

جامعة العربي التبسي - تبسة

جامعة العربي التبسي - تبسة -

LARBI TEBESSI – TEBESSA UNIVERSITY

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم: العلوم الاجتماعية

UNIVERSITE LARBI TEBESSI – TEBESSA

الميدان: العلوم الإنسانية والاجتماعية
الشعبة: علوم اجتماعية
التخصص: علم اجتماع تنظيم وعمل

خريجي الجامعة وبرامج التشغيل في الجزائر
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تبسة (بلدية تبسة)

مذكرة مقدمة لنيل شهادة ماستر " ل.م.د "
دفعة : 2019

إشراف الأستاذة(ة):

إعداد الطلبة : شارف عمار
براك خضرة

عبدلي عمار

لجنة المناقشة -

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
خالد حامد	أستاذ تعليم عالي	رئيسا
براك خضرة	أستاذ محاضر - أ-	مشرفا و مقرا
عيساوي الساسي	أستاذ مساعد - أ-	مناقشا

السنة الجامعية: 2018/2019

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"اللَّهُ نُورُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ

مَثَلُ نُورِهِ كَمِشْكَاةٍ فِيهَا مِصْبَاحٌ

الْمِصْبَاحُ فِي زُجَاجَةٍ الزُّجَاجَةُ كَأَنَّهَا كَوْكَبٌ دُرِّيٌّ

يُوقَدُ مِنْ شَجَرَةٍ مُبَارَكَةٍ زَيْتُونَةٍ لَا شَرْقِيَّةٍ وَلَا غَرْبِيَّةٍ يَكَادُ زَيْتُهَا

يُضِيءُ وَلَوْ لَمْ تَمْسَسْهُ نَارٌ نُورٌ عَلَى نُورٍ يَهْدِي اللَّهُ بِنُورِهِ مَنْ يَشَاءُ

وَيَضْرِبُ اللَّهُ الْأَمْثَالَ لِلنَّاسِ

وَاللَّهُ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمٌ"

صدق الله العظيم

سورة النور الآية: (35)

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم:

"مَنْ دَعَا إِلَى هُدًى كَانَ لَهُ مِنَ الْأَجْرِ مِثْلُ أُجُورٍ مَنْ تَبِعَهُ لَا يَنْقُصُ ذَلِكَ مِنْ أُجُورِهِمْ شَيْئًا".

رواه مسلم

"إني رأيت أنه لا يكتب إنسان كتابا في يومه إلا قال في غده:

لو خير هذا لكان أحسن، ولو زيد هذا لكان سيتحسن، ولو قدم هذا لكان أفضل، ولو ترك هذا لكان أجمل، وهذا من أعظم العبر وهو دليل على استيلاء النفس على جملة البشر".

العماد الأصفهاني

شكر و عرفان

قال الله تعالى:

"يرفع الله الذين آمنوا منكم والذين أوتوا العلم درجات والله بما تعلمون خبير"

صدق الله العظيم

بداية أشكر الله عزّ وجلّ على فضله ونعمه التي لا تعد وتحصى

وأخص بالشكر الأستاذ المشرفة الدكتورة: براك خضرة

التي تفضلت بقبولها الإشراف على هذا البحث والذي غمرتنا بفائض علمها وتوجيهاتها القيمة،

التي كان لها الأثر الطيب فلها جزاء الشكر.

إلى كل من قدم لنا يد العون من قريب أو من بعيد

إلى جميع الأساتذة الذين ساهموا بإرشاداتهم وعلّمونا ولو بحرف

نشكرهم جزيل الشكر.



الصفحة	الموضوع
//	الفهرس العام.....
v	فهرس الجداول.....
أ - ب	المقدمة العامة.....
الجاناب النظري للدراسة	
(14 -03)	الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي
03	تمهيد.....
04-05	أولا : أشكالية الدراسة.....
06	ثانيا : أسباب اختيار الموضوع.....
06	ثالثا : أهمية وأهداف الدراسة.....
08 -07	رابعا : تحديد مفاهيم الدراسة.....
12 -09	خامسا: الدراسات السابقة.....
13 -12	سادسا: المقاربات السوسيولوجية.....
14	خلاصة الفصل.....
الجاناب الميـداني للدراسة	
(24 -16)	الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

16	تمهيد.....
17	1. المنهج ج.....
18	2. مجالات الدراسة.....
18	أ. المجال المكاني.....
18	ب. المجال الزمني.....
18	ج. المجال البشري.....
19	3. عينة الدراسة.....
22 -20	4. ادوات جمع البيانات.....
20	1.4 . الملاحظة.....
20	2.4. استمارة المقابلة.....
22 -21	3.4. استمارة الاستبيان.....
23	5 - أساليب المعالجة الإحصائية.....
24	خلاصة الفصل.....
(45 -26)	الفصل الثالث : عرض وتحليل البيانات واستخلاص النتائج
26	تمهيد.....

40 -27	1. عرض البيانات الميدانية وتحليلها
29 -27	1.1. عرض وتحليل البيانات الأولية
34 -30	2.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
36 -34	3.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
40 -37	4.1. عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
43 -41	2. عرض و تفسير النتائج المتعلقة بالدراسة
41	1.2. النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية
42 -41	2.2. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
42	3.2. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني
43	4.2. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
44	3 - الإستنتاج العام
44	4 - اقتراحات الدراسة
45	خاتمة
	قائمة المراجع

	الملاحق
--	-----------------------

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح أفراد العينة حسب الجنس	27
02	يوضح أفراد العينة حسب السن	27
03	يوضح أفراد العينة حسب الحالة العائلية	28
04	يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد	28
05	يوضح أفراد عينة البحث حسب سنة التخرج	29
06	يوضح أفراد عينة البحث حسب المؤهل العلمي	29
07	يوضح مدى رضا خريجي الجامعة على برنامج الإدماج المهني	30
08	يوضح مدى علم أفراد عينة البحث ببرنامج التشغيل الحالي (الإدماج المهني)	31
09	يوضح مدى علم أفراد العينة بخصائص الإدماج المهني	31-32
10	يوضح آراء أفراد عينة البحث في برنامج التشغيل الحالي(الإدماج المهني)	32
11	يوضح مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لأفراد عينة البحث	32
12	يوضح مدى كفاية مدة العقد لإكساب خبرة مهنية بالنسبة لأفراد عينة البحث	33
13	يوضح مدى وجود آفاق مستقبلية لبرنامج التشغيل بالنسبة لأفراد عينة البحث	33-34
14	يوضح مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص	34
15	يوضح مدى ملائمة المنصب العمل مقارنة للمؤهل العلمي حسب أفراد عينة البحث	34-35
16	يوضح مدى تماشي برنامج التشغيل مع متطلبات سوق العمل بالنسبة لأفراد عينة البحث	35
17	يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة للإبتكار والتطوير بالنسبة لعينة البحث	35

36	يوضح مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث	18
37	يوضح حالة التسجيل لأفراد عينة البحث في برنامج الإدماج المهني	19
37-38	يوضح مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث	20
38	يوضح مدى ملائمة الأجر الذي يتقاضوه أفراد عينة البحث مقارنة بمجهودهم في العمل	21
38-39	يوضح مدى ضمان برنامج الإدماج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد انتهاء مدة العقد بالنسبة لأفراد عينة البحث.	22
39	يوضح مدى أن لبرنامج الإدماج المهني في الحد أو التخفيف من نسبة البطالة بالنسبة لأفراد عينة البحث.	23
39-40	يوضح مدى استفادة أفراد عينة البحث من برنامج الإدماج المهني CID	24
40	يوضح الإقتراحات التي قدمها أفراد عينة البحث في مجال الشغل	25

المقدمة العامة

يأتي الإهتمام بقضية تشغيل القوى العاملة ، إنطلاقاً من أن الحق في العمل يعد مطلباً أساسياً لأفراد المجتمع جميعهم حيث نجد أن الأنظمة و التشريعات الدولية قد التزمت بالنص على ضرورة و أهمية توفر العمل اللائق و المناسب للفرد ، لذا نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في البند 93 من الفقرة الأولى على " أن لكل إنسان حق العمل و حرية اختياره.....، وحق احمائية من التعطل"¹

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

إذا فظاهرة البطالة لم تعد في حاجة إلى إثبات وجود في بلادنا كما هي في سائر دول العالم. حيث أن استفحالها بدأ يأخذ أبعاداً جديدة (سياسية ، اجتماعية). فهي تعد من أهم انشغالات الحكومة الجزائرية ، هذا اتبعت الحكومة سياسات تشغيلية عديدة لتوفر أكبر عدد ممكن من مناصب الشغل خاصة لفئة الشباب، حيث قامت الجزائر بتبني مجموعة من البرامج ، فأصبحت الدولة هي المشغل الرئيسي للعمالة و مصدر مهم في خلق مواطن العمل و الضامن لعملية التشغيل فمن بين هذه البرامج التشغيلية هو إتباع منهج الوساطة في سوق العمل ، وذلك بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل و بين المؤسسات و الأفراد العارضين مناصب عمل. ومن بين أهم هذه المؤسسات الوكالة الوطنية للتشغيل سنة 1990 ، الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 ، ووكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب سنة 1996 ، ووكالة التنمية الاجتماعية سنة 1996. حيث ساهمت مؤسسات سوق العمل بإنشاء حوالي 1641216 منصب عمل في الفترة الممتدة بين 1990-2004 بنسبة 54.7% من إجمالي مناصب العمل والمنشأة ، وهذه النسبة تؤكد مدى اهتمام واعتماد الحكومة على برنامج مؤسسات التشغيل في معالجة مشكلة البطالة ، والتي تراجعت بالفعل من 29% سنة 2000 إلى 17.7% سنة 2004 إلى حوالي 10% سنة 2010 إلى 9.3% سنة 2013² و أيضاً تراجعت من الى حوالي 9.1% سنة 2015 الى حوالي 8.8% سنة 2018

فمنذ عام 2008 وفي إطار التدابير و الآليات التدعيمية الجديدة التي وضعتها الدولة في مجال دعم مجال أجهزة التشغيل تكفلت المديرية بالتنسيق مع مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل Anem بتطبيق جهاز المساعدة على الإدماج المهني daip. حيث يتضمن هذا الجهاز إدماج طالبي الشغل المسجلين أول مرة ، ويتم فيه التعاقد لمدة ثلاث سنوات بالقطاع الإداري مع التجديد سنة واحدة قابلة للتجديد بالقطاع الاقتصادي بالنسبة للعقود cip.cid و 8 أشهر قابلة للتجديد مرة واحدة بالنسبة لعقود cfi التي كانت تستعمل في القطاع الإداري فقط في شكل ورشات. و أنشئ برنامج الإدماج المهني لتحقيق أهداف معينة وهي :تحسين قدرات الشباب و تمكين الشباب من إكتساب التجربة من أجل تدعيم قابليتهم للتشغيل و الإدماج في مناصب عمل دائمة.

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

¹ : دحمين حمد ادريوش ، إشكالية التشغيل في الجزائر ، رسالة ماجستير ،كلية العلوم الاقتصادية ،جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان 2006-2007

² : www.dz.moden.com20145/5preemployment.



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

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

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



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

تمهيد

أولاً: تحديد الاشكالية الدراسة

ثانياً: أسباب اختيار الموضوع

ثالثاً: أهمية وأهداف الدراسة

رابعاً: تحديد المفاهيم

خامساً: الدراسات السابقة

سادساً: المقاربة السوسيولوجية

خلاصة الفصل

تمهيد

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



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

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

أولاً: تحديد الإشكالية:

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



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

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

ثم جاءت فترة نهاية الثمانيات و بداية التسعينات وما عرفته من أزمة اقتصادية أثرت على البناء الإجتماعي أثقلت كاهل الدولة و دفع بها إلى هاوية الإفاس لتبعيتها التامة لأسواق المحروقات التي تهاوت بصورة متسارعة مما جعلها تعاني من المديونية و هذه الخيرة الي فرضت على الجزائر عمليات عديدة من بينها تسريح الكثر من العمال مما شكل ضغطا كبيرا على الحالة الإجتماعية للدولة و توازنها.

فقد اصبحت عملية الإصلاح الإقتصادي و الإجتماعي للمنظمة الجزائرية مقرونة بعملية تسريح و تضاعل ضمان مائة الشغل الذي انتقل من القطاع العام إلى القطاع الخاص ، وبالتالي أثر على الفئة النشطة في المجتمع وهي فئة الشباب و خاصة خريجي الجامعات الذين يعتبرون المورد البشري و المحرك للبناء الإجتماعي للدولة¹ و من النتائج التي أفرزتها الأزمة الاقتصادية في الجزائر و ارتفاع نسبة البطالة بدل من القضاء عليها ، حيث قدرت اجمالياب 80 % من العاطلين عن العمل تقل أعمارهم عن 30 سنة لسنة 2011 ، أما على حسب توقعات الصندوق النقد الدولي فإن الجزائر تتراجع نسبة البطالة فيها خلال عام 2013 إلى 9.3 % .حوالي 9.1% سنة 2015 و الى حوالي 8.7% سنة 2018 هاته البطالة التي مست الشريحة المهمة في المجتمع وهم الشباب و بالتحديد فئة خريجي الجامعة حيث مايقارب نسبة البطالة في أوساطها 14.3% هذه الفئة الي أصبحت تعاني مشاكل عديدة خاصة في مجال العمل أو الوظيفة ، على إعتبار ان الجامعة هي المصدر الأساسي لتكوين الكوادر و الإطارات الي تسير هذه السياسات وهذا كما اعتبرها بارسونز " التنظيم الأم " الذي يمد جميع المؤسسات التنظيمية الإنتاجية و الخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم ، وعلى هذا السياق كانت هناك اسهامات ودراسات عديدة من النظريات و الرواد من بينهم الاتجاه الوظيفي الذي ضم كل من ماكس فيبر و تالكوت بارسونز. وبذلك نجد ان الجامعة الجزائرية شهدت اصلاحات عميقة و جذرية مست أنظمة التعليم المعمول به منذ فترة من الزمن حيث عرفت التحلي عن النظام الكلاسيكي تدرجيا و تبني نظام ل.م.د لموائمة تكوينها الجامعي مع احتياجات عام الشغل ، لكن الإشكال الذي طرح فيما بعد هو كثرة خريجي الجامعة بين مقارنة حجم المناصب المستحدثة خاصة مع إتجاه غالبية الوافدين إلى قطاع الوظيف العمومي التي لا تستطيع استيعاب مجمل خريجات الجامعة ، لذا كان البحث عن السبل الكفيلة بإمتصاص مشكل البطالة لدى فئة خريجي الجامعة الي تعتبر القوة المحركة لكل مجتمع من خلال توفر فرص و مناصب العمل وفق التخصصات الجامعية وذلك إثبات ذاته وتحقيق طموحاته ، حيث كانت جملة من السياسات و خطط التشغيل ، فقد وضعت مجموعة من البرامج للقضاء على البطالة من بينها الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ENSEJ أو التشغيل المأجور مبادرة حلية ESIL و الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM و عقود ما قبل التشغيل CPE و برنامج الإدماج المهني DAIP حيث دخل هذا الأخر نطاق الخدمة في 1 جوان 2008 ويشمل

¹ : عبد احميد قومي ، سياسات التشغيل كسياسة لمكافحة البطالة في الجزائر، مداخلة في الملتقى الدوري حول اسراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم التسيير و الاقتصادية و التجارية، جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 2011، ص 45.

² : لحسين عبدالقادر ، مكافحة أزمة البطالة في الجزائر ، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير مداخلة في ملتقى دوي حول اسراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة يومي (15-16) نوفمبر 2011 جامعة المسيلة ، يومي 15-16 نوفمبر 9011 ص 14

الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

ثلاثة انواع من العقود وكل منها موجه لفئة معينة من طالبي العمل المسجلين في سوق الشغل أول مرة ، فالفئة الأولى متمثلة في عقود حاملي الشهادات الجامعية CID وهذا يعتبر أساس دراستنا ، أما الفئة الثانية فتتمثل في أصحاب شهادات التكوين المهني CIP أما الفئة الثالثة تتمثل في عقود التكوين والإدماج بدون تأهيل CFI إن هذا البرنامج الذي وضعتة الدولة كحل للبطالة خاصة خريجي الجامعة التي يتعين على الدولة مواجهاتهم خصوصا في ظل تزايد عدد المتكويين و المتعلمين تعليما عاليا و تناقص فرص العمل المتوفرة هم خاصة من حيث التوجه الكبير على القطاع الإداري العمومي الذي حددته الدولة عقد مدته 3 سنوات مع التجديد على عكس توجههم إلى القطاع الإقتصادي الذي تمثلت مدته سنة واحدة مع التجديد و بالتالي نجم ضغطا كبيرا جدا ولكن رغم وضع الجزائر برامج التشغيل ، ومن بينها برنامج الإدماج المهني الموجه خاصة لفئة خريجي الجامعات الذي يعتبر إجراء مؤقت للحد أو التخفيف من البطالة يبقى الشباب يتساءل عن الجدوى من هذا البرنامج ؟ وبالتالي تسعى الدراسة الراهنة التعرف عن برنامج التشغيل في المنظمة الجزائرية في ضوء الظروف الإقتصادية والاجتماعية الحالية التي تحكم هاته السياسات . وسنحاول في دراستنا الإجابة عن التساؤل الرئيسي:

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

الأسئلة الفرعية :

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

ثانيا : أسباب اختيار الموضوع

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

أسباب ذاتية:

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

أسباب موضوعية:

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



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

2. محاولة تسليط الضوء على هذه الفئة من شباب خرجي الجامعة لاهتمام الدولة الجزائرية لها.
3. إن عملية البحث العلمي مستمرة و متطورة ، فالدراسات السابقة اينما كانت والتي عالجت موضوع التشغيل و البطالة من زاويا معينة و لكن في دراستنا ستدعم بشكل عمقا و تشخيصا للواقع و الظاهرة المدروسة.

ثالثا: أهمية وأهداف الدراسة:

أ. أهمية الدراسة:

- يكمن أهمية الموضوع من خلال التحليل والتفسير وأيضا في كون الإشكال يمس شريحة كبرى من المجتمع الجزائري و التي تعد طاقة المستقبل و التي يمكن إجمالها كالاتي:
- 1- استياء العاطلين عن العمل من سياسات التشغيل كوها غير كافية من جهة ، ولا تغطي طموحات الكوادر المستقبلية في البلاد.
 - 2- أهمية الموضوع في ظل المعطيات و التغيرات التي طرأت على الساحة الاجتماعية و الاقتصادية والسياسية.
 - 3- يكمن في معرفة أنه سياسة تشغيلية حالية انتهجتها الجزائر للتخفيض من نسبة البطالة.

ب. أهداف الدراسة:

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

رابعا: تحديد المفاهيم:

1.4 / الجامعة: اختلفت العديد من التعاريف ضمن اطار اجامعة سنأخذ بعض التعاريف وهي:

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

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

ب ابراج تركي: " الجامعة هي مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبحثا وهدف الجامعة هو طلب العلم و البحث العلمي ".²

- حدد هذا التعريف هدف الجامعة في طلب العلم و البحث العلمي غير أن حقل الجامعة أنشئت أيضا خدمة المجتمع وحل مشاكله و تحقيق طموحاته و أماله.

¹ : فضيل دليو وآخرون، اشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002 ص1

² : ابراج تركي، أصول التربية و التعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بين عكنون، الجزائر، دس، ص10



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

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

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

2.4/ الطالب: يعرف الطالب الجامعي أنه:

* **عبد الله محمد عبد الرحمان:** "الطلاب هم المدخلات و المخرجات العلمية و التعليمية الجامعية"¹

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

* **تعريف رابح تركي:** "الطلبة هم نخبة ممتازة من الشباب و الشابات الممتازين في ذكاهم و معارفهم العلمية"².

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

🏠 أما المفهوم الإجرائي الذي يلم دراستنا :

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

3.4/ برامج التشغيل:

أ/ يعرف بلقاسم ساطنية: "هو الأسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء فرص العمل للقوى المتاحة ، وفي اعداد و تكوين

أفرادها وفي تنظيم العلاقات بين العمال وأرباب العمل أفراد كانوا، شركات أو مؤسسات عامة وخاصة عن طريق التعليمات و القواعد و القوانين وتعكس برامج التشغيل الايديولوجية النظام الاقتصادي الاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه".

- نجد أن التعريف ركز على أن برامج التشغيل ترتبط ارتباطا وثيقا بالمناخ الاقتصادي والاجتماعي و البنية الثقافية كل مجتمع ما يعني أنها تعكس الى حد بعيد التوجهات الايديولوجية التي يتبناه النظام القائم.

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

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

🏠 **وبرامج التشغيل في دراستنا هذه تعني:** "هو كل انخراط شخص خريجي

جامعة في نشاط منظم يكسبه وضعا اجتماعيا وماليا تحت مظلة برنامج الإدماج المهني."

¹ : عبد الله محمد عبد الرحمان، **سيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التربوي** ، دار المعرفة الجامعية مصر الإسكندرية ، 1991ص22

² : رابح تركي ، **أصول التربية والتعليم** ، مرجع سابق ، ص74.

³ : زكي بدوي، **معجم مصطلحات العلوم الادارية** ، انكليزي، فرنسي، عربي، ط2، دار الكتاب اللبناني، بيروت، 1994، ص178



4.4 / الإدماج المهني:

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

ويوجه الجهاز الى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين الى:

الفئة الأولى: الشباب حاملي التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني (cid)

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

الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين والتأهيل (cif) وفي دراستنا سنركز على الفئة الاولى وهي فئة حاملي شهادات التعليم العالي.¹

وبرنامج الإدماج في دراستنا هو: "برنامج خصص من أجل تشغيل الشباب

البطل خاصة أصحاب الشهادات العليا و الفئة المثقفة وهم خريجي الجامعة وهذا بعقد مدة عمل تتمثل في 3 سنوات مع التجديد".

خامسا: الدراسات السابقة

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

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

1- الدراسات العربية

2- الدراسات الجزائرية

أولا : الدراسات العربية

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

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

2- تتقل العمالة العربية : التشريعات و الإجراءات

3- الفقر وقضايا التشغيل : الواقع و التحديات و المعاجات

4- انتاجية العمل في الدول العربية

5- التصنيف العربي المعياري للمهن 2008

¹ : الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 421-81 مؤرخ في 41 ربيع الثاني عام 1429 الموافق لـ 19 افريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني.



6- اطار المؤهلات و المعايير المهنية العربية

7- التدريب و التعليم المهني و التقني في الدول العربية

8- سوق العمل في الدول العربية

9- ثقافة العمل في الدول العربية

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

- أن هناك مؤشرات سوق العمل وهي العمالة و البطالة حيث هذه الأخيرة كانت نسبتها

في الجزائر 19.3% من الفئة العمرية (15-29) وخاصة فئة خريجي الجامعات و المعاهد.

- نحو ثقافة جديدة للعمل مثل انشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه و الإرشاد المهني و تنمية الحياة المهنية.

- توجيه و إرشاد مهني سواء على المستوى الوطني أو على المستوى العربي

- دعم المنشآت الصغرى

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

قدراتهم.

نقد الدراسة:

كانت الدراسة ذات اتجاه نظري و ابتعدت عن الواقع المعاش كما أن نتائجها كانت

نظرية أيضا و الواقع يترجم عكس ذلك، وكان لابد الإشارة الى بعض السياسات التشغيلية

الموجودة في الدول العربية.

ثانيا: الدراسة الجزائرية

أ.الدراسة الأولى:

قامت الباحثة حمود سعيدة بعنوان " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية " دراسة

ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة ، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع

التممية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2005 /- 2006 حيث تناولت هذه الدراسة بعض

الأسئلة و انطلقت من التساؤل الرئيسي:

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

- هل تقدم برامج التشغيل امتيازات ادارية من أجل تسهيل عملية توظيف للقوى اجامعية العاملة؟

- هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية ادارية من أجل تحقيق تأهيل مهني للقوى العاملة اجامعية ضمن اطارها؟

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

وقد اختارت الباحثة عينة طبقية من مجتمع بحث متكون من القوى الجامعية العاملة المستفيدة

من برامج التشغيل سواء في اطار عقود ما قبل التشغيل CPE 50 فرد ، الشغل المأجور

بمبادرة محلية 21 ESIL فرد وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب 13 ANSEJ

فرد يعني في المجموع 82 مفردة. كما اختارت المنهج الوصفي ، و بطبيعة الحال مع أدوات مع

البيانات مناسبة تمثلت في : المقابلة، و الاستمارة و قد قسمت الى سبعة محاور و أسئلة مغلقة و

مفتوحة و وثائق و سجلات و بعض الإحصاءات و كانت النتائج كالتالي:



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

قدم برامج التشغيل تسهيلات ادارية للحصول على الوظائف و هذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفر اماكن أو عقد اديد العقود.

- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية و المهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشر الوزارية و المراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة و التخصص ، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص و الشهادة.

- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، و لا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة

، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل ، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو عن منفذ للحصول على منصب عمل ، ويتم في مرحلة لاحقة لتحويله لمستوى تشغيلي أفضل.

- ان برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي ، حيث أعطت الأولوية لكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري حيث استثماره ووضعه في اطاره التشغيلي الصحيح.

- ان عملية تشغيل القوى الجامعية العاملة هي عملية حسابية احصائية ، تهدف الى تحقيق توازن في سوق العمل ، وحكم العوامل الديمغرافية و الاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

نقد الدراسة:

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

ب. الدراسة الثانية:

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

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

الأسئلة الفرعية:

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

✓ ماهي مميزات المؤسسات الاقتصادية التي تخلقها امرأة في شكل مؤسسات صغيرة و متوسطة؟

✓ كيف يمكن تقييم مواقف مختلف المؤسسات المجتمعية اتجاه مقولة النسوية؟

فرضيات الدراسة:



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

تتميز النساء صاحبات المؤسسات الاقتصادية بعدد من الخصائص ما يساهم في بناء أكثر من نموذج للمرأة المقاوله.

تشكل المؤسسات الاقتصادية النسوية نسيجاً مؤسساتياً مستقلاً بذاته حذى بخصوصية البنية الستاتيكية و الديناميكية التي تميزه عن بقية المؤسسات الكبرى.

تباين موقف الأطراف و المؤسسات المجتمعية بين مؤيد و معارض خصوصية دور امرأة الجديد الذي اخذ المقاوله شكلاً له.

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

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي ما ان هذا المنهج ما يتمتع من نقاط لا تقتصر فقط على جميع البيانات و تبويبها بل يتعدى ما هو أبعد من ذلك واعتمدت في جمع البيانات على السجلات و الوثائق المقابلة الحرة و استمارة مقابلة حيث هذه الأخيرة بلغ عدد اسئلتها 70 سؤال و غلب عليها طابع الأسئلة شبه مفتوحة و تضمن 07 محاور ، و كانت اهم النتائج الي توصلت اليها الدراسة هي:

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

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

3/ قد اثبتت صحة الفرضية الثالثة و أقرت وجود حالة تباين واضح في مواقف مختلفة لمختلف الفاعلين

الاجتماعيين المحيطين بالمرأة بمؤسستها الاقتصادية ابتداء من موقف الدوائر القريبة المتمثلة في الأسرة الأباء و الزوج و موقف الجيران ثم مختلف المؤسسات التي تتعامل معها وصولاً الى موقف الدولة عبر سياستها التشغيلية التي تتعامل معها وصولاً الى موقف التي تدعم كثيراً الاتجاه المقاولاتي.

نقد الدراسة:

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

سادسا : المقاربة السسيولوجية:

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



الفصل الأول: موضوع الدراسة و اطارها المفاهيمي

علماء الاجتماع هذا الموضوع. يرى هذا الاتجاه أن المجتمع نظام معقد تعمل شتى أجزائه سويا لتحقيق الاستقرار و التضامن بين مكوناته¹. وبذلك كان رؤية أصحاب هذا الاتجاه من خلال تصور العلاقة المتبادلة بين القطاع (النظام) التعليمي وبقية النظم الاجتماعية الأخرى، على اعتبار أن النظام التعليمي أحد الأنظمة الفرعية للنسق الاجتماعي (اجتمع)، و بالتالي لا يمكن تحليله إلا من خلال وظيفته في تحقيق التكامل الداخلي بين مكونات هذا المجتمع ومنه كان الاهتمام الرواد الاوائل لهذا الاتجاه بالنظام التعليمي بصفة عامة و الجامعة بصفة خاصة محاولين ابراز وظيفتها الرئيسية في المجتمع و أهميتها و من أهم الرواد هذا الاتجاه:

ماكس فيبر: تعتر التنظيمات البروقراطية محور تحليلات " فيبر " حيث يرى ان المعاهد العليا و المدارس المتخصصة و الجامعات هي التي حددت طبيعة المجتمع (تقليدي،حديث) من خلال الأنماط المختلفة من التعليم و التدريب التي تقدمها لأفراد و هي التي تمنحهم المكانة الاجتماعية و المهنية في المجتمع.²

تالكوت بارسونز: حظي التعليم الجامعي بأهمية بالغة ضمن تحليلات بارسونز للنظام التعليمي، حيث اعتبر الجامعة " التنظيم الأم " الذي يمد جميع المؤسسات و التنظيمات الإنتاجية و الخدمية بالفئات المهنية على مختلف تخصصاتهم، و بالكوادر و المهارات البشرية اللازمة لقوى العمل و الإنتاج. كما اهتم أيضا بالجماعات المهنية التي تعمل في الجامعات من خلال التركيز على أهمية التدريب امهني و الفني لهذه الفئة.³

¹: انتوني جيندز، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، لبنان، بيروت، أكتوبر 2002 ص29
²: سميحة يونس، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم علم اجتماع، جامعة محمد خيضر، بسكرة 2006-2007 ص 57

³: عبد الله محمد عبدالرحمان، مرجع سابق، صص 187-188.



خلاصة الفصل:

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



الفصل الثاني: الإجراءات المنهجية للدراسة

تمهيد

1 - المنهج

2 - مجالات الدراسة

أ. المجال المكاني

ب. المجال الزمني.

ج. المجال البشري

3 - عينة الدراسة

4 - أدوات جمع البيانات

أ. الملاحظة

ب. استمارة المقابلة

ت. استمارة الاستبيان

5 - أساليب المعالجة الإحصائية

خلاصة الفصل

تمهيد:

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

1. المنهج

يعرف المنهج على أنه مجموعة الإجراءات المتبعة في دراسة الظاهرة او مشكلة البحث اكتشاف الحقائق المرتبطة لها ، وللإجابة على الأسئلة الي أثارها فالمنهج يختلف باختلاف الأهداف العامة له و اختيار المنهج الملائم للدراسة المراد بحثها ، مما أن دراستنا تهدف إلى معرفة كيفية مساهمة الإدماج المهني خريجي الجامعة في التخفيف من نسبة البطالة ، وأن طبيعة الموضوع أو الظاهرة هي التي تقرض



الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

علينا نوعية المنهج الذي ينبغي استخدامه، فكان المنهج المناسب لتحليل وكشف جوانب الموضوع هو المنهج الوصفي.

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

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

2. مجالات الدراسة

2-1/ المجال المكاني:

تم تحديد مجال الدراسة بمدينة تبسة و بالتحديد بلدية تبسة والتي تتربع على مساحة تقدر بـ **184** كلم² تقدر عدد سكانها **267000** ساكن أما الكثافة السكانية تقدر بـ: **1068.14** كلم² حيث تقع بلدية تبسة تقع بين خطي عرض **32/30** شمالا وخط طول **5.54** بين جبال الدكان والقعقاع وبورمان وهم من سلسلة جبال الأوراس الأشم يحدها شمالا ولاية سوق أهراس ومن الشرق الجمهورية التونسية وجنوبا ولاية الوادي ومن الجنوب الغربي خنشلة ومن الشمال الغربي مدينة عين البيضاء (أم البواقي.)

لقد بلغ عدد مناصب الشغل المفتوحة في إطار برنامج الإدماج المهني لفئة خريجي الجامعة (CID) سنة **2015** ، **287** منصب ، حيث أن هذه النسبة هي نسبة العمال المدجين المنصبين من سنة **2015** إلى غاية **2018** مع التجديد وذلك بالقطاع الإداري (العمومي).

2-2/ المجال الزمني:

¹ : عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه، ط1، دار المناهج للنشر و التوزيع ، الأردن 2008 ص 228



الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

ويقصد به الفترة التي استغرقتها الدراسة الميدانية، حيث أجريت الدراسة في الفترة الممتدة ما بين 10 مارس إلى غاية 10 أفريل 2019 ، أي مدة شهر كاملا ، حيث قمنا بتوزيع الإستبيان على أفراد العينة المتمثلين في خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني، حيث كان الأسبوع الأول أي من 10/03 إلى غاية 17/03/2019

على العاملين في القطاع التربوي أي في المدارس قبيل أخذ العطلة الأكاديمية ، أما التوزيع الثاني فكان من 18/03 الي غاية 24/03/2019 في مختلف المؤسسات العمومية، كما قمنا بالإتصال بوكالة التشغيل المحلية مدينة تبسة التي قدمت لنا بعض المعلومات التي خدمتنا في الدراسة، وفي يوم 31/03/2019 قمنا بمقابلة رئيس مصلحة الإحصاء و الإعام الآلي، ورئيس مصلحة الإدماج المهني.

2-3/ المجال البشري:

إن هدف كل باحث هو التوصل إلى استنتاجات سليمة عن المنهج الأصلي فالكمال في البحث العلمي هو ان نستعمل لدى كل عناصر البحث الذي نهتم بدراسته، إلا انه كلما تجاوز العدد الإجمالي ببعض المئات من العناصر كلما أصبح ذلك صعبا ، ولذلك يمكننا الإقتصار على المعلومات القليلة الموجودة حول مجتمع البحث معين.¹

وفي ضوء دراستنا ، التي تتمحور حول خريجي الجامعة وبرنامج التشغيل في الجزائر ، فإن الإطار العام لمجتمع البحث هو خريجي الجامعة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني ، حيث كان مجتمع البحث المكون كليا من سنة 2012 إلى 2018 قدر ب 1895 منصب عمل. ولكن أخذنا العاملين لسنة 2015 إلى غاية 2018 والذي بلغ 287 منصب لخريجي الجامعة.

3. عينة الدراسة

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

ولقد تم اختيار نسبة 10% من مجتمع البحث امكون أساسا من 287 فردا من خريجي الجامعة العاملين في برنامج الإدماج المهني ببلدية تبسة سنة 2015 اي غاية 2018 أي مدة (3 سنوات) ، الموزعين على 50 مؤسسة عمومية وبالتالي اخذنا كذلك من هذه المؤسسات نسبة 10% ، وكان الناتج 5 مؤسسات ، كما أن 29 فرد تعترب عينة ممثلة ، وكذلك صعوبة الإتصال بجميع العاملين في برنامج الإدماج المهني لعدة اعتبارات من بينها التعقيدات الإدارية. بالإضافة إلى طبيعة برنامج الإدماج المهني الخاص بالقطاع الإداري الذي يتمثل عقد مدته 3 سنوات مع التجديد وأيضا حال البلاد في هته الفترة و الاضرابات في مختلف المؤسسات كانت عاملا في صعوبة سير المقابلات مع العاملين.

ولذلك كانت العينة المناسبة لدراستنا هي العينة العشوائية المنتظمة حيث إختارنا من المجتمع الأصلي المكون من 287 مفردة نسبة 10 % وبالتالي كانت كالتالي:

287 %10 29

¹ : موريس انجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم التسانية (تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبية ، الجزائر، 2004، ص 301.

² : عمار حوش، حمد حمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي، ط9، ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001، ص 67.



الفصل الثاني : الإجراءات المنهجية للدراسة

حيث اعتمدنا على الأسماء في اختيارنا للعينه ولكن عند توجهنا للمؤسسات المراد أخذ العينه منها وجدنا أن العدد الموجود فيها لا يتطلب أخذ جزء منه و بالتالي أخذناها بطريقة مسحية لكل مؤسسة، وهذا موضح في الجدول أي أن مجمل عدد العينه بلغ 29 مفردة المراد دراستها.

ويكون وصف العينه كالتالي:

المنصبين	المؤسسات العمومية (الإدارية)
05	ابتدائية حسان ابن النعمان - تبسة-
07	متوسطة ساكر جاب الله - تبسة -
06	ثانوية مطروح العيد - تبسة -
08	بلدية تبسة
03	دائرة تبسة
29	المجموع

4.

أدوات جمع البيانات

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

1.4 / الملاحظة:

وهي أول أداة جمع البيانات تم استعمالها باعتبارها المنبه للظواهر أو الحوادث بقصد تفسيرها و اكتشاف أسبابها و عواملها و الوصول الى القوانين التي تحكمها.¹ ولقد استخدمنا الملاحظة البسيطة وذلك من أجل اكتشاف بعض التصرفات لبعض أفراد العينه ، حتى قبل بداية البحث بحكم المعرفة السابقة بأفراد العينه و بعض الألفاظ و العبارات التي يرددها أفراد العينه وكذلك الإستماع إلى الأحاديث التي تدور بين العاملين عن هذا البرنامج وكذلك الواقع المعاش من البرامج التشغيلية في الجزائر الذي لفت لنا النظر وجعلنا نقوم هذه الدراسة وأيضاً بحكم اننا نعتبر من خريجي الجامعة .

2.4 / استمارة المقابلة :

وكانت ثاني أداة تم استخدامها لجمع البيانات والمقابلة هي عملية اجتماعية صريحة تحدث بين شخصين المقابل و المبحوث، وقد ترتبط بذلك التبادل اللفظي من استخدام تغرات الوجه و نظرة العين و الهيئة و الإيماءات و السلوك العام. وتعني المقابلة أو المواجهة أو المعاينة أو الإستجواب وهي تقوم على الإتصال الشخصي و الإجتماع وجها لوجه بين الباحث و المبحوث وتحدث مناقشة ومحادثة موجهة من أجل جمع البيانات التي يريد الباحث الحصول عليها.

في دراستنا قمنا بإجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الإحصاء و الإعلام الآلي ، والي كانت في تاريخ **31/03/2019** على الساعة **11:00** صباحاً و كانت حول الإحصاءات و الوثائق الرسمية الي تخص دراساتنا

¹ : حسن عبد احميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، دط، مؤسسة شباب الجامعة ، الإسكندرية ، 2003 ص 156



الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

من بينها احصاءات خريجي الجامعة من سنة 2012 الى غاية 2018 و خاصة خريجي اجامعة لسنة 2015 ، لكن للأسف لم نستطع الحصول على وثائق رسمية ملموسة لعدم حصولنا على اذن بالدخول من طرف الادارة الجامعية نتيجة الاضرابات في ذلك الوقت. (الملحق رقم 02)
كما قمنا أيضا بمقابلة حرة مع بعض أفراد العينة و التي ساعدتنا أجوبتهم في تعديل أسئلة الإستبيان حتى ولو بشكل جزئي.

3.4 / استمارة الإستبيان:

والتي يعرفها "ربحي مصطفى عليان" و عثمان محمد غنيم" بأنها أداة جمع البيانات و المعلومات المتعلقة بموضوع البحث عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي.²

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

المحور الأول: تضمن بيانات شخصية.

المحور الثاني : تضمن تقييم خريجي الجامعة لبرنامج التشغيل الحالية

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

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

كما ان الإستمارة مرت بعدة مراحل متمثلة في :

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

- عرض الإستمارة على بعض الأساتذة المحكمين ما نتج عن التحكيم مايلي:

² : ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2000، ص 61



الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

الرقم	السؤال قبل التعديل	السؤال بعد التعديل
19	هل تعاقب عند تغيبك في العمل	تم الغاؤه
20	هل تتماثل حقوقك مع الموظف الدائم	تم الغاؤه
08	هل لبرنامج التشغيل آفاق مستقبلية	إضافة كلتا الحالتن في البدائل (نعم) و (لا) تغير التسلسل الرقمي إلى رقم 13
10	هل لديك دراية بخصائص هذا البرنامج	هل لديك دراية بخصائص برنامج الإدماج المهني و تعديل الإجابة بنعم مع تغير التسلسل الرقمي إلى رقم 13
11	ما رأيكم ببرنامج التشغيل الموجه حاليا	ما رأيك في برنامج التشغيل الموجه حاليا (الإدماج المهني) إضافة بديل آخر هو ممتاز والغاء بديل حسن
13	وضع البدائل (نعم) و (أحيانا) و (أبدا)	تغيير البدائل الى (نعم) (لا)
18	وضع البدائل (نعم) و (أحيانا) و (أبدا)	تغيير البدائل الى (نعم) (لا)
17	هل برنامج التشغيل يتماشى مع سوق العمل؟ (نعم) (أحيانا) (لا)	هل ترى أن برنامج التشغيل يتماشى مع متطلبات سوق العمل؟ (نعم) (لا)
25	هل يمكنك هذا البرنامج من الإستفادة مرة واحدة دون شروط في حال عدم حصولك على منصب دائم	تم الغاؤه
26	هل برنامج الإدماج المهني المتبعة تساعد الى حد ما في التخفيف من مشكل البطالة؟ (نعم) (أحيانا) (إطلاقا)	هل ترى ان برنامج الإدماج المهني يساعد الى حد ما من مشكل البطالة؟ (نعم) (لا)
28	ماهي الإقرارات التي تقدمها في مجال الشغل	إضافة في المحور الأخير
19	هل ترى أن برنامج الإدماج المهني يراعي التخصصات الجامعية	إضافة في المحور الأخير

- ✍ القيام بتجريب الإستثمار على بعض العاملين في برنامج الإدماج المهني مما جعل الإستثمار تتغير ولو بشكل جزئي في بعض المصطلحات .
- ✍ ادخال التعديلات اللازمة و النهائية على الإستثمار و النزول بها نحو الميدان لإجراء الدراسة.
- ✍ قمنا بتوزيع الإستثمار على 29 عامل و تم ارجاعها جميعها.

5. أساليب المعالجة الإحصائية:

تستدعي الضرورة في بعض الأبحاث العلمية استخدام بعض الأساليب الإحصائية حلول واجابات علمية دقيقة.¹ ولقد تمثلت فيم يلي:

- ✓ **التوزيع التكراري** : هو تعداد كل الإجابات المتكررة لأسئلة الإستثمار و تلخيصها بالجدول وذلك عند عرض نتائج أفراد العينة على استبيان الدراسة.²

¹ زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط 9 ، دار النهضة العربية، (دون مكان النشر)، 1974 ، ص 109
² عبد الباسط حمد احسن، أصول البحث الإجتماعي ، مكتبة أجلو امصرية ، القاهرة ، 1991، ص 207



الفصل الثاني : الاجراءات المنهجية للدراسة

- ✓ عرض البيانات في جداول بسيطة.
- ✓ وضع جداول مركبة لوصف العلاقات بين مختلف المتغيرات حسب الضرورة
- ✓ استعمال النسب المئوية ويرمز لها بالرمز (%) وحسب العلاقة: تكرار الإحتمال $100 / x$ مجموع التكرار
- ✓ الإعتماد على الجانب النظري في تحليل البيانات عن طريق عرض النتائج وتفسيرها.

خلاصة الفصل:

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



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

تمهيد

1. عرض البيانات الميدانية وتحليلها
 - 1.1 . عرض وتحليل البيانات الأولية.
 - 2.1 . عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
 - 3.1 . عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني.
 - 4.1 . عرض ومناقشة البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
2. عرض و تفسير النتائج المتعلقة بالدراسة
 - 1.2 . النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية.
 - 2.2 . النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول
 - 3.2 . النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني.
 - 4.2 . النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث
- 3 - النتيجة العامة.
4. اقتراحات الدراسة .

تمهيد:

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

المحور الأول: تضمن بيانات شخصية.



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

المحور الثاني : تضمن تقييم خريجي الجامعة لبرنامج التشغيل الحالي

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

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

وبذلك سنعتمد في تحليل ومناقشة هذه البيانات على التكرار و العرض الجدوي والقيام بالعمليات الإحصائية

الأساسية كالنسب المئوية .ويرتبط مناقشة و تقسيم المحاور السابقة لغرض عرض مؤشرات كل محور ومدى تأثيرها في متغيرات الدراسة.

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

1. عرض تحليل البيانات الميدانية 1.1 . عرض وتحليل البيانات الشخصية

جدول (01) يوضح أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
34.48%	10	ذكر
65.52%	19	انثى
100%	29	المجموع

يوضح الجدول رقم (01) أفراد العينة حسب الجنس، حيث نلاحظ من خلال البيانات الموجودة في الجدول ان نسبة 65.52 % هي نسبة الإناث وان نسبة 34.48 % هي نسبة الذكور وهذا يرجع إلى الإحصائيات السكانية في الجزائر التي تبين ان نسبة الإناث أكثر من نسبة الذكور ، كما وجد أن



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

الإناث هم الأكثر إقبالا على هذا البرنامج على عكس الذكور الذين يرفضون المشاركة في البرنامج وهذا راجع على أن نسبة الأجر لا تكفيهم في متطلباتهم الحياتية ، وبالتالي نستنتج ان الذكور لا يريدون العمل في برنامج ايدماج المهني لأنه برنامج مؤقت غير دائم ، وهذا ما خلق للمرأة منصب وحظ في عالم الشغل ما جعلها تدخل في جميع المجالات ومن بينها المقاولاتية وهذا واضح في الدراسة السابقة التي تبينناها ، والتي طرحت فكرة أن المرأة العاملة لها فرصة في الشغل دون النظر إلى كونها امرأة.

جدول رقم(02): يوضح أفراد العينة حسب السن

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
25-30	21	72.42%
31-35	08	27.58%
المجموع	29	100%

من خلال البيانات الموجودة في الجدول أعلاه نلاحظ فئات السن أفراد عينة البحث، حيث كانت الفئة العمرية الأولى(25-30) نسبتها تقدر بـ 72.42% وهي النسبة الغالبة في الجدول، وتليها الفئة العمرية الثانية(31-35) بلغت 27.58% وهي نسبة قليلة مقارنة بالفئة الأولى ، وهذا راجع الى أن برنامج الإدماج المهني يعطي الفرصة لهذه الفئة رغم كبر السن وهذا حسب بنود برنامج الإدماج المهني الذي يفتح أبوابه من سن 19 إلى غاية 35 سنة أي يعني أنه يستقبل جميع الفئات العمرية ولكن حسب دراستنا المرتكزة على خريجي الجامعة إلا أنه يعطي فرصة العمل لفئة المثقفة بشكل كبير. أما بالنسبة للفئة الأولى وهي الفئة الغالبة في الجدول فبالنتيجة نستنتج أن هذه الفئة لها حظ أوفر في العمل في إطار برنامج الإدماج المهني.

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

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
أعزب	11	37.93%
متزوج(ة)	18	62.07%
ارمل(ة)	0	0
مطلق(ة)	0	0
المجموع	29	100%

يوضح الجدول بيانات لإجابات المبحوثين حسب الحالة العائلية حيث كانت نسبة العزاب تقدر

بـ 37.93%

أي حوالي نصف نسبة المتزوجين و التي بلغت نسبة 62.07% وهي النسبة الغالبة في الجدول وهذا راجع إلى أن المتزوجات يريدون تحسين معيشتهم والخروج الى العمل بدل المكوث في المنزل هذا بخصوص الإناث، أما بالنسبة للذكور فهم يريدون العمل في هذا البرنامج بغية الخروج من شبح البطالة و تحقيق مكانة اجتماعية في المجتمع ، وبالتالي نستنتج ان لمتزوجون يريدون تحقيق متطلباتهم الحياتية ، كما لا نهمل أن العزاب أيضا يريدون تحقيق غايتهم من بينها الزواج وتحسين مستوى معيشي أفضل و تلبية حاجاتهم.



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

جدول رقم (4): يوضح أفراد العينة حسب عدد الأولاد

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
79.31%	23	3-1
20.69%	6	4-6
100%	29	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه أن إجابات المبحوثين حسب عدد الأولاد حيث كانت الفئة (1-3) تقدر بنسبة 79.31% وهي النسبة الغالبة في الجدول و هذا ما يفسر ان غلاء المعيشة ونقص الأجر يستدعي من الفرد تنظيم النسل على عكس الفئة الثانية (4-6) التي بلغت نسبة 20.69% وهي نسبة قليلة مقارنة بالنسبة الأولى، وهذا ما يفسر أن العاملين في هذا البرنامج يحقق للفرد مستوى معيشي لا بأس به و ذلك نظرا إلى تكاليف الحياة المعيشية وزيادة المسؤوليات التي أصبحت تفرض على الفرد أن يعمل في أي إطار بدل من مواجهة البطالة.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
65.52%	19	2015 - 2012
34.48%	10	2018 - 2015
100%	29	المجموع

توضح البيانات في الجدول أعلاه إجابات عينة البحث حسب سنة التخرج ، حيث كانت الفئة الأولى (2015- 2012) والتي بلغت نسبتها 65.52% أما الفئة الثانية (2015 – 2018) قد بلغت 34.48% وبالتالي نلاحظ أن الفئة الأولى هي الفئة الغالبة في الجدول وهذا يفسر أن خريجي الجامعة القدماء كان لهم الفرصة في العمل في اطار برنامج الإدماج المهني أي أن الفئة الأولى هم الأوائل في التسجيل و العمل فيه على عكس الفئة الثانية التي كانت نسبتها قليلة مقارنة بالأولى، ورغم ذلك وجب ان يكون ها الحظ في عام الشغل أيضا، ولكن برنامج الإدماج المهني اختار القدماء في التخرج بدل حديثي التخرج.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
34.48%	10	ليسانس
13.79%	04	ماستر
20.69%	06	مهندس دولة
31.03%	09	دراسات تطبيقية معمقة
100%	29	المجموع

يوضح الجدول أعلاه تصريحات المبحوثن حسب المؤهل العلمي حيث كانت الاجابة المبحوثين الذين لديهم شهادة ليسانس قدر بنسبة 34.48 %- تليها شهادة دراسات تطبيقية معمقة 31.03% أما



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

نسبة المبحوثين الذين لديهم شهادة مهندس دولة بلغت **20.69%** - وأخيرا الذين صرحوا أنه لهم شهادة ماستر **13.79%** ، وهذه الأخيرة كانت أقل نسبة في الجدول وهذا يفسر على حداثة برنامج التعليم العالي الحديث الذي أفراده مازالو في اطار التعليم أما النسبة الغالبة في الجدول هي نسبة الأفراد الحاملين شهادة ليسانس بالتالي أن هناك مشاركة قوية لخريجي الجامعة الحاملين لشهادة الليسانس .

2.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول:

المتمثل في : تقييم خريجي الجامعة لبرنامج التشغيل الحالي

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات		
		75%	25%	100%
68.96%	20	15	05	20
		المجموع		
		100%	20	09
31.03%	09	04	05	09
		المجموع		
		100%	09	29
100%	29	المجموع الكلي		

يوضح الجدول رقم (07) تقييم خريجي الجامعة لبرنامج التشغيل الحالي، حيث تمثلت نسبة **68.96%** صرحوا انهم راضين عن برنامج التشغيل الحالي وقد تمثلت هذه التصريحات في أن هذا البرنامج يكسب خبرة للأفراد وهذا بنسبة **70%** وأنها سياسة تقوم بامتصاص البطالة حيث قدرت النسبة **30%** فبالتالي نلاحظ أن أغلب افراد العينة راضين عن هذا البرنامج لأنه قائم وأنشئ لهدف أساسي وهو اكساب الخبرة للفرد كما أنه برنامج يعمل على امتصاص نسبة من البطالة في الجزائر على عكس إجابات الأفراد الذين صرحوا أنهم غير راضين عن برنامج التشغيل الحالية التي تمثلت في نسبة **31.03%** أنهم غير راضين عن هذا البرنامج لأن هناك من اعتبرها مجرد حل حيث قدرت النسبة بـ **44.44%** - وهناك من اعتبرها انه برنامج يقوم على عدم التوجيه الصحيح و المباشر للعاملين في اطار برنامج الإدماج المهني **55.56%** و بالتالي نستنتج أن برنامج التشغيل الحالي برنامج ناجح بالنسبة لأفراد العينة.



جدول رقم (08): يوضح مدى علم أفراد عينة البحث ببرنامج التشغيل الحالي (الإدماج المهني):

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات			
		نعم	لا		
34.48%	10	60%	06	تكوين العامل	نعم
		40%	04	اكتساب خبرة	
		100%	10	المجموع	
65.51%	19	63.16 %	12	غامضة و غير واضحة	لا
		36.84 %	07	عدم وجود مصداقية	
		100%	19	المجموع	
100%	29	المجموع الكلي			

توضح البيانات الموجودة اعلاه في الجدول مدى علم افراد عينة البحث ببرنامج التشغيل الحالي (الإدماج المهني) حيث بلغت النسبة 34.48% لديهم علم ببرنامج التشغيل الحالي لأن هناك من اعتربه برنامج يقوم على تكوين العامل وقدر بـ 60% وهناك من اعتربه برنامج يكسب الخبرة للفرد طيلة السنوات الثلاث وقدرت بـ 40% على عكس المبحوثن الذين صرحوا ان ليس لديهم علم ببرنامج التشغيل الحالي وبلغت النسبة 65.51% وهي النسبة الغالبة في الجدول حيث اعتبروها غامضة وغير واضحة وقدرت النسبة بـ 63.16% وهناك من اعتربها أن ليس لها مصداقية وقدرت بـ 36.84% وهذا يعني عدم الإطاع الجيد على هذا البرنامج و أيضا القصور من طرف وكالة التشغيل التي لم تقوم بالدعاية الجيدة لهذا البرنامج .

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



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

يوضح الجدول أعلاه مدى علم افراد عينة البحث لخصائص الإدماج المهني حيث أن كل

إجابات

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمالات	
0%	0		نعم	
%100	29	75.86%	22	غامضة
		24.14%	07	ليس له دراية
100%	29		المجموع الكلي	

المبحوثين كانت أنهم ليس لديهم علم بخصائص برنامج الإدماج المهني حيث بلغت النسبة الكلية لعدد افراد العينة هي 100% فهناك من صرح أن خصائصه غامضة وقدرت النسبة بـ 75.86% وهناك من صرح ان ليس هم دراية بخصائصه وبلغت النسبة 24.14% وهذا ما يفسر سوء التسيير بهذا البرنامج من طرف الجهات الخاصة أي عدم تخصيص يوم اعلامي لهذا البرنامج وكذلك القصور من طرف العاملين وعدم التطلع على خصائص العقد سواء من ناحية الأجر او الحوافز اذا وجدت او مدة العمل وغيرها من خصائصه .

جدول رقم (10): يوضح آراء أفراد عينة البحث في برنامج التشغيل الحالي (الإدماج المهني).

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
0%	0	ممتاز
17.24%	05	جيد
51.72%	15	متوسط
31.04%	09	سيئ
100%	29	المجموع

يوضح الجدول اعلاه آراء عينة البحث في برنامج التشغيل الحالي حيث هناك من صرح أنه برنامج جيد حيث قدرت بـ 17.24% وهناك من صرح أنه برنامج متوسط وبلغ النسبة بـ 51.72% وهناك من صرح أنه سيئ وبلغ نسبة 31.04% و هذا ما يفسر من خلال الإجابات السابقة ان هذا ابرنامج هو برنامج متوسط أي أن معظمهم راضين عنه و هذا موضح في الجدول رقم (07) فبالتالي هو برنامج يستطيع أن يخفف من شبح البطالة لدى خريجي الجامعة.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
20.68%	06	فعال
48.28%	14	استغلالي
31.04%	09	ناجح
100%	29	المجموع

يوضح الجدول رقم (11) مدى نجاح برنامج الإدماج المهني بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت نسبة 48.28% صرحوا أنه برنامج استغلالي وتليها نسبة 31.04% صرحوا أنه برنامج ناجح وأما نسبة 20.68%- صرحوا أنه برنامج فعال إذن من خلال النتائج السابقة نفسر أن هذا البرنامج هو



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

برنامج استغلالي وهذا حسب النسبة الغالبة في الجدول ،مما نستنتج أن العمال المرسمين يقومون باستغلال العاملين في اطار برنامج الإدماج المهني أن هذا الأخير عقده مؤقت على خلاف العامل الدائم ، رغم أن كانت إجابة المبحوثين الذين صرحوا بأنه برنامج ناجح نسبتها قريبة للذين صرحوا انه برنامج استغلالي وهذا ما يفسر أن رغم استغاليته حسب أفراد عينة البحث إلا انه برنامج متوسط وهذا مقارنة بالجدول السابق رقم (10).

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

البحث

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
72.41%	21	نعم
27.59%	08	لا
100%	29	المجموع

يوضح الجدول رقم (12) مدى كفاية مدة العقد لإكساب خبرة مهنية بالنسبة لعينة البحث حيث بلغت نسبة 72.41% صرحوا أن مدة العقد تكفي لإكساب خبرة مهنية وأن نسبة 27.59% صرحوا ان مدة العقد لا تكفي لإكساب خبرة مهنية و بالتالي نفس من خلال النتائج التالية أن اغلب المبحوثين يرون ان مدة العقد كافية لإكساب خبرة و يريدون الترسيم .

جدول رقم(13): يوضح مدى وجود آفاق مستقبلية لبرنامج التشغيل بالنسبة أفراد عينة

البحث

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
31.03%	09	القضاء على البطالة
		تفتح طريق الترسيم
		المجموع
68.97%	20	عقد مؤقت
		حركة دائرية
		مجهول الآفاق
		سوء التسيير
		المجموع
100%	29	المجموع الكلي

يوضح الجدول أعلاه بيانات لإجابات المبحوثين حول مدى وجود آفاق مستقبلية لبرنامج التشغيل، حيث قدرت نسبة 31.03% أجابوا ان لهذا البرنامج آفاق مستقبلية وذلك من خلال اجاباتهم حيث صرحوا انه برنامج يحاول القضاء على البطالة وقدر بـ 66.67% وهناك من صرح أنه برنامج



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

يفتح طريق الترسيم وقدر -33.33%، اما الذين اجابوا أنه لا يوجد أفاق مستقبلية فبلغت نسبتهم 68.97% وهذا واضح في تصريحاتهم حيث هناك من اعتبرها عقد مؤقت وقدرت النسبة بـ20% وهناك من اعتبرها حركة دائرية وقدر بـ35% وهناك من صرح أنها مجهولة الأفاق وقدر بـ30% وهناك من ارجع السبب الى سوء التسيير وبلغ 15%، من خلال النتائج السابقة نجد أن النسبة الغالبة في الجدول هي نسبة الذين صرحوا أنه لا يوجد لهذ البرنامج أفاق مستقبلية وهذا بسبب الوعود التي تضعها هذه البرامج للشباب في الجزائر مما جعل تلك الوعود والأهداف لا تتحقق في الواقع وبالتالي سيفقد مصداقيتها على عكس الذين صرحوا ان لهذا البرنامج أفاق مستقبلية وذلك يرجع إلى املمهم و الطموح في هذا البرنامج الذي وضعته الجزائر لهدف التخفيف من نسبة البطالة.

3.1. عرض البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثاني

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

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

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	08	27.59%
لا	21	72.41%
المجموع	29	100%

يوضح اجدول رقم 14 مدى ملائمة منصب العمل مقارنة بالتخصص حيث بلغت نسبة 72.41% أجابوا ان منصب العمل الذي يشغلونه لا يلائم تخصصهم وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس الذين أجابوا أن منصب العمل الذي يشغلونه يلائم تخصصه وقدرت النسبة بـ27.59% إذا من النتائج السابقة نستنتج أن برنامج الإدماج المهني لا يختار منصب العمل على حسب التخصص وذلك يرجع إلى انه لو تم اختيار كل فرد على حسب التخصص فسيكون هناك ضغط كبير في مناصب عمل معينة على مناصب اخرى و بالتالي لن يحقق التوازن بين متطلبات السوق وهذا ما جعل هذا البرنامج متوسط الى حد ما.

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

عينة البحث.

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	41.37%
لا	17	58.62%
المجموع	29	100%

يوضح الجدول أعلاه اجابات المبحوثين حول مدى ملائمة منصب العمل بالمؤهل العلمي ، حيث كانت نسبة 41.37%، أجابوا أن منصب العمل مناسب مع المؤهل العلمي وهي نسبة قليلة مقارنة بإجابات المبحوثين الذين صرحوا أن منصب العمل لا يلائم المؤهل العلمي و بلغت النسبة 58.62% وهذه الأخيرة هي النسبة البالغة في الجدول وهذا واضح في الجدول رقم (05) الذي يوضح المؤهل العلمي لدى افراد العينة وهذا ما يفسر إذن أن برنامج الإدماج المهني وخاصة cid الخاص بخريجي الجامعة لا يعطي اعتبار للمؤهل العلمي بل هو يجمع جميع خريجي الجامعة دون النظر لقيمة المؤهل العلمي. وهذا ما نلاحظه في الجدول رقم 14.



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
34.48%	10	نعم
65.52%	19	لا
100%	29	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى تماشي برنامج التشغيل مع متطلبات سوق العمل ، حيث بلغت نسبة 65.52% من إجابات المبحوثين الذين صرحوا بأن برنامج التشغيل لا يتماشى مع سوق العمل وهي النسبة الغالبة في الجدول على عكس إجابات المبحوثين الذين صرحوا ان برنامج التشغيل يتماشى مع سوق العمل والي قدرت بـ34.48% وهذا ما يفسر أن برنامج التشغيل المتبع حالياً وهو الإدماج المهني لا تعطي أهمية كبيرة مع العرض و الطلب في السوق وبالتالي سيخلق أزمة كبيرة في سوق العمل مما جعل الشباب يسعى الى اتباع طرق غير انسانية كالإنتحار والحرق وأعمال الشغب وهذا ملاحظ ايضا في الجدول السابق رقم15.

جدول رقم (17): يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الابتكار والتطوير بالنسبة لعينة البحث.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
37.93%	11	نعم
62.07%	18	لا
100%	29	المجموع

نلاحظ من خلال البيانات في الجدول أعلاه الذي يوضح مدى اتاحة برنامج الإدماج المهني فرصة الابتكار و التطوير حيث قدرت النسبة بـ62.07% أجابوا بأن برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة الابتكار والتطوير وهي النسبة الغالبة في الجدول مقارنة مع اجابة مبحوثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني يتيح فرصة الابتكار و التطوير و قدرت النسبة بـ37.93% وهذا ما يفسر من خلال ذلك أن برنامج الإدماج المهني لا يعطي الفرصة للفرد للابتكار و التطوير و الإبداع و هذا راجع الى اسباب منها أنه عقد مؤقت و بالتالي لا يسمح للفرد ان يبرز أفكاره أيضا الإستغلال الكبير من طرف المسؤولين والتقيد في العمل ما لا يسمح لهم بالإبداع و الابتكار، وهذا موضح في الجدول رقم 14 و رقم15.

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



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

من خلال البيانات الموضحة في الجدول اعلاه إجابات المبحوثين حول مدى مراعاة

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات			
		نعم	لا		
34.48%	10	40%	04	القضاء على البطالة	نعم
		60%	06	ادماج نعمة و نقمة	
		100%	10	المجموع	
65.52%	19	47.37%	09	ليس له هدف	لا
		52.63%	10	اختلاف التخصصات	
		100%	19	المجموع	
100%	29	المجموع الكلي			

برنامج الإدماج المهني للتخصصات الجامعية بالنسبة لعينة البحث، حيث كانت اجابة المبحوثين الغالبة في الجدول هي أن برنامج الإدماج المهني لايراعي التخصصات الجامعية حيث بلغت النسبة 65.52% وذلك لعدة اعتبارات فهناك من اعتبره برنامج ليس له هدف وقدرت النسبة بـ 47.37% وهناك من اعتبر أن برنامج الإدماج يوضع في المنصب على عكس التخصص حيث بلغت النسبة 52.63% بالمقابل نسبة 34.48% وجده أن برنامج يراعي التخصصات الجامعية وذلك متجلي في تصريحات المبحوثين، في أنه برنامج حاول القضاء على البطالة و بلغت النسبة 40% و هناك من صرح ان الإدماج نعمة ونقمة وقدرت النسبة بـ 60%. من خلال النتائج السابقة وحسب الإجابة الغالبة في الجدول والتي بلغت نسبة 65.52% نلاحظ أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن القرارات الوزارية و المراسيم تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة وهذا واضح أيضا في الجدول رقم (14).

4.1. عرض وتحليل البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

المتمثل في: مدى مساهمة برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.
جدول رقم (19): يوضح حالة التسجيل لأفراد عينة البحث في برنامج الإدماج المهني.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
31.04%	09	عن قناعة
51.72%	15	كحل مؤقت



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

17.24%	05	لعدم وجود اختيارات
0%	0	لأسباب اخرى تذكر
100%	29	المجموع

يوضح اجدول رقم (19) اجابات المبحوثين في حالة تسجيلهم في برنامج الإدماج المهني حيث كانت تصريحات المبحوثين في أن برنامج الإدماج المهني سجلوا فيه كحل مؤقت وقدرت النسبة بـ 51.72 % وتليها نسبة 31.04 % صرحوا أنهم سجلوا عن قناعة و اخيرا نسبة 17.24% صرحوا انهم سجلوا فيه لعدم وجود خيارات ، إذن من خلال النتائج السابقة نفس وحسب الإجابة الغالبة في الجدول ان معظم افراد عينة البحث يعترضون ان التسجيل في برنامج الإدماج المهني هو حل مؤقت أي ان يعملوا بدل البقاء في شبج البطالة.

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

النسبة المئوية	التكرار		الإحتمالات	
	48.28%	14	35.7%	05
50%			07	اجتماعية
14.29%			02	مالية
100%			14	المجموع
51.72%	15			لا
100%	29			المجموع الكلي

بين

الجدول

رقم

(20) مدى تلبية برنامج الإدماج المهني لرغبات أفراد عينة البحث حيث كانت نسبة 51.72% هي النسبة الغالبة في الجدول حيث صرح المبحوثين أن برنامج الإدماج المهني لا يلبي لهم رغباتهم ، بالمقارنة بإجابات المبحوثين الذين صرحوا أن الإدماج المهني يلبي لهم رغباتهم ، فهناك من اعتبرها رغبات نفسية وقدرت النسبة بـ 35.71% وهناك من اعتبرها اجتماعية و قدرت النسبة بـ 50% وهناك من اعتبرها مالية وقدرت النسبة بـ 14.29% إذن هذا ما يفسر من خلال النتائج السابقة وخاصة النسبة الغالبة في الجدول و التي بلغت 51.72% أن برنامج الإدماج المهني لا يلبي رغبات الأفراد وهذا راجع إلى عدة إعتبارات منها : الدخل الضعيف الغير كافي للفرد و غلاء المعيشة ما جعل الفرد يرى أن برنامج الإدماج المهني لا يلبي لهم رغباتهم.

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

بمجهودهم في العمل.

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
31.03%	09	نعم
68.67%	20	لا
100%	29	المجموع



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

توضح بيانات الجدول أعلاه تصريحات المبحوثين في مدى ملائمة الأجر الذي يتقاضوه أفراد العينة مقارنة بمجهودهم في العمل حيث كانت نسبة 68.67% وهي النسبة الغالبة في الجدول حيث يرون هؤلاء أن الأجر الذي يتقاضوه لا يلائم جهودهم في العمل على عكس تصريحات المبحوثين الآخرون الذين يرون أن الأجر الذي يتقاضوه يلائم جهودهم في العمل و بلغت النسبة 31.03% وهذا ما يفسر حسب أغلبية النسبة في الجدول أن برنامج الإدماج المهني يجب ان يرفع نسبة الدخل للعاملين فيه هذا لكي يرتفع اداءهم في العمل ما خلق لديهم رضا عن عملهم ، لأن برنامج الإدماج المهني برنامج مؤقت و لهذا لا يجب إستغلال العامل المؤقت من طرف المسؤولين و الموظفين الدائمين.

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

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	41.38%
لا	17	58.62%
المجموع	29	100%

يوضح الجدول رقم (22) مدى ضمان برنامج الإدماج المهني منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء مدة العقد بالنسبة أفراد عينة البحث ، حيث كانت إجابات المبحوثين الذين صرحوا أن برنامج الإدماج المهني لا يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء مدة العقد وقدرت النسبة بـ58.62% على عكس تصريحات المبحوثين الذين يرون أن برنامج الإدماج المهني يضمن لهم منصب دائم في نفس المؤسسة وبلغت النسبة 41.38% إذن نستنتج من الإجابات السابقة و حسب أغلبية الإجابة أن برنامج الإدماج المهني لا يمنح منصب دائم في نفس المؤسسة بعد إنتهاء القعد وهذا راجع الى أن وجود منصب واحد أو منصيين ويتداول فيه الكل أي يصعب على برنامج الإدماج المهني الإختيار بينهم كذلك لان برنامج الإدماج المهني هو برنامج يعتمد على الخبرة المهنية ، أما الذين صرحوا انه برنامج يضمن منصب دائم في نفس المؤسسة فهم معتمدين على المعرفة (احسوية) او الوساطة أو أنهم على حسب الجهد المبذول والإنضباط في العمل.

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

الإحتمالات	التكرار	النسبة المئوية
نعم	22	75.86%
لا	07	24.14%
المجموع	29	100%

يوضح الجدول اعلاه مدى إمكانية برنامج الإدماج المهني في الحد أو التخفيف من نسبة البطالة بالنسبة لأفراد العينة ، حيث بلغت نسبة 75.86% يرون أن برنامج الإدماج المهني خفف من نسبة البطالة ،على عكس العاملين الذين يرون أن الإدماج المهني لا يساهم في التخفيف او الحد من نسبة البطالة حيث قدرت النسبة 24.14% إذا من خلال النتائج السابقة نجد ان أغلبية إجابات



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

المبحوثين يرون أن الإدماج المهني يساهم في الحد أو التخفيف من نسبة البطالة ما يفسر انه برنامج ، فبالنتالي يعتبر هذا البرنامج فعال ومساعد في التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر .

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
24.14%	07	لم استفد شيء
75.86%	22	اكتساب خبرة
100%	29	المجموع

يوضح الجدول أعلاه مدى إستفادة أفراد عينة البحث من برنامج الإدماج المهني ، حيث عبرت نسبة 75.86% عن استفادهم من برنامج الإدماج المهني لإكتسابهم الخبرة ، ويرجع تفسير ارتفاع هذه النسبة إلى أن برنامج الإدماج المهني منح للعاملين فيه عامل الخبرة المهنية التي أصبحت مطلوبة ضمن مسابقات التوظيف ما يؤهلهم إلى الالتحاق بهذه المناصب ، كما أن برنامج الإدماج المهني أنشئ مقصودا لإكتساب الخبرة في مجال العمل وبالتالي هذا ما استدعى من الجهات الخاصة أو بالأحرى وكالات التشغيل أن تقوم بزيادة مدة العقد ثلاث سنوات مع التجديد أي ست سنوات ، كما قامت بزيادة نسبة الأجر وهذا من أجل تحفيز الأفراد سواء العاملين فيه أو الذين يريدون الإنضمام يف هذا البرنامج من أجل الحد أو التخفيف من نسبة البطالة في اجزائر ، فيما عبرت نسبة 24.14% عن عدم إستفادهم من برنامج الإدماج المهني ويرجع تبرير ذلك إلى أن الملتحقين بهذا البرنامج يمكن أن لا تتوافق مع شهاداتهم وتخصصاتهم ، و كذلك إحتكار الخبرة المهنية من طرف الموظفين ايمثبتين في مناصبهم مما جعل هناك صعوبة في إكتسابها منهم ، ويرجع أيضا إلى الضغط الموجود في العمل أي أن منصب واحد يتداول عليه عشر أفراد أو عشرين فردا وهذا ما يفقد الرغبة في العمل و الإستفادة منه نستنتج أن برنامج الإدماج المهني قام من أجل تحقيق أهدافه فقد حقق هدفا من بين الأهداف وهو اكتساب الخبرة لخريجي الجامعة في مجال العمل.

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

النسبة المئوية	التكرار	الإحتمالات
68.97%	20	الترسيم
20.69%	06	رفع الاجور
10.34%	03	التخفيض من مدة العمل
100%	29	المجموع

يوضح الجدول أعلاه الإقتراحات التي قدمها أفراد العينة في مجال الشغل ، حيث بلغت نسبة 68.97% صرحوا أنهم يقترحون الترسيم وهي النسبة الغالبة في الجدول ، وتليها إجابة المبحوثين الذين صرحوا انهم يريدون رفع الأجور و بلغت النسبة 20.69% وتليها أخيرا إجابة الأفراد الذين صرحوا انهم يريدون التخفيض من مدة العمل و قدرت النسبة 10.34% ، إذن من النتائج السابقة نفسر أن العاملين في برنامج الإدماج المهني يريدون الترسيم أي منصب دائم ، وعلى هذا وجب على وكالة التشغيل ان تقوم بحل وهو تنصيب العاملين في برنامج الإدماج المهني لأنها وضعتة للتقليل من نسبة البطالة وعلى هذا الأساس وجب أن يكون هذا البرنامج مقصود في تشغيل الشباب لا ان تكون بطالة مقنعة وهذا من اجل الحد أو التخفيف من نسبة البطالة في الجزائر ، بالإضافة إلى زيادة الأجر ما خلق حافز للعامل الزيادة في أدائه للعمل والرغبة في تحسين مستواهم المعيشي وتلبية رغباتهم ، كما هناك مبحوثين يريدون التخفيض من مدة العمل وهذا راجع إى ان هناك إستغلال من



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

طرف الموظفين الدائمين لأفراد العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني. ومنه نستنتج ان على برنامج الإدماج المهني أنه يعطي حق العمل و الترسيم للفئة المثقفة وهم (خريجي الجامعة) ، فعلى الدولة ان تعتني بهذه الفئة وذلك من أجل تحقيق النمو و التطور الإجتماعي و الثقافي و السياسي وغيره من مجالات الحياة.

2. عرض وتفسير نتائج الدراسة الميدانية

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

1.2. النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية

من خلال ما ورد في البيانات التي تم عرضها ، جاءت اغلبية العاملين في برنامج الادماج المهني كانوا إناث حيث بلغت النسبة **65.52%** .
أما فيما خص الحالة العائلية فاغلبهم كانوا متزوجين حيث قدرت النسبة ب **62.07%** .
أما بخصوص المؤهل العلمي و سنة التخرج فكانت اغليبتهم حاملي شهادة ليسانس **34.48%** ومتخرجين

من سنة (2012- 2015) و بلغت النسبة **65.52%**

2.2. النتائج المتعلقة بالسؤال الفرعي الأول

• كيف يقيم خريجي الجامعة برنامج التشغيل الحالي (الإدماج المهني)

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
68.96%	20	رضاهم عن هذا البرنامج
72.41%	21	كفاية مدة العقد
48.28%	14	برنامج استغلالي
65.51%	19	برنامج غامض و غير واضح

لقد أبانت الدراسة عن عدة نتائج استخلصها الباحث من خال تحليله و تفسره لنتائج

الاستمارة و يمكن

صياغتها كالتالي:

نلاحظ من خلال النسبة التي استخلصها الباحث من خلال الدراسة اتضح أن خريجي الجامعة راضين عن برنامج التشغيل في الجزائر وهذا الرضا يمكن حصره في فئة الإناث أنها النسبة الغالبة في العينة **68.96%** وهذا موضح في الجدول رقم (01) ، ويرجع تفسير ذلك أن هذا البرنامج يمكن ان يفتح للإناث أفق الشغل و الالتحاق بعالم الوظيفة بدلا من المكوث في البيت لأن



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

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

كما أظهرت الدراسة أن نظرة خريجي الجامعة إلى مدة عقد الإدماج والمقدرة بـ 3 سنوات بأنها كافية ، وهذا راجع إلى أن هذه المدة كافية لاكتساب خبرات ومعارف يمكن الاعتماد عليها مستقبلا إن تم إدماجه بصفة رسميا ضمن أي وظيفة كانت وهو ما عبرت عنه نسبة 72.41% .

أظهر اغلب المبحوثين من مجتمع الدراسة على ان برنامج الإدماج المهني يعتبر برنامج استغلالي من طرفهم وقدرت النسبة بـ 48.28%، وهذا الاستغلال يمكن حصره من طرف فئة العمال والموظفين ذات الصفة الدائمة ، وذلك باستغلالهم في بعض الوظائف التي كان أحرى وأجدر أن يقوموا بها بأنفسهم رغم أنهم خضعوا لدورات تكوينية وتدريبية وتم صرف اموال طائلة جراء هذا التدريب من طرف المؤسسة إلا أنهم يحاولون استغلال هذه الفئة (خريجي الجامعة) في تأدية هذا العمل .

اعتبر أغلب المبحوثين والمقدرة نسبتهم 65.51% ان برنامج الإدماج المهني يعد برنامج غامض وغير واضح ويرجع تفسير ذلك إلى نقص الدعاية من طرف وكالات التشغيل وكذلك القصور من طرف العاملين فيه وأنهم يرون ان هذا البرنامج تم سنه في مرحلة ظرفية ومؤقتة فرضتها الظروف الاقتصادية والسياسية في البلاد، ومع تغير الواقع الاقتصادي والاجتماعي إلى الاحسن إذا ما الداعي حسبهم إلى الاستمرار ضمن هذا البرنامج وهم على علم أن فرص التشغيل تضاغت من خبال زيادة نسبة الشركات في الجزائر وكذا اتباع الدولة لبرنامج اعادة فتح المؤسسات المغلقة وضخ أظرفة مالية تساعدها على القيام بالعملية الانتاجية كل هذه الاسباب من شأنها القضاء على البطالة بنسبة كبيرة ضمن فئة خريجي الجامعة أو غيرهم .

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

3.2. النتائج المتعلقة بالتساؤل الفرعي الثاني

هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟

النسبة المئوية	التكرار	العبارة
65.52%	19	عدم تماشي برنامج الإدماج المهني مع متطلبات السوق
65.52%	19	برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية
62.07%	18	برنامج الإدماج المهني لا يتيح فرصة الابتكار و التطوير

جاءت نسبة 65.52% من تصريحات المبحوثين الذين يرون أن برنامج التشغيل لا تتماشى مع سوق العمل مما جعل هذا الأخير يعاني من مشكل التضخم و عدم التكافؤ بين العرض و الطلب حيث إذا زاد العرض عن الطلب سيخلق عجز في السوق، وإذا العرض أكبر من الطلب سيخلق فائض فهذه المعادلة الاقتصادية بكلتا حالتها ستؤثر على الجانب الاجتماعي و النفسي للفرد وهذا ما يفقد في الفرد روح العمل و الابتكار و الإبداع و الطموح خاصة هذه البنية الثقافية في المجتمع وهي (خريجي الجامعة).

كانت نسبة 62.07% من اجابات المبحوثن الذين يجدون ان هذا البرنامج لم يسمح لهم الابتكار و التطوير وهذا راجع إلى وضع الشخص المناسب في المكان الغير مناسب .



الفصل الثالث: عرض و تحليل البيانات واستخلاص النتائج

أشارت النتائج أن نسبة 65.52% من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني أن هذا البرنامج لا يراعي التخصصات الجامعية وذلك أن هناك من اعتبره ليس له هدف وهناك من ارجعه الى اختلاف التخصص عن منصب العمل. إذن مما سبق تبين النتيجة أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية في الواقع رغم ان المراسيم القانونية التي تفرض على هذه الوكالات التشغيلية أن توظف وفقا للتخصص و الشهادة.

4.2. البيانات المتعلقة بالسؤال الفرعي الثالث

• هل يساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة؟

النسبة المئوية	التكرار	العبرة
68.67%	20	لا يلائم الاجر مع مجهود العمل
75.86%	22	برنامج الادماج المهني خفف من نسبة البطالة
75.86%	22	اكتساب خبرة من برنامج الادماج المهني

لقد بينت النتائج في دراستنا أن الأجر الذي يتقاضاه العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني لا يتناسب مع جهودهم في العمل وكانت النسبة 68.67% ، وذلك راجع إلى أن هذا الأجر الذي حدده برنامج الإدماج المهني لا يكفي لتلبية رغبات الفرد سواء كانت هذه الرغبات نفسية أو إجتماعية او مالية ، رغم أننا وجدنا في دراستنا ان النسبة الغالبة في العينة هي نسبة الإناث إذن نستنتج ان حتى الإناث يريدون تحقيق غاياتهم من هذا البرنامج فالأمر لا يقتصر كونهم يريدون الخروج من البيت بل أيضا يريدون تحقيق مكانة إجتماعية ورغبات نفسية وتحقيق مورد مادي كفيل بإشباع رغباتهم. أما نسبة 75.86% من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني يرون أن هذا البرنامج ساعد في الحد او التخفيف من نسبة البطالة

جاءت نسبة 75.86% من تصريحات العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني لأنهم استفادوا من هذا البرنامج الخبرة وبالتالي نستنتج أن برنامج الإدماج المهني حقق جزء من اهدافه و هو إكساب العاملين خبرة مهنية ، و هذا ما جعل الأفراد يطالبون بالترسيم لأن مدة العقد كافية حسبهم بالإضافة الى الزيادة في الأجر و تخفيف من مدة العمل لأنهم يجدون أنفسهم مستغلين من طرف الموظفين الدائمين.

إذن من خلال النتائج السابقة نجد أن برنامج الإدماج المهني حاول كبرنامج تشغيلي الحد او التخفيض من نسبة البطالة في الجزائر ولو- بصورة نسبية وهذا مقارنة بالإحصائيات الحديثة حسب صندوق النقد الدولي الذي اشار أن الجزائر إنخفضت نسبة البطالة فيها.



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

✓ قيم خريجي الجامعة هذا البرنامج بإعتباره برنامج أنشئ من أجل إكساب الأفراد خبرة رغم انها حسبهم برنامج غامضة وغير واضحة وهذا راجع إلى نقص الدعاية من قبل وكالة التشغيل وكذلك التقصير من طرف العاملين فيه ولكن رغم ذلك هم راضين عليه أنه يبعد الفرد من شبح البطالة.

✓ أن برنامج الإدماج المهني لا يراعي التخصصات الجامعية رغم أن المراسيم القانونية تقرض إختيار على أساس التخصص أو الشهادة ولكن نجد ان الواقع يفرض ذلك حيث أن لو اختير كل فرد حسب تخصصه أصبح هناك ضغط في مناصب عمل على مناصب اخرى و بالتالي لن يتحقق التوازن في سوق العمل أي عدم توازن الطلب مع العرض.

✓ ساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة و خاصة في اوساط الشباب و حسب دراستنا نجد ان برنامج الإدماج المهني خفض من نسبة البطالة في اوساط خريجي الجامعة ✓ برنامج الإدماج المهني أنشئ مجموعة من الأهداف و من بينها هدف إكتساب الأفراد خبرة و هذا ملاحظناه في دراستنا.

✓ تعتبر مدة العقد كافية لإكساب خبرة للفرد فبدل زيادة مدة العقد إلى ثلاث سنوات اخرى ،عليهم بالترسيم و ذلك لنقول ان نسبة البطالة إنخفضت في الجزائر فبالتالي هي نسبة حقيقية ،بدل من القول اننا نعيش في بطالة مقنعة.

✚ إقتراحات الدراسة:

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

✚ محاولة إنشاء شبكة وطنية تتولى عملية التوجيه و الإرشاد للعاملين و الأفراد الذين يريدون الإنضمام الى برنامج الإدماج المهني وهذا من اجل تقادي انعكاسات بين العاملين و الجهات الخاصة في ذلك.

✚ اتباع ما جاء في بنود برنامج الإدماج المهني بكل مصداقية و الإبتعاد عن الوسطية و المحسوبية في التوظيف

✚ تحديد المسؤوليات من طرف المؤسسات التي تقوم الوكالة بتوزيع العاملين فيها وذلك لتجنب الإستغلال لهؤلاء العمال المؤقتين .

✚ مراقبة العاملين في إطار هذا البرنامج من اجل تنصيب الأفراد الكفاء

✚ تحقيق الترسيم و ذلك لكي لا نبقي ندور في حلقة مفرغة ، وهذا من اجل الخروج من دائرة التخلف.

✚ محاولة فتح المجال للتطوير و الإبتكار للعاملين في هذا البرنامج من أجل خلق روح

التنافس و الإبداع بين العمال ما خلق لهم رضا هذا البرنامج.



إن المعالجة العلمية ما تضمنته هذه الدراسة من إشكالية تتمحور حول " خريجي الجامعة وبرنامج التشغيل في الجزائر" ولذلك اعتمدت الحكومة الجزائرية على مجموعة من التدابير و الآليات و البرامج التشغيلية التي تهدف إلى التخفيض من نسبة البطالة ، ومن بين هذه البرامج التشغيلية التي تبنتها الجزائر وهي برنامج الإدماج المهني الذي يعتبر برنامج حالي دخل في سوق العمل سنة 2008 الذي فتح منافذ جديدة للتشغيل تكون موجهة خاصة للشباب المتحصل على شهادات ، و بما ان البرنامج الذي يعتبر محور إنشغالات الساعة وأن موضوع التشغيل من المواضيع الحساسة سواء على الجانب السياسي او الإقتصادي او الإجتماعي، وما ان هذا البرنامج أهمية حالية في سوق الشغل و خاصة خريجي الجامعة استدعى بالضرورة الدخول في هذا البرنامج الذي اعتبره الشباب برنامج انشئ إمتصاص نسبة البطالة في الجزائر ،وبالتالي حاولنا جاهدين على مدار فصول بحثنا هذا ، أن نجد إجابة عن السؤال الذي طرحناه في بداية هذا البحث والذي كان على الشكل التالي :كيف ساهم برنامج الإدماج المهني في الجزائر في التخفيض من نسبة البطالة وفي خضم هذه المحاولة جبهتنا عدة صعاب أهمها أن الموضوع ينتازه أكثر من اختصاص ويلتقي عنده أكثر من علم من بين تلك التخصصات (علم النفس ،علم الاقتصاد.....)، ولكن حاولنا المحافظة على الارتباط بتخصصنا وهو **علم اجتماع التنظيم و العمل**. وفي عمومها فإن الدراسة كشفت كما رأينا ذلك في نتائجها ان هذا البرنامج القائم لا يراعي التخصصات الجامعية ولكنه برنامج يخفض من نسبة البطالة في الجزائر ولكن يظل عجزه قائم مدام لم يكن هناك تنصيب للعاملين فيه فهو إذن يبقى حل مؤقت.

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



الخاتمة العامة

قائمة المراجع

أولاً: المصادر:

1. أنتوين جيندز ، علم اجتماع، ترجمة فايز الصياغ ، ط1، المنظمة العربية للترجمة، لبنان ، بروت، اكتوبر 2005
2. موريس اجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية) ، ترجمة بوزيد صحراوي و آخرون، دار القصبه ، الجزائر، 2004.

ثانياً: المعاجيم و القواميس :

1. زكي بدوي ، معجم مصطلحات العلوم الادارية ، انكليزي ، فرنسي ، عربي ، ط9 ، دار الكتاب اللبناني ، بيروت ، 1994

ثالثاً: الكتب:

1. حسن عبد احميد رشوان ، أصول البحث العلمي ، دط، مؤسسة شباب اجامعة ، الإسكندرية ، 2003
2. رابح تركي ، اصول التربية والتعليم ، ط9، ديوان امطبوعات اجامعية ، بن عكنون ، اجزائر، دس
3. رحي مصطفى عليان، عثمان حمد غنيم، مناهج البحث العلمي النظرية و التطبيق ، دار الصفاء للنشر و التوزيع ، عمان الأردن، 2000
4. رشيد زرواي، منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية (أسس علمية و تدريبات) دار الكتاب الحديث، الجزائر 2004
5. زيدان عبد الباقي، قواعد البحث الإجتماعي ، ط9، دار النهضة العربية، (دون مكان النشر)، 1974
6. عبد الباسط حمد احسن، أصول البحث الإجتماعي ، مكتبة أنجلو المصرية ، القاهرة، 1991
7. عبد الله محمد عبد الرحمان ، سسيولوجيا التعليم الجامعي دراسة في علم الاجتماع التريوي، دار امعرفة الجامعية مصر السكندرية ، 1991
8. عمار الطيب كشرود، البحث العلمي ومناهجه ، ط1، دار امناهج للنشر و التوزيع ، الأردن 2008
9. عمار حوش، حمد حمود الذنبيات ، مناهج البحث العلمي، ط9 ، ديوان امطبوعات الجامعية ، الجزائر، 2001

رابعاً: الرسائل و المذكرات:

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



خامسا: الملتقيات

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

سادسا : التقارير

1. فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة الجزائرية، ط9، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية + مخبر علم اجتماع اتصال، جامعة منتوري، قسطينة ، 2006.

سابعاً : المواقع الإلكترونية

1. <http://www.Dz.Modern.Com2015/5/preemployment/contrac.1> بتاريخ 20/02/2019 على الساعة 14:55.
2. <http://www.daip4.Alegria.com>



ملخص الدراسة

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

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

و لقد استخدمنا المقاربة السسيولوجية ، و اتبعنا مجموعة من الإجراءات المنهجية التي تمثلت في المنهج الوصفي وكذلك الاعتماد على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات انطلاقا من الملاحظة مرورا بالمقابلة ثم باستمارة الاستبيان وصولا للأساليب المتبعة في تحليل البيانات. وتم تطبيق هذه الأدلة على عينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمدينة تبسة (بلدية تبسة) والمتمثلة في 29 عامل تم اختيارهم بالعينة العشوائية المنتظمة و تم استرجاع العدد كاملا.

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

- قيم على أنه برنامج غامض وغير واضح في معالمه وهذا يرجع إلى القصور من طرف الوكالات التشغيلية للقيام بدورات إعلامية و كذلك التقصير من طرف العاملين في هذا البرنامج وعدم إطلاعهم عليه، كما اعتبر أنه برنامج استغلالي من طرف العمال الدائمين للعمال المؤقتين ولكنهم راضين عنها وذلك للخروج من شبح البطالة.

- برنامج لا يراعي التخصصات الجامعية رغم ان المراسيم القانونية تفرض العمل على أساس التخصص و الشهادة و لكن حسب المنتجات التي تنتجها الدولة وبأخص الجامعة من مخرجات علمية وكوادر في التخصصات العلمية على التخصصات الأدبية مما يسبب ضغطا في مناصب شغل معينة على مناصب أخرى.

- ساهم برنامج الإدماج المهني في التخفيض من نسبة البطالة.

- الكلمات المفتاحية : الجامعة ، الطالب ، برنامج التشغيل ، الإدماج المهني.

ABSTRACT IN ENGLISH

The study which is entitled " university graduates and employment program in Algeria " aims at answering the question of the main objective: how to contribute in the reduction of the unemployment problem by the professional integration program in Algeria ?.

We tried to answer depending on the following sub-questions.

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

Do you take into account the integration program of vocational undergraduates majors?

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

And we have used the sociological approach and followed a set of methodological procedures which were represented in the descriptive approach , as well as relying on a set of tools to collect data from the observation through the interview then the questionnaire and access to the methods used in the analysis of the data.

This tool was applied on a sample of workers in the framework of the program of professional integration in Tebessa (municipality Tebessa)and 29 workers were selected through a random systematic sample.

The results of the study show that vocational integration program , which is run as a policy in Algeria , contributed to the reduction of the unemployment rate among post-graduate people were as follows:

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

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

The program of professional integration contributed in the reduction of the unemployment rate.

Keywords: university , student , employment program , vocational integration

RESUME EN FRANÇAIS

L'étude intitulée " le programme d'emploi de jeunes et les gradués en Algérie " vise à reprendre à la question :comment peut le programme d'intégration professionnelle contribuer à réduire le taux de chômage en Algérie ? et en répondant aux questions suivantes:

- Comment voient les gradués des universités le programme d'emploi des jeunes (intégration professionnelle)?.
- Est-ce que le programme professionnel vise les spécialités universitaires?
- Est-ce que le programme d'intégration professionnelle contribue à la réduction de taux de chômage?

En nous aidant de l'approche sociologique , et le set des procédures méthodologiques (observation interview et questionnaire) pour accéder aux analyses des données.

Et nous avons appliqué cet outil sur un groupe de 29 contractuels sous le programme d'intégration professionnelle de la wilaya de Tebessa (commune de Tebessa)après avoir collecté les informations les résultats de l'étude ont montré que le programme d'intégration professionnelle a contribué à réduire le taux de chômage au niveau des jeunes étudiants gradués de l'université comme suit:

- Un programme qui n'est pas clair aux jeunes vu que les agences négligent leur rôle d'information .
- Un programme qui ne couvre pas toutes les spécialités
- Le programme a contribué à réduire le taux de chômage.

Mots clés: université . étudiant ; programme d'emploi ; intégration professionnelle.



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة تبسة
كلية العلوم الإنسانية والعلوم الإجتماعية
تخصص: علم اجتماع تنظيم و عمل



الاستبيان

الموضوع:

خريجي الجامعة وبرامج التشغيل في الجزائر
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في اطار برنامج الادمج المهني بمدينة تبسة (بلدية تبسة)

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

تحت

الدكتورة: براك

إعداد الطلبة:
إشراف الأستاذة:

◀ شارف عمار
خضرة
◀ عبدلي عمار

السنة الجامعية: 2018/2019

المحور الأول : البيانات الشخصية

1/ الجنس: ذكر أنثى

2/ السن:

3/ الـ نائلية: أعزب متزو مطلق أرمل

4/ عدد الأولاد:

المحور الثاني: تقييم خريجي الجامعة لبرنامج التشغيل الحالي

7. هل انت راض عن برنامج الادمج المهني؟

 نعم لا

في كلتا الحالتن ماسبب ذلك؟

8 / هل لديك علم ببرنامج التشغيل الحالي(الادمج المهني)؟

 نعم لا

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

- اذا كانت الاجابة ب(ا) لماذا:.....

9/هل لديك علم بخصائص برنامج الإدماج المهني؟

 نعم لا

- اذا كانت الاجابة (نعم) فما هي؟.....

- اذا كانت (لا) لماذا؟.....

10/ ما رأيك في برنامج التشغيل الموجه الحالي (الادمج المهني) ؟

 ممتازة جيدة متوسطة

11/ في رأيك هل برنامج الإدماج المهني برنامج ناجح؟

 فعال لبي ناجح

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

 نعم لا

13/هل ترى ان برنامج التشغيل له آفاق مستقبلية؟

 نعم لا

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

- وإذا كانت الاجابة ب (لا) لماذا؟.....

المحور الثالث: مدى مراعاة برنامج الإدماج المهني لتخصصات خريجي الجامعة

14/ هل المنصب الذي تشغله يلائم تخصصك؟

نعم لا

15/ هل منصب العمل يهيكلك العلم؟

نعم لا

16/ هل ترى أن برنامج العمل يتماشى مع متطلبات سوق العمل؟

نعم لا

17/ هل برنامج الإدماج يتيح لك فرصة الابتكار والتطوير؟

نعم لا

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

نعم لا

في كلتا الحالتين لماذا؟

.....

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

19/ هل سجلت يف برنامج الدماج امهي؟

عن قناعة كحل مؤقت لعدم وجود

أسباب أخرى

أذكرها

20/ هل العمل في برنامج الإدماج المهني CID يلبي لك رغابتك؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم:

نفسية اجتماع مادي

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

نعم لا

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

نعم لا

23/ هل ترى أن برنامج الإدماج المهني يساعد الى حد ما التخفيف من مشكل البطالة؟

نعم لا

24/ ماذا استفدت من برنامج الإدماج المهني CID ؟

.....

.....

.....

.....

25/ ماهي الاقراحات الي تقدمها في مجال الشغل؟

.....

.....

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

المقابلة

هم المقابلة الأولى مع (رئيس مصلحة الإحصاء و الإعام الآلي يوم 31/03/2019) على الساعة 11:00

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

✓ فكانت اجابته ان الهدف منها القضاء على البطالة وأيضا ان سياسات تعترب اي حد م ناجحة أن اصبح تشغيل الشباب بالرشوة أو المحسوبية (المعريفة) وأصبح تشغيل أفراد غير مناسبة في المكان الغير مناسب وأيضا هي سياسة لتفادي ثوران الشباب البطال ولكن يبقى التساؤل المطروح الى أي حد سيبقى هذا وإلى متى ؟؟؟؟.

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

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

هم المقابلة الثانية : مع رئيس مصلحة الإدماج المهني بوكالة التشغيل المحلية ببلدية تبسة في نفس اليوم وتمثلت في طرح بعض الأسئلة و هي كالتالي:

1/ ماهو الهدف من وضع هذا البرنامج؟

✓ الهدف منه هو إكتساب الخبرة للشباب البطال سواء خريج الجامعة أو خريجي الثانويات والتكوين او الأفراد بدون تأهيل.

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

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

3/ لماذا النساء هم الاكثر إقبالا عن الرجال ؟

✓ النساء المهم تريد الخروج من المنزل كما انها تقتنع بالأجر المتفق عليه و لكن الرجال يريد الكثر وهذا بسبب متطلبات الحياة سواء لدى العازب او المتزوج لأن غلاء المعيشة اصبح يفرض اجر عالى لتغطية الإحتياجات اليومية.

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

✓ نعم أصبح حال الإدماج 3 سنوات مع التجديد في القطاع العمومي وزاد في سنة 2015 الى 03 سنوات

اخرى أي التجديد بثلاث سنوات اخرى اما القطاع الإقتصادي سنة واحدة وهذا راجع الى ان المؤسسات الإقتصادية لديها العديد من الخطوات لكي ينصب الفرد ،أما خصوص الأجر فكان في السابق 15 ألف دينار جزائري خرجي الجامعة أما سنة 2015 أصبح 18 ألف دينار جزائري لأصحاب حاملي شهادة ليسانس أما حاملي مهندس دولة أو دراسات تطبيقية معمقة او ماستر فأصبح 20 ألف دينار جزائري.

15 هل يراعي برنامج الإدماج المهني التخصصات الجامعية؟

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

16 هل تقومون بدورات تحسيسية لكي توضحوا برنامج الإدماج المهني؟

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

ملخص الدراسة باللغة العربية

خريجي الجامعة وبرامج التشغيل في الجزائر (الإدماج المهني).

الطلبة: * شارف عمار * عبدلي عمار المشرفة: الدكتورة براك خضرة

انطلاقاً من أهمية برامج التشغيل في الجزائر لفئة خريجي الجامعة التي نحاول الوصول إليها من خلال هذه الدراسة: نحاول الكشف عن كيفية مساهمة برنامج الإدماج المهني ودوره في التخفيض من نسبة البطالة، وهذا ما بينته هذه الدراسة

الكلمات المفتاحية: - الجامعة - برنامج التشغيل - برنامج الإدماج المهني.

RESUME EN FRANÇAIS

Les gradués et le programme de l'emploi en Algérie

Les étudiants: * charef ammar * abdelli omar

D'après l'importance du programme d'emploi de jeunes en Algérie concernant les étudiants gradués de l'université et que nous essayons de dévoiler dans cette étude et quel rôle joue le programme d'intégration professionnelle dans la réduction de taux de chômage. et cela a été prouvé dans notre étude

.Mots Clés: l'université ; programme d'emploi , integration professionnelle

ABSTRACT IN ENGLISH

university graduates and employment programme in Algeria.

Etudiant: charef ammar abdelli omar

From the importance of the programme of employment in Algeria concerning the university post graduated students that we are trying through our study to reveal in addition to the main role of the programme of professional integration in the unemployment rate, and the unemployment rate and that what was the result our study.

.Keywords: university ; student , employment program; vocational integration