة جديدة لتشكيل بديل لجهاز الإدماج المهني، نظرا لعدم نجاحه و لتفاقم ظاهرة البطالة خصوصا في أواخر سنوات التسعينات حيث بلغت نسبة البطالة حوالي

26%، والتي مست حتى فئة خريجي الجامعة و المعاهد المتخصصة و أمام قلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة ضمن مختلف مجالات الأنشطة الإدارية و الاقتصادية و بعد سنتين و بالضبط في سنة 1998 بعث برنامج جديد عرف بعقود ما قبل التشغيل لإدماج هذه الفئة في سوق العمل.

1.5.4 أهداف برنامج عقود ما قبل التشغيل

- التكفل بعروض إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين و تحسين نسبة التأطير بإدخال التقنية من خلال توظيف يد عاملة مؤهلة.
- تشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل.
- السماح للشباب الحامل لشهادات الاستفادة من خبرة مهنية و مهارة توافق اختصاصهم.
- تحسين علاقات التعاون بين مديري النشاط الاجتماعي و مندوبي تشغيل الشباب و مديري الفروع الجهوية [89] ص 355 .

2.5.4 شروط الاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل

- يؤهل للاستفادة من ترتيبات عقود التشغيل الأولية حاملي الشهادات الجامعية و التقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين و الذين يستوفون الشروط التالية:
- أن يكونوا من جنسية جزائرية.
 - ان تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة.
 - أن يكونوا من طالبي العمل لأول مرة.
 - تحدد مدة التشغيل الأولي بسنة واحدة و يمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لفترة ستة (6) أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي و بالنسبة للمؤسسات و الإدارات العمومية يمكن أن يكون تمديد مدة عقد التشغيل الأولي بسنة واحدة تتحملها الدولة بأكمله [90] ص ص 32-33 .

3.5.4 التزامات المؤسسة المستخدمة اتجاه الشباب حاملي الشهادات

- يدمج الشباب حاملي الشهادات المؤهلين بالنسبة لجهاز عقود ما قبل التشغيل لدى الهيئات العمومية و الخاصة بما فيها تلك التابعة للمؤسسات و الإدارات العمومية.

- يستلزم على المستخدم احترام تخصص الشباب ويستوجب عليه منحهم منصب شغل يناسب الشهادة المتحصل عليها.

4.5.4 التمويل المالي

تحدد مستويات الأجور كمايلي(2)

بالنسبة للفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة :

- الجامعيون (مقابل التدرج)..... 8.000 دج الإجمالي /للمشهر.
- التقنيون السامون..... 6.000 دج الإجمالي /للمشهر.

فترة التمديد المحددة ب سنة (1) واحدة بالنسبة لقطاع المؤسسات و الإدارات العمومية:

- الجامعيون (مقابل التدرج) 8.000 دج الإجمالي /للمشهر.
- التقنيون السامون..... 6.000 دج الإجمالي /للمشهر.

فترة التمديد المحددة بستة (6) أشهر بالنسبة للقطاع الاقتصادي:

- الجامعيون(مقابل التدرج)..... 6.000 دج الإجمالي /للمشهر.
- التقنيون السامون..... 4.500 دج الإجمالي /للمشهر. ويتم تمويل برنامج عقود ما قبل التشغيل الأولي عن طريق ميزانية الدولة المسجلة لحساب الوزارة المكلفة بالتشغيل.

5.5.4 شكل علاقة العمل في إطار عقود برنامج ما قبل التشغيل

عقد العمل ضمن هذا البرنامج هو تعهد ثلاثي الأطراف، إذ يتم بين المؤسسة المستقبلية كطرف أول و مندوب تشغيل الشباب كطرف ثاني ، والشاب كطرف ثالث ، وعلى اعتبار أن العقد المبرم لا يقيم علاقة عمل حسب الأحكام التشريعية و التنظيمية السارية المفعول، بل يقترح علاقة عمل الأحكام التشريعية و التنظيمية علاقة تعاقدية بين التكوين و الإدارة ذات طابع مؤقت يمكن أن يلغي أو يفسخ لوحد من الأسباب التالية:

1 - عند انتهاء فترة مساعدة الدولة

2- في كل الحالات الأخرى التي تؤدي إلى فسخ العقد و المتمثلة في حالات النزاع و الخلاف التي من الممكن أن تظهر بين المستخدم و الشاب الموظف الذي عليه الالتزام باحترام شروط التعاقد التي تربطه بالهيئة المستخدمة مثل:

- المثابرة و المواظبة في متابعة الدروس التطبيقية و النظرية التي تقدم له عند الضرورة و هذا بغرض احتمال توظيفه.
- احترام القواعد العامة الخاصة بالنظام الداخلي للمؤسسة و الالتزام بالانضباط.
- في حالة توظيف الشاب حامل الشهادة في منصب عمل أدنى من مستواه التعليمي ، فله الحق في اتخاذ أي إجراء قانوني ضد الهيئة المستخدمة.
- لا يحق للشباب المدمج في عقود ماقبل التشغيل المطالبة بالاستفادة ثانية من هذا البرنامج خلال مدة قصيرة سنتين أو ثلاث سنوات.

وبعد مرور عشر(10) سنوات من تطبيق برنامج عقود ماقبل التشغيل تم تعديله من خلال تغيير الهيئة الوصية عليه، فبعد أن كان يسير من طرف الوكالة المحلية للتشغيل تحت إشراف مديرية التشغيل، تم إلحاقه بوزارة التضامن الوطني و تتولى وكالة التنمية الاجتماعية تسيير الجهاز بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي .

"وضع البرنامج حيز التنفيذ بموجب المرسوم رقم : 08 - 127 المؤرخ في 30 أفريل 2008 ليعوض المرسوم رقم 98 / 402 المتعلق بعقود ما قبل التشغيل المؤرخ في 02 ديسمبر 1998 [91] ص4 .

ومن جملة التعديلات التي طرأت على هذا البرنامج :

- تحدد مدة الإدماج بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة.
- يتقاضى المستفيدون منحة 10.000 دج/في الشهر بالنسبة لحاملي الشهادات الجامعية.
- يتقاضى المستفيدون منحة 8.000 دج /في الشهر بالنسبة للتقنيون السامون.
- يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الإدماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في المؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة أقصاها سنة(6) أشهر، تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة. [91] ص4 .

على ضوء ما تقدم في هذا الفصل نجد أن سياسة التشغيل التي انتهجت في الجزائر من خلال المخططات التنموية. قد مرت بمراحل مختلفة وعبر فترات تميزت كل فترة منها بوضع برامج خاصة تهدف إلى امتصاص نسب البطالة التي تفشت في المجتمع، ولا سيما في أوساط الشباب الحامل لشهادات عليا . غير أن هذه البرامج أخذت طابع العمل المؤقت كبرنامج عقود ما قبل التشغيل الذي كان محور دراستنا الميدانية التي سنتناول التعرف من خلالها على ما حققه هذا البرنامج في إدماج خريجي الجامعة مهنيا.

الفصل 5 الفصل الميداني

1.5 عرض و تحليل معطيات الدراسة

سيتم في هذا الفصل عرض و تحليل المعطيات الميدانية للدراسة بداية من المعطيات الخاصة بالبيانات العامة للمبحوثين ، ثم عرض و تحليل بيانات كل فرضية من فرضيات الدراسة الثلاث.

الدراسة الميدانية:

1 - خصائص عينة الدراسة:

الجدول رقم 04 : توزيع أفراد العينة حسب الجنس

الجنس	التكرار (ك)	النسبة المئوية
ذكر	15	% 13,88
أنثى	93	% 86,11
المجموع	108	% 100

من خلال الجدول رقم 01 : نجد أن نسبة 86,11 % من المبحوثين إناث مقابل 13,88 ذكور. ومن خلال معطيات هذا الجدول نستنتج أن نسبة الإناث أكبر من نسبة الذكور مما يفسر محدودية وجود الذكور ضمن قوائم برنامج عقود ما قبل التشغيل، و هذا راجع إلى كون الإناث هن الغالبية من حيث نسبة التخرج و أنهن الأوفر حظا في الظفر بمنصب عمل في هذا الإطار نظرا للمكانة التي حظيت بها المرأة في السنوات الأخيرة.

زيادة على ذلك، فالذكور عند انتهاء فترة الدراسة، إما يتوجهون مباشرة لأداء الخدمة الوطنية، أو البحث عن عمل في قطاعات أخرى و ممارسة أعمال حرة كالتجارة. فغالبية الذكور ترى أن العمل ضمن عقود ما قبل التشغيل مضيعة للوقت باعتباره عملا مؤقتا.

في حين، يرى البعض الآخر وجود غياب للعدل بين الذكور و الإناث في توزيع المناصب ضمن هذا البرنامج من طرف المؤسسة المكلفة بتطبيقه.

الجدول رقم 05: توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار (ك)	النسبة المئوية
28-23 سنة	78	72,22 %
34-29 سنة	26	24,07 %
40-35 سنة	04	3,70 %
المجموع	108	100 %

تشير معطيات الجدول رقم 02 إلى أن 72,22% من مجموع عينة البحث تقل أعمارهم عن 30 سنة و المتمركزة في الفئة [28-23 سنة] تليها نسبة 24,07 % من المبحوثين يتراوح سنهم ما بين [34-29 سنة] ثم نسبة 3,70% يتراوح سنهم ما بين [40-35 سنة].

يتبين من هذا الجدول أن مجتمع الدراسة يغلب عليه الشباب يقل سنهم عن 30 سنة [28-23 سنة] و حديثي التخرج, أما بقية مجتمع الدراسة العاملين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل, لم ينالوا حظهم في الاستفادة من هذا البرنامج في أوانه إما لأسباب خاصة تعود للمبحوث و إما لأسباب إدارية بحتة.

الجدول رقم 06: توزيع أفراد العينة حسب المؤهل العلمي

المؤهل العلمي	التكرار (ك)	النسبة المئوية
ليسانس	72	66,66 %
مهندس	18	16,66 %
إعلام آلي للتسيير DEUA	13	12,03 %
تقني سامي	03	2,77 %
ماجستير	01	0,92 %
طبيب	01	0,92 %
المجموع	108	100 %

بالنسبة للشهادة الجامعية، يمكن حصرها في شهادة الليسانس بنسبة 66,66 %، شهادة مهندس دولة ب 16,66 % و شهادة الدراسات التطبيقية ب 12,03 % و شهادة تقني سامي ب 2,77% ثم شهادة الماجستير و طبيب عام بنسبة 0,92%.

نستنتج من هذا الجدول أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يستقطب و يستقبل مستويات و شهادات علمية مختلفة.

الجدول رقم 07: توزيع أفراد العينة حسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار (ك)	التخصص العلمي
26,85 %	29	علوم إدارية و قانونية
25 %	27	علوم اقتصادية
13 %	14	إعلام آلي للتسيير
10,18 %	11	بيولوجيا
6,48 %	07	علم الاجتماع
2,77 %	03	فلاحة
2,77 %	03	أدب إنجليزي
2,77 %	03	أدب عربي
1,85 %	02	إعلام واتصال
2,77 %	03	علم المكتبات و التوثيق
1 %	01	إلكترونيك
1 %	01	علم الطيران
1 %	01	علوم سياسية
1 %	01	علم النفس
1 %	01	المحروقات و الكيمياء
1 %	01	الطب
100 %	108	المجموع

من الجدول رقم 04 نلاحظ أن كل التخصصات تقريبا وجدت الفرصة للاستفادة من برنامج عقود ما قبل التشغيل، غير أن درجة الاستفادة تفاوتت من تخصص لآخر، إذ نجد أن كل من تخصص العلوم القانونية و الإدارية و العلوم الاقتصادية بجميع فروعها (مالية، نقود، بنوك، تسيير، محاسبة، تجارة دولية ..) هي الأكثر حظا في هذا البرنامج إذ قدرت نسبة العلوم القانونية ب 26,85 في حين العلوم الاقتصادية ب 25 % ، يليها تخصص الإعلام الآلي للتسيير بنسبة 13% ثم تخصص البيولوجيا ب 10,18% و علم الاجتماع بفروعه (التنظيم و العمل، التربوي، العائلي، الديموغرافيا) ب 6,45% ثم تأتي باقي التخصصات بنسب متقاربة كالفلاحة، الأدب الإنجليزي، الأدب العربي، الإعلام والاتصال ... إلخ و هذا التفاوت في الطلب على تخصصات دون أخرى غالبا ما تحدده المؤسسات أو الهيئات المستخدمة.

الجدول رقم 08: توزيع أفراد العينة حسب سنة التخرج

سنة التخرج	التكرار (ك)	النسبة المئوية
1993-1989	01	% 0,92
1998-1994	03	% 2,77
2003-1999	16	% 14,81
2008-2004	88	% 81,48
المجموع	108	% 100

من معطيات الجدول رقم 05 يتبين أن نسبة 81,48% من المبحوثين تخرجوا خلال الفترة [2008-2004] و نسبة 14,81% تخرجوا خلال الفترة [2003-1999] و نسبة 2,77% تخرجوا خلال الفترة [1998-1994] ثم نسبة 0,92% من المبحوثين تخرجوا خلال الفترة [1993-1989].

انطلاقا من هذه النسب، نستنتج أن غالبية المبحوثين هم حديثي التخرج من الفترة [2008-2004] و العاملين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل.

أما الفئة التي دام على تخرجها فترة طويلة فهي فئة متوسطة، فأفراد هذه العينة ، إما لم يسعفهم الحظ في التشغيل خلال السنوات الماضية بسبب العقبات الإدارية المتمثلة في المحسوبة و البيروقراطية (وهو رأي الأغلبية) و إما عملت في القطاع الخاص و لم تتح لهم فرص التثبيت في مناصبهم كدائمين نظرا لخصوصية القطاع الخاص، مما اضطرهم إلى التسجيل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل .

كما أن للظروف العائلية دورا كبيرا أيضا في طول فترة الاستفادة من هذا البرنامج، خاصة لدى الإناث في حالات الزواج...

1 - عرض و تحليل المعلومات العامة عن فترة البحث عن العمل

الجدول رقم 09: توزيع أفراد العينة حسب مرورهم بفترة بطالة

المجموع		طب		تقني سامي		DEUA		ماجستير		مهندس		ليسانس		المؤهل العلمي المرور بفترة بطالة
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
78,70	85	100	01	66,66	02	84,61	11	100	01	77,77	14	77,77	56	نعم
21,29	23	-	-	33,33	01	15,38	02	-	00	22,22	04	22,22	16	لا
100	108	100	01	100	03	100	13	100	01	100	18	100	72	المجموع

من خلال الجدول رقم (06) يتبين أن نسبة 78,70% من أفراد العينة مروا بفترة بطالة من بينهم 84,61% ذوي مؤهل علمي في الدراسات التطبيقية (DEUA) الإعلام الآلي للتسيير ثم نسبة 77,77% حاملي شهادة ليسانس و مهندس دولة تليها نسبة 66,66% من حاملي شهادة شهادة تقني سامي فيما تساوت النسبة 100% بين حاملي شهادات الطب و الماجستير .

من معطيات هذا الجدول نستنتج أن أغلبية المبحوثين - بمختلف مؤهلاتهم العلمية - مروا بفترة بطالة بعد تخرجهم من الجامعة بسبب الأزمة الاقتصادية التي عرفتها الجزائر و انعكاساتها السلبية على سوق العمل في حين نجد أن نسبة 21,29% من المبحوثين لم تمسهم البطالة نظرا لتمكنهم بشكل أو بآخر من الحصول على منصب عمل مؤقت في القطاع الخاص أو ممارسة أعمال حرة.

الجدول رقم 10: توزيع أفراد العينة حسب مدة البطالة التي مروا بها

فترة البطالة	التكرار (ك)	النسبة المئوية
أقل من سنة	23	21,29%
سنة واحدة - 5 سنوات	80	70,07%
6 سنوات - 10 سنوات	05	4,62%
المجموع	108	100%

من معطيات الجدول نلاحظ أن 70,07 % من المبحوثين دامت فترة بطالتهم من سنة واحدة إلى 5 سنوات و نسبة 4,62 % دامت فترة بطالتهم من 6 سنوات إلى 10 سنوات و هي نسبة قليلة بالمقارنة مع الفئة الأولى.

ومن خلال قراءة هذا الجدول نستنتج أن غالبية المبحوثين دامت بطالتهم من سنة إلى خمسة سنوات و هذا يفسر دائما أن غالبية المبحوثين هم خريجي الجامعة حديثا اصطدموا بفترة امتازت بالتدهور الاقتصادي و نقص مناصب الشغل و فرص العمل و طول فترة استفادتهم من منصب في إطار عقود ما قبل التشغيل نظرا لكثرة الطلبات أمام الكم الهائل لعدد المتخرجين سنويا من الجامعة و الملتحقين لأول مرة بسوق العمل ، بالإضافة إلى أسباب أخرى لخصها معظم المبحوثين في بيروقراطية الإدارة و المحسوبة. فحين نجد بقية المبحوثين الذين دامت فترة بطالتهم بين 6 و 10 سنوات و هي الفئة التي لم تنل حظها في السابق، لا من التوظيف المباشر أو العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل لنفس الأسباب سالفة الذكر أو لأسباب شخصية تعود للمبحوث في حد ذاته، أما النسبة 21,29 % من عينة البحث لم تطلها البطالة بعد تخرجها من الجامعة لأنها وجدت مناصب شغل مؤقتة، إما في القطاع الخاص أو التعليم كأساتذة مؤقتين قبل استفادتهم من منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل.

الجدول رقم 11: الوسائل المتخذة من طرف المبحوثين في البحث عن العمل

الوسائل المتخذة في البحث عن العمل	التكرار (ك)	النسبة المئوية
كتابة طلبات عمل	97	53,88 %
الوساطة	40	22,22 %
الانترنت	23	12,77 %
وسائل أخرى	20	11,11 %
المجموع	180 (*)	100 %

(*) العدد 180 لا يمثل مجموع العينة بل يمثل مجموع عدد الإجابات.

من خلال الجدول يتبين أن غالبية المبحوثين اتخذوا وسيلة " كتابة طلبات عمل" في بحثهم عن العمل بنسبة 53,88 % و هي الطريقة المعروفة عند أغلب الباحثين عن العمل لأول مرة من خلال الإعلانات .

غير أن نسبة 22,22% أكدت على أن وسيلة بحثها عن العمل كانت عن طريق وساطة لاعتقادهم بل واقتناعهم بنجاعة هذه الوسيلة في البحث عن العمل، فكل من لديه واسطة كانت حظوظه أوفر في الحصول على منصب عمل.

أما بقية العينة فكانت نسبها متفاوتة نوعا ما في استعمالها الوسيلة الحديثة في البحث عن العمل عن طريق الانترنت و هذا بنسبة 12,77% خاصة لدى الشركات الأجنبية في داخل الوطن أو خارجه.

و أما نسبة 11,11%، فتمثلت وسيلة بحثها عن العمل في اتخاذ أشكال مختلفة كالمشاركة في المسابقات الخاصة بالتوظيف بإيداع ملف مسبق أو الإعلان في الجرائد، الاتصال المباشر بالمؤسسات أو الاتصال بوكالات التشغيل المحلية (ANEM) و هذا بوضع ملف مباشر.

الجدول رقم 12: سبب البطالة عند غالبية المبحوثين

النسبة المئوية	التكرار (ك)	سبب البطالة
50%	66	الوساطة
27,27%	36	نقص مناصب الشغل
19,69%	26	التخصص العلمي
3,03%	04	سبب آخر
100%	132 (*)	المجموع

(*) العدد 132 لا يمثل مجموع العينة بل يمثل مجموع عدد الإجابات.

أكد 50% من عينة البحث أن سبب بطالتهم يرجع بالدرجة الأولى إلى كثرة الوساطة التي أصبحت منتشرة في سوق العمل، إذ يصعب الحصول على منصب عمل - حسب رأي المبحوثين - دون اللجوء إلى إيجاد وساطة تسهل ذلك.

أما نسبة 27,27% ترى أن سبب البطالة يرجع أساسا إلى نقص مناصب الشغل بسبب التدهور الاقتصادي و أزمة التوظيف، مما يعيق خلق مناصب جديدة لتوظيف الخريجين الجدد سنويا مع تزايد أعدادهم أمام العجز الحاصل في سوق العمل على استقطاب هذه الأعداد.

غير أن 19,69 % يرجعون سبب بطالتهم إلى طبيعة تخصصاتهم العلمية غير المطلوبة أو عدم توافق تخصصاتهم و متطلبات سوق العمل في حين ترجع نسبة 3,03 % من عينة البحث سبب بطالتها إلى عوامل أخرى كالبيروقراطية و ضرورة توفر خبرة في العمل أدياها خمس سنوات.

الجدول رقم 13: مدة انتظار الرد على طلب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل

فترة الرد على الطلب	التكرار (ك)	النسبة المئوية
أقل من سنة	15	13,88 %
سنة واحدة – 5 سنوات	89	82,40 %
6 سنوات – 10 سنوات	04	3,70 %
المجموع	108	100 %

من خلال الجدول رقم 09 يتبين أن غالبية الباحثين و المقدره ب 82,40 % دامت فترة انتظارهم للرد على طلب العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل ما بين سنة و 5 سنوات و هذا يعني أن هذه الفئة هي فئة طالبي الشغل لأول مرة و حديثة التخرج من الجامعة.

أما نسبة 13,88 % من عينة البحث فقد تم توظيفهم مباشرة بعد إيداعهم للملف في إطار عقود ما قبل التشغيل عن طريق الوساطة أو ب"ضريبة حظ" كما أشار بعضهم. في حين نجد نسبة 3,70 % من عينة البحث دامت فترة انتظارها للرد على طلب العمل ما بين ستة و عشر سنوات و هي الفئة التي أشرنا إليها سابقا في تحليلنا أنها لم تتل حظها من التوظيف سابقا في إطار عقود ما قبل التشغيل مما دفعها للتسجيل مجددا من أجل الحصول على منصب عمل.

الجدول رقم 14: تعرض الباحثين لصعوبات أثناء البحث عن العمل في إطار (ع م ق ت)

المؤهل العلمي	المهنة		مهندس		ماجستير		DEUA		تقني سامي		طب		المجموع	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
نعم	79,16	57	72,22	13	100	01	77	10	33,33	01	100	01	76,85	83
لا	20,83	15	27,77	05	-	00	23	03	6,66	02	-	00	23,14	25
المجموع	100	72	100	18	100	01	100	13	100	03	100	01	100	108

تمثل نسبة 76,85 % الاتجاه العام لأغلبية المبحوثين المتكونة من مستويات علمية مختلفة و الذين اعترضتهم صعوبات أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل تدعمها نسبة 79,16% حاملين لشهادة الليسانس و 77% حاملين لشهادة الدراسات التطبيقية في الإعلام الآلي تليها نسبة 72,22% من حاملي شهادة مهندس دولة و نسبة 33,33% حاملي شهادة تقني سامي فيما تساوت النسبة 100% بين حاملي شهادة الطب و الماجستير.

التفسير الذي يمكن أن نقدمه بخصوص هذه النسب أن أغلب المبحوثين صادفتهم عراقيل و صعوبات أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و سنتطرق بالتفصيل في الجدول التالي لأهم هذه الصعوبات.

الجدول رقم 15: نوع الصعوبات التي تلقاها المبحوثين أثناء البحث عن العمل في إطار (ع م ق ت)

أهم الصعوبات	التكرار (ك)	النسبة المئوية
طول فترة الرد على الطلب	52	40,62 %
كثرة الوساطة	41	32,03 %
تعقد الإجراءات الإدارية	26	20,31 %
صعوبات أخرى	09	7,03 %
المجموع	128 (*)	100 %

(*) العدد 128 لا يمثل مجموع العينة بل يمثل مجموع عدد الإجابات.

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 40,62 % من المبحوثين أرجعوا الصعوبات التي اعترضتهم أثناء البحث عن العمل في إطار عقود ما قبل التشغيل إلى طول فترة الرد على طلباتهم لأسباب يجهلونها أصلاً.

بينما أرجعت نسبة 32,03 % من عينة البحث هذه الصعوبات إلى كثرة عامل الوساطة في توزيع المناصب على طالبي العمل و هي في نظرهم أهم صعوبة يمكن ملاحظتها و لمسها في الواقع من حيث استفادة بعض الأشخاص من منصب عمل في وقت قصير جدا من فترة إيداع ملفاتهم، فالوساطة صارت من الطرق اللاعقلانية و اللاعادلة في التوظيف، فكل من لديه شبكة علاقات جيدة و فاعلة مع صاحبي القرارات تمكنه من

الحصول على منصب عمل في أقرب وقت ممكن بل و أصبحت و كأنها شرط أساسي للتوظيف أمام طالبي الشغل على حد تعبير أغلب المبحوثين "وساطة من النوع الرفيع". غير أن نسبة 20,31 % من المبحوثين، وجدت في تعقد الإجراءات الإدارية أهم صعوبة تعرضت لها أثناء البحث عن العمل إطار عقود ما قبل التشغيل.

أما نسبة 7,03 % من عينة البحث، فترى أن الصعوبات التي واجهتها تمثلت في نظرة الإدارة عموماً إلى المتخرج من الجامعة، تلك النظرة الدونية و المتمثلة في سوء الاستقبال من طرف بعض المسؤولين و حتى أعوان الاستقبال، التهميش و عدم إعطاء معلومات كافية حول محتوى هذا العقد و البرنامج ككل، و حتى و إن وجدت هذه المعلومات فهي في غالب الأحيان خاطئة فيما يخص (الأجر، المدة، الإدماج...)، الفوضى في التوجيه من منصب لآخر ومن عمل لآخر، الإرغام -في بعض الأحيان- على تقبل منصب لا يتوافق و تخصصات البعض و تقبل الواقع أمام كثرة الطلبات و قلة المناصب، ضعف التسيير و التنظيم الداخلي للطلبات، رفض بعض المؤسسات لبعض العروض المقدمة من طرف الوكالة و تحديد القائمة و الأسماء حسب المصلحة الشخصية.

كل هذه المؤشرات تدل على الصعوبات التي صادفت أغلبية المبحوثين أثناء بحثهم عن منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و التي كانت لها آثار مباشرة على الجانبين النفسي و الاجتماعي لطالبي العمل (الملل، الإحباط، الإحساس بالفشل...).

الجدول رقم 16: مشاركة المبحوثين في مسابقة الانتقاء الخاصة بالعمل في إطار (ع م ق ت)

المشاركة في المسابقة	التكرار (ك)	النسبة المئوية
نعم	68	63 %
لا	40	37 %
المجموع	108	100 %

من خلال هذا الجدول يتبين أن نسبة 63 % من عينة البحث شاركوا في مسابقة الانتقاء الخاصة بالعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل أمام العدد الهائل لطالبي الشغل لأول مرة، في حين 37 % من عينة البحث لم يشاركوا في مسابقة الانتقاء نظراً لوجود، إما مناصب في تخصص ما، أمام عدد محدود من طالبي العمل، و إما لوجود وساطة قوية مكنتهم من الحصول على عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل دون المشاركة في هذه المسابقة.

الجدول رقم 17: رأي المبحوثين في نوعية المقابلة

نوعية المقابلة	التكرار (ك)	النسبة المئوية
بعيدة تماما عن مجال التخصص	38	55,88 %
مقبولة عموما	21	30,88 %
لها علاقة بمجال التخصص	09	13,25 %
المجموع	68^(*)	100 %

(*) يمثل المجموع 68 المجموع الفعلي للمبحوثين الذين سبق و أن شاركوا في مسابقات انتقاء.

من هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 55,88 % من المبحوثين المشاركين في مقابلة الانتقاء الخاصة بالعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، وهي النسبة الغالبة و التي وجدت عكس ما كانت تنتظره من هذه المقابلة، لكونها كانت بعيدة تماما عن مجال تخصصها، إذ اقتصرت على طرح أسئلة دون مغزى أو أسئلة عامة حول اسم و لقب المتعاقد و مكان إقامته، كما رآها البعض على أنها مجرد روتينيات عمل فقط، مما أدى لخلق شعور بالاستياء عند أغلب المبحوثين.

بالمقابل، نجد 30,88 % من المبحوثين رأيت أن محتوى المقابلة مقبول عموما دون أن تتطرق إلى تفاصيلها ، في حين وجدت 13,25 % من عينة البحث، أن المقابلة كانت تنصب في مجال التخصص و هي نسبة قليلة بالمقارنة مع باقي النسب.

الجدول رقم 18: طريقة حصول المبحوث على منصب عمل في إطار (ع م ق ت)

طريقة الحصول على المنصب	التكرار (ك)	النسبة المئوية
الوساطة	41	38 %
طريقة أخرى	38	35,15 %
الفوز في مقابلة الانتقاء	29	26,85 %
المجموع	108	100 %

يتبين من الجدول أن نسبة 38 % من المبحوثين كان حصولهم على عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل عن طريق وساطة (كما أشرنا سابقا في الجدول رقم 11) و هي غالبا الفئة التي تشارك في مسابقة الاقتناء بحكم شبكة علاقاتها الاجتماعية، فظاهرة الوساطة لم تعد تقتصر على عملية التوظيف المباشر كما يرى أغلب المبحوثين و لكنها انتشرت و امتدت أيضا إلى برنامج عقود ما قبل التشغيل (العمل المؤقت) مما أصبحت تشكل خطرا

على المجتمع لأنها تزيد من الشعور بالقهر و الظلم لدى الفئات التي تتعدم لديها شبكة علاقات اجتماعية.

تليها نسبة 35,18% من المبحوثين الذين يرون أن حصولهم على منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل راجع بالدرجة الأولى إلى "ضربة حظ" و إلى الصدفة أمام ظاهرة الوساطة التي تميز سوق العمل في وقتنا الحالي، بالإضافة إلى قدم ملفات البعض الآخر و طول فترة بطالتهم و اتصالهم اليومي بالمؤسسات المستخدمة و الإصرار الدائم على إجراء اتفاق مباشر على التوظيف.

كما كان لنوع بعض الشهادات الخاصة، مثلا (شهادة مهندس دولة في البترول) الطريق السهل في الظفر بمنصب عمل.

أما بقية عينة البحث و المتمثلة في 26,85%، ترى بأن فوزها في مقابلة الانتقاء الخاصة بعقود ما قبل التشغيل كانت وراء حصولهم على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل.

ملخص البيانات العامة

استنتاج معطيات البيانات الأولية للمبحوثين:

من خلال تحليلنا لخصائص عينة الدراسة نستنتج ما يلي :

- أغلبية لأفراد عينة البحث من جنس الإناث ب 86,11% مقابل نسبة الذكور 13,88% و من خلال اللقاءات التي أجريناها مع عينة البحث تبين لنا أن الذكور لا يرغبون في العمل ضمن البرنامج لأسباب مختلفة:
- ساعات العمل التي يعملها أغلب المتعاقدين و التي تصل أحيانا على 8 ساعات يوميا حسب طبيعة عمل المؤسسة.
- الأجر الذي يتقاضاه المتعاقد و الذي لا يكفي حاجياته اليومية بالمقابل مع ساعات العمل، ناهيك عن التأخير في دفع هذه الجور و الذي يصل أحيانا إلى أشهر.
- التحاق الذكور بالخدمة الوطنية من اجل تسوية وضعيتهم القانونية.
- يرى البعض الآخر أنه يوجد منطوق اللاعدل في توزيع المناصب بين الجنسين للعمل ضمن هذا البرنامج لأسباب إدارية يجهلون بها .
- معظم أفراد العينة هم دون سن الثلاثين متمركزين في الفئة [23-28] بنسبة 72,22% و هو ما يوضح أن أغلب المبحوثين ضمن هذا البرنامج شباب حديثي التخرج من الجامعة.
- إن المدمجين في برنامج عقود ما قبل التشغيل يحملون مؤهلات علمية مختلفة (DEUA، تقني سامي، ليسانس، مهندس دولة، ماجستير، طبيب).
- أخذت كل التخصصات تقريبا نصيبا نصيبها من هذا البرنامج غير أنها تتفاوت من تخصص لآخر حسب متطلبات سوق العمل بالدرجة الأولى.

بينت الدراسة أن غالبية المدمجين هم حديثي التخرج [2004-2008] بنسبة 81,48% مما يدل على أنهم طالبي العمل لأول مرة بالمقارنة مع باقي الفئات الأخرى.

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية الباحثين و من مؤهلات مختلفة مروا بفترة بطالة امتدت من سنة إلى خمس (5) سنوات و هذا بنسبة 94,11% مما يبين طول فترة بطالة الباحثين و كذلك طول مدة استفادتهم من الإدماج ضمن هذا البرنامج لأسباب مختلفة: كثرة الطلبات أمام المناصب المقترحة، بيروقراطية الإدارة و المحسوبة ، الخ..).

- إن الباحثين سلخوا سلوكا مختلفا - كل حسب معرفته- في استعمال الوسائل المختلفة للبحث عن عمل حيث أكدت نتائج الدراسة أن 53,88% استعملوا الوسيلة الأكثر شيوعا في بحثهم عن منصب عمل وهي "كتابة طلبات عمل"، في حين استعمل البعض الآخر الوساطة لاقتناعهم بسهولة الحصول على منصب عمل من خلال هذه الوسيلة حيث يؤكد 50% من عينة البحث أن سبب بطالتهم عاد بالدرجة الأولى إلى نقشي هذه الظاهرة في ميدان العمل حتى الحصول على منصب عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل بالإضافة على نقص مناصب الشغل و التخصص العلمي و انتشار البيروقراطية.

- أظهرت نتائج الدراسة أن 82,40% من الباحثين انتظروا من سنة إلى خمس (5) سنوات ليتمجوا ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل مقابل 13,88% من الباحثين الذين وظفوا مباشرة بعد إيداعهم لملفاتهم نظرا لوجود وساطة سهلت لهم العمل دون معاناة أو لضربة حظ كما فسرها البعض الآخر من الباحثين، إذ شكل طول فترة الرد على الطلبات و كثرة الوساطة أهم الصعوبات في البحث عن عمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل و هذا بنسب (40,62% و 32,03%) بالإضافة إلى تعقد الإجراءات الإدارية و نظرة الإدارة عموما إلى طالبي العمل لأول مرة من سوء الاستقبال و التهميش، الخ..

2.5 بناء و تحليل جداول الفرضية الأولى

الجدول رقم 19: توزيع تخصصات أفراد العينة حسب القطاع:

المجموع		الصحة		التعليم		الخدمات العامة		القطاع التخصص العلمي
%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	
%100	29	-	00	%55,17	16	%44,82	13	علوم إدارية و قانونية
%100	27	-	00	%74,07	20	%26	07	علوم اقتصادية
%100	14	-	00	%57,14	08	%42,85	06	إعلام ألي للتسيير
%100	11	%90,90	10		00	%9,09	01	بيولوجيا
%100	07	-	00	%100	07	-	00	علم الاجتماع
%100	03	-	00		00	%100	03	فلاحة
%100	03	-	00	%66,66	02	%33,33	01	أدب إنجليزي
%100	03	-	00	%100	03	-	00	أدب عربي
%100	02	-	00	%50	01	%50	01	إعلام واتصال
%100	03	-	00	%66,66	02	%33,33	01	علم المكتبات و التوثيق
%100	01	-	00	%100	01	-	00	إلكترونيك
%100	01	-	00	%100	01	-	00	علم الطيران
%100	01	-	00	%100	01	-	00	علوم سياسية
%100	01	-	00		00	%100	01	علم النفس
%100	01	%100	01		00	-	00	الطب
%100	01	-	00		00	%100	01	المحروقات و الكيمياء
%100	108	%10,18	11	%57,40	62	%32,40	35	المجموع

من خلال الجدول ، يتبين أن نسبة 57,40% من الباحثين يعملون في قطاع التعليم باختلاف تخصصاتهم العلمية و نسبة 32,40% تعمل في قطاع الخدمات العامة و نسبة 10,18% في قطاع الصحة.

من معطيات الجدول نستنتج أن أغلبية الباحثين يعملون في قطاع التعليم المتمثل في الجامعة كموظفين إداريين بمصالح الكليات المختلفة و إدارة الجامعة بمصالحها المختلفة و كذا موظفين بالمكتبة المركزية.

و بالموازاة مع قطاع التعليم، نجد نسبة معتبرة من الباحثين تعمل في قطاع الخدمات العامة ممثلة في الولاية و المحكمة، هذا دليل على أن كل من قطاع التعليم و قطاع الخدمات العامة يعتبران من أكثر القطاعات استقطابا لخريجي الجامعة بمختلف تخصصاتهم العلمية.

أما قطاع الصحة فتعمل فيه نسبة متوسطة من المبحوثين موزعين على مستشفيات الولاية.

كما نستنتج أن الطلبات على بعض التخصصات دون أخرى يرجع أساسا إلى متطلبات سوق العمل و هو ما يلاحظ من خلال توزيع التخصصات على القطاعات ، فنجد كل من التخصصات التالية؛ علوم إدارية و قانونية، العلوم الاقتصادية، الإعلام الآلي للتسيير و تخصص البيولوجيا من بين التخصصات التي كانت لها النسب الأكبر في الإدماج ضمن هذا البرنامج (عقد ما قبل التشغيل) مقارنة بباقي التخصصات الأخرى.

الجدول رقم 20: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول تناسب القطاع و التخصص العلمي:

المجموع		لا		نعم		القطاع
%	ك	%	ك	%	ك	التخصص العلمي
%100	29	%31	09	%69	20	علوم إدارية و قانونية
%100	27	%44,44	12	%55,55	15	علوم اقتصادية
%100	14	%21,42	03	%78,57	11	إعلام آلي للتسيير
%100	11	-	00	%100	11	بيولوجيا
%100	03	-	00	%100	03	فلاحة
%100	07	%42,85	03	%57,14	04	علم الاجتماع
%100	03	%66,66	02	%33,33	01	أدب إنجليزي
%100	03	%33,33	01	%66,66	02	أدب عربي
%100	02	-	00	%100	02	إعلام واتصال
%100	03	%33,33	01	%66,66	02	علم المكتبات و التوثيق
%100	01	%100	01	-	00	إلكترونيك
%100	01	-	00	%100	01	علم الطيران
%100	01	%100	01	-	00	علوم سياسية
%100	01	-	00	%100	01	علم النفس
%100	01	-	00	%100	01	الطب
%100	01	-	00	%100	01	المحروقات و الكيمياء
%100	108	%30,55	33	%69,44	75	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن نسبة 69,44% من عينة البحث تجد أن هناك تناسبا بين القطاع و تخصصها العلمي تدعمها في ذلك التخصصات التالي: العلوم الإدارية و القانونية و العلوم الاقتصادية، البيولوجيا و الإعلام الآلي للتسيير.

في حين نجد البعض الآخر من المبحوثين يرى أن تخصصه العلمي لا يتناسب و القطاع الذي وجه للعمل فيه و هذا بنسبة 30,55% يدعمه تخصص العلوم الاقتصادية و تخصص العلوم القانونية و الإدارية.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين ترى بأن القطاع الذي وجهت للعمل فيه يتناسب مع تخصصها العلمي، أما بقية المبحوثين ترى العكس و ترجع ذلك إلى عشوائية التوجيه و عدم مراعاة التخصص في توجيه المتعاقدين من قطاع لآخر إذ يكفي وجود مؤهل علمي فحسب.

الجدول رقم 21: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم حول تناسب منصب العمل بالتخصص العلمي:

مدى تناسب المنصب بالتخصص العلمي	التكرار (ك)	النسبة المئوية
نعم	45	41,66%
لا	63	58,33%
المجموع	108	100%

إن العمل ضمن التخصص العلمي هو من المتطلبات الأساسية للمتخرجين من الجامعة، لكن و في ظل المعطيات و المتغيرات الاقتصادية التي عرفها سوق العمل في الجزائر من حيث نقص فرص العمل أمام الكم الهائل للمتخرجين سنويا من الجامعة باختلاف تخصصاتهم العلمية.

أصبح الحصول على منصب عمل في مجال التخصص يطرح مشكلا كبيرا لدى المتعاقدين و من نتائج هذا الجدول تؤكد نسبة 58,33% من عينة البحث أن مناصب العمل التي يشغلونها لا تتناسب إطلاقا مع التخصص العلمي، و هذا ما خلق عدم التوافق بين الوظيفة و المعارف المكتسبة و أرجع أغلب المبحوثين السبب الأساسي وراء عدم التوافق (التناسب) في عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية للمستفيدين من هذه البرامج، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصصات أو حتى الشهادة، في حين أرجع البعض الآخر السبب إلى تدخل الوساطة في كثير من الأحيان في عملية توزيع المناصب على المستفيدين.

بالمقابل، ترى نسبة 41,66 % من عينة البحث أن منصب العمل الذي تشغله يتناسب تماما مع التخصص العلمي و تؤكد على أن حصولها على هذه الوظيفة كان عن طريق وساطة سهلت لهم بشكل أو بآخر العمل في مجال تخصصهم، بالإضافة إلى طبيعة التخصص في حد ذاته ، مثال على ذلك (تخصص بيولوجيا، طب، المحروقات و الكيمياء).

الجدول رقم 21-1: الإجابة ب لا : سبب عدم تناسب منصب العمل بالتخصص العلمي:

السبب	التكرار (ك)	النسبة المئوية
المؤسسة المستخدمة	15	28,30%
غياب التنسيق بين وكالة التشغيل و المؤسسة المستخدمة	23	43,39%
غياب المتابعة من طرف التشغيل	15	28,30%
المجموع	53 ^(*)	100%

(*) العدد 53 يمثل مجموع إجابات المبحوثين و لا يمثل العدد الفعلي لعينة الدراسة.

من نتائج الجدول نجد أن 43,39% من عينة البحث أرجعوا سبب عملهم خارج مجال التخصص إلى غياب التنسيق بين وكالة التشغيل و المؤسسة المستقبلة (المستخدمة) إذ يؤكد أغلب المبحوثين على عدم وجود أدنى تنسيق بين المؤسستين، يكفي فقط منح منصب مالي للمتعاقد من طرف المؤسسة الموجهة و المتمثلة في وكالة التشغيل و إيجاد منصب وظيفي من طرف المؤسسة المستخدمة.

في حين أرجع باقي المبحوثين و بنسبة متساوية 28,30% السبب على المؤسسة المستخدمة و إلى غياب المتابعة من طرف وكالة التشغيل، فبعض المؤسسات المستخدمة لا تراعي عملية تعيين المتعاقدين بمصالحها المختلفة-تخصصاتهم العلمية- بل يتم توجيههم بطريقة عشوائية، كما تلعب الوساطة دورا كبيرا في عملية التعيين بالمصالح داخل المؤسسة.

أما عن غياب المتابعة من طرف وكالة التشغيل، يؤكد المتعاقدون أنهم منذ أن استلموا ملفات توجيههم لم يتابعوا من طرف الوكالة حول ظروف عملهم بالمؤسسات المستخدمة و هو رأي الأغلبية.

الجدول رقم 22: علاقة التخصص العلمي بطبيعة العمل الذي يشغله المتعاقد

المجموع	عامل المكتبة		عامل الأرشيف		موظف (ة) استقبال		كاتب (ة)		العمل المشغول	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%100	11	-	00	-	00	-	00	%100	11	إعلام آلي للتسيير
%100	02	-	00	-	00	-	00	%100	02	أدب عربي
%100	04	-	00	-	00	-	00	%100	04	علم الاجتماع
%100	17	%11,76	02	%5,88	01	%5,88	01	%76,47	13	علوم إدارية و قانونية
%100	20	%15	03	%5	01	%5	01	%75	15	علوم اقتصادية
%100	03	%33,33	01	-	00	-	00	%66,66	02	أدب إنجليزي
%100	01		00	-	00	-	00	%100	01	إعلام واتصال
%100	01		00	-	00	-	00	%100	01	علم النفس
%100	02		00	-	00	-	00	%100	02	علم المكتبات و التوثيق
%100	01		00	-	00	-	00	%100	01	إلكترونيك
%100	01	%100	01	-	00	-	00	-	00	علوم سياسية
%100	63	%11,11	07	%3,17	02	%3,17	02	%82,53	52	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 82,53% يمارسون وظيفة كاتب(ة) باختلاف تخصصاتهم العلمية تدعمها في ذلك تخصص العلوم الاقتصادية و تخصص العلوم الإدارية و القانونية و تخصص الإعلام الآلي للتسيير و نسبة 11,11% يعملون بالمكتبة يدعمها تخصص العلوم الاقتصادية و هم يعملون كأمناء مخزن و موزعي الكتب بمكتبة الجامعة (المركزية).

في حين نجد نسبة 3,17% يعملون كعون استقبال و عاملين بمصلحة الأرشيف بمختلف المصالح الإدارية.

و من خلال معطيات هذا الجدول نستنتج أن أغلب المبحوثين يعملون ككاتب(ة) بمختلف المصالح التي وجهوا للعمل فيها و عمال بالمكتبة و هذا ما يفسر العشوائية في توجيه المتعاقدين من طرف المؤسسة المستقبلة في وظائف لا علاقة لها ببعض التخصصات العلمية و هو رأي أغلب المبحوثين حيث وجهوا للعمل في وظائف بسيطة لا تحتاج إلى مثل هذه التخصصات أو حتى الشهادة الجامعية و هي وظائف في بعض الأحيان لا يتعدى المستوى المطلوب لشغلها مستوى الثانوي.

الجدول رقم 23: الأسباب التي جعلت المتعاقد يعمل في غير مجال تخصصه

المجموع	آخر		الحاجة إلى المال		نقص فرص العمل في مجال التخصص		البطالة		الأسباب التخصص العلمي	
	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك		
%100	03	-	00	%33,33	01	%33,33	01	%33,33	01	إعلام واتصال
%100	27	%3,70	01	%33,33	09	%18,51	05	%4,444	12	علوم إدارية و قانونية
%100	33	%3	01	%36,36	12	%12,12	04	%48,48	16	علوم اقتصادية
%100	16	-	00	%50	08	-	00	%50	08	إعلام آلي للتسيير
%100	01	-	00	-	00	%100	01	-	00	علوم سياسية
%100	04	-	00	%25	01	%50	02	%25	01	أدب إنجليزي
%100	03	-	00	-	00	%33,33	01	%66,66	02	علم المكتبات و التوثيق
%100	09	%11,11	01	%33,33	03	%44,44	04	%11,11	01	علم الاجتماع
%100	01	-	00	-	00	-	00	%100	01	علم النفس
%100	03	-	00	%33,33	01	-	00	%66,66	02	أدب عربي
%100	02	-	00	%50	01	-	00	%50	01	إلكترونيك
%100	102 ^(*)	%3	03	%35,29	36	%17,64	18	%44,11	45	المجموع

من خلال الجدول رقم 18 نلاحظ أن نسبة 44,11% من مجموعة عينة البحث أكدوا أن السبب الرئيسي الذي دفعهم للعمل في مجال لا يتوافق و تخصصهم العلمي هو مشكل البطالة و نسبة 35,29% يرون أن الحاجة إلى المال هي الدافع لتقبل العمل في مجال لا يتوافق و تخصصهم العلمي، في حين نجد نسبة 17,64% من المبحوثين يرون أن الدافع للعمل في مجال لا يتوافق و التخصص العلمي سببه نقص فرص العمل في مجال التخصص و حسب متطلبات سوق العمل. بينما نجد نسبة 3% يرجعون قبولهم للعمل في مجال خارج التخصص إلى أسباب أخرى.

من معطيات هذا الجدول نستنتج أن دافع الخوف من استمرار شبح البطالة أدى بغالبية المبحوثين إلى العمل في مجال لا يتوافق و تخصصهم العلمي مرجعين ذلك إلى طول فترة بطالتهم منذ تخرجهم من الجامعة إلى حين حصولهم على أول عمل في إطار عقد ما قبل التشغيل و ما للبطالة من تأثيرات سلبية في حياتهم (الفراغ، الملل و فقدان الثقة.. الخ).

في حين أرجع البعض الآخر من المبحوثين إلى الحاجة للمال كدافع لقبولهم العمل في مجال خارج التخصص نظرا للظروف الاجتماعية و الاقتصادية لبعض المبحوثين، كونهم من أسر فقيرة أو متوسطة من أجل مساعدة العائلة.

غير أن دافع نقص فرص العمل في مجال التخصص و هو سمة سوق العمل الجزائري (حسب رأي المبحوثين) دافعا قويا لقبولهم العمل في غير مجال التخصص كبديل للبطالة. أما بقية المبحوثين فيرون أن منطق إثبات الذات في أي مجال أحسن من البطالة زيادة على ضرورة اكتساب نقاط الخبرة المعمول به في عقود ما قبل التشغيل حتى يتسنى لهم الظفر بمنصب عمل قار مستقبلا.

الجدول رقم 24: رد فعل المتعاقد عند استلامه لعمل لا يتوافق و تخصصه العلمي

رد الفعل		قبول العمل مباشرة		التردد في لبداية		الرضوخ للواقع		آخر		المجموع	
		%	ك	%	ك	%	ك	%	ك	%	ك
التخصص العلمي											
علوم إدارية و قانونية	04	23,52%	04	23,52%	09	52,53%	09	00	-	17	100%
علوم اقتصادية	07	35%	00	-	13	65%	13	00	-	20	100%
إعلام آلي للتسيير	01	09%	02	18,18%	08	72,72%	08	00	-	11	100%
إعلام واتصال	01	100%	00	-	00	00	00	00	-	01	100%
علوم سياسية	01	100%	00	-	00	00	00	00	-	01	100%
أدب عربي	01	50%	00	00	01	50%	01	00	-	02	100%
أدب إنجليزي	00	00	00	00	03	100%	03	00	-	03	100%
علم المكتبات و التوثيق	01	50%	00	00	01	50%	01	00	-	02	100%
علم الاجتماع	02	50%	00	00	02	50%	02	00	-	04	100%
علم النفس	01	100%	00	00	00	00	00	00	-	01	100%
إلكترونيك	01	100%	00	00	00	00	00	00	-	01	100%
المجموع	20	31,74%	06	9,52%	37	58,73%	37	00	-	63	100%

من خلال الجدول ، يتبين أن نسبة 58,73% من المبحوثين عبروا عن رضوخهم للواقع و نسبة 31,74% قبلوا العمل مباشرة بعد حصولهم على أول عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل و دون تفكير ، بالرغم من عدم تناسب المنصب مع التخصص العلمي للمتعاقد و نسبة 9,52% عبروا في البداية على ترددهم في قبول العمل.

من خلال قراءة نتائج الجدول، نستنتج أن نسبة من المبحوثين رضخت للواقع كتعبير عن رد فعل تجاه المنصب و الذي لا يتناسب إطلاقا و تخصصها العلمي و هذا ما يفسر عن

الحاجة الماسة للعمل لدى المبحوثين نظرا لقلّة فرص العمل في مجال التخصص، ونفس التفسير يقدم في فئة المبحوثين الذين عبروا عن قبولهم العمل مباشرة دون تفكير في الموضوع لنفس الأسباب ، زيادة على شبح البطالة الذي عانوا منه و يخافون الاستمرار فيه.

أما النسبة المتبقية من المبحوثين، فقد عبرت على ترددها في البداية و أغلبهم في تخصص العلوم الاقتصادية و العلوم القانونية و الإدارية بالمقارنة مع باقي التخصصات التي لم تجد حلا آخر غير قبول هذا المنصب في النهاية، فلقد كان الأمر في البداية صعبا تقبل العمل في مجال خارج التخصص.

الجدول رقم 25: توزيع أفراد العينة حسب تعرضهم لصعوبات العمل (فئة العاملين خارج مجال التخصص)

المجموع		لا		نعم		الإجابة التخصص العلمي
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	11	%27,27	03	%72,72	08	إعلام آلي للتسيير
%100	20	%20	04	%80	16	علوم اقتصادية
%100	04	%50	02	%50	02	علم الاجتماع
%100	03	%33,33	01	%66,66	02	أدب إنجليزي
%100	02	%50	01	%50	01	أدب عربي
%100	01	-	00	%100	01	علوم سياسية
%100	17	%29,41	05	%70,58	12	علوم إدارية و قانونية
%100	01	-	00	%100	01	إعلام واتصال
%100	01	%100	01	-	00	إلكترونيك
%100	01	-	00	%100	01	علم النفس
%100	02	-	00	%100	02	علم المكتبات و التوثيق
%100	63	%27	17	%73	46	المجموع

يتبين من الجدول أن نسبة 73,01% من المبحوثين تعرضوا لصعوبات و هم يمارسون عملا لا يتوافق و تخصصهم العلمي، تدعمها في ذلك نسبة 34,78% في تخصص العلوم الاقتصادية و نسبة 26,08% في تخصص العلوم الإدارية و القانونية و 17,39% في تخصص الإعلام الآلي للتسيير.

في حين نجد نسبة 27% من بقية أفراد العينة لم يتعرضوا لهذه الصعوبات، تدعمها نسبة 29,41% في تخصص العلوم القانونية و الإدارية و نسبة 23,52% في تخصص العلوم الاقتصادية و نسبة 17,64% في تخصص الإعلام الآلي للتسيير.

نستنتج من معطيات الجدول أن أغلب المبحوثين قد تعرضوا لصعوبات عملية و هم يمارسون عملا لا يتوافق و تخصصهم العلمي و هم يطرحون فكرة عدم التأقلم و التعود على الوضع.

و في الجدول التالي نوضح أهم هذه الصعوبات و بالتفصيل.

الجدول رقم 25-1: حالة الإجابة ب نعم: نوع الصعوبات التي يتلقاها المتعاقد

المجموع		الزملاء		الرئيس		نوع العمل الممارس		نوع الصعوبات العمل الممارس
		%	ك	%	ك	%	ك	
%100	86	%14	12	%21	18	%65,11	56	كاتب (ة)
%100	04	%25	01	-	00	%75	03	موظف (ة) استقبال
%100	04	%25	01	%25	01	%50	02	عامل (ة) الأرشيف
%100	09	-	00	%22,22	02	%77,77	07	عامل (ة) المكتبة
%100	103 ^(*)	%13,59	14	%20,38	21	%66	68	المجموع

(*) العدد 103 يمثل مجموع إجابات المبحوثين و لا يمثل العدد الفعلي لعينة الدراسة.

من معطيات الجدول رقم (23) يتبين أن 66% من المبحوثين وجدوا صعوبات في نوع و طبيعة العمل الممارس في حد ذاته، تدعمها نسبة 77,77% عامل (ة) المكتبة و 75% موظف (ة) استقبال و 65,11% كاتب (ة) و 50% عامل (ة) الأرشيف.

و نسبة 20,38% وجدوا صعوبات مع الرئيس المباشر أو المدير خاصة في طبيعة العلاقة تدعمها في ذلك نسبة 25% عامل (ة) الأرشيف، 22,22% عامل (ة) المكتبة و 21% كاتب (ة).

أما نسبة 13,59% من المبحوثين وجدوا صعوبات مع الزملاء خاصة في طبيعة العلاقة تدعمها نسبة 25% موظف (ة) استقبال و عامل (ة) الأرشيف و 14% كاتب (ة).

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية المبحوثين وجدوا في طبيعة العمل الممارس أهم صعوبة حيث يؤكدون على عدم تناسبه مع التخصص العلمي، و الصعوبة تكمن في غياب المعلومات

الخاصة بهذا العمل و عدم الإلمام بجميع جوانبه رغم بساطته مما خلقت لهم مشاكل في البداية مع الرئيس المباشر.

و من جهة أخرى، طرح بعض المبحوثين صعوبات أخرى تمثلت في عدم فهمهم طبيعة وجودهم وراء مكاتب لا يقومون بعمل معين لعدم منحهم مهام معينة من طرف المؤسسة المستخدمة و هذا راجع إما لكثرة الموظفين بالمؤسسة إما للتمهيش من طرف رؤساء المصالح.

و صعوبات أخرى تمثلت في تنقل المتعاقد -بأمر مسئول المؤسسة- من مصلحة لأخرى و تعدد المهام و كلها لا تتوافق و التخصص العلمي، و في بعض الأحيان يكلفون بأعمال دونية، مثل (حسب رأي المبحوثين) مسح الغبار، ترتيب الخزانة، رمي الأرشيف، الخ.. و خاصة لدى الإناث.

أما الصعوبات التي واجهوها في علاقتهم مع الرئيس المباشر في العمل أو المدير أحيانا، فتكمن في تطبيق سياسة الاحتكار و الاستغلال و العمل 8 ساعات يوميا في بعض المؤسسات، مثل باقي الموظفين الدائمين و إلزامهم و تكليفهم في أغلب الأحيان بمهام و عمل الموظفين الدائمين، إما لغياب هؤلاء عن العمل أو لتملصهم عن أداء مهامهم.

في حين يطرح صعوبة أو مشكل عدم التوافق في المستوى-في بعض الأحيان- مع الزملاء، بالإضافة إلى عدم تقبل هؤلاء فكرة وجود متعاقدين بالمؤسسة يعملون في إطار عقود ما قيل التشغيل لعدة أسباب و اعتبارهم دخلاء و عناصر غير مرغوب فيها.

هذه الصعوبات أثرت بشكل كبير في نفسية المتعاقدين و خاصة الذين يمارسون عملا لا يتوافق و تخصصهم العلمي حيث حدثت من نشاطهم و إبداعهم و أثرت على اندماجهم داخل المؤسسة.

الجدول رقم 26: شعور المتعاقد نحو العمل الممارس
(فئة العاملين خارج مجال التخصص)

الشعور	التكرار (ك)	النسبة المئوية
عادي	13	20,63%
الفراغ	04	6,34%
الملل	25	39,68%
الإحباط	21	33,33%
المجموع	63 ^(*)	100%

63^(*) يمثل عدد الإجابات و ليس عدد أفراد العينة.

نلاحظ من الجدول ، أن نسبة 39,86% من المبحوثين يحسون بالملل تجاه العمل الذي يمارسونه و نسبة 33,33% يشعرون بالإحباط و 20,63%،رضوخهم للواقع لم يطرح لديهم أي شعور تجاه العمل، يكفي أنهم يعملون و فقط،

في حين نجد نسبة 6,34% يشعرون بالفراغ لعدم فهمهم طبيعة العمل المكلفين به.

نستنتج من هذا الجدول أن كل المبحوثين تقريبا، أثر نوع العمل الممارس في نفسيتهم، فهم لا يشعرون أنهم يقومون بعمل يبدعون فيه و يستخدمون معارفهم المكتسبة و قدراتهم أحسن استغلال، و هذا ما أثر على أدائهم و روح معنوياتهم فقط تراوحت ما بين الملل، الإحباط و الفراغ.

الجدول رقم 27: رأي المتعاقد في مدى بقائه في العمل مع عدم تناسب المنصب مع التخصص العلمي

المجموع		لا		نعم		البقاء في العمل التخصص العلمي
%	ك	%	ك	%	ك	
%100	11	%63,63	07	%36,36	04	إعلام آلي للتسيير
%100	20	%70	14	%30	06	علوم اقتصادية
%100	17	%82,35	14	%17,64	03	علوم إدارية و قانونية
%100	04	-	00	%100	4	علم الاجتماع
%100	01	-	00	%100	01	علوم سياسية
%100	01	%100	01	-	00	إعلام واتصال
%100	01	-	00	%100	01	علم النفس
%100	01	%100	01	-	00	إلكترونيك
%100	02	-	00	%100	02	أدب عربي
%100	02	%50	01	%50	01	علم المكتبات و التوثيق
%100	03	%66,66	02	%33,33	01	أدب إنجليزي
%100	63	%63,49	40	%36,50	23	المجموع

من الجدول يتبين أن نسبة 63,49% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص لا ترغب بالبقاء في المنصب الذي تشغله، تدعمه في ذلك تخصص العلوم الإدارية و القانونية بنسبة 82,35% ثم تخصص العلوم الاقتصادية بنسبة 70% و تخصص أدب إنجليزي بنسبة 66,66% و الإعلام الآلي للتسيير بنسبة 63,63%.

بالمقابل، عبرت نسبة 36,50% عن رغبتها في البقاء في هذا المنصب تدعمها في ذلك، تخصصات كل من علم الاجتماع، العلوم السياسية، علم النفس و الأدب العربي بنسبة 100% يليها تخصص علم المكتبات و التوثيق بنسبة 50% ثم تخصص الإعلام الآلي للتسيير بنسبة 36,36% و تخصص العلوم الاقتصادية بنسبة 30%.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب متعاقدى هذه الفئة (فئة المتعاقدین العاملين خارج مجال التخصص) يبدون عدم رغبتهم في البقاء في منصب عملهم نظرا لعدم توافقها و تخصصهم العلمي بالدرجة الأولى، فهم ينتظرون أول فرصة تعرض عليهم للعمل في مجال تخصصهم.

كما نستنتج من هذا الجدول، أن فكرة البقاء أو عدم البقاء تختلف من تخصص لآخر، ففكرة البقاء وجدناها بكثرة لدى التخصصات التي تنتسب إلى العلوم الإنسانية (علم الاجتماع، علم النفس، الأدب العربي ...) نظرا لاتجاهات سوق العمل (حسب رأي بعض المبحوثين) الذي يميل في سياسة التشغيل إلى التخصصات التقنية.

تحليل نتائج الفرضية الأولى :

بعد تحليل جداول الفرضية «I» تم التوصل إلى النتائج التالية:

توصلت الدراسة إلى أن 57,40% من المبحوثين وجهوا للعمل في قطاع التعليم و المتمثل في الجامعة ، ثم قطاع الإدارة (الخدمات العامة) ب 26,85% و المتمثل في الولاية و المحكمة، حيث نجد التخصصات المتمثلة في العينة موجودة بصفة خاصة في هذين القطاعين الذين يوفران و بنسب متفاوتة مناصب عمل لخريجي الجامعة إذ لا تهتم بالتخصص بقدر ما تهتم بالمؤهل العلمي في كثير من الأحيان.

من جهة أخرى، أكد 69.44% من المبحوثين أن القطاع الذي وجهوا للعمل به يتماشى و تخصصاتهم العلمية.

و أظهرت الدراسة من جهة أخرى أن 58,33% من المبحوثين يؤكدون على عدم تناسب منصب العمل الذي يشغلونه و تخصصاتهم العلمية إذ يرون كيف للوساطة دور كبير في عملية توجيه المتعاقد من قطاع لآخر و من منصب لآخر داخل المؤسسة، فالعمل في مجال التخصص، حتى في إطار عقود ما قبل التشغيل، أصبح يطرح مشكلا كبيرا، خاصة

مع اتجاهات سوق العمل و متطلباته و عدم مواكبة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل.

و توصلت الدراسة إلى أن 82,53% من المبحوثين يشغلون منصب سكرتير(ة) بمختلف التخصصات التقنية و هذا دليل على العشوائية في التوجيه (حسب آراء المبحوثين) و كشفت الدراسة أن 43,39% من المبحوثين أرجعوا عملهم في مناصب لا تتماشى و تخصصاتهم إلى غياب التنسيق بين وكالة التشغيل و المؤسسة المستخدمة – بالدرجة الأولى – حيث تنتهي مهام الوكالة في التوجيه دون متابعة أو مراقبة و تكون عملية تثبيت التعاقد في المنصب على عاتق المؤسسة المستخدمة، هاته الأخيرة تنقل التعاقد من مصلحة لأخرى و من منصب لآخر دون مراعاة التخصص.

كما أن وجود عدد كبير من العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل في نفس المؤسسة الواحدة و في غالب الأحيان يؤدي إلى سوء في التسيير.

و توصلت الدراسة إلى أن 44,14% من المبحوثين يرجعون السبب الرئيسي الذي جعلهم يقبلون العمل في هذا المنصب بالرغم من عدم توافقه و تخصصهم العلمي إلى البطالة التي عانوا منها بالدرجة الأولى و خوفا من البقاء فيها، قبلوا هذا الواقع رغما عن طموحاتهم و آمالهم في الحصول على عمل لائق و في مجال التخصص.

كما أن فترة البطالة التي مر بها المبحوثين أثرت بشكل كبير و مباشر على نفسياتهم وحياتهم الاجتماعية، كما أن دافع الحاجة إلى المال شكل أيضا سببا مباشرا في تقبل هذا الواقع، إذ ينتمي أغلب المبحوثين إلى أسر متوسطة أو فقيرة في مستواها الاقتصادي، فهم بحاجة إلى هذا العمل من أجل مساعدة أسرهم و تلبية حاجاتهم المادية، هذه المساهمة في الدخل الأسري تكون وراء تثبيت مكانة الفرد داخل أسرته و تعزيزها.

و أكدت الدراسة هذه الأسباب في تفسير رد فعل المتعاقدين و هم يستلمون منصب العمل الذي لا يتوافق و تخصصهم العلمي ب (الرضوخ للواقع) بنسبة 85,73% إلى الأسباب سابقة الذكر.

و كشفت الدراسة أن 65,38% من المبحوثين اعترضتهم صعوبات عملية تمثلت بالدرجة الأولى في نوع العمل الممارس بحد ذاته، فالخريج في فترة البحث عن العمل، يسعى إلى الحصول على منصب عمل في مجال تخصصه و هو المكسب الذي من خلاله يثبت كل قدراته الشخصية من معارف مكتسبة، غير أنه يصطدم بواقع مغاير لما توقعه من قبل، إذ يجد نفسه يؤدي في عمله مهاماً لا تتطلب منه إلا الشيء القليل من المعارف العلمية التي اكتسبها من قبل، فينعدم عنده (لديه) مفهوم إدراك أهمية نوع التخصص الذي تحصل عليه و هو الشيء الذي سيحدد من إبراز قدراته و مهاراته و يقل بذلك نشاطه و يشعره بالروتين و الملل، وهو ما توصلت إليه نتائج الدراسة، إذ أن 39,38% من المتعاقدين ينتابهم هذا الشعور إلى درجة الإحباط، مما يؤثر بشكل واضح على أدائهم و إبداعهم، فكلما كان العمل في مجال التخصص ازداد الشعور بالإنجاز و يمكنهم من الاندماج بشكل جيد في الوسط المهني (حسب المبحوثين).

كما توصلت الدراسة بالرغم من وجود هذا المشكل حول عدم تناسب المنصب مع التخصص من جهة و مشكلة البطالة من جهة أخرى ، إلا أن 68,25% من المبحوثين لا يفضلون البقاء في هذا العمل ، فهم ينتظرون أول فرصة تعرض عليهم من أجل تغيير العمل.

غير أن فكرة البقاء أو عدم البقاء، تختلف من تخصص لآخر و بنسب متفاوتة، فعلى سبيل المثال، يبقى المشكل مطروحاً لدى التخصصات التابعة للعلوم الإنسانية (علم الاجتماع، علم النفس، الأدب العربي..) التي تفضل البقاء، مؤكدة على أن اتجاهات سوق العمل تميل أكثر إلى التخصصات التقنية.

كما أن العمل في مجال التخصص يؤثر بشكل مباشر في المكانة الاجتماعية للخريج حيث يعطي من خلاله قيمة لشهادته في سوق العمل و المجتمع ككل.

3.5 بناء و تحليل جداول الفرضية الثانية

الجدول رقم 28: توزيع أفراد العينة حسب معرفتهم للمؤسسة التي يعملون بها

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين	معلومات حول المؤسسة
	ك	%	ك	%		
73	67,57%	38	84,44%	35	55,55%	نعم
35	32,40%	07	15,55%	28	44,44%	لا
108	100%	45	100%	63	100%	المجموع

من خلال هذا الجدول يتبين أن نسبة 67,59% من المتعاقدين لديهم معرفة كافية بالمؤسسة التي يعملون فيها، تدعمها في ذلك نسبة 84,44% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و 55,55% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 32,40% لا يملكون معلومات كافية حول المؤسسة التي يعملون فيها، تدعمها في ذلك نسبة 44,44% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 15,55% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين لهم اطلاع عام بالمؤسسة التي يعملون فيها كما نستنتج أن العمل في مجال التخصص يتيح للمتعاقد أن يكون على إلمام أكثر بالوسط المهني الذي يشتغل فيه.

الجدول رقم 1-28: الإجابة ب نعم : نوع المعلومات

النسبة المئوية	التكرار (ك)	معلومات خاصة ب
20,63%	11	سياسة المؤسسة
6,34%	48	الخدمة التي تؤديها
39,68%	47	الإجراءات الإدارية
33,33%	41	العلاقات بين الأقسام المختلفة
100%	147(*)	المجموع

(*) العدد 147 يمثل عدد الإجابات و ليس مجموع أفراد العينة.

من خلال هذا الجدول نلاحظ أن نسبة 32,65% لديهم إطلاع بالخدمات التي تؤديها المؤسسة التي يعملون فيها و نسبة 32% من الموظفين لهم معرفة بالإجراءات الإدارية المتعامل بها في المؤسسة، أما نسبة 27,89% من المتعاقدين لديهم معلومات حول العلاقات المختلفة بين الأقسام و المصالح في كيفية تنظيم و سير العمل و نسبة 7,48% من المتعاقدين لديهم معرفة نوعا ما بالسياسة العامة التي تقوم عليها المؤسسة.

نستنتج من هذا الجدول، أن من بين المتعاقدين الذين لديهم معرفة بالمؤسسة التي يعملون فيها نجد فئة قليلة جدا ممن لديهم إلمام بالمعلومات الخاصة بالسياسة العامة التي تقوم عليها المؤسسة التي يشتغلون فيها و هي موجودة غالبا في فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص نظرا لارتباط العمل بنوع التخصص.

الجدول رقم 29: توزيع أفراد العينة حسب تزويدهم بمعلومات تخص مجال عملهم

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		التزويد بالمعلومات	
	ك	%	ك	%		
60	55,55%	40	88,88%	20	31,74%	نعم
48	44,44%	05	11,11%	43	68,25%	لا
108	100%	45	100%	63	100%	المجموع

من خلال هذا الجدول، يتبين أن نسبة 55,55% من عينة البحث أكدوا على أنهم زودوا بمعلومات تخص مجال العمل الذي يعملون فيه و المهام التي يقومون بها تدعمها في ذلك نسبة 88,88% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و 31,74% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 44,44% من المتعاقدين الذين صرحوا بأنهم لم يزودوا بمعلومات خاصة عن مجال العمل الذي يعملون فيه تدعمها في ذلك نسبة 68,25% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و نسبة 11,11% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين على العموم، تم تزويدهم بمعلومات حول العمل الذي يشغلونه و المهام التي يقومون بها في المؤسسة و نجدها نسبة عالية في فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص نظرا لتطابق التخصص مع منصب العمل مما يتيح الفرصة أكثر لمعرفة معلومات و معطيات حول العمل الذي يقوم به، وهذا ما لم نجده لدى فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، حيث أن المعلومات التي تخص مجال العمل قليلة نظرا لطبيعة العمل الذي يشغلونه بحد ذاته لكونه بسيط ولا يتطلب معلومات كثيرة من جهة، و من جهة أخرى لعدم وجود عمل أصلا لدى البعض الآخر من المتعاقدين و هذا لعدم تكليفهم بمسؤوليات و مهام من طرف بعض المؤسسات مما خلق شعورا بفقدان المحتوى الوظيفي، ليس فقط في عدم توافق منصب العمل مع التخصص العلمي بل حتى في عدم وجود عمل يشغلونه أيضا.

أما بقية المتعاقدين الذين أكدوا على عدم تزويدهم بالمعلومات التي تخص مجال عملهم، فهم يرجعونها إلى طغيان فكرة الاحتكار و التهميش و اللامبالاة من طرف المؤسسة التي يعملون فيها

الجدول رقم 29-1: الإجابة ب نعم: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في نوعية المعلومات

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين
		ك	%	ك	%	
%	ك	%	ك	%	ك	المعلومات الخاصة بالعمل
63,33%	38	75%	30	40%	08	كافية لأداء العمل
36,66%	22	25%	10	60%	12	غير كافية لأداء العمل
100%	60	100%	40	100%	20	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 63,33% من عينة البحث ترى أن المعلومات التي تتلقاها حول العمل الذي تقوم به كافية لأداء العمل، تدعمها في ذلك نسبة 75% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و نسبة 40% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص. في حين نجد نسبة 36,66% من بقية عينة البحث ترى بأن المعلومات التي تتلقاها غير كافية لأداء العمل تدعمها في ذلك نسبة 60% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 25% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن المعلومات التي يتم تزويدها للمتعاقدين حول مجال عملهم و المهام المنجزة حسب رأي المتعاقدين هي كافية لأداء العمل بالرغم من قلتها في كثير من الأحيان لولا الجهد المبذول من طرف بعض المتعاقدين و الاجتهاد في الحصول على هذه المعلومات (حسب رأي المتعاقدين).

الجدول رقم 29-2: الإجابة ب لا: توزيع أفراد العينة حسب الطرق المتبعة في البحث عن المعلومات

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين طرق البحث عن المعلومات
%	ك	%	ك	%	ك	
43,24%	48	58,33%	07	41,41%	41	طرح أسئلة غير مباشرة
47,74%	53	25%	03	50,50%	50	الملاحظة
9%	10	16,16%	02	8%	08	طرح أسئلة مباشرة
100%	111(*)	100%	12	100%	99	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 47,74% من المتعاقدين يستعملون طريقة الملاحظة في بحثهم عن المعلومات التي تخص مجال عملهم و نسبة 43,24% يلجؤون إلى الأسئلة غير المباشرة في طريقة بحثهم عن المعلومات، بالمقابل نجد نسبة 9% من المتعاقدين الذين يلجؤون إلى طرح أسئلة مباشرة للتزود بالمعلومات التي تخص مجال عملهم.

نستنتج من هذا الجدول، أن لكل متعاقد طريقته الخاصة في الحصول على المعلومات و التزود بها من أجل القيام بمهامه و الإلمام بتفاصيل العمل الذي يقوم به نظرا (حسب رأي المبحوثين) للاحتكار السائد للمعلومة لدى أغلبية الموظفين الدائمين الذين يمتنعون عن تقديم يد المساعدة في بعض الأحيان عن كيفية إنجاز الأعمال للحصول عليها بأساليب و طرق مختلفة.

الجدول رقم 30: توزيع أفراد العينة حسب تلقيهم للعملية الإشرافية

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		الإشراف و التوجيه	
	ك	%	ك	%		
74	68,51%	45	100%	29	46%	نعم
34	31,84%	-	00	34	54%	لا
108	100%	45	100%	63	100%	المجموع

يتبين من هذا الجدول، أن نسبة 68,51% من المتعاقدين المدمجين يتم الإشراف عليهم من قبل المشرفين في العمل، تدعمها نسبة 100% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و 46% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 31,84% من المتعاقدين الذين صرحوا على أنهم لا يخضعون للعملية الإشرافية تدعمها في ذلك نسبة 54% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول أنه كلما كان العمل في مجال التخصص كلما استفاد المتعاقد أكثر من العملية الإشرافية ، فالاحتكاك الدائم و توافق المنصب مع التخصص يجعل المتعاقد يخضع بشكل أو بآخر للعملية الإشرافية عكس فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، وهذا لبساطة العمل الذي يشغله المتعاقد دائما حيث لا يلزم إشرافا أو متابعة دائمة و مستمرة، يكفي فقط الإلمام ببعض المعلومات في بداية شغله للمنصب (حسب رأيي المتعاقدين).

الجدول رقم 30-1: الإجابة ب لا : رأي المتعاقدين في سبب عدم تلقيهم للعملية الإشرافية:

النسبة المئوية	التكرار (ك)	الأسباب
27%	10	الإهمال و عدم المبالاة
32,43%	12	عدم الترسيم
8,10%	03	الإختلاف في المستويات
10,81%	04	طبيعة العمل
10,81%	04	قلة العمل
10,81%	04	الإبعاد عن العمل
100%	37(*)	المجموع

(*) 37 يمثل عدد الإجابات .
يتضح من هذا الجدول أن المتعاقدين الذين صرحوا بأنهم لا يخضعون للعملية الإشرافية من طرف المشرفين في العمل (34,25%) قد أرجعوا ذلك بالدرجة الأولى إلى كونهم موظفين مؤقتين و غير مرسمين و هذا بنسبة 32,43% و 27% يرجعون الأسباب إلى الإهمال و عدم المبالاة بهذه الفئة من طرف المؤسسة باعتبارهم غريبين عنها.

بينما أرجعت نسبة 10,81% الأسباب إلى طبيعة العمل الممارس في حد ذاته و هو حال فئة المتعاقدين الذين لا يعملون في مجال تخصصهم و أيضا إلى قلة العمل في كثير من الأوقات في بعض المؤسسات التي تبدي اهتماما لفئة المتعاقدين، كما أن فكرة إبعادهم عن أسرار العمل كانت وراء عدم إعطاء المشرفين أهمية للعملية الإشرافية و هذا خوفا (حسب رأي بعض المتعاقدين) من يأخذوا مناصبهم في يوم من الأيام و حققت الاندماج الفعلي بمنصب عمل دائم في نفس المؤسسة.

كما أضافت نسبة 8,10% من المتعاقدين أن السبب الآخر الذي منع من الإشراف على المتعاقدين هو وجود اختلاف كبير في المستوى بين المتعاقد و بعض المشرفين ،حيث يتمتع هؤلاء عن الإشراف من هذا المنطق.

نستنتج من هذا الجدول، أن هناك أسباب مختلفة حالت دون استفادة المتعاقد من العملية الإشرافية داخل المؤسسة التي يعمل بها.

الجدول رقم 31: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في اكتساب الخبرة المهنية من خلال عملية الإشراف:

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين اكتساب الخبرة من خلال عملية الإشراف
%	ك	%	ك	%	ك	
67,60%	48	90,47%	38	34,48%	10	نعم
32,39%	23	9,52%	04	65,51%	19	لا
100%	71	100%	42	100%	29	المجموع

يتبين من هذا الجدول، أن نسبة 67,60% من عينة البحث استطاعوا اكتساب خبرة مهنية من خلال عملية الإشراف، تدعمها في ذلك نسبة 90,47% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و نسبة 34,48% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 32,39% يجدون عكس ذلك، حيث يؤكدون على قدم تمكنهم من اكتساب خبرة مهنية من خلال العملية الإشرافية التي يخضعون لها، تدعمها في ذلك نسبة 65,51% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و نسبة 9,52% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين صرحوا على أنهم اكتسبوا خبرة مهنية من خلال عملية الإشراف ستساعدهم مستقبلا في مجال عملهم عند حصولهم على عمل دائم، سواء بالإدماج النهائي في نفس المؤسسة أو بالالتحاق بعمل آخر في مؤسسة أخرى و كان بنسبة اكبر لدى فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص حيث أنهم أكدوا أنه كلما كان العمل يتوافق و التخصص العلمي كان هناك نوع من التنسيق و التوجيه و الإشراف من طرف المشرفين و لو بالشيء القليل.

غير أن من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، فإنها تؤكد على أنها اكتسبت خبرة بعيدة تماما عن مجال تخصصها و الخبرة التي اكتسبتها عمما، تمثلت في كيفية تسيير العمل الذي تشغله حاليا (سكرتيرة، أمين مخزن ...) هي خبرة في مجال آخر لا يستطيعون تطبيقها مستقبلا عند حصولهم على عمل دائم في مجال التخصص و هو الذي زاد من تخوفهم و زيادة الشعور بالملل و الإحباط و عدم الابتكار و الإبداع في كثير من الأحيان.

كما نستنتج من أيضا من هذا الجدول و دائما فيما يخص فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، فإنهم يرون أن هذه الخبرة التي اكتسبوها لا تعني لهم شيئا و لم تحقق الأهداف المسطرة لهذا البرنامج، فكيف يقضي التعاقد مدة سنتين دون أن يكتسب خبرة مهنية تؤهله مستقبلا للعمل بها و استثمارها و يخرج بخبرة بعيدة تماما عن مجال تخصصه و كأنهم لم يعملوا يوما.

الجدول رقم 32: توزيع أفراد العينة حسب استفادتهم من دورات تكوينية منظمة من طرف المؤسسة

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين الاستفادة من دورات تكوينية منظمة من طرف المؤسسة
	ك	%	ك	%	
02	1,85%	02	4,44%	-	00
106	98,14%	43	95,55%	63	100%
108	100%	45	100%	29	100%

من خلا هذا الجدول، يتبين أن نسبة 98,14% من مجموع عينة البحث لم تتح لهم فرصة الاستفادة من دورات تكوينية منظمة من طرف المؤسسة التي يشتغلون فيها. بالمقابل نجد نسبة قليلة و المتمثلة في 1,85% من المتعاقدين الذين منحت لهم فرصة الاستفادة من دورات تكوينية و لو مرة واحدة و توجد في فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص نظرا لمرونة بعض مديري المؤسسات.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين و من الفئتين، لم يستفيدوا من دورات تكوينية تساعدهم على تنمية معارفهم و بالتالي اكتساب خبرة مهنية في مجال العمل و هذا لأسباب متعددة نبينها في الجدول التالي.

الجدول رقم 32-1: الإجابة ب لا : أسباب عدم استفادة المتعاقدين من دورات تكوينية

الأسباب	التكرار (ك)	النسبة المئوية
نوع التكوين المبرمج لا يتوافق مع تخصص المتعاقد	07	6,60%
لعدم انتماء المتعاقد بصفة رسمية للمؤسسة	93	87,73%
آخر	06	5,66%
المجموع	106 (*)	100%

(*) 106 يمثل عدد المتعاقدين الذين لم يستفيدوا من دورات تكوينية.

من خلال هذا الجدول، يتبين أن نسبة 87,73% من المتعاقدين يرون أن السبب الرئيسي لعدم تمكنهم من الاستفادة من دورات تكوينية و لو لمرة واحدة هو عدم انتمائهم

الرسمي للمؤسسة و لا يحق لهم ذلك، في حين أكدت نسبة 6,60% من المتعاقدين أن نوع التكوين المبرمج في بعض المؤسسات التي يشتغلون فيها لا يتوافق و تخصصاتهم العلمية أو الوظيفة التي هم فيها. بالمقابل، أكدت نسبة 5,66% من بقية المتعاقدين أن السبب يرجع إلى كون بعض المؤسسات التي ينتمون إليها لم تبرمج دورات تكوينية حتى لموظفيها الدائمين و ليس فقط للمتعاقدین ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل (منحة ما قبل التشغيل).

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين لم تتح لهم فرصة برمجتهم للتكوين في إطار دورات تكوينية بالمؤسسة نظرا لكونهم متعاقدين و لا يحملون الصفة الرسمية في العمل.

جدول رقم 33: الأسباب الحقيقية لعدم تمكن المتعاقدين من اكتساب خبرة مهنية (فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص)

الأسباب	التكرار(ك)	النسبة المئوية
القيام بمهام متعددة داخل المؤسسة	14	22,22%
عدم توافق المنصب مع التخصص العلمي	49	77,77%
المجموع	63	100%

من خلال الجدول يتضح أن نسبة 77,77% من العاملين خارج مجال التخصص يرجعون السبب الرئيسي وراء عدم اكتسابهم لخبرة مهنية إلى طبيعة المنصب و العمل الذي يقومون به والذي غالبا ما لا يتوافق و تخصصاتهم العلمية . في حين نجد نسبة 22,22% تؤكد على أن قيامها بمهام متعددة داخل المؤسسة من خلال أوامر المسؤولين و تحويلهم في كل مرة من مصلحة لأخرى دون مراعاة تخصصاتهم، هو السبب وراء عدم اكتسابهم خبرة مهنية في مجال التخصص، فكل ما اكتسبوه من خبرة هو مجرد القليل.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين يرجعون السبب الرئيسي لعدم اكتسابهم لخبرة مهنية إلى عدم توافق المنصب مع التخصص العلمي، لأن الهدف الأول من هذا البرنامج هو إعطاء فرصة للمتعاقدین من اكتساب خبرة مهنية تؤهلهم مستقبلا لأن يكونوا فاعلين و بشكل جيد في وظائفهم التي سيجدونها مستقبل و هذا إن تحقق لهم الإدماج نهائيا في المؤسسة ذاتها أو في مؤسسة أخرى.

الجدول رقم 34: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في فترة العقد المحددة بسنتين

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فترة العقد
	ك	%	ك	%	
55	51%	38	27%	17	كافية لاكتساب خبرة مهنية
00	-	00	-	00	كافية للاندماج في الوسط المهني
53	49%	7	73%	46	آخر
108	100%	45	100%	29	المجموع

من خلال هذا الجدول، يتبين أن نسبة 51% من عينة البحث ترى أن مدة العقد كانت كافية لاكتساب خبرة مهنية، تدعمها في ذلك نسبة 84,44% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و 27% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 49% من المتعاقدين يرون أن فترة العقد كانت كافية لمعرفة الوسط المهني و طريقة سير العمل، تدعمها في ذلك نسبة 73% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين يؤكدون على أن فترة العقد و المحددة بسنتين كانت كافية لاكتسابهم خبرة مهنية و خاصة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص، بينما فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص فيعتبرون الخبرة التي اكتسبوها تبقى دائما خبرة مهنية بسيطة و بعيدة تماما عن مجال تخصصهم نظرا لمنصب العمل الذي يشغلونه و المهام التي يقومون بها بالمقارنة مع مؤهلاتهم العلمية و عدم اكتسابهم للخبرة المهنية كان له انعكاس سلبي على اندماجهم في الوسط المهني ، حيث صرح أغلب المتعاقدين أنهم لا يحسون بالاندماج الفعلي في وسطهم المهني نظرا للظروف المحيطة بهم ولا سيما هذه الفئة، إذ انتهت مدة العقد و لم تستفد من شرط الخبرة المهنية الذي كان من بين الأهداف المسطرة بهذا البرنامج .

تحليل نتائج الفرضية الثانية

بعد تحليل جداول الفرضية «II» تم التوصل إلى النتائج التالية:

- توصلت الدراسة إلى أن نسبة 76,59% من أفراد عينة البحث لديها إحاطة نوعا ما ببعض المعلومات التي تخص المؤسسة التي تعمل فيها و لكن بنسب متفاوتة، إذ أن فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص مكنهم من ذلك من معرفة المؤسسة التي يشتغلون بها أكثر من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، حيث أكدت أغلبية هذه الفئة على أن المنصب الذي يشغلونه لا يمكنهم من الاتصال و الاحتكاك أكثر بالوسط المهني مما يجعلهم نوعا ما غير ملمين بالمعلومات الخاصة بالمؤسسة التي يعملون بها.
- و لقد تمثلت هذه المعلومات خاصة في نوع الخدمة التي تؤديها مؤسساتهم بنسبة 32,65% سواء كانت المؤسسة، إدارية، تعليمية، صحية، فلاحية أو صناعية تليها الإجراءات الإدارية المتعامل بها داخل المؤسسات و العلاقات بين مختلف الأقسام.
- كما كشفت الدراسة أن 55,55% من مجموع عينة البحث أكدوا على أنهم يتم تزويدهم بالمعلومات التي تخص مجال عملهم و المهام المنوطة بهم.
- فالخريج يكون حاملا لمعلومات و معارف نظرية يحتاج بعد التحاقه بأول عمل له على معلومات أكثر تعرفه بالمهام و العمل الذي يقوم به، و التزود بالمعلومات يعطيه صورة واضحة عن مختلف النفاص و الأخطاء التي قد يقع فيها. كما أن هذه المعلومات تزيد من رصيده المعرفي في مجال عمله و هذا ما وجدناه لدى فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص. أما فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص تؤكد على أن العمل الذي هم فيه لا يتطلب الكثير من المعلومات، نظرا لبساطته، أو لعدم إعطائهم مهامها ينجزونها و هذا ما يجعلهم أقل اندماجا في العمل.
- كما توصلت الدراسة إلى أن نسبة 63,33% من المتعاقدين الذين تمكنوا من التزود بالمعلومات الخاصة بمجال عملهم فإنهم أكدوا على أنها كافية لأداء العمل في حين يلجأ المتعاقدون الذين يرون في عدم كفاية هذه المعلومات في أداء أعمالهم و هم من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، أنهم يلجؤون إلى إتباع طرق مختلفة للحصول على هذه

المعلومات، حيث أكدت نسبة 47,74% من المتعاقدين يلجؤون إلى طريقة الملاحظة للحصول على هذه المعلومات من خلال ملاحظة الموظفين الدائمين في كيفية إنجازهم للعمل نظرا للاحتكار من جهة و التهميش من جهة أخرى.

- كما كشفت الدراسة أن نسبة 65,74% من المتعاقدين صرحوا على أنهم يخضعون لعملية الإشراف و التوجيه من طرف رؤسائهم في العمل وخاصة فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص رغم النقائص الموجودة في هذه العملية، غير أن طبيعة العمل الممارس تستلزم بشكل أو بآخر من المشرفين متابعة و توجيه المتعاقدين و ضرورة وجود تنسيق بينهما.

- أما فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص، فقد أكدوا على أن طبيعة العمل الذي يشغلونه و المهام التي يقومون بها هي أعمال بسيطة و روتينية لا تستدعي الرجوع في كل مرة لرئيس العمل (المشرف) لتلقي المعلومات و التوجيهات. أما النسبة المتبقية من هذه الفئة، و التي أكدت عدم خضوعها للعملية الإشرافية فترجع الأسباب إلى اللامبالاة التي يبديها بعض المشرفين لهذه الفئة، و عدم تكليفهم بمهام، كونهم موظفين مؤقتين.

- كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن نسبة 67,60% من المبحوثين أكدوا على أن عملية الإشراف التي خضعوا لها ساعدتهم على اكتساب خبرة مهنية و خاصة لدى المتعاقدين العاملين في مجال تخصصهم، هذا بنسبة 90,47% أما فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و الذين تم الإشراف عليهم و هم في مناصب لا تتوافق و تخصصاتهم العلمية أكدوا أن الخبرة التي اكتسبوها تمثلت أساسا في كيفية سير العمل و معرفة الوسط المهني بشكل عام.

- أظهرت نتائج الدراسة أن معظم أفراد العينة و المقدره بنسبة 98,14% لم يسعفهم الحظ في الاستفادة من دورات تكوينية تساعدهم على اكتساب معارف جديدة لأنهم متعاقدين ولا يحق لهم الاستفادة من التكوين المبرمج من طرف الإدارة.

- و كشفت الدراسة أيضا، أن فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص يرجعون السبب الأساسي في عدم تمكنهم من اكتساب خبرة مهنية إلى عدم منحهم مناصب عمل تتوافق و تخصصاتهم العلمية حيث أن بعض المؤسسات التي استخدمت المتعاقدين لم تراعي شروط و بنود هذا البرنامج في إلحاق المتعاقد بالمنصب الذي يتوافق و تخصصه العلمي، حيث لعبت الوساطة دورا كبيرا في عملية التوجيه (حسب ما صرح به المتعاقدون)، فكل من كانت لديه وساطة جيدة بصاحب العمل أو أحد الموظفين بالمؤسسة كانت لديه فرصة بالالتحاق بمنصب

عمل يتوافق و تخصصه العلمي، كما أن منطق التحويل من مصلحة لأخرى، المعمول به من طرف بعض الرؤساء في العمل مع عدم مراعاة التخصص كان سببا في عدم تمكن هذه الفئة من اكتساب خبرة مهنية.

- و كشفت الدراسة على أن نسبة 51% من مجموع عينة البحث أكدت أن فترة العقد المحددة بسنتين كافية لاكتساب خبرة مهنية إذا كان المتعاقد يعمل في مجال تخصصه و هذا ما أكدته فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص رغم بعض النقائص و السلبيات التي وجدوها و التي لم تحقق لهم اندماجا فعليا في الوسط المهني، و بنفس الدرجة، أكدت فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص أن مدة العقد التي قضاها في هذا البرنامج لم تمكنهم من اكتساب خبرة مهنية للأسباب سابقة الذكر مما أثر بشكل مباشر على اندماجهم في الوسط المهني و لأسباب أخرى مرتبطة بظروف العمل بحد ذاته.

4.5 بناء و تحليل جداول الفرضية الثالثة

الجدول رقم 35: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في ملائمة ظروف العمل

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين ملائمة ظروف العمل
		%	ك	%	ك	
%39.81	43	%40	18	%39.68	25	نعم
%60.18	65	%60	27	%60.31	38	لا
%100	108	%100	45	%100	63	المجموع

من خلال هذا الجدول ، يتبين أن نسبة 60,18% من أفراد عينة البحث يؤكدون على عدم ملائمة ظروف العمل التي يعملون فيها، تدعمها في ذلك نسبة 60,31% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 60% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص مقابل 39,81% يرون أن ظروف العمل ملائمة و لا تطرح لهم مشكلا.

نستنتج من هذا الجدول أن أفراد العينة بمختلف تخصصاتهم العلمية و من الفئتين معا موافقون بنسبة هامة على أن ظروف العمل بصفة عامة غير ملائمة للعمل و لا تشجع على ذلك من حيث استغلال وسائل العمل المتاحة من أجهزة... أو ساعات العمل التي تصل إلى 8 ساعات يوميا و في أغلب المؤسسات المستخدمة، نقص المعلومات التي تخص العمل المنجز، التحويل من منصب لآخر ومن مصلحة لأخرى في بعض الأحيان، الاحتكار و الاستغلال للمتعاقدین العاملين في إطار عقود ما قبل التشغيل من خلال تكليفهم بمهام مختلفة و متعددة تخرج في كثير من الأحيان عن واجباتهم في العمل.

الجدول رقم 36: توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بمدير المؤسسة

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين طبيعة العلاقة	
	ك	%	ك	%		
09	8,33%	04	8,88%	05	08%	جيدة
24	22,22%	11	24,44%	13	20,63%	حسنة
70	64,81%	27	60%	43	68,25%	عادية
05	4,62%	03	6,66%	02	3,17%	سيئة
108	100%	45	100%	63	100%	المجموع

يتبين من الجدول أن نسبة 64,81% من أفراد عينة البحث تربطهم علاقات عادية مع مدير المؤسسة التي يشتغلون فيها و نسبة 22,22% من المتعاقدين لديهم علاقات حسنة مقابل 8,33% من المتعاقدين تربطهم علاقات جيدة مع مدراءهم و 4,62% اتسمت طبيعة علاقتهم بالسيئة.

نستنتج من هذا الجدول، أن معظم أفراد العينة تربطهم علاقات عادية مع مدير المؤسسة حيث يؤكدون على عدم وجود علاقات عمل مباشرة مع مدراءهم و بالتالي لا يوجد احتكاك أو تعامل في حين يؤكد بعض المتعاقدين انهم التقوا بمدير المؤسسة يوم تنصيبهم فيها و منذ ذلك اليوم لم يحدث أي اتصال أو علاقات مباشرة، بالمقابل، نجد البعض الآخر من المتعاقدين لديهم علاقات حسنة و جيدة في بعض الأحيان مع مدراءهم.

على العموم، طبيعة العلاقة تحددتها شخصية كل من المدير في تعاملاته من جهة و المتعاقدين في تعاملهم مع مرؤوسيه من جهة أخرى.

الجدول رقم 37: توزيع أفراد العينة حسب طبيعة العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين طبيعة العلاقة
	ك	%	ك	%	
24	22,22%	10	22,22%	14	جيدة
25	23,14%	13	28,58%	12	حسنة
59	54,69%	22	48,88%	37	عادية
00	-	00	-	00	سيئة
108	100%	45	100%	63	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 54,62% من أفراد العينة تربطهم علاقات عادية مع زملائهم في العمل (الموظفون الدائمون) و نسبة 23,14% تربطهم علاقات حسنة، في حين نجد نسبة 22,22% من المتعاقدين تجمعهم علاقات جيدة مع زملائهم في العمل. هذا النوع من العلاقات في مجملها يبديها بالدرجة الأولى المتعاقد مع زملائه.

حيث يؤكد أغلب المبحوثين، أن الموظفين الدائمين في بعض الأحيان يمارسون الضغط عليهم، لأن هناك اختلاف في المستويات، فمحيط العمل الذي يشتغل فيه المتعاقد تسوده ذهنيات لإطارات قدامى تخلق لهم مشاكل و تعيقهم في كثير من الأحيان في إنجاز مهامهم، نظرا لاعتقادهم بأن هؤلاء المتعاقدين سوف يأخذون مناصبهم و مكانتهم داخل المؤسسة، زيادة على النظرة الدونية التي يبديها بعض الموظفين حتى السخرية منهم بحكم أنهم مؤقتين و لا ينتمون لجماعات العمل الدائمة.

في حين يجد البعض الآخر من المتعاقدين نوعا من التعاطف من طرف الموظفين الدائمين.

نستنتج من هذا الجدول أن طبيعة العلاقات التي تربط المتعاقد بالزملاء تحدد شخصية كل منهما.

الجدول رقم 38: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في تناسب الأجر و العمل الذي يقومون به

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين تناسب الأجر مع العمل
		ك	%	ك	%	
09	8,33%	04	8,88%	05	8%	نعم
99	91,66%	41	91,11%	58	92%	لا
108	100%	45	100%	63	100%	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 91,66% من أفراد عينة البحث يرون أن الأجر الذي يتقاضونه لا يتناسب إطلاقاً مع المجهودات التي يقومون بها، بالمقابل نجد نسبة 8,33% من بقية أفراد العينة يرون أن هناك تناسبا بين العمل و الأجر.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية المتعاقدين العاملين في إطار برنامج عقد ما قبل التشغيل و نسبتهم 91,66% غير راضون بالأجر الذي يتقاضونه شهريا و يرجعون ذلك إلى المهام التي يقومون بها يوميا، سواء كانوا يعملون في مجال تخصصهم أو خارج مجال التخصص.

فحسب رأيهم، هم يبذلون جهدا في العمل مثلهم مثل باقي الموظفين المرسمين، حيث يكلفون في كثير من الأحيان و من طرف المسؤولين بأعمال الموظفين المرسمين نظرا لكفاءاتهم و قدراتهم في إنجاز العمل بالإضافة إلى ساعات العمل التي تحدد في بعض المؤسسات ب 8 ساعات يوميا.

على العموم، هناك تذمر من طرف المتعاقدين من الأجر الزهيد الذي يتقاضونه بالمقارنة مع الجهد المبذول في العمل من تعدد المهام و التي تخرج في بعض الأحيان عن واجباتهم العملية.

الجدول رقم 39: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في كفاية الأجر

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين
%	ك	%	ك	%	ك	تناسب الأجر مع العمل
-	00	-	00	-	00	كافي
%100	08	%100	45	%100	63	غير كافي
%100	08	%100	45	%100	63	المجموع

نستنتج من هذا الجدول أن نسبة 100% من أفراد عينة البحث يؤكدون على عدم كفاية الأجر الذي يتقاضونه لسد المتطلبات و الحاجبات اليومية، وبما أن أغلب المتعاقدين ينتمون إلى أسر ذات مستوى اجتماعي و اقتصادي متوسط، فهم يعملون من أجل إعانة أسرهم ماديا.

غير أن الأجر الذي يتقاضونه شهريا لا يكفي حتى مصروفهم اليومي و احتياجاتهم المختلفة (الكل و المواصلات) إا يطرح بعض المتعاقدين مشكل مصاريف النقل يوميا نظرا لبعدها عن المسكن عن مقر العمل مما يضطرهم في كثير من الأحيان إلى الاستدانة من الأهل و الأصدقاء لإكمال مصاريف الشهر.

الجدول رقم 40: توزيع أفراد العينة حسب رأيهم في آجال تقاضي الأجر

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين
%	ك	%	ك	%	ك	تقاضي الأجر في وقته
%12	13	%17,77	08	%08	05	نعم
%88	95	%82,22	37	%92	58	لا
%100	108	%100	45	%100	63	المجموع

من خلال الجدول يتبين أن نسبة 88% من أفراد عينة البحث صرحوا على أنهم لا يتقاضون أجورهم في وقتها، تدعمها في ذلك نسبة 92% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 82,22% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص مقابل 12% من المتعاقدين الذين صرحوا أن أجورهم يتقاضونها في وقتها.

من خلال قراءة هذا الجدول، نستنتج أن أغلب المتعاقدين لا يتقاضون أجورهم في وقتها و حسب الجدول التالي فإن مدة التأخير تصل أحيانا من شهرين إلى أربعة أشهر و هذا بنسبة 79% و في بعض الأحيان الأخرى إلى أكثر من خمسة أشهر بنسبة 21% و يعود السبب حسب رأي المتعاقدين على الفوضى في التسيير من طرف المسؤولين.

الجدول رقم 40-1: الإجابة ب لا: آجال تقاضي الأجر

مدة التأخير	التكرار (ك)	النسبة المئوية
من شهرين إلى أربعة أشهر	75	79%
خمسة أشهر فأكثر	20	21%
المجموع	95	100%

الجدول رقم 41: توزيع أفراد العينة حسب نوعية الأساليب التي يستعملها المدير تجاههم

المجموع	فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين الأساليب	
	ك	%	ك	%		
38,88%	42	37,77%	17	39,68%	25	التنبيه
45,37%	49	48,88%	22	42,85%	27	التوجيه
6,48%	07	6,66%	03	6,34%	04	التوبيخ
6,48%	07	6,66%	03	6,34%	04	التهديد بفسخ العقد
2,77%	03	-	00	4,76%	03	آخر
100%	108	100%	45	100%	63	المجموع

يتبين من الجدول أن نسبة 45,37% من أفراد عينة البحث صرحوا أن مديرهم يستعمل معهم أسلوب التوجيه و نسبة 38,88% يستعمل المدير معهم أسلوب التنبيه. بالمقابل، نجد نسبة 6,48% من المتعاقدين أكدوا أن أسلوب تعامل المدير معهم أساسه التوبيخ و التهديد بفسخ العقد في كثير من المرات.

أما نسبة 2,77% من المتعاقدين يصرحون على أن مدير المؤسسة لا يستعمل معهم أي أسلوب في العمل و هذا راجع لعدم المبالاة بوجودهم أصلاً فهم متواجدون بالمؤسسة فقط.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلب المتعاقدين يستعمل معهم مدرائهم أسلوب التوجيه في كيفية إنجاز مهامهم و متابعتهم، في حين يستعمل البعض الآخر من المديرين أسلوب التنبيه مع المتعاقدين لكي لا يقعوا في الأخطاء التي قد تنجم خلال إنجاز المهام التي يقومون بها.

أما بقية المبحوثين، فإن أسلوب التوبيخ و التهديد بفسخ العقد هو أساس تعامل المديرين معهم في كل مرة عندما يصدر منهم خطأ في إنجاز مهامهم.

الجدول رقم 42: توزيع أفراد العينة حسب ممارسة الرقابة من طرف رؤساء العمل

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين ممارسة الرقابة
		%	ك	%	ك	
%81,48	88	%80	36	%82,53	52	نعم
%18,51	20	%20	09	%17,46	11	لا
%100	108	%100	45	%100	63	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 81,48% من المبحوثين تمارس عليهم رقابة من طرف رؤسائهم في العمل تدعمها في ذلك نسبة 82,53% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 80% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص، بالمقابل نجد نسبة 18,51% من المتعاقدين صرحوا بعدم وجود رقابة ممارسة عليهم من طرف

مسئولهم في العمل تدعمها في ذلك نسبة 20% من فئة المتعاقدين في مجال التخصص و 17,46% من فئة المتعاقدين خارج مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلب المبحوثين تمارس عليهم رقابة إدارية من طرف رؤسائهم في العمل.

الجدول رقم 42-1: الإجابة ب نعم : نوع الرقابة الممارسة على المتعاقد من طرف المؤسسة

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين
%	ك	%	ك	%	ك	نوع الرقابة الممارسة
67%	59	63,88%	23	69,23%	36	عادية
5,68%	05	8,33%	03	3,84%	02	قاسية
27,27%	24	27,77%	10	26,92%	14	صارمة
100%	88	100%	36	100%	52	المجموع

من خلال هذا الجدول، يتبين أن نسبة 67% من أفراد العينة تمارس عليهم رقابة عادية و نسبة 27,27% من المتعاقدين تمارس عليهم رقابة صارمة في حين نجد نسبة 5,68% من المتعاقدين تمارس عليهم رقابة قاسية.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلب المتعاقدين تمارس عليهم رقابة من عادية إلى صارمة و قاسية، تمثلت خاصة في مراقبة مواعيد عمل هؤلاء (الدخول و الخروج) خاصة ولا تتعدى ذلك.

هذه الرقابة أحدثت تدمرا في وسط المتعاقدين لأنها لا تمس الجوانب الفنية للعمل و لا في طريقة إنجاز المهام.

الجدول رقم 42-2:الإجابة ب لا : أسباب عدم ممارسة الرقابة على المتعاقد من طرف المؤسسة

سبب عدم ممارسة الرقابة	التكرار (ك)	النسبة المئوية
اللامبالاة من طرف المؤسسة	09	45 %
عدم الانتماء الرسمي للمؤسسة	05	25 %
أخر	06	30 %
المجموع	20	100 %

يتضح من الجدول أن المتعاقدين الذين لا تمارس عليهم رقابة أرجعوا الأسباب إلى اللامبالاة من طرف المسؤولين الذين لا يبذلون للمتعاقد أهمية داخل المؤسسة (حسب رأي الأغلبية) ب 45% و نسبة 30% من المتعاقدين يرون الأسباب في كونهم منضبطين في مواعيد الحضور و الخروج من العمل ما دامت الرقابة لدى بعض المسؤولين تهتم بهذا الجانب دون غيره، كما ان لقلّة العمل و خاصة لدى المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص لا يشترط أصلا وجود مراقبة من أي نوع كانت.

كما عبرت نسبة 25% من المتعاقدين أن عدم ممارسة الرقابة تجاهها سبب عدم انتماء هؤلاء رسميا للمؤسسة، فبعض المسؤولين لا يطبقون عليهم نفس الرقابة مثلهم مثل باقي الموظفين المرسمين.

الجدول رقم 43: توزيع أفراد العينة حسب إدلائهم بأرائهم في العمل

الإدلاء بالرأي	فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		المجموع	
	ك	%	ك	%	ك	%
نعم	20	31,74 %	21	46,66 %	41	38 %
لا	43	68,25 %	24	53,33 %	67	62 %
المجموع	63	100 %	45	100 %	108	100 %

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 62% من المتعاقدين لا يدلون بأرائهم في العمل و في طريق سيره تدعمها في ذلك نسبة 68,25% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و نسبة 53,33% من فئة المتعاقدين في مجال التخصص.

بالمقابل، نجد نسبة 38% من المتعاقدين يدلون بأرائهم، تدعمها في ذلك نسبة 46,66% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص و نسبة 31,74% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول، أن أغلب المتعاقدين لا يستطيعون أو لم تعطى لهم فرصة الإدلاء بأرائهم و المشاركة بأفكارهم في عملية سير العمل لأسباب عديدة من بينها:
أن هؤلاء المتعاقدين يعتبرون عنصرا غريبا عن المؤسسة لا ينتمي بصفة رسمية لجماعة العمل كونه موظف مؤقت في إطار عقد لا يحق له التدخل في شؤون العمل بأرائه كما تنقصه الخبرة المهنية، بالإضافة إلى اللامبالاة و التهميش الذين يبيدهما بعض المسؤولين و الموظفين بالمؤسسة التي يعمل فيها المتعاقد.

كما أن طبيعة المنصب الذي يشغله المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص وهي مهام بسيطة لا تؤهل المتعاقد إلى أن يبدي رأيه في العمل و عبر أغلب المتعاقدين أنهم أداة للتنفيذ لا غير.

الجدول رقم 44: توزيع أفراد العينة حسب رضاهم عن العمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل

المجموع		فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص		فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص		فئة المتعاقدين
%	ك	%	ك	%	ك	الرضا
63,88%	69	55,55%	25	69,48%	44	غير راضي
36,11%	39	44,44%	20	30,15%	19	راضي
-	00	-	00	-	00	راضي جدا
100%	108	100%	45	100%	63	المجموع

يتضح من هذا الجدول أن نسبة 63,88% من المتعاقدين المدمجين ضمن هذا البرنامج غير راضين عن العمل ضمنه، تدعمها في ذلك نسبة 69,48% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص و 55,55% من فئة المتعاقدين العاملين في مجال التخصص.

نستنتج من هذا الجدول أن أغلبية المتعاقدين المدمجين ضمن هذا البرنامج غير راضين عن العمل فيه للظروف المحيطة بهذا البرنامج، كما عبروا على أنهم يستحقون إدماجاً نهائياً و عملاً قاراً لائقاً مثل باقي الموظفين لأنهم يكتسبون من المهارات و الكفاءات اللازمة لاستثمارها بشكل جيد و فعال، غير أنهم وجدوا أنفسهم و بعد عامين من العقد، سوف يعودوا إلى بطالة أخرى أقسى و أشد من التي عاشوها سابقاً.

أما بقية المتعاقدين الذين ابدوا رضاهم عن العمل في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل، حجتهم في ذلك أن العمل أحسن من اللاشيء و رغم النقائص الموجودة في هذا البرنامج و خاصة قضية الإدماج النهائي بالمؤسسة، غير أنهم استفادوا من هذا العمل بعد طول فترة بطالتهم و لم يجدوا فرصة أخرى للعمل فلم يبق أمامهم سوى أن يرضوا و يقبلوا هذا العمل.

تحليل نتائج الفرضية الثالثة:

بعد تحليل جداول الفرضية «III» تم التوصل إلى النتائج التالية:

توصلت الدراسة إلى أن معظم المتعاقدين بنسبة 60'18% أكدوا على عدم ملائمة ظروف العمل التي يعملون فيها و لا تشجعهم للعمل حيث لا يسمح للأغلبية من استغلال وسائل العمل بكل حرية، فهي ملك و حكر للموظفين المرسمين فقط، بالإضافة إلى ساعات العمل التي تطبق في كثير من المؤسسات ب 8 ساعات يومياً كغيرهم من الموظفين.

كما أن لطبيعة العمل الذي يشغله المتعاقد - و خاصة المتعاقدون الذين يعملون خارج مجال تخصصهم العلمي - يشكل لهم أكبر عائق من حيث عدم قدرتهم على تحسين معارفهم و تقتل فيهم روح الإبداع، بالإضافة إلى مشكل عدم الثبات في مصلحة واحة و التحويل من مصلحة لأخرى في كل مرة أحدثت عدم الاستقرار في العمل و تشعر المتعاقد بالانزعاج و القلق من هذه الوضعية، زد على ذلك تملص بعض الموظفين الدائمين من إنجاز مهامهم إما لعدم المسؤولية أو للغياب المتكرر و تكليف المتعاقدين بأدائها يشعر المتعاقدين بالتذمر.

و كشفت الدراسة أن أغلب المتعاقدين 64,81% تجمعهم علاقات عادية مع مدراءهم، كونهم لا يتعاملون معهم مباشرة و هي نفس العلاقة التي تربطهم بزملائهم في العمل حيث صرح 54,62% من المتعاقدين أن طبيعة العلاقة عادية لكنها تخفي وراءها أشياء كثيرة، منها الغيرة التي يشعر بها المتعاقد من بعض الموظفين الدائمين الذين لا يحملون نس المؤهل العلمي، بالإضافة إلى النظرة الدونية من البعض الآخر تجاه المتعاقد كونه يحمل شهادة جامعية و يعمل في إطار عقود ما قبل التشغيل كموظف مؤقت و لم يستطع أن يظفر بمنصب عمل دائم انطلاقاً من فكرة "اللي قراو واش دارو" و احتكار وسائل العمل.

و توصلت الدراسة أيضا إلى أن 91,66% من المتعاقدين صرحوا عن عدم تناسب الأجر و المجهودات التي يقومون بها حتى و إن كان العمل الذي يشغلونه خارج عن مجال التخصص، بالإضافة إلى تكليفهم بمهام الموظفين الدائمين في كثير من الأحيان و لا يتناسب مع ساعات العمل التي حددت في بعض المؤسسات ب 8 ساعات يوميا و لا يتقاضون في الأخير إلا القليل دون التطرق إلى المؤهل العلمي، هذا الأجر لا يكفي لسد حاجاتهم اليومية حيث أن 100% من عينة البحث يرون أن الأجر لا يكفيهم حتى لمصروفهم اليومي من أكل و مواصلات.. و التزاماتهم المادية تجاه أسرهم.

و كشفت الدراسة أن 95% من المتعاقدين لا يتقاضون أجورهم في آجالها المحددة، تدوم مدة التأخير من شهرين إلى أربعة أشهر في كثير من الأحيان و هذا ما صرح به أكثر من المتعاقدين ب 79% مما يضطرهم للاستدانة من الأهل و الأصدقاء، هذا التأخر يرجعه المتعاقدون إلى عدم المبالاة بهذه الفئة و سوء التسيير من طرف المؤسساتين.

أظهرت الدراسة تأكيد 45,37% من المتعاقدين أن مدراءهم يستعملون أسلوب التوجيه في كيفية إنجاز مهامهم لكي لا يقعوا في الأخطاء.

و توصلت الدراسة إلى أن أغلب المتعاقدين 81,48% تمارس عليهم الرقابة الإدارية غير أنهم أبدوا استيائهم من نوع هذه الرقابة حيث عبر 67% من المتعاقدين أن طبيعة الرقابة التي تمارس عليهم هي رقابة عادية تخص مواعيد العمل (الدخول و الخروج) فقط و لم تهتم بالجوانب الفنية في العمل و كيفية إنجاز المهام.

كما توصلت الدراسة أيضا إلى أن 62% من المتعاقدين لا يسمح لهم بإدلاء آرائهم في مجال العمل إذ صرح المتعاقدون أنهم لا يستدعون حتى لحضور اجتماعات العمل التي تقام بالمؤسسة نظرا لكونهم موظفين مؤقتين لا ينبغي لهم التدخل في شؤون العمل بآرائهم و أفكارهم و لأنهم لا يمتلكون الخبرة الكافية التي تؤهلهم لذلك بالإضافة إلى التهميش و اللامبالاة من طرف بعض المسؤولين و الموظفين الدائمين.

و خلصت الدراسة إلى أن 63,88% من المتعاقدين المدمجين ضمن هذا البرنامج غير راضين تماما عن العمل و الظروف التي يعملون فيها، حيث يرون أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لا يلبي طموحاتهم و آمالهم التي كانوا يحلمون بها قبل الالتحاق به، خاصة فكرة الإدماج النهائي و الحصول على منصب عمل دائم و العودة إلى بطالة أعنف من البطالة التي عاشوها من قبل.

النتائج العامة للدراسة

من خلال هذه الدراسة تم التوصل إلى النتائج العامة التالية :

إن أغلب المتعاقدين العاملين ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل هن إناث لاعتبارات كثيرة من بينها ارتفاع نسبة الفتيات المتخرجيات من الجامعة مقارنة بنسبة الذكور، وقبولهن العمل من أجل تحقيق ذاتهن فالعمل بالنسبة للفتاة يعد أكبر مكسب تحققه بعد حصولها على الشهادة الجامعية. فحين نجد الذكور بعد انقضاء الدراسة هناك من يلتحق مباشرة بالخدمة الوطنية لتسوية وضعيته القانونية ، كما نجد البعض الآخر يفضل العمل الخاص بدل العمل ضمن هذا البرنامج إذ يرونه مضيعة للوقت دون أن يحققوا من ورائه أهدافهم في الحصول على عمل دائم بانقضاء مدة العقد.

أظهرت الدراسة أن معظم أفراد العينة هم دون سن الثلاثين إذ يتراوح سنهم ما بين 23 و 28 سنة وهم يمثلون بذلك فئة المتخرجين الجدد من الجامعة وطالبي العمل لأول مرة.

خلصت الدراسة إلى أن المدمجين ضمن هذا البرنامج يحملون مستويات ومؤهلات علمية مختلفة (تقني سامي، DEUA، ليسانس، مهندس، ماجستير، طب)، كما أن جميع التخصصات تقريبا استفادت من هذا البرنامج وبنسب متفاوتة.

توصلت الدراسة إلى أن أغلب المدمجين ضمن هذا البرنامج هم حديثي التخرج من الجامعة -[2004-2008] وهم بذلك يمثلون فئة طالبي العمل لأول مرة.

كشفت الدراسة أن أغلب أفراد العينة قد مروا بفترة بطالة امتدت من سنة إلى خمس سنوات وهذا بنسبة 94.11 % وهو ما يبين فعلا الواقع الحقيقي الذي يعيشه الشباب الجامعي في معاناتهم مع البطالة وعدم توفر مناصب الشغل.

أظهرت الدراسة أن أغلب أفراد العينة انتظروا فترة طويلة للانتحاق ببرنامج عقود ما قبل التشغيل حيث دامت فترة الرد على طلباتهم من سنة إلى خمسة سنوات بعد وضعهم أول ملف لهم بالوكالة نظرا لقلّة المناصب المالية أمام الكم الهائل من الطلبات، بالإضافة إلى تفشي ظاهرة الوساطة حتى إطار العمل المؤقت.

أكدت الدراسة أن المدمجين ضمن هذا البرنامج قد اعترضتهم صعوبات كثيرة للحصول على هذا المنصب منها: كثرة الوساطة ، التهميش، تعقد الإجراءات الإدارية.... الخ.

توصلت الدراسة إلى أن أفراد العينة وجهوا للعمل تقريبا في كل القطاعات، وبالدرجة الأولى كان كل من قطاع التعليم و الإدارة العامة أكثر القطاعات استقطابا لفئة المتعاقدين المدمجين ضمن هذا البرنامج، لأنها لا تشترط في عملية التوظيف التخصص العلمي بل تعتمد على المستوى العلمي و الشهادة المحصل عليها. إذ أن معظم أفراد العينة المدمجين يشغلون خارج مجال تخصصهم وهذا بنسبة 58,33% وهي وظائف بسيطة لا تتعدى مستوى الثانوي كمنصب سكرتيرة- أو موظف استقبال.... وهو ما يتعارض مع شروط العقد الذي يؤكد على ضرورة إلحاق المتعاقد بمنصب عمل يتوافق وتخصصه العلمي ، غير أن بعض المؤسسات المستخدمة لا تعمل بهذه الشروط في كثير من الأحيان،بالإضافة إلى غياب التنسيق بين وكالة التشغيل و الهيئة المستخدمة من جهة و غياب المتابعة . مما أدى إلى سوء التسيير و التوجيه، كما أن منطلق الكم طغى على الكيف حيث انصب العمل على توفير مناصب مالية أكثر على حساب الكيف.

أظهرت الدراسة أن طول فترة البطالة من جهة و الواقع الاقتصادي لأسر الخريجين من جهة أخرى كانت من بين الأسباب التي دفعت بالمتعاقدين للعمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهذا خوفا من استمرار بطالتهم وتجاوزهم للسن القانوني للاستفادة من هذا البرنامج ، إذ أكد بعض المتعاقدين بأن هناك من خريجي الجامعة بلغوا سن الخامسة والثلاثين لم تعطى لهم فرصة العمل في هذا الإطار للشروط المفروضة في العقد فيما يخص هذا الجانب.

توصلت الدراسة إلى أن نسبة 65,38% من فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص وجدت صعوبات في العمل الذي تشغله من حيث أنه بعيد تماما عن تخصصها فلم تستطع الإندماج فيه و التكيف معه بشكل جيد، فهو عمل بسيط لم يتسنى لها استخدام معارفها و إبراز قدراتها العلمية المكتسبة فحد من نشاطها و إبداعها ، و خلق لديها شعور بالملل و الإحباط ، وإحساس بغياب المحتوى الوظيفي تجاه هذا العمل .

أظهرت الدراسة أنه كلما كان العمل في مجال التخصص كلما تمكن المتعاقد بشكل أو بآخر من جمع معلومات تخص العمل الذي يقوم به و المهام التي يؤديها، وهذا ما لم نجده

لدى فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص نظرا لبساطة العمل و المهام المنجزة التي لا تتطلب معلومات دقيقة يكفي الإلمام ببعض جوانبه من خلال الممارسة اليومية. ناهيك عن البعض الآخر من هذه الفئة التي تبدي تدمرا من عدم وجود عمل أو مهام تنجزها نظرا للتهميش و اللامبالاة المفروضة عليها من طرف مسؤولي بعض المؤسسات بحكم أنهم موظفين مؤقتين و أثر ذلك بشكل كبير على اندماجهم في الوسط المهني الذي ينتمون إليه .

توصلت الدراسة إلى أن أغلب أفراد هذه الفئة لا تخضع لعملية الإشراف و التوجيه و المتابعة من طرف المشرفين في العمل، و إن وجدت فهي ضعيفة و لا جدوى منها نظرا لطبيعة العمل الممارس.

أكدت الدراسة أن فئة المتعاقدين العاملين خارج مجال التخصص لم يسعفهم الحظ من اكتساب خبرة مهنية في مجال تخصصهم حسب ما تقتضيه شروط العقد. فالخبرة التي اكتسبتها تمثلت أساسا في كيفية سير العمل و معرفة بعض الأمور في الوسط المهني بشكل عام.

أظهرت الدراسة أن معظم أفراد عينة البحث و من الفئتين أبدت تدمرا واضحا حول ظروف العمل التي يعمل فيها المتعاقد في بعض المؤسسات المستخدمة، من حيث نقص وسائل العمل المتاحة، ساعات العمل التي تصل إلى ثمان ساعات في اليوم كغيرهم من الموظفين الدائمين. بالإضافة إلى نوع العلاقات التي تربط المتعاقدين بمسؤوليهم و زملائهم في العمل و إن كانت في مجملها عادية غير أنها تخفي من ورائها أشياء كثيرة، بالإضافة إلى عدم رضا المتعاقدين عن الأجر الذي يتقاضونه الذي يعتبرونه إجحافا في حق الشباب الجامعي ، هذا الأجر الذي لا يغطي بعض الضرورات الخاصة بهم ، زد على ذلك طول فترة تقاضيه مما يزيد من معاناتهم المادية .

توصلت الدراسة إلى أن منطلق اللامبالاة بهذه الفئة الذي تبديه بعض المؤسسات المستخدمة من خلال أسلوب تعاملها و عدم السماح لهذه الفئة من المشاركة بشكل جيد في الحياة المهنية كان له الأثر الكبير في عملية اندماجهم في الوسط المهني. كما أنهم يشكون في تحقيق الاندماج النهائي عند انتهاء فترة عقودهم و يطرحون مخاوفهم في العودة إلى عالم البطالة من جديد .

الخاتمة

إن أبرز التحديات التي واجهتها الجزائر مع نهاية القرن الماضي قضية التشغيل ، لما لها من ارتباط وثيق بالاستقرار السياسي و التنمية الاقتصادية و الرقي الاجتماعي ، وهذا على اعتبار الشغل حق طبيعي و شرط من شروط تحقيق الذات.

فسعت بذلك الجزائر للتنمية في جميع المجالات واتخذت العديد من النماذج و التجارب الاقتصادية و تبنت سياسة تشغيل جديدة تتماشى و متطلبات الظروف الحالية، قصد مواكبة التطور العالمي في مجال التشغيل. وخضعت عمليات التشغيل لعدة سياسات اختلفت برامجها في مضمونها و طبيعتها في ظل الارتفاع المخيف في نسب البطالة و لا سيما بطالة حاملي الشهادات . وكان من أبرزها تلك التي طبقت من فترة الإصلاحات إلى يومنا هذا، و المتمثلة أساسا في سياسة تشغيل الشباب الجامعي على وجه الخصوص.

في هذا السياق جاءت دراستنا التي تناولنا فيها بالتركيز على واحد من البرامج المخصصة لفئة الجامعيين وهو برنامج عقود ما قبل التشغيل والذي كان يهدف إلى مكافحة البطالة و محاولة تقليص نسبتها في أوساط هذه الفئة من المجتمع.

حيث حاولنا تسليط الضوء على مدى نجاعة هذا البرنامج من خلال الوقوف ميدانيا على ظروف تشغيل هذه الفئة بالمؤسسات المستخدمة باعتبارها الطرف و الشريك الثالث في هذه العملية.

إذ توصلنا في نهاية الدراسة أن برنامج عقود ما قبل التشغيل لم يرق إلى مستوى تطلعات خريجي الجامعة و لا يستجيب للطلب الاجتماعي لهذه الفئة ، باعتباره حل مؤقت عجز عن توفير و إيجاد مناصب عمل دائمة للعاملين في إطاره بعد انقضاء مدة العقد.

و في الأخير نتمنى أن نكون قد وفقنا في اختيار و معالجة هذا الموضوع، واستطعنا إيصال وجهة نظرنا حول هذا النوع من البرامج و سياسة التشغيل عامة، كما نتمنى أن تأخذ دراستنا بعين الاعتبار و الاهتمام من طرف المعنيين بعمليات التشغيل.

قائمة المراجع

1. علاء محمد حسونة، التعليم و العمل المنتج، كلية التربية ، جامعة حلوان، الطبعة الأولى 2003، الدار العالمية للنشر و التوزيع.
2. كمال عبد الحميد الزيات، العمل و علم الاجتماع المهني " الأسس النظرية والمنهجية، دار غريب، القاهرة.
3. عبد العزيز مهنا، البطالة والعمالة الكاملة، مكتبة الانجلو المصرية، مصر 1950.
4. د. إبراهيم مذكور، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.
5. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية (إنجليزي، فرنسي، عربي)، مكتبة لبنان، بيروت، 1986.
6. Lout(p), encyclopédie de la gestion et du management sous la irection, le Duff (Robert), Dalloz, Paris, 1999.
7. فايز الزعبي، محمد إبراهيم عبيدات، أساسيات الإدارة الحديثة، دار المستقبل للنشر و التوزيع، ط1، الأردن، 1997.
8. محمد الجوهري، علم الاجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث، دار المعارف، دون طبعة، القاهرة، 1987.
9. جوزيف بلاط جامينو، مارين ريكاردو، إعداد معلمي المدرسة الابتدائية و المدرسة الثانوية ، مطبعة المنظمة العربية للتربية والثقافة و العلوم، دون طبعة، تونس، 1986.
10. نقلا عن أبو بكر دهيلمي، رسالة لنيل شهادة الماجستير: الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل. معهد العلوم الاقتصادية جامعة الجزائر، 1994.
11. د. جلال مصطفى القريشي، شرح قانون العمل الجزائري □ (علاقة العمل الفردية)، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون سنة، الجزء الأول، الجزائر.
12. هدى عبد اللطيف: الأسس العلمية للإدارة ، الشركة العربية للنشر و التوزيع ، القاهرة، 1996.
13. مصطفى عشوي، علم النفس الصناعي التنظيمي، المؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، 1992.
14. قباري محمد إسماعيل، مناهج البحث في علم الاجتماع ، منشأة المعارف ، الإسكندرية، 2001.

15. Ghiglione, R. et Matalon, B., Les enquêtes sociologiques :théorie et pratique, Armand Colin ,Paris, 1991.
16. رمزي زكي،الاقتصاد السياسي للبطالة،تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة ،عالم المعرفة226،مطابع الرسالة،الكويت،1997.
17. Raymond ledrut, Sociologie du chômage, presse universitaire de France, 1966.
18. Bureau international du travail, La normalisation internationale du travail, nouvelle série 53 Geève , 1953.
19. وزارة التربية والتعليم (القاهرة) :نقلا عن :عبد الرحمان العيسوي ،سيكولوجية العمل والعمال ،بيروت ،دار الراية الجامعية .
20. أحمد زكي بدوي،□معجم المصطلحات الاقتصادية ،دار الكتاب المصري،القاهرة،دار الكتاب اللبناني ،بيروت،1985.
21. هدى العزاوي ،البطالة :أساليب المواجهة لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل تحديات الإصلاح الاقتصادي (جامعة بغداد بالعراق) مأخوذة عن :البطالة أسبابها ،معالجتها وأثرها على المجتمع ،الجزء 1 ،بحوث وأوراق عمل ندوة عربية منعقدة خلال الفترة من26 إلى 28أفريل 2006،جامعة سعد دحلب ،البليدة.
22. زواوي خالد محمد،البطالة في الوطن العربي :المشكلة والحل ،القاهرة،مجموعة النيل العربية،2004.
23. Bondanove(ch) et Marlos(F): Lexique de théorie économique .Edition marketing .France 1992.
24. منى الطحاوي،اقتصاديات العمل ،مكتبة نهضة الشرق،القاهرة ،دار غريب،1995.
25. الأشوح زينب صالح، الإطار و البيئة و مداواة البطالة، القاهرة ، دار غريب، 2003.
26. د. أحمد حويتي، د. عبد المنعم بدر، أ. نوديالو، البطالة و علاقتها بالجريمة و الإنحراف في الوطن العربي، أكاديمية نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
27. ماهر أحمد، تقليل العمالة، الإسكندرية،مصر ، الدار الجامعية ، د ط ، 2000.
28. Holeman(R), Le chômage, mécanisme économique conséquences sociales et humaines, la documentation française, Paris, 1997.
29. د. عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برنامج الإصلاح الاقتصادي عليها، دراسة تحليلية تطبيقية، الدار الجامعية، مصر، 2005.

30. أسعيد يحيى، أبوقرة رابح، أ، قرين علي، الآثار الاجتماعية و الاقتصادية و السياسية للبطالة في الوطن العربي، جامعة المسيلة، الجزائر.
31. روابح عبد الباقي، علي همال، أثر إعادة الهيكلة الصناعية في سوق العمل في الجزائر، الملتقى الدولي حول برامج التصحيح الهيكلي و المسألة الاجتماعية، جامعة قسنطينة، 2000.
32. تاريخ الزيارة 2009/02/19. WWW.ONS.DZ/demog/pop_titres.htm.
33. Rédha KEFI, Autrement dit, le chômage des diplômés, Editorial de Rédha KEFI, l'expression n°21 du 7 mars 2008.
34. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، استراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، الجزائر، مارس 2008.
35. مدني بن شهرة، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار حامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى الأردن، 2001 .
36. د/شبل بدران، جمال الدهشان، التجديد في التعليم الجامعي، دار قباء للطباعة و النشر و التوزيع، مصر، 2001.
37. فضيل دليو، الهاشمي لوكيا، ميلودسفاري، المشاركة الديمقراطية في تسيير الجامعة، مخبر التطبيقات النفسية و التربوية، الجزائر.
38. د/سعيد طه محمود، السيد محمد ناس، قضايا في التعليم العالي و الجامعي، مكتبة النهضة المصرية.
39. المنجد الأبجدي، دار المشرق، المؤسسة الوطنية للكتاب، بيروت، 1989.
40. عريفج، سامي سلطي، الجامعة و البحث العلمي، لأردن، دار الفكر، ط2001، 1.
41. وداد القاضي، تأسيس الجامعات في أوروبا ، محاضرات ملتقى الفكر الإسلامي ، باتنة ، 1978، ج 12.
42. مراد بن أشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة أديب بامية، تأملات حول مخطط جامعي، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
43. عبد الرحمان العيسوي، تطور التعليم الجامعي العربي (دراسة حلقية) ، دار النهضة العربية للطباعة و النشر، بيروت، 1984.
44. غياث بوفلجة، التربية و التكوين بالجامعة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، ص1992.
45. محمد منير مرسي، التعليم الجامعي المعاصر و قضاياها و اتجاهاتها، دار الثقافة قطر الدوحة، الطبعة المنقحة، 1987.

46. رابح تركي، أصول التربية و التعليم ، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
47. مجدي عزيز إبراهيم، المنهج التربوي و تحديات العصر، عالم الكتب، القاهرة، 2002.
48. د/حسن شحاتة، التعليم الجامعي و التقويم الجامعي بين النظرية والتطبيق، مكتبة الدار العربية للكتاب.
49. عبد السلام عبد الغفار، دعوة لتطوير التعليم الجامعي، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس: مركز تطوير التعليم الجامعي، عالم الكتب، القاهرة، 1993.
50. www.universit  d'Alger .Htm
51. عمار العرباوي ، حب التميز عند الطلبة، منشورات المجلس الأعلى للغة العربية، 2005.
52. وسيلة يعيش، الممارسة السوسولوجية في الجزائر مقارنة سوسيو- معرفية، مجلة الباحث الاجتماعي عدد 10 سبتمبر، 2010.
53. نور الدين حملي، إستراتيجية المراجعة و علاقتها بالمرود الدراسي لدى الطالب الجامعي، رسالة الماجستير في علوم التربية، جامعة الجزائر، 1998-1999.
54. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، كتاب إصلاح التعليم العالي، الجزائر، المطبعة الرسمية، 1971.
55. أ.د بوفلجة غياث، التربية و التعليم بالجزائر، دار الغرب للنشر و التوزيع، الطبعة الثانية، 2006، ص76.
56. بوعبد الله لحسن، مقداد محمد، تقويم العملية التكوينية (دراسة ميدانية بجامعات الشرق لجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
57. سعيد عيادي، التنشئة السياسية بين المدرس و البيئة الثقافية، رسالة الماجستير غير منشورة جامعة الجزائر، قسم علم الاجتماع، سنة 1990/1991.
58. محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة و الجامعة الجزائرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر 1989.
59. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم والبحث العالي في الجزائر من 1962 إلى 2002.
60. عبد العالي دبله، الدولة الجزائرية الحديثة" الاقتصاد، المجتمع و السياسة"، ط1، القاهرة،.
61. عبد الله ركيبي ، التعليم العالي في الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، حوليات جامعة الجزائر، الديوان الوطني للمطبوعات الجامعية رقم 01 ،سنة 1986 .

62. رضا السويسي، طرق التدريس بالتعليم العالي بين التلقين و التواصل، اتحاد الجامعات العربية الرياض، العدد18،أفريل 1982.
63. عبد القادر جغلول، تاريخ الجزائر الحديث، دار الحداثة وديوان المطبوعات الجامعية، ط3،الجزائر، 1983.
64. رابح تركي، التعليم القومي و الشخصية الجزائرية، الجزائر، ط2، 1981.
65. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي (وثيقة) ، الجزائر،1996-1997.
66. مدني محمد توفيق، اختيار الفرع في جامعة الجزائر وتمثلات الطلبة اتجاه دراستهم، مذكرة لنيل دبلوم الماجستير في علم الاجتماع، إشراف علي الكنز، الجزائر، (1987-1989).
67. وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر من 1962 إلى 2000.
68. سامية تيلولت،الأثر المتبادل بين التعليم العالي والتنمية بالجزائر،رسالة ماجستير (غير منشورة)،كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع: تخطيط، جامعة الجزائر،السنة الدراسية2001-2002 .
69. محمد غلام الله،بناء الجامعة الجزائرية (ثلاث عقود من الإنزلاقات الكمية)، مداخلة في الملتقى الدولي حول المنظومات التربوية في المغرب العربي، الجزائر، جوان 2004م.
70. Ben Bouzid (B), communication sur la reforme de l'enseignement supérieur, conseil national de transition, Algérie, 1995.
71. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة التعليم العالي و البحث العلمي، إصلاح التعليم العالي،جوان 2007 .
72. علي أحمد مذكور، التعليم العالي في الوطن العربي الطريق إلى المستقبل، مصر، دار الفكر العربي، 2000.
73. عبد الله محمد عبد الرحمان، سوسيولوجيا التعليم الجامعي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 1991 .
74. د.منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر وأساليب تدريسه، عالم الكتب، مصر.
75. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي، مارس 1998.
76. نعيم بن محمد،التعليم العالي في الجزائر: التحديات،الرهانات و أساليب التطوير، معهد الهقار، على الموقع: <http://www.hoggar.org/index.php>

77. قورين حاج قويدر، واقع ومتطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي، موقع مجلة "علوم إنسانية" www.ulum.nl.com، (2010/04/22)
78. Liés Mairi, Faut-il fermer l'université, Alger , ENAL, 1994.
79. Pierre Bourdieu, Travail et travailleurs en Algérie, Editions Minuit, Paris, 1962.
80. Friedman et PNaville, Traité de sociologie du travail, 2ème édition, tome 1, Edition Arman Colin, 1964.
81. أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العمل (إنجليزي، فرنسي، عربي)، دار الكتاب المصري – دار الكتاب اللبناني، 1994.
82. بلقاسم سلاطنية، التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، (1995-1996).
83. حميد خروف و آخرون، الإشكالات النظرية و الواقع "مجتمع المدينة نموذجاً"، منشورات جامعة منتوري قسنطينة، دار البعث، الجزائر، 1999.
84. علي غربي و آخرون، تنمية المجتمع من التحديث إلى العولمة، مصر، 2003.
85. Boutefnouchet (M), Les travailleurs en Algerie, ENAP, 1984.
86. محمد بلقاسم حسن بهلول، سياسة تخطيط التنمية و إعادة تنظيم مسارها في الجزائر، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
87. نقلا عن محمد لعلاوي، طبيعة التخطيط الاقتصادي في ظل الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر، رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية، دائرة الدراسات العليا، فرع التخطيط، جامعة الجزائر، 95/94.
88. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، وزارة العمل و الحماية الاجتماعية، مرسوم رقم 33/89 الموافق ل 21 مارس 1989، يتعلق بإنشاء صندوق مساعدة التشغيل الشباب (الجريدة الرسمية عدد 33 الصادرة بتاريخ 21 مارس).
89. مجموعة النصوص التطبيقية المتعلقة بالبرامج المسيرة من طرف وكالة التضامن الاجتماعي- نشرة جوان 2001، مصالح رئاسة الجمهورية.
90. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 20، 2004.
91. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية / العدد 2008، 23.