



جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم الاجتماع الديمغرافيا

تخصص تنظيم وعمل

مذكرة بعنوان:

برامج الإدماج المهني وتأثيرها على تأهيل خريجي الجامعة
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني بمديرية الإدارة المحلية
بولاية غرداية

مذكرة مقدمة في إطار متطلبات نيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل

إشراف الدكتور:

قمانه محمد

من إعداد الطالبة:

لطرش أمينة

لجنة المناقشة:

المسؤولية	الدرجة العلمية	الأستاذ
مشرفا	أستاذ محاضر-أ-	د. قمانه محمد
رئيس اللجنة	أستاذ محاضر-أ-	د. حواطي أمال
مناقشا	أستاذ محاضر-أ-	د. بوغالي حاجي

شكر وحرقات

بعد الحمد لله تبارك وتعالى حق حمده الذي وفقني لإتمام عملي هذا على هذا الشكل أتقدم بشكري وامتناني الكبيرة لأستاذي قمانه محمد على قبوله الإشراف على هذا العمل البحثي رغم انشغالاته الكثيرة وعلى صبره طوال فترة إعداد هذا العمل وعلى ما قدمه لنا من توجيهات قيمة، كما لا يفوتني أن أعبر عن شكري وتقديري إلى كافة أساتذة قسم علم الاجتماع وما قدموه لنا من إرشادات قيمة طوال مشوارنا الدراسي، كما لا أنسى شكري الخالص إلى عمال المكتبة وما قدموه لنا من تسهيلات لاقتناء الكتب والمراجع وبالأخص السيدة : لعناق رشيدة التي ساهمت باعطائنا كذلك بعض المعلومات القيمة لإتمام هذا العمل .

الأهداء

أهدي عملي هذا إلى منبع الحنان ومصدر الأمان أُمي الغالية وإلى أبي العزيز
إلى كل من إخواتي : أحمد، كمال، عيسى، لمين، الياس وإلى أختي العزيزة خيرة
كما أخص بالذكر جدتي الغالية خيرة

وإلى كل عماتي : زهرة، مريم وأعمامي: سليم، إسماعيل، وإبراهيم
وإلى كل صديقاتي العزيزات : مريم، فتيحة، زهرة، مسعودة... الخ
كما لا أنسى روح ابن عمتي "بوتاروك عبد الكريم" رحمه الله .
وإلى كل دفعة علم الاجتماع المتخرجة هذا العام



فهرس المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الإهداء
	شكر وعرفان
	فهرس المحتويات
	فهرس الأشكال
	فهرس الجداول
أ-ب	مقدمة
لباب الأول : الجانب النظري	
الفصل الأول: الإطار المنهجي للدراسة	
5	تمهيد
5	1. أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف الدراسة
7	2. الإشكالية والفرضيات
10	3. تحديد المفاهيم
13	4. الدراسات السابقة
18	5. المقاربة السوسولوجية
22	6. صعوبات الدراسة
23	خلاصة الفصل

الفصل الثاني: سياسة التشغيل في الجزائر

25	تمهيد
25	1- مفهوم سياسة التشغيل
26	2- الخصائص والدلالات السوسيوولوجية لمفهوم الإدماج
28	3- أهداف وأبعاد سياسة التشغيل
31	4- دوافع لجوء الجزائر إلى برامج التشغيل والإدماج المهني
32	5- مظاهر عملية الإدماج المهني
34	6- الآليات المسيرة للسياسة التشغيل في الجزائر
41	7- الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني
44	خلاصة الفصل
الفصل الثالث: التكوين الجامعي في الجزائر	
46	تمهيد
46	1. السياق التاريخي للجامعة الجزائرية
53	2. مفهوم التكوين الجامعي في الجزائر
53	3. أهمية التكوين في الجامعة الجزائرية
54	4. أهداف التكوين الجامعي في الجزائر
55	5. وظائف التكوين الجامعي في الجزائر

58	6. النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي
61	7. أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية
65	8. الرهانات والتحديات التي يواجهها التكوين الجامعي في الجزائر
67	خلاصة الفصل
الفصل الرابع: الجانب الميداني للدراسة	
69	تمهيد
69	1. مجالات الدراسة
72	2. منهج الدراسة
72	3. الأدوات المستعملة
74	4. عينة الدراسة
74	5. خصائص العينة
82	6. تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الأولى
93	7. تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الثانية
103	8. الاستنتاج العام
106	خاتمة
	قائمة المصادر والمراجع
	الملاحق

فهرس الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل	رقم
41	يوضح علاقة عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID) بسوق العمل	01
64	يوضح مخطط البياني العام لنظام (ل.م.د)	02

فهرس الجداول :

الصفحة	عنوان الجدول	رقم
36	يوضح حصيلة نشاطات الوكالة حسب القطاعات لسنة 2017	01
74	يوضح عدد المنشآت الجامعية حسب السنوات	02
74	يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس	03
75	يوضح توزيع المبحوثين حسب السن	04
76	يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية	05
76	يوضح توزيع المبحوثين حسب المؤهل العلمي	06
77	يوضح توزيع المبحوثين حسب سنة التخرج	07
78	يوضح توزيع المبحوثين حسب التسجيل في الإدماج	08
78	يوضح توزيع المبحوثين حسب وقت الإدماج	09
79	يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع البرنامج	10
80	يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة العقد	11
80	يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية	12
81	يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر الشهري	13
82	يوضح العلاقة بين مدة العقد المشجعة على العمل وأثرها على الرضا عن العمل بالمؤسسة	14
83	العلاقة بين مصير العامل بعد نهاية مدة العقد وأثره على اندماج العامل بعد الالتحاق بالمؤسسة.	15
84	يوضح العلاقة بين كفاية مدة العقد وأثره على الرضا عن العمل بالمؤسسة	16
85	يوضح العلاقة بين كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية وأثره على دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقد دائم في المؤسسة	17
87	يوضح العلاقة بين مدة العقد التي تتيح فرصة الابتكار والتطوير وأثره على العقد الممنوح للجامعيين للحصول على منصب عمل دائم.	18
88	يوضح العلاقة بين سبب الالتحاق ببرنامج الإدماج المهني وأثره على إدماج المتعاقدين	19

	في مناصب عمل دائمة	
90	يوضح العلاقة بين تحقيق خبرة منهيّة من خلال الوظيفة في الإدماج المهني وأثره على منح فرصة للحصول على منصب عمل دائم	20
93	يوضح العلاقة بين الدوافع المؤدية إلى العمل في إطار برنامج الإدماج المهني وأثره عن الرضا في العمل بالمؤسسة	21
95	يوضح العلاقة بين تلبية رغبات العامل في البرنامج cid وأثره على تحقيق الاندماج المهني	22
96	يوضح علاقة ملائمة الأجر للجهد المبذول وأثره على الرضا عن العمل في المؤسسة	23
97	يوضح علاقة مراقبة النشاط المهني من احدد ممثلي برنامج cid وأثره على الحصول على منصب عمل دائم	24
99	يوضح العلاقة بين تحقيق برامج الإدماج لعلاقات اجتماعية وأثره على الاندماج المهني بسهولة.	25
100	يوضح العلاقة بين تسهيل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة للعمل وأثره على الحصول على منصب عمل دائم	26

ملخص الدراسة :

يعيش الفرد الجزائري عدة مشاكل اجتماعية على غرار مشكل البطالة، الذي يواجه خريج الجامعة عند إكمال تكوينه، حيث وضعت الدولة من الآليات وبرامج التشغيل للحد من تفاقم هذه الظاهرة، التي أثرت على خريجي الجامعات وذلك من خلال نقص مناصب عمل متاحة في التشغيل بعقود عمل محددة المدة، أو تكون قابلة للتجديد الخاصة بحاملي الشهادات فيمكن لكل فرد في المجتمع التي تتوفر فيه الشروط المطلوبة أن يتحصل على منصب عمل عند إكمال تكوينه، إلا أن الإدماج ضمن أحد برامج سياسية التشغيل الذي يهدف إلى ربط الشغل بالعملية التكوينية لدى خريج الجامعة مما جعل الدولة الجزائرية تتجه إلى رسم استراتيجيات جديدة في مجال تطبيق برامج التشغيل والإدماج المهني ضمن أهداف محددة تمكنها من مواجهة البطالة وترقية التشغيل، لأن التكوين الجامعي يلعب دورا كبيرا وماله من أهمية تساعد طالب العمل من تجاوز الغموض وحل مشاكله والتوظيف بصورة سريعة على غرار الذي لم يكمل تكوينه أو ليس عنده شهادة .

مما يسهل لخريج الجامعة اندماج مهني داخل مكان عمله ، وهذا بتوفير فرص للابتكار والتطوير وتحقيق علاقات اجتماعية تساعده على اكتساب خبرة مهنية واندماج مهني الذي يمنح للجامعيين فرصا أوفر للحصول على منصب عمل دائم عن طريق الوساطة أو المعارف الشخصية أو الخبرة المكتسبة .

حيث تهدف هذه الدراسة الموسومة بعنوان "برامج الإدماج المهني وتأثيرها على خريجي الجامعات" إلى الإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح: إلى أي مدى يمكن أن تساهم برامج الإدماج المهني في تأهيل خريجي الجامعات ؟ .

فحاولنا الإجابة عنه من خلال الأسئلة الجزئية التالية:

هل لمدة عقود برنامج الإدماج المهني دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج

الجامعة للاندماج المهني ؟

هل لطبيعة العقد الخاص بحاملي الشهادات cid كفيل لتحقيق علاقات اجتماعية
تمكنه من الاستفادة بمنصب عمل دائم ؟ .

حيث اعتمدنا في التحليل على المقاربة السوسولوجية، واتبعنا مجموعة من الإجراءات
والتقنيات انطلاقاً من البحث الاستطلاعي فالاستمارة وإستعنا بإحصائيات مقدمة من طرف
مديرية التشغيل، وبرامج التحليل الإحصائي (SPSS).

طبقتنا هذه التقنيات على عينة العاملين في إطار برنامج الإدماج المهني الخاص بحاملي
الشهادات (CID) والذين تم ترسيمهم ضمن هذا البرنامج بالإدارة المحلية بولاية غرداية والمتمثلة
في 40 عامل متعاقد وتم استرجاعها كاملة .

من خلال دراستنا لاحظنا أن لمدة العقد وطبيعته الخاص بحاملي الشهادات cid كافية
لاكتساب الخبرة المهنية وتنمية القدرات والابتكارات وتحقيق علاقات اجتماعية تمكنه من
الاستفادة من الاندماج المهني ومنصب عمل دائم.

الكلمات المفتاحية :

برامج الإدماج المهني، التأهيل المهني، الجامعة، علاقات اجتماعية، الاندماج المهني،
طبيعة العقد، الخبرة المهنية.

Résumé

Plusieurs crises sociales sont vécues par l'individu algérien notamment celle de chômage après qu'il a eu terminé ses études universitaires, et à cet effet, des dispositifs et des programmes d'emploi ont été mis en place par l'Etat pour faire face à ce phénomène en plein extension, qui touche particulièrement les jeunes fraîchement diplômés en quête des contrats de travail pour une durée qui soit limitée ou renouvelable et qui remplisse les exigences du marché de travail à travers les dispositifs d'intégration dont le but est associé à la formation à l'emploi au profit des jeunes diplômés. Pour cela, l'Etat Algérien a adopté une nouvelle stratégie dans le domaine de l'emploi et l'insertion professionnelle dans le but de promouvoir l'emploi et lutter contre le chômage, et vu que la formation en cycle universitaire a un rôle important qui facilite l'étudiant à bien s'intégrer dans le monde de travail, contrairement à celui qui n'a pas poursuivi ses études ou qui ne dispose pas de diplôme. Les diplômés universitaires bénéficient dans leur lieu de travail de l'opportunité d'innover et de créer et développer de nouvelles relations sociales et acquérir une expérience professionnelle que par la suite leur chance de décrocher un poste de travail par l'intermédiation, les relations personnelles, ou l'expérience professionnelle.

Le but de cette étude intitulée " Programme d'insertion professionnelle et leur impact sur les diplômés universitaires" est de répondre à cette problématique posée : " dans quelle mesure le dispositif d'insertion professionnelle contribue-t-il à la qualification des jeunes diplômés ?

et nous avons essayé de répondre par la question partielle suivante : est-ce que la période du contrat de travail d'insertion professionnelle est-elle suffisante pour permettre aux jeunes diplômés d'acquérir une expérience professionnelle qui leur permette de bien s'intégrer dans le monde professionnel ?

مفصلة

إن ظاهرة التشغيل وما طرأ عليها من تحولات في المجتمع الجزائري يصفه خاصة وما أنتجته الظروف الاقتصادية من ندرة المناصب، بما استدعى إتخاذ الدولة مجموعة من الآليات والبرامج في سياسة التشغيل للتجاوز الأزمة ومحاربة شبح البطالة خاصة والتي يعاني منها خريج الجامعة .

وبالتالي وجود برامج الإدماج المهني التي فرضت نفسها كحل مؤقت لتوفير مناصب شغل التي أصبحت تتطلبه الوظيفة من مهارة وكفاءة مهنية للظفر بمنصب عمل دائم، وما نتج عنه من أهمية بالغة للاهتمام بالتعليم والتكوين الجامعي.

ومن هذا المنطلق وضعنا الخطة التالية التي تضم أربعة فصول ثلاثة منها نظرية والفصل الأخير مخصص للدراسة الميدانية بحيث أن:

الفصل الأول : وهو الفصل المنهجي للدراسة يضم أهمية الدراسة وأهدافها كما يبين أسباب اختيارنا لهذا الموضوع، فالإشكالية والفرضيات وتحديد المفاهيم والدراسات السابقة والانتهاؤ بالمقاربة السوسيولوجية والصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هذه .

أما الفصل الثاني: المعنون بسياسة التشغيل في الجزائر تطرقنا فيه إلى : مفهوم سياسة التشغيل وأهدافه وأبعاده ودوافع لجوء الجزائر إلى برامج التشغيل والإدماج المهني، كما تطرقنا أيضا في نفس الفصل إلى الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني والخصائص والدلالات السوسيولوجية لمفهوم الإدماج، وأخيرا إلى الآليات المسيرة لسياسة التشغيل في الجزائر وأهم مظاهر عملية الإدماج المهني .

أما الفصل الثالث: المرسوم التكوين الجامعي في الجزائر وضحنا فيه التطور التاريخي للجامعة الجزائرية ومفهوم التكوين الجامعي ثم تطرقنا إلى أهم النظريات المفسرة للجامعة ووظائف التعليم العالي، ثم أهداف وأنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية وأخيرا الرهانات والتحديات التي يواجهها التكوين الجامعي في الجزائر .

وأخيرا الفصل الرابع: وهو الفصل الذي خصصناه للإجراءات الميدانية لهذه الدراسة الذي يعكس محتواه واقع ما تم تناوله نظريا من خلال مجالات الدراسة (المكاني والزماني والبشري) ثم اخترنا منهج الدراسة والأدوات المستخدمة ثم عرفنا بعينة الدراسة وأخيرا قمنا بالتحليل والاستنتاج الجزئي للفرضية

الأولى والثانية من خلال الجداول البسيطة وأرفقنا كل جدول من الجداول بالتعليقين الإحصائي والسوسولوجي ، ثم الاستنتاج العام يجمع بين استنتاج الفرضيتين والفرضية العامة للدراسة .
وأخيرا انتهاء بخاتمة الدراسة وقائمة المصادر والمراجع فالملاحق التي تضم نموذج عن الاستمارة
الدراسة وبعض النماذج من الوثائق المتعلقة بموضوع الدراسة

الباب الأول
الجانبي النظري

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد.

- 1- أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف الدراسة .
- 2- الإشكالية والفرضيات.
- 3- تحديد المفاهيم.
- 4- الدراسات السابقة .
- 5- المقاربة السوسيولوجية.
- 6- صعوبات الدراسة.

خلاصة الفصل .

تمهيد:

إن أي دراسة علمية بحثية لا تنطلق من فراغ، يعتبر الفصل المنهجي هو المحور الأساسي الذي تتمحور حوله الدراسة، وذلك من خلال التطرق إلى مختلف الجوانب المنهجية التي تتعلق بموضوعها من حيث أهميتها وأهدافها وما تتطلبه الدراسة من إجراءات منهجية تضع الباحث وفق مسلك منهجي واضح ودقيق ومن هذا المنطلق نتناول في هذا الفصل مختلف الجوانب المنهجية .

من أسباب اختيار الموضوع وأهداف الدراسة، ومنها على وجه التحديد تحديد إشكالية الدراسة، وفرضياتها، إضافة لتحديد المفاهيم الأساسية وتوضيحها، كما تطرقنا إلى الدراسات السابقة التي لها علاقة بموضوع الدراسة، ثم المقاربة السوسيولوجية وإطارها النظري وأهم الصعوبات التي واجهتنا في دراستنا هذه .

1- أهمية الموضوع وأسباب اختياره وأهداف الدراسة :

1-1- أهمية الموضوع :

تكمن أهمية الموضوع من خلال تناولنا لفئة خريجي التعليم الجامعي وما تمثله هذه الشريحة المهمة في بناء مستقبل الأمة، ويعني الآن عكس ذلك لما تحمله من خصوصيات وتعدد في مسالك تعليمها، والتي أصبحت اليوم تعاني من صعوبات في الولوج إلى سوق العمل مما جعلتها عرضة للبطالة والتشغيل الناقص ومحل انتقاد من طرف العديد من المستخدمين ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة في التعرف على واقع سياسة التشغيل وانعكاساتها على التأهيل، وكذا أهم الصعوبات التي يصادفها في أرض الواقع ويكمن تلخيص أهميتها فيما يلي :

- كون برنامج الإدماج المهني خطوة أولى مبدئياً من أجل التكوين وإكتساب خبرة مهنية .
- كونها تقدم صورة حقيقية للصعوبات التي تواجه خريجي التعليم الجامعي المنصبين في إطار هذا البرنامج، مما قد يساهم في التغلب عليها أو التقليل منها.

1-2- أسباب اختيار الموضوع :

كما هو معروف، فإن انجذاب الباحث نحو موضوع دون آخر يرتبط أساساً بأسباب ذاتية وأخرى موضوعية، لذا فقد تم اختيارنا لجملة من الأسباب التي تلخصت فيما يلي

1-2-1- أسباب ذاتية:

- تم اختيار الموضوع تبعاً للرغبة الشخصية لدراسته، والاقتناع بأهميته.
- معايشة المشكلة بشكل فعلي، كوننا من الخريجين الذين استفادوا من عقود المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات والذين يعانون واقعها وصعوباتها بشكل مباشر.
- تعميق المعارف الذاتية حول الموضوع .

1-2-2- أسباب موضوعية:

- الاستخدام الواسع للمؤسسات لهذا النوع من البرامج في وقتنا الحالي .
- الرغبة في التعرف على الواقع المهني الذي يعايشه الشباب الجامعي المستفيد من البرنامج والمشكلات التي يواجهونها من خلال بحث ميداني
- التحولات الاقتصادية الجديدة للدولة الجزائرية وما فرزته من آليات جيدة للتشغيل .

1-3- أهداف الدراسة :

- إن لكل دراسة هدف تسعى لتحقيقه، وأهداف دراستنا يكمن تحديدها في الخطوات التالية :
- إبراز موقف الشريحة التي يمسه برنامج الإدماج المهني ومدى الرضا عن هذا البرنامج .
- كيفية مساهمة برامج الإدماج المهني في تحقيق الخبرة المهنية والاندماج المهني .
- إثراء البحث العلمي خاصة في المسائل التي تهتم بفئة كبيرة من خريجي الجامعة.

2- الإشكالية و الفرضيات:

2-1- الإشكالية:

تعتبر الجزائر من بين الدول النامية التي سعت جاهدة منذ الاستقلال إلى النهوض باقتصادها ومحو آثار التخلف الذي خلفه الاستعمار، وعلى هذا الأساس كانت الجزائر جاهدة للقضاء على المشكلات التي واجهتها جراء ذلك ومن بينها مشكل البطالة الذي أصبح يعاني منه فئة الشباب باعتبارها الطاقة الكامنة والقوة البشرية الحقيقية الدائمة في مجال الاستثمار والتنمية بل هيا الركيزة الأساسية لتقدم وتطور الشعوب والمجتمعات في جميع المجالات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية... الخ، وإن عدم توازن سوق العمل مع المخرجات العلمية أي زيادة خريجي الجامعة ونقص مناصب الشغل مما أثر على مرونة ووظيفة سوق العمل وعدم توازنه بين أجزائه المختلفة، وخاصة الفئة التي تلقت تعليما وتكوننا في الجامعة التي تعتبر هاته الأخيرة من المؤسسات الهامة التي تساهم في تطوير المجتمع من خلال تأثيرها الفكري والعلمي .

وبتسارع الميزة التنافسية التي فرضت على إدارة الموارد البشرية في التنظيمات، والاهتمام بطاقتها البشرية من خلال خبرتها المهنية، بما يضمن لها التطور والاستمرار، هذه الخبرة التي تفرض نفسها على كل طالب عمل، كما تعد الجزائر كغيرها من بلدان العالم تسعى لمواكبة التغيرات والنهوض باقتصادها وذلك بالاهتمام بمواردها البشرية عن طريق تعليم وتأهيل شبابها في مختلف ميادين الحياة خاصة البطالة وما نتج عنها من ظواهر اجتماعية كتراجع للقدرة الشرائية، هذا التغير الذي أفرز تغيرات جذرية في سياسة التشغيل كالانتقال من القطاع العام إلى الخوصصة، وما نتج عنه من تسريح للعمال إلى تغير نموذج التشغيل والذي يعرف بتغيير مناصب العمل الدائمة بنظام المناصب المؤقتة، أو ما يعرف بالعقود المحدودة المدة، مما جعل البطالين وبعد إنحائهم لمراحل تعليمهم وتكوينهم يلهثون وراء منصب العمل الذي يرون فيه تحقيقا لأهدافهم وتحصيل الخبرة المهنية الحقيقية والفعلية، بما قد يؤهلهم للاندماج في الساحة العلمية الذي هو بنفسه أصبح صعب التحقيق لما يجدونه من صعوبة الاندماج في أماكن عملهم وصعوبة تحقيق المساعدة على التعلم والتدريب من طرف زملائهم نتيجة تجاهلهم واغترابهم الممارس من طرف زملائهم القدامى في مؤسستهم .

وعلى هذا الأساس نجد الكثير من حاملي الشهادات الجامعية يعملون بكل ما في وسعهم من أجل الظفر بمنصب عمل في مختلف القطاعات ومن أجل توظيف المعارف التي اكتسبوها من خلال

تكوينهم الجامعي، والملاحظ في الوقت الراهن أن الحصول على منصب عمل من متطلباته، بالإضافة إلى المؤهل أو الشهادة العلمية أصبح عامل الخبرة شرط أساسي للتوظيف وذلك بناء على النصوص والقوانين التنظيمية لعملية التوظيف في القطاعات العمومية والخاصة .

إلا أن المشكل الذي يواجهه عالم الشغل في الوقت الحالي هو العدد الهائل لخريجي الجامعات، فحسب المعلومات الإحصائية الخاصة بالتقارير السنوية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي فإن عدد خريجي الجامعات في ارتفاع كبير، " حيث بلغ عدد المتخرجين لموسم، 2017/2018 بـ 3521 متخرج" (1)

يحدث هذا كل سنة في مختلف التخصصات والتي في معظمها غير مطلوبة في سوق العمل لدى القطاع العام والخاص، مما يجعل المتخرجين من الجامعة لا يجدون مناصب عمل تتناسب مع تخصصهم وتحصيلهم العلمي.

هذا ما جعل الدولة تفكر في تطبيق حلول استراتيجية تنمية لتحقيق التوازن بين مخرجات الجامعة وسوق العمل، ولتفادي مشكل البطالة وضعت الدولة مجموعة من البرامج ضمن سياسة التشغيل المنتهجة.

ورغم أن الدولة وضعت برامج لتشغيل الشباب إلا أن هاته البرامج لا يراعي فيها إلى حد ما نوع التخصص لشاغل الوظيفة، هذا ما يعاني منه خريج الجامعة اليوم، أي يعمل ضمن تخصص لا يلائمه، أي الرجل المناسب في المكان الغير مناسب، كما تجده في عمل لا يستطيع استغلال مهاراته العلمية حتى يحقق اندماجا مهنيا في وظيفته ويوظف كل معارفه العلمية ومهاراته فيه واكتساب خبرة ومهارات مهنية جديدة وتأهيل مهني الذي من خلاله يستطيع ممارسة عمله وتأدية دوره المهني دون مشاكل أو صعوبات مما دفع السلطات التي تبني العديد من السياسات التشغيلية للقضاء على مشكل البطالة عن طريق سياسة التصنيع باستجلاب مصانع كبيرة كما المرجو منها قوة اقتصادية ولكن أظهرت هذه السياسة فشلها على كل من المدى المتوسط والبعيد، بحيث أصبحت هذه المصانع عبئ على الدولة عوض أن تكون مورد مهم لهم ثم وضعت الدولة أجهزة لمساعدة تشغيل الشباب ومن هذه الأجهزة خصص جهاز للطبقة المثقفة من خريجي الجامعات التي تعتبر كمرحلة انتقالية يستطيع من خلالها اكتشاف عالم الشغل، هذا النسق الجديد الذي يختلف عن نسق الجامعة، واكتساب خبرات ومهارات

جديدة لإيجاد فرص جيدة للتشغيل من بينها جهاز المساعدة على الإدماج المهني الموجه لهاته الفئة الطامحة لدخول عالم الشغل من بابه الأوسع والتحصيل على منصب عمل دائم يضمن له الاستقرار والرضا المهني .

ومن هذا السياق كان الإدماج المهني النافذة التي قد يحقق منها كل طالب عمل أهدافه كتحقيق الخبرة المهنية أو حاجاته المعنوية والمادية، هذا ما يدفعنا لطرح التساؤل التالي :

إلى أي مدى يمكن أن تساهم برامج الإدماج المهني في تأهيل خريجي الجامعات ؟

ومنه نطرح الأسئلة الجزئية التالية :

• هل لمدة عقود برنامج الإدماج المهني دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج

الجامعة للاندماج المهني؟

• هل لطبيعة العقد الخاص بحاملي الشهادات CID كفيل لتحقيق علاقات اجتماعية

تمكّنه من الاستفادة بمنصب عمل دائم ؟

2-2- الفرضيات:

للإجابة عن الإشكالية المطروحة والتعمق في دراستنا وفق منهج واضح وسليم، تصاغ مجموعة من فرضيات قد تساهم في تحديد معالم هذه الدراسة وقد جاءت هذه الفرضيات على النحو التالي:

2-2-1- الفرضية العامة :

تساهم برامج الإدماج المهني في تأهيل خريجي الجامعات وتحقيق الإدماج المهني لهم .

2-2-2- الفرضيات الجزئية :

• لمدة عقود برنامج الإدماج المهني دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج

الجامعة للاندماج المهني .

• لطبيعة العقد الخاص بحاملي الشهادات CID كفيل لتحقيق علاقات اجتماعية

تمكّنه من الاستفادة بمنصب عمل دائم.

3- تحديد المفاهيم:

تعد المفاهيم من بين الدعامات الأساسية التي يقوم عليها البحث السوسولوجي، فالمفهوم الواحد قد يعمل أكثر من معنى ومن تعريف، فالمفهوم "تصور ذهني عام ومجرد لظاهرة أو أكثر وللعلاقات الموجودة بينهما"⁽¹⁾ ومن بين المفاهيم المعتمدة في الدراسة نجد :

3-1- الإدماج المهني:

هي "عقود مهنية خاصة بين المنحة والتوظيف يتم بموجبها تشغيل الشباب الجزائري الحائز على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية في مؤسسة عمومية أو خاصة والإدارات العمومية على أن تقوم مديرية التشغيل بدفع المنحة التي حددت بـ 15 ألف دينار جزائري"².

أما المفهوم الإجرائي:

هو برنامج خصص من أجل تشغيل الشباب البطال خاصة أصحاب الشهادات العليا والفئة المثقفة وهم خريجي الجامعة وهذا بعقد مدة عمل تتمثل في 03 سنوات قابلة للتجديد، من أجل اكتساب المعارف والمهارات التي تساهم في تعزيز تطورهم المهني والبحث عن شغل دائم عبرا لخبرة العملية

3-2- الجامعة:

- لغة: مجموعة معاهد علمية، تسمى كليات، تدرس فيها الآداب والفنون والعلوم.

- اصطلاحا: اختلفت العديد من التعاريف ضمن إطار الجامعة سنأخذ بعض التعاريف وهي :

أ- يعرفها رامون ماسيامانسو : على أنها " مجموعة من الأشخاص يجمعهم نطاق ونسق خاصين تستعمل وسائل وتنسق بين مهام مختلفة للوصول بطرق ما إلى المعرفة العليا"⁽³⁾.

1- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم السياسية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصبية للنشر، الجزائر، 2008م، ص 158 .

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

3- فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002م، ص 11 .

ب- رايح تركي: الجامعة هي "مجموعة من الناس وهبوا أنفسهم لطلب العلم دراسة وبجثا وهدف من أجل طلب العلم والبحث العلمي"⁽¹⁾

أما المفهوم الإجرائي:

هي مؤسسة اجتماعية واقتصادية تضم مجموعة من الأفراد تقوم بتعليمهم ونشر المعرفة لهم وتزويد البحث العلمي وإعداد القوى البشرية، كما تسعى الجامعة إلى تكوين وتحقيق طموحات الأفراد الراغبين في الرقي العلمي والثقافي والعلمي فقد وجدت أولا وأخيراً لخدمة المجتمع وحل مشاكله .

3-3- الاندماج المهني:

"الاندماج المهني يختلف عن التكيف الاجتماعي، فالتكيف عملية فردية ذاتية والاندماج عملية اجتماعية ويعتبر التكيف مرحلة من مراحل الاندماج الاجتماعي، أما الاندماج المهني فهو مرتبط بالتأهيل المهني هذا الأخير الذي يقصد به مجموعة من المعارف التي يتمتع بها العامل والتي تحدد قدراته على القيام بمهمة تقنية محددة أو امتلاك العامل قدرة معترف بها تؤهله للاستجابة لمتطلبات وظيفته محددة"⁽²⁾.

أما المفهوم الإجرائي:

نقصد بالاندماج المهني في دراستنا هو الاشتغال في وظيفة مستمرة لخريج الجامعة بعد عملية إكتساب خبرة مهنية، ومعارف ومهارات مهنية جديدة حول مهنة أو وظيفة معينة وذلك بعد العمل بصيغة الإدماج المهني.

3-4- التأهيل المهني: يعرفه أحمد زكي على أنه "مجموعة من المعارف والقدرات والمهارات والصفات

العامة والشهادات الدراسية والخبرات والتدريب التي حصل عليها الفرد الذي تؤهله للعمل"⁽³⁾
فالتأهيل: هو "عملية اكتساب المكون مهارات أساسية في أحد مجالات العمل وتكون في العادة إما في المعاهد أو المدارس المفتية المتخصصة أو البرامج التكوينية الطويلة الأمد التي تتبناها المؤسسة لتأهيل الفرد لإمتلاك مهارة معينة تساعده في الحصول على وظيفة تشترط هذه المهارة"⁽⁴⁾.

1- رايح تركي، أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1990، ص30.

2- عادل عبد المهدي، حسن الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، ط1، دار بن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، ص90 .

3- أحمد زكي بدوي، المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م، ص405 .

4- حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي أنجليزي، مكتبة الناشرين، بيروت، 1997م، ص18.

أما المفهوم الإجرائي:

هو تكوين مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات سواء من خلال تكوين أو اكتساب مهارة أو تكوين مهني أو تجربة اجتماعية مدمجة في السلك المهني، كما يساعد التأهيل على إدماج الأفراد في المجموعات المهنية والاجتماعية .

3-5- الخبرة المهنية :

أ- لغة: خبرة وخبرة الشيء أي علمه عن تجربة، كذلك علمه بحقيقته .

ب- اصطلاحاً: هي تراكم المعرفة لدى شخص لعمل معين (1).

أما المفهوم الإجرائي :

هي معرفة أو اكتساب مجموعة من الأنشطة في العمل وذلك عن طريق المداومة في العمل لاكتساب معارف وخبرة، فتتراكم لذا الفرد مجموعة من المعارف ليتعلم حقائق وخبايا تلك المهنة، فيصبح ينجزها بأفضل وأقصر الطرق، وبشكل صحيح .

3-6- عقد العمل: يعرفه ناصر قاسيمي بأنه " إطار قانوني ينظم علاقات العمل الفردية والجماعية من خلال مجموعة من الأحكام الخاصة التي تحدد وتنظم الأجور والتعويضات والعلاوات ومدة العمل وتاريخ توقيفه ومختلف الحقوق والواجبات" (2).

أما المفهوم الإجرائي: هو عبارة عن عقد بين المستخدم وطالب العمل عن طريق عقود محددة المدة لدى فئة حاملي الشهادات والمستفيدين من إحدى صيغ برامج التشغيل التي وضعتها الدولة (-ADIS ANEM) التي تكون ضمن عقد محددة المدة أو قابل للتجديد مع إكسابهم خبره مهنية في العمل .

3-7- مفهوم العلاقات الاجتماعية: تعرف بأنها "نسق من التفاعل المنظم بين شريكين على أساس خطة محدودة" (3)، كما يعرفها أحمد زكي بدوي بأنها: "أية صلة بين فردين أو جماعتين أو أكثر أو بين فرد وجماعة، وقد تقوم هذه الصلة على التعاون أو عدم التعاون، وقد تكون مباشرة أو غير مباشرة، وقد تكون فورية أو آجلة" (4)، كما تنطوي العلاقات الاجتماعية على خلق جو من الثقة والاحترام المتبادل

1- محمد السيد فهمي، العولمة والشباب من المنظور الاجتماعي، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007م، ص 87.

2- ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011م، ص 89 .

3- جابر عوض سيد، التكنولوجيا والعلاقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، السويس، مصر، 1996م، ص 148 .

4- أحمد زكي بدوي، مرجع السابق، ص 262 .

والتعاون بين أصحاب العمل، كما تهدف إلى رفع الروح المعنوية للعاملين وزيادة الإنتاج، وهذه العلاقات هي الأساس الأول لجميع العمليات الاجتماعية⁽¹⁾.

أما المفهوم الإجرائي: هي علاقة أو رابطة تربط فرد بفرد أو فرد بجماعة، في الدراسة، في إطار منظم وهو ما يعرف بالعلاقات الرسمية التي تضبطها اللوائح والقوانين الداخلية للمؤسسة، أو إطار غير منظم لا يمكن ضبطها بالقوانين واللوائح بل تكون تلقائية أو تكون علاقات رسمية، ومن أشكالها التماسك الاجتماعي الناتج عن ولاء واندماج ورضى الأفراد داخل الجماعة، وقد تكون سلبية، ومن أشكالها الصراع الناتج عن التنافس اللافعال وعدم المشاركة وانعدام الثقة والاحترام بين العمال .

3-8- المفهوم الإجرائي لطبيعة العقد CID: وهو عقد مهني يتم بين طالبي العمل ووكالات التشغيل لفئة الشباب الحائزين على شهادة جامعية أو كفاءة مهنية بعقد محدد المدة ويكون قابل للتجديد كل 3 سنوات وذلك حسب متطلبات المستخدم.

4- الدراسات السابقة:

"إن الهدف من إدراج الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، هو الاستفادة منها سواء ما تعلق منها بالمضامين أو المنهجية، فهي تمثل استطلاعاً يتضمن مناقشة وتلخيص الأفكار الهامة الواردة في دراسات أو بحوث أنجزت في زمن معين سابقاً قبل الدراسة الحالية ولها علاقة عضوية بمتغيرات الدراسة"⁽²⁾.

4-1- الدراسة الأولى:

بعنوان **دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات** هي دراسة قامت بها الطالبة ليليا بن صويلح لنيل شهادة الماجستير في اختصاص علم اجتماع تنظيم وعمل، بمعهد علم الاجتماع، جامعة عنابة للسنة الجامعية (2002-2003م)⁽³⁾.

1- أحمد زكي بدوي، مرجع السابق، ص 352.

2- فوزي غرايبة وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، ص 29.

3- ليليا بن صويلح، دور برامج التشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات (المؤسسة المصغرة)، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع والمؤسسات الاجتماعية، جامعة عنابة منشورة، 2003، 2002.

تطرت الباحثة في هذه الدراسة على الواقع المهني الذي يعيشه الشباب المستفيد من أحد برامج التشغيل الموجهة لهم من أجل التخفيض من مشكلة البطالة وخلق مناصب عمل دائمة مما يسمح بتطوير كفاءاتهم، وترقية العمل .

وعلى هذا الأساس تمت صياغة التساؤل الرئيسي كالتالي :

ما هو دور برامج تشغيل الشباب في ترقية العمل وتطوير الكفاءات ؟

ومن هذا التساؤل المركزي اشتقت الباحثة عدة أسئلة فرعية على النحو التالي :

- ما هي خصوصية كل برنامج من برامج تشغيل الشباب؟ وما هو سر تعددها؟
- ما هي الآليات التي توجه عمل كل برنامج من هذه البرامج؟
- إلى أي حد يمكن لهذه البرامج أن تساهم في إحداث توازن في سوق الشغل، وبالتالي التخفيف من حدة البطالة عموماً وبطالة الشباب بوجه خاص ؟ .

وقد تم تقسيم عينة البحث إلى 03 فئات :

- فئة مستفيدة من برنامج القرض المصغر: 10 مفردات .

- فئة مستفيدة من برنامج عقود ما قبل التشغيل: 55 مفردة.

- فئة مستفيدة من برنامج المؤسسة المصغرة: 27 مفردة.

وتم تحديد عدد مفردات العينة 92 مفردة، توزعت بطريقة تناسبية على 3 فئات المذكورة أعلاه، كما اعتمدت على أدوات البحث التالية:

أ- الملاحظة بالمشاركة : من خلال توجيهها وملاحظتها بشكل يومي لتصرفات وسلوكيات المستفيدين من البرامج وذلك بمقر مندوبية تشغيل الشباب .

ب- المقابلة: وكانت مع المسؤولين المكلفين بتسيير البرامج .

ت- الاستمارة: والتي تكون من 19 سؤال موجه إلى المستفيدين من البرامج من كل فئات، مع

اختلاف محور التساؤلات من برنامج لآخر.

أما المنهج المعتمد، فهو تحليل الخطاب وذلك من أجل تحليل البرامج ومحاولة الكشف عن علة وجودها و آليات عملها.

وبالنسبة لنتائج الدراسة، توصلت الطالبة إلى :

- توصلت إلى أن المشاريع الموجهة للشباب هي قادرة على مواجهة مشكل البطالة، ولكن بشكل مؤقت .

- المحدودية الزمنية لبرامج عقود ما قبل التشغيل في تقديم إدماج مهني للشباب وغياب إمكانية واضحة لترسيم الشباب العاملين في هذا البرنامج .

- محدودية برنامج القرض المصغر في التخفيض من حدة البطالة بسبب ضعف تكفل البنوك مما يدعو إلى إعادة النظر في الممارسات البنكية .

● حيث ترمي هذه الدراسة لمعرفة ما تقدمه هاته البرامج لتشغيل خريجي الجامعة، أما دراستنا هي الأخرى تبحث في ما تقدمه برامج الإدماج المهني لحاملي الشهادات من مهارة وخبرة مهنية تساعد على الاندماج المهني.

كما أن دراسة الطالبة تبحث في زاوية أخرى وهي زاوية البطالة وسوق العمل أي البحث عن دور برامج التشغيل في إحداث التوازن في سوق العمل .

4-2- الدراسة الثانية:

بعنوان (برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية)، دراسة ميدانية على خريجي الجامعة مدينة بسكرة، قامت بها الطالبة حمود سعيدة، لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع والتنمية، بقسم علم الاجتماع جامعة بسكرة 2005-2006م، تدور إشكالية الدراسة حول برامج التشغيل الراهنة وما تقدمه من امتيازات مهنية ومادية وإدارية للقوى الجامعية العاملة ضمن هذه البرامج، والتساؤل الرئيسي الذي انطلقت منه الدراسة يمثل فيما يلي :¹

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

حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤل الرئيسي :

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

¹ - حمود سعيدة ، برامج التشغيل والقوى العاملة الجامعية ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة بسكرة 2005-2006 ص 20.

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

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

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

كما اختارت المنهج الوصفي، وبطبيعة الحال مع أدوات جمع البيانات مناسبة تمثلت في المقابلة الاستمارة وقد قسمت إلى سبعة محاور وأسئلة مغلقة ومفتوحة وسجلات وبعض الإحصاءات وكانت النتائج كالتالي: ¹

- تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف وهذا من خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها هذه البرامج، كسهولة التوظيف سواء عند توفير المناصب أو عقد .

- عدم مراعاة برامج التشغيل للتخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين من برامج التشغيل على الرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن إطار الشهادة والتخصص، فالمهم هو توفير فرص عمل بغض النظر عن التخصص والشهادة .

- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي، ولا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في التوظيف العمومي .

فالتشابه بين دراستنا وهذه الدراسة في نقطة وهي ما تقدمه برامج التشغيل أو الإدماج من خبرة مهنية ومهارات وكفاءات ومدى مساهمتها في تسهيل عملية توظيف خريجي الجامعة واندماجهم في الوسط المهني .

¹ نورة دريدي، خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1998-1999، ص 22

3-4- الدراسة الثالثة :

بعنوان (خريج الجامعة بين التشغيل والتكوين) هي دراسة قامت الطالبة نورة الدريدي لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع التنموية، معهد علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 1998-1999م.

تتمحور إشكالية الدراسة حول واقع خريج الجامعة، من ناحية أن التكوين الجامعي مصدر لتخريج الآلاف سنويا، حيث قدمت الطالبة محاولة للتعرض لواقع خريجي الجامعة بين التكوين الذي يتلقونه بالجامعة، وبين مناصب الشغل الموفرة لهم، وقد احتوت الدراسة على فرضية رئيسية مفادها : للتكوين النظري الجامعي انعكاسات في الواقع التشغيل، ومنها تفرعت الفرضيات الفرعيتان إلى :

- تعتبر الدراسات العليا تكوينا من أجل التكوين .

- تعتبر البطالة التقنية إحدى مظاهر التشغيل

وللتأكد من صحة الفرضيات اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي كونه الأنسب لمثل هذه الدراسات، كما استعانت الطالبة بأدوات بحثية تتناسب والمنهج المعتمد تمثلت في الاستمارة وقد توصلت الباحثة إلى النتائج التالية :

- اتجاه الطلبة للدراسات العليا هربا من البطالة لا حبا في الدراسة، وهو ما يعكس تدمير هذه الفئة وعدم رضاها عن التكوين خلال مرحلة التدرج .

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

حيث تلتقي مع دراستنا في نقطة واقع خريجي الجامعة في التشغيل والتكوين، فدراسة الطالبة تبحث في الواقع خريجي الجامعة بين ما يتلقونه من تكوين بالجامعة وبين مناصب الشغل المتوفرة لهم، أما دراستنا فتصب في نقطة برامج التشغيل في حد ذاتها، أي مرحلة ما قبل التوظيف المستقر وما تتميز به هذه المرحلة وما توفره لخريج الجامعة من مكاسب تساعدهم في الاندماج المهني بعد الحصول على منصب عمل دائم .

5-المقاربة السوسولوجية :

تعد المقاربة السوسولوجية الموجه الأساسي لكل الدارسين في علم الاجتماع، مما لها أهمية أساسية وكبيرة في البحث الاجتماعي على المستوى النظري والميداني، إذ تعتبر المقاربة بأنها أخذ مفهوم أو عدة مفاهيم من نظرية ومقاربتها بموضوع الدراسة التي تخدمه، وعليه فالمقاربة جزء لا يتجزأ من النظرية وهي بمثابة متكأ نظري يستند عليه البحث العلمي، لأنها إطار فكري يحدد طبيعة ونوع المقاربة التي تخدم الموضوع لأنها تختلف من موضوع لآخر .

وبما أن موضوع دراستنا يهتم بالشغل والتشغيل واستثمار الكفاءات العاملة الجامعية داخل المؤسسات وذلك ضمن عقود محددة المدة أو إدماجهم مهنيا في مناصب عمل دائمة وكيف تساهم هذه الكفاءات في خلق علاقات اجتماعية داخل التنظيم وبالتالي اكتسابهم لخبرات مهنية تفيدهم في العمل من أجل تبادل المنفعة العامة والتفاعل بين الأفراد المشتغلين باعتبار المؤسسة نسق مفتوح لليد العاملة المؤهلة، فإننا نرى إلى نبي نظرية التبادل الاجتماعي .

كان لظهور نظرية التبادل الاجتماعي على يد مجموعة من الرواد أمثال كيلبي وثيبوت بعد صدور كتابهما: علم النفس الاجتماعي للجماعات سنة 1959م، والثاني لجورج هومنز بعنوان السلوك الاجتماعي وأشكاله الأولية والتي تضم مبادئ أساسية للتبادل والمنطلقات الفكرية التي تنطلق منها النظرية⁽¹⁾، والتي كانت كرد فعل للنظريات البنيوية والوظيفية لأن نظرية التبادل الاجتماعي تنطلق في تفسيراتها من منطلق الأخذ والعطاء على عكس البنيوية التي تتعلق بأجراء البناء والوظائف التي تشكل وحدة أو نسق اجتماعي مكون من أجزاء منظمة ومتماسكة يسودها نوع من الترتيب والاستمرار أي تتكامل فيه الأجزاء، كما يعتمد بعضها على بعض، مما يتمخض عنه دوام العلاقات الاجتماعية المعقدة⁽²⁾.

1- إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010م، ص 184.

2- حسين عبد الحميد، أحمد رشوان، البناء الاجتماعي: الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، الجزائر، 2008م، ص 07.

كما تتميز نظرية التبادل بكونها نظرية عامة وواسعة، يمكن استعمالها في تفسير وتحليل جميع الظواهر والعمليات الاجتماعية ومن جميع الزوايا، كما أنها جزء من النظرية التفاعلية طالما أنها تنظر إلى طبيعة التفاعل المتبادل بين الأفراد والجماعات والمؤسسات والمجتمعات، إذ أن النظرية تؤمن بأن الحياة الاجتماعية ما هي إلا عملية تفاعلية تبادلية، بمعنى أن أطراف التفاعل تأخذ وتعطي لبعضها البعض، لأن ما يميز هذه النظرية هي لا محدوديتها في تفسير جميع عمليات النظام الاجتماعي .

كما يرى راد كليف براون أن البناء الاجتماعي يشمل 03 مجموعات من الظواهر الاجتماعية تمثلت في وجود الجماعات الاجتماعية المستمرة في الوجود لفترات كافية من الزمن كل العلاقات الاجتماعية بين أعضاء مجتمع معين .

ظواهر التنوع بين أفراد وجماعات مجتمع ما، وتعني الأدوار الاجتماعية للأفراد والتي تنتمي إلى مراكز اجتماعية يحددها المجتمع ويشغلها الأفراد حسب شروط معينة لأن راد كليف براون "ميز بين الصورة البنائية والمضمون الداخلي للبناء، باعتبارها أسلوب ارتباط أفراد البناء في علاقات تنظيمية، وتكون التنظيمات مستمرة بين الأشخاص مما تولد علاقات اجتماعية منظمة تبدو في أفعال وتفاعلات"⁽¹⁾.

إذ أن "المنظمات الصناعية تتكون من مجموعة أنساق تشكل اللبنة الأساسية لها، وكل نسق يؤدي وظيفة محددة ومتكاملة مع وظائف باقي الأنساق الأخرى مما يؤدي إلى تحقيق أهداف المنظمة وهذا التكامل يؤدي إلى التفاعل وتبادل الأدوار مما ينتج عنها علاقات اجتماعية"⁽²⁾.

يرى كل من تيرت وكيلى أنها "تعتمد على نسب التكاليف والأرباح والتي يجب أن تتساوى، فالعلاقات بين الأفراد تقوى وتستمر إذا تساوت التكاليف والأرباح وهذا ينطبق على الفرد داخل المنظمة، فالعامل إذا كانت أعماله كثيرة وخطيرة وأداءها يحتاج إلى خبرة ودراية واسعة وعميقة ودراسة طويلة فإن حقوقه المادية والاعتبارية يجب أن تكون كثيرة والعكس، إلا أن بيتر بلاو يرى أن اختلال التوازن بين نفقات التكاليف والأرباح يسير قطع العلاقات ، فالفرد الذي يعطي أكثر مما يأخذ يجعل

1- إحسان محمد الحسن، مرجع السابق، ص 186.

2- المرجع نفسه، ص 188.

3- المرجع نفسه، ص 191.

الآخر يشعر بحتمية تقديم التنازلات والمكافآت إلى الطرف الآخر مما يؤدي إلى تقوية العلاقات وينطبق هذا على الأفراد داخل المؤسسة، حيث عندما تهتم هذه الأخيرة بأعضائها وتحفزهم وتكوينهم وتدريبهم وتتعامل معهم ضمن العلاقات الإنسانية فإنهم يقرون لها الولاء فيزيدوا من عطاءاتهم مما يزيد من نجاح المؤسسة واستمراريتها"⁽³⁾.

كما يرى بيتر بلاو أن العلاقات الاجتماعية إنما يعود إلى عاملين أساسيين هما :
العامل المبدئي أو القيمي للإنسان، فسلوكاته وأفعاله إنما تكون على أسس قيمة ومبادئه الإنسانية وعاداته وتقاليده التي لا تخضع للاعتبارات المادية والنفعية .

أما العامل الثاني فيتعلق بالقيم الخارجية والمادية والمصلحية أي المكافآت المادية والمعنوية التي يتلقاها كل طرف من الآخر ويكون معه علاقة اجتماعية، ومنه يمكن القول كما أوحى لنا بيتر بلاو بأن نظرية التبادل الاجتماعي ليست قوانين شمولية كونية تعتمد على المصلحة المتبادلة للأشخاص الذين يكونون علاقات اجتماعية وإنما هي تعاليم مبدئية وإنسانية تستطيع أن تفسر الظواهر المعقدة للعلاقات الاجتماعية والسلوك الاجتماعي⁽¹⁾.

ومن أهم مبادئ نظرية التبادل الاجتماعي نجد⁽²⁾.

- الحياة الاجتماعية التي نعيشها هي عملية أخذ وعطاء أو تبادل بين شخصين أو فئتين أو جماعتين أو مجتمعين .
- العطاء الذي يقدمه الفرد أو الجماعة للفرد الآخر أو الجماعة الأخرى هي الواجبات الملقاة على عاتقه، بينما الأخذ الذي يحصل عليه الفرد من الفرد الآخر فهي تعتبر حقوقه التي يتمتع بها بعد أدائه لواجباته المهنية .

- تتعمق العلاقات وتستمر وتزدهر إذا كان هناك ثمة موازنة بين الأخذ والعطاء
- أي بين الحقوق والواجبات، ويحدث العكس إذا حدث اختلال في التوازن بينهما
- تتوفر العلاقات أو تنقطع أو تتحول إلى علاقات هامشية في أحسن الأحوال إذا اختل مبدأ التوازن بين الأخذ والعطاء بين الشخصين المتفاعلين .

1- إحسان محمد الحسن، مرجع السابق، ص 191 .

2- طلعت إبراهيم لطفي، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2009م، ص 156 .

- إذا تكررت الحقوق أو الامتيازات التي يشملها الفرد فإنها تصبح أقل أهمية بالنسبة له .

هذا ما ينطبق على أصحاب عمال عقود الإدماج المهني، باعتبارهم الرأسمال البشري في المنظمة فإذا ما استثمرهم المجتمع بإدماجهم من خلال توفير مناصب شغل دائمة لهم، لأن هذا واجب المجتمع اتجاههم، من أجل خلق روح المبادرة والتفاعل الاجتماعي ومن حق المجتمع فسيقابلون ذلك ببذل جهدهم واستثمار طاقاتهم فيها سيستفيد منه الآخرون، وكلما تم تكوينهم وتأهيلهم خاصة أصحاب الشهادات الجامعية التي تعتبر الفئة الأكثر تهشيمًا من قبل المستخدمين وبالتالي فعند تدريبهم وتحفيزهم يعطي طاقة للشباب بإخراج ما بحوزتهم من مهارات وخبرات مهنية التي يكتسبونها من خلال الممارسة المهنية واندماجهم ضمن علاقات اجتماعية لكي توفر لهم فرص عمل دائمة وتنمي قدراتهم بما يحسن أدائهم وزيادة كفاءاتهم وإنتاجيتهم .

وأخيرا قدم **كروزي** مقارنة سوسولوجية مفادها "أن سلوك الأفراد داخل المنظمة ليس استجابة آلية أو أوتوماتيكية للوضعية المهنية أو القوانين، وإنما هو فعل نابع من اختيارات الفرد، إذ أن سلوك الأفراد هو فعل استراتيجي يترجم اختيارات الفاعل، وحسبه فإن الفاعل لا يخضع لأي حتمية في عملهن كما لا يمكن حوصلة سلوكاته أو توقع ما يقوم به في علاقاته مع الآخرين .

وحسب **كروزي** أن العلاقات الاجتماعية الناتجة عن تفاعل الأفراد تخلق ألعابا تسمح بالاتصال التبادل، الشراكة، التعاقد، التعاون، التفاهم وأيضا الصراع، هذه العلاقات التي يسعى الفاعلون إلى استمراريتها وتطورها عن طريق تعديلها.

ويرى **كروزي** أن التعديل يخضع لحسابات عقلانية وإستراتيجية للفاعلين بهدف المحافظة على المكانة والمكاسب والمصالح⁽¹⁾.

وهذا ما يسعى إليه المشتغلون ضمن برامج الإدماج المهني لحاملي الشهادات، إذ نجدهم يسعون لتقديم ابتكارات ومعارف ومهارات في أي مجال يتاح لهم بهدف قلب قواعد التشغيل التي تحد من استقلاليتهم، وذلك من أجل كسب خبرة مهنية أو الظفر بمنصب عمل دائم في عملهم ضمن برنامج المساعدة على الإدماج المهني وذلك من اجل التطوير والابتكار في مجال التشغيل، التي قد تحقق لهم علاقات اجتماعية وإنسانية في مساهم المهني.

1 - Gilbert De Terssac , la théorie de la régulation social de jeudanielraynaud (débat et prolongements), éditions la découverte, paris, 2003, p16 .

6- صعوبات الدراسة :

- مثل أي دراسة علمية تواجه العديد من الصعوبات المرتبطة بعدة عوامل منها ما يتعلق بطبيعة الموضوع أو بظروف الباحث وإمكانياته أو طبيعة مجتمع الدراسة الميدانية، مما أثر في أدائها وإتمام الدراسة على الصورة التي كنا نريدها ولعل أهم هذه الصعوبات مايلي:
- تردد رئيس المصلحة في الإجابة الدقيقة عن بعض الأسئلة.
 - العطل المسبق أوأنها ،وكذلك الندرة في توفر المراجع الخاصة ببرامج الإدماج وكذلك صعوبة التواصل مع عينة الدراسة شخصيا وبعض العراقيل الإدارية.

خلاصة الفصل

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

الفصل الثاني

سياسة التشغيل في الجزائر

تمهيد

- 1- مفهوم سياسة التشغيل
 - 2- الخصائص والدلالات السوسولوجية لمفهوم الإدماج.
 - 3- أهداف وأبعاد سياسة التشغيل.
 - 4- دوافع لجوء الجزائر إلى برامج التشغيل والإدماج المهني .
 - 5- مظاهر عملية الإدماج المهني .
 - 6- الآليات المسيرة لسياسة التشغيل في الجزائر .
 - 7- الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني
- خلاصة الفصل.

تمهيد :

أصبح التشغيل في مطلع الألفية الثالثة من أكبر التحديات التي تواجه الجزائر على خلفية الانعكاسات السلبية لتطبيق الإصلاحات الاقتصادية وخلال سيرورتها الإصلاحية كانت تتبنى مجموعة من الاستراتيجيات التي ساعدتها في تنظيم مراحل وأشواط الاستقرار، حيث نجد أبرز هذه التوجهات هي سياسية التشغيل، كما أن الدولة تهدف إلى تحقيق الإدماج والاندماج المهني التام للفرد في منصب عمل دائم .

1- مفهوم سياسة التشغيل :

إن تحديد مفهوم سياسات التشغيل يعتبر أمرا صعبا في ظل تعدد التعاريف المعتمدة، لهذا قمنا باختيار بعض التعاريف منها :

تعرف بأنها " تسيير نحو خلق مناصب شغل للقضاء على البطالة، والاتجاه نحو التنمية، وهي أيضا الأسلوب المتبنى من طرف المجتمع إزاء توفير فرص العمل للأيدي العاملة المتاحة وفي إعداد وتكوين أفرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العامل وأرباب العمل (أفراد، شركات، مؤسسات عامة وخاصة) عن طريق التعليمات، القواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل إيديولوجية النظام الإقتصادي و الاجتماعي القائم، ونظرية للعمل وحق المواطن فيه" (1).

يتضح مما سبق أنه على الدولة توفير مناصب شغل للفئة النشطة المتاحة وإعدادهم وتكوينهم، وتنظيم علاقات العمل وفق إيديولوجياتها، على غرار الجزائر في اقتصادياتها المخططة .

أما التعريف الثاني فإن سياسة التشغيل لا تعتبر فقط من سياسات الاقتصاد الكلي، كما أنها ليست سياسة قطاعية أو سياسية لسوق العمل فحسب، وإنما هي " عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر أي أنها تندرج ضمن كل من سياسات

1- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م، ص 164 .

الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل سياسة من السياسات المذكورة في النهوض بالتشغيل⁽¹⁾.

يعطي هذا المفهوم مجالا أوسع لسياسات التشغيل فهي حسبه لا تنحصر فقط في الإجراءات والتدابير التي تتخذ وتنفذ على مستوى سوق العمل، وبالتالي سياسات التشغيل هي تلك السياسات التي تطبق على مستويين هما مستوى السياسات الاقتصادية الكلية ومستوى سياسات سوق العمل .

ومنه نستنتج أن سياسة التشغيل نظام دقيق ومتكامل للمعلومات يقصد بها العمليات المرتبطة بالتشغيل وحجم القوى العاملة من خلال طبيعة وخصائص القدرات العاملة، فالتشغيل يعرف بأنه هو " توفير عدد من الوظائف ومناصب العمل بشتى ميادين النشاط الاقتصادي، ومختلف مستويات العمل بالشكل الذي يلي عدد من طلبات العمل من القوة العاملة، ويتمثل عنصر العمل في كل أشكال الجهد الانساني المبذول في سبيل الإنتاج سواءا كان ذهنيا أو جسديا ويشمل الأفراد الذين هم في سن العمل ولديهم وظائف"⁽²⁾.

2- الخصائص والدلالات السوسولوجية لمفهوم الإدماج

يتفق علماء الاجتماع على اعتبار الإدماج كسيرورة حيوية متعددة الاتجاهات تتصف بخصائص متعددة تميزها عن باقي المفاهيم، وقد خلص الباحث عزيز جلاب في دراسته لمختلف الحالات والوضعيات التي استعمل فيها مصطلح الإدماج إلى وضع 05 دلالات سوسولوجية لهذا المفهوم :

1- مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص 164 .

2- فطيمة حاجي ، سياسة التشغيل في تنمية الموارد البشرية، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011م، ص 2 .

2-1- الإدماج هو أساس الإدماج المهني⁽¹⁾:

يعود أصل المصطلح أثناء التطرق لعلاقته بالوصول إلى سوق الشغل نتيجة النقاش الذي أثير في سنوات السبعينات، بفعل الأزمة الاقتصادية حول مسألة العلاقة بين التكوين والعمل ثم اللجوء إلى استقبال مصطلح الإدماج فقد نتج عنه ظهور العديد من المؤسسات الرسمية التي اهتمت بدراسة هذا الموضوع .

2-2- الإدماج كآلية لإعادة الإدماج :

ويقصد بهذه الدلالة أنه في إطار السعي المستمر للإدماج المهني نتيجة بروز حالة البطالين الذين فقدوا مناصب عملهم، أصبح من الضروري إعادة تأهيلهم بهدف إدماجهم وأن الأولوية هنا هي بإعادة إدماج العاطلون الذين بلا تصنيف مهني .

2-3- الإدماج كنشاط شخصي ونفسي :

إن مسألة الإدماج في هذه الحالة من وجهة نظر الباحث من مسؤولية الفاعل الاجتماعي ذاته وذلك بعيد عن دور مسؤولية المعطيات الاقتصادية والاجتماعية المحيطة به، وأن اللجوء إلى إجراء مقابلات معمقة مع العاطلين لفترات طويلة، يبين بوضوح هذا المنظور لأن الإدماج في نهاية الأمر واقع يرجع بالأساس إلى الاستعدادات المهنية للأفراد إلى دافعيتهم وتطلعاتهم للوصول إلى عمل .

2-4- الإدماج كمسار:

مفهوم المسار أو الدورة المهنية يستعمل أساسا بخصوص الشباب أو الأفراد الذين لازالوا في بداية الحياة المهنية، أي أن هذا المنظور ينطلق من فرضية مرحلية، أي أن المشروع المهني يتحقق عبر مراحل ابتداء من بلوغ سن ثقافي معين أو تكوين أو إعادة تكوين أو استكمال للدخول الأول في سوق الشغل، ومن ثم الحصول على تكوين أو شهادة إضافية .

1- ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي "دراسة نظرية وتطبيقية"، دار المحمدية العامة الجزائر، 2003م ، ص 135 .

إن الإدماج المهني هنا يعني كل هذا المسار التكويني والبحثي والمهني، وبالتالي يقع هنا التركيز على الفرد أيضا مع الأخذ بعين الاعتبار العلاقة بين العرض والطلب ومن كل ما سبق يمكن القول أن دلالات مفهوم الإدماج كيفما كانت استعمالاتها فإنها تحيل إلى مسألة أساسية، ألا وهي وجود فئات أو مجموعات من أفراد المجتمع تعيش حالة إقصاء من سوق الشغل أو تعيش حالة إقصاء اجتماعي نتيجة للوضعية التي تجتازها أو تعاني منها إما بشكل دائم أو بشكل مؤقت أو طارئ .

3-أهداف وأبعاد سياسة التشغيل :

إن ما وصلت إليه مشكلة البطالة من تأزم، جعل سياسة التشغيل من أولويات اهتمام الدولة فالجزء متكامل، مترابط مع سياسات التنمية الاقتصادية والاجتماعية في البلاد على اعتبار أنه لا يمكن الفصل بين الاهتمام بالجوانب المادية دون البشرية، ولأن من أهداف التنمية توفير القدر الكافي للفرد في سبيل العيش الكريم والذي يأتي من خلال توفير فرص العمل لكل القادرين عليه والباحثين عليه والباحثين عنه، ووضع البرامج الناجمة للتكفل بالقادمين إلى سوق العمل، من الجامعات ومعاهد التكوين والذي يفترض أنه يندرج ضمن أهداف وأبعاد سياسة التشغيل .

ولأن سياسة التشغيل تستنبط من بيئة المجتمع وأوضاعه المعاشة، مما يجعل أبعاد سياسة التشغيل تختلف باختلاف ظروفها .

3-1- أهداف سياسة التشغيل⁽¹⁾.

- التأكيد على أن العمل حق من حقوق الفرد وقيمة إنسانية وحضارية ذات أبعاد دينية واقتصادية واجتماعية.
- مكافحة البطالة من خلال مقارنة اقتصادية .

1- سلمى أولاد الهدار، الإدماج المهني وإستراتيجية المدجين، رسالة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة غرداية، 2012-2013م، غير منشورة، ص 67 .

- العمل على خلق فرص عمل جديدة في مختلف الأنشطة لتحقيق التشغيل الكامل وزيادة مداخيل المجموعات الخاصة المحرومة واستخدام أكفئ قدرات العمال .
- العمل على استثمار رأس المال البشري من أجل خلق التوازن بين مخرجات التعليم والتكوين ومتطلبات السوق وذلك لترقية التكوين التأهيلي خاصة في موقع العمل بغرض تسيير الاندماج في عالم الشغل وتلبية حاجيات السوق الاقتصادية من اليد المؤهلة والكفؤة .

3-2- أبعاد سياسة التشغيل :

3-2-1- البعد الاجتماعي :

تؤثر البطالة على النسق الاجتماعي مما يؤدي إلى تغيرات تختلف درجتها باختلاف شدة المشكلة ومن نتائجها السلبية : التفكيك الاجتماعي حيث يميل العاطل إلى الانعزال والانفصال على جماعته الاجتماعية وانخفاض الروح المعنوية لديه وهذا ما أثبتته الكثير من الأبحاث العلمية التي توصلت إلى أن هناك علاقة طردية بين البطالة والجريمة، ومن أجل حماية هذه الفئة وضعت الدولة فرص العمل أمامهم خاصة أمام ذوي المؤهلات الجامعية أو غيرها وبالتالي إدماجهم في المجتمع، وإبعادهم عن كل ما يجعلهم عرضة لليأس والتهميش وما يترتب عنها من تصرفات سلبية مثل : الإدمان خاصة المخدرات وما ينجر عنها .

3-2-2- البعد الاقتصادي:

"والذي يركز على ضرورة استثمار القدرات البشرية لا سيما المؤهلة منها في خلق الثروة الاقتصادية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات وقطاعات النشاط بما يسمح بإحداث التنمية

الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، وتطوير أنماط الإنتاج وتحسين النوعية والمردودية ومنافسة المنتج الأجنبي وريح المعركة التكنولوجية السريعة التطور"⁽¹⁾.

هذا بهدف تنمية الموارد البشرية من خلال تكوينها وتدريبها من أجل تحسين وتطوير نوعية الإنتاج وبالتالي تحقيق الرفاه الاجتماعي والذي يأتي من خلال توفير مناصب شغل وربط الأهداف الاقتصادية والاجتماعية مع أهداف تنمية الموارد البشرية .

3-2-3- الأبعاد التنظيمية والهيكلية:

يمكن استخلاصها من وثيقة المخطط الوطني لترقية الشغل ومحاربة البطالة المعتمد من قبل الحكومة في أبريل 2008م، والمتضمن تحقيق مجموعة من الأهداف المتعددة الأبعاد والتي من أهمها⁽²⁾:

- تكيف الطلب على الشغل، وبالتالي المؤهلات مع حاجيات سوق العمل للوصول إلى توافق بين مخرجات التكوين وسوق الشغل.
- تنظيم أحسن لسوق العمل وبالتالي رفع مستوى عروض العمل وتحسين المؤهلات المهنية بغرض إيجاد التوازن بين العرض والطلب في مجال التشغيل.
- تحسين المؤهلات المهنية بهدف تحقيق تحسين قابلية التشغيل لدى طالبي العمل .
- ترقية التكوين المؤهل لا سيما في موقع العمل، وفي الوسط المهني، لتسيير الإدماج في عالم التشغيل .
- تنمية روح المبادرة والفكر المقاوالاتي لا سيما لدى الشباب خاصة وأن أغلب الشباب يرفضون المخاطرة في الأعمال الحرة .
- دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لخلق مناصب شغل دائمة .

1- أحمية سليمان، محاضرة حول السياسات العامة ودورها في بناء الدول وتنمية المجتمع، المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة طاهري مولاي، سعيدة 26-27 أبريل 2009م، ص 2

2- جميل صليبا، مستقبل التربية العربي، ط1، مكتبة الفكر الجامعي، منشورات عويدات، بيروت لبنان، 1976م، ص 212 .

3-2-4- البعد التكويني:

على اعتبار أن العنصر البشري من أهم عناصر إنتاج إيرادات المؤسسة وبما أن التشغيل يعني شغل الفرد بمهنة أو وظيفة بما يضطره إلى تكرار العملية وبالتالي يدخل ضمن إطار التدريب والتكوين، وبالتالي رفع كفاءة الفرد ومنه زيادة الإنتاجية، لذا يمكن اعتبار سياسة التشغيل ومن خلال برامجها المتعددة استثمار في الموارد البشرية والذي يعد أفضل من الاستثمار في الموارد المادية .

نستنتج مما سبق أن الاندماج ضمن أحد برامج سياسة التشغيل إنما يهدف إلى ربط الشغل بالعملية التكوينية والعملية الإنتاجية، فعند ممارسة فرد لنشاطها مع تكرار العملية، سوف يكتسب عدة سلوكيات ومهارات بما يرفع من مستوى كفاءته وأدائه مما يسهل اندماجه في الأوساط التنظيمية وشغله لمنصب شغل الذي يحقق من خلاله أهداف المؤسسة باعتباره موردا اقتصاديا ايجابيا، كما يحقق الفرد أهدافه مثل اندماجه اجتماعيا .

4- دوافع لجوء الجزائر إلى برامج التشغيل والإدماج المهني

في ظل تقلبات وأزمات الاقتصاد العالمي وتباطئ النمو وما أحدثه من آثار سلبية على الاقتصاد الجزائري بارتفاع مستويات البطالة والتزايد المستمر على الشغل شكلت هذه الظواهر تحديات أساسية للسلطات العمومية، مما ازداد تعقيدا في ظل المرحلة الانتقالية إلى اقتصاد السوق وما أفرزته من إجراءات هيكلية للمؤسسات العمومية ومراجعة قوانين الشغل التي أثرت بشكل كبير في استقرار ونمو وتيرة الشغل والتشغيل في الجزائر، ولقد كان لهذه الأوضاع دورا مباشرا في اللجوء إلى اعتماد حزمة من برامج التشغيل لمعالجة هذه الوضعية واعتمادا مما سبق يمكننا إيجاز دوافع لجوء الجزائر إلى مثل هذه البرامج ضمن النقاط التالية (1):

- فشل جميع المخططات السابقة في علاج مسألة التشغيل وإيجاد حلول للبطالة

1- المرسوم التنفيذي 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001م، المتعلق بتطوير الاستثمار، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 47 الصادر بتاريخ 22 أوت 2001، ص 4 .

- الانعكاسات السلبية لبرامج التعديل الهيكلي على التشغيل وسوق العمل وتزايد معدلات البطالة خاصة لدى الشباب .
- عدم توافق تنمية مخرجات التكوين الجامعي واحتياجات التشغيل مع اقتصاد السوق .
- ضعف التنسيق ما بين القطاعات المعنية بالتشغيل .
- ضعف روح المبادرة المقاولاتية لدى الشباب وتفضيلهم للعمل المأجور في القطاعات العمومية .
- ضعف الوساطة في سوق الشغل نتيجة تراجع أداء مكاتب التشغيل.
- ضعف الحركية الجغرافية والمهنية لليد العاملة في بعض مناطق الوطن نتج عنها عدم تلبية بعض عروض العمل .

هذه العوامل جعلت الدولة الجزائرية تتجه إلى رسم استراتيجيات جديدة في مجال تطبيق برامج التشغيل والإدماج المهني ضمن أهداف محددة تمكنها من مواجهة البطالة وترقية الشغل .

5- مظاهر عملية الإدماج المهني:

للإدماج المهني مظاهر ايجابية وأخرى سلبية تتجلى في سلوك العاملين، وفي الأعمال التي يقومون بها، وفي علاقاتهم مع بعضهم البعض، أو في سلوكهم مع غيرهم، سنحاول تقديمها بإيجاز في العناصر التالية⁽¹⁾:

5-1- المظاهر الايجابية :

5-1-1- ارتفاع المعنويات : يشعر الأفراد باعتزاز بالنفس والقوة والتفاؤل نتيجة إدراكهم لقيمة العمل وإحساسهم أن مجتمعهم يراعهم ويحميهم من كل الأخطار والمشاكل التي من الممكن أن تعترضهم .

1- فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1977م، ص 276 .

5-1-2-الشعور بالأمن والاستقرار: يحس الأفراد بهذا الشعور نتيجة لتلبية مطالبهم وإشباع رغباتهم، فيشعرون بالأمن المادي والنفسي، فالمهنة تؤمن لهم عيشهم وعيش أبنائهم وتبعد عنهم الخوف إزاء مستقبلهم.

5-1-3-نقص التغيب وقلة حوادث العمل: يؤدي اندماج الأفراد في وظائفهم إلى نقص تغيباتهم عن العمل وقلة حوادث العمل، فتزيد إنتاجيتهم، تحفظ الآلات من الفساد، فينموا المجتمع وتحقق فيه الرفاهية .

5-2-المظاهر السلبية: بما أن الاندماج الأفراد ضمن عمل مستقر ودائم مظاهر إيجابية كما أن له سلبية نتيجة لنقص الاندماج أو عدم تحقيقه، سنحاول إيجازها فيما يلي⁽²⁾:

5-2-1-عدم الاستقرار: إن عدم اندماج الفرد مع متطلبات عمله أوفي علاقاته المهنية يجعله يعيش في عدم استقرار دائم، مما ينعكس سلبا على حياته وحياته عائلته.

5-2-2-كثرة التغيب: كذلك يؤدي نقص الاندماج في العمل إلى تغيب العاملين عن أعمالهم كلما أتاحت لهم الفرصة لذلك، وهو يؤثر على حياتهم العملية والاجتماعية .

5-2-3-القلق والأمراض النفسية: يصاب الأفراد بالملل وفقدان قيمة العمل الذي يقومون به نتيجة عدم اندماجهم فيه، فتتكون لديهم أمراض نفسية، تدفعهم في بعض الأحيان إلى ارتكاب الجرائم واستعمال العنف لحل مشاكلهم، وتضعف معنوياتهم، فيصبحون عرضة للخطر.

5-2-4-الاغتراب التنظيمي: من المظاهر السلبية أيضا لضعف إندماج العامل في عمله ظاهرة الاغتراب في التنظيمات، فهي حالة اجتماعية نفسية تجعل الأفراد في المنظمة غير قادرين على تجسيد قدراتهم نتيجة لأسباب عديدة كتنقيد سلوكيات العاملين حسب ما يحقق أهداف المنظمة بالإضافة إلى التأكيد على التطبيق الحرفي للقوانين التنظيمية، وتقسيم العمل الذي يصاحبه مشاكل مختلفة تجعل العامل في عمله، أو بمعنى آخر فإن عدم اندماجه بشكل فعلي يجعله يعيش حالة من الاغتراب⁽¹⁾.

1- مهيري دليلة، الاغتراب في المنظمة الجزائرية لدراسة الميدانية للمؤسسة العمومية الاستشفائية "تريشين إبراهيم" ولاية غرداية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع الاتصال في المنظمات، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، الجزائر ، 2011م، ص 59.

6- الآليات المسيرة لسياسة التشغيل في الجزائر:

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة وذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات السياسية من أجل ترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات الشابة في مجال العمل الفعال، وعليه ففي إطار مكافحة بطالة الشباب الجزائري سطرت الدولة عدة برامج لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل، اعتمادا على الإمكانيات المتاحة، ولذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، والذي حقق نتائج ايجابية إلى حد ما وخاصة في أوساط الجامعيين، وفيما يلي نذكر أهم البرامج التي اعتمدها الدولة والتي تعتبر جزءا من سياسة التشغيل أهمها⁽¹⁾:

- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ).
- جهاز الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC).
- برنامج الشبكة الاجتماعية (IAIG).
- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE).
- جهاز الإدماج المهني (DAIS).

يعتبر محور استحداث النشاطات وتنمية روح المبادرة المقاولاتية عند الشباب المحور الأول للتجربة الجزائرية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة الذي يحتوي على برامج عديدة ومتنوعة نذكر منها :

6-1 الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ): هي هيئة ذات طابع خاص

أنشئت عام 1997م، كما تعد بمثابة جهاز لدعم تشغيل الشباب، باعتبار أن ذلك يشكل أحد الحلول الملائمة لمعالجة البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري، ومن جهة أخرى تسعى هذه الوكالة إلى تحقيق الأهداف الأساسية التالية :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات .
- تشجيع كل الأشكال الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.

1- مصدر: وكالة التشغيل بغرداية .

إذ يعتبر الجهاز موجه لفئة الشباب البطال من أصحاب المبادرات الذين يظهرون استعداد الاستثمار في مؤسسة مصغرة، ويملكون مؤهلات مهنية أو مهارات فنية في النشاط الذين يقترحونه كما أن المهام الموكلة لهذا الجهاز فهي تتمثل فيما يلي:⁽¹⁾

- تقديم الدعم والإستشارة لأصحاب المبادرات بإنشاء مؤسسات مصغرة .
- ضمان متابعة ومراقبة المؤسسات المصغرة سواءا خلال فترة الانجاز أو بعد الاستغلال وحتى في حالة توسيع النشاط .

● **القرض المصغر** : أنشئ بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04/14 المؤرخ في 22 جانفي 2004م، كهيئة ذات طابع خاص، تتمثل مهمتها الأساسية في تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة كما تتمثل مهمتها الأساسية في تطبيق سياسة الدولة في محاربة البطالة عن طريق تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص وتتمثل أهم الأدوار الموكلة لهذه الوكالة في تقديم الدعم و ضمان المتابعة لإنجاح المشاريع المحددة، والقرض المصغر عبارة عن قرض صغير قد تصل قيمته إلى 500.000 دينار جزائري موجهة لفئة البطالين والمحتاجين الذين تجاوز سنهم 18 سنة فما فوق ويملكون مهارات أو معارف في نشاط معين .

كما يبين الجدول التالي حصيلة نشاطات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وذلك حسب القطاعات لسنة 2017 لفرع ولاية غرداية، 164 مشروعاً مودعاً و 127 مشروعاً ممولاً يخص العنصر النسوي، حيث تتوزع هذه المشاريع على مختلف القطاعات، كما يوضح الجدول التالي:

1- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006م، ص 80.

جدول رقم 01: يوضح حصيلة نشاطات الوكالة حسب القطاعات لسنة 2017

الوحدة: الدينار الجزائري

قطاع النشاط	الملفات المودعة	شهادة التأهيل	المشاريع الممولة	%	مبلغ الاستثمار	قرض بدون فائدة	مناصب الشغل
الصناعة	25	09	19	15	108133244	30533270	54
أشغال عمومية	09	07	05	4	19029114	5365173	12
الفلاحة	53	43	43	34	205907255	58368545	110
الخدمات	45	30	28	22	98046325	27878878	64
الحرف	32	25	32	25	166182691	46684840	77
المجموع	164	114	127	100	597298629	168830706	317
المؤسسات المسيرة من طرف النساء	32	15	23	18	107360735	30355812	56

المصدر: الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ)

2-6 الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC): في سنة 1990 أنشئ الصندوق

الوطني للتأمين عن البطالة المخصص للأشخاص المسرحين عن العمل لأسباب اقتصادية والذي يعمل على إعادة إدماجهم، وذلك يكمن خلال المنحة المقدمة للبطالين مع البحث عن الشغل الذي يتكفل به مركز البحث عن الشغل التابع للصندوق، وقد سمح هذا الجهاز بالاحتفاظ بـ 1873 مليون منصب شغل .

وفي سنة 2004م أضيف لهذا الجهاز مهمة أخرى تتمثل في مساعدة العاطلين عن العمل الذين يتراوح سنهم 25 إلى 50 سنة قصد خلق مناصب شغل والذي سمح بالمصادقة على 20642 منصب عمل .

3-6 الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI): أنشئت هذه الوكالة سنة 2001م والتي عوضت وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار وهي تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي يقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجابيا في إحداث مناصب الشغل وبالتالي التخفيض من البطالة⁽¹⁾ بلغ عدد المشاريع المنجزة في النشاط الإنتاجي 616 مشروع بمبلغ 74.397 مليار دينار جزائري مما سمح بتوفير 178766 منصب شغل وتوقف هاته الوكالة على توفير محيط مشجع للاستثمار .

4-6 برنامج الشبكة الاجتماعية⁽²⁾: لقد تم الشروع في برامج الشبكة الاجتماعية منذ سنة 1992م، وذلك من خلال تخصيص إعانات وتعويضات مالية تهدف في مجملها إلى حماية وتدعيم الفئات الأكثر فقيرا والأكثر تضررا نتيجة للقيود التي فرضتها طبيعة التوجه الانكماشى للاقتصاد الوطني .

ومن خلال هذا نستنتج أن برنامج الشبكة الاجتماعية المعتمد بالجزائر الذي يتكون من الإجراءات الهادفة إلى توفير مداخل لفائدة الفئة التي تأثرت ببرنامج التعديل الهيكلي، من حيث انشغالها وتعطيلها، لأن انخفاض حجم ومستويات التشغيل كانت نتيجة لتراكمات في اختلاف العمالة من جهة، ونتيجة لموجة التسريحات التي عرفتها اليد العاملة .

5-6 برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): يعتبر هذا البرنامج من أهم البرامج المطبقة في إطار سياسة التشغيل، وهو موجه لإدماج الشباب المحصلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة، وهو يهدف إلى زيادة عروض العمل وتشجيع وتسهيل إدماج المحصلين على شهادات عليا في سوق الشغل، وإكسابهم تجربة تساعد على الإدماج النهائي في المؤسسات العامة والخاصة، وقد تم تطبيق هذا البرنامج بمرسوم رئاسي رقم 234 والمؤرخ في 02 جويلية 1996م والمتعلق بتدعيم

1- المجلس الاقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الطرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني 2004م، الجزائر، 2005م، ص 114 .

2- ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010م، ص 281 .

تشغيل الشباب إضافة إلى مرسوم التنفيذي رقم 295 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996م والذي يحدد وظيفة الصندوق الوطني لتدعيم وتشغيل الشباب

6-6 جهاز المساعدة على الإدماج المهني **DAIP**: تم إقرار هذا الجهاز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في افريل 2008م، الذي تتكفل بتسييره ومتابعته الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات الولائية للتشغيل الذي يهدف إلى (1):

- تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين .
- تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير الأخرى الرامية إلى تشغيل الشباب لا سيما عبر التكوين والتكوين والتوظيف.

ويشترط في المستفيدين من هذا الجهاز :

- الجنسية الجزائرية .
- السن من 18 إلى 35 سنة (يمكن تخفيضه إلى 16 سنة) .
- إثبات الوضعية إزاء الخدمة الوطنية .
- حائزين على شهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيل الجامعي والمؤهلات المهنية .
- مسجلين كطالبي منصب عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان إقامتهم .
- أن يكونوا غير مستفيدين من جهاز مماثل تقرره الدولة .

وقد تم توجيه الجهاز إلى 03 فئات من طالبي العمل المبتدئين:

- الفئة الأولى: الشباب حاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني .
- الفئة الثانية: الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني، أو الذين تابعوا تربصا تمهينا .

- الفئة الثالثة: الشباب بدون تكوين ولا تأهيل .

من خلال هذا البرامج يسهل للشباب خاصة حاملي الشهادة الجامعية الذين يعود تزايد بطالتهم إلى نقص الخبرة والتأهيل الوظيفي، كما يعتبر آخر سياسة وطنية مستحدثة، حيث منحت من خلاله الحكومة الأولوية للتكفل باحتياجات الإدماج المهني للشباب، الذين يمثلون أزيد من 70% من مجموع السكان الباحثين عن العمل، كما يندرج ضمن مخطط العمل لترقية تشغيل الشباب ومكافحة البطالة، لأن هذه البرامج تعمل على إكسابهم خبرة مهنية والمهارات اللازمة في مناصب العمل التي يشغلونها .

يترتب على إدماج فئات طالب العمل المذكورين أعلاه، إبرام عقود إدماج بين المصالح التابعة للإدارة المكلفة بالتشغيل والمستفيد، حيث تتخذ عقود الإدماج الأشكال الآتية⁽¹⁾:

أ- عقد إدماج حاملي الشهادات (CID) بالنسبة للفئة الأولى: حيث يستفيد الشباب حاملي الشهادات من متابعة تهدف إلى تحفيز إدماجهم الدائم ضمن المؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة، وهيئات الإدارة العمومية على أساس عقد الإدماج، بينما تتكفل الدولة بحصة أرباب العمل في الاشتراك في ضمان الاجتماعي، ومن جهة أخرى يضمن المستخدم تأطير الشباب حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين في الوسط المهني والسهر على تقييمهم .

ب- عقد إدماج مهني (CIP): بالنسبة للفئة الثانية: هذه الفئة التي قيم عددهم بـ 797.000 حسب الديوان الوطني للإحصائيات ، أي 4% من مجموع البطالين .

ج - عقد تكوين إدماج (CFI) بالنسبة للفئة الثالثة

إلى جانب أنواع العقود الثلاث يضمن الجهاز عقدا آخر يسمى بعقد العمل المدعم (CTA) والذي ينص على توظيف الشباب من طرق المستخدمين في القطاع الاقتصادي مقابل تدابير دعم من طرف الدولة حيث يخص الفئات الثلاث دون استثناء .

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 ربيع الثاني 1429 هـ الموافق لـ 30 أبريل 2008، العدد 22، ص 19 .

فيما يخص مدة عقد الإدماج فقد تحددت كما يلي: (1)

- سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
 - سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية .
 - سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين
- غير أنه وبعد تعديل المرسوم التنفيذي رقم **126/08** والمتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج حددت مدة العقد كما يلي :

- سنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ثلاث (03) سنوات قابلة للتجديد مرة واحدة (لثلاث سنوات أخرى) في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، وفي الهيئات والمؤسسات العمومية ذات التسيير الخاص ، أما في الوقت الحالي فإن التجديد طول العمر ما دام العامل يعمل ضمن هذا البرنامج لحين إدماجه في منصب دائم .

قدرت الأجرة والمنح المقدمة للمستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني بـ:

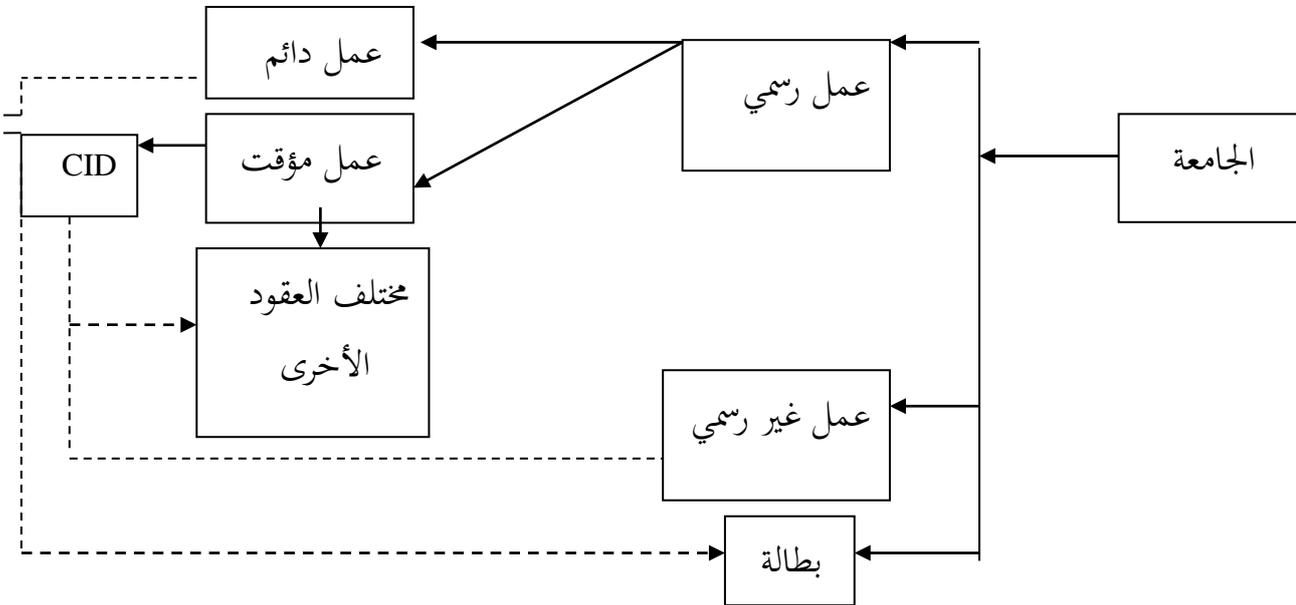
- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات،؟أجرة شهرية تقدر بـ 12.000 دج للشهر بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين الساميين .
 - يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية تقدر بـ 8.000 دج للشهر مع الاقتطاع من الأجرة أي لا تدفع كاملة سواء بالنسبة للعقود إدماج حاملي الشهادات أو عقود الإدماج المهني، وفي حال تمديد العقد تخفض الأجرة إلى حوالي النصف .
- كما يستفيد الشباب المدمجون في إطار عقود إدماج حاملي الشهادات وعقود الإدماج المهني وكذا الذين يتابعون تكويننا لدى الحرفيين المعلمين، من التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والأمومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما .

وبعد التعديل الذي أجرى سنة 2011 المرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، أصبحت الأحكام المتعلقة بالأجور تنص على ما يلي: (1)

- يتقاضى المستفيدون من عقود إدماج حاملي الشهادات أجرة شهرية يدفع مبلغا كاملا، حيث تقدر بـ 15.000 دج بالنسبة لحاملي شهادات التعليم العالي، و 10.000 دج بالنسبة للتقنيين السامين، ويحتفظ بمبلغ الأجرة عندما يتم تمديد عقد الإدماج .

- يتقاضى المستفيدون من عقود الإدماج المهني أجرة شهرية يحدد مبلغها 8.000 دج ويدفع كاملا

شكل رقم (01): يوضح علاقة عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية (CID) بسوق العمل .



المصدر: وكالة التشغيل بغرداية

يمثل الشكل التالي مسار الطالب الجامعي بعد التخرج، حيث يعد جهاز المساعدة على الإدماج المهني وجهة أساسية له بعد حصوله على الشهادة الجامعية في جميع التخصصات (أي اختلاف التخصصات التي تطرحها الجامعة) باعتباره جهاز تابع للدولة.

7- الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج المهني :

"يعتبر الإدماج كظاهرة غير محددة معرفيا، إذ لم يلتقي العلماء والباحثين في مختلف العلوم سواء الاجتماعية أو الاقتصادية في حقل معرفي يظهر اقتراب يشمل هذه المعرفة فقبل أن يظهر الإدماج المهني كموضوع دراسة وبمحت سوسيولوجي كان الاهتمام ينصب حول فئة الشباب والتي تمحورت حول

الانتقال من الميدان التعليمي إلى الميدان المهني ما جعل عملية الاندماج تتأثر بطبيعة تكوينهم وكذلك بسياسة التشغيل، هذا لا ينفي المحاولات التعريفية والبنائية لأساس نظري للاندماج الاجتماعي من خلال الإدماج المهني"⁽¹⁾.

ومن بين التعريفات، تعريف ميشال فارنيا: "الإدماج عملية تقود شخصا بدون خبرة مهنية ليشغل وضعية مستقرة في نظام الشغل"⁽²⁾ فقد عرف فارنيا الاندماج من خلال الإدماج المهني حيث لخص هذا التعريف في الفترة ما بعد الخروج من نسق التكوين وهي الفترة التي يسعى فيها الفرد إلى توظيف مكتسباته النظرية للحصول على منصب عمل وفي هذه الحالة يمكن اعتبار الإدماج المهني كظاهرة مهيكلة اجتماعيا .

وبما أن أجهزة وبرامج التشغيل المعتمدة حاليا تمثل عملية إدماج مهني داخل التنظيمات الاجتماعية والاقتصادية، فما هي الآثار الاجتماعية والاقتصادية للإدماج ؟

إذا كان الإدماج يعتبر في أحد مراحل الحصول على منصب عمل وما يحققه هذا النشاط الإنساني من مكانة اجتماعية وأهمية اقتصادية من خلال أبعاده التي جعلت عنصر العمل أساسيا وضروريا لاندماج الفرد واستقراره وفوزه بمكانته في التنظيم الاجتماعي والاقتصادي.

7-1- الآثار الاجتماعية:

يحظى العامل بمكانة اجتماعية تحمل بين ثناياها الاحترام والتقدير وأحيانا حتى التمجيد، كما يشعر صاحبه بالاستقلالية وإثبات الذات فكما يقول عن ذلك الأستاذ شريف صديق: "العمل سيظل هو المعبر عن الهوية والحياة الاجتماعية، فهو آلة إنتاج الهويات الاجتماعية، فضرورة العمل كعنصر مرتبط بكرامة الإنسان وصانع الهوية الاجتماعية يبرز عند البطل كدليل على ذلك"³، فالبطل وما يعيشه من تمهيش وإقصاء اجتماعي .

1- أبو بكر دهيلمى، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية،

معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، منشوره، سنة 1994م، ص 34 .

2- المرجع نفسه، ص 35 .

3- سلمى أولاد هدار، مرجع السابق، ص 72 .

ومنه يمكن اعتبار منصب العمل الضابط الاجتماعي والمنتج للاستقرار النفسي والعلاقات الاجتماعية، ولأن العمل مصدر للثروة التي اعتبرها كثير من المحللين تقود إلى الاستقرار⁽¹⁾ وبالتالي يعتبر منصب العمل بمثابة تأشيرة الولوج إلى التنظيمات الاجتماعية وتحديد نسق يشغله ضمن مساحة أبنيته.

7-2- أما من الجانب الاقتصادي :

يعتبر الاستثمار في العامل البشري من أهم عوامل النمو الاقتصادي وهذا لما يمتلكه من مخزون في الطاقات والتي لها دور أساسي في رفع المردودية عند حسن استثمارها وكما وضح (LIKERT) في سؤاله : (افرضوا غدا أن مؤسستكم تملك كل بنائها وتجهيزاتها وإمكاناتها، ولكن بدون أي عامل ما عدا الرئيس؟ ثم فعليكم بداية عملية التوظيف والتكوين والتنسيق لمجتمع جديد من العمال فكم تقدرتون تكلفة هذه العملية) ومنه تدرك مدى أهمية العامل البشري وماله من دور في الإنتاج خاصة العمالة، فلولا العامل البشري، لما كانت هناك مصانع ولا اقتصاد ولا آلات إنتاج ولا حتى تكنولوجيا، لذا أصبحت المنظمات تعتبر العامل البشري كالاستثمار وهذا إن وفرة له الإمكانيات المادية والاجتماعية، والاختيار واتخاذ القرار بحرية أو يصبح كتكلفة إضافية على عاتق المنظمة، وهنا تظهر العلاقة بين الجانب الاقتصادي والجانب النفسي الاجتماعي، ويتوفر هذا الأخير يمكن للمؤسسة أن تتحصل على أحسن مردودية⁽²⁾، ومنه يتأكد دور العنصر البشري في تنامي أو تراجع الاقتصاد، ولما كانت البطالة التي تعني افتقاد مصدر للدخل، يضمن للفرد مواجهة متطلبات الحياة، ومن ناحية أخرى يعني افتقاده الأمل في المستقبل، والثقة في المجتمع .

1- ناصر دادي عدون، المرجع السابق، ص 132 .

2- المرجع نفسه، ص 133 .

خلاصة الفصل:

انطلاقاً مما سبق نجد أن وجود سياسات التشغيل المنتهجة من طرف الجزائر لخريجي الجامعات التي تساهم بشكل كبير من التقليل من حدة البطالة، مما دفع الجزائر للجوء لهذه البرامج التشغيلية التي لديها أبعاد وأهداف مختلفة الأنساق الاجتماعية والاقتصادية والسياسة المتأثرة بها على مستوى المحيط الخارجي (العالمي)، مما أدى بالجزائر إلى معالجة مشكلة التشغيل ولو بنسبة قليلة مثل برنامج الإدماج المهني الخاص بحاملي الشهادات الجامعية cid ، من أجل تحقيق الاندماج المهني لهذه الفئة من المجتمع .

الفصل الثالث

التكوين الجامعي في الجزائر

تمهيد

- 1- السياق التاريخي للجامعة الجزائرية .
- 2- مفهوم التكوين الجامعي في الجزائر.
- 3- أهمية التكوين في الجامعة الجزائرية.
- 4- أهداف التكوين الجامعي في الجزائر.
- 5- وظائف التكوين الجامعي في الجزائر.
- 6- النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي.
- 7- أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية.
- 8- الرهانات والتحديات التي يواجهها التكوين الجامعي في الجزائر.

خلاصة الفصل

تمهيد:

تعد الجامعة إحدى المؤسسات التعليمية الهامة في أي مجتمع من المجتمعات، فهي تساهم في التطوير والتنمية من خلال ما تقدمه من مهام ووظائف وأدوار مختلفة ومتعددة، كإعداد وتكوين إطارات وكوادر بشرية ذات مهارات ومؤهلات علمية لها القدرة على إحداث التقدم في جميع مجالات الحياة .

ومن خلال هذا سنحاول في هذا الفصل إلقاء نظرة على الجامعة ومفهومها والسياق التاريخي لها وتوضيح أهدافها ومكوناتها وبعض النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي، وكذلك التكوين الجامعي وأهم وظائفه وأهميته وأخيرا الرهانات والتحديات التي يواجهها التكوين الجامعي في الجزائر.

1-السياق التاريخي للجامعة الجزائرية:

إن الجامعة الجزائرية في صورتها اليوم ناتجة عن عدة تحولات ديناميكية أملتھا الظروف التاريخية المختلفة، "فقبل حصول الجزائر على استقلالها سنة 1962م كانت تملك جامعة واحدة وهي جامعة الجزائر سنة 1977 وأعيد تنظيمها أواخر 1893 من طرف سلطات المستعمر الفرنسي لتكون نسخة طبق الأصل للجامعة الفرنسية التقليدية وكانت تضم أربع كليات : الأدب، الحقوق، العلوم والطب وهذه الأخيرة تعد أول مدرسة أنشأت في العهد الاستعماري على أرض الجزائر التي بدأ نشاطها عام 1833م وكان يشرف على التدريس أساتذة عسكريين وذلك في مستشفى مصطفى باشا العاصمة"⁽¹⁾ وقد تخرج منها أول طالب سنة 1920م من معهد الحقوق كمحام.

إن الجامعة الجزائرية كانت تابعة للجامعة الفرنسية لأن الأولوية في التدريس كانت توجه إلى الطلبة الأوروبيين أولا والهدف منها غرس الثقافة الفرنسية في أوساط الجزائريين من خلال خلق فئة تلعب دور الوسيط بين السلطات الفرنسية والأهالي وتنفيذ السياسة الاستعمارية، وبعد الاستقلال مباشرة بقيت الجامعة الجزائرية تسير بالأسلوب الذي تركه الاستعمار، لأن البرامج التعليمية وهيئة التدريس فرنسية وحتى أنظمة الامتحانات والشهادات .

وبالتالي شهدت الجامعة الجزائرية تطورات عبر عدة مراحل وهي :

¹ - رايح تركي، أصول التربية والتعليم، مرجع السابق، ص 196 .

1-1- المرحلة الأولى : من الاستقلال إلى سنة 1970:

خلال هاته المرحلة شهدت الجامعة الجزائرية مجموعة من الإصلاحات كإنشاء فرع الأدب باللغة العربية وأرتفع عدد الطلبة حوالي 3000 طالب سنة (1962م) إلى 20000 طالب سنة (1972)، كما تم فتح جامعات أخرى في مدن كبرى كوهان سنة 1966م وجامعة قسنطينة سنة 1967م ثم جامعة العلوم والتكنولوجيا بالعاصمة ومثلها في عنابة وجامعة التكنولوجيا في وهران، أما النظام البيداغوجي الذي كان متبعا فهو ما كان موروثا عن الفرنسيين، إذ كانت الجامعة مقسمة إلى معاهد قبل الاستقلال وإلى كليات بعد الاستقلال .

ومن بين الكليات نذكر منها مايلي :

- كلية الأدب والعلوم الإنسانية .
- كلية الطب.
- كلية العلوم الدقيقة .
- كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية .

ولقد كانت الكليات مقسمة بدورها إلى عدد من الدوائر تهتم بتدريس التخصصات المختلفة كما أن النظام البيداغوجي كان مطابق للنظام الفرنسي، حيث كانت مراحلها كما يلي⁽¹⁾:

- **مرحلة الليسانس:** تدوم ثلاث سنوات بأغلبية التخصصات، وهي عبارة عن نظام مستوى للشهادات المستقبلية التي تكون مجموعها شهادة الليسانس .
- **مرحلة الدراسات المعمقة:** وتدوم سنة واحدة، يتم التركيز فيها على منهجية البحث إلى جانب أطروحة مبسطة نسبيا لتطبيق ما جاء في الدراسة النظرية.
- **مرحلة شهادة الدكتوراه الدرجة الثالثة :** وتدوم سنتين على الأقل من البحث لإنجاز أطروحة علمية .

¹ - رابع تركي، مرجع السابق، ص 152 .

• مرحلة شهادة دكتوراه دولة : وقد تصل مدة تحضيرها خمس سنوات من البحث النظري والتطبيقي هذه المرحلة كانت تهدف إلى توسيع التعليم العالي مع المحافظة على النظام الدراسة الموروثة.

1-2- المرحلة الثانية من سنة 1970م إلى غاية سنة 1980م: تميزت هذه المرحلة بتخلي الجامعة الجزائرية عن نظامها الاستعماري القديم، وذلك بداية من القيام بمجموعة من الإصلاحات التي ارتكزت على جملة من الأهداف أهمها :

أ- ديمقراطية جامعية : يجب أن نمو إلى جامعة تفتح أبوابها لكل طبقات الشعب خصوصا الشباب من أوساط محرومة وكذا إعداد أكبر عدد من الموظفين المؤهلين .

فديمقراطية التعليم العالي كانت تهدف لتحقيق الأمور التالية (1):

- لإتاحة الفرص المتكافئة لجميع الطلبة الجزائريين الذين أنخوا بنجاح دراستهم الثانوية، كل حسب كفاءة العقلية بغض النظر عن مكانته الاجتماعية .

- ربط جميع جهات الوطن الجزائري بشبكة واسعة من الجامعات والمعاهد العليا .

- توفير الرعاية الاجتماعية والاقتصادية، المنح والمطاعم الجامعية والسكن والنقل"

ب- الجزائر (l'algerianisation) : تعويض الأساتذة الأجانب بأساتذة جزائريين وكذا الفضاء على الهياكل الموروثة من المستعمر وتعويضها بهياكل تماشى والاقتصاد الوطني، فمعنى الجزائر تحدد فيما يلي: (2)

- جزارة الإطارات بصورة غايتها اعتماد البلاد على أبنائها، لتحقيق أهدافها التربوية .
- إختيار أهداف التعليم الجامعي وقيمة في ضوء واقع الجزائر، بما يحقق تنميتها الشاملة .
- جزارة الإطارات والأساتذة من خلال إدخال نظام تكوين ما بعد التدرج .
- جزارة البرامج التكوينية، وذلك من خلال لجان مختصة في هذا المجال، وإقامة ندوات وطنية من أجل ذلك .

¹ - مراد بن أشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981، ص 29 .

² - المرجع نفسه، ص 160 .

ج- التعريب: الاستعمال المستمر للغة العربية كلغة التدريس وإرساء قواعدها، "إدخال اللغة العربية في جميع مجالات التكوين باللغات الأجنبية وإنشاء عدد من الدراسات باللغة الوطنية للحصول على مختلف الشهادات الجامعية بما فيها العلمية، والتعريب التام لبرامج الشهادات التي تكون المعلمين كل هذه عبارة عن إجراءات تهدف إلى تشجيع تكوين إطارات قادرة على التعبير باللغة الوطنية"⁽¹⁾. ويعتمد التعريب على المبادئ التالية:

- بما أن اللغة العربية من بين الأدوات الأساسية التي كونت شخصيتنا التاريخية وثقافتنا الوطنية فينبغي أن تكون لغة حياتنا الاجتماعية، وبالتالي لغة التربية والتعليم في الجزائر.
- توحيد التكوين باللغة الوطنية في مختلف المواد ونرحل نظام التربية والتكوين .
- إن تعميم اللغة العربية في المجتمع الجزائري مجال للتعبير عن مظاهر الثقافة من أجل إثراء الحضارة الإنسانية بصورة جيدة وأفضل.

د- توسيع التخصصات العلمية والتقنية:

"دعم وتقوية التخصصات والتكوينات العلمية والتقنية لمواجهة العجز الكبير في عدد الموظفين المؤهلين وظهرت أول مرة سنة 1970م، وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وإصلاح التعليم العالي كما شهدت تقسيم الكليات إلى معاهد تضم الدوائر المتجانسة كما تم إدخال تعديلا على مراحل الدراسة الجامعية كالتالي:

- مرحلة الليسانس: وهي بما يطلق عليها أيضا بمرحلة التدرج، وتدوم أربع سنوات، أما الوحدات الدراسية فهي المقاييس السداسية.
- مرحلة الماجستير : وهي ما يطلق عليها مرحلة ما بعد التدرج الأولى، تدوم سنتين على الأقل، وتحتوي على جزئين: الجزء الأول وهو مجموعة من المقاييس النظرية، وتهتم خاصة بالتعمق في دراسة المنهجية أما الجزء الثاني فيتمثل في إنجاز بحث يقوم في صورة أطروحة .

¹ - رابح تركي، مرجع سابق، ص 160 .

- **مرحلة الدكتوراه:** وهي يطلق عليها أيضا مرحلة ما بعد التدرج الثانية، وهي تدوم حوالي خمس سنوات من البحث⁽¹⁾.

وأدخلت الأشغال التطبيقية في البرامج الجامعية، إلى جانب التربصات الميدانية، كما تميزت هاته المرحلة بفتح المراكز الجامعية في مختلف ولايات الوطن، حيث صارت هاته المراكز كنواة لجامعات مستقلة إضافة إلى تطبيق المخطط الرباعي الأول (1970-1973م) حيث أعيد النظر في محتوى التعليم الجامعي المورث من العهد الاستعماري، ومحاولة إصلاح شامل، حتى ينسجم مع متطلبات التنمية الشاملة والتي تعرف بالثورات الثلاث، وقد أصبح التعليم العالي ابتداء من هذا الوقت يحتل مكانة إستراتيجية هامة في سياسة البلاد التنموية، "وقد ارتفع عدد الطلبة حيث تضاعف مجموع الطلبة من 10756 طالب سنة 1968 إلى 19315 طالب سنة 1970م وفي سنة 1973م، تم تكوين المنظمة الوطنية للبحث العلمي، وتم تكوين المجلس الوطني للبحوث العلمية⁽²⁾.

تتضمن هذه المرحلة عملية تنفيذ المخطط الرباعي الثاني (1974-1977م) الذي يهدف إلى ديمقراطية التعليم وتعريب التعليم، ففي هذه المرحلة عرف التعليم العالي تحولات كبيرة خاصة في مجال بناء الجامعات وتعريب التعليم العالي وخاصة في العلوم الإنسانية، إلا أنها عرفت تعطلا على مستوى العلوم الدقيقة وتكنولوجيا .

3-1- المرحلة الثالثة: من سنة 1981م إلى غاية سنة 2000م: وهي تبدأ "مع بداية الذكرى العشرين الاستقلال الوطني سنة 1982م أين أصبحت الجامعات تضم في رحابها 104 ألف طالب وطالبة، يتابعون دراستهم في أكثر من 500 تخصص علمي"⁽³⁾، كما تعرف بمرحلة الخريطة الجامعية، "والتي ظهرت إلى الوجود سنة 1983م في صورتها الأولية، ثم ظهرت سنة 1984م بأكثر دقة وتفصيل، وتطابق نوعا ما مرحلة تطبيق المخطط الخماسي الأول للتنمية في الجزائر (1980-1984م) والتي تهدف إلى تخطيط للتعليم الجامعي حتى آفاق سنة 2000م معتمدة في تخطيطها على احتياجات الاقتصاد الوطني بقطاعاته المختلفة، كما تهدف الاحتياجات من أجل العمل على

¹ - بوفلجة غياب، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992م، ص 61 .

² - رابح تركي، مرجع سابق، ص 152-154 .

³ - نفس المرجع، ص 155 .

توفيرها، وتعديل التوازن من حيث توجيه الطلبة إلى التخصصات التي تحتاجها في سوق العمل، كتخصصات التكنولوجيا، ومن توجه الطلبة إلى بعض التخصصات الأخرى كالحقوق والطب التي فيها فضاءات من الطلبة فوق احتياجات الاقتصاد التنموي الوطني " (1).

في فترة التسعينات ونظرا للضغوطات والتغيرات الاقتصادية التي فرضته جملة من الظروف الداخلية والخارجية، ألزم مع تلك الظروف ووضع مجموعة من الإصلاحات شملت عدة قطاعات منها قطاع التعليم العالي، حيث أعيد النظر في جوانب التعليم فظهرت مجموعة من التطورات شملت المعطيات الكمية المتعلقة بالمسجلين ونسب التخرج وأعضاء التدريس فخلال السنة الدراسية 1997-1988م، توزعت نسب الطلبة الجدد كما يلي : "23.67% علوم دقيقة، 10.25% أدب، 44.16% علوم اجتماعية وإنسانية بينما شملت 21.85% العلوم الطبيعية والبيطرية وعلوم الأرض" (2).

وقد قدر عدد الطلبة المسجلين في العشرية الأخيرة في الجامعات سنة 1998م بـ(11038 ألف) طالب وطالبة. كما ظهر نظام الكليات ومعاهد جامعية توكل مهمة تسيير نظامها إلى الجامعة مع الحفاظ على سبع جامعات كبرى فقط.

4-1- المرحلة الرابعة من سنة 2000 إلى يومنا هذا: شهدت هذه الفترة عدة تغيرات نذكر منها: ظهور نظام التعليم (ل.م.د) (L.M.D) (ليسانس، ماستر، دكتوراه) الذي يمثل هيكلا تعليميا مما هو ساري في الدول لأنجلو سكسونية وجد هذا النظام مكائته في البلاد تدريجيا ابدءا من سنة (2004،2005) وقد طبق هذا النظام (LMD) تدريجيا في كل التخصصات أما عن النظام الكلاسيكي فقد تم الحفاظ عليه في بعض التخصصات .

كما جاء لتحقيق بعض الأهداف منها :

¹ - بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 64 .

² -Minister De L'enseignement Sup2rieur Et De La Recherche Scientifique : **Bilan Chiffrede La Formation Sup2rieure**, 1998-1999, P 05 .

- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر وإعداد مشروع جامعة يشمل للانفعالات المحلية والجهوية على مستوى الاقتصادي والعلمي والاجتماعي .
- تحقيق تأثير متبادل فعلي بين الجامعة والمحيط الاجتماعي والاقتصادي وهذا بتطوير ميكانزمات التكيف المستمر .
- تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية⁽¹⁾.

واستمر اهتمام الدولة الجزائرية بتحسين وتوفير المنشآت الجامعية وكذا الخدمات ليصل عدد الطلبة المسجلين في التدرج لسنة 2009-2010م حسب الإحصائيات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى 1034313 طالب وطالبة والمسجلين في ما بعد التدرج فقدر عدد الطلبة بـ 5845 طالب وطالبة

من خلال هذا الجدول نلاحظ تطورا كبيرا في عدد المنشآت الجامعية ويرجع هذا إلى سياسة الدولة من إصلاحات والاهتمام الكبير التي توليه للتعليم العالي .

كما اعتمدت الجهات الوصية جملة من الإجراءات بعد مرحلة المراجعة والإصلاح ومنها :

- تعميم نظام ل.م.د التي تبنته 49 مؤسسة جامعية ليشمل 13 تخصصا في التدرج وليمح 1203 شهادة ليسانس منها 491 أكاديمية و 262 مهنية وتم إدراج هذا النظام في مرحلة ما بعد التدرج بـ 589 شهادة ماستر منها 529 أكاديمية و 60 مهنية .
- تغطية النقص في التأطير إذا ارتفع عدد الأساتذة وهذا ما بينه الجدول التالي :

لقد اهتمت الدولة الجزائرية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بالتكوين والتعليم التي تعتبره استثمارا كبيرا للنهوض بالتنمية وذلك من خلال إعداد القوى البشرية العاملة في مختلف القطاعات، وقد سخرت من أجل ذلك إمكانيات كبيرة نذكر منها :

- رفع المنشآت الجامعية بقرارات استيعاب واستقبال كبير .
- توفير الوسائل البيداغوجية المكيفة مع متطلبات المجتمع .
- تكوين الأفراد المكونين وتوظيفهم .

¹ - الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي، 2004م، ص 4-5.

2- مفهوم التكوين الجامعي :

يعتبر التكوين الجامعي من أعلى مستويات التكوين، فيطلق عليه التعليم العالي وكذلك التعليم الثلاثي، ويأتي هذا النوع من التكوين ليتوج مرحلة سبقته فبعد التكوين أو التعليم الابتدائي وقبله التحضيري ثم التكوين المتوسط وبعدها التكوين الثانوي الذي يتوج بامتحان شهادة البكالوريا .

وعند الحصول عليها يتسنى لحاملها الدخول لإتمام الدراسة والتكوين الجامعي، ومفهوم التعليم العالي والتعليم الجامعي لهما نفس الدلالة ويعبران عن مفهوم محوري في البحث وهو التكوين، لأن التكوين الجامعي العالي يقف لمواجهة تطورات وتغيرات سريعة متلاحقة الأمر الذي جعل الجامعة تضطر لإعادة النظر دوريا في منطلقاتها وأهدافها وبرامجها ووسائلها وطرق التدريس فيها حتى تواكب هذه التطورات وحتى يتمكن خريجوها من رفع التحديات التي تواجه مستقبل حياتهم المهنية⁽¹⁾.

ويعرف أيضا على أنه "عبارة عن عملية تعديل ايجابي ذي اتجاهات خاصة تتناول سلوك الفرد من ناحية مهنته أو وظيفته وهدفه اكتساب معارف وخبرات من أجل رفع المستوى، فهو وسيلة لإعداد الكفاءات المؤهلة للعمل الناجح والقبالة للتوظيف الفوري في الإطار المهني ليغير المستوى المعرفي من جهة بتنمية وتزويده بالمعارف المطلوبة ومستوى المهارات وكذلك السلوكيات من جانب آخر"⁽²⁾

3- أهمية التكوين في الجامعة الجزائرية:

يعد التكوين مهمة متميزة أساسية للمؤسسات الجامعية، غير أنه يعرف ازدهارا أكبر في الجامعات العلمية والتقنية المتخصصة في تطوير الجانب التطبيقي والتكنولوجي وعليه ينبغي على التكوين أن يستجيب لأهداف متعددة ومحددة بدقة نذكر منها ما يلي:⁽³⁾

- أن يستجيب للحاجيات المتعددة للمكونين المستهدفين.

¹ - شريفة يعقوبي، التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الإذاعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية جامعة منتوري، قسنطينة، 2008م، ص 33.

² - لحسن بوعبد الله، محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998م، ص 10.

³ - سامية بن رمضان، التكوين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر الرهانات والتحديات، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان 2017م، ص 280 .

- تجديد المعارف واكتساب مناهج وأدوات جديدة.
- اكتساب تكوين عال (مع الحصول على شهادة) .
- نقل تكنولوجيا جديدة ومكتسبات في البحث .

وبحكم أن للجامعة مهام في التكوين والبحث والإشعاع في المجتمع فهي تستثمر مكتسباتها وتراكماتها المعرفية ونتائج البحث العلمي والتقني، عبر برامج نقل المعارف والخبرات وأداة هذا النقل هي التكوين المستمر، وبناء على ذلك فإنه ينظر إلى التعليم الجامعي على أساس الدور المتميز الذي يقوم به في تقدم المجتمعات وكوسيلة للتنمية البشرية ذلك عن طريق إعداد الكوادر وتنمية الطاقات البشرية من خلال التكوين .

4- أهداف التكوين الجامعي :

تختلف الأهداف التي يرمي إلى تحقيقها التكوين الجامعي باختلاف المجتمعات ونظامها التعليمي الذي يحتم لفلسفتها وإرثها الثقافي، وللتكوين الجامعي أهداف مستخلصة من المهنة الأساسية والمتمثلة في إنتاج ونشر المعرفة في النقاط التالية: (1)

- الحفاظ على الحضارة الإنسانية وتنميتها لنشر المعرفة .
- تكوين الإطارات وتهيئتهم للاطلاع بمسؤولياتهم وفق مقتضات التنمية .
- العمل على توثيق الروابط الثقافية بين مختلف الجامعات، بالإضافة هناك مجموعة من الأهداف التي تتخذها معظم الفلسفات وتبناها أكثر المجتمعات .

4-1- أهداف تربوية تعليمية : إن التربية والتعليم موضوع رئيسي له أبعاد علمية للغاية لأنه يهم

كل من يعمل لتحسيس ظروف الحياة الإنسانية في الوقت الحاضر، وإعداد ظروف الحياة في المستقبل، ولذلك فقد أمسى من الضروري أن تنعكس التطورات الجارية في معالجة المعلومات ويمكن تركيز المناهج الدراسية في المعاهد العليا والكليات على إدارة مصادر المعلومات وتحليل وتصميم النظم

¹-مصطفى زايد ، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر ، ديوان المطبوعات الجامعية ، 1986م ، ص 49.

ومن الأهداف التي يرمي لها التكوين الجامعي، إنتاج ونشر المعرفة لتبليغها دعما لمختلف الجهود التنموية في ميدان العمل وتبادل الخبرات مع ترجمة تلك المعارف على ساحة التطبيق .

ومن هنا نستنتج أن على التكوين الجامعي الاتجاه إلى نظام التربية التي تقوم على أساس تكيف المناهج الدراسية في مختلف مراحل التعليم لكي تكون في خدمة التكوين الشخصي المستقل للتعلم، وتزويد بالمهارات والقدرات التي تساعد على أن يكون معلم نفسه بنفسه .

4-2- أهداف اجتماعية وثقافية:⁽¹⁾ ينظر للتكوين الجامعي على أنه ضرورة من ضروريات رقي المجتمع وتقديمه فنظام التعليم العالي منظومة واسعة من العلاقات والمتعاونات أعمق وأشمل من كونها بنية ومعلمين وطلاب وعمال ومن هنا فإن أهداف التعليم العالي الأساسية هي التغيير الاجتماعي الهادف بمفهومه الشامل مما يؤدي إلى ازدهار المجتمع ونموه .

4-3- أهداف سوسيو اقتصادية : من المعروف أن التكوين الجامعي هو الوسيلة الفعالة لضمان اختيار مهني جيد، يأخذ في الحسبان قدرات كل فرد وميوله ورغباته ضمن تطور الحاجات المتنوعة للمجتمع والتي تنعكس على متطلبات سوق العمل في ذلك المجتمع، إن من أولويات أهداف التكوين الجامعي هو ضمان وجود قوى عاملة مدربة تدريباً عالياً في كافة المهن المطلوبة في سوق العمل من التقنيين والمختصين الاقتصاديين والاجتماعيين والتربويين والعاملين في الحقول الفكرية والثقافية، وهذا من شأنه أن يضمن تنمية متكاملة من العلماء للمجتمع بكافة جوانبه المادية والبشرية .

5- وظائف التكوين الجامعي:

سوف نحاول الإلمام بوظائف التكوين الجامعي فيما يلي:⁽²⁾

5-1- وظائف إنمائية تكوينية وإرشادية: إن التعليم العالي يعمل على تكوين الطلاب وتحويلهم من مجرد موارد بشرية جامدة إلى طاقات فعالة متعددة للعطاء لنؤكد في الأخير أن مخرجات التعليم العالي هو في حقيقة من أهم عناصر المدخلات، وبالتالي فإن أهميتها تكمن في :

بناء وتكوين شخصية الطالب عن طريق تزويده بالمعارف وخبرات تجعل منه فعلا في تخصصه .

¹-مصطفى زايد ، المرجع السابق ،ص50.

²- شريفة يعقوبي، مرجع سابق ، ص 42 .

- تنمية روح البحث العلمي من خلال تدريب العقل وتمرينه، وذلك عن طريق ارتياد الطالب إلى المكتبات وحضور المسابقات الفكرية وممارسة النشاطات الثقافية لتنمية شخصيته .
- جعل جميع البرامج وخدمات التعليم العالي العمل على تكوين القدرات الشخصية والعلمية التي تتسم بالنزاهة والدقة الموضوعية والتنظيم .

يتضح مما سبق أن الوظائف الإنمائية التكوينية والإرشادية تهدف إلى ضرورة تكوين التكوين الجامعي بحيث يساعد الطالب على تجاوز الغموض وحل مشاكله ومعرفة إمكانياته وكذلك مساعدته في تطوير جهات نظر جديدة تساعد في الأداء ومن هنا يأتي دور التوجيه التعليمي الذي يهدف إلى تعريف الطلاب بقدراتهم وما يتناسب مع هذه الإمكانيات من تحكيم ومؤهلات لمعرفة الفروق والاختلافات الموجودة في الطالب ولاستغلال نواحي قوته لا بد أن يتحقق إلا بتنظيم حملات إعلامية إرشادية تساعد في الاختيار .

5-2- الإعدادات الأمثل للمهارات المختصة :

حتى تؤدي الجامعة دورها يجب مراعاة احتياجات المجتمع الفعلية من التخصصات المطلوبة وذلك عن طريق الموازنة بين قوة العمل وسوق العمل حتى لا تبقى الجامعة مقتصرة على مجرد التكوين النظري بعيدة عن الواقع واحتياجات المجتمع، لأن هذا الأخير يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي على وجه الخصوص (1).

من خلال ما سبق لا بد على الجامعة أن تؤدي دورها بأكمل وجه من أجل إخراج كوادر بشرية تكون ماهرة وربط الجانب النظري بالجانب الميداني وذلك بمراعاة الاحتياجات المجتمعية وما يطلبه سوق العمل من قوى عاملة بشرية، باعتبار احتياجات المجتمع يخصص ميزانية هامة للتعليم والتكوين الجامعي بصفة خاصة .

¹ - أسماء سالم، مخرجات التكوين الجامعي المتخصص في السمع البصري وعلاقته بسوق العمل، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2014-2015م منشورة، ص 16.

5-3-الثقافة العلمية :

تعد الثقافة العلمية من الوظائف الهامة التي يتطلع بها التكوين الجامعي، قال تايلور "الثقافة هي المعرفة الإيمان الفن الأخلاقيات والقانون، وكذلك العادات التي يكتسبها الفرد بمعنى تراثه الاجتماعي"⁽¹⁾.

ومن هنا يمكن القول بأن الوظيفة العامة للتكوين الجامعي هي إعطاء وتقديم المعرفة وثقافة علمية بأفضل معطيات وعلى الجامعة العمل قدر المستطاع لتوطيد العلاقة بينها وبين المجتمع، ليس فقط داخل أصول الجامعة بل إعطاء ما تنجزه من مجلات، كتب وأبحاث ليتم نشرها والاستفادة منها عامة، إضافة إلى وضع أيام تحسيسية ودراسة للطلاب والمجتمع عامة، وقصد نشر الثقافة والوعي على المستوى العام .

5-4-البحث العلمي وتطوره :

على التكوين الجامعي تنمية وتطوير البحث العلمي يعد من المقومات الأساسية للجامعة، فالبحث العلمي ضرورة هامة ووظيفة أساسية للتكوين الجامعي لاستمراره وتطوره ضمانا لتأدية وظائفه وتحقيق أهدافه، والتي نتوقف عندها ولو بصورة موجزة⁽²⁾.

ومن هنا نلاحظ أن التكوين الجامعي يقوي وينمي ويطور البحث العلمي الذي يعتبر النواة الأساسية للجامعة من أجل اكتساب وظيفة هامة باعتبار البحث العلمي ضروري لاستمرار التكوين الجامعي بأحسن وجه وتطويره لتحقيق أهدافه بصورة موجزة .

5-5-وظيفة علاجية تغيرية:

لقد ظهرت نظريات جديدة تفسر عملية التعليم على أنها "عملية تغيير وتعديل في سلوك الفرد، إذ أن أثناء عملية التعليم يكسب الطالب أساليب جديدة لسلوكه التي تتفق مع ميوله ورغباته وبالتالي إشباع حاجاته والاستجابة لقدراته وتعمل على تحقيق أهدافه، فكلما كان سلوك الطالب المتعلم

¹ - سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2005م منشورة، ص 112.

² - أسماء سالم، مرجع سابق، ص 16.

موافقا لأهدافه لزيادة رغبته، وعملت قدراته على تبني هذا النوع من السلوك والتعليم بهذا المفهوم يشمل تغيرات علاجية جسمية وانفعالية وعقلية واجتماعية قد تستمر مدى الحياة⁽¹⁾.

ومن هنا يمكن القول بأن عملية التعليم هي تحضير وإثارة قوة المتعلم على القيام بتغيير في سلوكه الناتج عن المتغيرات الداخلية والخارجية، لأن تغيير في سلوك الفرد مرتبط بعملية تعليمه لاكتساب مهارات وأساليب لسلوكه كما رأى ماسلو في نظريته نظرية الحاجات والتي تتطلب إشباع حاجاته وميوله الفيزيولوجية دون أن يتخطى أي مرحلة من مراحل الهرم (سلم الحاجات) وبالتالي يقر بمفهوم التعليم إلى تغيرات علاجية جسمية كانت أو انفعالية... الخ وتكون مستمرة مدى الحياة. وبالتالي يحتاج الطالب أو المتعلم توجيهات وإرشادات لاستخدامها وذلك لمعرفة حاجاته وطرق إشباعها وهذا مرتبط بوظيفة التكوين الجامعي في التوجيه والإرشاد لأحسن السبل .

6- النظريات المفسرة للجامعة والتعليم العالي :

تعد النظرية السوسولوجية الاتجاه الأساسي لكل الدراسيين في علم الاجتماع، حيث تستمد هذه الأهمية من مكانتها وقيمتها بصورة أساسية، ومن هذا المنطلق قمنا بالتطرق لأهم النظريات السوسولوجية التي تناولت موضوع الجامعة أو التكوين الجامعي كخطوة أساسية في بحثنا كون هذه النظريات بمثابة المداخل التي تحدد موضع البحث من الناحية النظرية، ومن بين هذه النظريات نجد :

6-1- النظريات الكلاسيكية : من أهم النظريات الكلاسيكية التي تحدثت عن موضوع

الجامعة نجد :

أ- **الاتجاه الماركسي:** "تنطلق الرؤية الماركسية في تحليل التعليم من الافتراض الأساسي الذي تستند إليه هذه النظرية وهو وجود تأثير بين نمط علاقات الإنتاج في المجتمع (البنية التحتية) على مجمل مظاهر البناء الفوقي، بما يتضمنه من فكر وقيم وتفكير وتعليم، وإن هذا التأثير هو المحدد الأساسي في بلورة وظيفة التعليم في مجتمع ما يهدف إعادة إنتاج العلاقات الاقتصادية والاجتماعية السائدة فيه"⁽²⁾.

¹- أسماء سالم، المرجع السابق، ص 16 .

²- حمدي علي أحمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر 1995م، ص 148 .

يرى هذا الاتجاه أن الأفراد وموقعهم في البناء الاجتماعي الذي يحدد وضعهم الطبقي هو وجود تأثير بين الأماط (الإنتاج والمجتمع) باعتبار أن الطبقة هي المحرك الأخير للتمييز الاجتماعي، والتعلم هو أداة للتصنيف والانتقاء ولإضفاء الشرعية التي سبق تحديدها طبقيا، مما تعكس هذه الأوضاع الطبقيّة نفسها على النظم التعليمية ونتائجها .

ب- الاتجاه الوظيفي: تطرق رواد هذا الاتجاه إلى تحليل الوظيفة التي تؤديها الجامعة وما تقدمه للمجتمع وأهميتها، ويقوم الاتجاه الوظيفي على جملة من الافتراضات وهي: (1)

- ارتباط التربية بالمجتمع .
- المجتمع يتكون من أجزاء أو انساق SYSTEM: أو النظم أو المؤسسات المترابطة.
- التربية باعتبارها هنا المدرسة اجتماعية تقوم بوظائف هامة في بناء واستمرار المجتمعات الحديثة .
- ومن خلال هذا الاتجاه يرى أن المجتمع نظام معقد تعمل شيء أجزاءه سنويا بالتحقيق الاستمرار وتحليل الوظائف، باعتبار أن المجتمع كذلك مجموعة من الأنساق يقوم كل جزء منها بوظيفة تؤدي إلى الاستمرار والتكامل والاتزان الكلي في المجتمع وارتباطه ارتباطا وثيقا بالتربية .
- كما نجد بعض علماء الاجتماع الذين ربطوا المشكلات الواقعية التي تواجهها الجامعة بنوعية النظام التعليمي العام في المجتمع ومن بينهم هربرت سبنسر وإيميل دوركايم(2).

ب-1- هربرت سبنسر (H.SPENSER): له رؤية سوسيولوجية للتنظيمات ومؤسسات المجتمع الرأس مالي والهدف من ذلك هو معرفة بمعلومات العمليات الداخلية في هذه المؤسسات وكيفية تطويرها وتحديثها منهجيا .

ب-2- إيميل دوركايم (E.DURKAIEM): اهتم كذلك دوركايم بدراسة سوسيولوجية التعليم العالي شأنه شأن علماء الاجتماع الأوائل محاولا فهم الدور الحقيقي الذي يقوم به النظام التعليمي في عمليات التنمية وقد ركز دوركايم على دراسة دور المؤسسات الاجتماعية التعليمية، ومدى تأثيرها في

¹ - حسين عبد الحميد رشوان، دراسات في علم الاجتماع التربوية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، الإسكندرية، 2002م، ص

² - حمدي علي أحمد، مرجع السابق، ص 125 .

تطوير وتنمية المجتمع الصناعي، ثم جاءت تحليلاته لتوضيح الحديث باعتباره من أهم النظم التي تساهم في تطوير التنظيم الاجتماعي وتحديث مؤسساته الاجتماعية والصناعية... الخ .

من خلال ما سبق نرى أن كلاهما لديهم رؤية سوسولوجية، لأن هربرت سبنسر قال أن التنظيمات والمؤسسات متعلقة بنشأة النظرية الخاصة بظهور التنظيمات الحديثة من أجل الوصول إلى الهدف، أما بالنسبة لدوركايم يرى أن للنظام التربوي وظيفة هامة وهي تجانس المجتمع الذي يقوم بنقل المعايير وقيم المجتمع من جيل لآخر، ويكسب الأفراد المهارات النوعية والضرورية واللازمة للمهنة التي سوف يقومون بها في المستقبل .

6-2- النظريات الحديثة: تتكون من عدة نظريات نذكر منها:

أ- **نظرية التحديث:** ظهرت هذه النظرية مع بداية الخمسينات من القرن الماضي، مركزة على مجموعة من العوامل التي تؤثر بصورة مباشرة في عملية التنمية ومنها عامل التعلم، فلقد ظهرت كإحدى النظريات الحديثة التي حاولت أن تعبر عن جوانب الاختلاف مع أنصار النظريات البنائية الوظيفية التقليدية التي تفسر عمليات التغيير والتطور الاجتماعي من رؤية تفاعلية محافظة على التنظيم الاجتماعي ومستقبل الجنس البشري⁽¹⁾.

ترى هذه النظرية باعتبارها إحدى النظريات السوسولوجية التي تبناه العديد من علماء الاجتماع المحدثين المهتمين بتحليل العلاقة بين التعليم والتحديث والتنمية، من خلال أبرزها لأهمية المؤسسات الاجتماعية والتعليمية وعلى رأسها الجامعة، والتي ظهرت من أجل تفسير عمليات التغيير والتطوير الاجتماعي والتأكيد على أهمية التحولات في أنماط القيم والسلوك وتؤكد على الاهتمام بالنظام التعليمي الموجود من أجل تكوين وتطوير عناصر بشرية قادرة على استيعاب التكنولوجيا والتفاصيل معها .

ب- **نظرية في رأس المال البشري:** "مع بداية الستينات بدأ علماء الاقتصاد بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية من وجهات نظر اقتصادية بحتة مكرسين كتابا تم تحليل الجوانب الاقتصادية للعملية التعليمية وتكلفتها الاقتصادية في ضوء متغيرات كمية قياسية وقد ظهرت نظرية رأس المال البشري التي

¹ - عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، 2000م، ص 32 .

اهتمت بدراسة العلاقة بين التعليم والتنمية ، من جهة نظر اقتصادية حيث ترى بأن التعليم ليس نوعا من الاستهلاك بل هو نوع من الاستثمار الإنتاجي في رأس المال البشري حيث تعد فرحات التعليم من القوى العاملة والفائدة لهذا الاستثمار "(1).

من خلال ما سبق نلاحظ أن نظرية رأس المال البشري اهتمت بدراسة الفرد كأحد العوامل الأساسية الحاسمة في العملية الإنتاجية وكقوة عمل بشرية مدربة لأزمة النمو الاقتصادي والتنمية في المجتمعات .

ومن خلال هذا العرض المختصر لأهم النظريات التي أدت إلى دراسة الجامعة كالنظام مفتوح وعلاقتها بالمجتمع، والدور الكبير الذي تلعبه الجامعة في المجتمع من إخراج أفراد ذو مستوى وكفاءة ومهارة مطلوبة لخدمة قطاعاته المختلفة ولتحقيق التنمية الشاملة .

7- أنظمة التكوين بالجامعة الجزائرية (2):

7-1- النظام الكلاسيكي: هو نظام قديم ينقسم إلى تكوين قصير المدى تكوين طويل المدى

ويتم من خلاله منح الشهادات الجامعية التالية:

- **مدى القصير:** مدة 3 سنوات ويتوج بدبلوم الدراسات التطبيقية.

- **مدى الطويل:** ويتضمن:

- شهادة ليسانس: تمنح بعد الدراسة لمدة 04 سنوات.
- شهادة مهندس دولة تمنح بعد الدراسة لمدة 05 سنوات .

ويمكن للحاصلين على دبلوم الدراسات التطبيقية مواصلة الدراسة إذا توفرت فيهم بعض الشروط والحصول أما على شهادة ليسانس أو مهندس دولة، وذلك حسب التخصص كما يمكن لمهندس الدولة وحاملي شهادات ليسانس من مواصلة دراستهم العليا (ماجستير) بعد النجاح في المسابقات الوطنية التي تجرى لهذا الغرض، ويمكنهم الحصول على شهادة بعد سنة على الأقل وبعدها يمكن التسجيل مباشرة للحصول على شهادة دكتوراه علوم ومنها دكتوراه دولة .

¹-عبد الله محمد عبد الرحمان، مرجع سابق، ص 38.

²-مصطفى زايد، مرجع السابق، ص 51.

وفي إطار إصلاح المنظومة التربوية الخاص بالجانب الجامعي من تكوين الطالب تبين أن هذا النظام يحتوى على اختلافات كبيرة أصبحت تتراكم عبر السنوات مشكلة بهذا عدة أزمات وهذا لعدم استجابة هذه المنظومة الجامعية للتحديات التي يفرضها التطور السريع في مجالات العلوم والتكنولوجيات الاقتصاد، الإعلام والاتصال، وعدم تلبيتها الاحتياجات المحيطة الاجتماعي والاقتصادي، إضافة إلى ذلك ما تميز به التكوين الجامعي من جمود في تخصصاته وارتباطها الكبير بدراسات النظرية البحثية والعمومية مما يتسبب في العديد من المشاكل لدى حاملي الشهادات الجامعية .

الشيء الذي أُلزم على الدولة إيجاد نظام بديل فيه من المواصفات ما يؤهله إلى أن يلي احتياجات الطالب الجامعي في هذا العصر تماشيا واحتياجات الدولة والمجتمع في كل الجوانب وعلى هذا الأساس تم اختيار نظام إل LMD. لتطبيقية في الجامعة الجزائرية بداية من سبتمبر 2004م وهذا من أجل "(1):

- توفير تكوين نوعي لمسايرة العصر .
- تحقيق استقلالية المؤسسات الجامعية وفق السير الحسن .
- المساهمة في تنمية البلاد .

2-7- نظام LMD : LICENCE .MASTER.DOCTORA : وهي عبارة عن هيكل

تعليمي يحتوي على ثلاث شهادات هي شهادة ليسانس L، شهادة ماستر M ، شهادة دكتوراه D . كما نجد أن بعض الدول تقتصر في تطبيقه على المضمون دون أن يطبق شكلا، بحيث نجدها تدرس بعض التخصصات بطريقة ال LMD باعتبارها طريقة أمريكية دون الإفصاح عن ذلك رسميا، وقد اختارته وزارة التعليم الجزائرية كبديل للنظام الكلاسيكي وذلك لحل بعض المشاكل التي يتخبط فيها كالتأخر في البقاء طويلا في الجامعة صعوبة نظام التقييم والانتقال نوعية وكفاءة التأطير... الخ تتركز هذه الهيكل الجديدة على تنظيم التعليم في ثلاثة أطوار تتوج بثلاث شهادات :

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان، 2007م، ص 4 .

- طور أول مدته 3 سنوات بعد البكالوريا يتوج بشهادة ليسانس طور ثاني مدته 5 سنوات بعد البكالوريا أي سنتين بعد شهادة الليسانس يتوج بشهادة الماستر .
- طور الثالث مدته 8 سنوات بعد البكالوريا أي ثلاثة سنوات بعد شهادة الماستر يتوج بشهادة الدكتوراه .

أ. **الطور الأول : شهادة الليسانس :** تتم هذه المرحلة التكوينية في طورين، وتشمل تكوين قاعدي (أولى) متعدد التخصصات مدته من سداسي واحد إلى أربعة سداسيات (تعليم مشترك يمتد على سنتين) تخصص للحصول على المبادئ الأولية للتخصصات المعنية بالشهادة وكذا معرفة مبادئ منهجية الحياة الجامعية واكتشافها، ويتبع هذا التعليم المشترك الذي يمتد على سنتين سنة للتخصص يتفرع التكوين فيها إلى :

- **فرع أكاديمي :** يتوج بشهادة ليسانس أكاديمي تسمح لصاحبها بمواصلة دراسات جامعية مباشرة أكثر طولاً وأكثر اختصاصاً (الانتقال إلى الطور الثاني ماستر)، ويسمح بهذه الإمكانية بحسب المؤهلات المكتسبة والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق بها .
- **فرع مهني:** تتوج بشهادة الليسانس مهني، التي تسمح لصاحبها بالاندماج المهني المباشر في عالم الشغل وتحدد برامجها بالتشاور الوطيد مع القطاعات المشغلة (التربية الوطنية، الصحة، العدالة، الفلاحة... الخ

ب. **الطور الثاني: شهادة الماستر:** تدوم هذه المرحلة التكوينية سنتين، ويسمح لكل طالب حاصل على شهادة ليسانس "فرع أكاديمي" تتوفر فيه شروط الالتحاق، كما أنه يمكن مشاركة الحائزين على شهادة ليسانس "فرع مهني بعد فترة قصيرة يقضونها في عالم الشغل، يسمح الطور الثاني بمتابعة التكوين الأساسي والحصول على تخصص يمكن للطلاب من متابعة التكوين في الدكتوراه أو التوجه نحو نشاط مهني⁽¹⁾.

ينقسم النشاط المهني إلى :

¹ - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف، إصلاح التعليم العالي، سنة 2004م، ص 8 .

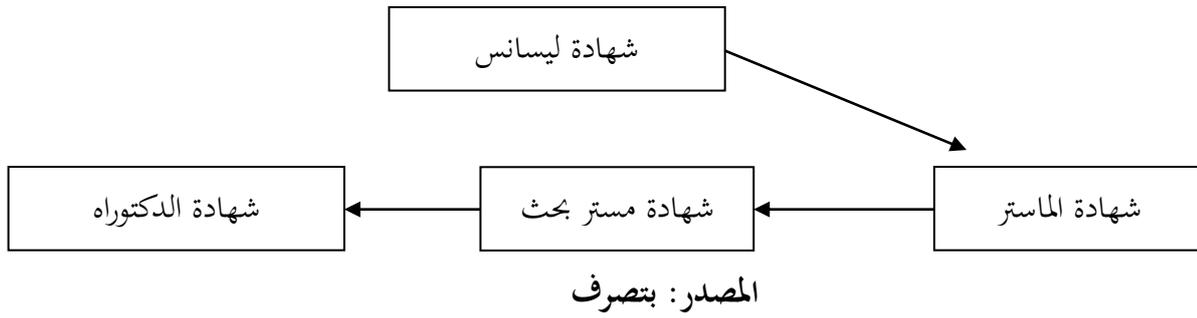
• **فرع أكاديمي:** يمتاز بتحضير الطالب المعني إلى البحث العلمي ويؤهله إلى نشاط البحث في القطاع الجامعي أو الاقتصادي (ماستر باحث) .

• **فرع مهني:** يمتاز بالحصول على تدريب أوسع في مجال محدد، يؤهل صاحبه إلى مستويات أعلى من الأداء والتنافسية، ويبقى توجيهه هذا المسار دائما مهنيا (ماستر مهني) .

ج. الطور الثالث: شهادة الدكتوراه : أمام تعدد الاختصاصات والتطور المذهل للمعارف والطابع التطبيقي للبحث فان التكوين في مستوى الدكتوراه الذي يدوم لمدة ثلاثة سنوات، ينبغي أن يضمن : تعميق في الاختصاصات والتكوين عن طريق البحث ولصالحه (تطوير قدرات البحث، التكيف على العمل الجماعي) .

إن ما يبرر إعادة توجيه التكوين في مستوى الدكتوراه أيضا هو ظهور حرف جديدة تكون مدتها محددة أحيانا كنتيجة للتطوير التكنولوجي، وتطور الطلب يزداد شيئا فشيئا إلى التخصص النوعي والتكويني في مستوى الدكتوراه الذي ينبغي أن يبقى أولوية لدى كل مؤسسة جامعية، ويجب أن يحقق الأهداف التي وضع من أجلها، ويتوج هذا التكوين بشهادة دكتوراه بعد تحضير رسالة بحث في التخصص .

المخطط رقم (02) المخطط البياني العام لنظام (ل.م.د):



إن هذا النظام تبنته الجامعة الجزائرية لمعالجة الاختلافات التي يعاني منها نظام التعليم الجامعي الجزائري والتصدي للتحديات المستقبلية من خلال ما يتميز به هذا النظام حيث يكفل الطلبة اختيار مسارات شهاداته (ليسانس، ماجستير، دكتوراه). كما يكفل للجامعة السرعة وريح الوقت، في إعداد

قوى بشرية مزودة بالمعارف والمهارات المهنية المساعدة على النهوض بالمجتمع، ويمكن تلخيص أهداف هذا النظام فيما يلي (1):

- ضمان تكوين ذو جودة وتلبية المتطلبات.
- تطوير ميكانزمات التأهيل المستمر الذي يتماشى مع تطوير المهن وتغيرها .
- وضع أسس الحكم الراشد المبني على المشاركة والحوار والتشاور .
- تحقيق الانسجام الكامل مع المحيط الاجتماعي والاقتصادي وهذا بتنمية كل التبادلات بين الجامعة والعالم المحيط بها

8- الرهانات والتحديات التي يواجهها التكوين الجامعي في الجزائر :

8-1-1- الرهانات : ترتبط مسألة تمويل نظام الجامعة الجزائرية بربح رهانات إصلاحها وتطويرها، وتوسيع مداها طبقا لما جاء في الموثيق الرسمية الخاصة بهذه المؤسسة التربوية وهي الرهانات التي تبلورها الأهداف التي ينبغي تحقيقها في المجتمع الجزائري :

8-1-1-1- الرهانات الكمية(2):

- تعميم التعليم .
- محاربة الأمية .
- رفع نسبة الأشخاص ذوي المؤهلات الوافدين على الشغل سنويا، ويتطلب ذلك الاستثمار في الجودة، وإخضاع لكل اعتبار كمي لمقياس الجودة والمنفعة .

8-1-1-2- الرهانات النوعية ذات الانعكاس المالي(3):

- تدعيم تجهيزات المؤسسات الجامعية بالمعدات التكنولوجية والمعلوماتية اللازمة .
- تقوية الطابع العلمي والتطبيقي للدراسة في جميع الأسلاك .
- تحفيز الأساتذة والعناية بشؤونهم الاجتماعية، والعمل على تكوينهم المستمر .

¹- عبد الكريم حرز الله وكمال بدري، نظام ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2008م، ص 61 .

²- المرجع نفسه، ص 284 .

³-نعيم ابراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2009م، ص 31 .

ومن الواضح أن تعبئة الموارد اللازمة لكسب هذه الرهانات وتحقيق هذه الأهداف يعتبر ضرورة ملحة، رغم صعوبتها ومن ثم يجب لبلوغها توخي جميع السبل الممكنة بحزم وواقعية، مع ترشيد تدبير الموارد المتاحة حاليا وتدعيم جهود الدولة واشترك جميع الفاعلين حسب قدراتهم .

أ- التحديات: تواجه الجامعة الجزائرية مجموعة من التحديات بعضها خارجي يفرضها الواقع الدولي، والتحولات الاقتصادية والسياسية والتكنولوجية، وبعضها الآخر مجموعة من التحديات الداخلية الخاصة بالمجتمع الجزائري، وهذا ما يفرض عليها أن تغير من أسلوب عملها سواء من ناحية التعليم أو البرامج التكوينية أو الأهداف، ومن جملة هذه التحديات ما يلي⁽¹⁾:

- قلة التأطير .
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع والابتكار الفردي وإن وجد فإنه يبقى محاولات فردية .
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي .
- هجرة الكفاءات، وعدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير وتكوين وتنمية المجتمع .
- البحوث المنجزة هي بحوث بعيدة عن التطبيق العملي وغير مستغلة في تفعيل العملية التنموية .
- قصور دور الجامعة لإسهام في التنمية البشرية ويتمثل هذا في انعدام الشراكة بين الجامعة وقطاعات العمل .
- وعلى الجامعة الجزائرية مواجهة هذه التحديات على غرار ما تقوم به الجامعات العربية والغربية من خلال :

- التوسع في التعليم العالي لمواجهة الطلب المتزايد، مع زيادة تكلفة تمويل التعليم العام.
- تطوير جودة، ونوعية مخرجات مؤسسات التعليم العالي .

¹ - سامية بن رمضان، المرجع السابق، ص 284.

خلاصة الفصل

من خلال ما سبق يمكننا القول أن الجامعة بصفتها مؤسسة تعليمية تلعب دور كبير في المجتمع من خلال ما تقدمه من خدمات التنمية والتأهيل والتكوين الجامعي في جميع ميادين الحياة، إذا وجدت اهتماما كبيرا من طرف المجتمع الذي تربطها معه علاقة تكاملية، فالجامعة تقدم للمجتمع قوى بشرية مؤهلة ومدربه للالتحاق بفرص العمل المتاحة من قبل الدولة، فالجامعة الجزائرية التي شهدت عدة تطورات عبر مراحل ورغم التقدم التي وصلت إليه، إلا أنها مازالت تعاني من أزمات يستوجب اليوم حلها لمجابهة الرهانات الحالية والمستقبلية التي تفرضها تحديات العولمة .

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

تمهيد

- 1- مجالات الدراسة
- 2- منهج الدراسة
- 3- الأدوات المستخدمة
- 4- عينة الدراسة
- 5- خصائص عينة الدراسة
- 6- تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الأولى
- 7- تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الثانية
- 8- الاستنتاج العام

خاتمة

تمهيد:

لا يكتمل البحث السوسولوجي إلا بتكامل جزئيه النظري والميداني، ليأخذ صبغته العلمية الصحيحة والموضوعية وإثبات صحة فرضيات الموضوع من خلال التكامل بين المعطيات أثناء التحليل الإحصائي و السوسولوجي، والتفسير والتركيب بين متغيرات الدراسة للوصول إلى نتائج عامة تخدم الإشكالية وموضوع البحث .

وطبيعة الجانب الميداني من البحث تقتضي إتباع خطوات منهجية مضبوطة والسير في إطارها من أجل الوصول إلى نتائج موضوعية وأكثر مصداقية، ويتضمن هذا الإطار المنهجي ما يلي: مجالات الدراسة بأبعادها (الزماني والمكاني والبشري) كذلك المنهج المستخدم والأدوات المستعملة لجمع البيانات، وعرض مجتمع البحث وأخيرا عرض وتحليل واستنتاج لبيانات الفرضيات الجزئية والخروج باستنتاج عام لهم.

1- مجالات الدراسة :

إن موضوع دراستنا لم يكن وليد الصدفة وإنما استقيناه من واقعنا المعاش ودراستنا كأبي دراسة علمية أخرى لها مجالات التي تعتبر من أكبر الخطوات لما لها من أهمية وبالتالي فإن لكل دراسة مجالات ثلاث حيث يقول ريمون كيفي ولوك قان كمنهود: " لا يكفي أن تعلم ماهي أنماط المعطيات التي يجب تجميعها وعلينا كذلك تحديد حقل التحليلات التجريبية في المجال الجغرافي والاجتماعي وتحديده زمنيا"⁽¹⁾ والمجالات هي :

1-1- المجال الزمني: أجريت الدراسة الحالية بالموسم الجامعي 2018-2019 وقد تمت

على مرحلتين:

¹ - ريمون كيفي ولوك قان كمنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية، بيروت لبنان، 1997م، ص 191 .

أ-1- المرحلة الأولى: وهي المرحلة التي يطلق عليها في المنهجية بالبحث الاستكشافي أو البحث الاستطلاعي الذي يعرف بأنه "ككل البحوث العلمية السوسولوجية لا بد من بحوث استطلاعية لتحديد المتغيرات الأساسية من أجل السير الجيد للدراسة والتي هدفها توضيح بعض المفاهيم والمتغيرات وتحديد أولويات بين المواضيع والمسائل الجديدة وملاحظة كل ما رأيناه بالبحث، حيث يجمع الباحث بيانات حول مجتمع بحثه ومعرفة أبعاده"⁽¹⁾.

حيث قمنا بالزيادة الاستطلاعية إلى ميدان الدراسة حيث توجهنا إلى رئيس قسم مصلحة الموظفين الذي قدم لنا لمحة موجزة عن المؤسسة، كما قام بتعريفنا بخصوصيات مديرية الإدارة المحلية وعلى ماذا تعتمد في تسيير شؤونها وهذا ما أعطى فكرة أولية لبلورة موضوع الدراسة التي تعلقنا حول عمال الإدماج المهني لخريجي الجامعة، وكانت القراءات النظرية حول موضوع الدراسة مما ساعد وسهل لنا تصور أولى للدراسة وصياغة المؤشرات وكان ذلك في شهر فيفري 2018 .

أ-2- المرحلة الثانية : وقد تمثلت في الدراسة الميدانية حيث قمنا بضبط استمارة أولية من أجل اكتشاف أخطائها وهل تتوافق مع الفرضيات وبعدها قمنا بتصحيحها وتحكيمها من طرف الأستاذ، وبناء استمارة نهائية التي تم تطبيقها وتوزيعها في الفترة الممتدة ما بين شهر ماي إلى شهر جوان 2019 .

1-2- المجال المكاني:

كل بحث اجتماعي يتطلب مجال مكاني لتتم فيه إجراءات الدراسة الميدانية، ويقصد بالمجال المكاني النطاق أو الحيز الجغرافي الذي يحتضن الدراسة الميدانية، وقد أجريت دراستنا الحالية بمديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية وهي ذات طابع عمومي، تتكون هذه المديرية من عدة مصالح تتعلق بالتنظيم الإداري بالولاية، بما في ذلك ممتلكاتها وميزانياتها وموظفيها، إذ تشمل مصلحة الميزانية إعداد الميزانيات، دفع رواتب الموظفين وتسديد مصاريف الولاية وحماية ممتلكاتها.

كما تتولى هذه المديرية متابعة الحياة المهنية لموظفي الولاية عن طريق مصلحة الموظفين وتتكون مديرية الإدارة المحلية من المصالح الآتية⁽²⁾:

¹ - عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1999م، ص 102.

² - المصدر : أرشيف الولاية .

- مصلحة التنشيط المحلي والإعلام الآلي والصفقات والبرامج.
- مصلحة الموظفين .
- مصلحة الميزانيات وممتلكات الولاية .

كما أنها تحدد التنظيم الداخلي للمديريات في شكل مصالح ومكاتب حسب حجم نشاطات كل ولاية بقرار مشترك بين الوزير المكلف بالجماعات المحلية والسلطة المكلفة بالوظيفة العمومية.

تكلف مصالح التقنيين والشؤون العامة على الخصوص بما يأتي :

- تضمن مراقبة شرعية التدابير التنظيمية التي تقرر على مستوى المحلي .
- تسهر على التطبيق التقني العام واحترامه .
- تسهر على تبليغ القرارات الإدارية الولائية .
- تنظيم الاتصال مع الأجهزة والهيكل المعنية العمليات الانتخابية وتتولى التسيير الإداري .
- تطبيق التنظيم المتعلق بتنقل الأشخاص .
- تدرس منازعات الدولة والولاية وتتابعها .
- تسهر على قيام البلديات بنشر القرارات التي يجب إشهارها .
- تتخذ إجراءات التسخير ونزع الملكية أو الوضع تحت حماية الدولة .

ب- العينة وكيفية اختيارها :

نظرا لمحدودية الدراسة التي يتكون من 40 عامل وهو العدد الإجمالي لموظفي الإدارة المحلية بولاية غرداية، فقد تم الاعتماد على أسلوب المسح الشامل والذي يعرف بأنه "هو جمع البيانات عن جميع المفردات التي تؤلف المجتمع الإحصائي وهنا يجب أن يكون المجتمع محددًا تحديداً دقيقاً"⁽¹⁾، وبالتالي قمنا بتعميم الاستبيان على جميع العمال الذين التحقوا ببرنامج تشغيل الشباب والمتمثل في الإدماج المهني الخاص بحاملي الشهادات (خريجي الجامعة) وكذلك المتحصلين على منصب عمل دائم

¹ - عميرة جويودة، التحليل الإحصائي للبيانات الاجتماعية والديمقراطية، ط1، دار عالم الأفكار، الجزائر، 2018م، ص 29

ضمن هذا البرنامج من أجل الإجابة على الأسئلة التي تضمنتها مع الحرص على استعادة كافة الاستثمارات الموزعة سليمة وصالحة للدراسة .

2- منهج الدراسة :

يعتبر المنهج بمثابة الإستراتيجية العامة التي يرسمها الباحث لكي يتمكن من حل مشكلة بحثه والوصول إلى حقيقة والبرهنة عليها وبالتالي فإن طبيعة البحث وتعمده هي التي تفرض اختيار وإتباع منهج واضح يساعد على دراسة الإشكالية وتشخيصها ويعرف المنهج على أنه "عبارة عن مجموعة العمليات والخطوات التي يتبعها الباحث بغية تحقيق بحثه وبالتالي فالمنهج ضروري للبحث، إذ هو الذي يبين الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد ومساعي وأسئلة وفروض البحث" (1).

وعلى هذا الأساس اعتمدنا في دراستنا على منهج التحليل الكمي هذا المنهج يهدف إلى قياس ظاهرة موضوع الدراسة نظرا لارتباط هذا المنهج بالجانب الميداني، فإن أغلبية البحوث الاجتماعية تستعمله لكونه يصف الظاهرة ويكممها من خلال أرقام تجمع المعطيات وتحولها إلى أرقام ونسب مع إبراز مختلف خصائص هذه المعطيات وتوضيح ارتباطها وتحليلها وتفسيرها والتعامل معها إحصائيا بشكل منظم لغرض الوصول إلى استنتاجات في فهم الواقع وتحقيق أهداف الدراسة.

والهدف من استعمال هذا المنهج في دراستنا هاته هو الاقتراب الدقيق والموضوعي لمعرفة مجموعة البرامج المهنية وكيفية تأثيرها على خريجي الجامعات، سواء من حيث اكتساب خبرة مهنية تؤهلهم إلى الاندماج المهني، أو كيف تحقق لهم علاقات اجتماعية تمكنهم من الاستفادة بمنصب عمل دائم في مؤسستهم ومعرفة طبيعة هاته العلاقة .

3- الأدوات المستخدمة:

إن أي دراسة ميدانية لا بد أن تعتمد على أداة أو مجموعة من الأدوات باعتبارها وسيلة أساسية في جمع البيانات وتصنيفها، حيث تتوقف دقة وصدق النتائج المتوصل إليها على مدى دقة الأدوات المستخدمة وعليه يتحتم على الباحث أن يكون مدركا لطبيعة البيانات التي تؤدي إليها أدوات البحث المختلفة، وقد قمنا في بحثنا هذا باستعمال أداة منهجية التالية :

¹ - رشيد زرواني، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، الجزائر 1425هـ/2004م، ص 104-105 .

3-1-الاستمارة:

تعتبر من أكثر الأدوات استعمالا في جمع البيانات خاصة في البحوث السوسيوولوجية والهدف من استعمالها هو الوصول إلى قدر كبير من المعلومات وبيانات وآراء حول الظاهرة المدروسة في وقت قصير.

إذا فالاستمارة هي: " وثيقة تتضمن مجموعة من الأسئلة توجه إلى المستجوبين، وهم أفراد العينة التي استخرجها الباحث بغرض التحقق من فرضيات البحث، وينتظر من هؤلاء المستجوبين أن يقدموا إجابات في مسائل أو نقاط معينة مرتبطة بأهداف الدراسة"⁽¹⁾.

وبناء على ذلك احتوت على أسئلة مختلفة ومتنوعة (مغلقة ومفتوحة) تتعلق بموضوع الدراسة وقد ضمت 38 سؤالا تم تصميمها وتنظيمها وتقسيمها على النحو التالي:

أولا: البيانات الشخصية .

ثانيا:بيانات حول مدة العقود وتحقيق الخبرة المهنية .

ثالثا: بيانات حول طبيعة العقد وتحقيق علاقات اجتماعية داخل المؤسسة .

رابعا: بيانات حول تحقيق الاندماج المهني ومن ثم منصب دائم .

ولقد تم توزيع 40 استمارة وأرجعت كاملا .

3-2-SPSS الإحصائي: بعد استرجاع وجمع الاستمارات التي تم توزيعها على العمال تم تفرغ

البيانات وترميزها تمهيدا لإدخالها بالحاسب الآلي، لتصبح لدينا متغيرات رقمية يمكن قياسها

باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS) وهو اختصار لعبارة الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية حيث تستخدم بكثرة في إجراء التحليلات الإحصائية .

¹ - سعيد سبعون، الدليل المنهجي (في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع)، ط2، دار القصبه للنشر الجزائر،

2012م، ص 156.

4- عينة الدراسة :

لصعوبة دراسة مجتمع البحث ككل ومحدودية الوقت المتاح، اخترنا إجراء دراسة على عينة تمثيلية من أفراد المجتمع وهو ما يسمى بالعينة فهي "تلك المجموعة من العناصر أو الوحدات التي يتم استخراجها من مجتمع البحث ويجرى عليها الاختبار أو التحقق على اعتبار أن الباحث لا يستطيع موضوعيا التحقق من كل مجتمع البحث نظرا إلى الخصائص التي يتميز بها هذا المجتمع" (1).

وبالتالي كانت عينة دراستنا عمديه هي " العينة التي يعتمد الباحث فيها أن تكون معينة ومقصودة لا اعتقاده أنها ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلا صحيحا" (2).

وفيما يخص اختيار عينة الدراسة فقد أشرنا لها سابقا أن مجتمع البحث مكون أساسا من 40 فردا من خريجي الجامعة العاملين ضمن برنامج الإدماج المهني الخاص بجمالي الشهادات، وكذلك المتحصلين على منصب عمل دائم ضمن هذا البرنامج في مديرية الإدارة المحلية بولاية غرداية .

5- خصائص عينة الدراسة:

جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة	التكرار	الجنس
25%	10	ذكر
75%	30	أنثى
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) المبين لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس أن الفئة الأكبر كانت للإناث بنسبة 75% تليها فئة الذكور بنسبة 25% من مجمل العينة المدروسة.

1- سعيد سبعون، مرجع سابق، ص 135 .

2-رشيد زرواتي، مرجع سابق، ص 186 .

من خلال ما سبق نستنتج أن النسب لصالح الإناث بتمثيل أكبر داخل العينة وهو ما يناسب فئة الإناث إذ يعملن في المهام الإدارية داخل الإدارة، لأن الأعمال المكتتبية تستهوي الإناث أكثر من الذكور وهذا لطبيعة العمل بمديرية الإدارة المحلية كونها موجودة في مقر الولاية داخل المدينة.

جدول رقم (04): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

النسبة	التكرار	السن
32.5%	13	اقل من 30 سنة
50%	20	35-30
17.5%	7	40-35
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) المبين لتوزيع أفراد العينة حسب السن حيث نجد أن غالب عمال هذه الإدارة هم من فئة 35-30 بنسبة 50% تليها نسبة 32.5% لفئة اقل من 30 سنة أما الفئة 40-35 كانت نسبتهم 17.5%.

من خلال هذه المعطيات يتبين أن هؤلاء العمال يعملون في إطار السن القانوني، كما أن هذه المراحل في العمل ضمن إطار برنامج الإدماج غالبا ما يدخلها العامل في بدايات سنواته الأولى، ويكتسب الخبرة المهنية منها وهذا راجع إلى سياسة التوظيف التي تعتمدها الإدارة الجزائرية مؤخرا فالعمل الإداري يتطلب قدرات وكفاءات ومهارات مهنية قد تتوفر في هذه الفئات العمرية.

جدول رقم (05): يوضح توزيع المبحوثين حسب الحالة الاجتماعية

النسبة	التكرار	الحالة الاجتماعية
77.5%	31	أعزب
20%	8	متزوج
2.5%	1	مطلق
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) المبين لتوزيع أفراد العينة حسب متغير الحالة الاجتماعية نلاحظ أن الغالبية الساحقة من أفراد العينة من فئة العزاب بنسبة 77.5% من المجموع تقابلها فئة المتزوجون بنسبة 20% وأخيرا المطلقون بنسبة 2.5%.

من خلال ماسبق يتبين أن أكبر نسبة لفئة العزاب وهو أمر طبيعي لأن الفئة الغالبة على العينة هي للشباب وهي فترة تكوين واستعداد لبناء حياتهم من اجل تكوين رصيد مادي والتحصل على مستحقات توفر للعازب تجهيز نفسه لمرحلة الزواج وتكوين اسر لتحقيق التوازن في حياتهم الشخصية، وهذا ما يعكس على عملهم بصورة إيجابية.

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

النسبة	التكرار	المؤهل العلمي
65%	26	ليسانس
32.5%	13	ماستر
2.5%	1	دكتورا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) الموضح لتوزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل العلمي إن الأغلبية الساحقة هم ذو مستوى ليسانس بنسبة 65% تليها نسبة مستوى ماستر بنسبة 32.5% و أخيرا دكتورا بنسبة 2.5%.

ومن خلال المعطيات السابقة يظهر لنا تفوق نسبة المستويين الليسانس و الماستر على عينة الدراسة وهذا أمر عادي، لأن خصوصية الإدارة المحلية بولاية غرداية تتطلب تأهيل علمي عالي نوعا ما وذلك من خلال الشهادة المطلوبة في العمل والتي تتوافق مع المنصب المشغول من أجل تسيير المهام الإدارية، لان أغلبية العمال ذو مهارات وتأهيل عالي لما له علاقة بمجموعة البرامج التشغيلية المتاحة للعمل وفق التخصص المطلوب للدخول للمديرية لشغل منصب المطلوب منه بما تتطلبه الوظيفة.

جدول رقم (07): يوضح توزيع الباحثين حسب سنة التخرج

سنة التخرج	التكرار	النسبة
2011	26	65%
2016	5	12.5%
2017	9	22.5%
المجموع	40	100%

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) الذي يوضح توزيع الباحثين حسب سنة التخرج حيث أن الغالب على العينة كان التخرج في سنة 2011 بنسبة 65% تليها سنة 2017 بنسبة 22.5% وسنة 2016 بنسبة 12.5%.

وبالتالي فإن غالبية أفراد العينة تخرجوا منذ فترة طويلة وهو ما يساعد على الحصول على منصب عمل دائم أو الظفر بأحد برامج التشغيل قبل غلقه، لان المتخرجين سنويا أكبر من فرص العمل وبالتالي فإن الدين لديهم سنوات التخرج بمدة زمنية كبيرة ويشغلون ضمن هذا البرنامج تكون لهم خبرة مهنية كبيرة مما تؤهلهم للحصول على منصب عمل دائم.

جدول رقم (08) : يوضح توزيع المبحوثين حسب التسجيل في الإدماج

النسبة	التكرار	التسجيل في الإدماج
90%	36	نعم
10%	4	لا
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول رقم (08) الذي يوضح توزيع المبحوثين حسب التسجيل في الإدماج حيث أن الغالب على العينة كان التسجيل بنسبة 90% وعدم التسجيل بنسبة 10% . من خلال البيانات السابقة كان الغالب على العينة هم من المستفيدين من جهاز الإدماج المهني لأنهم هم المعنيون بالدراسة الميدانية والتي تقيس تأهيل خريجي الجامعات وبالتالي يكون لهم حظا أوفر للحصول على منصب عمل.

جدول رقم (09): يوضح توزيع المبحوثين حسب وقت الإدماج

النسبة	التكرار	وقت الإدماج
45%	18	اقل من 5 سنوات
25%	10	من 5 إلى 10
30%	12	أكثر من 10 سنوات
100%	40	المجموع

من خلال معطيات الجدول رقم (09) الذي يوضح سنوات الإدماج للخريجين يتضح أن أغلب العمال لهم سنوات العمل اقل من 5 سنوات بنسبة 45% تليها نسبة 30% أكثر من 10 سنوات وأخيرا سنوات العمل ما بين 5 - 10 بنسبة 25% .

من خلال المعطيات السابقة الموضحة لسنوات عمل المبحوث وهو في الإدماج يتبين أن الغالب على العينة كان اقل من 5 سنوات وهو أمر طبيعي إذا ما عرفنا من خلال الجدول السابق رقم (07) الموضح لسنوات التخرج حيث كان الغالب هو التخرج ما بين 2011 و 2016 وهو ما يسمح للخريج الجامعي من الحصول على منصب عمل مؤقت ضمن برنامج الإدماج الخاص بمهام الشهادات (CID) يحضره للعمل الدائم لاكتساب معارف ومهارات وقدرات وخبرات مهنية.

جدول رقم (10): يوضح توزيع المبحوثين حسب نوع البرنامج

النسبة	التكرار	نوع البرنامج
82.5%	33	إدماج حاملي الشهادات DAIP
17.5%	7	عقود ماقبل التشغيل DAIS
100%	40	المجموع

من خلال معطيات الجدول رقم (10) الذي يوضح نوع البرنامج الخاص بالإدماج حيث كانت النسب الأعلى لبرنامج (DAIP) إدماج حاملي الشهادات بنسبة 82.5% يليها برنامج (DAIS) عقود ماقبل التشغيل بنسبة 17.5% .

من خلال المعطيات السابقة يتضح أن الغالب على العينة كان برنامج (DAIP) إدماج حاملي الشهادات ببساطة لان العينة هم من خريجي الجامعة والذين يمتلكون شهادات جامعية وكذلك يوجد من هم متخرجين من الجامعة ويعملون ضمن برنامج (DAIS) من أجل الظفر بمنصب عمل مؤقت لتلبية حاجياته اليومية، لان خريج الجامعة عند طلب منصب عمل ضمن وكالات التشغيل لم يكن الإدماج المهني مفتوح لدى لجأ بعض المتخرجين إلى وضع ملفاتهم في (DAIS) الذي كان هو الحل الوحيد من أجل العمل لسد حاجياتهم المادية .

جدول رقم (11): يوضح توزيع المبحوثين حسب مدة العقد

النسبة	التكرار	مدة العقد
17.5%	7	سنة واحدة
82.5%	33	ثلاث سنوات
100%	40	المجموع

من خلال المعطيات الخاصة بالجدول رقم (11) الذي يوضح مدة العقد، حيث كان الغالب على العينة هو مدة العقد بثلاث سنوات بنسبة 82.5 % تليها فئة مدة العقد بسنة واحدة بنسبة 17.5%

من خلال المعطيات سابقة الذكر يتضح إن الغالب على العينة هو مدة العقد بثلاث سنوات قابلة للتجديد وهي الخاصة بنوع العقد الخاص بإدماج حاملي الشهادات وذلك من خلال متطلبات الوظيفة والمستخدم وهاده المدة تعطي للخريج الجامعي إكتساب مهارات وخبرات مهنية تعطيه الأولوية لدخوله في منصب عمل دائم.

جدول رقم (12): يوضح توزيع المبحوثين حسب الخبرة المهنية

النسبة	التكرار	الخبرة المهنية
15%	6	اقل من سنة
2.5%	1	1-3 سنوات
82.5%	33	أكثر من 3 سنوات
100%	40	المجموع

يتضح من خلال الجدول رقم (12) أن النسبة الأكبر هي 82.5% من المبحوثين الذين لهم أقدميه أكثر من 3 سنوات تقابلها الفئة التي أقل من سنة بنسبة 15% تليها نسبة 2.5% للفئة من 1-3 سنوات.

لقراءة المعطيات لابد من الرجوع إلى جدول الفئات العمرية رقم (04) و الذي تمثل فيه نسبة الشباب النسبة الأكبر ، فهنا تظهر سياسة الدولة الجزائرية في مجال التوظيف و التي تعمل من أجل دمج الشباب خريجي الجامعات وتوفر لهم منصب عمل مؤقت يساهم في دمجهم في الحياة المهنية ، حيث كان له الأثر البالغ في تقليص عدد الكهول و الشيوخ في المؤسسة الجزائرية مقابل فتح المجال للشباب الذين سيستفيدون من الخبرة المهنية للفئات العمرية المتقدمة.

جدول رقم (13): يوضح توزيع المبحوثين حسب الأجر الشهري

النسبة	التكرار	الأجر الشهري
17.5%	7	أقل من 8000 دج
82.5%	33	أكثر من 12000
100%	40	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (13) أن نسبة الأجر الشهري الغالبة هي أكثر من 12000 بنسبة 82.5% يليها الأجر أقل من 8000 بنسبة 17.5%.

يتضح من خلال هذا التوزيع أن الأجر يتحدد حسب نوع العقد أو البرنامج حيث أن لكل صيغة من العقود أجر محدد بناء على نوع العقد وطبيعته وأيضا نوع الشهادة والمؤهل العلمي الذي يمتلكه المتخرب وما أن الغالب على العينة كما رأينا في جدول سابق رقم (08) هو عقد حاملي الشهادات (DAIP)، لذلك فإن الأجر المحدد لهذه الفئة هو أكثر من 12000.

6- تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الاولى:

*لمدة عقود برنامج الإدماج المهني دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج الجامعة للاندماج المهني.

جدول رقم(14):يوضح العلاقة بين مدة العقد المشجعة على العمل وأثرها على الرضا عن العمل بالمؤسسة.

المجموع		لا		نعم		أنت راضي على عملك بالمؤسسة الاعتقاد بمدة العقد المشجعة على العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	9	%22.2	2	%77.8	7	نعم
%100	31	%48.4	15	%51.6	16	لا
%100	40	%42.5	17	%57.5	23	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين مدة العقد المشجعة على العمل وأثرها على الرضا عن العمل بالمؤسسة حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو الاعتقاد بأن مدة العقد مشجعه على العمل بنسبة 57.5% وتدعمها في ذلك نسبة 77.8% من الذين يرون أن مدة العقد مشجعه على العمل مقابل نسبة 51.6% ممن يرون أن مدة العقد لا تشجع على العمل في المؤسسة، وهذا مقارنة بنسبة 42.5% ممن يرون أن مدة العقد لا تشجع على العمل وبذلك عدم الرضا عن العمل في المؤسسة، وتدعمها في ذلك نسبة 48.4%.

من خلال المعطيات السابقة يتبين أن مدة العقد لم تكن مشجعة على العمل وهي المدة المحددة بثلاث سنوات لحاملي الشهادات حيث يطلب خريج الجامعة من تمديد عقده بعد انتهائه من طرف المستخدم بعقود أطول من ناحية المدة والتعجيل بالتنصيب في مناصب عمل دائمة لأن عندما تكون مدة العقد مشجعة على العمل وذلك عن طريق إدماجهم في مناصب عمل دائمة وبالتالي يكون العامل راضي على عمله داخل المؤسسة لأن عندما تكون مدة العقد مشجعة على العمل عن طريق

ادماجهم في مناصب عمل دائمة، وهذا ما شرعه المشرع الجزائري استنادا لقانون التشغيل بسنة واحدة قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي و ثلاث سنوات قابلة للتجديد في قطاع المؤسسات والإدارات العمومية، لأنه كلما كانت مدة العقد طويلة تكون مشجعه على العمل ويكون العامل راضي على عمله داخل المؤسسة.

جدول رقم(15): يوضح العلاقة بين مصير العامل بعد نهاية مدة العقد وأثره على اندماج

العامل بعد الالتحاق بالمؤسسة.

المجموع		لم أندمج		نوعاما		اندجحت		الاندماج المهني بعد الالتحاق بالمؤسسة مدة العقد تؤدي إلى
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	11	%0	0	%54.5	6	%45	5	التثبيت في منصب العمل
%100	22	%4.5	1	%22.7	5	%72.7	16	تجديد التعاقد فقط
%100	40	%2.5	1	%45	18	%52.5	21	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين مصير العامل بعد نهاية مدة العقد وأثره على اندماج العامل بعد الالتحاق بالمؤسسة، حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو أن مدة العقد تؤدي إلى تجديد التعاقد فقط بعد نهايته وتحقيق الاندماج بعد الالتحاق بالمؤسسة بنسبة 52.5% وتدعمها في ذلك نسبة 45% ممن يرون أنهم قاموا بالتثبيت في منصب العمل وذلك بعد اندماجهم مهنيًا مقابل نسبة 72.5% من الذين يرون أنهم اندمجوا وقاموا بتجديد التعاقد فقط، وهذا مقارنة بنسبة 45% ممن يرون أن مدة العقد تؤدي إلى تجديد التعاقد فقط والاندماج نوعا ما في المؤسسة بعد الالتحاق بها وذلك لايؤثر على الاندماج المهني بعد الالتحاق بالمؤسسة وتدعمها نسبة 100%.

من خلال المعطيات السابقة يتبين أن مصير العامل بعد نهاية مدة العقد كان التجديد في بعض الاحيان او التثبيت في منصب عمل في حالات أخرى وهو ما اثر على تحقيق الاندماج للعامل بعد

الالتحاق بالمؤسسة ويمكن أن نفسر ذلك بأن العقد مهما كانت مدته إلا أن غالبية افراد العينة لا يعتبرون بأن مصلحة المؤسسة هي مصلحتهم، وقد يفسر ذلك بعدم وجود هدف مشترك بين المؤسسة والفرد، فموظف بعقود الإدماج المهني الخاص بحاملي الشهادات الجامعية لا توجد لديهم طموحات كبيرة يودون أن يحققونها عند التحاقهم بالمؤسسة لأنهم على علم بأنهم لن يظلوا مدة طويلة في هذه المؤسسة وبالتالي ينقص الولاء للمنظمة لديهم ويكون تفكيرهم منصبا على الأجر الذي يتقاضونه و التفكير في كيفية الحصول على منصب عمل دائم، فيكون آخر اهتمامهم هو مصلحة المؤسسة طالما ليسوا موظفين دائمين لأنهم يدركون أنه عند انتهاء مدة عقدهم ليفكر أحد في مصلحتهم وفي مصيرهم.

جدول رقم (16) : يوضح العلاقة بين كفاية مدة العقد واثره على الرضا عن العمل بالمؤسسة

المجموع		لا		نعم		الرضا على العمل بالمؤسسة مدة العقد في رأيك كافية ل تطوير المعارف السابقة لمعرفة الميدان أكثر اكتساب الخبرة المجموع
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	2	%50	1	%50	1	
%100	13	%46.2	6	%53.8	7	
%100	25	%40	10	%60	15	
%100	40	%42.5	17	%57.5	23	

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح للعلاقة بين كفاية مدة العقد واثره على الرضا عن العمل بالمؤسسة حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو كفاية مدة العقد لاكتساب الخبرة بنسبة %57.5 تدعمها في ذلك نسبة %50 من الذين يرون أن مدة العقد كافيته لتطوير المعارف السابقة، مقابل نسبة %60 من الذين يرون أن مدة العقد كافيته بالفعل لتكسيبهم خبرة مهنية.

وهذا مقارنة بنسبة %42.5 من الذين يرون أن مدة العقد لا تكفي لاكتساب الخبرة مما يؤثر على الرضا عن العمل بالمؤسسة وتدعمها نسبة %40.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتبين إن العقد الذي يربط بين العامل والمؤسسة يؤدي إلى الرضا عن العمل عبر اكتساب الخبرة وتطوير المعارف السابقة للعامل و التعرف على ميدان العمل تطبيقيا بعيدا عن الكم النظري الذي تحصل عليه العامل خلال تكوينه الجامعي ويكتسب العامل الخبرة التي تعد ناتج لاكتساب المهارات والكفاءات بناء على مجموعه من العلوم و المعارف في مجال ما و هي ليست مرتبطة بعدد من السنين و لكنها مرتبطة بمدة الفهم المكتسبة من العامل كما يمكن القول بأن المعرفة أو المهارة التي يكتسبها الفرد من خلال قيامه بمهمة ما، أو رؤية شيء معين، أو الإحساس به، يحدث للفرد ويؤثر على كيفية إحساسه وشعوره، وهذا ما يتيح للعامل العمل في برنامج الإدماج المهني الذي يعد المبرمج أو بمثابة برنامج التدريب الأولي الذي يخضع له العامل استعدادا للعمل في منصب دائم . وهذه الخبرة المكتسبة هي السبيل الوحيد الذي يجنيه العامل من خلال عمله في هذا البرنامج وهو ما يساهم في زيادة نسبة رضاه عن عمله.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر كفاية مدة العقد على الرضا عن العمل بالمؤسسة.

جدول رقم (17): يوضح العلاقة بين كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية واثره على دمج

بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقد دائم في المؤسسة.

المجموع		لا		نعم		دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقد دائم في المؤسسة كفاية مدة العقد لاكتساب الخبرة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	28	%32.1	9	%67.9	19	نعم
%100	12	%58.3	7	%41.7	5	لا
%100	40	%40	16	%60	24	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية واثره على دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقد دائم في المؤسسة، حيث كان الاتجاه

السائد هو أن مدة العقد كافيه لاكتساب خبرة مهنية بنسبة 60% وتدعمها في ذلك نسبة 67% من الذين يرون أن مدة العقد لا تكفي لاكتساب خبرة مهنية. وهذا مقارنة بنسبة 40% الذين يرون أن مدة العقد لا تكفي لتكسب العامل خبرة مهنية ولا تؤثر على دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسستكم وتدعمها في ذلك نسبة 58.3%.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتبين ان كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية تؤثر على دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقد عمل دائم في المؤسسة وذلك لحاجة المؤسسة لهم لأن العمل في اطار جهاز الادماج المهني أكسبهم خبرة مهنية خلال سنوات العمل ضمن هذا الجهاز بعقود محددة المدة وأحيانا قابلة لتجديد، لأن العمل والتثبيت في منصب عمل يتطلب من خريج الجامعة الخبرة المهنية الكافية لشغل هذا المنصب الشاغر و تساعده في التعرف على الوظيفة الملائمة له في المستقبل من خلال اطلاعه على كامل الوظائف والخبايا بحكم عمله المسبق و تفتح للعامل باب التواصل مع المؤسسات والمنظمات الخاصة والتي يمكن أن تساعده في الحصول على عمل آخر بمرتب افضل.

وهو ما كان من خلال افراد العينة حيث شهدوا على تثبيت عدد معتبر من العمال في مناصب عمل دائمة بعد استفادتهم لبعض سنوات عملهم المعتبرة من الخبرة واكتسابهم لمهارات ساعدتهم على العمل بشكل جيد .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر كفاية مدة العقد لاكتساب خبرة مهنية على ادماج بعض المتعاقدين في مناصب عمل دائمة بناء على امتلاكهم للخبرة المطلوبة.

جدول رقم (18): يوضح العلاقة بين مدة العقد التي تتيح فرصة الابتكار والتطوير واثـر العقد الممنوح للجامعيين للحصول على منصب عمل دائم.

المجموع		لا		نعم		الاندماج المهني يمنح الجامعيين فرص للحصول على منصب عمل دائم لاحقا مدة العقد تتيح فرصة الابتكار والتطوير
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	16	%18.8	3	%81.3	13	نعم
%100	24	%20.8	5	%79.2	19	لا
%100	40	%20	8	%80	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين مدة العقد التي تتيح فرصة للابتكار والتطوير وتأثير العقد يمنح للجامعيين فرصة للحصول على منصب عمل دائم، حيث كان الاتجاه السائد من أن مدة العقد تتيح فرصة للابتكار والتطوير بنسبة 80% وتدعمها في ذلك نسبة 81.3% من الذين يرون أن مدة العقد تتيح لهم فرصة للابتكار والتطوير، مقابل نسبة 79.2% وهي نسب متقاربه الذين يرون أن مدة العقد لا تتيح لهم فرصة للابتكار والتطوير، وهذا مقارنة بنسبة 20% من الذين يرون أن مدة العقد لا تتيح لهم فرصة للابتكار والتطوير ولا تمنح للجامعيين فرصا للاندماج المهني في مناصب عمل دائمة لاحقا وتدعمها في ذلك نسبة 20.8% .

من خلال المعطيات السابقة يتضح ان مدة العقد تتيح للعامل فرصة للابتكار والتطوير وان العقد يمنح للجامعيين فرصة للحصول على منصب عمل دائم لذلك لابد لصاحب العمل ان يشجع عماله على الابداع ويوفر لهم سبل الإبداع الذي هو قدرة الشخص على استخدام المهارات العقلية والقدرة على خلق أفكار جديدة و مبتكره خارجة عن المؤلف، ولا أن تتناسب وظيفته مع تخصص الدراسة

من أجل أن تكون لهم فرصا أوفر للاندماج المهني في مناصب عمل دائمة لاحقا ، هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتوضح اثر مدة العقد التي تتيح للعامل فرصة للابتكار والتطوير وان مدة العقد لا تمنح الجامعيين فرصة للحصول على منصب عمل دائم.

جدول رقم (19): يوضح العلاقة بين سبب الالتحاق ببرنامج الادماج المهني واثره على ادماج

المتعاقدين في مناصب عمل دائمة

المجموع		لا		نعم		إدماج المتعاقدين بعقود عمل دائمة في المؤسسة التحاقك ببرنامج المساعدة على الادماج المهني
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	14	%42.9	6	%57.1	8	اكتساب خبرة مهنية
%100	6	%16.7	1	%83.3	5	فهم قواعد وقوانين العمل
%100	17	%41.2	7	%58.8	10	من اجل الراتب
%100	3	%66.7	2	%33.3	1	ملئ الفراغ
%100	40	%40	16	%60	24	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين سبب الالتحاق ببرنامج الادماج المهني واثره على ادماج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة حيث كان الاتجاه السائد هو أن سبب الالتحاق ببرنامج الادماج بنسبة 60% يعود الى اكتساب الخبرة المهنية ،تدعمها في ذلك نسبة 57.1% ممن اكتسبوا خبرة مهنية ،تليها نسبة 58.8%الذين التحقوا ببرنامج الادماج من أجل الراتب، تليها نسبة 83.3%ممن يرون أنهم التحقوا من أجل فهم قواعد وقوانين العمل ،مقابل الذين التحقوا بسبب ملئ الفراغ بنسبة 33.3% ،وهذا مقارنة بنسبة 40%من الذين يرون أن ليس لبرامج الادماج سبب للالتحاق من اجل اكتساب الخبرة ولا لفهم قواعد وقوانين العمل ولا من أجل الراتب ولا من

أجل ملئ الفراغ. بل من اجل دمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود ومناصب عمل دائمة في مؤسستهم .

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتضح ان الموظف الذي يعمل في برامج الادمج المهني تكون له نظرة مختلفة لعالم الشغل فهو ينطلق منها اكتشافا وبحثا عن الخبرة برغم من صبره على الراتب المحدد والذي يخلو من اي اضافات او حوافز الا ان رغبته في اكتساب منصب عمل دائم ومن ثم فهم قوانين العمل واكتساب الخبرة تدفعه الى قبول العمل المؤقت وغير الدائم املا في واقع افضل بمهدف تحقيق الذات وإدراك معنى الحياة، وذلك من خلال توظيف قدراته وإمكانياته في سبيل تحقيق أهدافه وانجاح مؤسسته، باذلاً قُصارى جهده فيها. وبالرغم مما يُصيبه من تعب ومشقة، ومصير مبهم إلا أنه يكون راضياً بما يرى من ثمار جهوده أمام عينيه، وبما يخلفه العمل من آثارٍ في شخصيته، ومن هذه الآثار تطوير الشخصية وتحقيق الذات وفهم قواعد وقوانين العمل عن طريق رؤية نتائج العمل على الواقع الملموس و تكوين رؤية ومُخطّط واضح للمستقبل وبحثا منه عن توفير مصدر دخلٍ لإعالة الأفراد والعائلات. والسعي الى معرفة الذات وإدراك القدرات والمواهب، والتعرّف على نقاط قوّة وضعف الفرد. تهذيب الأخلاق، وتنمية المهارات الاجتماعية، لان أغلب المتعاقدين يلجؤون الى الدخول لهاته البرامج من أجل الراتب وذلك لتلبية حاجياتهم والقضاء على البطالة .

هذا ما يجعل القائمين على المؤسسات يقومون بإدماج هؤلاء العمال حسب الحاجة وعند توفر مناصب عمل رسمية.

هذا ما جاء وفقه نتائج القراءة للجدول الاحصائي للجدول اعلاه ان سبب الالتحاق ببرنامج الادمج المهني هو البحث عن الراتب والسعي الى اكتساب الخبرة وكذا فهم قوانين وقواعد وآليات العمل وهذا ما ساهم في ادمج المتعاقدين في مناصب عمل دائمة.

جدول رقم (20): يوضح العلاقة بين تحقيق خبرة مهنية من خلال الوظيفة في الإدماج المهني واثره على منح فرصة للحصول على منصب عمل دائم .

المجموع		لا		نعم		الاندماج المهني يمنح الجامعيين فرصا للحصول على منصب عمل دائم لاحقا تحقيق خبرة مهنية من خلال الوظيفة في إطار الإدماج المهني
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	20	%30	6	%70	14	نعم
%100	5	%0	0	%100	5	لا
%100	15	%13.3	2	%86.7	13	نوعا ما
%100	40	%20	8	%80	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين تحقيق خبرة مهنية من خلال الوظيفة في الإدماج المهني واثره على منح فرصة للحصول على منصب عمل دائم، حيث كان الاتجاه السائد هو أن الخبرة المهنية تحقق من خلال العمل في إطار الإدماج المهني بنسبة 80% تدعمها في ذلك نسبة 70% ممن يرون أن الخبرة تتحقق من خلال الوظيفة في إطار برنامج الإدماج المهني لحاملي الشهادات مقابل نسبة 100% الذين يقولون ان الخبرة لا تتحقق من خلال الوظيفة في إطار الإدماج المهني، تقابلها نسبة 86.7% ممن يرون أن الخبرة تتحقق نوعا ما في إطار الإدماج، وهذا مقارنة بنسبة 20% ممن يرون أنه لا يمكن تحقيق الخبرة المهنية في الوظيفة إلا عن طريق الاحتكاك بالوظائف الاخرى ولا تؤثر على الاندماج في الحصول على منصب عمل دائم، لأنه أحيانا يتم عن طريق

المشاركة في مسابقات التوظيف التي تقوم بها المؤسسة ويكون لصاحب الادمج المهني حظ في الحصول على منصب عمل دائم تدعمها في ذلك نسبة 30%.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتضح إن تحقيق خبرة مهنية بعد العمل في اطار الادمج المهني يساهم في منح فرصة للحصول على منصب عمل دائم عبر إثراء الخبرات ، فهناك وظائف تتيح للشخص بأن يتحمّل مسؤوليّات صعبة ومهمة، وهذا مفيد لتطوير المهارات في العمل، وهناك بعض الأمور التي توضح أهمية تجربة العمل، وهي اكتساب الخبرة لما لها من دور كبير في جعل الموظف مؤهلاً للوظيفة ، فالموظفون الذين يملكون خبرات سابقة يكون لديهم فرصاً أكبر للحصول على منصب عمل دائم. فالعمل في اطار برامج الادمج المهني يتيح للعامل الاستكشاف أحياناً لعالم الشغل فلا يستطيع العامل تحديد الوظيفة التي يرغب بها، فمن الجيد في هذه الحالة أن يجرب العمل في جميع الخيارات الوظيفية المتاحة له، وبهذه الطريقة سيقوم باستكشاف وظائف مختلفة، دون الالتزام بأيّ منها بشكل دائم. وبعدها يتسنى له تطبيق ما تم دراسته بشكل عملي لأنّهم يعرف ما هي الأمور التي درسها في الجامعة إلا بعد التطبيق العملي لها، وهو ما تتيح له برامج الإدمج المهني والانخراط مع الموظّفين وطرح الأسئلة عليهم للاستفادة من خبراتهم. و ايضا تطوير مهارات الاتصال والتواصل فيما بينهم فهذه المهارات لا يمكن اكتسابها إلا من خلال تجربة العمل المؤقت ومعرفة ما يجب فعله وما لا يجب فعله هذا ما جاء وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتوضح اثر تحقيق الخبرة المنهية بعد العمل في اطار الادمج المهني الذي يساهم في منح فرصة للحصول على منصب عمل دائم.

6-1- الاستنتاج الجزئي للفرضية الاولى:

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (14) الذي كان الاتجاه السائد للجدول هو الاعتماد بأن مدة العقد مشجعة على العمل بنسبة 57.5%.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (15) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو أن مدة العقد تؤدي الى تجديد التعاقد فقط بنسبة 52.5% وذلك بعد نهايته وتحقيق الاندماج بعد الالتحاق بالمؤسسة.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (16) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو كفاية مدة العقد لاكتساب الخبرة المهنية بنسبة 57.5%.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (17) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو أن مدة العقد كافية لاكتساب الخبرة المهنية بنسبة 60%.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (18) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو أن مدة العقد تتيح فرصة للابتكار والتطوير بنسبة 80%.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (19) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو السبب للالتحاق ببرنامج الإدماج المهني بنسبة 60% الذي يعود الى اكتساب الخبرة المهنية داخل المؤسسة.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (20) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو أن الخبرة المهنية تحقق من خلال العمل في إطار الإدماج المهني بنسبة 80%.

ومنه نستنتج أن لمدة عقود برامج الادماج المهني دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج الجامعة للاندماج المهني .

7- تحليل واستنتاج بيانات الفرضية الثانية:

*لطبيعة العقد الخاص بحاملي الشهادات CID كفيل لتحقيق علاقات اجتماعية

تمكنه من الاستفادة من منصب عمل دائم.

جدول رقم (21): يوضح العلاقة بين الدوافع المؤدية الى العمل في اطار برامج الادمج

المهني والرضا عن العمل في المؤسسة

المجموع		لا		نعم		الرضا على العمل بالمؤسسة دوافع الالتحاق برنامج عقد إدماج حاملي الشهادات CID
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	11	%36.4	4	%63.6	7	اكتساب خبرة مهنية
%100	11	%72.7	8	%27.3	3	الحصول على اجر
%100	7	%28.6	2	%71.4	5	تجنب البطالة
%100	11	%27.3	3	%72.7	8	الإدماج في منصب عمل دائم
%100	40	%42.5	17	%57.5	23	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين الدوافع المؤدية الى العمل في اطار برامج الادمج المهني وأثره على الرضا عن العمل في المؤسسة حيث كان الاتجاه السائد هو أن الدوافع التي جعلت العامل يلتحق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (cid) بنسبة 57.5% تدعمها في ذلك نسبة 63.6% الذين يرون أن دوافع الالتحاق بهذا البرنامج هو من أجل اكتساب خبرة تقابلها نسبة 72.7% الذين كان سبب التحاقهم للعمل في برامج الادمج المهني هو الادمج في منصب عمل دائم، ونسبة 71.4% ممن يرون أن دوافع الالتحاق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات هو لتجنب البطالة وأخيرا نسبة 27.3% للذين يرون بأن السبب المباشر للالتحاق ببرامج الادمج هو

الاجر، وهذا مقارنة بنسبة 42.5% ممن يرون أن دوافع الالتحاق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات (cid) ليس من أجل اكتساب الخبرة بنسبة 36.4%.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتضح إن الدوافع المؤدية إلى العمل في إطار برامج الإدماج المهني هي الرغبة في الإدماج في منصب عمل دائم واكتساب الخبرة وتجنب البطالة وبحثا عن اجر مناسب وهو ما ساهم في الرضا عن العمل في المؤسسة وعليه فمعظم عينة الدراسة أكدوا بأنه دفهم من العمل في عقود ما قبل الإدماج هو اكتساب الخبرة التي تتمثل في اكتساب معارف ومعلومات جديدة تتعلق بأداء العمل بالمؤسسة وحسب ما جاء في الجريدة الرسمية أنه بعد انتهاء مدة العقد تمنح للعامل شهادة إدماج يحدد من خلالها منصب العمل المشغول وفترة الإدماج، هذا كله يساعد العامل في الحصول على منصب عمل دائم في مسابقات التوظيف أو يدمج في منصب عملها الحالي هو ما يطمح إليه كل الشباب العاملون في هذا النوع من العقود لأن العامل في هذا البرنامج عندما يكون راضي على عمله ضمن هذه العقود فإنه يحقق اندماج مهني بسهولة مع الوظيفة والزلاء وبالتالي يؤدي الى تحقيق المعارف والاحتكاك مع الاخرين من أجل اجتماعية مع الرؤساء والموظفين للظفر بمنصب عمل دائم في المؤسسة إما عن طريق الوساطة أو مسابقة التوظيف.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر الدوافع المؤدية الى العمل في اطار برامج الادماج المهني والرضا عن العمل في المؤسسة حيث كانت اغلب الدوافع متمثلة في الحصول على خبرة مهنية والرغبة في الحصول على منصب عمل دائم.

جدول رقم (22): يوضح العلاقة بين تلبية رغبات العامل في برنامج الإدماج المهني واثاره على تحقيق الاندماج المهني

المجموع		لم اندمج		نوعاما		اندجت		تحقيق الاندماج المهني بسهولة
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	العمل في برنامج الإدماج المهني CID يلي رغبتك
%100	12	%8.3	1	%16.7	2	%75	9	نعم
%100	28	%0	0	%57.1	16	%42.9	12	لا
%100	40	%2.5	1	%45	18	%52.5	21	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين تلبية رغبات العامل واثاره على تحقيق الاندماج المهني حيث كان الاتجاه السائد هو أن العامل يبحث عن العمل في برنامج الإدماج المهني CID بنسبة 52.5% لكي يلي جميع رغباته وهو ما أثر على الاندماج، تدعمها في ذلك نسبة 75% من الذين يرون أن العمل في برنامج الإدماج المهني CID يلي لهم رغباتهم واندجوا من أجل تحقيق الاندماج المهني بسهولة، مقابل نسبة 42.9% من الذين يرون أن برنامج الإدماج المهني لا يلي رغباتهم ولم يندجوا.

هذا مقارنة بنسبة 45% ممن يرون أن برنامج الإدماج المهني يلي رغباتهم نوعا ما، تدعمها في ذلك نسبة 16.7% ممن يرون أن الإدماج المهني يلي رغباتهم، مقابل نسبة 57.1% من الذين يرون أن العمل في برامج الإدماج لا يلي رغباتهم. وهذا مقارنة بنسبة 2.5% ممن يرون أن برنامج CID يلي رغباتهم ولكن لم يندجوا، تقابلها في ذلك نسبة 8.3% الذين يرون أن برنامج الإدماج لا يلي رغباتهم.

من خلال المعطيات السابقة يتضح إن العمل في برامج الإدماج المهني تمكن من تلبية رغبات العامل وهو ما اثر على تحقيق الاندماج المهني بسهولة لان لعقود الإدماج المهني دور في تكوين العامل وذلك من خلال اكتسابهم معارف جديدة وتطويرها وهو ما يحقق له رغباته السابقة إضافة إلى تأكيد

الجانب النظري لدارسته من خلال الممارسة الميدانية للعمل، وهو ما يمكنه بعد ذلك من الدخول إلى عالم الشغل رسمياً بعقد دائم كما يساعده العمل على اكتساب قيمة إيجابية وذلك نتيجة تكوين علاقات صداقة وعمل بين العاملين حيث تنشأ بينهم قيماً لاحترام المتبادل والتعاون والالتزام كما يغير هذا النوع من العقود وجهة نظرهم نحو العمل والمسؤولية حيث أعطى لهم فرصة لتحملها مما ساهم في إكسابهم خبرة مهنية و ميدانية.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر تلبية العمل لرغبات العامل ومساهمته ذلك في تحقيق الاندماج المهني له.

جدول رقم (23): يوضح علاقة ملائمة الاجر للجهد المبذول واثره على الرضا عن العمل

في المؤسسة

المجموع		لا		نعم		ملائمة الجهد المبذول
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	9	%22.2	2	%77.8	7	نعم
%100	31	%48.4	15	%51.6	16	لا
%100	40	%42.5	17	%57.5	23	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الموضح لعلاقة ملائمة الاجر للجهد المبذول واثره على الرضا عن العمل في المؤسسة حيث كان الاتجاه السائد هو أن الاجر التي يتقاضاه العامل في برنامج CID يلائم مجهوده في العمل بنسبة %57.5، وتدعمها في ذلك نسبة %77.8 من الذين يرون أن الأجر المتقاضاه يلائم مجهودهم في العمل مقابل نسبة %51.6 ممن يرون أن الاجر الذي يتقاضونه في إطار برنامج CID لا يلائم مجهودهم في العمل ، هذا مقارنة بنسبة %42.5 الذين يرون أن أجرهم لا يلائم مجهودهم في العمل ولا يؤثر ذلك على الرضا عن العمل وتدعمها نسبة %48.4.

من خلال المعطيات السابقة يتبين ان الاجر ملائم للجهد المبذول واثر ذلك على قلة الرضا عن العمل في المؤسسة نوعا ما لان الاجر بمثابة الحافز الاساسي للعمل باعتبار الحوافز هي الأساليب التي تستخدمها أي مؤسسة للتأثير في سلوك الافراد العاملين لديها ، مما يجعلهم يبذلون المزيد من اهتمامهم بعملهم وأدائهم كما ونوعا ، مما يؤدي إلى زيادة الخدمات و بالتالي إلى خفض تكاليف العمل ، ورفع الروح المعنوية عند الأفراد العاملين و إشباع حاجاتهم .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتوضح ان الاجر الذي يتحصل عليه العامل في اطار الادمج المهني غير كاف ولا يتماشى مع الجهد المبذول لان العمل الذي يؤديه هو نفسه او اكثر من العمل الذي يؤديه عامل بمنصب اساسي لذلك يتضاعف الاحساس بالظلم لدى العاملين وتنقص مستويات الرضا عن المؤسسة لديهم.

جدول رقم (24): علاقة مراقبة النشاط المهني من احد ممثلي برنامج cid واثره على

الحصول على منصب عمل دائم

المجموع		لا		نعم		الاندماج المهني يمنح الجامعيين فرصة للحصول على منصب عمل دائم مراقبة النشاط من أحد ممثلي برنامج CID
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	12	%8.3	1	%91.7	11	نعم
%100	28	%25	7	%75	21	لا
%100	40	%20	8	%80	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي الموضح للعلاقة بين مراقبة النشاط المهني من احد ممثلي cid واثره على الحصول على منصب عمل دائم حيث كان الاتجاه السائد هو أن يتم مراقبة نشاطك المهني الحالي من أحد ممثلي برنامج CID بنسبة 80% الذين يرون أن هناك من يراقب

النشاط المهني الحالي من أحد ممثلي البرنامج وهو عبارة عن ورقة تسجل فيها الحضور من قبل رئيس المصلحة الخاصة بالموظفين العاملين في الادمج لتسلم في الاخير لمصلحة الاجور ليتقاضى المستفيد اجرة اخر الشهر ،تدعمها في ذلك نسبة 91.7% من الذين صرحوا بأن لديهم من يراقبهم في العمل ،مقابل نسبة 75% ممن صرحوا بأنهم لا يوجد من يراقب نشاطهم المهني .

هذا مقارنة بنسبة 20%الذين صرحوا بأنهم لا يراقبهم أحد وبالتالي لا يؤثر ذلك على منح الجامعيين فرصا أوفر للحصول على منصب عمل دائم وتدعمها نسبة 25%.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتضح ان مراقبة النشاط المهني من احدى ممثلي cid له اثر على الحصول على منصب عمل دائم والاندماج المهني لان الرقابة مرتبطة بالانضباط دوما و تعد الرقابة من الوظائف الإدارية المهمة وذلك لأنها تُساهم في التأكد من فاعلية وظائف الإدارة ، فتؤثر وتتأثر بها، وذلك نتيجة للتفاعل المشترك بين هذه الوظائف، من أجل تحقيق أهداف المنظمة .و تُمثل الرقابة النتيجة النهائية للمهام والوظائف الخاصة بالمؤسسة حيث تُستخدم لقياس كفاءة الخُطط المطبقة، وطرق تنفيذها. تتطلب الرقابة استخدام هيكل تنظيمي يتناسب مع مسؤوليات المديرين. لذلك يعتمد عمال الجهات الخاصة ببرامج الادمج المهني على الزيارات الميدانية التفقدية وكذلك مراقبة كشوفات الحضور دوريا وتساعد رقابة المديرين على التحكم بالأخطاء، والكشف عنها عند وقوعها ،وذلك من أجل إيجاد حلول لها،لان هذه الدوريات للرقابة تتممن أجل وضع الرجل المناسب في المكان المناسب.

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتوضح اثر مراقبة النشاط المهني من احدى ممثلي cid واثر ذلك على الحصول على منصب عمل دائم.

جدول رقم (25): يوضح العلاقة بين تحقيق برامج الادمج لعلاقات اجتماعية واثره على الاندماج المهني بسهولة.

المجموع		للمندمج		نوعا ما		اندجت		بعلر التحافك بعملك في المؤسسة هل حقق لك اندماج مهني بسهولة تحقيق برنامج الادمج علاقات اجتماعية تمكنهم من استفادة من منصب دائم
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	27	%0	0	%37	10	%63	17	نعم
%100	13	%7.7	1	%61.5	8	%30.8	4	لا
%100	40	%2.5	1	%45	18	%52.5	21	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين تحقيق برامج الادمج لعلاقات اجتماعية واثره على الاندماج المهني بسهولة حيث كان الاتجاه السائد أن برنامج الادمج المهني يحقق علاقات اجتماعية تمكنه من الاستفادة بمنصب عمل دائم بنسبة 52.5% ممن يرون ان الاندماج المهني يحقق علاقات اجتماعية تدعمها بذلك نسبة 63% الذين يرون أن العلاقات الاجتماعية تمكن من الاستفادة بمنصب عمل دائم عن طريق المعارف او الوساطة، مقابل نسبة 30.8% من الذين يرون أن العلاقات الاجتماعية تمكن من الاستفادة بمنصب عمل دائم .

من خلال المعطيات السابقة الذي يوضح اثر تحقيق برامج الادمج لعلاقات اجتماعية ومساهمة ذلك في الاندماج المهني بسهولة لان العامل يقضي مع الزملاء أوقات طويلة في العمل، ومن الضروري الحفاظ على أسرار المهنة، والاحترام المتبادل فيما بينهم، وخلق مسافة بين الزملاء حتى لا تتداخل الحياة الشخصية، والعملية، لأن ذلك يمكن أن يؤدي إلى سوء فهم في محيط العمل بين الزملاء، مما يؤثر على جودة العمل، ومن التصرفات التي يمكن تجنبها خلال العمل بين الزملاء هي

تجنب توجيه عبارات شخصية زائدة لوصف مظهر أحد الزملاء. وكذلك الامتناع عن إعطاء ألقاب للزملاء و يمكن أن يمر أحد الزملاء بمشكلة ما في العمل، ويصعب عليه إيجاد حل لها لوحده، أو يمكن أن تتراكم الأعمال لديه، ويصعب عليه إنجازها في وقتها المحدد، فإن مساعدة زميل آخر له في حل مشكلته أثناء وقت فراغه مثلا تعد أمرا إيجابيا، فالتعاون بين الزملاء يساعد على تجاوز العقبات، ويزيد من سرعة إنجاز العمل. كل هذا يساهم في بناء علاقات اجتماعية قوية تساهم في تحقيق الاندماج المهني للعمال، وبالتالي فإن الاندماج بسهولة بين العمال تؤدي الي خلق علاقات اجتماعية جيدة .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتوضح اثر تحقيق برامج الادمج لعلاقات اجتماعية وهو ماساهم في الاندماج المهني بسهولة.

جدول رقم(26): يوضح العلاقة بين وجود علاقات اجتماعية داخل المؤسسة للعمل واثره على الحصول على منصب عمل دائم

المجموع		لا		نعم		الاندماج المهني يمنح الجامعيين فرص للحصول على منصب عمل دائم لاحقا وجود علاقات اجتماعية داخل المؤسسة تسهل عملية العمل
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
%100	29	%13.8	4	%86.2	25	نعم
%100	11	%36.4	4	%63.6	7	لا
%100	40	%20	8	%80	32	المجموع

نلاحظ من خلال معطيات الجدول الذي يوضح العلاقة بين تسهيل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة للعمل واثره على الحصول على منصب عمل دائم، حيث كان الاتجاه السائد هو وجود علاقات اجتماعية داخل المؤسسة من أجل تسهيل عملية العمل بنسبة 80% ممن يرون أن هناك علاقات اجتماعية داخل المؤسسة لتسهيل عملية العمل، تدعمها في ذلك نسبة 86.2% ممن يرون أن العلاقات الاجتماعية تسهل عملية العمل مقابل نسبة 63.6% ممن يرون أن العلاقات الاجتماعية لا تسهل عملية العمل داخل المؤسسة الاجتماعية.

هذا مقارنة بنسبة 20% الذين يرون أن وجود العلاقات تسهل عملية العمل ولا تمنح الجامعيين فرصاً أوفر للحصول على منصب عمل دائم لاحقاً، تدعمها نسبة 36.4%.

من خلال المعطيات السابقة الذكر يتضح تأثير تسهيل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة للعمل على الحصول على منصب عمل دائم بحيث يجب أن يتعاون الزملاء في العمل من أجل نجاحه، وعليهم أن يعملوا معاً حتى يحققوا دورهم الوظيفي بشكل مناسب، لذلك على كل موظف الابتعاد عن التفكير بشكل فردي، وأن يكون التفكير بشكل جماعي أي يجب الاهتمام بمصلحة العمل، ومصلحة الزملاء، وهذا هو أساس التعاون في بيئة العمل بين الزملاء، والذي يساهم على تحقيق علاقات اجتماعية داخل المؤسسة لتسهيل عملية العمل. فعندما يسود الاحترام المتبادل بين الزملاء في العمل، يساهم ذلك في وجود جو من الألفة بينهم، فيجب أن يراعي كل زميل احترام زميله، وأن يتعامل معه بأخلاق حسنة، وأن يُقدر له مجهوده الذي يبذله في العمل، فكما يريد الموظف أن يُحترم من قبل زملائه، والأشخاص الذين يتعاملون معه، عليه أيضاً أن يُحترم جميع زملائه في العمل .

هذا ما جاءت وفقه نتائج القراءة الاحصائية للجدول اعلاه لتبين اثر تسهيل العلاقات الاجتماعية داخل المنظمة للعمل على الحصول على منصب عمل دائم.

1-7 الاستنتاج الجزئي للفرضية الثانية:

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (21) حيث كان الاتجاه السائد للجدول هو دوافع الالتحاق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات cid بنسبة 57.5% .

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (22) حيث كان الاتجاه السائد هو أن العامل يبحث عن العمل في برنامج الادماج المهني cid بنسبة 52.5% لكي يلي جميع رغباته وهو ما أثر على الاندماج المهني.

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (23) حيث كان الاتجاه السائد هو أن الاجر الذي يتقاضاه العامل في برنامج cid يلائم مجهوده في العمل بنسبة 57.5% .

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (24) الذي يوضح العلاقة بين مراقبة النشاط المهني من أحد ممثلي برنامج cid وأثره على الحصول عن منصب عمل دائم، حيث كان الاتجاه السائد هو أن يتم مراقبة نشاطك المهني الحالي من أحد ممثلي برنامج cid بنسبة 80% .

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (25) حيث كان الاتجاه السائد هو أن برنامج الادماج المهني يحقق علاقات اجتماعية تمكنه من الاستفادة على منصب عمل دائم بنسبة 52.5% .

* نلاحظ من خلال معطيات الجدول (26) حيث كان الاتجاه السائد هو وجود علاقات اجتماعية داخل المؤسسة من أجل تسهيل عملية العمل بنسبة 80% .

ومنه نستنتج أن لطبيعة العقد الخاص بحاملي الشهادات CID كفيل لتحقيق علاقات اجتماعية تمكنه من الاستفادة على منصب عمل دائم.

8- الإستنتاج العام:

بناء على ما سبق ذكره نحاول أن نقدم الاستنتاج العام الذي أسفر عنه التحليل النظري والدراسة الميدانية للظاهرة المدروسة ، فمن خلال العمل الميداني تم التوصل بأنه قد تأكد صدق الفرضية العامة والتي مفادها أن برامج الادمج المهني يؤثر على تأهيل خريجي الجامعات لدى العاملين بمديرية الادارة المحلية بولاية غرداية، ومن بين النتائج المتوصل اليها نجد:

*تعتبر سياسة التشغيل حل مؤقت لخريج الجامعة لتخفيف من حدة البطالة في فترة معينة ليعود نفس الشخص الى عالم البطالة في حالة إيقافه أو انتهاء مدة عقده مالم يتم التجديد من قبل المؤسسة المستخدمة.

*سياسة التشغيل فعالة إذا تم دعمها بجملة من الاجراءات والقرارات التي تمكن العامل من الحفاظ على منصبه واندماجه مهنيا في منصب عمل دائم في حالة إثبات قدرته المهنية والاخلاقية والالتزام بقوانين المؤسسة.

*برامج الادمج تمنح العاملين الجامعيين عامل الخبرة المهنية باعتبار أنها أصبحت مطلوبة ضمن مسابقات التوظيف مما يؤهلهم للالتحاق بمناصب عمل دائمة.

*ان مدة العقد مشجعة على العمل وتؤدي بهم الى تجديد التعاقد فقط وذلك بعد نهايته وتحقيق الاندماج المهني وبالتالي تتيح لهم فرصة للابتكار والتطوير.

*إن العمل في برنامج الادمج المهني الخاص بحاملي الشهادات يلي رغبات العامل النفسية والمادية والاجتماعية.

*يحقق برنامج الإدماج المهني علاقات اجتماعية تمكنه من الاستفادة من منصب عمل دائم وذلك من أجل تسهيل عملية العمل.

* لطبيعة العقد كفيل بتحقيق علاقات إجتماعية.

*لمدة عقود برامج الادمج دور في تحقيق الخبرة المهنية التي تؤهل خريج الجامعة للاندماج المهني.
*الاجتهاد في العمل من أجل الاندماج مع الزملاء الدائمين والعمل بكل الطرق حتى الملتوية
منها لاكتساب الخبرة المهنية والكفاءة اللازمة بما يؤهله (خريج الجامعة) الى منصب عمل دائم.

أخاتمة

لقد كانت دراستنا تهدف الى معرفة برامج الادمج المهني وتأثيرها على تأهيل خريجي الجامعة علما ان هذا الأخير مورد بشري يبحث عن الاندماج في منصب عمل دائم وتحقيق خبرة وكفاءة مهنية كما ان الجزائر وضعت بعض الآليات والتوقع التي لدات إليها الدولة للتحقيق من حدة البطالة وإضافة الى ذلك فإن التكوين الذي يتلقاه خريج الجامعة يتنافى تماما مع طبيعة عمله لذلك يواجهون صعوبات في اكتساب الخبرة والمهارة المهنية المكتسبة من خلال العمل في برنامج التشغيل الموجهة لخريجي الجامعات والتي تتمثل في برامج الادمج المهني الخاص لحاملي الشهادات الجامعية (CID) المحددة المدة بثلاث سنوات قد تكون قابلة للتجديد وذلك حسب متطلبات المستخدم لأن الدولة وضعت هذه البرامج كحلول مؤقتة لمعالجة البطالة للشباب خريجي الجامعات وإدماجهم في الوسط المهني من اجل اكتسابهم الخبرات المهنية والمهارات اللازمة والتي تساعد على اندماجهم مهنيا في سوق العمل .

إضافة الى ذلك فإن طبيعة التكوين الجامعي من حيث التخصصات نجد كل من الخبرة المهنية والمهارة المكتسبة من خلال العمل تأهل خريج الجامعة في الاندماج المهني والظفر بمنصب عمل دائم فالخبرة المهنية والمهارات المكتسبتان حول العمل وفي الوسط المهني سواءا كانت في التخصص الجامعي أو بعيدة عن التخصص الجامعي التي تساعد على الاندماج والتكيف مع الوسط المهني ، إلا ان درجة الاندماج تختلف من فئة أخرى ، فبالنسبة لفئة العمال الذين يعملون في تخصصاتهم الجامعية فتكون درجة اندماجهم فرضاهم عن العمل كبيرة أما بالنسبة للعمال الذين لا يعملون ضمن تخصصاتهم الجامعية فإن درجة اندماجهم فتكون قليلة .

و بناء على النتائج المتوصل إليها في هذه الدراسة هو الاهتمام واللجوء الى مثل هذه البرامج التشغيلية التي هي الحل الوحيد من اجل اكتساب خبرة مهنية وتحقيق علاقات اجتماعية تمكنهم من الاستفادة من منصب عمل دائم ضمن احد عقود التشغيل المتاحة الى خريجي الجامعة ، وإضافة الى إعادة النظر في برامج التشغيل الموجه لهم وذلك من خلال توظيف الرجل المناسب في المكان المناسب

، لضمان الاندماج المهني في العمل باعتبار اغلبية المتخرجين يميلون الى مثل هذه العقود باعتبارها الحل المؤقت لاكتساب خبرة وعلاقات اجتماعية التي تمكنهم من الظفر بمنصب عمل دائم .

استنادا لما سبق يمكننا القول ان هذه الدراسة تكون قد نجحت في معالجة بعض الجوانب وأخفقت في بعض وهذه طبيعة أي تجربة بحثية لأن مدة العقد وسبب الالتحاق بمثل هذه البرامج في نظرهم كافية لتحقيق خبرة مهنية تساعدهم على الاندماج المهني بسهولة وكذلك من اجل الراتب وتحقيق خبرة هذا ما توصلت اليه نتائج هذه الدراسة

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المراجع

كتب باللغة العربية

اولا : كتب في التخصص

1. لحسن بوعبد الله، د.محمد مقداد، تقويم العملية التكوينية في الجامعة الجزائرية، ط4، ديوان المطبوعات الجامعية، 1998م.
2. إحسان محمد الحسن، النظريات الاجتماعية المتقدمة، ط2، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان الأردن، 2010م، ص 184.
3. أحمد زكي بدوي، المصطلحات في العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1978م.
4. بوفلجة غياب، التربية والتكوين في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992م.
5. جابر عوض سيد، التكنولوجيا والعلاقات الاجتماعية، دار المعرفة الجامعية، السويس، مصر، 1996م.
6. جميل صليبا، مستقبل التربية العربي، ط1، مكتبة الفكر الجامعي، منشورات عويدات، بيروت لبنان، 1976م.
7. حسين عبد الحميد أحمد رشوان، البناء الاجتماعي: الأنساق والجماعات، مؤسسة شباب الجامعة، 2008م.
8. حسين عبد الحميد رشوان، دراسات في علم الاجتماع التربية والمجتمع، المكتب العربي الحديث، الاسكندرية، 2002م.
9. حمدي علي أحمد، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر 1995م.
10. رابح تركي، أصول التربية والتعليم، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون الجزائر، 1990.
11. طلعت إبراهيم لطفی، النظريات المعاصرة في علم الاجتماع، دار غريب للطباعة، القاهرة، 2009م.
12. عبد الكريم حرز الله وكمال بدري، نظام ل.م.د، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، سنة 2008م.

13. عبد الله محمد عبد الرحمان، دراسات في علم الاجتماع، ط1، دار النهضة العربية، 2000م .
14. علي أحمد مذكور، الشجرة التعليمية، رؤية متكاملة للمنظومة التربوية، دار الفكر العربي، القاهرة، 2000.
15. فرج عبد القادر طه، علم النفس الصناعي والتنظيمي، ط6، دار المعارف، القاهرة، 1977م.
16. فضيل دليو وآخرون، إشكالية المشاركة الديمقراطية في الجامعة، ط2، مخبر التطبيقات النفسية والتربوية، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002م.
17. محمد السيد فهمي، العولمة والشباب من المنظور الاجتماعي، دارالوفاءلدينا الطباعة والنشر، الإسكندرية، 2007م.
18. مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار حامد للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008م.
19. مراد بن أشنهو، نحو الجامعة الجزائرية، ترجمة عائدة أديب بامية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1981.
20. مصطفى زايد، التنمية الاجتماعية ونظام التعليم الرسمي في الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 1986م .
21. ناصر دادي عدون وعبد الرحمان العايب، البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010م.
22. ناصر دادي عدون، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي "دراسة نظرية وتطبيقية"، دار المحمدية العامة الجزائرية، 2003م.
23. ناصر قاسيمي، دليل مصطلحات علم اجتماع التنظيم والعمل، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011م.
24. نعيم ابراهيم الظاهر، تنمية الموارد البشرية، ط1، دار الكتاب العالمي للنشر والتوزيع، عمان، 2009م .

ثانيا: كتب في المنهجية

1. رشيد زرواتي، منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية (أسس علمية وتدريبية)، دار الكتاب الحديث، 1425هـ/2004م .
2. رمون كيني ولوك قان كمبنهود، دليل الباحث في العلوم الاجتماعية، تر: يوسف الجباعي، ط1، المكتبة العصرية، بيروت لبنان، 1997م .
3. سعيد سبعون، الدليل المنهجي (في إعداد المذكرات والرسائل الجامعية في علم الاجتماع)، ط2، دار القصة للنشر الجزائر، 2012م.
4. عمار بوحوش، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 1999م.
5. عميرة جويده، التحليل الإحصائي للبيانات الاجتماعية والديمغرافية، ط1، دارعالم الأفكار، الجزائر، 2018م.
6. فوزي غرايبة وآخرون، أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية، ط1، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.

ثالثا: معاجم وقواميس وموسوعات

1. حبيب الصحاف، معجم إدارة الموارد البشرية وشؤون العاملين، عربي أنجليزي، مكتبة الناشرين بيروت 1997م.
2. عادل عبد المهدي، حسن الهمنوي، الموسوعة الاقتصادية، ط1، دار بن خلدون للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت .
3. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم السياسية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، دار القصة للنشر، الجزائر، 2008م.

رابعا : مجلات علمية وملتقيات

1. أحمية سليمان، محاضرة ألقىت بالملتقى العلمي حول السياسات العامة ودورها في بناء الدول وتنمية المجتمع، المنعقد بكلية الحقوق والعلوم السياسية بجامعة طاهري مولاي، سعيدة 26-27 أفريل 2009م.
2. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 21 ربيع الثاني 1429هـ الموافق لـ 30 أفريل 2008، العدد22.

3. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، أول ربيع الثاني 1432 هـ الموافق ل06 مارس 2011م، العدد 14.
 4. الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، مرسوم تنفيذي رقم 08،126 مؤرخ في 13 ربيع الثاني عام 1429 هـ الموافق ل19 أبريل 2008 يتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني .
 5. الجمهورية الجزائرية الديمقراطية، ملف إصلاح التعليم العالي، جانفي، 2004م.
 6. حاجي فطيمة، سياسة التشغيل في تنمية الموارد البشرية، ملتقى وطني حول دور التشغيل في تنمية الموارد البشرية، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة بسكرة، يومي 13-14 أبريل 2011م.
 7. الديوان الجزائري للإحصاء، الجزائر بالأرقام، نشرة 2010م، رقم 50.
 8. سامية بن رمضان، التكووين الجامعي وبرامج التنمية البشرية في الجزائر الرهانات والتحديات، مجلة العلوم الاجتماعية، العدد 24 جوان 2017م .
 9. المجلس الإقتصادي والاجتماعي، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006م.
 10. المجلس الإقتصادي والاجتماعي، تقرير حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني 2004م، الجزائر، 2005م.
 11. المرسوم التنفيذي 03/01 المؤرخ في 20 أوت 2001م، المتعلق بتطوير الاستثمار، الجزائر، الجريدة الرسمية عدد 47 الصادر بتاريخ 22 أوت 2001.
 12. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، إصلاح التعليم العالي، جوان، 2007م.
 13. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، ملف، إصلاح التعليم العالي، سنة 2004م.
- خامسا رسائل وأطروحات
1. أبو بكر دهيلمي، الإدماج الوظيفي لحاملي شهادات التعليم العالي في سوق العمل، رسالة ماجستير في العلوم الاقتصادية، معهد العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، منشوره، سنة 1994م.
 2. أسماء سالم، مخرجات التكوين الجامعي المتخصص في السمي البصري وعلاقته بسوق العمل، رسالة ماجستير في علوم الاعلام والاتصال، جامعة محمد خضير بسكرة، الجزائر، 2014-2015م منشورة.

3. سامية كواشي، العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية، رسالة لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2005م منشورة.
4. سلمى أولاد هدار، الإدماج المهني وإستراتيجية المدمجين، رسالة لنيل شهادة المستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، جامعة غرداية، 2012-2013م، غير منشورة .
5. شريفة يعقوبي، التكوين الجامعي المتخصص وأداء العمل الصحفي الاذاعي، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في تنمية الموارد البشرية جامعة منتوري، قسنطينة، 2008م.

كتب باللغة الأجنبية

1. Gilbert de terssac , la theorie de la regulation social de jeaudanielraynaud (debats et prolongements), editions la decouverte, paris, 2003, p16 .
2. Minister de l'enseignement sup2rieur et de la recherchescientifique : bilanchiffrede la formation sup2rieure , 1998-1999, p 05 .

مواقع الانترنت :

1. www.agence nationale de l'emploi

الملاحق

الملاحق

الهيكـل التنظيمي للمؤسسة



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة غرداية

كلية العلوم الاجتماعية والانسانية

قسم: علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

استمارة بحث بعنوان:

برامج الادمج المهني وتأثيرها على تأهيل خريجي الجامعة
دراسة ميدانية لعينة من العاملين في إطار برنامج الادمج المهني بمديرية الادارة المحلية
بولاية غرداية

تحية طيبة وبعد:

أخي المبحوث يسرني أن أضع بين أيديكم هذه الاستمارة التي صممت من أجل جمع البيانات اللازمة والضرورية للدراسة الميدانية التي أقوم بها حول "برامج الادمج المهني وتأثيرها على تأهيل خريجي الجامعة".
ونظرا لأنكم تمثلون مجمع الدراسة نرجو منكم أن تجيبوا على أسئلة الاستمارة بدقة وعناية عن طريق إختيار الاجابة المناسبة وذلك بوضع علامة (X) في الخانة المناسبة.
وفي الاخير نشكر لكم تجاوبكم وحسن تعاونكم مسبقا وتقديركم لأهمية البحث العلمي.

السنة الدراسية: 2019/2018

الشخصية:

- 1-الجنس: ذكر أنثى
- 2-الفئة العمرية: أقل من 30 سنة 30-35 35-40
- 3-الحالة الاجتماعية: أعزب متزوج مطلق أرمل
- 4-المؤهل العلمي: ليسانس ماستر دكتوراه مهندس دولة
- 5-سنة التخرج:.....
- 6-هل انت مسجل في الادمج المهني ؟ نعم لا
*اذا كانت الاجابة "بنعم" كم مضى وقت وانت في الادمج المهني؟
.....
- 7-نوع البرنامج: DAIP (إدمج حاملي الشهادات) DAIS (عقود ماقبل التشغيل)
- 8-مدة العقد: سنة واحدة ثلاث سنوات
- 9-الخبرة المهنية: أقل من سنة 1-3 سنوات أكثر من 3 سنوات
- 10-الاجر الشهري: أقل من 8000 دج 8000-12000 دج ، أكثر من 12000 دج

II. بيانات خاصة بمدة العقود وتحقيق الخبرة المهنية:

- 11-هل أنت راضي عن العمل بعقد محدد المدة؟
نعم لا
- 12-هل تعتقد أن مدة العقد مشجعة على العمل؟
نعم لا
- 13-هل تري أن مدة العقد تؤدي الى:
نهاية التعاقد التثبيت في منصب العمل تجديد التعاقد فقط
- 14-هل مدة العقد في رأيك كافية ل:

تطوير المعارف السابقة لمعرفة الميدان أكثر اكتساب الخبرة المهنية

15- هل انت مطلع بشكل كافي على بنود عقد العمل ضمن الجهاز؟

نعم لا

16- هل تم اعطاؤك نسخة من العقد؟

نعم لا

17- هل تري أن مدة العقد كافية لاكتساب خبرة مهنية؟

نعم لا

18- هل مدة العقد تتيح لك فرصة الابتكار والتطوير؟

نعم لا

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

نعم لا

20- ماهي أسباب التحاقك ببرنامج المساعدة على الادمج المهني؟

اكتساب خبرة مهنية فهم قواعد وقوانين العمل من أجل الراتب ملئ الفراغ

21- ماهو هدفك عندما اشتغلت في إطار برنامج الادمج المهني؟

لاكتساب الخبرة لاكتشاف عالم الشغل الدخول في الحياة المهنية

22- هل تشعر أنك اكتسبت الخبرة المهنية من خلال عملك في المؤسسة؟

نعم لا

23- ماهي أهم المكتسبات التي حصلت عليها داخل المؤسسة؟

الخبرة المال منصب عمل

*أخرى أذكرها:

24- هل حققت خبرة مهنية من خلال وظيفتك في إطار الادمج المهني؟

نعم لا نوعا ما

*إذا كانت الاجابة "بنعم" و "نوعا ما ماهي طبيعة الخبرات؟

كيفية تطبيق معارف مكتسبة من قبل اكتساب معارف جديدة اكتساب والتطبيق

III. بيانات خاصة بطبيعة العقد وتحقيق علاقات اجتماعية داخل المؤسسة

25- ماهي وضعيتك قبل الالتحاق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات CID؟

دون شغل وتبحث عنه تتابع تكوين إضافي العمل في منصب عمل مؤقت

*شيء آخر أذكره:.....

26- ماهي الدوافع التي جعلتك تلتحق ببرنامج عقد إدماج حاملي الشهادات CID؟

اكتساب تجربة مهنية الحصول على أجر تجنب البطالة الادمج في منصب عمل دائم

27- هل العمل في برنامج الادمج المهني CID يلي رغباتك؟

نعم لا

*أذا كانت الاجابة "بنعم"

نفسية اجتماعية مادية

28- هل الاجر الذي تتقاضاه في إطار برنامج CID يلائم مجهودك في العمل؟

نعم لا

29- هل تتلقى عقوبات في إطار هذا البرنامج CID في حال الاخلال بواجباتك المهنية؟

نعم لا

*في حالة الاجابة "بنعم" هل يتم ذلك من خلال:

إنذار خفض أجرتك التوقيف عن العمل لأيام محدودة تغيير منصب العمل

الغاء عقد العمل لا شيء من كل ذلك

30- هل يتم تامين نشاطك المهني علاوة على راتبك في إطار برنامج CID من طرف المؤسسة

المستخدمة؟

نعم لا

*في حالة الاجابة "بنعم" هل يتم ذلك من خلال :

منح تحفيزية شهادات تشجيعية المشاركة في دورات تكوينية

التوصية بالاندماج في منصب العمل الحال

31- هل يتم مراقبة نشاطك المهني الحالي من أحد ممثلي برنامج CID؟

نعم لا

*في حالة الاجابة "بنعم" هل الهدف منه هو:

مراقبة الحضور فقط التشجيع الاطلاع على ظروفك المهنية تقييم مكتسباتك المهنية

32- هل يحقق لك برنامج الادمج المهني علاقات اجتماعية تمكنه من الاستفادة بمنصب عمل دائم؟

نعم لا

*اذا كانت الاجابة "بلا"

لماذا؟.....

33- هل ترى ان العلاقات الاجتماعية داخل المؤسسة تسهل عملية العمل؟

نعم لا

IV. بيانات خاصة بتحقيق الاندماج المهني ومن ثم منصب دائم؟

34- هل انت راض على عملك بالمؤسسة؟

نعم لا

35- بعد التحاقك بعملك في المؤسسة هل حقق لك اندماج مهني بسهولة؟

اندجت نوعا ما لم أندمج

*في حالة الاجابة "بنعم" هل يعود ذلك الى:

مكتسباتك العلمية قدراتك الخاصة

36- هل تم ادمج بعض المتعاقدين في إطار الجهاز بعقود عمل دائمة في مؤسستكم؟

نعم لا

37- هل تعتقد أن الاندماج المهني يمنح الجامعيين فرصا اوفر للحصول على منصب عمل دائم

لاحقا؟

نعم لا

38- ماهو الشيء الذى جعلك تتحصل على عمل دائم؟

الشهادة المعارف الشخصية الخبرة المكتسبة

