

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري

كلية العلوم الإنسانية و الإجتماعية

قسم العلوم الإجتماعية

فرع علم الإجتماع



رسالة لنيل شهادة ماستر في علم الإجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان:

# ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات

دراسة ميدانية على عينة من خريجي الجامعة بولاية تيزي وزو

تحت إشراف الأستاذة:

سليمي ساسية

من إعداد الطالبان:

- بن رجدال محمد

- دحماني عثمان

السنة الجامعية 2015/2014

# كلمة شكر

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين،

الحمد والشكر للمولى عزّ وجل الذي أهدانا الصحة والعافية

و أنار دربنا بالصبر و العزيمة لإنجاز هذا العمل المتواضع.

يشرّفنا أن نتقدّم بالشكر الجزيل إلى الأستاذة المشرفة "سليمة ساسية"

التي كانت خير سند ودليل لنا، والتي لم تبخل علينا بتوجيهاتها

و إرشاداتها لنا طيلة المشوار.

و لكل الأساتذة على المعلومات القيّمة التي قدموها لنا

من الإبتدائي إلى الجامعي

وشكر كبير لكل من ساعدنا في انجاز هذا العمل المتواضع.

دحماني

بن رجّال



# إهداء

إلى الذي علمني كيف يكون الإنسان أكبر من نفسه،  
إلى أعلى وأحب إنسان إلى قلبي  
إلى العينين اللتين انطفأتا قبل أن ألتهمها، إلى الشمعة التي احترقت لتنير دربي،  
إلى الروح التي غادرت وأنا بعد في أول الطريق، لكن ظلها مازال يرفرف فوق  
سماء حياتي ليسند خطاي.  
روح والدي الطاهرة رحمه الله ورزقه الجنة والدرجة الرفيعة.  
إلى التي أهدتني حبها وحنانها وقدمت إلي زهرة شبابها،  
إلى التي كانت سندا قويا لي في أحلك الظروف وأقسى المحن،  
إلى أطيب وأرق قلب في هذا الوجود.  
أمي الغالية أطال الله عمرها، وأدام عافيتها.  
إلى سندي الأمن في هذه الحياة : أخي "رياض"، وأختاي "شيناس" و "صبرينة"  
إلى البراعم "أحمد" "كنزة" و الكتكوت "زكريا" و والدهم "إبراهيم"  
إلى كل أفراد عائلتي خاصة عائلتي "زراري" و "مبروكي" في عناية الحاضر منهم  
و الغائب  
إهداء خاص إلى عائلتي "دحماني" و "شاوش"  
إلى كل الأصدقاء والزملاء دون إستثناء  
إلى كل من قدم لي يد العون من قريب، أو من بعيد، ولو بالكلمة الطيبة

محمد

# إهداء

إلى من ربباني فأحسنا تربيتي... إلى من أعيش لكسب رضاها بعد الله...  
إلى والديّ الكريمين برّاً بهما و عرفاناً بفضلهما...  
إلى جدي الغالية "يايا" رحمها الله و أسكنها الفردوس الأعلى  
إلى جدي الغالي تغمده الله برحمته  
إلى إخوتي و أخواتي كل بإسمه  
إلى كل عائلة "دحماني" و "كيسي" أينما حلوا و ارتحلوا  
إلى عائلة "بن رجدة"  
إلى كلّ الأصدقاء و الزملاء دون استثناء  
أخيراً إلى جميع أساتذتي وكل من ساهم من بعيد أو من قريب في إنجاز هذا العمل  
جزاهم الله خيراً...

عثمان

# فهرس المحتوى

فهرس الأشكال البيانىة

فهرس الجداول

مقدمة.....أ-ج

الجانب المنهجى و النظرى للدراسة

الفصل الأول: الجانب المنهجى للدراسة

- 1-الإشكالية.....3-5
- 2-الفرضيات.....5
- 3-أسباب إختيار الموضوع.....5-6
- 4-أهمية الدراسة.....6
- 5-أهداف الدراسة.....6-7
- 6-تحديد المفاهيم.....7-9
- 7-الدراسات السابقة.....10-14
- 8- إختيار العينة و طريقة إختيارها.....14-15

الفصل الثانى: الإطار النظرى للبطالة

تمهيد

- 1-مفاهيم عامة حول البطالة.....18
- 2-قياس البطالة.....18-20
- 3-أنواع البطالة.....20-26
- 4-نظريات البطالة.....26-36

39-36.....	5-أسباب البطالة
42-39.....	6-آثار البطالة
46-43.....	7-واقف البطالة في الجزائر
47.....	خلاصة الفصل

## الفصل الثالث: خريج الجامعة من التعليم الجامعي إلى البحث عن التوظيف

### تمهيد

50.....	1- أهمية التعليم الجامعي
51.....	2- التعليم الجامعي و دوره التعليمي و التثقيفي
52-51.....	3-التعليم الجامعي كأداة للتنمية
52.....	4- التكوين الجامعي وسيلة لرفع النمو الإقتصادي
52.....	5-التكوين الجامعي و دوره في تحمل المسؤولية
56-53.....	6- بطالة الجامعيين في الجزائر
58-56.....	7-طرق البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات
62-59.....	8- إجراءات التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر
63.....	خلاصة الفصل

### الجانب الميداني للدراسة

## الفصل الرابع: الأسس المنهجية للدراسة الميدانية

### تمهيد

67.....	1- مجالات الدراسة الميدانية
68.....	2- منهج البحث

70-68.....	3- أدوات جمع البيانات
70.....	4- الأدوات الإحصائية
70.....	5- صعوبات البحث
77-71.....	6- خصائص عينة البحث
111-78.....	7- عرض و تحليل البيانات
115-112.....	الإستنتاج العام
117-116.....	خاتمة
118.....	الإقتراحات

قائمة المراجع

الملاحق

# فهرس الأشكال الببانبفة

الصفحة	عنوان الشكل	الرقم
27	تفسفر البطالة حسب الكلاسلك	1
32	تفسفر البطالة عند فلبس	2
71	أائرة نسبفة تبفن توزفك أفراد العفنة حسب الجنس	3
73	أعمدة ببانبفة تبفن توزفك أفراد العفنة حسب السن	4
74	أائرة نسبفة تبفن الحالة العائلفة لأفراد العفنة	5
75	أائرة نسبفة تبفن المؤهل العلمف لأفراد العفنة	6
76	أائرة نسبفة تبفن سنوات أأرف أفراد العفنة	7
77	أعمدة ببانبفة تبفن معهد الأراسة	8

# فهرس الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
1	يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس	71
2	يبين توزيع أفراد العينة حسب السن	72
3	يبين الحالة العائلية لأفراد عينة البحث	73
4	يبين المؤهل العلمي لأفراد العينة	74
5	يبين سنوات تخرج أفراد العينة	75
6	يبين معهد الدراسة لأفراد العينة	76
7	يبين المستوى التعليمي لأولياء المبحوثين	78
8	يبين ممارسة أولياء المبحوثين لمهنة معينة	79
9	يبين المهن التي يمارسها أولياء المبحوثين	80
10	يبين التوزيع التكراري لعدد أفراد أسر المبحوثين	81
11	يبين أفراد الأسرة العاملين لكل مبحوث	82
12	يبين أفراد الأسرة البطالين لكل مبحوث	83
13	نوع السكن الذي يعيش فيه المبحوثين	84
14	يبين وضعية السكن و تعبير المبحوثين عنه	85
15	يبين المستوى المعيشي لأسر المبحوثين	86
16	يبين حصول أفراد العينة على المساعدة من الأسرة حسب الجنس	86
17	يبين أفراد الأسرة الذين يمنحون المساعدة لأفراد العينة	88
18	يبين بحث أفراد العينة عن العمل المؤقت حسب الجنس	89
19	يبين المستوى المعيشي للمبحوثين و علاقته ببحثهم عن العمل المؤقت	90
20	يبين المستوى المعيشي للمبحوثين و علاقته بأسباب بحثهم عن العمل المؤقت	91
21	يبين القطاع الذي وضع أفراد العينة فيه طلبات عمل حسب الجنس	93

94	يبين مدة بحث أفراد العينة عن العمل	22
96	يبين عدد ملفات طلبات العمل التي وضعها أفراد العينة حسب الجنس	23
97	يبين الرد على طلبات أفراد العينة في البحث عن العمل	24
98	يبين مشاركة أفراد العينة في المسابقات حسب الجنس	25
99	يبين الفرق بين التكوين الجامعي و متطلبات منصب العمل المعروض	26
100	يبين وجود مناصب عمل معروضة تتوافق مع التخصص المدروس	27
101	يبين كفاية المناصب المعروضة المتوافقة مع التخصص من عدمها	28
102	يبين آراء الباحثين حول إمكانية إضافة تكوين آخر لتدعيم فرصة الحصول على منصب عمل	29
104	يبين إيداع الباحثين لملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل حسب الجنس	30
105	يبين مصدر توجيه الباحثين الذين وضعوا ملف طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل	31
106	يبين آراء الباحثين حول أساس دراسة ملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل	32
107	يبين البرنامج الذي اختاره الباحثين في وكالة التشغيل	33
108	يبين آمال الباحثين في نيل منصب عمل	34
109	يبين مدى تفاؤل الباحثين و أسباب عدم تفاؤلهم في نيل منصب عمل	35
110	يبين آراء الباحثين حول البرامج الحالية للتخفيض من البطالة	36
111	يبين آراء الباحثين حول وجود استراتيجية تخطيط لتشغيل خريجي الجامعات	37

كثرت و تعددت المشكلات التي تواجه العالم بصفة عامة و العالم العربي و الإسلامي بصفة خاصة و من أخطرها البطالة لما لها من أبعاد نفسية و إجتماعية و إقتصادية و سياسية،و التي يتجه مؤشرها البياني نحو الأعلى و بلغت مستويات مخيفة في ظل غياب المعلومات الحقيقية عن حجم المشكلة و أسبابها و انعكاساتها النفسية و الإجتماعية و الإقتصادية و السياسية، خاصة على جيل العمل و الإنتاج و شباب الغد.

فشبح البطالة لا يفرق بين الدول الصناعية و غير الصناعية،و الدول النامية و المتقدمة و لا بين الطبقات المتعلمة و غير المتعلمة،فجميع دول العالم تعاني من البطالة باختلاف مستوياتها التعليمية و أنظمتها الإقتصادية و الإجتماعية و السياسية،بل و أخذت حجما و أشكالاً خطيرة تهدد كيان أي مجتمع و تساعد على انتشار كل من التطرف و الإرهاب و المخدرات،و غياب الإنتماء و التفكير في الهجرة،ما يمثل تهديدا واضحا على الإستقرار السياسي و الترابط الإجتماعي.

و اللافت للنظر أنّ مشكلة البطالة لم تعد تمس وسط الشباب غير المتعلم أو متوسط الكفاءة،بل امتدت إلى ذوي الشهادات العليا من خريجي الجامعات و المعاهد العليا نتيجة فقدان التنسيق بين المؤسسات التعليمية و سوق العمل،في ظل سعي المؤسسات إلى جلب العمالة الأجنبية ظنا منها أنها أقل تكلفة،و كذلك نظرتها السلبية الخاطئة إلى خريجي الجامعات الوطنية،رغم أن الجامعات بطبعها الأكاديمي تهدف بالدرجة الأولى إلى الرقي بالمستوى العلمي للمجتمعات و ليس بالضرورة أن تتحول إلى مراكز تدريب مهنية تابعة لسوق العمل،فالجامعة تعد جهة إعداد و ليست جهة توظيف.

و ترجع أسباب انتشار البطالة وسط الشباب المتخرج من الجامعة إلى عدة عوامل من أهمها اختلال التوازن بين عدد الشهادات الحاصلة سنويا و عدد المناصب المحدود لبعض التخصصات المدروسة التي يتطلبها سوق العمل في الجزائر،إلى جانب محدودية مناصب مشاريع التشغيل و ارتباطها بفترة مؤقتة،فرغم أن برنامج عقود ما قبل التشغيل وجه خصيصا لصالح أصحاب الشهادات الجامعية و كذا المؤهلين من مراكز التكوين المهني إلا أنه ما زال يطرح أكثر من سؤال حول مدى صدق صلاحية العقود التي يمنحها لإستفادة

المترشح الجامعي منها و آمال إدماجه في ذلك المنصب إذا سئحت له الفرصة أمام الأعداد الهائلة من خريجي الجامعات سنويا.

لهذا فإن ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات تتطلب إجراء دراسات و بحوث سوسولوجية و علمية للكشف عن بعض خباياها، و على هذا الأساس تأتي هذه الدراسة المتواضعة الهادفة إلى التعرف على بعض العوامل المتسببة في بطالة خريجي الجامعات.

و من أجل ذلك تم تقسيم هذه الدراسة إلى أربعة فصول على النحو التالي:

**الفصل الأول:** يتناول الإطار المنهجي للدراسة، حيث يتضمن الإشكالية التي تنتهي بتساؤل رئيسي و الذي تفرعت منه ثلاث تساؤلات فرعية، ثم تحديد جملة من الفرضيات تجسدت في فرضية عامة و ثلاث فرضيات جزئية تغطي كل منها جانب من جوانب الموضوع، ثم تبيان أسباب إختيار الموضوع، أهميته و الأهداف المنتظرة من دراسته، و المفاهيم الأساسية في الدراسة فضلا عن الدراسات السابقة، و أخيرا عينة الدراسة و كيفية إختيارها.

**الفصل الثاني:** و الموجود في الجانب النظري، يعد مدخلا إلى البطالة موضحا المفاهيم المعطاة للبطالة و طريقة قياسها، ثم يبرز أنواعها و مختلف النظريات التي تطرقت إليها و أسباب حدوثها و الآثار الناجمة عنها، و في الأخير أعطينا لمحة عن واقع البطالة في الجزائر.

في حين يتناول **الفصل الثالث** خريجو الجامعات من التعليم العالي إلى البحث عن التوظيف، حيث تطرقنا إلى دور التعليم الجامعي و كذلك بطالة الجامعيين في الجزائر و طرق بحثهم عن التوظيف و أخيرا الإجراءات المتخذة للتخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر.

أما الجانب التطبيقي فيحتوي على **الفصل الرابع** و فيه عرض للإجراءات المنهجية للدراسة، و تحديدا مجالات الدراسة، منهج الدراسة، و مختلف أدوات جمع البيانات، فضلا عن الأدوات الإحصائية ثم صعوبات البحث و خصائص العينة، و أخيرا عرض و تحليل بيانات الفرضيات المطروحة.

ثم جاء بعد هذا تقديم ملخص لأهم النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية  
وأخيرا خاتمة البحث.

# الجانب المنهجي والنظري للدراسة

# الفصل الأول

## الجانب المنهجي

### للدراسة

- 1- الإشكالية
- 2- الفرضيات
- 3- أسباب إختيار الموضوع
- 4- أهمية الدراسة
- 5- أهداف الدراسة
- 6- تحديد المفاهيم
- 7- الدراسات السابقة
- 8- إختيار العينة و تحديد حجمها

## 1-الإشكالية:

تواجه بلدان العالم على إختلاف أنظمتها السياسية والاقتصادية ودرجة تطورها الاقتصادي مشكلة البطالة، التي أصبحت من المصاعب الرئيسية التي تتعرض لها دول العالم، لما لها من إنعكاسات عميقة على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.

وعلى الرغم من هذه المشكلة تبرز بوضوح في البلدان النامية بسبب ضعف هيكلها الاقتصادية ومستوى دخلها القومي وحركة الاستثمارات فيها. إلا أنها أصبحت تهدد بآثارها الدول المتقدمة أيضاً على الرغم من التطور الصناعي والتكنولوجي الذي تشهده هذه الدول ولذلك تسعى دول العالم إلى محاولة الحد من هذه المشكلة، من هنا خضع موضوع البطالة بوصفه مشكلة اقتصادية واجتماعية للدراسة والبحث من قبل العديد من الباحثين بهدف تشخيص أسباب هذه الظاهرة والتعرف على آثارها الاقتصادية والاجتماعية ووضع الحلول المناسبة لمعالجتها، وعلى نحو خاص بالنسبة لخريجي الجامعات لمحاولة صرف تلك الأعداد الهائلة من المتخرجين سنويا في مختلف التخصصات الجامعية إلى ميدان الشغل. كما هو معلوم بدأ البحث الجدي في موضوع البطالة ومعالجتها مع تفاقم هذه الظاهرة والتي رافقت الركود الاقتصادي الذي أصاب الدول المتقدمة خاصة في دول أوروبا وأمريكا خلال المدة بين (1929-1932)، و كذلك ما تعرضت له تلك الدول أثناء الركود التضخمي في سبعينات القرن العشرين.

"و لعل العديد من النظريات الاجتماعية و السياسية و الاقتصادية حاولت أن تطرح حلولا و رؤى لمعالجة تلك المشكلة التي تتفاقم و تزداد عنفا و ضراوة مع تزايد تدهور و تدني أحوال المعيشة في المجتمع، و ضيق فرص العمل، و لعل من أشهر تلك الحلول ما يروجه رجال الإقتصاد و السياسة من تصدير تلك المشكلة إلى المجال التربوي و التعليمي مستخدمين سلاحا و حجج واهية، و هي أنّ أعداد العاطلين تزداد نظرا للأعداد الكبيرة التي تتخرج سنويا من النظام التعليمي و لا تجد العمل." (1)

1- شيل بدران غريب، التعليم و البطالة، الطبعة الأولى، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2002، ص 7.

و الجزائر من بين البلدان التي تعاني من مشكل البطالة، فهذه الظاهرة ليست جديدة عليها فجزورها تمتد منذ الفترة الاستعمارية إلى غاية السنوات الأولى من الاستقلال و بعدها هذا الاستعمار الذي أحدث تصدعا وتفككا عميقا في هياكل الاقتصاد الجزائري وكبح فيه كل إمكانيات التراكم والنمو، كما خلق مشاكل اجتماعية يتطلب حلها عشرات السنين من الجهد والبناء والتضحية، هذا الإرث دفع بالدولة الجزائرية منذ السنوات الأولى من الاستقلال بإرادة قوية لوضع إستراتيجية تنموية تقوم على بناء جهاز إنتاجي وطني، وحل المشاكل الاجتماعية العاجلة بالأخص البطالة، إذ بلغ معدل البطالة سنة 2010 (10%)<sup>(1)</sup> و نفس النسبة سجلت في 2011 أي (10%)<sup>(2)</sup>، و ارتفع في عام 2012 إلى حدود (11%)<sup>(3)</sup> ليعرف في 2013 انخفاضا الى ما نسبته (9.8%)<sup>(4)</sup>، لتعود وترتفع إلى (10.6%) في 2014.<sup>(5)</sup>

فالبطالة أصبحت تحتل المكانة البارزة في الإنشغالات الوطنية، و هو ما يبين أهمية الظاهرة و تعقدها رغم حجم مناصب الشغل الموفرة سنويا، فحاجات التنمية مرتبطة كما و كيفا بالتكوين الجامعي، فالمؤسسات الجامعية تقوم بتأهيل أعداد كبيرة من اليد العاملة في مختلف التخصصات إلا أنّ هذا التكوين أصبح ضعيفا مقارنة بما يتطلبه السوق من يد عاملة مؤهلة عمليا و مدعمة فكريا، هذا ما يدفع بالمتخرج الجامعي إلى إضافة تكوينات أخرى خارج المؤسسة الجامعية أملا في الحصول على فرصة عمل و لو كانت مؤقتة أو لا تتوافق مع تخصصه، و هنا يتضح حجم المشكلة نتيجة للفجوة الشاسعة بين أعداد الخريجين و فرص العمل المتاحة، أو بعبارة أخرى بين العرض و الطلب، فالمشكلة تكمن بشكل أوضح إذا علمنا أنّ "توزيع الخريجين على فرص العمل المتاحة لم يتم في أغلب الأحيان وفقا لتجانس معين بين نوع التعليم و الوظيفة."<sup>(6)</sup>

1- الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2010، ص1.

2- نفس المرجع، 2011، ص2.

3- نفس المرجع، 2012، ص1.

4- نفس المرجع، 2013، ص2.

5- نفس المرجع، 2014، ص2.

6- سمير رضوان بنت هارس، العمل و العدل الاجتماعي: مصر في الثمانينات دراسة في سوق العمل، دار المستقبل العربي، القاهرة، 1983، ص85.

و على ضوء ما تحدثنا عنه توصلنا إلى طرح الإشكال الرئيسي التالي:

**ما هي أسباب معاناة خريجي الجامعات الجزائرية من البطالة؟**

و من هذا التساؤل تتفرع التساؤلات التالية:

-هل للمستوى الإجتماعي و الإقتصادي لخريجي الجامعات دور في تأخير حصولهم على منصب شغل؟

-هل كثرة طلبات العمل و قلة المناصب المفتوحة في التخصص المدروس عامل في بطالة خريجي الجامعات؟

-هل يعود سبب البطالة إلى طريقة دراسة ملفات طلبات العمل و كيفية توزيع المناصب؟

## 2-الفرضيات:

### 2-1- الفرضية العامة:

لتفشي ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات أسباب ارتبطت بالتغيرات الإقتصادية و الإجتماعية التي تعيشها البلاد.

### 2-2- الفرضيات الجزئية:

- يحول المستوى الإجتماعي و الإقتصادي لخريجي الجامعات دون حصولهم على مناصب شغل.

- يعتبر كثرة الطلبات على مناصب الشغل مقارنة بعدد المناصب المفتوحة في التخصص المدروس عاملا مهما في بقاء الخريجين عاطلين عن العمل.

- تؤدي طريقة دراسة ملفات طلبات العمل و كذا كيفية توزيع المناصب إلى بقاء خريجي الجامعات بطالين.

## 3-أسباب إختيار الموضوع:

### 3-1- الأسباب الذاتية:

- الرغبة في دراسة الموضوع نظرا لطبيعته و لواقع سياسة التشغيل في الجزائر هذا كدافع ذاتي لاختيار البحث فيه دون غيره ، فكل نشاط علمي هو فعل انساني لا يخلو من معان ذاتية على اعتبارنا من خريجي الجامعة.

- معاشتنا للواقع بكل ما يحمل من مشاكل و خاصة التشغيل.

- احتكاكنا اليومي بحاملي الشهادات و مدى معاناتهم من البطالة،و محاولة إيصال نوع العراقيل التي تواجههم في رحلة البحث عن عمل.

### 3-2- الأسباب الموضوعية:

-قلة الدراسات السوسولوجية التي تناولت هذا الموضوع الذي فرض نفسه في الآونة الأخيرة.

-محاولة تسليط الضوء على هذه الفئة و فهم الإرتباط بين عدد الشهادات المتحصل عليها و مقارنتها بالمناصب المتاحة لها.

### 4-أهمية الدراسة:

تكمن أهمية هذه الدراسة في كون الموضوع يمس شريحة مهمة من المجتمع الجزائري و التي تعد طاقة المستقبل،و أنها ستساهم و لو جزئيا في تزويد أصحاب القرارات بالمعلومات الحقيقية عن خريجي الجامعات و مدى استيائهم من سياسات التشغيل كونها غير كافية من جهة،و من جهة أخرى لا تغطي طموحات كوادر المستقبل في البلاد.

### 5-أهداف الدراسة:

يهدف هذا البحث إلى دراسة أسباب انتشار البطالة عند خريجي الجامعات الجزائرية كونها تعد عائقا إقتصاديا و إجتماعيا،و عدم الإستثمار الفعلي لقدرات هذه الفئة الهامة في المساهمة في ازدهار المجتمع و تطوره.

و يتمحور اهتمام الدراسة أساسا حول فئة حاملي الشهادات الجامعية و محاولة إيصال رسالتهم،و توضيح حجم المعاناة من خطر البطالة و انعكاساتها على قدراتهم العلمية و الفكرية،و فتحنا باب النقاش حول الظاهرة لمحاولة فهمها،أسبابها و أهم الآثار الناجمة عنها و التي تخلفها على خريج الجامعة خاصة،و على محيطه و المجتمع عامة.و حرمانه من استثمار تلك القوى الكامنة الشبابية التي تساعد على تقدم المجتمع و ازدهاره إذا ما تم استغلاله بطريقة حسنة و مفيدة.

-إثراء رصيد البحث العلمي بالدراسات و البحوث المختلفة لهذه المواضيع المتعلقة بانشغالات فئة خريجي الجامعات مما يؤدي إلى فهم علمي سليم للظاهرة الإجتماعية من كافة جوانبها في ظل الظروف المحيطة بها.

#### 6- تحديد المفاهيم:

نتطرق فيما يلي إلى مجموعة من المفاهيم الأساسية للبحث التي تفرض علينا ضرورة المنهجية أن نحددها نظريا قبل تحديدها إجرائيا، إضافة إلى التطرق لمفاهيم متقاربة.

6-1-البطالة: لقد عرّف مجموعة من الدارسين مفهوم البطالة بأوجه متعددة، نذكر منها ما يلي:

- يعرفها محمد عاطف غيث: "أنها حالة عدم الإستخدام التي تمس الأشخاص القادرين على العمل و الذين ليس لديهم فرصة سانحة للعمل، و هي بعبارة أخرى توقف غير طوعي عن العمل بسبب عدم وجود وظيفة." (1)

يعرف الديوان الوطني للإحصاء ONS البطالة: "هي مصطلح يمس فئة السكان الذين لا يعملون أو هم في صدد البحث عن العمل من الأشخاص غير المشتغلين أو في سن العمل قادرين على العمل أو مصرحين بأنهم يبحثون عن العمل." (2)

-تعريف منظمة العمل الدولية (OIT): تعرفه المنظمة البطالة على أنها "كل قادر على العمل و راغب فيه، و يبحث عنه و يقبله عند مستوى الأجر السائد، و لكن دون جدوى." (3)

-تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU): تعرفها بأنها: "يكون في بطالة كل شخص بلغ سن محددة و لا يقوم بأي عمل، لا مأجور و لا حر، رغم أنه متاح للعمل و يبذل جهد في البحث عنه." (4)

1- محمد عاطف غيث، التعليم العالي و الجامعي في مجال الدراسات الإنسانية و دورها في إحداث التغيرات في مصر، من بحوث إتحاد الجامعات الإفريقية في تطور التعليم العالي في إفريقيا -المشاكل و النظرة المستقبلية-، القاهرة، 1989، ص 338.

2- الديوان الوطني للإحصاء، [www.ons.dz](http://www.ons.dz) بتاريخ 2015/5/15 على الساعة 20:30.

3- رمزي زكي، الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، العدد 226، سلسلة عالم المعرفة الكويت، 1997، ص 17.

4- منظمة الأمم المتحدة، 2004، ص 269.

التعريف الإجرائي للبطالة:

هي حالة جزء من أفراد المجتمع قادرين على العمل ولكنهم لا يجدونه. وهي حالة معينة لا يمارس الفرد خلال فترة زمنية معينة نشاطاً على الرغم من كونه راغباً وقادراً على العمل وفي سن العمل .

6-2- خريجو الجامعات:

يعرف خريجو الجامعات: " بأنهم فئة من المجتمع أتيحت لهم فرصة الوصول إلى مرحلة التعليم الجامعي و الالتحاق بالمعاهد العليا، وهي غالباً ما تقف في مواجهة الجيل القديم متبنية شعار التطوير و التحديث و التقدم، و التي مرت بسلسلة من المراحل التعليمية منتهية بشهادة علمية ذات مكانة إجتماعية تمكنه من ممارسة مهنة أو عمل معين." (1)

-يعرف محمد الجوهري خريجي الجامعات: " بأنهم أولئك الذين أتيحت لهم فرصة التعليم الجامعي في المعاهد العليا متحصلين بذلك في نهاية المسار الدراسي الجامعي على شهادة علمية متخصصة من أجل العمل فيه و تحقيق مبتغاه." (2)

التعريف الإجرائي لخريجي الجامعات:

هي تلك الفئة الشبابية المتعلمة التي تخرجت من الجامعة بشهادة علمية ذات تخصص معين مهما كان نوع المؤهل العلمي سواء كان تقني سامي، مهندس، ماجستير أو مهندس، تمكنه من إيجاد عمل مؤقت أو دائم.

6-3- البطال:

"هو كل فرد له وضعية إجتماعية مميزة خاصة أنّ الفرد يجد نفسه دون عمل رغم أنه قادر عليه و باحث عنه، فالبطال قد يكون ذلك الفرد الذي فقد منصب عمله و يبحث عن منصب آخر، أو لم يكن له عمل سابقاً و يبحث عن بيع قوة عمله مقابل أجره معينة." (3)

أو هي " فئة البطالين هي الفئة التي تمثل الفرق بين مجموع السكان الناشطين العام و مجموع السكان الناشطين المستخدمين، حيث السكان الناشطون ينقسمون إلى قسمين : فئة

1- كمال عبد الحميد الزياد، العمل و علم الإجتماع المهني، دار غريب للطباعة و النشر، القاهرة، 2001، ص 147.

2- محمد الجوهري، علم الإجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث، دار المعارف، القاهرة، 1978، ص 271.

3- Raymond le drot, **Sociologie du chômage**, thèse de doctorat d'état, édition PUF, Paris. 1966. p 2.

المستخدمين الذين يمارسون عملا مأجورا و فئة البطالين. أما السكان غير الناشطين فليس لديهم نشاط مهني محدد، و عملهم غير مأجور و لا يعتبر إنتاجيا.<sup>(1)</sup>

التعريف الإجرائي للبطال:

البطال هو الشخص القادر على العمل و الباحث عنه و يقبله مهما كان مستوى الأجر، و قد يكون فقد منصب عمله و يبحث عن منصب عمل آخر أو يبحث عن عمل لأول مرة.

4-6- التخصص:

يعرف التخصص على أنه: " المؤهل العلمي و الجامعي الذي يحمله المتخرج الجامعي و في إطار هذا التخصص يحدد الفرد مجال إتقائه بميدان العمل."

كما يعرف التخصص على أنه: "حصر المتخرج الجامعي في مجال معين ليصبح قادرا على القيام بدور مهني."<sup>(2)</sup>

5-6- الوساطة:

يعرفها سعيداني علي: " أنها نوع من التآزر تجسده قوة الرابطة الإجتماعية."<sup>(3)</sup>

التعريف الإجرائي للوساطة:

هي ظاهرة غير قانونية و غير عادلة و وجهها السلبي يكمن في عرقلتها حاملي الشهادات الجامعية عند بحثهم عن التوظيف.

6-6- الرشوة:

يرى سعيداني علي أن: " الرشوة ترجع إلى ضعف مراتب الموظفين فيلجأون إلى استعمال نفوذهم الوظيفي و ذلك بتعقيد الإجراءات في وجه المواطنين الذين يضطرون إلى قضاء أمورهم و تسهل تلك الإجراءات بدفع الرشوة."<sup>(4)</sup>

التعريف الإجرائي للرشوة:

هي عملية غير أخلاقية و غير قانونية، و تعتبر من الظواهر المعرقلة لخريجي الجامعات في رحلة البحث عن وظيفة.

1- Marcel.M et Taib.J, *Le chômage aujourd'hui*, édition NATHAN, Paris, 1997, p 15.

2- جوزي بلاط و آخرون، إعداد معلمي المدرسة الابتدائية و المدرسة الثانوية، ترجمة: حسن الشيخ و سامي حساونة، مطبعة المنظمة العربية للتربية و ثقافة العلوم، 1986، ص ص 36-37.

3- علي سعيداني، بيروقراطية الإدارة الجزائرية، الشركة الوطنية للنشر و التوزيع، الجزائر، 1981، ص 52.

4- علي سعيداني، نفس المرجع، ص 52.

7-الدراسات السابقة:

للدراسات السابقة أهمية كبيرة في البحث العلمي، وتعتبر من أهم الخطوات المنهجية حيث تعرف بأنها "حجر الأساس الذي تركز عليه أية دراسة في بداية الأمر، كما أنها أساس التحليل الذي تنتهي به الدراسة".<sup>(1)</sup>

و سنحاول أن نستوقف عند محطات بعض الدراسات السابقة لتناول ملخص ما جاء فيها:

7-1-الدراسات العربية:

7-1-1- دراسة أحمد محمد لقمان :وبعض المتخصصين في هذا المجال حول " التشغيل و البطالة في الدول العربية (القضايا الملحة )" في القاهرة، سنة 2010 وكانت الدراسة على تسع محاور:

- الأزمة الاقتصادية العالمية وأثارها على التشغيل و البطالة في الدول العربية.
- تنقل العمالة العربية : التشريعات و الإجراءات.
- الفقر وقضايا التشغيل : الواقع و التحديات و المعالجات.
- إنتاجية العمل في الدول العربية.
- التصنيف العربي المعياري للمهن 2008.
- إطار المؤهلات و المعايير المهنية العربية.
- التدريب و التعليم المهني و التقني في الدول العربية.
- سوق العمل في الدول العربية.
- ثقافة العمل في الدول العربية.

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

- أن هناك مؤشرات سوق العمل وهي العمالة و البطالة حيث هذه الأخيرة كانت نسبتها في الجزائر 19.3 % من الفئة العمرية ( 15-29 ) وخاصة فئة خريجي الجامعات و المعاهد.
- توجيه وإرشاد مهني سواء على المستوى الوطني أو على المستوى العربي.
- دعم المنشآت الصغرى.<sup>(2)</sup>

1- محمد غريب عبد الكريم،البحث العلمي،الطبعة الثالثة،مكتبة نهضة الشرق،القاهرة،1996،ص58.

2-أحمد محمد لقمان و آخرون،دراسة حول التشغيل و البطالة في الدول العربية (القضايا الملحة)،القاهرة،2010.

-مساعدة الأفراد في اتخاذ القرار بخيارهم الدراسي و المهني وفقا لإستعداداتهم و قدراتهم.  
 7-1-2- دراسة خالد بن رشيد بن محمد: التي تناولت موضوع بطالة خريجي مؤسسة التعليم العالي واقعها وأسبابها وحلولها،السعودية، 1999 إذ أبرز الأسباب المؤدية لمشكلة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة و التي تمثلت في:  
 -إحجام القطاع الخاص عن توظيف الخريجين السعوديين بسبب ارتفاع تكلفتهم الاقتصادية مقارنة بالعمالة الوافدة.

-إحجام بعض الخريجين عن العمل في القطاع الخاص بسبب غياب الشعور بالأمن الوظيفي فيه مقارنة بالقطاع الخاص.

-استمرار التوسع في التخصصات الدراسية النظرية التي لم يعد سوق العمل حاجة إليها.  
 وإن أبرز الحلول اللازمة لمشكلة بطالة خريجي مؤسسات التعليم العالي من وجهة نظر أفراد مجتمع الدراسة هي:

- التوسع في التخصصات الدراسية التي تلبي حاجة سوق العمل.

-إجراء التقويم الدوري المستمر لبرامج مؤسسات التعليم العالي للوقوف على مدى نجاحها في الاستجابة لحاجات خطط التنمية من القوى البشرية الوطنية.  
 -جعل التدريب الميداني جزءاً من برامج التعليم العالي.

-تكثيف برامج الإرشاد الأكاديمي والتوجيه المهني في مؤسسات التعليم العالي.<sup>(1)</sup>

## 7-2-الدراسات الجزائرية:

7-2-1- دراسة جمال يوسف:تحت عنوان:"خريجو الجامعات بين البطالة و البحث عن التوظيف"،سنة 2000،حيث ركز الباحث اهتمامه حول شريحة إجتماعية شبانية تعاني من البطالة رغم أنها تحمل شهادات جامعية،إذ تلوح أمامهم مجموعة من العراقيل في عملية البحث عن التوظيف في وسط مجتمع تحكمه ظواهر سلبية كالجھوية،الرشوة و الوساطة،هذا ما أوصله إلى تساؤل حول فعالية تشغيل الشباب بصفة عامة و خريجي الجامعات بصفة خاصة فالأهداف الرئيسية للبحث تتلخص في:

1- خالد بن رشيد بن محمد،دراسة حول بطالة خريجي مؤسسة التعليم العالي:واقعها و أسبابها و حلولها،السعودية،1999.

-معرفة العوامل التي تساهم في تمديد بطالة خريجي الجامعات و الكشف عن أسباب البطالة و محاولة لفت أنظار المعنيين بالأمر إلى خطورة الظاهرة.

-معرفة أهم النشاطات التي يلجأ إليها هؤلاء المتخرجين و هم في بطالة.

أما بالنسبة لعينة البحث فقد قدرت بـ 150 مبحوث، و استعمل تقنية الإستبيان الذي كان أساسا في عملية جمع البيانات، و كذلك اعتمد على بعض المقابلات الحرة في مرحلة البحث الإستطلاعي. أما فيما يتعلق بالمنهج المستعمل فقد استعمل الباحث المنهج الكمي فتوصل إلى مجموعة من النتائج تتجلى في الأبعاد التالية:

-الرشوة: حيث دل على أنّ أغلبية المبحوثين لا يوافقون على تقديم رشوة مقابل منصب عمل يعرض عليهم ما يدل على قوة الوازع القانوني و الديني لدى المبحوثين.

-الوساطة: التي كانت دافعا لأغلبية المبحوثين من أجل الإلتحاق بوكالة التشغيل رغم أنّ الأغلبية عبرت عن موقفها لاستعمال الوساطة لصالحهم خاصة لدى المتزوجين، لكن يبقى التصور الأخلاقي باصما في مخيلة المبحوثين.

و استخلص الباحث من موضوع بحثه أنّ هناك مشاكل إجتماعية واجهت المبحوثين منذ تخرجهم تتلخص في كونهم يمثلون قوة عمل معتبرة متميزة برأس مال إنساني متنوع.

كما توصل الباحث إلى تعقد شروط التوظيف كطلب الخبرة المهنية لأنّ انعدام هذا الشرط يؤدي إلى زيادة التكاليف عند التوظيف، و الشرط الثاني هو تسوية الوضعية تجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور لأنّ عدم تسويتها يؤدي إلى تأخير الدخول إلى سوق العمل الرسمي.<sup>(1)</sup>

7-2-2- دراسة الباحثة حمود سعيدة: بعنوان " برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية "

دراسة ميدانية على خريجي الجامعة بمدينة بسكرة ، قدمت لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بقسم علم اجتماع جامعة بسكرة 2006 ، حيث تناولت هذه الدراسة بعض الأسئلة وانطلقت من التساؤلات التالية:

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

1- يوسف جمال، خريجو الجامعات بين البطالة و البحث عن التوظيف، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، قسم علم الاجتماع، جامعة الجزائر، 2000.

-هل تقدم هذه البرامج امتيازات مهنية ادارية 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 اطار عقود ما قبل التشغيل CPE 50 فرد ، الشغل المأجور بمبادرة محلية ESIL 21 فرد وبرنامج الوكالة الوطنية لدعم و تشغيل الشباب ANSEJ 13 فرد يعني في المجموع 84 مفردة.

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

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

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

- عدم ملائمة الأجور المتخصصة لهذه البرامج للمستوى العلمي،و لا الجهد المبذول من طرف أفراد العينة ، وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق النظام الساعي المعمول به في الوظيف العمومي وهذا بالنسبة لعقود التشغيل ، أما الشغل المأجور بمبادرة محلية فهو منفذ للحصول على منصب عمل ، ويتم في مرحلة لاحقة لتحويله لمستوى تشغيلي أفضل.<sup>(1)</sup>

1-سعيدة حمود،برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التنمية،قسم علم الإجتماع،جامعة بسكرة،2006.

-إنّ برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على العامل الديمغرافي ، بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، فهذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري بحيث استثماره ووضعها في اطاره التشغيلي الصحيح.

-إنّ عملية تشغيل القوى العاملة هي عملية حسابية إحصائية ، تهدف إلى تحقيق توازن في سوق العمل ، وتحكم العوامل الديمغرافية و الاقتصادية أصبحت عملية التشغيل عملية شكلية لا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب.

### 8- إختيار العينة و طريقة إختيارها:

للحصول على بيانات تتعلق بالموضوع لا يتوقف ذلك على إختيار المنهج والأدوات فقط بل يتطلب ذلك وجود عينة تطبق عليها هذه الأدوات،فذلك يلزم علينا إختيار عينة من مجتمع البحث والتي هي " جزء من الكل يختاره الباحث لأجل الحصول على بيانات تتعلق بموضوع بحثه يتعذر الحصول عليها من المجتمع برمته،بمعنى هي الجزء الذي يؤدي إلى معرفة الكل ويشترط في العينة أن تكون ممثلة تمثيلا صحيحا لمجتمع البحث ويترتب عنها الحصول على بيانات بواسطة العينة والتوصل إلى استنتاجات عامة ذات علاقة بالمجموعة التي اجتزت منها العينة. "(1)

وقمنا في هذا البحث بإختيار العينة غير العشوائية والتي يعرفها رشيد زرواتي " بأنها العينة التي يضبط الباحث خصائص أو صفات معينة يجب توفرها في المبحوث وعليها يرتكز في إختياره لوحدات عينة بحثه،ولا تدخل هنا طريقة الإختيار العشوائي. "(2)

والعينة غير العشوائية أنواع عديدة ومن أنواعها العينة القصدية التي تتماشى ودراسنا وهي "عينة تستخدم عموما في الدراسات الإستطلاعية التي تتطلب القياس أو اختبار فرضيات محددة وبخاصة إذا كان مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد وبالتالي فلا يوجد إطار دقيق يمكن من إختيار العينة عشوائيا ففي مثل هذه البحوث يلجأ الباحث لإختيار مجموعة من الوحدات التي تلائم أغراض بحث. "(3)

1- مختار محمد إبراهيم،مراحل البحث الاجتماعي وخطوته الإجرائية ،دار الفكر العربي،مصر، 2005 ،ص 47.  
2- رشيد زرواتي، تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية، الطبعة الثالثة،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ،2008،ص 276.  
3- نفس المرجع،ص 275.

و قد واجهنا بعض الصعوبات التي فرضت علينا استعمال طريقة الفرز بشكل كرة الثلج الذي يقول عنه موريس أنجرس "نجري فرزا بشكل الكرة الثلجية عندما نكون نعرف بعض أفراد البحث المستهدف و الذين سنتمكن بفضلهم من الإتصال بالآخرين، و هكذا فإن أفراد مجتمع البحث هم الذين سيساعدوننا في بناء العينة."<sup>(1)</sup>

حيث أننا في بحثنا كنا نعرف أفراد من مجتمع البحث و هؤلاء ساعدونا في الوصول إلى أفراد آخرين وهكذا كل فرد يوصلنا إلى آخر حتى تكونت لنا عينة البحث و المقدرة بـ 70 مبحوث، منهم 18 مبحوثا و 52 مبحوثة بغض النظر عن اختلاف مؤهلاتهم العلمية و كذا اختلاف سنوات تخرجهم و مدة بحثهم عن العمل.

---

1-موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية: تدريبات عملية، دار القصبه للنشر، الجزائر، 2004، ص 314.

# الفصل الثاني

## الإطار النظري

### للبطالة

تمهيد

1- مفاهيم عامة حول البطالة

2- قياس البطالة

3- أنواع البطالة

4- نظريات البطالة

5- أسباب البطالة

6- آثار البطالة

7- واقع البطالة في الجزائر

خلاصة الفصل

## تمهيد:

إنّ البطالة معضلة كبرى وظاهرة معقدة، فتعريفها وتحديدتها يظهر صعوبات عديدة، هذه التعاريف التي تتباين بتباين وجهات النظر المرتبطة بجوانب الحياة المختلفة، فالبعض ينظر لها من الناحية الاجتماعية، والآخر من الناحية السياسية والثالث من ناحية اقتصادية و هكذا ولكن الواقع يشير إلى عدم التفريق بين مختلف هذه المفاهيم، ولقد سعى العديد من المفكرين على اختلاف مذاهبهم بإحاطة هذه الظاهرة بكثير من الاهتمام، نظرا للتأثيرات السلبية التي قد تخلفها، وهذا ما سيتضمنه هذا الفصل.

## 1- مفاهيم عامة حول البطالة:

1-1- تعريف منظمة العمل الدولية (OIT): تعرفه المنظمة البطالة على أنها "كل قادر على

العمل وراغب فيه، ويبحث عنه ويقبله عند مستوى الأجر السائد، ولكن دون جدوى." (1)

إنه يعتبر شخصا ما عاطلا إذا توفرت فيه الشروط التالية:

- أن يكون السن الأدنى المحدد لدخول سوق العمل مساويا أو يفوق 16 سنة، وذلك بعد مرحلة التعليم والتأهيل والتدريب.

- أن يكون الفرد بدون عمل، أي أنه لا يشغل أي منصب عمل خلال الفترة المرجعية

- أن يكون راغبا في العمل وقادرا عليه، ومستعدا للقيام به في غضون فترة لا تتجاوز 15 يوما.

- أن يقوم الفرد بالبحث الجدي عن العمل، ويكون قد اتخذ من الخطوات ما يدل على ذلك

بحيث تعلم الجهات المختصة به، مثل التسجيل أو تقديم طلب لدى ديوان الخدمة المدنية، أو

الإعلان في الصحف، أو تقديم طلبات عمل لدى مكاتب الشركات الخاصة، أو تقديم طلب

للحصول على مساعدة مالية لدى الجهات المعنية كإعانة البطالة.

1-2- تعريف هيئة الأمم المتحدة (ONU): تعرفها بأنها: "يكون في بطالة كل شخص بلغ سن

محددة و لا يقوم بأي عمل، لا مأجور و لا حر، رغم أنه متاح للعمل و يبذل جهد في البحث

عنه." (2)

## 2- قياس البطالة :

من أجل معرفة معدل البطالة تلجأ مختلف الهيئات المكلفة بالإحصائيات أو بالتشغيل إلى

حساب ما يعرف بمعدل البطالة و الذي يعبر عن "تلك العلاقة بين عدد البطالين ( Les

chomeurs) إلى عدد السكان النشطين (Population active) والذين يمثلون البطالين

زائد المشتغلين." (3)

1- رمزي زكي، مرجع سابق، ص 17.

2- منظمة الأمم المتحدة، مرجع سابق، 2004، ص 269.

3- Pierre (B) et Sophie (G), Dictionnaire de l'économie, Larousse, HER. Paris. 2000, p 134.

و منه :

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{100 \times \text{عدد السكان النشطين}}$$

عدد السكان النشطين

وتمثل الفئة النشيطة أو عدد السكان النشطين (**Population active**) الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا يعملون أو لا يعملون، فهي تضم من جهة العاملون أو المستخدمون (**Population Occupée**) وهم الأفراد الذين يعملون مقابل أجر سواء بدوام كامل أو جزئي حتى وإن كان يعمل ساعة أو ساعتين في اليوم.

ويمثل العاطلون عن العمل (**Les chômeurs**) مجموع الأفراد القادرين على العمل ولكنهم لا يشغلون أي وظيفة أو عمل و مستمرون في البحث عنه.

أما الأشخاص الذين يعتبرون خارج القوة العاملة فهم:

- المتقاعدون عن العمل بشكل كامل والطلبة المستمرون في الدراسة ولا يشغلون أي عمل.

- الأمهات المتفرغات للعناية بالبيت والأطفال.

- الأشخاص الذين يتوقفون عن التفتيش عن العمل بسبب حالة اليأس التي تصيبهم نتيجة لعدم

توافر فرص العمل المناسبة لهم، والأشخاص الذين هم دون سن العمل القانوني أو أعلى من سن التقاعد. وتختلف حدود هذا السن حسب التشريعات في كل بلد.

- الأفراد من فئات معينة، والذين هم غير قادرين على العمل كالمرضى والمعوقين وغيرهم.

إن حساب معدل البطالة ليس بالأمر السهل خاصة في الدول النامية وهذا نظراً لوجود

بعض الصعوبات والتي تحول دون معرفة معدل البطالة الحقيقي نذكر منها ما يلي:

أ - التباين في مصادر البيانات المستخدمة في قياس البطالة وطرق جمعها.

ب - طريقة التعامل إحصائياً مع الخريجين الجدد، والأفراد الذين لا يعملون بصفة منتظمة أو ما يعرف بالعمالة الموسمية أو المؤقتة.

ج - الفترة الزمنية للبحث عن العمل (أسابيع، شهر، سنة... إلخ).

د - الفئة العمرية المستخدمة في التعريف وذلك لتباين السن المحددة لقياس السكان النشطين اقتصادياً.

تعرف الدول النامية معدلات بطالة مرتفعة مقارنة بالدول المتطورة نظراً لعدة اعتبارات:

- ضعف فعالية الجهاز الإنتاجي من جهة، وعدم دقة واستقرار معايير قياس البطالة في هذه الدول بما في ذلك الجزائر.

- نقص البيانات لدى الجهات الرسمية إضافة إلى خلوها من الدقة في بعض الأحيان.

- وجود القطاع غير الرسمي وهو عادة قطاع حصري يشمل صغار المستثمرين كالحرفيين، المحلات، المقاهي وغيرها وتتميز هذه الأنشطة بخاصية الوظيفة والتوظيف. حيث لا يدخل هذا القطاع في البيانات التي تصدرها المنظمات الإحصائية في الدول النامية وبالتالي فإنه لا يؤخذ بعين الاعتبار عند تقييم حجم العمالة في هذه الدول.<sup>(1)</sup> وعلى العموم فإن لمعدل البطالة أهمية كبيرة باعتباره يقيس حجم العمالة ويعطي صورة شاملة عن وضعية البطالة، كما يسمح أيضاً بالتنبؤ بحجمها في المستقبل اعتماداً على السنوات الماضية في ظل ثبات نسبي لشروط حسابه، الشيء الذي يساعد الجهات المختصة بالتوظيف على أخذ التدابير اللازمة عند إعداد الخطط الاقتصادية.

### 3-أنواع البطالة:

للبطالة أشكال متعددة، تختلف فيما بينها باختلاف الأسباب المؤدية لظهور كل نوع منها و علاج كل شكل يتطلب إجراءات خاصة ، فمعرفة نوع البطالة مهم جداً لأنه تبعاً لذلك نعرف الأسباب و نتمكن من تشخيص العلاج المناسب لها، و عموماً تأخذ البطالة تقسيمان أساسيان هما:

#### 3-1-البطالة الدورية :

تنتشر البطالة الدورية في البلدان الرأسمالية المتقدمة التي يتعرض اقتصادها الوطني للأزمات الناتجة عن انخفاض الطلب الفعلي مما ينتج عنه تعطيل لجانب كبير من الطاقة الإنتاجية للاقتصاد الوطني ومن ثم تفشي البطالة بين العمال ويترتب على هذه الأزمات آثار خطيرة على اقتصاديات هذه البلدان.<sup>(2)</sup>

1- عبد الرحمن العايب، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004، ص 29.

2- محمد علاء الدين عبد القادر، البطالة أساليب مواجهتها لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003، ص 3.

والبطالة الدورية في تعريف الأمم المتحدة هي "نتيجة من نتائج فشل الطلب الاقتصادي بسبب التغيرات في مستويات النشاط خلال فترة معينة".<sup>(1)</sup>

وتعتبر بطالة إجبارية ترتبط بتقلبات النشاط الاقتصادي أو ما يسمى بدورة الأعمال الاقتصادية بحيث تحدث نتيجة تقلص الطلب الكلي على السلع والخدمات وبالتالي الطلب الكلي على العمل مع عدم مرونة الأجور الحقيقية نحو الانخفاض، وجاءت هذه التسمية مع ارتباط هذه البطالة بالتقلبات الدورية التي تطرأ على مجموعة النشاط الاقتصادي في القطر وقد وجد خلال التاريخ الاقتصادي لأوروبا والوم. أن أهم سبب للبطالة الواسعة هو الانتقال من الرواج والازدهار إلى حالة من الركود ثم الكساد كما حدث سنة 1929. و ذلك كان يحصل من فترة لأخرى ولذلك سميت بالدورية، كما توصف بالبطالة الكينزية، لأن كينز وجه اهتمامه إلى هذا الصنف من البطالة، وقد أدت دراساته إلى ظهور ما يعرف باسم أساليب إدارة الطلب التي صارت تستخدم منذ الحرب العالمية الثانية.<sup>(2)</sup>

وتزداد حدة البطالة الدورية الناتجة عن نقص الطلب الكلي في حالة الانكماش أو الركود من خلال التجارة الخارجية وانعكاساتها بفعل مضاعف التجارة الخارجية، ويتوقف ذلك على أمور كثيرة بالنسبة للدول النامية أهمها درجة ارتباط البلد النامي بالعالم المتقدم، ومدى تقدم القطاع الصناعي فيه ومدى استقرار البنين الاقتصادي وتأثره بالمتغيرات الخارجية. وقد يرجع النقص أو القصور في الطلب الكلي على السلع والخدمات والذي تنتج عنه البطالة الدورية إلى أسباب طويلة الأجل كامنة في الاقتصاد ذاته، أو إلى أسباب مؤقتة عارضة. ففي الحالة الأولى يترتب على انخفاض الدخل الحقيقية وبالتالي انخفاض القدرة الشرائية لدى الأفراد ومنه انخفاض الطلب الكلي، وهو الوضع الأكثر شيوعاً في الدول النامية، أما الحالة الثانية، حيث تدفع الظروف العارضة الأفراد لإنقاص طلبهم على السلع والخدمات لفترة معينة يعود بعدها الطلب الكلي إلى الارتفاع، وهو الوضع الأكثر شيوعاً في الدول المتقدمة.<sup>(3)</sup>

1- خالد الزواوي، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، الطبعة الأولى، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص 19.  
2- عبد الكريم البشير، تصنيفات البطالة ومحاولة قياس الهيكلية المحيطة خلال عقد التسعينات، العدد الأول، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، 2004، ص 155.  
3- علي عبد الوهاب نجا، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005، ص 28.

## 3-2- البطالة الاحتكاكية:

وهي البطالة التي تنتج بسبب تنقل العاملين المستمر بين المناطق والمهن المختلفة، بالإضافة إلى خريجي الجامعات والمدارس والذين يتحولون إلى البحث عن العمل لأول مرة، وينشأ هذا النوع من البطالة بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل ولدى أصحاب الأعمال الذين تتوفر لديهم فرص العمل، ذلك أن انتقال عامل من منطقة إلى أخرى أو من مهنة إلى أخرى، أو من مهنة إلى سواها يتطلب فترة البحث عن العمل لعدم توفر المعلومات الكافية أو لنقصها، ويؤدي نقص المعلومات إلى عدم التقاء رغبة الطرفين، ويقدر ما تتوفر المعلومات بقدر ما تتقلص فترة انتظار العمل. يقل هذا النوع من البطالة كلما ارتفعت تكلفة البحث عن العمل والتي هي عبارة عن فارق الدخل الناتج عن التعطل بالإضافة إلى تكاليف التنقلات والمقابلات والنشر والإعلان في الصحف ووسائل الإعلام. كما يؤدي نظام تأمين وإعانة البطالة دوراً في خفض تكلفة البحث عن العمل ومن ثم يساهم في زيادة حجم ومعدل البطالة الاحتكاكية.<sup>(1)</sup>

إن هذا النوع من البطالة يتوقف على طبيعة هيكل سوق العمل في البلد والمؤسسات المنظمة له من حيث طبيعة عقود العمل وطبيعة التوظيف والتسريح من العمل وكذا فعالية وكالات التوظيف وشبكات الإعلام.

## 3-3- البطالة الهيكلية:

تسمى هذه البطالة بالهيكلية لأنها ترتبط بحصول تغيير أساسي في الهيكل الصناعي أي البنية الصناعية،

وتظهر كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الاقتصاد كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل للإنتاج أكثر كفاءة، أو ظهور سلع جديدة تحل محل السلع القديمة، كما تكون نتيجة لإلغاء وظائف بسبب تغيير المهارات المطلوبة مثلما يحدث في حالة تدهور مستمر في صناعة ما، أو التعديل الجغرافي للهيكل الوظيفي لصناعة ما.<sup>(2)</sup>

1-- زينب صالح الأشوح ، الإطراد و البيئة و مداواة البطالة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع، القاهرة، 2003، ص 75.

2- نزار سعد الدين العيسى و إبراهيم سليمان قطف، الاقتصاد الكلي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، الكويت، 2006، ص 247.

فالتغير الهيكلي في الاقتصاد يصاحبه حالة من عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمهارات المعروضة في منطقة معينة، أو عدم توازن عرض العمل والطلب عليه بين المناطق (مثلاً المنطقة "أ" لها فائض في الطلب على نوع من العمالة، والمنطقة "ب" لها فائض في عرض العمل على نفس النوع من العمالة) في هذه الحالة تظهر البطالة الهيكلية.<sup>(1)</sup> وتنشأ البطالة الهيكلية نتيجة لعدة أسباب أهمها:

-التغيرات في هيكل الطلب: وفقاً لقانون أنجل كلما زاد الدخل الحقيقي كلما قلت النسبة المنفقة على السلع الاستهلاكية الضرورية وزادت النسبة المنفقة على السلع الكمالية. وهذا يعني أنه مع حدوث تقدم اقتصادي تتغير الأذواق والاحتياجات و ينكمش الطلب على الصناعات التقليدية ويزداد الطلب على الصناعات الحديثة فتزداد معدلات البطالة في الأولى دون إمكانية استيعاب هذه البطالة في الثانية.<sup>(2)</sup>

-التغير التكنولوجي: يؤدي التغير التكنولوجي إلى استحداث فنون إنتاجية ونوعيات جديدة من السلع تحل محل الفنون الإنتاجية والسلع القديمة. ويترتب على ذلك الاستغناء عن خدمات عدد من العمال الذين كانوا يعملون في مجال إنتاج الفنون الإنتاجية القديمة دون أن يكونوا قادرين على الالتحاق بالوظائف التي استحدثتها التغير التكنولوجي لاختلاف مؤهلاتهم. ومثال ذلك ما لحق بعمال مناجم الفحم في فترة الخمسينيات و الستينيات من القرن الماضي لأن إحلال البترول محل الفحم كمصدر للطاقة أدى إلى ظهور جيوش من بطالة عمال الفحم في تلك الفترة، مثال آخر وهو ظهور الإنسان الآلي أدى إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال الذين كانوا يعملون في خطوط إنتاج السيارات.

-التغير في الهيكل العمري للعمالة: كلما زادت النسبة التي يحتلها الشباب صغار السن حديثي التخرج قللي الخبرة من القوة العاملة أدى ذلك إلى زيادة البطالة الهيكلية نظراً لعدم توافر الخبرات والمؤهلات اللازمة لشغل عديد من الوظائف الشاغرة لدى هؤلاء الشباب، خاصة الوظائف الإدارية العليا والوظائف الفنية ذات المؤهلات العالية.

- التدخل الحكومي: عندما تتدخل الحكومة بفرض حد أدنى للأجور أعلى من الأجر السائد في

1- عبد الكريم البشير، مرجع سابق، ص 152.

2- عبد القادر عطية و رمضان محمد أحمد مقلد، النظرية الاقتصادية الكلية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، مصر، 2005، ص 236.

السوق الحرة، فإن هذا يقلل من رغبة رجال الأعمال في تدريب بعض العمال المتاحين بدون وظائف لتلائم ومؤهلاتهم مع الوظائف الشاغرة مما يطيل من أمد البطالة الهيكلية بين هؤلاء العمال.

زيادة نسبة الإناث من القوى العاملة : إن هذا يؤدي إلى تغيير بنية أو هيكل القوى العاملة عرض العمل من جنس الإناث أكبر منه بالنسبة للذكور، وهذا ما ينجم عنه تقليل فرص العمل للرجال نتيجة خروج المرأة للعمل.<sup>(1)</sup>

وخلاصة القول أن البطالة الهيكلية تنتج عن عدم موافقة خصائص العمالة العاطلة مع طبيعة الوظائف المعروضة في الاقتصاد، فيظهر هذا النوع من البطالة بسبب عدم التوافق بين عرض العمل مع الطلب عليه.

### 3-4- البطالة السافرة (المفتوحة):

يقصد بها حالة التعطل الكلي الظاهر، التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة ، أي وجود عدد من الأفراد القادرين على العمل و الراغبين فيه و الباحثين عنه عند مستوى الأجر السائد دون جدوى.<sup>(2)</sup>

و بعبارة أخرى هي وجود أفراد ينتمون إلى قوة العمل و لكنهم متعطلون و عاجزون عن الحصول على أية فرصة عمل برغم رغبتهم في العمل و قدرتهم عليه.و يعتبر هذا النوع من البطالة مظهر من مظاهر الإختلال في البناء الإقتصادي و هي مؤشر لانخفاض قدرته على استيعاب عنصر العمل.<sup>(3)</sup>

و البطالة السافرة رغم اختلاف مسمياتها، يمكن أن تكون بطالة إحتكاكية أو بطالة هيكلية أو بطالة دورية و مدتها الزمنية قد تطول أ و تقصر بحسب طبيعة الظروف السائدة في الإقتصاد القومي، و في البلدان الصناعية يتزايد حجم و معدل البطالة السافرة في مرحلة الكساد الدوري و عادة ما يحصل العاطل على إعانة بطالة و أشكال أخرى من المساعدات الحكومية، أما في البلاد النامية، فإن البطالة السافرة أكثر قسوة و إيلا ما بسبب غياب أو

1- كمال الدين عبد الغني المرسي، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، الطبعة الأولى، دار الوفاء للعالم للطباعة، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 12.

2- محمد عبد الله الظاهر ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل، الطبعة الأولى ، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، 2004، ص 285.

3- محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 4.

ضالة برامج المساعدات الحكومية و الضمانات الاجتماعي.<sup>(1)</sup>

### 3-5- البطالة المقنعة:

هذا النوع من البطالة هو الأشهر في الفكر الإقتصادي الإجتماعي، حيث كان متفشيا بين الدول التي كانت تدور في فلك الإقتصاد الإشتراكي، و مازال الأكثر إنتشارا في بناء الإقتصاد العربي عامة.<sup>(2)</sup>

و تشير البطالة المقنعة إلى زيادة حجم القوى العاملة عن الحاجة الفعلية للعمل، بحيث لا يتأثر الإنتاج لو تم الإستغناء عن ذلك الجزء الزائد من حجم القوى العاملة، بمعنى أن هذه الفئة من العمال، تبدو ظاهريا أنها في حالة عمل، و لكنها فعليا لا تقدم أي إضافة للإنتاج و تنشأ هذه البطالة عادة في القطاع الزراعي بسبب ضغط السكان على الموارد الزراعية، بحيث يكون هناك فائض متعطل تعطلا مستترا على الأرض الزراعية.<sup>(3)</sup>

كما انتشر طويلا هذا النوع من البطالة في قطاع الخدمات الحكومية في كثير من الدول النامية، بسبب زيادة التوظيف الحكومي، بتعيين مخرجات التعليم في الوقت الذي كان من الممكن أداء كثير من هذه الخدمات بعدد أقل من العمالة. و قد تلجأ حكومات بعض الدول ذات الكثافة السكانية العالية إلى اعتماد هذا الأسلوب في التشغيل كوسيلة لمعالجة ظاهرة البطالة، إلا أنه يظل علاجا إجتماعيا فقط.

### 3-6- البطالة الإجبارية:

فهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل جبري، أي من غير إرادته أو اختياره، و هي تحدث عن طريق تسريح العمال، أي الطرد من العمل بشكل قسري، رغم أن العامل راغب في العمل و قادر عليه و قابل لمستوى الأجر السائد، و قد تحدث البطالة الإجبارية عند ما لا يجد الداخلون الجدد سوق العمل فرصا للتوظيف، رغم بحثهم الجدي عنه و قدرتهم عليه و قبولهم لمستوى الأجر السائد، و هذا النوع من البطالة يسود بشكل واضح في مراحل الكساد الدوري في البلدان الصناعية.<sup>(4)</sup>

1- رمزي زكي، مرجع سابق، ص 29.

2- محمد عبد الله الظاهر، مرجع سبق ذكره، ص 283.

3- حسين عمر، موسوعة المصطلحات الاقتصادية، دار الشروق، جدة، المملكة العربية السعودية، 1992، ص 88.

4- زكي رمزي، مرجع سابق، ص 30.

### 7-3- البطالة الاختيارية:

هي الحالة التي يتعطل فيها العامل بمحض إرادته، عند الاستقالة أو عزوفه عن العمل لوجود مصدر دخل آخر، أو للبحث عن منصب عمل، بامتيازات أفضل من حيث الأجور و شروط العمل.<sup>(1)</sup>

### 8-3- البطالة الموسمية:

يقصد بها عدم انتظام العمل بالنسبة لفئات معينة من الشباب والكبار في مواسم معينة كما هو الحال في القطاع الزراعي، حيث توجد فجوة زمنية بين كل محصول والذي يليه مما يؤدي إلى تسريح العمال في فترات توقف الإنتاج<sup>(2)</sup>. ويشمل هذا النوع من البطالة قطاعات أخرى مثل السياحة حيث يشتغل العمال في الأوقات التي يتوفر فيها العمل ويتعطلون في الأوقات الأخرى. ويسمى هذا النوع من البطالة أيضاً بالبطالة الجزئية.

### 4- نظريات البطالة :

تعددت النظريات المفسرة لظاهرة البطالة، لكنها اتفقت على تصنيفها ضمن خانة أخطر الظواهر الاجتماعية التي قد تمس المجتمعات. وسنحاول تقديم أهم النظريات الخاصة بالبطالة.

#### 4-1- النظريات التقليدية :

تجتمع في هذه النظريات كل الاتجاهات التي تقر بفكرة وجود سوق تنافسي للعمل يمكننا أو يسمح لنا بتحديد الأجر التوازني، ومستوى التشغيل المقابل له، وتتفرع هذه النظريات إلى أقسام تتبنى المنظور التقليدي لسوق العمل، وهي:

4-1-1- النظرية الكلاسيكية: يركز الكلاسيك في تحليلهم على المدى الطويل، حيث يربطون البطالة بالمشكلة السكانية وبتراكم رأس المال والنمو الاقتصادي والطاقت الإنتاجية العاطلة في الاقتصاد، كما يركز اهتمامهم بالبعد الاجتماعي والسياسي للظاهرة ويؤمن الكلاسيك بمبدأ التوازن العام، بمعنى أن "كل عرض يخلق الطلب المساوي له"<sup>(3)</sup>. وهذا ما يسمى بقانون المنافذ والذي جاء به الفرنسي جون باتيست ساي.

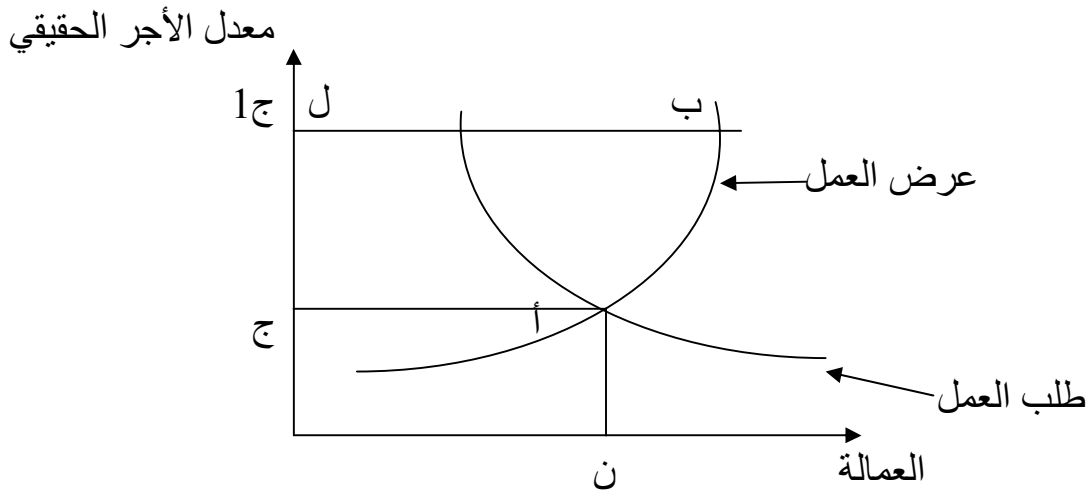
1- ناصر دادي عدون، اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص 55.

2- محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 3.

3- عمر صخري، الاقتصاد الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2000، ص 8.

بالإضافة إلى ما سبق فالكلاسيك يرجعون وجود البطالة إلى اختلال سوق العمل، وفي حالة وجودها سيرفع مستوى الأرباح، وهو ما يشكل حافزاً لزيادة الاستثمار. وبالتالي رفع مستوى التشغيل خصوصاً في ظل التنافس على منصب العمل والقبول بمستوى الأجور السائدة. فالكلاسيك يرون كما ذكرنا سابقاً أن الاقتصاد الوطني يتوازن دائماً عند مستوى التوظيف الكامل، وبالتالي فإنه لا مجال لوجود بطالة وفقاً للنموذج الكلاسيكي، ومع ذلك يرى الكلاسيك أنه إذا وجدت بطالة فإنها ستكون بطالة اختيارية. بمعنى أن الأفراد هم الذين يضعون أنفسهم وبمحض إرادتهم في وضع لا يقبلون فيه الأجر السائد في السوق. كما يرون أن السبب الرئيسي في وجود هذا النوع من البطالة الاختيارية هو عدم مرونة الأجور النقدية أو بمعنى آخر جمود الأجور. ويمكن تفسير ذلك بالاستعانة بالشكل التالي:

الشكل رقم (01): تفسير البطالة حسب الكلاسيك.<sup>(1)</sup>



انطلاقاً من الشكل البياني أعلاه يتحدد مستوى العمالة (ن) عندما يتقاطع كل من منحنى الطلب على العمالة ومنحنى عرض العمالة في النقطة التوازنية (أ)، كما تحدد لنا أيضاً مستوى الأجر الحقيقي التوازني (ج)، فإذا افترضنا وجود نقابات عمالية قوية ترى أن هذا الأجر التوازني هو أجر منخفض نسبياً، ومن ثم قامت برفع الأجور النقدية، ومع ثبات مستوى الأسعار ترتفع الأجور الحقيقية إلى المستوى (ج1) وهو أعلى من الأجر الحقيقي

1- محمد فوزي أبو السعود، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية مصر، 2004، ص 17.

التوازني (ج)، وينجم عن هذا نشوء بطالة اختيارية تقدر بالمسافة (ب- ل) حيث يكون عرض العمالة أكبر من الطلب عليها.

ويرى الكلاسيك أن عدم مرونة الأجور النقدية هو السبب في نشأة مثل ذلك النوع من البطالة الاختيارية، حيث إذا وافقت النقابات العمالية على تخفيض الأجور النقدية فإن البطالة الاختيارية سوف تختفي.

إن الكلاسيك ينكرون وجود بطالة إجبارية رغم أنه يوجد عدد من المتعطلين يرغبون في العمل ويقدرن عليه لكنهم لا يحصلون على فرصة العمل ويرجع ذلك إلى ما يلي:

أ- تعرض سوق العمل إلى اختلالات بسبب نقابات العمال وهذا ما يؤدي إلى عدم حريتها في الانخفاض إلى مستوياتها التنافسية، نظراً لمساومة ممثلي العمال بشأن أجورهم.

ب- إضعاف القوى التنافسية في سوق العمل من خلال قوانين الحد الأدنى للأجور والتأمين ضد البطالة والإعانات للفقراء والمساومة الجماعية، حيث أدت هذه الأمور إلى رفض العمال للأجور المنخفضة التي لا تسمح بمستوى معيشي معقول، وتنتهي المدرسة الكلاسيكية إلى أنه ما دامت البطالة الاختيارية سببها أن الأجور عالية فعالجها يتمثل في تخفيض الأجور وهكذا فإن جمود الأجور المتمثل في تحديد معدل

الأجر النقدي عند مستوى مرتفع ومنعه من الانخفاض هو السبب الوحيد الذي يؤدي إلى حدوث البطالة. فالنموذج الكلاسيكي نموذج للتوظيف الكامل بافتراض توافر المرونة وعدم الجمود في معدلات الأجور النقدية الأمر الذي سيؤدي إلى حدوث تغيير كافٍ وفي الاتجاه المناسب في معدلات الأجور الحقيقية بما يساعد الوصول إلى التوظيف الكامل. (1)

#### 4-1-2- النظرية النيوكلاسيكية:

يرتكز التحليل النيوكلاسيكي على فكرة الحرية الاقتصادية وكذلك سيادة ظروف التشغيل الكامل، بناء على ما جاء به قانون ساي للأسواق ، "كل عرض سلعي يخلق طلباً مساوياً له" (2) وبتطبيق هذه الفكرة في سوق العمل نجد أن زيادة عرض العمل ينتج عنه بطالة في سوق العمل، الشيء الذي يؤدي إلى انخفاض الأجر الحقيقي وبالتالي زيادة وارتفاع الكمية

1- أحمد ملوفية، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2004، ص 89.

2- رمزي زكي، مرجع سابق، ص 183.

المطلوبة من العمل، فتغطي بذلك البطالة ويحدث التوازن ويحقق التشغيل الكامل. فالتوازن العام في سوق الشغل والسلع والخدمات هو الصيغة التعريفية للنظرية النيوكلاسيكية للبطالة والتي تعتمد على جملة من الفرضيات أهمها:

- مرونة حركة الأسعار في كلا السوقين وهي التي تعدل آليا التوازن والتشغيل الكامل لعوامل الإنتاج .

- سوق العمل في حالة منافسة تامة، مع الحرية التامة لانتقال اليد العاملة داخل وخارج السوق .

- تجانس عنصر العمل، وهذا يعني أن عرض العمل يكون متساويا بين الأفراد.

- حجم اليد العاملة مرتبط بعرض العمل والطلب عليه في السوق، ويتحقق التوازن في سوق العمل عند تعادل كل من العرض والطلب على العمل، وهو توازن يتناسب مع مستوى التشغيل الكامل.

أما حدوث البطالة من وجهة نظر النيوكلاسيك يرجع أساسا إلى:

ارتفاع الأجور مقارنة بالإنتاجية الحدية للعمل.

المساومة بين أرباب العمل لتحديد الأجر الحقيقي من خلال تحديد الأجر الأسمي.

ولهذا فإن العمال هم الذين يحددون أجورهم الحقيقية، وكل بطالة عند هذا الأجر فهي إرادية فوجود البطالة في هذا الفكر واستمرارها ينطبق على البطالة الاختيارية إذ لا مجال لحدوث بطالة إجبارية، فكل فرد راغب في العمل عند مستويات الأجور التوازنية يمكنه الحصول على وظيفة<sup>(1)</sup>.

فالنظرية النيوكلاسيكية لا تنفي وجود نسبة من البطالة مع التوظيف الكامل، والتي يمكن اعتبارها غير قابلة للزوال و متوافقة مع التوازن العام. فهي تبرهن على أن مستوى البطالة يكون دائما طبيعيا، ومستوى الإنتاج يحقق دائما التشغيل الكامل وأن كل بطالة تنجم عن عدم إتفاق<sup>(2)</sup>.

1- رمزي زكي، مرجع سابق، ص 183.

2- منصف أمصار، مجموعة محاضرات الإقتصاد الكلي، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 1997.

4-1-3- النظرية الكينزية:

ظهرت هذه النظرية بعد الفشل الكبير الذي شهدتها النظرية النيوكلاسيكية في محاولتها لتحليل ظاهرة البطالة، فقد بات من الواضح أن الفكرة التي جاءت بها المدرسة النيوكلاسيكية وقبلها الكلاسيكية والتي تنص على ضعف إمكانية حدوث البطالة الإجبارية، والدليل على ذلك الكم الهائل من الأفراد العاطلين الذين يرغبون في العمل والقادرين عليه ولا يستطيعون الحصول عليه. ويعتمد كينز في تحليله للبطالة على حقيقتين أساسيتين هما :

-لا يمكن أن يكون سوق الشغل مماثلاً لسوق باقي السلع الأخرى .

-يتم تحديد البطالة بالعلاقة التالية :

طلب ← إنتاج ← تشغيل ← مستوى البطالة<sup>(1)</sup>

وانطلاقاً من هذا فالتشغيل الكامل عند كينز أمر يصعب تحقيقه إلا في حالة واحدة، أين يكون فيها الطلب الكلي كافياً لاستيعاب الناتج المحتمل الذي ينتج من طرف العمالة الكاملة. و يرجع كينز حدوث البطالة إلى وجود فجوة انكماشية تحدث في الحالة التي يكون فيها الطلب الكلي أقل من المستوى اللازم لاستيعاب الناتج المحتمل، فهي إذن بطالة إجبارية راجعة أساساً لقصور في الطلب الكلي<sup>(2)</sup>.

4-1-4- البطالة عند ماركس: ينتقد الفكر الماركسي النظام الرأسمالي الذي يجزم بأن البطالة هي حالة عرضية ونادرة الوقوع بسبب وجود آلية السوق والتي تعيد التوازن بشكل تلقائي عن طريق تفاعل قوى العرض والطلب، وكل بطالة هي ناتجة عن الزيادة الهامة في حجم السكان وكنتيجة حتمية كذلك للتطورات التقنية.

بالنسبة للماركسيين فإن الأزمات ما هي إلا مظهر من مظاهر نقص الاستهلاك لدى الطبقة العاملة لأن قيمة الأجور لا تتساوى وقيمة الإنتاج، أي أن الرأسمالية تنتج أكثر مما تدفع من أجور و ما يزيد الأزمة تفاقمها هو أن الرأسمالية تعتمد بفضل قانون الارتفاع المستمر في التركيب العضوي لرأس المال إلى إحلال الآلات محل اليد العاملة، فتلقي العمال إلى البطالة

1- مهدي كلو، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2002 / 2003، ص7.

2- عبد القادر عطية و رمضان محمد أحمد مقلد، مرجع سابق، ص233.

مما يعني فقدان العامل لقدرته الشرائية. وعليه فإن البطالة هي نتيجة لزيادة إنتاجية العمل في الأنظمة الرأسمالية للتراكم ويرتبط حجم التشغيل أساساً بمعدل الربح الذي يحققه أرباب العمل، إذ أنهم يحاولون دون تخفيض أرباحهم أن يعوضونه بزيادة إنتاجهم مما يؤدي إلى فائض في الإنتاج خاصة أن التقدم التقني يتطلب رأسمال أكثر ويأكل الجزء المخصص للأجور، وبالتالي فإن العمال سوف يستمرون في إنتاج رأس المال وتحقيق تراكمه، بمعنى أنهم ينتجون بأنفسهم أداة إحالتهم للبطالة.<sup>(1)</sup>

يصف ماركس البطالين بأنهم جيش العمل الاحتياطي، فوجود هذا الجيش يسمح للرأسمالي بتخفيض الأجور إلى أقصى حد، وبالتالي ينجح في الإبقاء على ربحه. فحسب المنطق الرأسمالي يعتبر وجود البطالين ضرورة لتطور النظام الرأسمالي بينما يراه ماركس أنها ظاهرة تاريخية تزول بزوال الرأسمالية.<sup>(2)</sup>

4-1-5- نظرية فليبس 1958: يركز اهتمام فليبس على دراسة وتحليل سوق العمل في الاقتصاد الانجليزي من خلال دراسته الإحصائية للمجتمع البريطاني من 1861 إلى 1957 حيث كشف وجود علاقة إحصائية قوية بين نسبة العاطلين إلى إجمالي السكان، ومعدل التغير في أجر الساعة للعامل خلال مدة زمنية معينة بمعنى أن الفترة التي تقل فيها معدلات البطالة ترتفع عندها الأجور النقدية والعكس صحيح أو بمعنى آخر وجود معدل ضعيف من البطالة يتناسب مع ارتفاع سريع في الأجور الاسمية والعكس بالعكس. وعلى هذا الأساس تم الوصول إلى وجود دالة متناقصة ليست خطية بين مؤشرين. وبالتالي فإن منحنى فليبس يعبر عن وجود علاقة تجريبية عكسية بين معدل ارتفاع في الأجر الأسمى ومعدل البطالة.<sup>(3)</sup> ومن خلال تحاليل فليبس يمكن استخلاص بأنه من الممكن خفض معدل البطالة على أن يكون ثمن ذلك قبول معدل أعلى للتضخم، وعلى هذا الأساس أصبحت معظم البرامج الاقتصادية للدول الصناعية تختار النقطة التي تفضلها على منحنى فليبس وما تشير إليه من

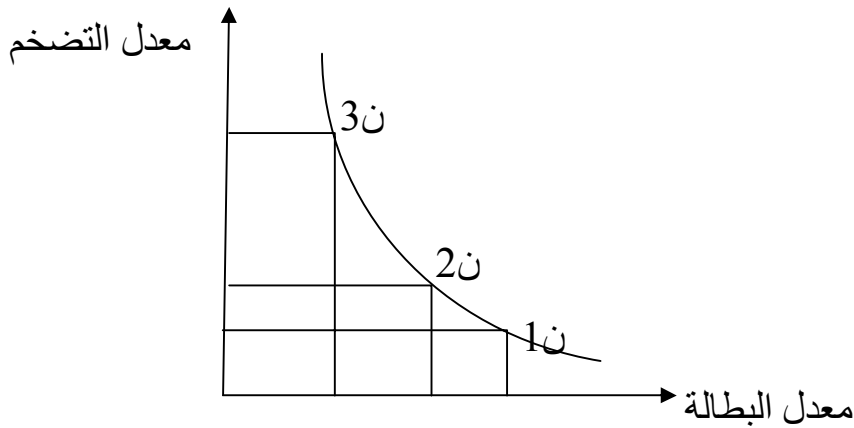
1- Marcel.M et Taib.J, **Le chômage aujourd'hui**, édition NATHAN, Paris, 1979 ,p82.

2- MUSETTE, mohamed (S) , **Les théories économiques a la preuve du chômage**, les cahiers du cread N° 45, Algérie, 1997, p112.

3- إ. سيمون ، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الأمير إبراهيم شمس الدين ، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، 1989، ص322.

معدل معين للبطالة ومعدل معين للتضخم، وتقوم بعد ذلك باختيار السياسة النقدية والمالية التي تحدد الطلب الذي يضمن تحقيق هذين المعدلين المرغوب فيهما. ويكمن كل ما سبق ذكره في الشكل الموالي:

الشكل (02): تفسير البطالة عند فيليبس



المصدر: إ. سيمون ، أصول الاقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الأمير إبراهيم شمس الدين، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان، ط 1989، 1، ص 322.

لقد كان تحليل فيليبس موضوع انتقاد شديد من قبل عدد من الاقتصاديين، فقد قدروا أنه لو كانت هناك علاقة إحلال لأجل قصير بين التضخم والبطالة، فإن هذه الأخيرة تختفي في الأجل الطويل وبذلك يصبح منحنى فيليبس خطأ عمودياً. لا يمكن لمعدل البطالة أن يبعد بشكل دائم عن معدل البطالة الطبيعي.<sup>(1)</sup> بالإضافة إلى هذا، فمع بداية السبعينيات لوحظ أن المستوى العام للأسعار ظل يتجه نحو الارتفاع المستمر (ارتفاع مستمر لمعدل لتضخم)، في الوقت الذي تتزايد فيه معدلات البطالة الشيء الذي شكل انتقادات لازعة لهذا المنحنى وقصوره على تفسير تزامن البطالة والتضخم معاً أو ما يسمى بالركود التضخمي (Stagflation).<sup>(2)</sup>

1- إ. سيمون، مرجع سابق، ص 323.

2- رمزي زكي، الاقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1998، ص 405.

## 4-2-النظريات الحديثة:

لقد أدى الارتفاع المذهل والسريع لمعدلات البطالة منذ أوائل السبعينات في القرن الماضي إلى تغير نظرة المهتمين بالظاهرة في تحليلهم لمشكلة البطالة، بعد أن أضحت كل من أفكار الكلاسيك والنيوكلاسيك وحتى أفكار كينز غير قابلة للتجسيد على أرض الميدان، وانطلاقاً من هذه الوضعية، شوهد بروز نظريات حديثة طورت وأدخلت بعض التعديلات والتحسينات على الفرضيات التي جاءت بها النظريات السابقة. ومن بين أبرز هذه النظريات نجد:

## 4-2-1- نظرية البحث عن العمل:

ظهرت هذه النظرية في السبعينات من القرن الماضي، تركزت على صعوبة توفر المعلومات عن سوق العمل، حيث أنها تصف حالة وجود بطالين و مناصب شغل شاغرة في نفس الوقت، تعتمد هذه النظرية على الفرضيات التالية:

-الفرضية الأساسية التي تميز هذه النظرية هي صعوبة تحصيل المعلومة عن سوق الشغل سواء حول توفير مناصب الشغل أو حول مستوى الأجر المطبق، فالبحث عن عمله و بحث عن معلومة، هذا الأخير يتطلب تكلفة و وقت، لأن البطال عندما يقوم بالبحث فإنه ينفق المال من أجل تنقلاته، أو لشراء الآلات....الخ<sup>(1)</sup>.

-التفرغ الكامل للأفراد لجمع المعلومات اللازمة حيث أن كل بطل يبحث عن العمل الأحسن أجراً، إلا أن ذلك صعب كون الأجور المقترحة من طرف المؤسسات تتغير من مؤسسة لأخرى.

-كلما كانت مدة البحث في سوق الشغل طويلة، كلما كان الأجر المتوقع الحصول عليه مرتفعاً.

-للأفراد بدون عمل إمكانية تحصيل كمية كبيرة من المعلومات و عدد هائل من الاتصالات بالموظفين (أرباب العمل) مقارنة بالعمال الذين يشغلون منصب عمل، حيث تعتبر البطالة من هذه النظرة إستثماراً

-هناك حد أدنى للأجر و لن يقبل الباحث الحصول على أقل منه و يقبل أجر أعلى منه<sup>(2)</sup>.

1- Lallement (M), **Travail et emploi: le temps des métamorphoses**, Harmattan, Paris, 1994,p149.

2- Jalladeau (J), **Introduction à la macroéconomie: Modélisations de base et redéploiements contemporaines**, 2ème édition, De Boeck Université, Bruxelles, 1998,p433.

فمن وجهة هذه النظرية أن الأفراد يتركون مناصب عملهم، و يتفرغون للبحث عن وظائف جديدة ملائمة لقدراتهم و حسب هيكل الأجور و بالتالي فالبطالة في هذه الحالة هي سلوك إختياري، و تتوقف طول فترة هذه البطالة (الإحتكاكية) على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق و على المناخ الإقتصادي العام في المجتمع.<sup>(1)</sup>

ففي حالة الرواج الإقتصادي فإن البطالة تطول نتيجة وفرة فرص العمل المتاحة و على العكس في حالة الكساد الإقتصادي، كما أن الداخلين الجدد إلى سوق العمل و خاصة الفئة الشبانية نظرا لإنعدام خبرتهم بأحوال السوق تزداد درجة تنقلهم بين الوظائف المختلفة من أجل الحصول على المعلومات المطلوبة، و بالتالي يتعرضون لفترة بطالة أطول.<sup>(2)</sup>

لكن هناك عدة نقاط تجاهلتها هذه النظرية لتفسير اختلال سوق الشغل المتمثل في ظاهرة البطالة، تجعل تفسيراتها و تحاليلها محدودة، لهذا وجهت لها عدة انتقادات:

-تهتم هذه النظرية بتحليل البطالة الإرادية (المرغوبة)، و بالتالي فهي تقدم تفسيراً جزئياً لمشكل التشغيل غير الكامل.

-في منطق البحث عن العمل احتمال الخروج من البطالة يرتفع مع مدة البطالة، و لكن ما نلاحظه من خلال الدراسات التجريبية عكس هذا، حيث أن البطالين ذوي المدة الطويلة في البطالة يلاقون صعوبات كبيرة لإيجاد عمل جديد.

-لا يمكن في هذه النظرية التفرقة بين البحث عن العمل و البطالة.

-إن حظوظ الحصول على عمل جديد ترتفع في حالة بقائهم متعطلين و تقل في حالة عملهم.

#### 4-2-2- نظرية الاختلال (اختلال التوازن):

تنطلق هذه النظرية في تفسيرها للبطالة من فرضية أساسية وهي جمود الأجور والأسعار في الأجل القصير، الشيء الذي يؤثر سلباً على كل من سوق العمل و سوق السلع على حد

1- Lallement (M), op.cit.p149.

2- مدني بن شهرة ، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان، 2009، ص245.

السواء، فنظراً لعدم إمكانية تحقيق التوازن عن طريق التغييرات النقدية سواء في الأجور أو الأسعار، فإن ذلك من شأنه أن يحدث عدم توازن في سوق العمل والسلع<sup>(1)</sup>. فعلى مستوى سوق العمل يحدث فائض في عرض العمل الشيء مما يؤدي إلى ظهور بطالة إجبارية أما على مستوى السوق الثاني وهو سوق السلع فإن جمود الأسعار يحدث اختلال بين الكميات المعروضة والكميات المطلوبة من السلع. وعلى الرغم من القبول المنطقي لهذه النظرية في تفسير البطالة، إلا أنه يوجه إليها العديد من الانتقادات أهمها:

- أنها تقتصر على تحليل البطالة في الفترة القصيرة فقط، ولا توضح أسبابها واستمرارها في الأجل الطويل.

- افتراض تجانس عنصر العمل، الأمر الذي يعني إما أن تكون البطالة كينزية أو كلاسيكية وهذا لا يعكس الواقع، حيث توجد أنواع مختلفة من عنصر العمل، ومن ثم يمكن أن يتزامن نوعي البطالة معاً الأمر الذي يؤدي إلى تعارض الحل المقترح لعلاج البطالة الكينزية مع الحل المقترح لعلاج البطالة الكلاسيكية، حيث أن السياسة الملائمة لعلاج البطالة الكينزية هي السياسة المالية التوسعية والتي تهدف إلى زيادة الطلب الكلي، من خلال زيادة الإنفاق الحكومي أو الأجور بهدف زيادة الاستهلاك. ولكن ذلك سوف يؤدي إلى زيادة حجم البطالة الكلاسيكية يتم من خلال خفض الأجور، الأمر الذي يترتب عليه انخفاض الدخل، ومن ثم الاستهلاك وبالتالي خفض الطلب الكلي، مما يزيد من حدة البطالة الكينزية.

وبالتالي فإن هذه النظرية لا تقدم السياسات الاقتصادية الواجب إتباعها لعلاج مشكلة البطالة نظراً لوجود النوعين من البطالة في آن واحد<sup>(2)</sup>.

1- دانيال أرنولد، الأزمات الاقتصادية للأمس و اليوم، ترجمة عبد الأمير شمس الدين، الطبعة الأولى، المؤسسة الجامعية، بيروت، 1992، ص 207.

2- علي عبد الوهاب نجا، مرجع سابق، ص 34.

#### 4-2-3- نظرية تجزئة سوق العمل:

تبنى هذه النظرية على أساس إسقاط فرض تجانس وحدات عنصر العمل، وهو أحد الفروض الأساسية في النظريات التقليدية وتهدف هذه النظرية إلى تفسير أسباب ارتفاع معدلات البطالة، فضلاً عن أسباب تزامن وجود معدلات مرتفعة من البطالة في قطاعات معينة في الوقت الذي يوجد فيه عجز في قطاعات أخرى.

وتفترض هذه النظرية وجود نوعين من الأسواق وفقاً لمعيار درجة الاستقرار التي يتمتع بها سوق العمل هما سوق رئيسي وسوق ثانوي. كما تفترض النظرية أن عنصر العمل له القدرة على الانتقال والتحرك داخل كل سوق، ولا يتحقق له ذلك فيما بين السوقين، وذلك لاختلاف السوقين من حيث خصائص الأفراد والوظائف بكل منهما.

**النوع الأول: السوق الرئيسي:** وهو سوق المنشآت كبيرة الحجم التي تستخدم فنوناً إنتاجية كثيفة رأس المال بجانب عمالة على درجة عالية من المهارة، وتعمل هذه المنشآت على الاحتفاظ بهم لما اكتسبوه من مهارات أثناء عملهم، ومن ثم يتميز هذا السوق بفرص عمل أفضل وأجور أعلى وتتسم ظروف العمل فيه بدرجة عالية من الاستقرار.

**النوع الثاني: السوق الثانوي:** وهو سوق المنشآت صغيرة الحجم التي تستخدم أساليب إنتاجية بسيطة مكثفة للعمل، ويتسم هذا السوق بانخفاض الأجور ووجود ظروف غير مواتية للعمل فضلاً عن تعرضه لدرجة أكبر من التقلبات وفقاً لظروف النشاط الاقتصادي، ومن ثم يكون العمال في هذا السوق أكثر عرضة للبطالة خاصة في ظل الافتقار إلى التشريعات التي تنظم هذا السوق.<sup>(1)</sup>

#### 5- أسباب البطالة :

ترتبط مشكلة البطالة بالعديد من الأسباب فمنها ما هو متعلق بالناحية الاقتصادية ومنها ما هو متعلق بطبيعة أفراد المجتمع أنفسهم وبعض النواحي الاجتماعية، وبناء على ذلك يمكن تقسيم أسباب البطالة إلى قسمين:

1- مولود طابوش، أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص97.

5-1- الأسباب الاجتماعية: يمكن حصر أهم الأسباب الاجتماعية المؤدية إلى تفاقم ظاهرة البطالة إلى ما يلي:

- النمو السكاني: تتميز البلدان النامية خلافاً عن الدول المتقدمة بنمو سكاني كبير، وإذا قلنا نمو سكاني فهذا يعني نمو قوة العمل بها، مما يستلزم خلق فرص عمل جديدة لمواجهة هذا النمو في الطلب على العمل. إن خلق فرص عمل جديدة لا يتأتى إلا بتنمية النشاط الإنتاجي الحقيقي ونظراً للظروف الاقتصادية التي تتميز بها الدول النامية، فإن معدلات التنمية بها منخفضة ولا يمكن توفير فرص عمل جديدة للكفاءات من السكان الذي يتزايد من سنة إلى أخرى بالإضافة إلى أن الجزء الأكبر من الموارد تكون متجهة لتوفير ضروريات الحياة لهذه الأعداد المتزايدة على حساب إعادة استثمارها من جديد.

- عجز سوق العمل عن استيعاب الخريجين الجدد: يتخرج سنوياً من المعاهد العليا والجامعات أعداد كبيرة من الطلبة الحاصلين على مؤهلات بأنواع مختلفة، وعدم استغلال هذه القوى العاملة الجديدة تأثر سلبياً على معدلات البطالة، ومما زاد من حدة هذه المشكلة التطور التكنولوجي الذي رافق المشروعات الاستثمارية في البلدان النامية، الشيء الذي أدى إلى استغناء هذه المشروعات عن اليد العاملة وتعويضها بآلات حديثة ومتطورة تحل محل العمال.

- النزوح الريفي: إن من أهم الأسباب التي أدت إلى انتشار البطالة خاصة في المناطق الحضرية هو نزوح السكان من الريف نحو المدن، بسبب تمركز النشاطات الصناعية الكبرى الموفرة لمناصب الشغل والتي تقل في المناطق الريفية، هذه الأخيرة التي تتميز بطابعها الزراعي الذي لم يعد يشكل مصدر اهتمام في البلدان النامية، الشيء الذي دفعهم إلى هجرة أراضيهم التي لم تعد توفر لهم الظروف المعيشية الملائمة بحثاً عن فرص عمل أفضل في المدن، وأدى ذلك إلى خلق ضغط كبير على القوة العاملة في المدن وارتفعت بها نسب البطالة.<sup>(1)</sup>

5-2- الأسباب الاقتصادية: من الأسباب الاقتصادية المسببة للبطالة في البلدان النامية نذكر على وجه الخصوص:

1- محمد عبد الله مغازي، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005، ص21.

ضعف السياسات الاقتصادية التنموية: عملت الدول النامية على تطبيق بعض السياسات الاقتصادية التنموية التي تعتمد على التصنيع كوسيلة فعالة تمكنها من إزالة آثار التخلف الذي كانت تعاني منه، وكذلك تغيير الهياكل الإنتاجية لكي تضمن تحقيق الاستقلال الاقتصادي الشيء الذي يمكنها من تعزيز وضعيتها في الاقتصاد العالمي. ويتجلى ضعف هذه السياسات التنموية في هذه الدول بتدهور المؤشرات الاقتصادية كارتفاع معدلات التضخم، تدهور معدلات نمو الاستثمارات، انخفاض أسعار الصرف، تنامي العجز في الميزانية العامة وقد ساهمت هذه المؤشرات السلبية في تدهور مؤشرات التشغيل وبالتالي انتشار البطالة.

-الركود الاقتصادي: ترتبط اقتصاديات الدول النامية ارتباطا وثيقا باقتصاديات الدول المتقدمة فهذه الأخيرة تستورد جانبا كبيرا من المواد الأولية من الدول النامية والتي يكون دخلها من خلال تصدير هذه المواد هاما جدا. ومن هنا فحدوث ركود اقتصادي في الدول المتقدمة يخلف بصفة موازية ركودا اقتصاديا في الدول النامية نظرا للعلاقة الترابطية بين الجانبين هذا الركود الذي يتسبب في تراجع الإنتاج وإفلاس المنشآت وبالتالي تظهر حالات التسريح الجماعية للعمال، الشيء الذي يؤدي إلى تفاقم وارتفاع معدلات البطالة.

-الإصلاحات الاقتصادية المدعومة من الصندوق والبنك الدوليين: في أواخر الثمانينات وأوائل التسعينات شرعت معظم الدول النامية في تطبيق الإصلاحات الاقتصادية، كشرط أساسي لإعادة جدولة ديونها، هذه السياسات التي أصر صندوق النقد الدولي على تطبيقها واعتبرها الأمل الوحيد لإعادة بعث عجلة التنمية في اقتصادياتها والتي أدت إلى إحداث حالات من الركود الاقتصادي، فالسياسة النقدية الانكماشية التي اقترحها الصندوق كعلاج لتخفيض معدلات التضخم بها أدت إلى خفض معدلات الاستثمارات بسبب وقف الدعم لمنح القروض المصرفية للمشروعات وذلك عن طريق رفع معدلات الفائدة، فحل بذلك الركود وارتفعت معدلات البطالة عن ما هو معتاد.<sup>(1)</sup>

ظروف وآليات السوق: إنّ القواعد المسيرة للسوق، بالإضافة إلى العرض والطلب من شأنه أن يؤثر سلبا أو إيجابا على معدلات البطالة، فزيادة الطلب على منتجات شركة ما في السوق

1- عبد الرحمن يسرى أحمد، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الإسكندرية، مصر، 2004، ص219.

يعني أنها تحقق أرباحاً يمكنها من تحسين وضعيتها وتوسيع نشاطاتها مما يؤدي حتماً إلى إنشاء مناصب عمل جديدة، أما في الحالة العكسية أي إذا كانت وضعية المؤسسة أو الشركة في سوق حرجة بسبب انخفاض مبيعاتها أو ضعف الإقبال عليها فإن هذه الشركة ستلجأ إلى حلول تؤثر وبطريقة مباشرة على اليد العاملة، فهي تضحي بها مقابل تعويض الخسائر الناتجة عن انخفاض أرباحها.<sup>(1)</sup>

### 6- آثار البطالة:

تعتبر البطالة من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع ، بل إنها إحدى أهم العقبات الأساسية للجهود التي تبذلها الدول لتحقيق التنمية ، فالبطالة تعني عدم الإستفادة الكاملة من الموارد البشرية ، و لها علاقة وثيقة بـإتساع نطاق الفقر و بالإستقرار السياسي للبلد.

### 6-1- الآثار الإجتماعية:

إنّ الآثار الإجتماعية لا تقل أهمية عن الآثار الإقتصادية، و التي نوجزها فيما يلي:

- إن زيادة عدد العاطلين تمثل التربة الخصبة والبيئة المناسبة لدخول عالم الجريمة ، فعجز العاطل عن إشباع حاجاته الضرورية بالطرق المشروعة، يضطره إلى سلوك سبيل الجريمة لتحقيق هذا الإشباع، لأن البطالة تؤدي إلى العزلة و فقدان الأهمية الإجتماعية للعاطل عن العمل، فيسيطر على الشاب المتعطل شعور بالفشل و الإحباط مما ينعكس على علاقته بالمجتمع، و يتولد لديه شعوراً أعمق بالقنوط و الانطواء و اللامبالاة و اليأس من إمكانية تحسين حالته في المستقبل، و بذلك تقل مقاومته النفسية و الإجتماعية للتحدي الذي فرضته البطالة مما يجعله سهل الإستهواء، و سهل التعرض و التأثر بالتيارات الإنحرافية، فيقدم على بعض الجرائم كالسرقة و التعدي على أملاك الدولة، المخدرات، التزوير و التزيف.... الخ.<sup>(2)</sup>
- إرتفاع في حالات الأمراض النفسية بين العمال العاطلين التي تؤدي إلى تفشي العنف العائلي و حالات الإنتحار و الطلاق و ما يتبع ذلك من ظواهر إجتماعية سلبية كالتفكك الأسري في المجتمع و تشتت الأطفال أو إنحرافهم الأخلاقي.

1- عبد الرحمن يسرى أحمد، مرجع سبق ذكره، ص 219.

2- عادل أحمد عبد الجواد، البطالة و الجريمة، مجلة الأمن و الحياة، العدد 278 ، 2005، ص 58.

-لبطالة الأولياء تأثير سلبي على التحصيل الدراسي للأبناء، ففي تحقيق حول " الأسرة و الميزانية" الذي أجري في فرنسا سنة 2001 ، على عينة تتكون من 3771 تلميذ، وجد أن % 50 من فشل التلاميذ في الدراسة يعود إلى الوضع المادي السيء للعائلة بسبب بطالة الآباء.(1)

-إن إحدى نتائج ظاهرة البطالة زيادة حجم الفقر، الذي يعتبر من العوامل المشجعة على الهجرة، خاصة الهجرة غير الشرعية لدى الشباب.

-تؤثر البطالة سلبا على مشاركة الشباب في الحياة الاجتماعية خاصة بالنسبة لفرصهم في الإستقرار و الزواج و تأسيس أسرة.

-و مما لا شك فيه أن الشؤون المالية تلعب دورا هاما في تحقيق الإستقرار الأسري، و يعتبر توفير أساس مادي من الأمور الحيوية في حياة الأسرة، و في الواقع فإن كثيرا من حالات الفشل في تحقيق الإستقرار الإقتصادي للأسرة إنما ترتبط بانعدام الدخل نتيجة البطالة مما يدعو للإستدانة المستمرة و الإرتباك الأسري الشديد و ربما تصدع الأسرة، فكثير من المشاكل الأسرية كالهروب من المسؤولية و الطلاق تنشأ كنتيجة مباشرة للتعطل عن العمل. كما أن هناك علاقة ارتباط عكسية قوية، بين البطالة و مستوى المعيشة فكلما زادت البطالة انخفض مستوى المعيشة و بالعكس تؤدي إلى الحرمان من إشباع الحاجات الاقتصادية بسبب الدخل غير المستقر مما يحرمهم من التمتع بحياة كريمة.(2)

#### 2-6- الآثار الاقتصادية:

للبطالة آثار اقتصادية مهمة يتجلى أهمها فيما يلي:

-تعد البطالة هدر لطاقات و قدرات أبناء المجتمع ، الذين تضيع سنوات عمرهم دون الإستفادة منها في أي نوع من العمل لصالح أنفسهم أو أسرهم و مجتمعاتهم، و هي لدى المتعلمين أشد خطورة، فهي ليست فقط هدرا لطاقتهم، و لكنها أيضا هدر لكل ما أنفق عليهم في عملية تعليمهم، و قد تكون بطالة هؤلاء المتعلمين سببا لانصراف غيرهم مستقبلا عن التعليم لعدم جدواه من الناحية الاقتصادية .

1- نزار سعد الدين العيسي و إبراهيم سليمان قطف، مرجع سابق، ص 249.

2- محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 84.

-الضرر الإنتاجي : هناك علاقة إرتباطية بين التغيرات في الناتج المحلي الإجمالي و التغيرات في معدل البطالة، هذا ما أثبتته البروفيسور آرثر أوكن بعد دراسة أجراها و أطلق عليها إسم قانون أوكن، و يقر هذا القانون أنه إذا ارتفع معدل البطالة بمقدار 1% ، سيؤدي إلى إنخفاض الناتج المحلي الإجمالي بما قدره 2% .

-هناك خسارة تترتب على بطالة العمال المهرة و متوسطي المهارة حينما تطول فترة بطالتهم، و هذه الخسارة تتمثل في فقدانهم التدريجي لمهاراتهم أو خبراتهم.

-تعطيل جزء من قوة العمل، يكلف الدولة نفقات إضافية، حيث في كثير من دول العالم تمنح الحكومات إعانات نقدية للمتعطلين فيها ، هذا يعني أن عبء إعانة البطالة الذي تتحمله الدولة من أجل إعالة المتعطلين يكون كبيرا لاسيما كلما زادت أعداد البطالين و هذا يؤدي إلى زيادة المدفوعات التحويلية التي تقدمها الحكومة للبطالين و التي تؤثر سلبا على ميزانية الدولة، هذا من جهة، و من جهة أخرى عندما يرتفع معدل البطالة ينخفض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب التي تحصلها الحكومة و هذا ما يضعف من قدرة الحكومة على الإنفاق على الخدمات العامة الضرورية كالتعليم و الصحة و المرافق العامة... الخ (1).

-يعتبر عنصر العمل عنصرا رئيسيا من عناصر الإنتاج، و عدم استغلال هذا المورد يضيع على الإقتصاد فرصة إشباع الحاجات التي كانت ستوفرها تلك القوة العاملة الراغبة و القادرة على العمل و الإنتاج.

-إن تفاقم ظاهرة البطالة يعطي الفرصة لميلاد نوع آخر من النشاطات المشكلة لما يسمى بالإقتصاد غير الرسمي الذي يشغل عشرات الآلاف من العمال ، هذا الأخير نتج عن التدهور المستمر للقطاع الرسمي حيث يعد خسارة للخزينة العامة للدولة لأنه لا يدفع الضرائب التي يمكن أن تخلق مناصب شغل في القطاع الرسمي الذي بدوره سمح للقطاع غير الرسمي في الظهور، و بالتالي تتشكل الحلقة المفرغة (2).

1- عادل أحمد عبد الجواد، مرجع سابق، ص58.

2- ناجي بن حسين و آخرون، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، العدد 01 ، مجلة الإقتصاد و المجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002، ص129.

-إنخفاض مستوى الناتج القومي و الدخل القومي، حيث أن وجود البطالة يؤدي إلى إهدار جزء من الطاقة الإنتاجية في المجتمع، و هذا يؤدي بدوره إلى ضياع جزء من الموارد في المجتمع و نقص في الناتج القومي و الدخل القومي.  
-تضعف البطالة القوة الشرائية للعاطل عن العمل، حيث تنخفض قدرته على إشباع حاجاته الاقتصادية فيحرم من التمتع بحياة كريمة.<sup>(1)</sup>

### 6-3- الآثار السياسية:

أما الآثار السياسية فيتمثل أهمها فيما يلي:

-عدم الإستقرار الإجتماعي يقود في كثير من الأحيان إلى عدم الإستقرار السياسي و الأمني فزيادة وقت الفراغ لدى العاطلين يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الإجتماعية و النفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية و إشاعة اللأمن في المجتمع.  
-الفرد العاطل عن العمل يشعر بالإقصاء و الحرمان من طرف دولته و هذا يضعف لديه الشعور بالإنتماء و الشعور بالوطنية.  
-إن الأفواه الجائعة و النفوس المملوءة بالحقد و المرارة و اليأس من إمكانية تحقيق حياة كريمة لأشد تهديدا لكيان الدولة من الأسلحة الفتاكة ، فخطر إنخفاض مستوى المعيشة، يؤدي إلى السخط الشعبي العام، الذي يحمل إنعكاسات وخيمة على الإستقرار السياسي للبلد.<sup>(2)</sup>  
إذن فظاهرة البطالة هي واقع معقد و تحمل في طياتها عدة آثار سلبية تنعكس على الوضع الإقتصادي و الإجتماعي و أن استمرارها و عدم الاهتمام بها يزيد من حدتها، حيث ينجر عنها تبعات خطيرة على المجتمع، مما يستلزم وضع عدة تفسير لها حسب الظرف الزمني الذي تظهر فيه من أجل إيجاد حلول لها.

1- محمد علاء الدين عبد القادر، مرجع سابق، ص 88.

2- سليمة كبير أشروف ، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، 2005، ص 28.

## 7- واقع البطالة في الجزائر:

شهد الاقتصاد الجزائري تزايد أكبر لنسبة طالبي العمل مع نهاية الثمانينيات ومختلف سنوات التسعينيات نتيجة لإنتهاج الجزائر عدة إصلاحات اقتصادية، حيث شرعت في تطبيق مخطط إعادة الهيكلة والذي كانت أولى نتائجه غلق مئات المؤسسات وتسريح آلاف العمال مما نجم عنه تفاقم ظاهرة البطالة.

لقد مست هذه الظاهرة كل الفئات الاجتماعية خصوصاً فئتي الشباب وأصحاب الشهادات العلمية. ونتيجة لكل هذا قامت الحكومة الجزائرية باتخاذ عدة إجراءات من أجل مكافحة البطالة وخلق مناصب شغل.

## 7-1- أسباب تفاقم مشكلة البطالة بالجزائر :

تعتبر مشكلة البطالة من بين أهم المشاكل التي تواجه الحكومة الجزائرية في الوقت الحاضر حيث توجد نسبة كبيرة من الشباب إما عاطلين عن العمل أو مهددين بالبطالة في المستقبل القريب. ولاشك أن هناك العديد من الأسباب التي ساهمت في تفاقم مشكلة البطالة، ويأتي في مقدمة هذه الأسباب ما يلي:

- اتجاه الجزائر إلى تبني برامج طموحة للإصلاح الاقتصادي، ومن النتائج المؤكدة لهذه البرامج إرتفاع معدلات البطالة في الأجلين القصير والمتوسط، حيث تؤدي هذه البرامج إلى حدوث حالة من الانكماش في السوق.

- زيادة معدلات النمو السكاني ومن ثم زيادة معدلات القوى العاملة، وارتفاع عدد الشباب الجدد الداخلين لسوق العمل سنويًا. كما أن الجهود المستمرة لرفع مساهمة المرأة في التنمية واستمرار كبار السن في العمل بعد بلوغهم سن التقاعد وتشغيل الأطفال، وغيرها من الأمور المماثلة كانت من الأسباب التي أدت إلى تفاقم مشكلة البطالة.

- تخلف نظم التعليم والتدريب بالجزائر، وعجزها عن توفير الكوادر المؤهلة والقادرة على مواكبة احتياجات العصر، وسوق العمل. ومنافسة العمالة الأجنبية المتطورة.<sup>(1)</sup>

- تدني النظرة الاجتماعية للعمل اليدوي أو الذي يتطلب مجهودًا جسمانيًا ويفضلون البحث عن وظيفة حكومية، حتى وإن أتت بعد فترة طويلة قد تطول أو تقصر.

1- فاتح ديبش، تسريح العمال وإشكالية سوق العمل، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة عنابة، الجزائر، 1997/1998، ص75.

-عدم تحمل رجال الأعمال والقطاع الخاص لمسؤوليتهم الوطنية في استيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين والباحثين عن العمل. وتبدو هذه الظاهرة أكثر في الجزائر باعتبارها دولة نفطية، حيث تتدنى نسبة العمالة الوطنية بمنتجات القطاع الخاص مقارنة بالعمالة الأجنبية. ويعزى هذا إلى أن العمالة الوطنية تنقصها الخبرة والتدريب والمهارة في استخدام أدوات الإنتاج ذات التكنولوجيا المتطورة.

-قصور وسائل الإعلام الجماهيرية في توعية الشباب بقيمة العمل وقديسته مهما كانت صورته أو أشكاله، وطرح الحلول وتقديم التوصيات لاستحداث وظائف ومهن جديدة للشباب وتشجيع الإقبال على مجالات التعليم والتدريب التي تحتاج إليها أسواق العمل حاليًا ومستقبلاً.<sup>(1)</sup>

بالإضافة إلى كل الأسباب التي ذكرت سابقاً، فإنه يمكن القول أنه من الأسباب الرئيسية أيضاً والتي أدت إلى إخفاق التشغيل وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة هي أسباب مباشرة تكمن في البطالة الإجبارية الناتجة عن حل الكثير من المؤسسات خاصة العمومية وتسريح مئات الآلاف من الأيدي العاملة وتوقف الكثير من المؤسسات عن النشاط، وكذا التوقف الإرادي نتيجة ضعف الأجور أو شروط العمل. أما الأسباب غير المباشرة فترجع بالأساس إلى عوامل هيكلية وعلى رأسها ضعف بل عدم مرونة الاقتصاد الوطني سواء في الصناعة أو الزراعة أو حتى الخدمات المنتجة التي يجب أن يتميز بها سوق العمل. توقف العديد من الاستثمارات الإنتاجية الأمر الذي أدى إلى نقص مناصب العمل والتشغيل. الصدمات العكسية لأسعار البترول لسنوات الثمانينات وحتى أواخر التسعينات والتي أدت إلى تدني معدلات التشغيل.

#### 7-2- أرقام عن التشغيل و البطالة في الجزائر بين 2010-2014:

قدرت نسبة السكان البطالين في سنة 2010 بـ 1.076.000 شخص أي بنسبة 10 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية و المستوى التعليمي، حيث نسجل نسبة 8.1% لدى الذكور مقابل 19.1 % لدى الإناث.<sup>(2)</sup>

1- فاتح ديبش، مرجع سابق، ص75.

2- الديوان الوطني للإحصاء، 2010، ص1.

و يبدو أن ظاهرة البطالة تمس فئة الشباب بصفة غالبية، إذ تبلغ النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 21.5 %، بينما بلغت النسبة لدى البالغين 25 سنة فما فوق 7.1 % . و تجدر الإشارة إلى تفاوت النسبة ما بين 7.3 % للأشخاص الذين لا يملكون أي شهادة و 21.4 % لدى حاملي الشهادات الجامعية (11.1 % لدى الذكور و 33.6 % لدى الإناث).<sup>(1)</sup>

في حين في سنة 2011، بلغت نسبة السكان البطالين 1.062.000 شخص أي بنسبة 10 % على المستوى الوطني حيث سجل نسبة 8.4 % لدى الذكور مقابل 17.2 % لدى الإناث.

و مست ظاهرة البطالة فئة الشباب بصفة كبيرة، إذ بلغت النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 22.4 %، بينما بلغت النسبة لدى البالغين 25 سنة فما فوق 7.2 % . أما بالنسبة للأشخاص الذين لا يملكون شهادة جامعية فبلغت نسبتهم 8.2 % مقابل 16.1 % لحاملي الشهادات الجامعية (9.5 % لدى الذكور و 22.7 % لدى الإناث).<sup>(2)</sup>

رغم استقرار نسبة البطالة في سنتي 2010 و 2011 على المستوى الوطني، إلا أننا نلاحظ انخفاض محسوس لنسبة البطالة لدى الإناث مقابل ارتفاع طفيف لدى الذكور، لكن ما يلفت الإنتباه هو تراجع نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية، حيث انخفضت النسبة لدى هذه الفئة من 21.4 % إلى 16.1 %.

أما في سنة 2012، بلغت نسبة السكان البطالين 1.253.000 شخص أي بنسبة 11 % على المستوى الوطني، إذ سجل نسبة 9.6 % لدى الذكور مقابل 17 % لدى الإناث.

فبلغت النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 27.5 %، بينما بلغت النسبة لدى البالغين 25 سنة فما فوق 7.5 % . و كانت نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجلت انخفاضا مقارنة بالعامين الماضيين لتصل إلى نسبة 15.2 %.<sup>(3)</sup>

و قدرت نسبة السكان البطالين في سنة 2013 بـ 1.175.000 شخص أي بنسبة 9.8 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية و المستوى التعليمي، حيث سجل نسبة 8.3 % لدى الذكور مقابل 16.3 % لدى الإناث.<sup>(4)</sup>

1- الديوان الوطني للإحصاء، مرجع سبق ذكره، ص1.

2- الديوان الوطني للإحصاء، 2011، ص2.

3- الديوان الوطني للإحصاء، 2012، ص1.

4- الديوان الوطني للإحصاء، 2013، ص2.

و يبدو أن ظاهرة البطالة قد سجلت انخفاضا في النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة مقارنة بسنة 2012 إذ بلغت 24.8% كما سجلت انخفاضا كذلك لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعت النسبة لدى هذه الفئة لتبلغ 14.3% .  
و قد ارتفعت نسبة البطالين في السنة الفارطة أي في 2014، إذ بلغت 10.6% أي 1.214.000 شخص، مع تسجيل ارتفاع لدى الفئتين، فئة الذكور بنسبة 9.2%، و لدى الفئة الأنثوية بنسبة 17.1% . كما شهد مستوى نسبة البطالة لدى الفئة العمرية من 16 إلى 24 سنة استقرارا عند 24.8%، و استمرار انخفاض نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية لتصل إلى 13% في هذه السنة.<sup>(1)</sup>

1- الديوان الوطني للإحصاء ONS، 2014، ص 2.

## خلاصة الفصل:

إنّ الإهتمام القديم الحديث بموضوع البطالة لم يخل من بعض الغموض الذي اكتنف هذا المفهوم كمصطلح علمي و ذلك نتيجة لتعدد التعريفات لمفهوم البطالة ، إلا أنها وصف ينطبق عموما على كل شخص بدون عمل، و متاح للعمل، و يبحث عنه.

و تتعدد أنواع البطالة باختلاف أسباب حدوثها، فمنها ما ميزت الدول الرأسمالية كالدورية و هي المصاحبة لتقلبات الإقتصاد الرأسمالي، أو إحتكاكية التي تنتج عن عدم تدفق المعلومات عن سوق الشغل بالصورة المثلى، أو هيكلية و تحدث إثر تغير أنماط الإنتاج و هناك البطالة المقنعة المصاحبة للنظام الإشتراكي، بالإضافة إلى البطالة الموسمية التي تحدث بسبب موسمية بعض النشاطات، كما قد تصنف هذه الأنواع إلى إجبارية أو إختيارية.

و بعد سرد النظريات المفسرة للبطالة، اتضح لنا أن هناك جدلا قائما و عدم اتفاق فيما يتعلق بهذا الموضوع و اختلفت الرؤى باختلاف المبادئ و الأزمنة التي عايشوها.

و تكتسب مشكلة البطالة خطورتها من حيث ارتباطها و تأثيرها في البناء الإقتصادي و الاجتماعي و الإستقرار السياسي للمجتمعات، فعدم الإستفادة من بعض الطاقات البشرية يدفع بها إلى ولوج عالم الجريمة و الإنحراف و التي تقود في كثير من الأحيان إلى اللأمن في البلد.

# الفصل الثالث

خريج الجامعة من التعليم  
الجامعي إلى البحث عن  
التوظيف

## تمهيد

- 1- أهمية التعليم الجامعي
- 2- التعليم الجامعي و دوره التعليمي و التثقيفي
- 3- التعليم الجامعي كأداة للتنمية
- 4- التعليم الجامعي وسيلة لرفع النمو الإقتصادي
- 5- التعليم الجامعي و دوره في تحمل المسؤولية
- 6- بطالة الجامعيين في الجزائر
- 7- طرق البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات
- 8- إجراءات التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر

## خلاصة الفصل

## تمهيد:

من البديهي أن يصوغ المجتمع نظامه التعليمي بما يخدم مباشرة قضايا التنمية الإجتماعية و الإقتصادية بحيث يسهم التعليم أساسا في تعديل أنماط التفكير الأساسية عند المواطنين و هذه لإكسابهم المهارات الملائمة للفهم و الإستفادة و المشاركة الإيجابية في المجتمع.

في ضوء هذا سنناقش في هذا الفصل أهمية التعليم العالي في مناقشة حاجة الدولة للعمال المؤهلين، أي أن يصبح التعليم الجامعي ذو نطاق واسع عما هو عليه الآن، و يشمل مختلف فئات التعليم و يحسن تأهيلها للدخول إلى سوق العمل.

## 1- أهمية التعليم الجامعي:

يضطلع التعليم العالي بدور إيجابي في تقويم و تدعيم التنشئة الإجتماعية و الثقافية للشباب، إذ أنّ هذا النوع من التعليم يتولى مسؤولية الإعداد العلمي و المهني للقوى العاملة اللازمة لخطط التنمية الإجتماعية و الإقتصادية، كما يعتبر التعليم وسيلة هامة لنقل الثقافة و صورة من صور التربية بمفهومها الواسع لدى الأنتروبولوجيين "بوصفها تتضمن أنواع التعليم كافة، الرسمي و غير الرسمي، مما يؤدي إلى إكتساب الفرد للثقافة و تكوين شخصيته و تعليمه القدرة على التكيف مع الحياة كعضو في المجتمع".<sup>(1)</sup>

فالمرحلة الجامعية تعتبر من أهم المراحل التعليمية في حياة الشباب و يمثل التعليم الجامعي دورا هاما في صياغة الإتجاهات الإيجابية لدى الشباب و تأكيد مشاعر الإلتناء للمجتمع بوصفهم السواعد الفنية التي يعتمد عليها للنهوض بمشاريع التنمية الشاملة في مختلف مراحلها.

و يبدو أنّ التعليم الجامعي و ما يمثله كوعاء معرفي و ثقافي و تربوي و دوره في تكوين اتجاهات الشباب يرتبط ارتباطا وثيقا بالتنمية الشاملة، فبقدر ما تتيح الدولة للجامعات من إمكانيات لتكون كمراكز للإشعاع العلمي و الثقافي، بقدر ما تكون القدرة على تكوين أجيال جديدة قادرة على تحمل أعباء التنمية و مسؤولياتها. فالتنمية ذاتها تتأثر بما تغرسه الجامعات في عقول أبنائها من معارف و خبرات و ترسيخ القيم الإيجابية في نفوس الشباب نحو القضايا المتصلة بالتنمية الشاملة.

و على الرغم من أهمية دور الجامعات و المؤسسات التعليمية بصفة عامة في إعداد القوى العاملة اللازمة للتنمية "إلا أنّ التنمية لا يمكن أن تتحقق بدون نظام تعليمي يتوافق عضويا و وظيفيا مع أهداف التنمية، مع الإدراك الكامل بأنّ نظم التعليم و التربية لا تستطيع وحدها تحقيق التنمية الشاملة".<sup>(2)</sup>

1- محمد الجوهري، الأنتروبولوجيا أسس نظرية و تطبيقات علمية، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1989، ص 93.

2- خضر أبو قورة، التعليم و التربية و مشكلة التنمية، العدد 2، في الكتاب السنوي لعلم الإجتماع، دار المعارف، 1981، ص 229.

**2- التعليم الجامعي و دوره التعليمي و التثقيفي:**

لتحقيق التنمية في كافة القطاعات ينبغي ذلك إقامة القاعدة التعليمية القادرة على نشر المعرفة و التشجيع على امتلاك شباب المجتمع للثقافة، لأنّ التنمية الإجتماعية و الإقتصادية في المجتمع المعاصر تعتمد على الإطارات العلمية و الإدارية الشابة.

و لقد حاول الباحث **محمد علي محمد** أن يكشف اتجاهات الشباب نحو برامج التعليم في مصر و كفاءة هذه البرامج في أداء الوظائف التي تتعين على التعليم لكي يقوم بمواجهة مشكلات المجتمع، فالعملية التثقيفية أهم عملية يتم على أساسها رفع المستوى الثقافي للشباب بالبيئة المحيطة به و مدى مشاركته الإيجابية في تغيير هذا الواقع، و قد أعطيت نسبة 49.75% ممن يوافقون على نظام التعليم الحالي و الذي يخرج أجيالا واعية، في حين نجد 31.54% لا يوافقون تماما على أنّ للتعليم وظيفة تثقيفية. (1)

هذه البيانات تكشف ضرورة إعادة النظر في محتوى برامج التعليم العالي، و ذلك بالتركيز على مبدأ تكامل المعرفة و عدم الإهتمام فقط بالكم ففي ذلك إسهام مباشر في تدعيم معرفة الشباب معرفة شاملة بمختلف ميادين الحياة.

**3- التعليم الجامعي كأداة للتنمية:**

يرتبط التعليم الجامعي ارتباطا وثيقا بالتنمية الشاملة، فأهمية العلاقة بين التعليم الجامعي و التنمية تكمن في قدرة هذا التعليم على إعداد و توفير احتياجات مشروعات التنمية من القوى البشرية القادرة على إنجاز تلك المشروعات و تحقيق أهدافها. فهذه العلاقة تبرز لنا قضية إعداد المواطن القادر على تحمل مسؤوليات التنمية المنشودة، و ذلك من خلال غرس القيم الإيجابية التي تدعم جهود التنمية و تعظيم العائد الإجتماعي و الإقتصادي للتعليم الجامعي و هذا لتحقيق نوع من التكامل بين الثقافة السائدة في المجتمع و ثقافة الشباب، و تتخذ الإستراتيجية الملائمة لتحقيق التنمية عدة صور:

1- محمد علي محمد، الشباب العربي و التغيير الإجتماعي، دار المعرفة، الإسكندرية، 1987، ص 208.

- الإستراتيجية الأمبريقية العقلانية التي تعتمد على رغبة المجتمع المحلي و استجابته.
- إستراتيجية القوة تعتمد على قوة القانون و الإجراءات السياسية و الإقتصادية و الإدارية.
- الإستراتيجية التربوية و تعتمد على تغيير نسق الفعل من خلال تغيير نسق القيم و المعاني و التصورات.
- الإستراتيجية الثورية تتطلب تغييرا شاملا من خلال فلسفة مفادها أنّ الإصلاح لا يجدي و أنّ الواقع الإجتماعي ليس مؤشرا لطبيعة الوجود الإجتماعي.<sup>(1)</sup>

#### 4- التكوين الجامعي وسيلة لرفع النمو الإقتصادي:

"لقد أثبتت الدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية و الإتحاد السوفياتي و بعض الدول الإسكندنافية أهمية التعليم عامة و التعليم الجامعي خاصة في رفع الكفاية الإنتاجية، حيث أشارت دراسة دنيسون أنّ نسبة 43 % من النمو الإقتصادي الذي حدث في الولايات المتحدة بين عامي 1929 و 1957 يمكن أن يرجع إلى الآثار المباشرة و غير المباشرة للتعليم."<sup>(1)</sup>

#### 5- التكوين الجامعي و دوره في تحمل المسؤولية:

"من أهم وظائف النظام التعليمي القائم أن ينمي لدى الشباب إحساسهم بالمسؤولية تجاه أنفسهم و نحو مجتمعهم على نحو يجعلهم يسهمون من خلاله في عملية إعادة بناء مجتمعهم."<sup>(2)</sup>

فنظام التعليم إن لم يسهم في تنمية إحساس الشباب بالمسؤولية بما يحتويه من برامج و مواد تعليمية، فذلك معناه أننا فقدنا أهم وسيلة من وسائل التوجيه الإجتماعي للشباب.

1- محمد عاطف غيث، مرجع سابق، ص 5.

2- حامد عمار، دور التعليم العالي في تحقيق التنمية الإجتماعية و الإقتصادية، وثيقة رقم 3، في مؤتمر الوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي، الجزائر، 1981، ص 5.

3- محمد علي محمد، مرجع سابق، ص 128.

## 6- بطالة الجامعيين في الجزائر:

تعتبر بطالة الجامعيين في بلادنا ظاهرة متأخرة مقارنة مع البطالة الكلاسيكية، بحيث و على العكس مما كان معروفا أن التعليم يشكل ضمانا تجاه البطالة عرفت بلادنا بروز هذه الظاهرة، إذ تشير الإحصائيات إلى ارتفاع معدلاتها بشكل مستمر، كما أنه من المفروض أن يشكل نقص الكفاءة و التدريب عائقا كبيرا أمام الاندماج في سوق العمل، وبالرغم من ذلك تشهد البطالة بين الجامعيين تضخما متزايدا بسبب التوسع الكمي في حملة الشهادات العليا و كذا عدم ملاءمة برامج التعليم و التكوين مع متطلبات سوق العمل، بحيث يوجد فائض كبير في أعداد الخريجين الذين يعانون من البطالة في بعض التخصصات التي تقدمها مؤسسات التعليم العالي، في الوقت الذي يوجد فيه نقص واضح في مجالات أخرى تحتاج إليها المؤسسات الاقتصادية بفرعها العام و الخاص.<sup>(1)</sup>

إلى جانب ذلك كله، يعزى ظهور بطالة الجامعيين إلى تراجع سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات الجامعية و التي كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث كانت تتكفل الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية و المؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة إجتماعية متكاملة، و هذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة لأنّ السياسة الخاصة بإنشاء عدد كبير من مناصب العمل في القطاع الحكومي نجم عنها ارتفاع العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف.<sup>(2)</sup>

## 6-1- خصائص بطالة الجامعيين في الجزائر:

- إنّ الفئة التي تمسها البطالة تنفرد عن باقي أنواع البطالين بكونها متخرج من معاهد و مدارس و جامعات تابعة لقطاع التعليم العالي، و بالتالي فهي تمس الطبقة المتعلمة في المجتمع.<sup>(3)</sup>

1- جيلالي شرفي، دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، (غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006، ص ص 138-139.  
2- سميرة عبد الصمد و سهام العقون، الإستثمار في رأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة -مدخل مواءمة التعليم العالي مع متطلبات السوق المحلية-، ملتقى دولي حول إستراتيجية الدولة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011، ص 10.  
3- حكيم حسيان، توجهات خريجي قسم علم الإعلام و الإتصال نحو عالم الشغل بالجزائر، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2010، ص 155.

- عدم التلاؤم بين قطاعي التعليم العالي و التشغيل، فالجامعات الجزائرية لا تزال مستمرة في تكديس الأطارات دون معرفة الإحتياجات الحقيقية و التخصصات الدقيقة المطلوبة في سوق العمل لدى القطاعين العام و الخاص، و هكذا لا يجد خريجي الجامعات من هم في حاجة إلى تخصصهم و تحصيلهم العلمي لا فائدة منه.<sup>(1)</sup>

- عدم التكافؤ بين خريجي التخصصات المختلفة، و هو ما يتضح من خلال طلبات العمل على مستوى وكالات التشغيل، فهي كلها ملفات للشباب المتحصلين على شهادات في التخصصات غير المطلوبة في سوق الشغل في الجزائر، و هو ما يتسبب في بقاء تلك الملفات على مستوى الوكالات لعدة سنوات دون أن يعثر لهم على مناصب عمل.

- تمركز عمل الجامعيين في القطاع غير الرسمي، حيث تتوجه أعداد كبيرة من الشباب الجامعي البطال إلى القطاع غير الرسمي بعد أن فشلوا في العثور على فرص أفضل للعمل في ظل نمو إقتصادي بطيء لا يقوى على استيعاب الشباب الجدد من مخرجات التعليم العالي، كالإلتحاق بعمل لا يتلاءم مع التخصص الجامعي و المستوى التعليمي<sup>(2)</sup>، حيث يرجع ذلك في أغلب الأحيان إلى طغيان بعض العراقل كالجھوية، المحسوبية و الرشوة.

- تفضيل الأقدمية على الشهادة، حيث يدل ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات الجامعية على أنّ سياسات التنمية الوطنية و النمو الإقتصادي تتحيز لغير المتعلمين، إذ تعتمد في أحيان كثيرة على إعادة التدريب و التأهيل بدلا من إيجاد حل لبطالة الجامعيين، و هذا الإجراء مكلف من الناحية المادية و من ناحية المدة الزمنية.

1- محمد بلعسل، سياسة توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق، مذكرة ماجستير في العلوم السياسية، غير منشورة، كلية العلوم السياسية و الإعلام، جامعة الجزائر، 2008، ص 105.

2- عزة شرارة بيضون و آخرون، الشباب العربي و رؤى المستقبل، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، بيروت، 2006، ص 22.

- تناقص القيمة الاجتماعية للتعليم، فلم يعد ينظر للتعليم على أنه رأس مال ثقافي و مادي للفرد، بل أصبح مضيعة للوقت في نظر الكثيرين من أفراد المجتمع و هو ما أدى إلى تناقص قيمته الاجتماعية و للجامعيين أنفسهم نتيجة ارتفاع معدلات البطالة بينهم.<sup>(1)</sup>

#### 6-2- أسباب بطالة الجامعيين في الجزائر:

##### 6-2-1- أسباب متعلقة بطبيعة التعليم الجامعي:

تتمثل هذه الأسباب في عدم موازنة مخرجات التعليم الجامعي مع احتياجات سوق العمل المحلي، حيث نجد تدني و محدودية مستوى المهارات و القدرات التي يحوز عليها الخريجين و عدم تلبيتها لما يحتاجه السوق خاصة القطاع الخاص، و يعود ذلك إلى عدم توفر الإمكانيات المالية لدى هذه المؤسسات أو محدوديتها و التي من شأنها أن تساعد مؤسسات التعليم العالي على تنفيذ البرامج التدريبية للخريجين، سواء أثناء دراستهم الجامعية أو بعد تخرجهم من الجامعة، إضافة إلى ضعف علاقات التنسيق بين هذه المؤسسات و المؤسسات التعليمية الدولية و حتى العربية من أجل تبادل الخبرات و المعارف و التجارب المختلفة، و التي توفر فرص أكبر للدارسين في التعلم و التدريب.

##### 6-2-2- أسباب متعلقة بظروف و طبيعة العمل المحلي:

يعاني سوق العمل المحلي من تشوهات كثيرة و التي أحدثت خلافا واضحا في أداء العمالة من خلال:

- عدم توازن آليات العرض و الطلب على اليد العاملة المؤهلة في السوق المحلية.
- المهارات المتوفرة لدى الخريجين لا تتوافق مع طبيعة الأعمال التي تقدمها جهات التوظيف في القطاعين العام و الخاص.<sup>(2)</sup>

1- حسين الطلافحة، حلقة نقاشية حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، 2012، ص 5.

2- مدني بن شهرة، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا و سوق العمل، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2011، ص 112.

- مستوى الإتصال بين الجامعات و بين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.
- عدم توفر فرص عمل في نفس اختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم و تركزم في إختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- تراجع سياسة الدولة في توظيف حاملي الشهادات ابتداء من الثمانينات.
- الإنتقاء الصعب و تفضيل عامل الخبرة بعد التذني الذي عرفه مستوى التعليم العالي، إذ أصبح أرباب العمل خاصة الخواص منهم يترددون في منح منصب شغل لحاملي الشهادات الجامعية لأنهم على دراية تامة بنوع التعليم الذي تلقوها، لذا يخضعونهم لإختبارات ميدانية في التخصص، و لا يتوقف الأمر عند هذا الحد بل يتعداه إلى أن أغلب أرباب العمل يطلبون الخبرة المهنية، خصوصا في الآونة الأخيرة أين أصبح العمل على بقاء المؤسسة شيء ملح بعد تحرير التجارة الخارجية في بداية التسعينات مما زاد من حدة المنافسة بين المؤسسات.
- ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة بسبب ضعف المستوى التعليمي في الجزائر، لأننا نجد ظاهرة الطلب على اليد العاملة الأجنبية متفشية في جميع البلدان ذات المستوى التعليمي الجيد، و خير مثال على ذلك ما قامت به الجزائر في سنوات السبعينات من استيراد لليد العاملة ذات المستوى العالي من الإتحاد السوفياتي سابقا و ألمانيا الشرقية و اليابان لتكوين اليد العاملة الجزائرية، لكن ذلك لا نلاحظه بالنسبة لليد العاملة المؤهلة الجزائرية ما عدا بعض الإستثناءات المتمثلة في هروب الأدمغة<sup>(1)</sup>.

#### 7- طرق البحث عن التوظيف لدى خريجي الجامعات:

عند التخرج و الحصول على الشهادة، تحفز الإرادة أصحابها الشباب الجامعي لإعتماد مختلف طرق البحث عن التوظيف على اختلافها و نذكر منها:

1- سميرة عبد الصمد و سهام العقون، مرجع سابق، ص ص 10-11.

7-1- التسجيل في وكالة التشغيل:

الوكالة الوطنية للتشغيل هي "هيئة عمومية ذات طابع إداري تحت وصاية وزارة التشغيل تحت وصاية وزارة التشغيل و التضامن الوطني، أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 259/90 المؤرخ في 8 ديسمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة، و المتغير لتسمية هذه المؤسسة." و مهام الوكالة الوطنية للتشغيل هي:

- تنظيم و متابعة تطور وضعية سوق الشغل واليد العاملة.
- تحصيل عروض العمل و وضع علاقة بين عرض و طلب العمل.
- تسيير البطاقة الوطنية لليد العاملة الأجنبية.
- تسيير ذوي الشهادات العليا في إطار برنامج عقود ما قبل التشغيل طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 402/98 المؤرخ في 02 ديسمبر 1998.
- تسجيل العمال المسرحين لأسباب إقتصادية لإدراجهم في نظام التأمين عن البطالة على أساس قوائم إسمية و ملفات المعنيين بالأمر التي يقدمها المستخدم ( المرسوم التشريعي رقم 11/94 المؤرخ في 26 ماي 1994)

7-2- العلاقات الشخصية:

أصبحت طريقة جلية يعتمدها المتخرجون الجامعيون عن طريق محاولة تكوين شبكة من العلاقات الإجتماعية أو تكوين ما يسمى بالرأسمال الإجتماعي الذي يعد متغيرا أساسيا في عملية البحث عن التوظيف، فيساعد على الدخول لمواجهة سوق العمل ، و تلعب الوساطة دورا هاما في المجتمع الذي نعيش فيه. و ينظر إلى الوساطة على أنها "نوع من التآزر تجسده قوة الرابطة الإجتماعية"<sup>(1)</sup>

1- علي سعيداني ،مرجع سابق،ص 52.

و تستغل شبكة العلاقات الإجتماعية كنفوذ للإستحواذ على مناصب عمل بطريقة غير عادلة و غير عقلانية،و قد شهدت الآونة الأخيرة طغيان ظاهرة الوساطة في كافة المجالات حتى أنّ هناك من يرى أنّ هذه الطريقة هي الحل الأنجع،و يفكرون في تكوين علاقات شخصية تكون بمثابة درع واق قبل الدخول إلى ميدان البحث عن العمل.

#### 3-7- الإتصال بالمستخدمين:

تعتمد هذه الطريقة على الإتصال المباشر بهذا المستخدم على حسب العلاقة التي تربط الباحث عن العمل و المستخدم سواء كانت تجمعهم علاقة قرابة أو صداقة أو عن طريق الإتصال غير المباشر بهذا المستخدم بحيث توجد طرق أخرى كوجود طرف آخر يدلهم على المستخدم.

و في بعض الأحيان لا يصل الأمر إلى أصحاب العمل و إنما يتوقف عند المكلف بالإستقبال بناء على أوامر تنفيذية من المستخدمين أو أرباب العمل و هذا لردع الباحثين عن العمل بغية الإحتفاظ بمناصب العمل لمعارفهم.

#### 4-7- إجراء مسابقة للتوظيف:

هي طريقة معتمدة في إختيار عدد من أصحاب الشهادات يكونون مؤهلين لنيل المناصب المعلن عنها وفقا لشروط محددة،و تكون المسابقة كتابية أو كتابية شفوية تشرف عليها لجنة المسابقة التي تقوم في البداية بدراسة ملفات المترشحين مع الأخذ بعين الإعتبار ثراء ملف المترشح من كفاءة الشهادة الجامعية للمتخرج،و كذا نوع التخصص المدروس إضافة إلى مراعاة مدة خبرته المهنية في ميدان العمل،ليتنافس المترشحون على مناصب محددة في مجالات معينة من العمل ثم يدمجون مباشرة بعد النجاح في المسابقة،و لكن ما يمكننا قوله أنّ التوظيف عن طريق المسابقة يضمن المنصب إلا أنّه تبقى فرص التوظيف بهذه الطريقة ضئيلة جدا نظرا للعدد الهائل من المرشحين سنويا،إضافة إلى تفشي ظاهرة الوساطة و بروزها بشكل فعلي،حيث يرون أنّ المسابقة شكلية و يتم انتقاء الأشخاص وفقا لتوصيات مسبقة و مخطط لها.

## 8- إجراءات التخفيف من ظاهرة البطالة في الجزائر:

أمام تفاقم مشكلة البطالة التي تشمل المقبلين على العمل لأول مرة وكذا العمال المسرحين من عملهم، تم إعداد جملة من البرامج الهادفة لترقية سياسة التشغيل في الجزائر، تدخل ضمن مساعي الدولة في مكافحتها للبطالة، هذه البرامج التي تأتي تحت رعاية الأجهزة الحكومية الخاصة بالتشغيل، وهذا ما سنستعرضه في هذا المبحث وفق مطلبين أساسيين أولهما يعالج مختلف برامج ترقية التشغيل والأجهزة المرافقة لها، والثاني يتطرق إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة كجهاز يسعى لحماية العمال المسرحين.

### 8-1- برامج التشغيل المعتمدة على تمويل الدولة:

تتولى تنفيذ هذه البرامج المديرية الولائية على المستوى المحلي لحساب وكالة التنمية الإجتماعية (ADS)، وترمي إلى خلق مناصب شغل مباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:

8-1-1- برامج التشغيل الفصلية ذات المنفعة المحلية (ESIL) : وهو يعد بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة، ويتلخص هذا البرنامج في إدماج الشباب البطال، الذين لا يحوزون على مؤهلات، أو الذين يمتلكون مؤهلات بسيطة ( وتتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة).

### 8-1-2- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUPHIMO):

وهو برنامج شاركت فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل بصورة كثيفة، وفي وقت سريع موجه أيضاً للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة والتي مستها البطالة أكثر.<sup>(1)</sup>

### 8-1-3- برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE): هو برنامج يهدف إلى تعزيز الإدماج المهني

لحاملي الشهادات الجامعية لمناصب الشغل لأول مرة، يتكفل هذا الجهاز والذي تم وضعه في 1998 لمدة سنة يمكن تمديدها بستة أشهر بأجر حاملي الشهادات الذين عينهم الموظفون العموميون أو الخواص، هذا الأجر محدد بـ 8000 دج شهرياً للإطارات و 6000 دج للتقنيين السامين ويرحب بجعل هذه الفترة دائمة.<sup>(2)</sup>

1- الشيخ الداوي، تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008، ص 89.

2- المجلس الإقتصادي الإجتماعي الجزائري، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006، ص 75.

8-1-4- جهاز المساعدة على الإدماج المهني :إن جهاز المساعدة على الإدماج المهني مسير بأحكام المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008.<sup>(1)</sup> و تقييم ومراقبة هذا الجهاز تتكفل به الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع المديريات الولائية للتشغيل. وتتمثل أهداف هذا الجهاز في تشجيع الإدماج المهني لشباب طالبي العمل المبتدئين سواء كانوا من فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي أو الشباب خريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني، وحتى الشباب بدون تكوين ولا تأهيل هذا البرنامج الجديد الذي جاء لدعم التشغيل ومحاربة البطالة سيسمح بخلق 400 ألف منصب عمل إلى غاية نهاية 2009. بموجب هذا الإجراء فإن أصحاب المؤسسات المشغلة لليد العاملة ستستفيد من مساهمة الدولة في الأجر الأصلي للشباب الذي يتم تشغيله لمدة ثلاث سنوات من 12 ألف دج في السنة الأولى كما ستغطي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي هذا الأجر بـ 10000 دج في السنة الثانية و بـ 8000 دج في السنة الثالثة من عقد العمل الذي يحوزه الشباب حاملي الشهادات.

إنّ مثل هذا الإجراء إذا ما تم احترام تطبيقه من طرف أصحاب المؤسسات سوف تكون له نتائج كبيرة في خلق مناصب عمل جديدة من شأنها التخفيض الملموس لمشكلة البطالة.<sup>(2)</sup>

#### 8-2- برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الخاصة:

تتمثل في تلك البرامج التي تعتمد على صيغة أخرى في الإدماج، وهي دعم المبادرين من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وهذا من خلال هياكل كل من جهاز الوكالة الوطنية لدعم وتشغيل الشباب (ANSEJ) و الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI)، و جهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM) ، بالإضافة إلى الصندوق الوطني للتأمين على البطالة (CNAC) .

1- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30، 22/04/2008، ص 19.  
2- عمار عماري، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008، ص 32.

8-2-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ):

هي وكالة موضوعة تحت سلطة الوزير الأول تعمل على متابعة مشاريع الشباب، ظهرت بموجب المرسوم 96-296 الصادر في سبتمبر 1996 والمتضمن إنشاء وتثبيت مهام الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب، وتضطلع هذه الوكالة بالمهام التالية:

- تدعيم وتقديم الاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في إطار المشاريع الاستثمارية وتمويلها.

- تشجيع كل أشكال الأعمال الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب من خلال برامج التكوين والتدريب والتوظيف الأولي.

- القيام بمتابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع ومساعدتهم عند الحاجة.

- إنشاء مناصب شغل دائمة للشباب البطالين البالغين من العمر 19 إلى 35 سنة.<sup>(1)</sup>

8-2-2- الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار (ANDI):

أنشأت هذه الوكالة سنة 2001 والتي عوضت وكالة ترقية ودعم ومتابعة الاستثمار APSI وهي تهدف إلى تشجيع وتطوير الاستثمار من خلال الخدمات التي تقدمها وتقرير المزايا الضريبية المرتبطة بالاستثمار والذي ينعكس إيجاباً في إحداث مناصب العمل.

8-2-3- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر (ANGEM):

وهي آلية جديدة أنشأت سنة 2004 وتهدف إلى ترقية الشغل الذاتي من خلال مرافقة القروض المصغرة ودعمها ويخص هذا الجهاز بالأساس الحرفيين والنساء الماكثات بالمنازل، وتتراوح قيمة القروض المقدمة من طرف هذه الوكالة ما بين 50000 دج و 400000 دج.<sup>(2)</sup>

8-2-4- الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC):

أنشأ الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة سنة 1994 وقد كانت مهمته الرئيسية هي التكفل بالأشخاص المسرحين من العمل لأسباب اقتصادية، فهو يعمل على إعادة إدماجهم في العمل وذلك من خلال المنحة المقدمة للبطالين مع البحث عن الشغل الذي يتكفل به مركز البحث

1- عبد الرحمان بن عنتر، تجربة تشغيل الشباب بالجزائر و تحديات التنمية البشرية، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر وآليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008، ص 79.

2- مراد ناصر، فعالية آليات دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008، ص 37-38.

عن الشغل التابع للصندوق. وقد سمح هذا الجهاز بالاحتفاظ بـ 1837 منصب شغل، بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-01 المؤرخ في 03 جانفي 2004 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 06 جويلية 1994 تم إدخال تدبير جديد وهو إمكانية المشاركة في تمويل إنشاء نشاطات السلع والخدمات من طرف المستثمرين العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 50 سنة من أجل إنشاء مؤسسات مصغرة وخلق مناصب عمل.<sup>(1)</sup>

وتبلغ القيمة الأقصى للاستثمارات المتوقعة ضمن هذا النص 05 مليون دج. ومن مزايا هذا الصندوق أنه يمنح الإعفاء من الضريبة على القيمة المضافة بالنسبة للتجهيزات والخدمات الداخلة في إنجاز الاستثمارات، والإعفاء من الضريبة عن الدخل الإجمالي (IRG) بعد 03 سنوات من الاستغلال و كذلك الإعفاء من الرسم على النشاط المهني.

1- تقرير CNES، التقرير التمهيدي حول الظرف الإقتصادي و الإجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، 2004، ص 118.

## خلاصة الفصل:

تعددت أشكال البطالة في الجزائر على غرار مختلف الدول، و من بينها بطالة الجامعيين التي مست أصحاب الشهادات الجامعية لأسباب خارجة عن إرادتهم. هذا النوع الذي تم التركيز على دراسة واقعه في الجزائر و ذلك بالتطرق إلى تطوره، حيث اعتبر كظاهرة متأخرة بالمقارنة مع البطالة الكلاسيكية، فإلى غاية الثمانينات من القرن الماضي كان من السهل على حامل الشهادة الجامعية إيجاد عمل إلا أنه حالياً يجد صعوبة في ذلك، فالشهادة لم تعد ضماناً تحمي حاملها من البطالة حيث ظل معدل بطالة خريجي الجامعات في تزايد مستمر، و قد تم إرجاع ذلك بشكل أساسي إلى غياب الربط بين قطاع التعليم العالي و سوق العمل.

و تكتسي بطالة الجامعيين في الجزائر أهمية بالغة من حيث ارتباطها و تأثيرها على البناء الإقتصادي و الإجتماعي و السياسي للمجتمع الجزائري، فعدم الإستفادة من أصحاب الشهادات العليا كطاقات بشرية يدفع إلى العديد من الآثار السلبية كالتخفيض من قيمة الشهادة العلمية، اللجوء إلى استيراد اليد العاملة الأجنبية و هجرة الأدمغة. هذه الآثار تسعى الدولة الجزائرية إلى محاولة التخفيف منها من خلال وضع برامج تشغيل مختلفة و العديد من الهيئات التي تسهر على تنفيذها.

الجانب الميداني للدراسة

# الفصل الرابع

الأسس المنهجية للدراسة  
الميدانية

تمهيد

1- مجال الدراسة

2- منهج البحث

3- أدوات جمع البيانات

4- الأدوات الإحصائية

5- صعوبات البحث

6- خصائص عينة البحث

7- عرض و تحليل البيانات

# قائمة المراجع

## 1- المراجع باللغة العربية:

- 1- أبو قورة خضر ،التعليم و التربية و مشكلة التنمية،في الكتاب السنوي لعلم الإجتماع،العدد2،دار المعارف،1981
- 2- أبو السعود محمد فوزي ، مقدمة في الاقتصاد الكلي، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2004
- 3- إبراهيم مختار محمد ،مراحل البحث الاجتماعي وخطوته الإجرائية ،دار الفكر العربي ،مصر، 2005
- 4- الأشوح زينب صالح ، الإطراد و البيئة و مداواة البطالة، دار غريب للطباعة و النشر و التوزيع القاهرة،2003
- 5- أنولد دانيال ، الأزمات الاقتصادية للأمس و اليوم،ترجمة عبد الأمير شمس الدين،الطبعة الأولى،المؤسسة الجامعية بيروت، 1992
- 6- الجوهري محمد ،علم الإجتماع و قضايا التنمية في العالم الثالث،دار المعارف،القاهرة،1978
- 7- الجوهري محمد،الأنثروبولوجيا أسس نظرية و تطبيقات علمية،دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية 1989
- 8- الزواوي خالد ، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل،الطبعة الأولى،مجموعة النيل العربية القاهرة، مصر،2004.
- 9- الزيات كمال عبد الحميد ،العمل و علم الإجتماع المهني،دار غريب للطباعة و النشر،القاهرة،2001
- 10- الطلافحة حسين ،حلقة نقاشية حول حل معضلة بطالة المتعلمين في البلدان العربية،المعهد العربي للتخطيط،الكويت، 2012
- 11- الظاهر محمد عبد الله ، الضرورات التي تفرضها سياسة الخصخصة في مجال علاقات العمل الطبعة الأولى،منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، 2004
- 12- العيسى نزار سعد الدين و قطف إبراهيم سليمان ، الاقتصاد الكلي، دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع، 2006
- 13- الفضلي عبد الهادي: أصول البحث العلمي،الطبعة الأولى، دار المؤرخ العربي،بيروت ، 1992

- 14- المرسي كمال الدين عبد الغني ، الحل الإسلامي لمشكلة البطالة، الطبعة الأولى، دار الوفاء للدنيا الطباعة، الإسكندرية، مصر، 2004
- 15- أمصار منصف ،مجموعة محاضرات الإقتصاد الكلي،كلية العلوم الإقتصادية،جامعة الجزائر،1997
- 16- أنجرس موريس ،منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية،تدريبات عملية،دار القصبه للنشر،الجزائر،2004
- 17- بلاط جوزي و آخرون،إعداد معلمي المدرسة الإبتدائية و المدرسة الثانوية،ترجمة:حسن الشيخ و سامي حساونة،مطبعة المنظمة العربية للتربية و ثقافة العلوم،1986
- 18- بن شهرة مدني ، الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الطبعة الأولى، دار حامد للنشر و التوزيع، عمان،2009
- 19 - بنت هارس سمير رضوان،العمل و العدل الإجتماعي،مصر في الثمانينات -دراسة في سوق العمل- دار المستقبل العربي،القاهرة،1983
- 20- بيضون عزة شرارة و آخرون،الشباب العربي و رؤى المستقبل،سلسلة كتب المستقبل العربي،مركز دراسات الوحدة العربية،بيروت،2006
- 21- دليو فضيل و آخرون،أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية،سلسلة العلوم الإجتماعية،مطابع دار البعث،الجزائر،1999
- 22- زرواتي رشيد،تدريبات على منهجية البحث العلمي في العلوم الإجتماعية،الطبعة الثالثة ،ديوان المطبوعات الجامعية،الجزائر ، 2008
- 23- زكي رمزي ،الإقتصاد السياسي للبطالة، تحليل لأخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة، العدد226 سلسلة عالم المعرفة، الكويت،1997
- 24- زكي رمزي ، الإقتصاد السياسي للبطالة، مطابع الرسالة، الكويت، 1998
- 25- زياد عمر محمد ،البحث العلمي،مطابع الهيئة المصرية للكتاب،مصر،بدون سنة
- 26- سعيداني علي،بيروقراطية الإدارة الجزائرية،الشركة الوطنية للنشر و التوزيع،الجزائر،1981
- 27- سيمون. إ، أصول الإقتصاد الكلي، ترجمة: عبد الأمير إبراهيم شمس الدين ،الطبعة الأولى،المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر، بيروت، لبنان ،1989
- 28- شروخ صلاح الدين،منهجية البحث العلمي،دار العلوم،غابية،الجزائر،2003
- 29- صخري عمر ، الإقتصاد الكلي، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر،2000

- 30- عبد القادر محمد علاء الدين ، البطالة أساليب مواجهتها لدعم السلام الاجتماعي والأمن القومي في ظل العولمة، تحديات الإصلاح الاقتصادي، منشأة المعارف، الإسكندرية، مصر، 2003
- 31- عبد الكريم محمد غريب ، البحث العلمي، الطبعة الثالثة، مكتبة نهضة الشرق، القاهرة، 1996
- 32- عدون ناصر دادي ، اقتصاد المؤسسة ، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998
- 33- عطية عبد القادر و مقلد رمضان محمد أحمد ، النظرية الاقتصادية الكلية، الإسكندرية، مصر، 2005
- 34- عليان ربحي مصطفى و غنيم عثمان محمد ، مناهج وأساليب البحث العلمي، دار صنعاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000
- 35- عمر حسين ، موسوعة المصطلحات الاقتصادية ، دار الشروق، جدة ، المملكة العربية السعودية، 1992.
- 36- غريب شبل بدران ، التعليم و البطالة، الطبعة الأولى ، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية ، 2002
- 37- غيث محمد عاطف ، التعليم العالي و الجامعي في مجال الدراسات الإنسانية و دورها في إحداث التغيرات في مصر، من بحوث اتحاد الجامعات الإفريقية في تطور التعليم العالي في إفريقيا -المشاكل و النظرة المستقبلية-، القاهرة، 1989
- 38- محمد علي محمد، الشباب العربي و التغيير الاجتماعي، دار المعرفة، الإسكندرية، 1987
- 39- مغازي محمد عبد الله ، البطالة ودور الوقف والزكاة في مواجهتها، دار الجامعة الجديدة، الإسكندرية، 2005
- 40- ملفية أحمد ، الاقتصاد الكلي، مكتبة بستان المعرفة للطبع والنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر 2004
- 41- نجا علي عبد الوهاب ، مشكلة البطالة وأثر برامج الإصلاح الاقتصادي عليها، الدار الجامعية، الإسكندرية، مصر، 2005
- 42- يسرى أحمد عبد الرحمن ، النظرية الاقتصادية الكلية والجزئية، الإسكندرية، مصر، 2004

## 2- الملتقيات:

- 43- الداوي الشيخ، تحليل هياكل و برامج التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول واقع التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2008
- 44- بن شهرة مدني، التنمية المحلية بين واقع حاملي الشهادات العليا و سوق العمل، ملتقى وطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2011
- 45- بن عنتر عبد الرحمان، تجربة تشغيل الشباب بالجزائر و تحديات التنمية البشرية، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008
- 46- عبد الصمد سميرة و العقون سهام، الإستثمار في رأس المال البشري و دوره في تخفيض البطالة – مدخل موازنة التعليم العالي مع متطلبات السوق المحلية-، ملتقى دولي حول إستراتيجية الدولة في القضاء على البطالة و تحقيق التنمية المستدامة، جامعة المسيلة، الجزائر، 2011
- 47- عمار حامد، دور التعليم العالي في تحقيق التنمية الإجتماعية و الإقتصادية، وثيقة رقم 3، في مؤتمر الوزراء المسؤولين عن التعليم العالي في الوطن العربي، الجزائر، 1981
- 48- عماري عمار، المؤسسات الصغيرة و المتوسطة و دورها في التشغيل، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008
- 49- ناصر مراد، فعالية آليات دعم التشغيل في الجزائر، الملتقى الوطني الثاني حول التشغيل في الجزائر و آليات تحسينه، كلية العلوم الإقتصادية و علوم التسيير، الجزائر، 2008

## 3- الجرائد و المجلات:

- 50- البشير عبد الكريم، تصنيفات البطالة و محاولة قياس الهيكلية المحيطة خلال عقد التسعينات، العدد الأول، مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا، الجزائر، 2004
- 51- بن حسين ناجي و آخرون، البطالة في الجزائر: دراسة تحليلية، العدد الأول، مجلة الإقتصاد و المجتمع، جامعة منتوري، قسنطينة، 2002
- 52- عبد الجواد عادل أحمد، البطالة و الجريمة، العدد 278، مجلة الأمن و الحياة، 2005
- 53- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 30، 2008/04/22

#### 4- المذكرات و الرسائل الجامعية:

- 54- أشروف كبير سليمة، الإستجابة لضغط البطالة لدى المتخرج الجامعي، رسالة ماجستير في علم النفس الإجتماعي، جامعة الجزائر، 2004/ 2005
- 55- العايب عبد الرحمن ، البطالة وإشكالية التشغيل في إطار برنامج التعديل الهيكلي، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2004
- 56- بن محمد خالد بن رشيد،دراسة حول بطالة خريجي مؤسسة التعليم العالي واقعها و أسبابها و حلولها،السعودية،1999
- 57- بلعلل محمد ،سياسة توجه الجزائر نحو اقتصاد السوق،مذكرة ماجستير في العلوم السياسية،غير منشورة،كلية العلوم السياسية و الإعلام،جامعة الجزائر،2008
- 58- حجال يوسف،خريجو الجامعات بين البطالة و البحث عن التوظيف،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم الإجتماع،قسم علم الإجتماع،جامعة الجزائر،2000
- 59- حمود سعيدة،برامج التشغيل و القوى العاملة الجامعية،رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم إجتماع التنمية،قسم علم الإجتماع،جامعة بسكرة،2006
- 60- حسيان حكيم،توجهات خريجي قسم علم الإعلام و الإتصال نحو عالم الشغل بالجزائر،مذكرة ماجستير غير منشورة،كلية العلوم السياسية و الإعلام،جامعة الجزائر،2010
- 61- دبيش فاتح ، تسريح العمال وإشكالية سوق العمل، مذكرة ماجستير، جامعة عنابة،1998
- 62- شرفي جيلالي ،دراسة قياسية لمحددات مدة البطالة عند خريجي الجامعات،مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية،(غير منشورة)،كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير،جامعة الجزائر،2006
- 63- طابوش مولود ، أثر الشركات متعددة الجنسيات على التشغيل في الدول النامية، دراسة حالة الجزائر، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2006
- 64- كلو مهدي ، الخروج من البطالة نحو وضعيات مختلفة، مذكرة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، جامعة الجزائر، 2003.
- 65- لقمان أحمد محمد و آخرون،دراسة حول التشغيل و البطالة في الدول العربية (القضايا الملحة)،القاهرة،2010

## 5- التقارير:

66- الديوان الوطني للإحصاء ONS، سنوات 2010، 2011، 2012، 2013، 2014.

67- منظمة الأمم المتحدة، 2004

68- تقرير CNES، التقرير التمهيدي حول الظروف الإقتصادية و الإجتماعي للسداسي الأول من سنة 2004، ديسمبر 2004

69- المجلس الإقتصادي الإجتماعي الجزائري، تقرير حول التنمية البشرية، الجزائر، 2006

## 6- المواقع الإلكترونية:

70- الموقع الرسمي لجامعة مولود معمري، [www.ummt0.dz](http://www.ummt0.dz)

71- الديوان الوطني للإحصاء، [www.ons.dz](http://www.ons.dz)

## 7- المراجع باللغة الأجنبية:

72- Jalladeau Joël, **Introduction à la macroéconomie: Modélisations de base et redéploiements contemporaines** , 2<sup>ème</sup> édition , De Boeck Université, Bruxelles, 1998

73- Lallement Michel, **Travail et emploi: le temps des métamorphoses** Harmattan, Paris, 1994

74- Marcel.M et Taib.J, **Le chômage aujourd'hui**, Paris, édition NATHAN, 1997

75- MUsETTE, Saib Mohamed , **Les théories économiques a la preuve du chômage**, les cahiers du cread N° 45, Algérie, 1997

76- Pierre Bezbakh et Sophie Gherardi, **Dictionnaire de l'économie**, Larousse, HER, 2000

77- Raymond le drot, **Sociologie du chômage**, thèse de doctorat d'état, édition PUF, Paris. 1966

## تمهيد:

تعتبر الدراسة الميدانية وسيلة هامة لجمع البيانات من الواقع الإجتماعي المراد دراسته و لذا يجب إعداد خطة منهجية دقيقة تأخذ الإعتبار أهمية الظاهرة المدروسة و خصائصها و تقود إلى الكشف عن حقائق مجهولة و فحص الأشياء المعلومة.

و عليه يمكننا أن نستعرض في هذا الفصل التقنيات و الطرق المنهجية التي تتناسب مع طبيعة الدراسة، و تساهم في إعطاء إجابة للتصور النظري الذي انطلقت منه هذه الدراسة متبعين الخطوات المنهجية المتمثلة في تعريف المجالات الميدانية، و إعطاء خصائص العينة المختارة، المنهج المتبع و كذا الأدوات المستعملة في جمع المعطيات من الميدان و الأدوات الإحصائية، بالإضافة إلى الصعوبات التي واجهها الباحث سواء النظرية أو الميدانية.

## 1- مجال الدراسة:

يتمحور في ثلاث مجالات أساسية و هي:

## 1-1- المجال الزمني:

لقد شرعنا في دراستنا هذه بالاتصال بالمبجوثين و هم خريجو الجامعات من أجل تأكيد الإشكالية المطروحة، وكذا الفرضيات و العينة المختارة، و قد جرى هذا بين شهري ديسمبر 2014 و جانفي 2015، و قد قمنا بإعداد إستمارة تم تحديد خلالها الأسئلة المراد حصول إجابات عليها، و بعد التحقق من الإستمارة عن طريق تعديل بعض الأسئلة و إضافة البعض الآخر تم تحديد أسئلتها بـ 35 سؤال أعطى للإستمارة شكلها النهائي قبل الشروع في تطبيقها على عينة من خريجي الجامعات بإختلاف مؤهلاتهم الجامعية، و قد إستغرقت مدة زمنية تتراوح من شهر مارس 2015 إلى غاية شهر جوان 2015.

## 1-2- المجال الجغرافي:

المجال المكاني هو ذلك النطاق الذي أجريت به الدراسة، و الذي تتوزع عليه عينتنا و طبقت فيه أدوات بحثنا و الذي كان بولاية تيزي وزو التي تضم جامعة مولود معمري، هذه الجامعة التي افتتحت عام 1977 بموجب المرسوم التنفيذي رقم 17-77 من 1977/6/20، و كانت في بداياتها عبارة عن مركز جامعي تابع لجامعة الجزائر، و في عام 1989 أصبحت جامعة كاملة بموجب المرسوم رقم 80-139 من 1989/8/1. تضم جامعة مولود معمري حاليا 9 كليات و 29 قسم.<sup>(1)</sup>

## 1-3- المجال البشري:

يتمثل المجال البشري لهذه الدراسة في مجموع أفراد الشباب المتخرجين الجامعيين مهما كان مؤهلهم الجامعي المتحصل عليه من ليسانس، ماستر أو ماجستير و مهندس، و الذين هم في حالة بطالة و يبحثون عن العمل و بلغت 70 مبحوث

1- الموقع الرسمي لجامعة مولود معمري [www.ummtto.dz](http://www.ummtto.dz)، بتاريخ 2015/5/15 على الساعة 20:55.

## 2- منهج البحث:

لا معنى لأي بحث علمي دون وجود منهج معين يسير عليه فالمنهج يساعد الباحث في تحديد خطوات البحث للوصول إلى هدفه و هو الوصول إلى نتائج تخدم العلم وتكون قابلة للتعميم وللوصول إلى هذا الهدف لا بد من انتهاج و استخدام المنهج العلمي الذي عرف بأنه " خطوات منظمة يتخذها الباحث لمعالجة مسألة أو أكثر ويتبعها للوصول إلى نتيجة".<sup>(1)</sup>

لكن هناك أنواع عديدة للمنهج تختلف باختلاف طبيعة البحث وطبيعة بحثنا تفرض علينا اختيار المنهج الوصفي و المنهج الكمي لأنهما منهجان يتماشيان و الموضوع.

وقد عرف على أنه " رصد ومتابعة دقيقة لظاهرة أو حدث معين بطريقة كمية أو نوعية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات من أجل التعرف على الظاهرة أو الحدث من حيث المحتوى والمضمون والوصول إلى نتائج وتعميمات تساعد على فهم الواقع وتطويره".<sup>(2)</sup>

و اختيار المنهج الوصفي لم يكن مجرد اختيار بل كان بتطبيق المنهج الوصفي بمراحل حيث تمثلت المرحلة الأولى في جمع المادة العلمية لتغطية الجانب النظري من أجل معرفة جوانب الموضوع والتحكم في كل متغيرات البحث، أما المرحلة الثانية فهي المرحلة الميدانية أي من خلال جمع المعلومات من باستخدام استمارة المقابلة وتحليل هذه البيانات ووصفها للوصول إلى نتائج دقيقة.

## 3- أدوات جمع البيانات:

من أجل الوصول إلى هدف دراسة ظاهرة ما و تحليلها يتطلب منا الأمر تطبيق بعض التقنيات أو الآليات التي تسمح بجمع هذه المعطيات، و قد تم استخدام بعض التقنيات في هذه الدراسة.

## 3-1- استمارة المقابلة:

و هي عبارة عن دليل يتضمن مجموعة من الأسئلة يتم التعرض لها وجها لوجه بين الباحث و المبحوث، أو كما يعرفها محمد علي محمد بأنها "قائمة من الأسئلة أو الإستمارة التي يقوم

1- عبد الهادي الفضلي: أصول البحث العلمي، الطبعة الأولى، دار المؤرخ العربي، بيروت ، 1992 ، ص 4.

2- ربحي مصطفى عليان وعثمان محمد غنيم، مرجع سابق، ص 43.

بها الباحث باستيفاء بياناتها من خلال مقابلة تتم بينه و بين المبحوث أي أنها تتضمن موقف المواجهة المباشرة.<sup>(1)</sup>

و قد كانت الإستمارة هي الأداة الأساسية التي تم توظيفها في البحث، حيث تناولنا مجموعة من الأسئلة منها المغلقة و المفتوحة، و قد تم تقسيمها إلى أربعة محاور أساسية كل محور يحتوي على مجموعة من الأسئلة:

**المحور الأول:** يحتوي على البيانات الشخصية الخاصة بالمبحوث.

**المحور الثاني:** و يحتوي على البيانات الخاصة بالفرضية الأولى و المتعلقة بالمستوى الإجتماعي و الإقتصادي لأسر خريجي الجامعات.

**المحور الثالث:** يحتوي على البيانات الخاصة بالفرضية الثانية و المتعلقة بالعلاقة بين التخصص المدروس و المناصب المعروضة في سوق العمل.

**المحور الرابع:** يشمل البيانات الخاصة بالفرضية الثالثة و المتمثلة في طرق دراسة ملفات طلبات العمل و السعي وراء مشاريع التشغيل للحصول على فرصة عمل.

### 3-2- المقابلة:

تعتبر المقابلة أكثر الأدوات استعمالا في جمع المعلومات و البيانات لأي بحث ميداني، فهي "من أكثر الوسائل لجمع المعلومات شيوعا و فعالية في الحصول على البيانات الضرورية لأي بحث، كما لا تعتبر بسيطة بل هي وسيلة فنية."<sup>(2)</sup>

و قد استخدمنا هذه الطريقة أثناء توزيعنا للإستمارة على المبحوثين، حيث تخللته بعض التصريحات من المبحوثين حول المشاكل التي يواجهونها نتيجة عدم حصولهم على منصب عمل و عدم رضاهم عن سياسة التوظيف المتبعة.

### 3-3- الوثائق و الإحصائيات:

إلى جانب الإستمارة و المقابلة، استعنا في بحثنا هذا بالوثائق و الإحصائيات الصادرة عن الهيئات الرسمية مثل الجريدة الرسمية، الديوان الوطني للإحصاء... إلخ.

1- فضيل دليو و آخرون، أسس المنهجية في العلوم الإجتماعية، سلسلة العلوم الإجتماعية، مطابع دار البعث، الجزائر، 1999، ص 192.

2- محمد زياد عمر، البحث العلمي، مطابع الهيئة المصرية للكتاب، مصر، بدون سنة، ص 154.

و الوثائق العلمية هي "جميع المصادر و المراجع التي تتضمن المواد و المعلومات،و التي تشكل في مجموعها الإنتاج الفكري اللازم للبحث العلمي و ما يجسده الواقع".<sup>(1)</sup> في حين يقصد بالإحصائيات "تلك البيانات العددية،و طرق ذلك للحصول على استنتاجات".<sup>(2)</sup>

#### 4- الأدوات الإحصائية:

##### 4-1- معالجة البيانات عن طريق برنامج (SPSS):

يعتبر برنامج (SPSS) الذي هو اختصار لعبارة (Statistical Package for Sciences Sociale) من أكثر البرامج الإحصائية استخداما من قبل شريحة واسعة من الطلبة و الباحثين في مختلف التخصصات الإجتماعية و الإحصائية،فقد أصبح علم الإحصاء في السنوات الأخيرة أداة أساسية في الدراسات الكمية و الإحصائية لتوظيف البيانات و تحليلها و إعداد التقديرات و التنبؤات المستقبلية.

##### 5- صعوبات البحث:

إنّ البحث العلمي يبني من طرف الباحث بفضل مجهودات،و قد تعترضه جملة من الصعوبات النظرية و كذا التطبيقية محاولا بذلك تجاوزها و تكون على سبيل التحدي لبث الروح العلمية و الفكرية في سبيل تحقيق الأهداف المنشودة. و نخلص بأن نقدم على سبيل الذكر لا الحصر بعض الصعوبات التي اعترضت دراستنا هذه في الجانبين النظري و الميداني:

- ندرة الإنتاج العلمي لمختلف المراجع في مجال التخصص خاصة منها الدراسات السابقة،ففي معظم الأحيان تكون غير موجودة في المكتبات،و الملاحظ نقص المراجع الخاصة بمعالجة الموضوع.

- امتناع بعض المبحوثين عن الإجابة عن بعض الأسئلة على الرغم من محاولة إقناعهم بأهمية إجاباتهم في إطار هذه الدراسة،سعيًا لتبليغ الرسالة إلى الجهات المعنية و تحسيسهم بخطورة الظاهرة المدروسة.

1- صلاح الدين شروخ، منهجية البحث العلمي، دار العلوم، عنابة، الجزائر، 2003، ص 47.

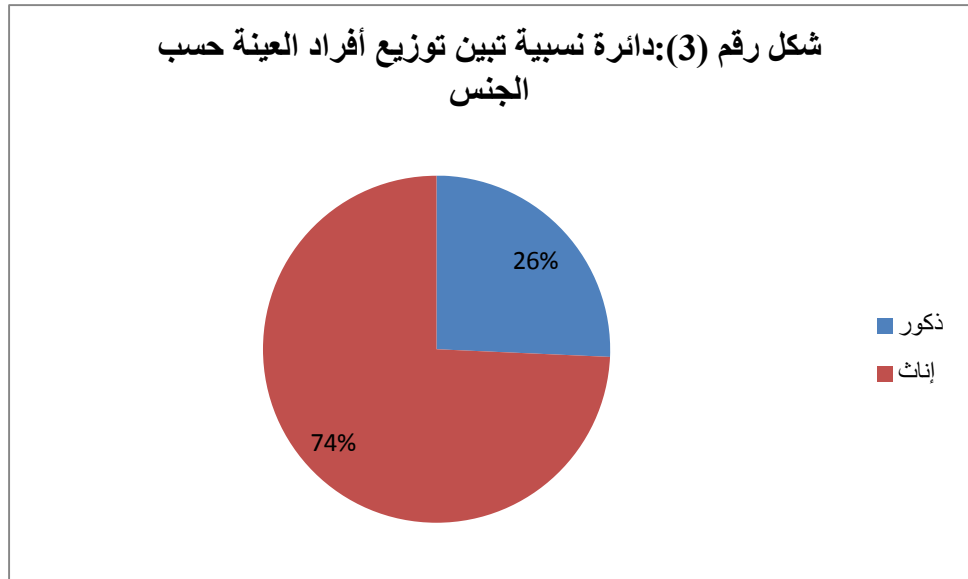
2- نفس المرجع، ص 50

6- خصائص عينة البحث:

جدول رقم (1): يبين توزيع أفراد العينة حسب الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
25.7%	18	ذكور
74.3%	52	إناث
100%	70	المجموع

من خلال الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة الجنس، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة الإناث بنسبة (74.3%)، بينما فئة الذكور بلغت نسبتهم (25.7%) من عينة البحث، وهذا راجع إلى أن الجنس اللطيف هو الغالب في أغلب الأطوار الدراسية، لكنه يدل على البحث المستمر من الجنسين لمناصب العمل و معاناتهم من البطالة بسبب ما تفرضه الضرورة الإجتماعية.



جدول رقم (2): يبين توزيع أفراد العينة حسب السن.

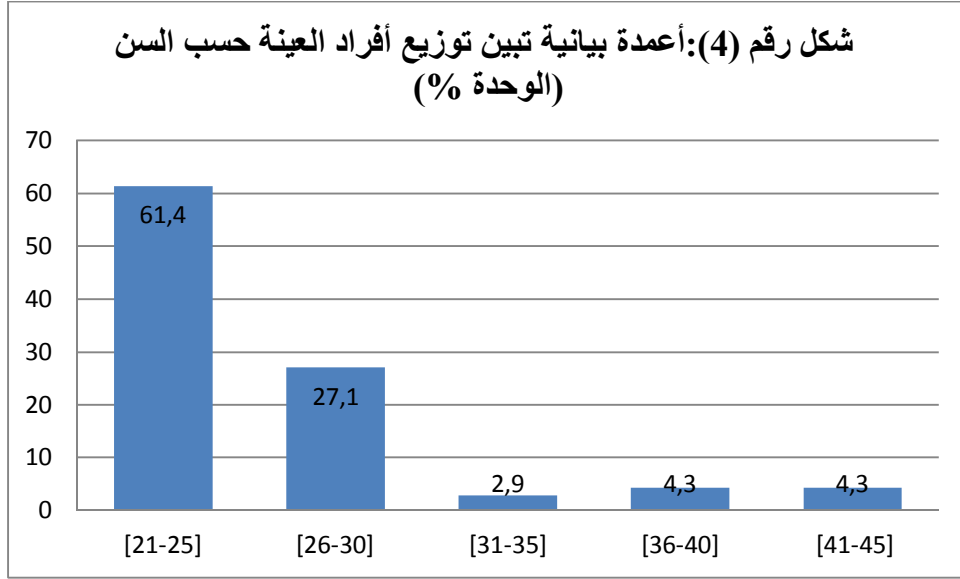
النسبة %	التكرار	السن
61.4%	43	[25-21]
27.1%	19	[30-26]
2.9%	2	[35-31]
4.3%	3	[40-36]
4.3%	3	[45-41]
100%	70	المجموع

من خلال الجدول الذي يبين توزيع أفراد العينة حسب السن نلاحظ أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [25-21] سنة بنسبة (61.4%) تليها الفئة العمرية ما بين [30-26] سنة بنسبة (27.1%)، لتأتي بعدها فئة المبحوثين الذين تتراوح أعمارهم ما بين [40-36] و [45-41] سنة على التوالي بنفس النسبة و التي بلغت (4.3%) و أخيرا فئة [35-31] سنة بنسبة (2.9%).

و الملاحظ أن الفئة العمرية التي تمثل أكثر من نصف المجموع الكلي لعينة البحث هي فئة [25-21] سنة باعتبارها فئة عمرية تمثل الشباب الجامعي حديث التخرج الذين هم في مقتبل العمر و في أوج نشاطهم، و يبحثون عن العمل لمدة زمنية معينة، هذا من جهة و من جهة أخرى يمثل مدة قصيرة نوعا ما لما بعد التخرج الجامعي حيث تتراوح مدتها بين الأشهر و السنة، هذه المدة غير كافية لتحطم حماس الشباب في عملية بحثهم عن العمل.

أما الفئة العمرية [30-26] سنة نسبتها غير بعيدة عن الفئة الغالبة و هو ما يظهر استمرار معاناة المبحوثين من البطالة و إصرارهم على البحث من أجل التخلص من البطالة، أما النسب الباقية فهي متقاربة فيما بينها و هم ممن لديهم مدة غير قصيرة منذ تخرجهم و يكونون

إما فقدوا الأمل في الحصول على منصب عمل أو وجدوا بدائل أخرى لممارسة نشاطات معينة.



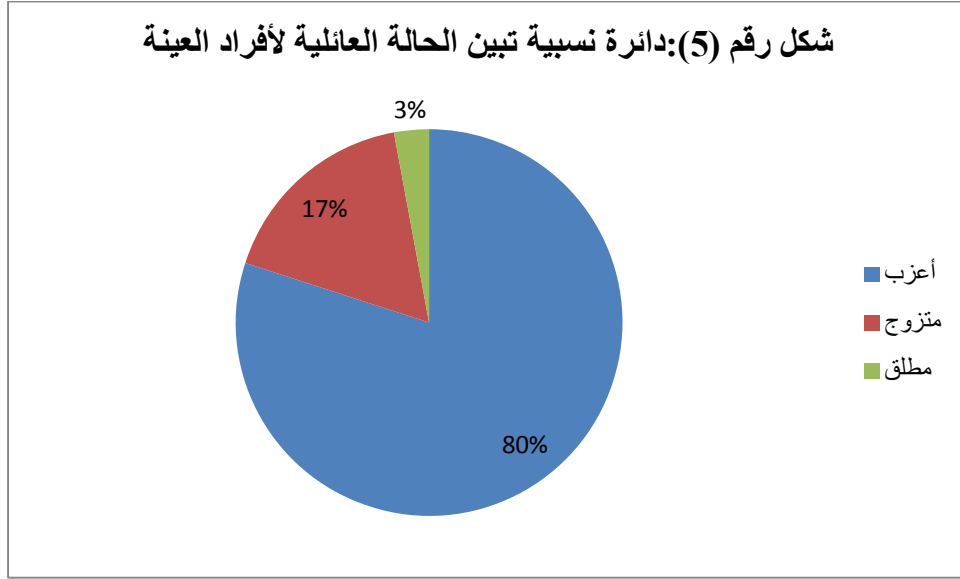
جدول رقم (3): يبين الحالة العائلية لأفراد عينة البحث.

النسبة %	التكرار	الحالة العائلية
%80	56	أعزب
%17.1	12	متزوج
%2.9	2	مطلق
%100	70	المجموع

من خلال الجدول التالي الذي يبين الحالة العائلية لأفراد عينة البحث نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين العزاب بنسبة (80%)، بينما أفراد العينة المتزوجين فتمثل نسبتهم (17.1%)، لتبقى نسبة (2.9%) للأفراد المطلقين.

يتبين من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين عزاب و لم يرتبطوا بعد كونهم يبحثون عن العمل لتحسين مستواهم المعيشي ما يمكنهم من تكوين أسرة و الحصول على الإستقرار فمعاناتهم من البطالة تمنعهم من الإرتباط و العمل حسبهم وسيلة لتكوين الذات و استثمار

مكتسباتهم العلمية للحصول على الرفاهية في الحياة، لكن نسجل نسبة معتبرة من المتزوجين الذين لم تمنعهم بطالتهم من الزواج، ليبقى فقط فردين مطلقين.

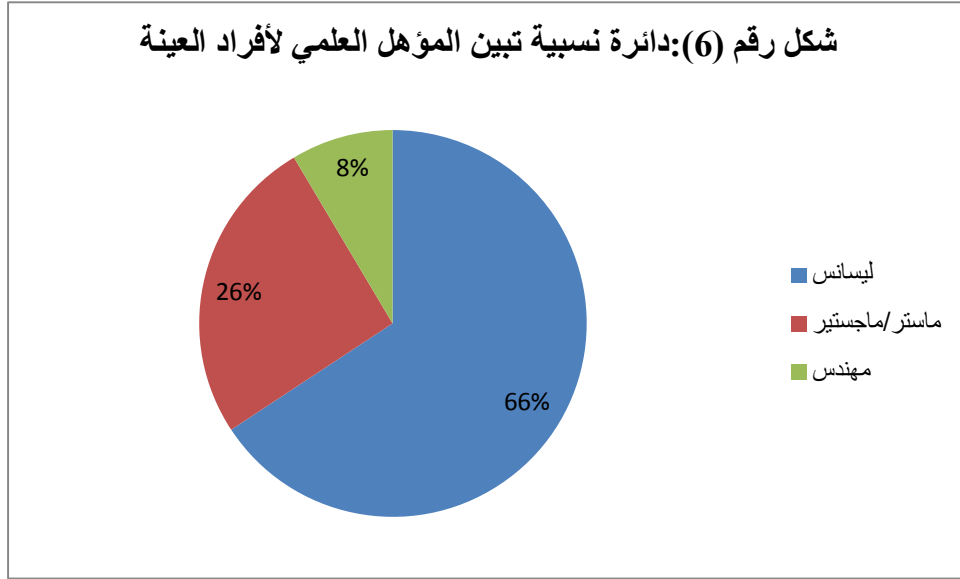


جدول رقم (4): يبين المؤهل العلمي لأفراد العينة.

النسبة %	التكرار	المؤهل العلمي
65.7%	46	ليسانس
25.7%	18	ماستر/ماجستير
8.6%	6	مهندس
100%	70	المجموع

من خلال هذا الجدول الذي يبين المؤهل العلمي لأفراد العينة نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين من الشباب الجامعي الحامل لشهادة ليسانس بنسبة (65.7%)، تليها نسبة (25.7%) لفئة المبحوثين من خريجي الجامعة الحاملين لشهادة الماستر أو الماجستير و أخيراً نسبة (8.6%) بالنسبة لخريجي الجامعة المهندسين.

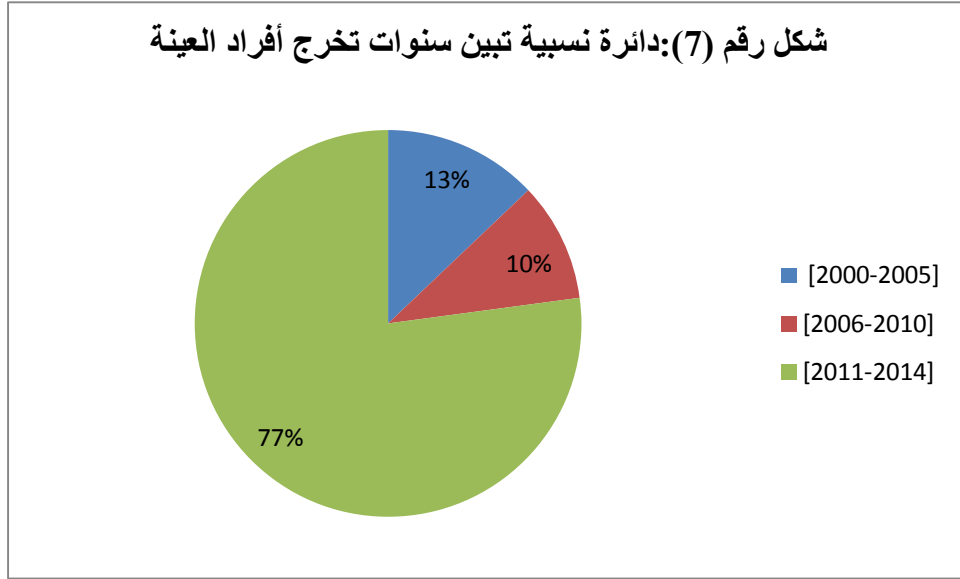
هذا ما يبين خطورة الظاهرة و أنها لا تكمن في نوع المؤهل الجامعي أو مستوى التكوين و إنما هي ظاهرة شملت جميع المؤهلات الجامعية دون استثناء.



جدول رقم (5): يبين سنوات تخرج أفراد العينة.

سنة التخرج	التكرار	النسبة %
[2005-2000]	9	12.9%
[2010-2006]	7	10%
[2014-2011]	54	77.1%
المجموع	70	100%

نلاحظ من خلال الجدول التالي الذي يبين سنوات تخرج أفراد العينة أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين تخرجوا ما بين [2014-2011] بنسبة (77.1%)، تليها فئة المتخرجين ما بين [2005-2000] بنسبة (12.9%) و أخيراً أقل فئة من المتخرجين الجامعيين و التي تخرجت في الفترة ما بين [2010-2006] بنسبة (10%). مما يوضح أن عامل البطالة مرتبط بمدة التخرج، فكلما كانت المدة قصيرة (حادثة التخرج) كلما كانت البطالة كبيرة و فرص العمل قليلة.



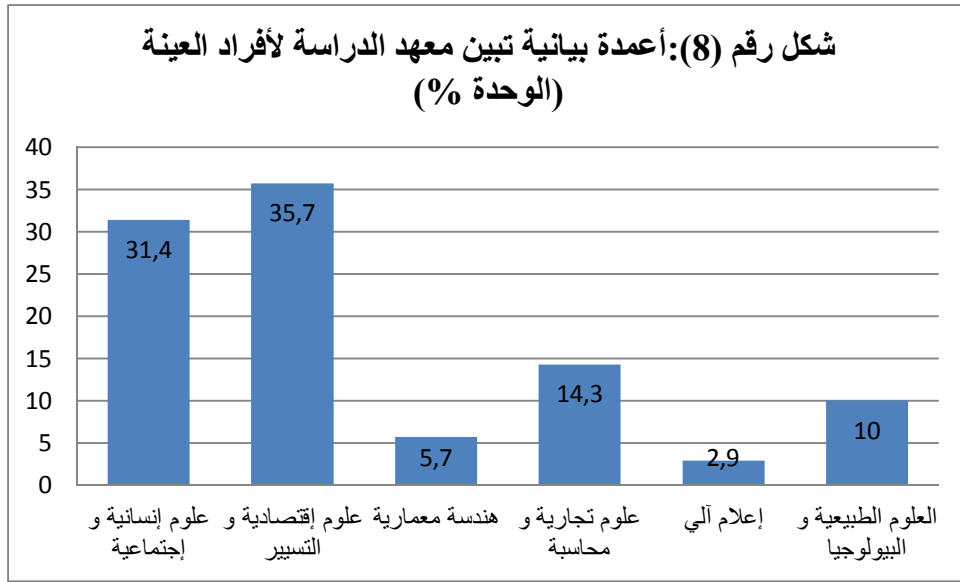
جدول رقم (6): يبين معهد الدراسة لأفراد العينة.

معهد الدراسة	التكرار	النسبة %
علوم إنسانية و إجتماعية	22	31.4%
علوم إقتصادية و التسيير	25	35.7%
هندسة معمارية	4	5.7%
علوم تجارية و محاسبة	10	14.3%
إعلام آلي	2	2.9%
العلوم الطبيعية و البيولوجيا	7	10%
المجموع	70	100%

نلاحظ من الجدول التالي الذي يبين معهد الدراسة لأفراد العينة أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين المتخرجين من معهد العلوم الإقتصادية و التسيير بنسبة (35.71%)، ثم تأتي نسبة (31.42%) لخريجي معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية، لتليها نسبة (14.28%) لخريجي

معهد العلوم التجارية و المحاسبة و بعدها نسب متفاوتة لكل من معهد العلوم الطبيعية و البيولوجية بنسبة (10%)، و معهد الهندسة المعمارية بنسبة (5.71%) و أخيرا معهد الإعلام الآلي بنسبة (2.85%).

هذا ما يبين أن البطالة تنتشر أكثر عند خريجي معهد العلوم الإقتصادية و التسيير و كذا معهد العلوم الإنسانية و الإجتماعية و تقل نوعا ما عند بقية الفروع، فهي غير محتكرة بل تشمل معظم الفروع و المعاهد لمختلف التخصصات المدروسة.



7- عرض و تحليل البيانات:

1-7 عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى: "يحول المستوى الإجتماعي و الإقتصادي لخريجي الجامعات دون حصولهم على مناصب شغل."

جدول رقم (7):يبين المستوى التعليمي لأولياء المبحوثين.

المجموع	الأم		الأب		المستوى التعليمي
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
45	38.6 %	27	25.7 %	18	أمي
32	21.4 %	15	24.3 %	17	إبتدائي
24	15.7 %	11	18.6 %	13	متوسط
25	17.1 %	12	18.6 %	13	ثانوي
14	7.1 %	5	12.8 %	9	جامعي
140	100 %	70	100 %	70	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين المستوى التعليمي لأولياء المبحوثين نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل فئة الأولياء الذين هم دون مستوى تعليمي بنسبة (32.1%)، حيث يلاحظ انتشار الأمية عند أمهات المبحوثين مقارنة بالآباء بنسبة (38.6%) كما وجدت نسبة من هم دون مستوى تعليمي تمثل (25.7%) بالنسبة للآباء، ثم تليها (22.9%) لأولياء المبحوثين ذوي المستوى الإبتدائي تتوزعان بنسبتان متقاربتان و تقدر بـ (24.3%) للآباء و (21.4%) للأمهات، في حين نجد نسبة (17.9%) في المستوى المتوسط لأولياء المبحوثين تقدر بـ (18.6%) للآباء و (17.1%) بالنسبة للأمهات، و بعدها نجد نسبة (17.1%) لأولياء المبحوثين ذوي المستوى الثانوي تدعمها نسبة (18.6%) للآباء و (15.7%) للأمهات

و تبقى نسبة ضعيفة من لديهم مستوى جامعي لكلا الوالدين بنسبة (10%) تدعمها نسبة الآباء ذوي المستوى الجامعي بـ (12.8%) و نسبة (7.1%) للأمهات.

و الملاحظ أنّ المستوى التعليمي عند الوالد أكثر منه عند الوالدة و أغلبية أمهات المبحوثين لا يمارسن أية مهنة و نفس الأمر بالنسبة للآباء إما لا يعملون أو لا يمارسون أعمالاً راقية و بالتالي نسجل انخفاضاً لرأس المال الاجتماعي بانخفاض المستوى التعليمي.

جدول رقم (8): يبين ممارسة أولياء المبحوثين لمهنة معينة.

المجموع		الأم		الأب		الوالدين يمارس مهنة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
61	43.6%	14.3%	10	72.9%	51	نعم
79	56.4%	87.7%	60	27.1%	19	لا
140	100%	100%	70	100%	70	المجموع

يظهر لنا من خلال هذا الجدول حول ممارسة أولياء المبحوثين لمهنة معينة أنّ الإتجاه العام يمثل الأولياء الذين لا يمارسون أي نشاط يساهم في مدخول الأسرة التي يعيش فيها المبحوث بنسبة (56.4%) تدعمها فئة الأمهات بنسبة (87.7%) و (27.1%) فقط للآباء منهم 11 متقاعد و تمثل نسبتهم (15.7%) هؤلاء لديهم على الأقل معاش التقاعد يتقاضونه شهرياً، لتبقى نسبة معتبرة و المقدره بـ (11.4%) من الآباء لا يمارسون أي نشاط و لا يتقاضون أي دخل و هم بدورهم بطالون مثلهم مثل أبنائهم المتخرجين جامعياً، تليها فئة أولياء المبحوثين المشتغلين بنسبة (43.6%) تدعمها فئة الآباء بنسبة (72.9%) و نسبة (14.3%) للأمهات.

و وجدنا أنه حتى بعض الآباء المتقاعدين يبحثون عن العمل كما صرح لنا أبنائهم المبحوثين و ذلك بغية كسب المال من أجل حاجيات الأسرة لأنّ المعاش غير كاف لسد حاجيات أفراد

الأسرة إضافة إلى معاناة أبنائهم المتخرجين الجامعيين من البطالة و مصاريف البحث عن العمل المكلفة، و هذا ما ينعكس على الوضع الإجتماعي و الإقتصادي للأسرة.

جدول رقم (9): يبين المهن التي يمارسها أولياء المبحوثين

المجموع		الأم		الأب		الوالدين المهنة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
3	5%	/	/	3	5.9%	فلاح
9	14.7%	1	10%	8	15.7%	تاجر
23	37.7%	5	50%	18	35.3%	موظف عمومي
5	8.2%	/	/	5	9.8%	موظف في شركة
19	31.1%	4	40%	15	29.4%	أعمال حرة
2	3.3%	/	/	2	3.9%	إطار
61	100%	10	100%	51	100%	المجموع

من خلال الجدول التالي الذي يبين المهن التي يمارسها أولياء المبحوثين نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل فئة الأولياء المشتغلين في الوظيف العمومي بنسبة (37.7%) تدعمها نسبة (50%) للأمهات و (35.3%) للآباء، تليها فئة الأولياء الذين يمارسون أعمال حرة بنسبة (31.1%) تدعمها فئة الأمهات بنسبة (40%) و (29.4%) نسبة الآباء، و بعدها تأتي فئة الأولياء الذين يمارسون التجارة بنسبة (14.7%) تدعمها نسبة (15.7%) للآباء و (10%) من الأمهات يمارسن نفس المهنة، ثم فئة الأولياء الموظفون في شركة بنسبة (8.2%) تدعمها فئة الآباء بنسبة (9.8%) في حين تنعدم عند الأمهات، أما بالنسبة للأولياء الذين يمارسون الفلاحة فتقدر نسبتهم بـ (5%) تدعمها فئة الآباء بنسبة (5.9%)، و أخيرا فئة

الأولياء الإطارات بنسبة (3.3%) تدعمها فئة الآباء فقط بنسبة (3.9%) و تنعدم عند الأمهات.

و الملاحظ أنّ أغلبية أولياء المبحوثين يشتغلون كموظفين عموميين أي أنّ أجرتهم الشهرية منخفضة و لا تلبي حاجياتهم الأسرية خاصة إذا أضفنا عدد البطالين داخل الأسرة ما يعني زيادة عدد المستهلكين مقارنة بعدد المنتجين المشتغلين، و هذا ينعكس على الوضعية الاقتصادية و الإجتماعية لكافة أفراد الأسرة. كما صرح لنا بعض المبحوثين أنّ من أسباب بطالتهم كونهم أبناء عائلات بسيطة، فحسب رأيهم فإنّه كلما كان الأولياء ذو مركز إجتماعي مرموق قلت نسبة بطالة الأبناء أو على الأقل فترة بقائهم دون منصب عمل.

جدول رقم (10): يبين التوزيع التكراري لعدد أفراد أسر المبحوثين

عدد الأفراد	التكرار	النسبة %
[3-1]	12	17.1%
[6-4]	38	54.3%
[9-7]	14	20%
10 فما فوق	6	8.6%
المجموع	70	100%

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين عدد أفراد أسر المبحوثين أفراد العينة نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين تتكون أسرهم ما بين [6-4] أفراد بنسبة (54.3%) تليها نسبة أفراد العينة الذين تتكون أسرهم ما بين [9-7] أفراد بنسبة (20%)، لتأتي بعدها أسر المبحوثين التي تتكون من [3-1] أفراد بنسبة (17.1%) و أخيرا فئة المبحوثين الذين تتكون أسرهم من 10 أفراد فما فوق بنسبة (8.6%)

هذه النسب كافية لتعبر على أنّ أغلبية المبحوثين يعيشون في أسر كثيرة العدد هذا ما يعكس حقيقة مستواهم المعيشي و الإقتصادي.

جدول رقم (11): يبين أفراد الأسرة العاملين لكل مبحوث.

عدد الأفراد العاملين	التكرار	النسبة %
0	11	15.7%
1	23	32.9%
2	15	21.4%
3	5	7.1%
4	10	14.3%
5	4	5.7%
6	1	1.4%
7	1	1.4%
المجموع	70	100%

الجدول أعلاه يبين عدد الأفراد العاملين في أسرة كل فرد من أفراد العينة، و من خلاله نلاحظ أنّ أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يملكون فرد عامل فقط بنسبة (32.9%)، تليها فئة أفراد العينة الذين يملكون فردين عاملين بنسبة (21.4%) و تأتي بعدها فئة المبحوثين ممن ليس لديهم فرد عامل في أسرهم بنسبة (15.7%)، ثم أفراد العينة الذين لديهم 4 أفراد عاملين بنسبة (14.3%) لتليها نسبة (7.1%) للمبحوثين الذين لديهم 3 أفراد عاملين في أسرهم و بعدها تأتي نسبة (5.7%) لمن يملكون 5 أفراد عاملين في الأسرة، و أخيراً الأفراد الذين تتكون أسرهم من 6 و 7 أفراد عاملين بنفس النسبة أي (1.4%).

و الملاحظ أن أغلبية أفراد العينة لديهم على الأقل فرد عامل يساهم في مصاريف الأسرة و في أغلب الأحيان يكون إما الوالد أو الأخ الأكبر من يتحملان المسؤولية، و هذا يشير إلى الوضع السيئ الذي تعيشه هذه الأسر خاصة إذا علمنا أن (54.27%) من المبحوثين لديهم فرد أو إثنين يساهمان في مدخول الأسرة التي قد تكون كبيرة العدد و في بعض الحالات يعتمد على معاش تقاعد الوالد، هذا يظهر لنا إنتشار البطالة عند مختلف أفراد أسر المبحوثين لأن أكبر نسبة شملتها عينة بحثنا هي في الأسر التي يشتغل فيها فرد واحد، أما بقية أفراد الأسرة فيعيشون تحت رحمة مصروف الوالد فقط أو الشقيق الأكبر.

جدول رقم (12): يبين أفراد الأسرة البطالين لكل مبحوث.

عدد الأفراد البطالين	التكرار	النسبة %
1	10	14.3%
2	14	20%
3	19	27.1%
4	9	12.9%
5	7	10%
6	5	7.1%
7	3	4.3%
8	3	4.3%
المجموع	70	100%

نلاحظ في الجدول التالي الذي يبين أفراد الأسرة البطالين للمبحوثين أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يوجد في أسرهم ثلاث أفراد عاطلين عن العمل بنسبة (27.1%)، تليها فئة أفراد العينة الذين لديهم فردين عاطلين عن العمل بنسبة (20%) ثم فئة المبحوثين الذين تملك

أسرهم فرد واحد بطلال بنسبة (14.3%) و بعدها فئة أفراد العينة الذين يوجد في أسرهم 4 أفراد بدون عمل بنسبة (12.9%) تليها نسبة أفراد العينة الذين في أسرهم 5 أفراد عاطلين عن العمل و المقدره بـ (10%)، أما للأسر التي لديها ستة بطالين فبلغت النسبة (7.14%) و أخيرا فئة المبحوثين الذين يوجد في أسرهم سبعة و ثمانية أفراد بدون عمل بنفس النسبة و التي تقدر بـ (4.3%). و الملاحظ من خلال الجدول أعلاه تسجيل عدد كبير من البطالين في أسر المبحوثين هذا الذي يعكس الوضعية المعيشية و الإقتصادية الصعبة التي يعيشها المبحوث و أسرته، إضافة إلى كبر حجم الأسر و زيادة المستهلكين و تسجيل نقص للأفراد المشتغلين.

جدول رقم (13): نوع السكن الذي يعيش فيه المبحوثين.

النسبة %	التكرار	نوع السكن
34.3%	24	سكن تقليدي
14.3%	10	فيلا
44.3%	31	شقة
7.1%	5	أخرى
100%	70	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه السكن الذي يعيش فيه المبحوثون أفراد العينة، حيث نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يعيشون مع أسرهم في شقة بنسبة (44.3%)، في حين يعيش ما نسبته (34.3%) في سكن تقليدي، أما الذين يسكنون في فيلا فنسبتهم (14.3%)، ثم نلاحظ تناقص النسبة لتصل إلى (7.1%) من المبحوثين يعيشون في سكنات أخرى.

و على حسب ما صرح به لنا بعض المبحوثين فإنّ منهم من يسكن في مآرب غير مستغلة و آخرون يسكنون في بيوت قصديرية، أما الذين يسكنون في فيلا فقد صرحوا لنا أنّها من إرث العائلة و من خلال ملاحظة هذا الجدول يظهر لنا الوضعية الإجتماعية و الإقتصادية

الصعبة للمبحوثين، فالذين يسكنون في شقق لديهم نوع من المعاناة بسبب الضيق الذي يميز تلك الشقق و قلة عدد الغرف.

جدول رقم (14): يبين وضعية السكن و تعبير المبحوثين عنه.

المجموع		واسع		مقبول		ضيق		تعبير المبحوث وضعية السكن
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
60	85.7%	90%	10	95%	38	65%	13	ملكية
7	10%	10%	1	2.5%	1	25%	5	إيجار
3	4.3%	/	/	2.5%	1	10%	2	وظيفي
70	100%	100%	13	100%	38	100%	19	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول التالي الذي يمثل وضعية السكن و تعبير المبحوثين عنه أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين أفراد العينة الذين يملكون سكنات ملك لعائلتهم بنسبة (85.7%) تدعمها فئة المبحوثين الذين عبروا عن سكناتهم أنها مقبولة بنسبة (95%) تليها نسبة (90%) لمن يرون أن سكناتهم واسعة ثم نسبة (65%) لمن وضعية سكناتهم ضيقة.

بينما أفراد العينة الذين يسكنون في سكن مأجور فتمثل (10%) تدعمها فئة المبحوثين الذين عبروا عن ضيق سكناتهم بنسبة (25%)، تليها فئة أفراد العينة الذين عبروا على أن سكناتهم واسعة بنسبة (10%) ثم نسبة (2.5%) لمن سكناتهم مقبولة. و أخيرا تأتي نسبة (4.3%) لأصحاب السكن الوظيفي تدعمها نسبة (10%) للذين عبروا عن ضيق سكناتهم تليها (2.5%) للأفراد الذين عبروا على أن سكناتهم مقبولة. هذا كله يعكس الوضعية الحقيقية التي يعيش فيها المبحوثون و أسرهم.

و يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (10.90) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.028) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين سكن المبحوثين و تعبيرهم عنه.

جدول رقم (15): يبين المستوى المعيشي لأسر المبحوثين.

النسبة	التكرار	المستوى المعيشي
%27.1	19	ضعيف
%40	28	متوسط
%18.6	13	حسن
%14.3	10	جيد
%100	70	المجموع

يبين لنا الجدول أعلاه المستوى المعيشي لأسر المبحوثين، فنلاحظ من خلاله أن أكبر نسبة يمثل فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي المتوسط بنسبة (40%)، تليها فئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي الضعيف بنسبة (27.1%)، فيما يرى (18.6%) أنّ مستواهم المعيشي حسن، لتبقى نسبة (14.3%) لمن يملكون مستوى معيشي جيد مقارنة بأشخاص آخرين يعرفونهم، و الملاحظ أن أكثر من ثلثي المبحوثين أي ما نسبته (67.1%) غير راضين عن مستوى معيشتهم.

جدول رقم (16): يبين حصول أفراد العينة على المساعدة من الأسرة حسب الجنس.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس الحصول على المساعدة
		النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
%90	63	%94.2	49	%77.8	14	نعم
%10	7	%5.8	3	%22.2	4	لا
%100	70	%100	52	%100	18	المجموع

يبين الجدول أعلاه معطيات حول تلقي المبحوثين لمساعدة من أسرهم، حيث نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين يحصلون على المساعدة من أسرهم بنسبة (90%) تدعمها فئة الإناث اللواتي يتلقين مساعدة من أسرهن بنسبة (94.2%) أي 63 مبحوث من مجموع أفراد العينة و المقدر عددهم بـ 70 مبحوث تليها نسبة (77.8%) للذكور.

بينما أفراد العينة الذين لا يحصلون على مساعدة من أسرهم فتمثل نسبتهم (10%) تدعمها نسبة (22.28%) للذكور و نسبة (5.8%) للإناث.

و ما نلاحظه من الجدول أن الإناث يتلقين مساعدة من أسرهن أكثر مما يتلقاه الذكور و هذا راجع إلى أن الذكور قادرين على تدبير أمورهم لوحدهم عكس الإناث اللواتي لا يمكنهن الخروج إلا بإذن أوليائهن، لكن هذا يجعل الذكور أكثر عرضة للضرر النفسي و المعنوي، فهم المسؤولون عن تكوين الأسرة و تلبية حاجياتها خاصة عند الزواج، لذا وجب مساعدتهم ماديا و معنويا بغية حمايتهم من الانحراف و الآفات الإجتماعية الناتجة عن البطالة على عكس الإناث، فهن يسعين للبحث عن العمل و ذلك من أجل كسب المال لترقية مستواهن المعيشي، فالمساعدة الأسرية يمكن أن تكون حافزا و مخرجا حسب تصريحات بعض المبحوثين.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (8.50) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.004) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين حصول أفراد العينة على المساعدة الأسرية و الجنس الذي ينتمون إليه.

جدول رقم (17): يبين أفراد الأسرة الذين يمنحون المساعدة لأفراد العينة.

النسبة	التكرار	الفرد الذي يمنح المساعدة
%69.8	44	الأب
%17.5	11	الأم
%1.6	1	الإخوة
%11.1	7	آخرون
%100	63	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يبين أفراد الأسرة الذين يمنحون المساعدة لأفراد العينة أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يتلقون المساعدة من الوالد بنسبة (69.8%) تليها فئة أفراد العينة الذين يتلقون مساعدة من الوالدة بنسبة (17.5%)، ثم تأتي نسبة (11.1%) للذين يتلقون مساعدة من أفراد آخرين من الأسرة و أخيرا فئة المبحوثين الذين يتلقون مساعدة من أحد الإخوة بنسبة (1.6%).

و الملاحظ أن أكثر من يساهم و يقدم المساعدة للمبحوثين هو الأب كونه المسؤول الأول في الأسرة ثم تليه الأم و هن الأمهات اللواتي يمتهنّ مهنا حرة حسب ما صرح به المبحوثين، ثم يأتي من يتحصلون على المساعدة من بقية أفراد الأسرة و قد يكون الجد أو الجدة عادة، كما قد يكون الأخ من يقدم المساعدة لكن أغلبية المبحوثين أكدوا أنهم يتلقون مساعدة من الوالد كونه الوحيد الذي يشتغل في الأسرة.

2-7 عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية: "يعتبر كثرة الطلبات على مناصب الشغل مقارنة بعدد المناصب المفتوحة في التخصص المدروس عاملا مهما في بقاء الخريجين عاطلين عن العمل".

جدول رقم (18): يبين بحث أفراد العينة عن العمل المؤقت حسب الجنس.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس البحث عن العمل المؤقت
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
90%	63	96.2%	50	72.2%	13	نعم
10%	7	3.8%	2	27.8%	5	لا
100%	70	100%	52	100%	18	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه الذي يبين بحث أفراد العينة عن العمل المؤقت أنّ الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين أفراد العينة الذين يبحثون عن العمل المؤقت بنسبة (90%) تدعمها نسبة (96.2%) لفئة الإناث تليها نسبة (72.2%) للذكور الذين يبحثون عن العمل المؤقت.

بينما أفراد العينة الذين لا يبحثون عن العمل المؤقت فتمثل نسبة (10%) تدعمها نسبة (27.8%) للذكور و نسبة (3.8%) لفئة الإناث اللواتي لا يبحثن عن العمل المؤقت.

و الملاحظ أن نسبة البحث عن العمل المؤقت مرتفعة لدى الجنسين، إلا أنها ترتفع لدى الإناث مقارنة بالذكور نظرا كون عينة البحث يغلب عليها العنصر النسوي، و الظاهر أن نسبة الإناث اللواتي يبحثن عن العمل كبيرة و هذا دليل على رغبتهن في إعالة أنفسهن و تلبية حاجياتهن التي لا يقدر عليها الأولياء رغم أن الأجر زهيد لكنه أحسن من البقاء في بطالة كما أن العمل المؤقت يساعد في كسب الخبرة، أما من يرفضون فكرة العمل المؤقت فيعود ذلك لقلّة الأجر مقارنة بالجهد المبذول، كما أن بعض الإناث صرحن أن هناك من يمنعهن من الخروج للبحث عن العمل المؤقت و يبقين في انتظار فرصة للحصول على عمل دائم.

يتضح من خلال الجدول أن قيمة  $\chi^2$  (8.50) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.004) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين جنس أفراد العينة و بحثهم عن العمل المؤقت.

جدول رقم (19): يبين المستوى المعيشي للمبحوثين و علاقته ببحثهم عن العمل المؤقت.

المجموع		جيد		حسن		متوسط		ضعيف		المستوى المعيشي البحث عن العمل المؤقت
%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	
%90	63	%60	6	%100	13	%92.9	26	%94.7	18	نعم
%10	7	%40	4	/	/	%7.1	2	%5.3	1	لا
%100	70	%100	10	%100	13	%100	28	%100	19	حسن

نلاحظ من الجدول الذي يبين المستوى المعيشي للمبحوثين و علاقته بالبحث عن العمل المؤقت أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين يبحثون عن العمل المؤقت بنسبة (90%) تدعمها نسبة (100%) لأصحاب المستوى المعيشي الحسن، تليها فئة المبحوثين الذين يملكون مستوى معيشي ضعيف بنسبة (94.7%) ثم نسبة (92.9%) لأفراد العينة الذين يملكون مستوى معيشي متوسط، و أخيرا فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة (60%).

بينما أفراد العينة الذين لا يبحثون عن العمل المؤقت تمثل نسبتهم (10%) تدعمها فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة (40%) تليها فئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي المتوسط بنسبة (7.1%) و أخيرا نسبة (5.3%) لفئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الضعيف.

و الملاحظ من الجدول أن أغلبية عينة البحث يفضلون العمل المؤقت على بقائهم بطالين مهما اختلفت مستوياتهم المعيشية من الضعيف إلى المتوسط إلى الحسن و حتى الجيد، أما الفئة التي ترفض العمل المؤقت فذلك يعود إما للقناعة الشخصية للفرد المستجوب بعدم

رضاه بالعمل المؤقت و السعي دائما نحو العمل الدائم أو يرجع في بعض الأحيان إلى رفض الأولياء للعمل المؤقت خاصة عند المبحوثات كما صرحن لنا في استجوابهن، كما قد يرجع ذلك إلى امتلاك المبحوث لبعض الإمكانيات و التي يسعى لإستثمارها متخليا عن فكرة الأجر الزهيد الذي سيتقاضاه عند ممارسة الأعمال المؤقتة، كما أنّ هناك قناعة لدى بعض أصحاب الشهادات الجامعية أنه بعد تعب سنين الدراسة و الحصول على الشهادة يفضلون قضاء مدة من البطالة لنيل منصب عمل ملائم على اشتغالهم لتلك الأعمال المؤقتة ضعيفة الأجر.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (12.17) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.007) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين المستوى المعيشي لأفراد العينة و بحثهم عن العمل المؤقت.

جدول رقم (20): يبين المستوى المعيشي للمبحوثين و علاقته بأسباب بحثهم عن العمل المؤقت.

المجموع	جيد		حسن		متوسط		ضعيف		المستوى المعيشي الأسباب		
	ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن	ت	%ن			
	24	38.1%	1	16.7%	4	30.8%	12	46.2%	7	38.9%	الحاجة للمال
	7	11.1%	2	33.3%	2	15.4%	2	7.7%	1	5.6%	كسب الخبرة
	13	20.6%	3	50%	6	46.2%	2	7.7%	2	11.1%	كسب المال لإقامة مشروع
	19	30.2%	/	/	1	7.7%	10	38.5%	8	44.4%	نقص فرص العمل
	63	100%	6	100%	13	100%	26	100%	18	100%	المجموع

نلاحظ من خلال هذا الجدول الذي يبين المستوى المعيشي لأفراد العينة و علاقته بأسباب بحثهم عن العمل المؤقت أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين يعود سبب بحثهم عن العمل المؤقت لحاجتهم للمال بنسبة (38.1%) تدعمها فئة المبحوثين ذوي المستوى المتوسط بنسبة (46.2%)، تليها فئة أفراد العينة أصحاب المستوى المعيشي الضعيف بنسبة (38.9%) ثم تأتي بعدها فئة الأفراد ذوي المستوى المعيشي الحسن بنسبة (30.8%) و أخيرا فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة (16.7%).

بينما أفراد العينة الذين يعود سبب بحثهم عن العمل المؤقت لنقص فرص العمل الدائم فتمثل (30.2%) تدعمها نسبة (44.4%) لذوي المستوى المعيشي الضعيف، تليها فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي المتوسط بنسبة (38.5%) ثم تأتي فئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي الحسن بنسبة (7.7%).

أما فئة المبحوثين الذين يبحثون عن العمل المؤقت من أجل كسب المال لإقامة مشروع ما فتمثل نسبتهم (20.6%) تدعمها فئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة (50%) تليها فئة الأفراد ذوي المستوى المعيشي الحسن بنسبة (46.2%) ثم تأتي فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الضعيف بنسبة (11.1%) و أخيرا نسبة (7.7%) للمبحوثين ذوي المستوى المعيشي المتوسط.

بينما فئة المبحوثين الذين يبحثون عن العمل المؤقت من أجل كسب الخبرة فتمثل (11.1%) تدعمها فئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي الجيد بنسبة (33.3%)، تليها فئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي الحسن بنسبة (15.4%) ثم نسبة (7.7%) لفئة المبحوثين ذوي المستوى المعيشي المتوسط، لتختتم بفئة أفراد العينة ذوي المستوى المعيشي الضعيف بنسبة (5.6%).

و الملاحظ الجدول أن أغلبية المبحوثين دفعتهم الحاجة للمال من أجل تلبية حاجياتهم الضرورية إلى البحث عن العمل المؤقت لأن مستواهم المعيشي لا يلبي كل حاجياتهم، كما أن نقص فرص العمل الدائم دفع بنسبة من المبحوثين إلى البحث عن العمل المؤقت الذي يساعدهم على كسب الخبرة و التي تعد مطلب ضروري في العمل الدائم، فنقص فرص العمل في سوق الشغل يرهن حظوظهم في نيل منصب عمل جيد و يبقوهم في حالة بطالة هم في غنى عنها.

و على العموم ما يمكننا أن نستخلصه من الجدول أنه على الرغم من اختلاف المستويات المعيشية، ضعيفة كانت أو متوسطة، حسنة أو جيدة، فالأغلبية الساحقة من عينة الدراسة و الذين بحثوا عن الأعمال المؤقتة دفعتهم جملة من الأسباب تختلف باختلاف المستوى المعيشي الذي ينتمي إليه المتخرج الجامعي، و نجد تلك الأسباب تتمثل في الحاجة إلى كسب

المال، أو لنقص فرص العمل في سوق الشغل، و هناك من يطمح من خلال تلك الأعمال المؤقتة إلى اكتساب الخبرة أو تدعيم مشروع يشرع فيه ذلك المتخرج الجامعي الطموح لاستغلال مؤهلاته العلمية و استثمارها من أجل بناء مستقبله بنفسه. فمهما تعددت الأسباب فإن الغاية واحدة و هي حصول كل متخرج جامعي على منصب عمل يتناسب و مؤهلاته العلمية، حتى و إن مارس بعض الأعمال المؤقتة خلال فترة تخرجه الجامعي.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (20.09) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.017) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين المستوى المعيشي لأفراد العينة و أسباب بحثهم عن العمل المؤقت.

جدول رقم (21): يبين القطاع الذي وضع أفراد العينة فيه طلبات عمل حسب الجنس

المجموع	إناث		ذكور		القطاع	الجنس
	ت	%ن	ت	%ن		
%47.1	33	%50	26	%38.9	7	الخدمات
%42.9	30	%46.2	24	%33.3	6	التربية و التعليم
%10	7	%3.8	2	%27.8	5	الإقتصاد
%100	70	%100	52	%100	18	المجموع

نلاحظ من الجدول التالي الذي يبين القطاع الذي أودع أفراد العينة فيه ملفات طلب عمل أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين تقدموا بملفات طلب عمل في قطاع الخدمات بنسبة (47.1%) تدعمها فئة الإناث بنسبة (50%) و (38.9%) لفئة الذكور.

بينما فئة المبحوثين الذين تقدموا بملفات طلب عمل في قطاع التربية و التعليم فتمثل (42.9%) تدعمها نسبة (46.2%) لفئة الإناث و نسبة (33.3%) للذكور.

أما في قطاع الإقتصاد فقد بلغت نسبة المبحوثين الذين أودعوا ملفات طلب عمل في هذا القطاع (10%) تدعمها (27.8%) للذكور و نسبة (3.8%) لفئة الإناث.

و الملاحظ أن قطاع الخدمات قد بلغ تقريبا نصف مجموع النسب الكلية ما يعني أنّ أغلبية المتخرجين الجامعيين يكرسون قدراتهم من أجل التسيير الإداري و هذا حسب نوعية مؤهلاتهم الجامعية، كما سجلت نسبة معتبرة في قطاع التربية و التعليم و أكثرها عند الإناث عكس الذكور الذي يرونه مجالا متعبا و مهدرا للطاقة مقارنة بالقطاع الإداري، في حين تغلب فئة الذكور الذين أودعوا ملفاتهم في قطاع الإقتصاد على فئة الإناث و حسبهم فهذا القطاع يكون الأجر فيه أحسن من باقي القطاعات.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (8.52) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.014) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين جنس المبحوثين و القطاع الذي أودعوا في ملفات لطلب العمل.

جدول رقم (22) : يبين مدة بحث أفراد العينة عن العمل.

النسبة %	التكرار	المدة
34.3%	24	أقل من سنة
28.6%	20	سنة
37.1%	26	أكثر من سنة
100%	70	المجموع

نلاحظ من الجدول الذي يبين مدة بحث أفراد العينة عن منصب عمل أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يبحثون عن العمل منذ أكثر من سنة بنسبة (37.1%) تليها فئة أفراد العينة الذين لم تتجاوز مدة بحثهم عن العمل سنة واحدة بنسبة (34.3%) و أخيرا فئة المبحوثين الذين يبحثون عن العمل منذ سنة واحدة بنسبة (28.6%).

تضح من خلال الجدول أنّ أكثر من نصف عينة البحث مدّة بحثهم عن العمل تجاوزت السنة فأكثر و هي مدة معاناة في البطالة و التعب وراء السعي حول الحصول على عمل و هي تشمل خرجي الجامعات الذين تخرجوا قبل سنة 2014 و قبل هذه تشمل المتخرجين

الجامعيين خلال سنوات الدراسة ما بين (2000. 2005)، (2005. 2010) و (2010. 2014).

و قد وجدنا بعض المتخرجين الجامعيين حتى خلال سنة (2000. 2001) و هذا يفسر لنا مدى خطورة ظاهرة البطالة و طول فترتها التي تصل حتى خمس سنوات بعد التخرج الجامعي ،لأننا وجدنا بعض المبحوثين تخرجوا سنة (2000. 2001) إلا أنهم مازالوا يعانون من مشكل البطالة و لم تتح لهم فرصة الحصول على منصب عمل مستقر أو دائم حتى و إن كان هذا مثال ليس على سبيل التعميم على المجموعة ككل.و إنما اخترقتها ممارستهم لبعض الأعمال المؤقتة و البعض الآخر لم يشتغل و لو مرة واحدة بعد التخرج .

و تبقى مدة البحث عن العمل أقل من سنة تمثل عادة منهم من تخرجوا سنة 2013 و كانوا يؤدون واجب الخدمة الوطنية كما صرحوا لنا مقابل شهادة الإعفاء من الخدمة الوطنية. فهذه الشهادة في أغلب الأحيان يطلبونها في ملفات طلبات العمل و خاصة في المسابقات المفتوحة لمناصب العمل.و التي تكون بمثابة تصريح يسمح بالدخول إلى مجال العمل الرسمي في حالة وجودها و عائقا في حالة غيابها امام فئة المتخرجين الجامعيين الذكور،و منهم من صرح أنه لم يمضي على إيداعه ملف عمل أقل من شهر من المقابلة و هذا دليل على الرغبة في العمل و الخوف من هاجس البطالة و لو في إطار عقود ما قبل التشغيل لأنه عقد عمل بفترة محددة.

جدول رقم (23) : يبين عدد ملفات طلبات العمل التي وضعها أفراد العينة حسب الجنس

المجموع		إناث		ذكور		الجنس عدد الملفات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
11.4%	8	13.5%	7	5.6%	1	1
41.4%	29	50%	26	16.7%	3	2
27.1%	19	25%	13	33.3%	6	3
12.9%	9	5.8%	3	33.3%	6	4
7.1%	5	5.8%	3	11.1%	2	5
100%	70	100%	52	100%	18	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين عدد ملفات طلبات العمل التي تقدم بها أفراد العينة، نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين تقدموا بملفين لطلب العمل بنسبة (41.4%) تدعمها فئة الإناث بنسبة (50%) و نسبة (16.7%) لفئة الذكور.

تليها فئة أفراد العينة الذين تقدموا بثلاث ملفات طلب عمل و تمثل (27.1%) تدعمها نسبة (33.3%) للذكور و نسبة (25%) لفئة الإناث.

و بعدها تأتي فئة المبحوثين الذين تقدموا بأربع ملفات طلب عمل و تمثل (12.9%) تدعمها نسبة (33.3%) لفئة الذكور و (5.8%) للإناث.

بينما فئة أفراد العينة الذين تقدموا بملف طلب عمل واحد فتمثل (11.4%) تدعمها نسبة (13.5%) لفئة الإناث و (5.6%) للذكور.

أما فئة المبحوثين الذين تقدموا بخمسة ملفات طلب عمل فتمثل نسبتهم (7.1%) تدعمها (11.1%) للذكور و نسبة (5.8%) لفئة الإناث.

و يمكننا أن نلاحظ تركيز غالبية العينة على وضع العديد من ملفات طلبات العمل لكنها أعداد ناقصة، حيث أنه للحصول على منصب عمل في أي قطاع لابد أن يملك طالب العمل البطاقة الزرقاء، وهذه البطاقة تعطى عند التسجيل في وكالات التشغيل القريبة من مقر سكن المتخرج الجامعي . فنقص طلبات العمل على حسب نسبة المستجوبين يرجع إلى عدم قبول استقبال طلبات العمل مباشرة من طرف بعض المؤسسات و الإدارات باعتبارهم مستقبلين و إنما تدفع لائحة باحتياجات المؤسسة أو المديرية على سبيل المثال من وظائف أصحاب الشهادات حسب تخصصات محددة تتقرر حسب وظائف المؤسسة التي تؤديها فتعامل المؤسسة أو الإدارة مع خرجي الجامعة يكون غير مباشر تتدخل في الربط و التأثير بينهما وكالة التشغيل لذلك أصبح تسجيل خرجي الجامعات على مستوى وكالة التشغيل ضرورة.

و في الأخير، يمكننا القول أن طلبات العمل للمتخرجين الجامعيين البطالين تنحصر بين الزيادة و النقصان و يتوقف الأمر على الجهات المعنية من المؤسسات و الإدارات المستقبلية لطلبات العمل و مدى قابليتها لذلك.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (13.09) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.011) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين جنس أفراد العينة و عدد الملفات التي تقدموا بها للحصول على منصب عمل.

جدول رقم (24) : يبين الرد على طلبات أفراد العينة في البحث عن العمل

النسبة	التكرار	الرد على طلبات العمل
25.7%	18	نعم
74.3%	52	لا
100%	70	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين الرد على ملفات طلب العمل التي أودعها أفراد العينة في مختلف القطاعات، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين لم يتلقوا أي رد على

الملفات التي أودعوها بنسبة (74.3%) تليها نسبة (25.7%) لأفراد العينة الذين تلقوا ردا على ملفاتهم.

إن عملية البحث عن العمل و إيداع ملفات طلبات العمل على مستوى مختلف القطاعات ليس بالضرورة أن يتم الرد على كل هذه الطلبات خاصة إن كثر عددها و تعددت وثائق ملفها فتجدر الإشارة إلا أنه لا بد من تقصي البحث حول حقيقة مسار ملف طلب العمل و أين سيكون مآله إما بالرفض وإرجاع الملف و إما بالقبول و إعطاء منصب عمل فحسب المبحوثين البطالين المستجوبين وجدنا غالبية المبحوثين يصرحون بأنهم لم يتلقوا أي رد على طلباتهم و لم يأخذوها بعين الاعتبار ،بمعنى لم تحظى بالتقييم سواء كان إيجابيا أو سلبيا ثم تليها فئة البطالين الذين أجابوا بأن هناك تقييم للرد على بعض الطلبات لا يهم إن كانت إيجابية أو سلبية ( يمكن القول بأنها سلبية لأنهم مازالوا بطالين) هذا يفسر بقاء المبحوثين يعيشون البطالة حتى وقت استجوابهم و مقابلتهم. لكن لا نستطيع تفسير الرفض لطلبات العمل بصفة دقيقة و واضحة إلا أنه يمكن أحيانا أن يرجع إلى التخصص المدروس أو عدم وصول الطلب في الأجل المحددة.

و هنا يمكن أن نشير إلى التقييم الحقيقي لردود الأفعال حول طلبات العمل للمبحوثين و ذلك التقييم لا بأس إن كان الرد سلبيا على الأقل ليغير الفرد البطال وجهته و يبحث عن فرص أخرى في جهة أخرى ،و لا يبقى يعيش على آمال وهمية و انتظار طويل لنيل منصب عمل في قطاع ما.

جدول رقم ( 25 ) : يبين مشاركة أفراد العينة في المسابقات حسب الجنس.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
ت	ن%	ت	ن%	ت	ن%	
57	81.4%	46	88.5%	11	61.1%	نعم
13	18.6%	6	11.5%	7	38.9%	لا
70	100%	52	100%	18	100%	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول الذي يبين مشاركة أفراد العينة في المسابقات أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين شاركوا في المسابقات بنسبة (81.4 %) تدعمها فئة الإناث بنسبة (88.5%) و نسبة (61.1%) لفئة الذكور.

بينما فئة أفراد العينة الذين لم يشاركوا في المسابقات فتمثل (18.6%) تدعمها فئة الذكور بنسبة (38.9%) و نسبة (11.5%) لفئة الإناث.

هذا يعني أن أكثر من نصف عينة البحث شاركوا في مسابقة واحدة على الأقل ذكورا و إناثا. و وجدنا أنّ نسبة المشاركة في المسابقات مرتفعة عند الإناث مقارنة منها عند الذكور و هذا دليل على أن المبحوثات يرغبن في البحث عن عمل و كذا المشاركة في المسابقات و نفس الشيء بالنسبة للذكور فهم مجبرين على العمل ليقبهم شر البطالة و انعكاساتها و هذا من أجل تكوين أسرة و تلبية حاجاتهم و الطموح و النهوض بالعائلة إلى درجة الترقية و الرفاهية.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (6.61) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.010) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين مشاركة أفراد العينة في المسابقات حسب جنسهم.

جدول رقم (26) : يبين الفرق بين التكوين الجامعي و متطلبات منصب العمل المعروض

النسبة %	التكرار	الفرق
14.3%	10	بسيط
61.4%	43	متوسط
24.3%	17	كبير
100%	70	المجموع

الجدول أعلاه يبين الفرق بين التكوين الجامعي و متطلبات منصب العمل المعروض و نلاحظ من خلاله أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن الفرق متوسط بين تكوينهم الجامعي و متطلبات المنصب المعروض بنسبة (61.4%) تليها فئة أفراد العينة

الذين يرون أن الفرق كبير بنسبة (24.3%) و أخيرا فئة المبحوثين الذين يرون أن هناك فرق بين التكوين الجامعي و متطلبات المنصب المعروض لكنه فرق بسيط بنسبة (14.3%) يتبين من خلال الجدول التالي أن أغلبية المبحوثين عبروا عن الفرق بين التكوين الجامعي و متطلبات منصب العمل المعروض بأنه فرق متوسط و هذا دليل على وجود علاقة بين التكوين الجامعي و مناصب العمل المعروضة. و لكن على حد تصريح بعض المبحوثين فالفرق كبير كونهم تقدموا في مسابقات خارج اختصاصهم لذا يرون أن التكوين الجامعي و منصب العمل المعروض بينهما فرق كبير، و عبر من المبحوثين أنه يوجد فرق و إنما هو فرق بسيط.

جدول رقم (27) : يبين وجود مناصب عمل معروضة تتوافق مع التخصص المدروس

النسبة%	التكرار	توافق المنصب مع التخصص المدروس
51.4%	36	نعم
48.6%	34	لا
100%	70	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يبين وجود مناصب عمل معروضة تتوافق مع التخصص المدروس أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن هناك مناصب عمل تتوافق مع تخصصهم المدروس بنسبة (51.4%) تليها فئة أفراد العينة الذين يرون أنه لا يوجد توافق بين مناصب العمل المعروضة و التخصص المدروس بنسبة (48.6%).

لتأكيد ما تطرقنا إليه سابقا حول مشاركة المبحوثين في المسابقات قمنا بتشكيل هذا الجدول الذي يوضح وجود توافق من عدمه بين مناصب العمل المعروضة مع التخصص المدروس و بين التكوين الجامعي الذي تلقاه المبحوثين حيث لاحظنا أن أعلى نسبة تتجه نحو تصريح المبحوثين بأن هناك توافق بين مناصب العمل المعروضة مع التخصص المدروس. في حين ترى نسبة معتبرة أنه لا يوجد توافق بين مناصب العمل المعروضة مع التخصص المدروس

كون أن أغلبية مناصب العمل المعروضة لا تخدم معظم الذين أجابوا بلا و كذا لملهم من مشكلة البطالة طيلة فترة انتظارهم أثناء بحثهم عن العمل و كثرة المشاركة في المسابقات عن مناصب العمل هذا ما أكسبهم نظرة تشاؤم من جهة نظرهم ،هذا ما صرح به المبحوثين في استجوابهم بالمقابلة خلال البحث الميداني.

جدول رقم (28) : يبين كفاية المناصب المعروضة المتوافقة مع التخصص من عدمها.

النسبة %	التكرار	المناصب
22.2%	8	كافية
77.8%	28	غير كافية
100%	36	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين كفاية المناصب المعروضة المتوافقة مع التخصص من عدمها نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن المناصب المعروضة غير كافية بنسبة (77.8 %) تليها فئة أفراد العينة الذين يرون أن مناصب العمل المعروضة التي تتوافق مع التخصص المدروس كافية بنسبة (22.2%).

الملاحظ أن هناك عروضاً لمناصب عمل حسب التخصصات الجامعية المدروسة و التي تختلف درجة كفايتها و تغطيتها على حسب وجود التناسب الطردي بين عدد المناصب المعروضة و بين عدد الشهادات الجامعية الحاصلة سنويا ، و هذا الجدول يوضح مدى تليبيتها في سوق العمل على حسب رأي المبحوثين .حيث تتفق الأغلبية الكبيرة من المبحوثين على وجود مناصب عمل للتخصصات الجامعية المدروسة في سوق العمل ،لكنها لا تليبي العدد الهائل من طلبات العمل للمتخرجين الجامعيين سنويا في مختلف الفروع الجامعية بما يعادل (5/4) من مجموع المبحوثين في عينة الدراسة صرحوا بهذه الإجابة في حين ينفي (5/1) ذلك حيث صرحوا بأنّ عدد مناصب العمل كافية و على هذا نتفق أنّ هناك مناصب عمل معروضة في سوق العمل حسب التخصصات الجامعية المدروسة .ولكنها قليلة و غير كافية لا تليبي العدد الكبير من طلبات العمل خاصة إذا علمنا أن تخرج أصحاب الشهادات الجامعية

بالآلاف خاصة في بعض التخصصات الجامعية كالعلوم الاقتصادية، العلوم القانونية والإدارية، العلوم الاجتماعية في حين يبقى عدد المناصب محدودة و تزداد بنسبة ضئيلة لا تلبى حاجة الطلب المتزايد للمتخرجين الجامعيين ناهيك عن باقي فئات المجتمع الأخرى التي تعاني البطالة مهما كانت مستوياتها التعليمية.

جدول رقم (29): يبين آراء المبحوثين حول إمكانية إضافة تكوين آخر لتدعيم فرصة الحصول على منصب عمل

النسبة %	التكرار	إضافة تكوين يدعم الفرص
52.9%	37	نعم
10%	7	لا
37.1%	26	نوعا ما
100%	70	المجموع

نلاحظ من هذا الجدول الذي يبين آراء المبحوثين حول إمكانية إضافة تكوين آخر لتدعيم فرصة الحصول على منصب عمل أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن إضافة تكوين آخر يدعم فرصة الحصول على منصب عمل بنسبة (52.9 %) تليها فئة أفراد العينة الذين هم غير متأكدين من أن إضافة تكوين آخر قد يساهم في حصولهم على منصب عمل و تمثل (37.1 %)، لتأتي أخيرا فئة المبحوثين الذين يرون أن إضافة تكوين لا يلعب أي دور في حصولهم على منصب عمل و تمثل (10 %).

من المؤكد أنه كلما أضفنا تكوينا أو تأهيلا في مجال تكوين علمي نظريا كان أو تطبيقيا رفعنا من مستوياتنا الثقافية و العلمية لعلها تكون تدعيما لاستثمارها في الحياة العملية و هذا الجدول يوضح لنا آراء المبحوثين في إضافة تخصص آخر و مدى تدعيمه في إيجاد فرصة عمل أخرى و الإجابة كانت بين الموافقة و المعارضة و الإجابة أحيانا بنوعا ما، بمعنى إعطاء رأي وسط و هناك تدعيم و لو بصفة غير مباشرة من خلال زيادة شهادة و زيادة تأهيل آخر بغية إثراء السيرة الذاتية للفرد البطال محاولا الإلمام بذلك والسعي نحو أكثر من فرصة .

كما تظهر فئة من المبحوثين الذين صرحوا برفض فكرة إضافة تخصص آخر تدعم فرصة الحصول على عمل و الذي يمكن القول بأنه إذا ما قورن عدد الأفراد الحاملين لأكثر من شهادة فإنه يسعفهم الحظ لأكثر من فرصة و بالتالي لهم الحظ في تسجيل أنفسهم في أكثر من قطاع و ذلك حسب التكوينات و التأهيل الحاصل عليه مما يشير إلى فكرة علاقة البطالة و ارتباطها بصورة أو بأخرى مع التخصص الجامعي المدروس حسب نظرة أغلبية المبحوثين.

3-7- عرض و تحليل بيانات الفرضية الثالثة: "تؤدي طريقة دراسة ملفات طلبات العمل و كذا كيفية توزيع المناصب إلى بقاء خريجي الجامعات بطالين."

جدول رقم (30): يبين إيداع المبحوثين لملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل حسب الجنس.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس
%	ت	%	ت	%	ت	
%55.7	39	%63.5	33	%33.3	6	نعم
%44.3	31	%36.5	19	%66.7	12	لا
%100	70	%100	52	%100	18	المجموع

من خلال هذا الجدول الذي يبين إيداع المبحوثين لملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين تقدموا بملفات طلب عمل على مستوى الوكالة بنسبة (%55.7) تدعمها نسبة (%63.5) لفئة الإناث و نسبة (%33.3) لفئة الذكور. بينما فئة أفراد العينة الذين لم يتقدموا بملفات طلب عمل على مستوى الوكالة فتمثل (%44.3) تدعمها نسبة (%66.7) لفئة الذكور و (%36.5) للإناث.

و نلاحظ تقارب النسب بين من تقدموا بملفات طلب عمل و من يرفض التقدم بملف على مستوى وكالة التشغيل، كما أن نسبة المبحوثين الواضعين لملفات طلب العمل نجدها عند الإناث أكثر منها عند الذكور و هذا يفسر لنا رفض نسبة من الذكور إيداع ملفات طلب عملهم على مستوى وكالة التشغيل و تضييع مدة من الزمن للانتظار حتى تحين فرصة الشخص البطال لاستدعائه لنيل منصب عمل في إطار عقود ما قبل التشغيل، إلى جانب ضعف أجر مناصب عقود ما قبل التشغيل لذلك نجد من الذكور يفضلون البحث عن مشاريع أخرى أكثر دخلا و أكبر ربحا. و الأمر يختلف عند المبحوثات اللواتي وجدن نسبة ضئيلة ممن لم يضعن ملف على مستوى وكالة التشغيل، إِمَّا أَنَّهُنَّ لَا يَعْرِفْنَ أَوْ لَا يَرِدْنَ وَضْعَ مَلْفِ طَلْبِ عَمَلٍ عَلَى مَسْتَوَى وَكَالَةِ التَّشْغِيلِ وَ نَجِدُهُنَّ يَبْحَثْنَ عَنِ العَمَلِ فِي قِطَاعِ التَّرْبِيَةِ وَ التَّعْلِيمِ.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (4.91) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.027) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين جنس أفراد العينة و إيداعهم لملفات طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل.

جدول رقم (31): مصدر توجيه المبحوثين الذين وضعوا ملف طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل.

المجموع		إناث		ذكور		الجنس مصدر التوجيه
%	ت	%	ت	%	ت	
%41	16	%34.5	10	%60	6	تعرفها
%43.6	17	%55.2	16	%10	1	صديق
%15.4	6	%10	3	%30	3	آخر
%100	39	%100	29	%100	10	المجموع

من خلال الجدول الذي يبين مصدر توجيه أفراد العينة لإيداع ملفات طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل نلاحظ أن الإتجاه العام يمثل (43.6%) من المبحوثين الذين دلهم صديق لهم على وكالة التشغيل لإيداع ملفاتهم تدعمها فئة الإناث بنسبة (55.2%) و نسبة (10%) للذكور.

بينما فئة أفراد العينة الذين يعرفون مقر الوكالة و توجهوا نحوها بأنفسهم لإيداع ملفاتهم فتمثل (41%) تدعمها فئة الذكور بنسبة (60%) تليها فئة الإناث بنسبة (34.5%).

أما فئة المبحوثين الذين كان مصدر توجيههم شخص آخر فتمثل (15.4%) تدعمها فئة الذكور بنسبة (30%) تليها فئة الإناث بنسبة (10%).

من معطيات الجدول نلاحظ مدى حرص المتخرج الجامعي على معرفة مراحل و أماكن البحث عن العمل بعد حصوله على شهادة التخرج الجامعي، و هذا لتحضير نفسه لمواجهة صعوبات البحث عن العمل و يظهر ذلك في وجود نسبة معتبرة من المبحوثين الذين يعرفون أهم وجهة و مكان لإيداع ملفات طلبات العمل و هي وكالة التشغيل القريبة من مقر إقامتهم

لأنها مكلفة بوضع برنامج خاص بالمتخرجين الجامعيين، و نلاحظ أنّ الأمر لا يختلف كثيراً عن المبحوثين المصرحين بأنّ صديقاً لهم هو الذي وجههم إلى وكالة التشغيل. و في الأخير نجد نسبة ضعيفة تمثل المبحوثين الذين وجههم مصدر آخر إلى وكالة التشغيل و يكون هذا المصدر أحيانا بعض المؤسسات أو الأفراد في قطاعات العمل التي أراد خريج الجامعة البطل وضع ملف طلب عمل على مستواها و انتظار فرصة استدعائه بعد حصوله على البطاقة الزرقاء.

و يمكننا أن نشير إلى أنّ وكالة التشغيل التي تعتبر وجهة كل متخرج جامعي يودع ملف طلب عمل على مستواها سواء كان يعرفها أو يدله صديق، و أحيانا أخرى توجهه بعض الجهات المعنية أو بعض المؤسسات التي تبعث طالب العمل لوضع ملفه على مستوى وكالة التشغيل، لأن التعامل بين طالب العمل و الجهة المكلفة بالتشغيل أصبح غير مباشر و يتدخل في عملية التشغيل المندوب المكلف بالتشغيل و المسؤول على تدعيم العلاقة بين المتخرج الجامعي البطل و بين حاجة المؤسسة أو الجهة المستقبلية لعدد من المشتغلين و هذا في مناصب العمل التي تمولها وكالة التشغيل بناء على حاجة المؤسسة المستقبلية، و على طالب العمل أن ينتظر فرصة استدعائه للإستفادة من حق الحصول على منصب عقود ما قبل التشغيل.

يتضح من الجدول أن قيمة كا<sup>2</sup> (6.52) و كذلك قيمة الدلالة المحسوبة (0.038) أقل من الدلالة المعتمدة (0.05)، و منه يوجد فرق بين جنس أفراد العينة و مصدر توجيههم لإيداع ملفات طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل.

جدول رقم (32): يبين آراء المبحوثين حول أساس دراسة ملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل

النسبة %	التكرار	أساس دراسة الملفات
20%	14	المؤهل العلمي
80%	56	الوساطة
100%	70	المجموع

يبين لنا الجدول التالي توزيع آراء المبحوثين حول أساس دراسة ملفات طلب العمل على مستوى وكالة التشغيل و منه نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن أساس دراسة الملفات على مستوى الوكالة هو الوساطة بنسبة (80 %) تليها فئة المبحوثين الذين يرون أن المؤهل العلمي هو أساس دراسة الملفات على مستوى وكالة التشغيل بنسبة (20 %).

أغلب المبحوثين صرحوا أنّ دراسة ملفات طلب العمل تأخذ عن طريق الوساطة لا عن طريق التأهيل العلمي الذي يرى 14 مبحوثاً بنسبة أنه على أساسه تأخذ بعين الاعتبار دراسة ملفات طلب العمل و أغلب من صرح بأن الطلبات تدرس على أساس الوساطة أكد أنه وضع أكثر من ملفي طلب عمل و هذا خلق لديهم نظرة تشاؤم فيما يخص طريقة دراسة ملفات طلب العمل من مختلف وكالات التشغيل و صرح آخرون عن كلمة الوساطة أن البطالين هم الذين يستخدمون الوساطة ليأسهم من الحالة التي يعيشون فيها فيلجؤون إلى الوساطة و حتى الرشوة و هذا دليل على خطورة ظاهرة البطالة في المجتمع.

جدول رقم (33) : يبين البرنامج الذي اختاره المبحوثين في وكالة التشغيل

النسبة %	التكرار	البرنامج
79.5%	31	عقود ما قبل التشغيل
20.5%	8	تشغيل الشباب
100%	39	المجموع

من خلال الجدول أعلاه الذي يبين البرنامج الذي اختاره المبحوثين في وكالة التشغيل، نلاحظ أن أكبر نسبة تمثل فئة أفراد العينة الذين اختاروا برنامج عقود ما قبل التشغيل بنسبة (79.5%) تليها فئة المبحوثين الذين اختاروا برنامج تشغيل الشباب بنسبة (20.5%).

لقد أظهر التحقيق الميداني أنّ أكبر نسبة من مجموع أفراد العينة الذين اختاروا برنامج عقود ما قبل التشغيل و هي تمثل الأغلبية الكبرى من الذين وضعوا ملف طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل القريبة من مقر إقامتهم ، و لقد تم تخصيص هذا الجدول لتوضيح ما

مدى توجيه المتخرجين الجامعيين نحو برنامج عقود ما قبل التشغيل لأن في حقيقة الأمر هذا البرنامج جاء أساسا لحاملي الشهادات الجامعية و كذا من معهد التكوين المهني ،و لكن النسبة الكبرى من مناصب عقود ما قبل التشغيل أخذها و يستفيد منها أصحاب الشهادات الجامعية .

فنلاحظ من هذا الجدول أنّ 31 مبحوث من الذين وضعوا ملف طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل اختاروا هذا البرنامج باعتباره موجهها وفقا لعامة المتخرجين الجامعيين.

و نجد في الأخير نسبة ضعيفة تمثل مبحوثين سجلوا أنفسهم على مستوى وكالة التشغيل للاستفادة من برنامج تشغيل الشباب في هذا المنصب، و هؤلاء المبحوثين بالضرورة يكونون قد استفادوا من مناصب عقود ما قبل التشغيل و لم يتمكنوا من الإدماج، و كل متخرج جامعي له الحق للاستفادة مرة واحدة من هذا البرنامج بعد تجديد العقد لفترة زمنية معينة سنة أو ستة أشهر حسب القطاع المستفاد من مناصب العمل. و هذا المستفيد من منصب عقود ما قبل التشغيل يفقد الشرعية للاستفادة من مناصب برنامج عقود ما قبل التشغيل للمرة الثانية إذ لم يحدث إدماجه في ذلك المنصب و استقراره في عمل ثابت لذلك يلجأ إلى فرصة أخرى تمثل المنصب المؤقت لبرنامج تشغيل الشباب أهون عليه من الدخول إلى دائرة البطالة من جديد.

جدول رقم (34) : يبين آمال المبحوثين في نيل منصب عمل.

النسبة %	التكرار	تفاوت المبحوثين
10.3%	4	قليل
12.8%	5	كثيرا
76.9%	30	غير متفائل
100%	39	المجموع

نلاحظ في هذا الجدول الذي يبين آمال المبحوثين في نيل مناصب عمل أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الغير متفائلين في الحصول على منصب عمل لدى إيداعهم للملفات بنسبة (76.9 %) تليها فئة أفراد العينة الذين هم متفائلين كثيرا في الحصول على منصب عمل

بنسبة (12.8%) و أخيرا فئة أفراد العينة الذين لديهم أمل ضئيل في نيل منصب عمل بنسبة (10.3%)

نلاحظ أن نسبة من صرحوا بأنهم غير متفائلون تماما من نيل منصب عمل هي الغالبة و هذا يؤكد تشاؤم و يأس المبحوثين من البطالة و منهم من صرح و قال أنه كتب علينا أن نعيش بطالين بقية الحياة ،صرحوا بهذا بسبب تجاربهم و تجارب من سبقهم في ميدان هذه التجربة أي برنامج عقود ما قبل التشغيل. هذا المشروع الذي جاء خصيصا للشباب المؤهلين أصحاب الشهادات الجامعية و كذا الشهادات المؤهلة من مراكز التكوين المهني لرفع درجة آمالهم في نيل منصب عمل دائم و هذا بالبحث عن معرفة احتمال دمجهم في تلك المناصب.

جدول رقم (35): يبين مدى تفاؤل المبحوثين و أسباب عدم تفاؤلهم في نيل منصب عمل.

المجموع		لا تملك وساطة		التخصص غير مطلوب		طريقة دراسة الملفات		المناصب محدودة		أسباب عدم التفاؤل مدى تفاؤل
4	11.8%	2	12.5%	2	66.7%	/	/	/	/	قليلا
30	88.2%	14	87.5%	1	33.3%	2	100%	13	100%	غير متفائل
34	100%	16	100%	3	100%	2	100%	13	100%	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول التالي الذي يبين مدى تفاؤل و أسباب عدم تفاؤل المبحوثين في الحصول على منصب عمل أن الإتجاه العام يمثل فئة أفراد العينة الغير متفائلين في الحصول على منصب عمل بنسبة (88.2%) تدعمها فئة المبحوثين الذين يرون أن محدودية المناصب و طريقة دراسة ملفات طلبات العمل أهم سبب لعدم حصولهم على منصب عمل بنسبة (100%) تليها فئة أفراد العينة الذين صرحوا أن عدم امتلاكهم للوساطة أهم سبب لعدم حصولهم على منصب عمل بنسبة (87.5%) ، و بعدها فئة المبحوثين الذين يرون أن عدم وجود طلبات عمل في تخصصهم المدروس هو سبب عدم تفاؤلهم في الحصول على منصب عمل بنسبة (33.3%).

في حين فئة المبحوثين الذين لديهم أمل بسيط في الحصول على منصب عمل تبلغ نسبتهم (11.8%) تدعمها نسبة (8.33 % ) لفئة أفراد العينة الذين يرون أنّ تخصصهم غير مطلوب و بالتالي انعدام إمكانية الحصول على منصب عمل، تليها نسبة (12.5%) من المبحوثين الذين لديهم أمل قليل في نيل منصب عمل و هذا لعدم امتلاك وساطة .

و الملاحظ أن الأسباب تتغير و النتيجة واحدة و هي معاناة خريجي الجامعات من البطالة نظرا للسياسة المتبعة في التشغيل، فلقد وصل الأمر إلى أن صرح البعض أن مشاركته أصبح شيء عادي و استعمال ملفاته فقط لملاء قائمة المشتركين فحسب ، و هذا يدل أنّ المبحوثين غير متفائلون تماما في حصولهم على منصب عمل و هذا سبب يأسهم.

جدول رقم (36) : يبين آراء المبحوثين حول البرامج الحالية للتخفيض من البطالة

النسبة %	التكرار	البرامج الحالية
4.3%	3	كافية
95.7%	67	غير كافية
100%	70	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول الذي يبين رأي المبحوثين في البرامج الحالية للتخفيض من البطالة أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين يرون أن البرامج غير كافية بنسبة (95.7%) تليها فئة المبحوثين الذين يرون أنها كافية بنسبة (4.3%).

و الملاحظ أنّ الأغلبية الساحقة من المبحوثين يرون أنّ البرامج الحالية للتخفيض من البطالة غير كافية لأنها لو كانت كافية لما بقوا في حالة بطالة و ما كان معدل البطالة في تزايد مستمر فهم قد ملوا من المشاركة كون هذه البرامج على حد تعبيرهم لا تعنيهم بل تعني أصحاب الوساطة و هم مجرد متفرجين يشتركون بغية المشاركة فقط و هذا وضع خطير لما وصل إليه شبابنا ، و هذا كله بسبب البطالة الحقيقية هي آفة اجتماعية، أما الذين يرون أن هذه البرامج كافية لأنه و على حد تصريحهم أنّها المرة الأولى التي يضعون فيها ملفات طلب عمل.

جدول رقم (37): يبين آراء المبحوثين حول وجود استراتيجية تخطيط لتشغيل خريجي الجامعات

وجود استراتيجية	التكرار	النسبة%
نعم	9	12.9%
لا	61	87.1%
المجموع	70	100%

نلاحظ من الجدول أعلاه الذي يبين آراء المبحوثين حول وجود استراتيجية تخطيط لتشغيل خريجي الجامعات أن الإتجاه العام يمثل فئة المبحوثين الذين يقرون بعدم وجود أي إستراتيجية تخطيط لتشغيل خريجي الجامعات بنسبة (87.1%) تليها فئة أفراد العينة الذين يرون أن هناك إستراتيجية تخطيط بنسبة (12.9%).

لقد تم طرح هذا التساؤل المتعلق بوجود أو غياب استراتيجية تخطيط الدولة لتشغيل فئة المتخرجين الجامعيين ،و ذلك من أجل الوصول إلى معرفة حقيقة هذه الاستراتيجية ودرجة وعي هذه الفئة بمشاريع التشغيل المبرمجة لصالحهم ،و على هذا الأساس نلاحظ من خلال معطيات هذا الجدول أنّ النسبة البارزة فيه توضح لنا أغلبية أفراد عينة الدراسة صرحوا بعدم وجود استراتيجية تخطيط من طرف الدولة لتشغيل فئة خريجي الجامعات و يظهر جليا في عدد المناصب المحدودة إضافة إلى أنّها مؤقتة و تعرض فتح باب البطالة من حين لآخر.و هكذا أتاحت لهم فرصة الاشتغال بمنصب في إطار عقود ما قبل التشغيل و لم تسمح لهم الفرصة للإدماج في منصب العمل الذي يشغلونه.

و يظهر ذلك حسب ما وجد في الجدول الخاص بمدى تغطية برامج عقود ما قبل التشغيل في المساهمة لتخفيض نسبة البطالة .فأينا حسب ما صرح به المبحوثين لمناصب عقود ما قبل التشغيل أنّها مؤقتة و محدودة بفترة مؤقتة تتراوح بين السنة و السنتين ،ثم بعد انقضاء هذه المدة يعود المستفيد من هذا البرنامج إلى حالة البطالة أو وضعية لا تشغيل من جديد و يبقى بعض المستفيدين من هذه المناصب في إطار عقود ما قبل التشغيل الذي تم إدماجهم يمثلون نسبة ضعيفة جدا.

بعد عملية عرض و تحليل بيانات الجداول المتحصل عليها من خلال البحث الميداني و المتعلقة بفرضيات هذه الدراسة،نخلص إلى أهم النتائج العامة لها و التي قد تم التوصل إليها:

### - نتائج الفرضية الأولى :

بعد تحليل بيانات الجداول الخاصة بهذه الفرضية استنتجنا أن ضعف المستوى الإجتماعي و الإقتصادي لأسر خريجي الجامعات يشكل عائقا أمام حصولهم على منصب عمل،حيث استخلصنا هذا من خلال المتغيرات التي اعتمدها و المتمثلة في إحصاء عدد المشتغلين و عدد البطالين على مستوى تلك الأسر إضافة إلى المستوى التعليمي للأولياء و انعكاسه على المهنة الي يمارسونها في حالة اشتغالهم،أو تقاعدهم،إضافة إلى تسليط الضوء على حقيقة المستوى المعيشي للأسر التي ينتمي إليها هؤلاء الخريجون،ما يدفعهم إلى البحث عن العمل المؤقت و يمنعهم من القيام بمشاريع خاصة تخلصهم من البطالة لعدم امتلاكهم الإمكانيات المادية لذلك.

فبالنسبة لمدة البطالة فقد وصلت في بعض الأحيان لأكثر من خمس سنوات بغض النظر عن ممارسة بعض الأعمال المؤقتة،أما عن المستوى التعليمي للأولياء فهم يمثلون الغالبية الكبرى بمستوى ضعيف خاصة لدى الأمهات،كما أنه ينعكس على المهنة التي يمارسها الوالد فمعظمهم موظفون عموميون،ما يعنى محدودية الأجر الذي يتلقونه.

أما من ناحية المسكن،فأغلبية المبحوثين يعيشون في سكنات أرضية أو شقق لا يتجاوز عدد غرفها في أغلب الأحيان ثلاث أو أربع غرف كحد أقصى. و من بين المتغيرات التي تعكس الواقع المعيشي للمبحوث هو عدد المشتغلين في الأسرة الذي في أعلى نسبه لا يتجاوز فردين مشتغلين يساهمان في إعالة تلك الأسر.أما بالنسبة للبطالين فكل أسر المبحوثين لديها على الأقل بطل واحد على اختلاف مستوياتهم التعليمية،فالبطالة لم تعد تخص فئة معينة بل تستطيع أن تمس كل شخص باختلاف عمره و قدرة اشتغاله و كذا مستواه التعليمي كما هو الحال مع عينة بحثنا.

و بالنسبة لتلقي المساعدة من الأهل، فأكثرية أفراد عينة البحث تتلقى مساعدة من الأهل خلال فترة بطالتهم سواء كانت مادية أو معنوية، لكن رغم ذلك فهم يندفعون نحو البحث عن بعض الأعمال المؤقتة لكسب المال الذي لا توفره مساعدة الأهل، لذلك يبحث خريج الجامعة البطال عن ممارسة بعض الأعمال التي قد تفتح له المجال لإكتساب الخبرة و محاولة استغلال الفرص من حين لآخر من أجل رفع المستوى المعيشي لأسرهم .

فضغوطات ضعف المستوى الإجتماعي و الإقتصادي أثنتهم عن التفكير في القيام بمشاريع خاصة بهم، نظرا لضعف إمكانياتهم و إمكانيات أسرهم لأن غالبيتهم من الأسر المتوسطة المعيشة، مما ينعكس على رأس مالهم الإجتماعي و أثره على إيجاد عمل، و هذا يؤكد القول أن الفرضية تحققت سيما من خلال بحثهم عن الأعمال المؤقتة و عجزهم عن القيام بمشاريع تخلصهم من البطالة.

### - نتائج الفرضية الثانية:

بعد معالجة بيانات الجداول المتعلقة بنقص مناصب العمل في مجال تخصصات خريجي الجامعات و دوره في بقائهم عاطلين عن العمل استخلصنا أن محدودية المناصب قي بعض التخصصات المدروسة يصعب من مهمة نيل منصب عمل، و إن فتح المناصب فسيكون منصب واحد لأكثر من تخصص أو يكون محتوى الأسئلة في غير إطار التخصص المدروس، و هذا ما يرهن من حظوظهم و يجعل آمالهم ضعيفة في النجاح.

و عندما طرحنا التساؤل حول وجود مناصب عمل حسب التخصصات المدروسة وجدنا الغالبية من عينة الدراسة صرحوا بأنها موجودة لكنها قليلة و غير كافية، ما يعني أنّ المشكلة ليس في التخصص و إنما وجود نقص في مناصب العمل حسب التخصص الجامعي المدروس و الذي يحول دون حيازة خريج الجامعة على فرصة عمل و بقائه يعاني من البطالة بعد تخرجه.

و مما سبق ذكره يتضح لنا أن الفرضية قد تحققت، و الذي يؤكد ذلك هو فتح عدد محدود من مناصب العمل لأكثر من تخصص جامعي مقابل عدد معتبر و كبير من المرشحين لتلك المناصب من مختلف التخصصات الجامعية.

### - نتائج الفرضية الثالثة:

من خلال دراسة عينة بحثنا تحصلنا على نسب متقاربة من المبحوثين منقسمون بين من أودعوا ملف تسجيل طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل، و من لم يسجلوا على مستوى الوكالة لعدم ثقتهم فيها رغم أن بعض القطاعات ترفض استقبال ملفات طلبات العمل قبل تسجيلها على مستوى وكالة التشغيل على اعتبار ما جاء به في تقرير وزارة العمل و التضامن الإجتماعي لإجبارية تسجيل طالبي العمل من أصحاب الشهادات على مستوى وكالات التشغيل القريبة من مقر إقامتهم حتى يتسنى لهم الإستفادة من عقود ما قبل التشغيل التي توزع بين الحين و الآخر.

فبالنسبة للمسجلين فتبين لنا أن نسبة الإناث المسجلات أكثر من نسبة الذكور بسبب عزوف الذكور و تفضيلهم الإنصراف إلى ممارسة بعض الأعمال المؤقتة و التي لا تتناسب مع تكوينهم الجامعي في كثير من الأحيان.

غير أنه يمكننا الإعتراف بحقيقة التسجيل المعتبر للمتخرجين الجامعيين بوكالات التشغيل نظرا لأن عملية دراسة ملفات طلبات العمل أصبحت مقرونة بهذه الوكالة التي تعتبر الخطوة الأولى في مرحلة البحث عن العمل.

و إذا أتاحت له فرصة الحصول على واحد من المناصب، يكون مرتبطا بفترة مؤقتة مدتها عامين، و بعدها إما يدمج في إحدى المناصب الشاغرة أو يعود إلى البطالة من جديد و هو ما يثبت محدودية هذه المناصب و عدم كفايتها للتخفيف من البطالة.

و ما يؤكد استمرارية البطالة و انتشارها وسط الشباب خريجي الجامعات هو النقص الكبير لمناصب العمل الدائمة مقارنة مع عروض الطلب عليها، و كذلك طريقة دراسة

الملفات و التي حسب المبحوثين تعتمد أولا و قبل كل شيء على الوساطة دون النظر إلى المؤهل العلمي.

و تجدر الإشارة إلى أن نسبة كبيرة من المبحوثين ترى أنه لا توجد إستراتيجية تخطيط من الدولة لتشغيل خريجي الجامعات بسبب سوء التسيير و انعدام الرقابة عند توزيع مناصب العمل المعروضة.

و في الأخير نشير إلى أن الفرضية تحققت نظرا لما تم معرفته عن طريقة دراسة ملفات طلبات العمل و كذا توزيع المناصب المحدودة و المؤقتة و انعكاسها على استمرار البطالة لدى خريجي الجامعات.

يبقى أن نشير بعد عرض ما جاء في إطار الدراسة بما فيها الجانب النظري و الجانب التطبيقي أن دراسة البطالة بشكل أعمق لا يخص مجالاً واحداً فقط، بل تتلاقى في ذلك مختلف حقول المعرفة و العلم، لأنّ هذه الظاهرة تعد ملتقى الطرق بين مختلف المختصين من علماء إجتماع، إقتصاديين، صحفيين و غيرهم، لذا من المستحسن أن تحّص هذه الظاهرة بمزيد من التحليل و التفصيل لمواجهة الواقع.

فالبطالة أضحت من المسائل العالقة في الوقت الراهنألما تحمله من خطورة آفاتها التي تكثف بفئة الشباب عامة بل تعدتهم لتمس الشباب خريجي الجامعات على وجه الخصوص على الرغم من امتلاكهم لقدرات تأهيلية و تكوين علمي يسمح لهم بأن يكونوا في أوج نشاطهم.

فمسؤولية بطالة الخريجين ما زالت مرهونة بفترات مؤقتة أصبح فيها خريج الجامعة عاجزا من أن يمضي قدما للحصول على منصب عمل و لو لفترة مؤقتة لفك الخناق عنه بعد أن أصبح محصورا بين الوضع الإجتماعي و الإقتصادي الصعب الذي يعيشه و وجود أعداد كبيرة من الخريجين أمثاله.

فوضعية المستوى الإجتماعي و الإقتصادي لخريج الجامعة له تأثير كبير على تكوين الرأس مال الإجتماعي، و علاقاته بتنمية شبكة العلاقات الإجتماعية التي تؤثر بدورها على بلورة ظاهرة الوساطة وسط محيط أصبحت فيه هذه الأخيرة تشكل واحدة من أكبر القضايا التي تعيق عملية التوظيف، و كذا عدد المناصب المحدودة أمام أعداد كبيرة من الخريجين الجامعيين لكل تخصص جامعي.

إلى جانب هذا نذكر تأثير ضعف المستوى المعيشي على حركية الشاب الجامعي، إضافة إلى بعض العراقيل الإدارية خاصة إذا هيمنت الإدارة البيروقراطية على المجتمع، ما يجعل كل برنامج موجه لمكافحة البطالة يسبب في حد ذاته البطالة.

كما أن نقص مناصب العمل في مجال تخصصات خريجي الجامعات له أثر كبير في بقائهم دون عمل، و هذا يشير إلى عدم مواكبة مخرجات التعليم الجامعي لسوق

العمل، فالجامعة لا يمكن لها أن تستجيب لما يتطلبه السوق رغم أنها وجدت من أجل هذا الهدف، فحاجيات سوق العمل تتغير أما الجامعة فبرامجها ثابتة.

زيادة على كل هذا فإن محدودية مناصب عقود ما قبل التشغيل لفترة مؤقتة تجعل المستفيدين منها من خريجي الجامعات يعودون إلى بطالتهم بعد نهاية فترة العقد لأن فرص إدماجهم ضئيلة.

و في الأخير ننبه إلى ضرورة أن تولي الدولة اهتماماتها للعناية بالتخطيط العلمي للقوى العاملة عن طريق إحداث التوازن بين أعداد المقبولين بالجامعات و تخصصاتهم الدراسية المختلفة من ناحية، و الإحتياجات الفعلية لسوق العمل من ناحية أخرى، و فتح المجال أمام الباحثين لدراسة البطالة من أوجه مختلفة، و ذلك حسب اختصاصاتهم من أجل تظافر الجهود لوضع خطة محكمة تساهم في إعطاء توجيهات تخص استثمار و استغلال قدرات فئة خريجي الجامعات.

بعد النتائج التي استخلصناها من هذا البحث و الملاحظات نقدم بعض التوصيات و المقترحات و التي نراها مجدية و غير ملزمة لأي كان لأنها تصور شخصي رغم أنها مبنية على حقائق و قاعدة نظرية، و عليه نقترح ما يلي:

- إعطاء فرص عمل على حسب مؤهلات خريجي الجامعات و توفير تربية عالية.

- تعميم نظام الشهادة الإحترافية.

- توفير مناصب شغل كافية لإستيعاب المتخرجين سنويا.

- دراسة ملفات المترشحين موضوعيا و حسب كفاءة الطالب.

- الإبتعاد عن المحسوبية في التشغيل.

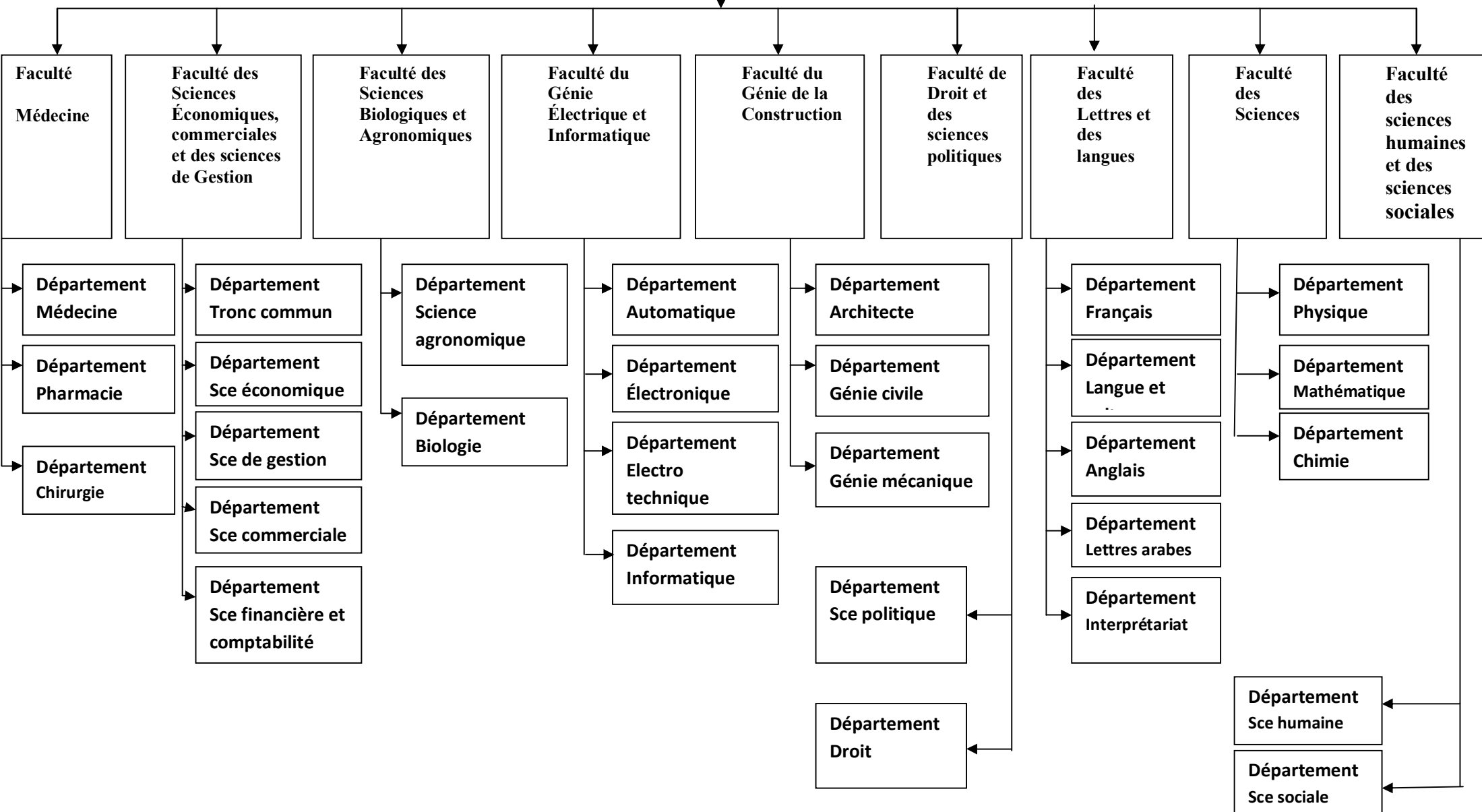
- تدعيم الدولة للمؤسسات و تحفيزها على تشغيل أصحاب الشهادات.

- إنشاء لجنة وطنية تتكفل بهذه الفئة.

- تخفيض سن التقاعد.

# ملحق رقم (2): كليات و أقسام جامعة مولود معمري بتيزي وزو

Université Mouloud Mammeri



الملاحق

**ملحق رقم (1): الوثائق و الإحصائيات**

# ACTIVITE, EMPLOI & CHÔMAGE EN SEPTEMBRE 2014

En Septembre 2014, *la population active du moment*, au sens du BIT, a atteint 11 453 000 personnes, la population active féminine a atteint pour sa part 2 078 000 constituant ainsi 18,1% de l'ensemble de la population active.

Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) se situe à 40,7% : décliné par sexe, il atteint 66,2% chez les hommes et 14,9% chez les femmes.

La situation du marché de travail en septembre 2014 se caractérise par une baisse du volume de la population active par rapport à avril 2014 (soit une régression de 263 000 personnes).

*La population occupée du moment* est estimée, pour sa part, à 10 239 000 personnes, soit un taux d'occupation de 26,0%. Les femmes constituent un volume de 1 722 000 occupées, atteignant ainsi 16,8% de la population occupée totale.

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme étant le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 36,4% au niveau national (60,1% chez les hommes et 12,3% chez les femmes).

Le salariat continue à constituer la forme d'emploi dominante et touche en moyenne sept occupés sur dix (69,4%). Par ailleurs, on relève une régression en volume de l'auto emploi ( les employeurs et les indépendants avec un solde négatif de 306 000 par rapport à avril 2014), de l'emploi salarié permanent (une régression de 145 000 par rapport à la même période), mais une progression du salariat non permanent et des aides familiaux (avec des soldes positifs respectifs de 115 000 et 9000).

La structure de l'emploi selon le secteur d'activité fait ressortir que le secteur des services absorbe 60,8% de la main d'œuvre totale, suivi par le BTP (17,8%), l'industrie (12,6%) et enfin l'agriculture (8,8%).

La ventilation selon le secteur juridique fait ressortir la dominance du secteur privé ou mixte, soit une part relative de 60,0% de l'emploi total. D'importantes disparités sont observées selon le sexe. L'emploi féminin se caractérise par une plus grande concentration dans le secteur public (62,8% de l'emploi féminin total).

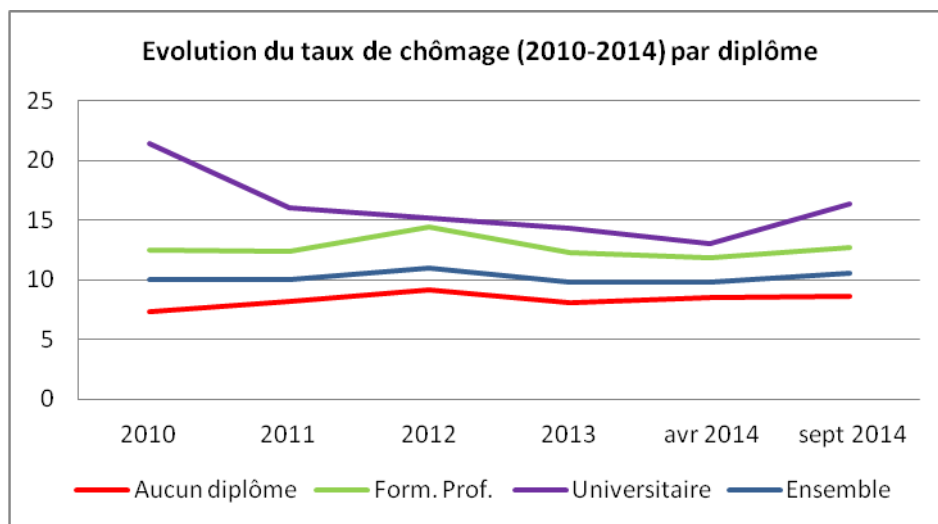
Directeur de la publication : Mounir Khaled BERRAH

Ce numéro est élaboré par la Direction Technique chargée des Statistiques de la Population et de l'Emploi  
ONS – Avenue BELKACEMI Mohamed – El Anasser – Alger décembre 2014 - Tel 021 77 78 38 - Fax 021 77 78 30  
ISSN 1111 – 5939 - Prix : 40 DA - Site web <http://ons.dz> courriel [ons@ons.dz](mailto:ons@ons.dz) [stat@ons.dz](mailto:stat@ons.dz)

**La population en chômage au sens du BIT**, est estimée à 1 214 000 personnes, soit un taux de chômage de 10,6% au niveau national, enregistrant une hausse de 0,8 point par rapport à avril 2014 ; atteignant 9,2% chez les hommes et 17,1 % chez les femmes. Des disparités significatives sont observées selon l'âge, le niveau d'instruction et le diplôme obtenu.

Le taux de chômage des jeunes ( 16-24 ans) atteint 25,2 % touchant ainsi un jeune actif sur quatre.

L'augmentation du taux de chômage est due principalement à une hausse du taux de chômage auprès des diplômés et principalement ceux issus de l'enseignement supérieur. Après avoir connu une baisse sensible durant la période 2010-2013, passant de 21,4% à 14,3% pour atteindre 13,0% en avril 2014, le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur a connu une augmentation sensible en septembre 2014 pour atteindre 16,4% avec des disparités significatives selon le sexe ( 10,9% auprès des hommes et 22,1% chez les femmes). Par ailleurs, le chômage auprès des diplômés des instituts de la formation professionnelle a enregistré une hausse de 0,8 point par rapport à la même période (entre avril et septembre 2014), alors que l'on assiste à une augmentation plutôt timide (0,2 point) de ce taux auprès des personnes sans qualification.



En moyenne, un chômeur sur trois est en quête d'un poste d'emploi depuis moins d'une année ( 36,8%), soit un volume de 447 000 chômeurs, enregistrant ainsi un accroissement du chômage de courte durée, aussi bien en volume qu'en proportion, et ce , comparativement à avril 2014 ( respectivement 372 000 et 32,4%).

Par ailleurs, les chômeurs ayant déjà travaillé dans le passé sont estimés à 549 000 personnes, formant ainsi 45,2% de la population en chômage. Il s'agit d'une population qui travaillait essentiellement comme salariés non permanents (79,7%) et dont les trois quart exerçaient dans le secteur privé (74,3%).

D'autre part, en dehors de la dichotomie population active- population inactive, il existe une catégorie de la population qui se situe à la frontière de la population active et qui est identifiée par les statisticiens du travail par le « halo du chômage ». Il s'agit de personnes en âge d'activité (16 à 59 ans), déclarant être disponibles pour travailler mais qui n'ont pas effectué des démarches effectives de recherche d'emploi durant le mois précédant l'enquête, et sont considérées par conséquent inactives.

En septembre 2014, ils ont atteint un volume de 986 000 personnes (soit une régression de 2,3 % par rapport à avril 2014), et sont constitués de 488 000 hommes et 498 000 femmes.

Cette frange de la population est caractérisée par sa jeunesse (57,4% sont âgés de moins de 30 ans), par son faible niveau d'instruction (74% n'ont aucun diplôme). Parmi cette population, 22,5% – soit un effectif de 222 000 personnes- n'ont pas effectué des démarches pour trouver un emploi au cours du mois de septembre, car elles pensent qu'il n'y a pas d'emploi, 12,4% (122 000) parce qu'elles n'ont pas pu trouver un emploi par le passé et 7,3% (72 000) attendent les résultats des démarches déjà effectuées.

Par ailleurs, la population inactive âgée de 15 ans et plus est estimée à 16 658 000 personnes, les femmes en constituent 71,3% (soit 11 873 000 en volume). Cependant, les données font ressortir des comportements vis-à-vis du marché du travail qui diffèrent selon le sexe mais aussi selon l'âge. Si l'inactivité à partir de l'âge adulte résulte essentiellement du retrait du marché de l'emploi (retraite ou démission), tel n'est pas le cas pour les catégories plus jeunes où l'inactivité est due essentiellement à la scolarisation, et que cette dernière peut à cet effet retarder l'entrée dans le marché du travail. Chez les jeunes hommes âgés de 15 à 19 ans, un jeune sur cinq (20,1%) est déjà dans la vie active (occupé ou en quête d'emploi), alors que 69% poursuivent leurs études. Chez les jeunes filles du même âge, trois parmi quatre poursuivent leurs études tandis que les autres sont constituées d'autres inactives (femmes au foyer et autres). L'insertion dans le monde du travail est quasi nulle auprès de cette catégorie.

Après des 20-24 ans, nous assistons à un comportement différent, chez les jeunes hommes près de deux sur trois intègrent le marché du travail, alors qu'un jeune sur cinq poursuit ses études. L'intégration des jeunes filles dans le monde de travail se fait plus timide (14,5%) en raison d'une forte scolarisation de ces dernières (40,2% poursuivent toujours leurs études).

D'autre part, notons que le volume de la population inactive en septembre 2014 mais qui était occupée durant la période 2013-2014 a atteint 509 000 personnes dont 54,5% (soit un effectif de 276 000) ont quitté leur emploi durant l'année 2014.

Environ une personne sur quatre parmi cette population (26,2% soit 103 000) se situe dans le halo du chômage ; c'est-à-dire qu'elle est en âge d'activité, qui n'a pas entrepris des démarches pour chercher un emploi durant la période de référence, mais qui est disponible à travailler. Cette frange de la population inactive est constituée de 389 000 hommes et 120 000 femmes et présentent des caractéristiques différentes.

Les hommes se caractérisent par un âge relativement avancé 31,0% sont âgés entre 50 et 59 ans et 20,1% sont âgés de 60 ans et plus, majoritairement sans diplôme (80,8%), plus de la moitié (52,7%) justifient leur retrait de la vie active par leur départ en retraite, 20,4% pour des raisons personnelles, 11,8% pour des raisons de santé et 10,7% pour fin de contrat ou pour licenciement.

En revanche, les femmes se distinguent par un âge relativement plus jeune ; 44,0% sont âgées entre 20 et 39 ans, seulement 19,6% sont âgées entre 50 et 59 ans et 7,0% ont atteint 60 ans ou plus. Ces femmes se démarquent également par un niveau de qualification relativement plus élevé par rapport aux hommes 36,3% sont diplômées de l'enseignement professionnel et 16,8% sont des diplômées universitaires. Les raisons motivant leur retrait du marché du travail sont diverses ; 30,2 % ont pris leur retraite, 21,5% pour des raisons familiales, 18,4% pour d'autres raisons personnelles, 14,5% en raison de fin de contrat ou pour licenciement tandis 10,6% évoquent pour motif des raisons de santé.

**Tableau n° 01 Quelques indicateurs clés du marché de travail**

( en %)

	Masculin	Féminin	Total
<b>Taux de participation à la force de travail (taux d'activité)</b>			
<b>15 ans et plus</b>	<b>66,2</b>	<b>14,9</b>	<b>40,7</b>
15-24	42,7	8,5	26,0
25-54	88,6	21,3	54,7
25-34	89,0	27,8	59,0
35-54	88,2	16,7	51,6
15-59	73,1	16,8	45,1
60 et +	15,6	1,4	8,5
55-59	61,1	6,6	36,9
55-64	48,6	5,0	28,3
65 & +	7,1	0,5	3,7
<b>Ratio emploi population</b>			
<b>15 ans et +</b>	<b>60,1</b>	<b>12,3</b>	<b>36,4</b>
15-24 ans	33,3	5,0	19,4
25 ans et plus	69,7	14,9	42,4
<b>Structure des occupés selon le nombre d'heures habituellement travaillé par semaine</b>			
Moins de 25 heures	7,0	22,1	9,5
25 à 34 heures	9,3	14,7	10,2
35 à 39 heures	7,8	8,8	8,0
40 à 48 heures	53,6	49,5	52,9
49 à 59 heures	10,4	3,2	9,2
60 heures et plus	10,2	1,6	8,8
50 heures et plus	<b>19,9</b>	<b>4,5</b>	<b>17,3</b>
<b>Taux de chômage</b>			
<b>Ensemble</b>	<b>9,2</b>	<b>17,1</b>	<b>10,6</b>
Jeunes (16-24 ans)	22,1	41,6	25,2
Adultes (25 ans et +)	6,5	12,9	7,7
Rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes	3,9	3,3	3,7
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des chômeurs	40,9	35,8	39,4
Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes ( 15-24 ans)	9,4	3,5	6,6
Taux de chômage de longue durée	5,5	11,0	6,5
Incidence du chômage de longue durée	60,0	64,4	61,2
<b>% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés</b>	<b>11,4</b>	<b>34,7</b>	<b>22,8</b>

**DEFINITIONS**

- Taux d'activité : Rapport de la population active à la population en âge d'activité (15 ans et plus)
- Taux d'occupation : Rapport de la population occupée à la population totale
- Taux d'emploi (ratio emploi population) : Rapport de la population occupée à la population en âge de travailler
- Taux de chômage : Rapport de la population en chômage à la population active.
- Taux de chômage de longue durée : Rapport entre la population en chômage depuis un an ou plus à la population active totale.
- Incidence du chômage de longue durée : Pourcentage de la population en chômage depuis un an ou plus par rapport au total des chômeurs

**Tableau n° 02 : Tableau synoptique de la population active**

En milliers

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
<b>Population occupée du moment</b>	<b>5528</b>	<b>1334</b>	<b>6862</b>	<b>2988</b>	<b>389</b>	<b>3377</b>	<b>8517</b>	<b>1722</b>	<b>10239</b>
Employeurs & indépendants	1558	237	1796	891	124	1015	2449	362	2811
Salariés permanents	2090	606	2697	847	96	944	2937	703	3640
Salariés non permanents et apprentis	1821	479	2301	1172	151	1322	2993	630	3623
Aides familiaux	58	11	69	79	17	96	137	28	165
<b>Population en chômage</b>	<b>612</b>	<b>274</b>	<b>886</b>	<b>247</b>	<b>81</b>	<b>328</b>	<b>859</b>	<b>355</b>	<b>1214</b>
<b>Population active du moment</b>	<b>6140</b>	<b>1608</b>	<b>7748</b>	<b>3236</b>	<b>469</b>	<b>3705</b>	<b>9376</b>	<b>2078</b>	<b>11453</b>
<b>Taux de chômage (en %)</b>	<b>10,0</b>	<b>17,1</b>	<b>11,4</b>	<b>7,6</b>	<b>17,2</b>	<b>8,9</b>	<b>9,2</b>	<b>17,1</b>	<b>10,6</b>
<b>Taux d'activité économique (en %)</b>	<b>64,7</b>	<b>17,1</b>	<b>41,0</b>	<b>69,4</b>	<b>10,4</b>	<b>40,3</b>	<b>66,2</b>	<b>14,9</b>	<b>40,7</b>

**Tableau n° 03 : Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité de l'établissement, le sexe et le milieu de résidence**

En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Urbain</b>						
Agriculture	237	4,3	9	0,6	246	3,6
Industrie	722	13,1	247	18,5	969	14,1
BTP	1002	18,1	21	1,6	1023	14,9
Commerce –services	3568	64,5	1057	79,2	4625	67,4
<b>Total Urbain</b>	<b>5528</b>	<b>100</b>	<b>1334</b>	<b>100</b>	<b>6862</b>	<b>100</b>
<b>Rural</b>						
Agriculture	609	20,4	44	11,4	654	19,4
Industrie	230	7,7	92	23,6	321	9,5
BTP	795	26,6	8	2,1	803	23,8
Commerce –services	1355	45,3	244	62,9	1599	47,4
<b>Total Rural</b>	<b>2988</b>	<b>100</b>	<b>389</b>	<b>100</b>	<b>3377</b>	<b>100</b>
<b>Ensemble</b>						
Agriculture	846	9,9	53	3,1	899	8,8
Industrie	951	11,2	339	19,7	1290	12,6
BTP	1797	21,1	29	1,7	1826	17,8
Commerce –services	4923	57,8	1301	75,6	6224	60,8
<b>Total</b>	<b>8517</b>	<b>100</b>	<b>1722</b>	<b>100</b>	<b>10239</b>	<b>100</b>

**Tableau n° 04 : Répartition de la population occupée selon le secteur juridique et le sexe**

En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Urbain</b>						
Public	2124	38,4	878	65,8	3002	43,7
Privé - mixte	3405	61,6	456	34,2	3861	56,3
<b>Total urbain</b>	<b>5528</b>	<b>100</b>	<b>1334</b>	<b>100</b>	<b>6862</b>	<b>100</b>
<b>Rural</b>						
Public	894	29,9	204	52,4	1098	32,5
Privé – mixte	2094	70,1	185	47,6	2279	67,5
<b>Total rural</b>	<b>2988</b>	<b>100</b>	<b>389</b>	<b>100</b>	<b>3377</b>	<b>100</b>
<b>Ensemble</b>						
Public	3018	35,4	1081	62,8	4100	40,0
Privé – mixte	5498	64,6	641	37,2	6139	60,0
<b>Total</b>	<b>8517</b>	<b>100</b>	<b>1722</b>	<b>100</b>	<b>10239</b>	<b>100</b>

**Tableau N° 05 : Répartition de la population active  
et taux d'activité économique par groupe d'âge et sexe**

	Population Active (En milliers)			Taux d'activité économique ( en %)		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
15 – 19 ans	348	32	379	20,1	1,9	11,1
20 – 24 ans	1243	275	1518	62,3	14,5	39,1
25 – 29 ans	1576	527	2103	86,3	31,0	59,6
30 – 34 ans	1482	394	1876	92,0	24,5	58,3
35 – 39 ans	1150	289	1438	90,7	20,8	54,1
40 – 44 ans	1078	216	1294	90,7	17,3	53,2
45 – 49 ans	964	166	1130	90,2	15,1	52,1
50 – 54 ans	763	112	875	79,8	11,6	45,7
55 – 59 ans	510	44	554	61,1	6,6	36,9
60 ans & +	263	23	286	15,6	1,4	8,5
<b>TOTAL</b>	<b>9376</b>	<b>2078</b>	<b>11453</b>	<b>66,2</b>	<b>14,9</b>	<b>40,7</b>

**Tableau N° 06 : Taux d'activité économique et Taux d'emploi selon le sexe,  
le niveau d'instruction et le diplôme ( en %)**

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
<b>Niveau d'instruction</b>						
Sans instruction	40,6	3,6	16,3	39,5	3,5	15,9
Primaire	70,5	7,0	40,9	65,7	6,5	38,0
Moyen	75,1	11,1	50,3	66,4	9,3	44,3
Secondaire	63,0	16,4	39,9	57,7	13,9	36,1
Supérieur	66,5	44,7	54,3	59,9	35,0	46,0
<b>Diplôme obtenu</b>						
Aucun diplôme	61,0	6,2	33,3	55,9	5,5	30,4
Diplômé de la formation professionnelle	86,6	39,5	68,2	76,8	32,6	59,5
Diplômé de l'enseignement supérieur	82,3	65,3	73,0	73,4	50,9	61,0
<b>Total</b>	<b>66,2</b>	<b>14,9</b>	<b>40,7</b>	<b>60,1</b>	<b>12,3</b>	<b>36,4</b>

**Tableau N° 07 : POPULATION EN CHOMAGE**

Répartition de la Population en chômage  
par groupe d'âge et sexe ( En milliers)

Taux de chômage par  
groupe d'âge et sexe ( en %)

Structure  
du chômage par groupe  
d'âge et sexe ( en %)

	Masculin	Féminin	Total
- de 20 ans	103	11	114
20-24	249	116	365
25-29	228	126	355
30-34	127	51	178
35-39	65	23	88
40-44	36	17	54
45-49	25	8	34
50-54	18	2	20
55-59	7	0	8
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>355</b>	<b>1214</b>

	Masculin	Féminin	Total
- de 20 ans	29,6	34,1	30,0
20-24	20,0	42,4	24,1
25-29	14,5	23,9	16,9
30-34	8,6	12,9	9,5
35-39	5,7	8,0	6,1
40-44	3,4	8,0	4,1
45-49	2,6	5,1	3,0
50-54	2,4	1,7	2,3
55-59	1,4	0,5	1,4
<b>Total</b>	<b>9,2</b>	<b>17,1</b>	<b>10,6</b>

	Masculin	Féminin	Total	Fréquences cumulées
- de 20 ans	12,0	3,1	9,4	9,4
20-24	28,9	32,8	30,1	39,4
25-29	26,6	35,5	29,2	68,6
30-34	14,8	14,3	14,6	83,3
35-39	7,6	6,5	7,3	90,5
40-44	4,2	4,9	4,4	95,0
45-49	2,9	2,4	2,8	97,7
50-54	2,1	0,5	1,6	99,4
55-59	0,9	0,1	0,6	100
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

**Tableau N° 08 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction,  
le diplôme obtenu et le sexe ( en %)**

	Masculin	Féminin	Total
<b>Niveau d'instruction</b>			
Sans instruction	2,6	3,7	2,7
Primaire	6,9	8,2	7,0
Moyen	11,6	16,1	12,0
Secondaire	8,3	15,0	9,7
Supérieur	9,9	21,8	15,4
<b>Diplôme obtenu</b>			
Aucun diplôme	8,4	10,6	8,6
Diplômé de la formation professionnelle	11,4	17,4	12,7
Diplômé de l'enseignement supérieur	10,9	22,1	16,4
<b>Total</b>	<b>9,2</b>	<b>17,1</b>	<b>10,6</b>

**Tableau N° 09 : Effectif et part relative des chômeurs selon les démarches effectuées  
Pour chercher un emploi selon le sexe et le diplôme obtenu ( en % )**

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Aucun diplôme</b>						
Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre	266	46,8	45	59,9	310	48,3
Démarches auprès des entreprises	250	44,0	34	46,3	284	44,3
Par des relations personnelles	473	83,4	58	78,3	531	82,8
A la recherche de moyens pour s'installer à son compte	167	29,4	11	15,0	178	27,7
Autres démarches	80	14,2	5	7,3	86	13,4
<b>Diplôme de la formation professionnelle</b>						
Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre	130	67,3	68	78,5	198	70,8
Démarches auprès des entreprises	117	60,5	53	61,5	170	60,8
Par des relations personnelles	162	83,9	69	79,8	231	82,6
A la recherche de moyens pour s'installer à son compte	74	38,1	18	20,3	91	32,6
Autres démarches	19	10,0	6	7,5	26	9,2
<b>Diplôme de l'Enseignement supérieur</b>						
Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre	80	81,6	171	88,2	252	86,0
Démarches auprès des entreprises	84	85,3	168	86,5	252	86,1
Par des relations personnelles	79	80,5	157	80,7	236	80,6
A la recherche de moyens pour s'installer à son compte	26	26,7	24	12,4	50	17,2
Autres démarches	14	14,2	16	8,1	30	10,2
<b>Ensemble</b>						
Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre	<b>476</b>	<b>55,4</b>	<b>284</b>	<b>79,9</b>	<b>760</b>	<b>62,6</b>
Démarches auprès des entreprises	<b>450</b>	<b>52,4</b>	<b>256</b>	<b>72,0</b>	<b>706</b>	<b>58,2</b>
Par des relations personnelles	<b>714</b>	<b>83,1</b>	<b>284</b>	<b>80,0</b>	<b>998</b>	<b>82,2</b>
A la recherche de moyens pour s'installer à son compte	<b>267</b>	<b>31,1</b>	<b>53</b>	<b>14,9</b>	<b>320</b>	<b>26,3</b>
Autres démarches	<b>114</b>	<b>13,2</b>	<b>28</b>	<b>7,8</b>	<b>141</b>	<b>11,6</b>

**Tableau N° 10 : Part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe ( en % )**

	Masculin	Féminin	Total
Emploi Inférieur à ses aptitudes professionnelles	82,7	65,3	77,6
Emploi ne correspondant pas à son profil	83,1	63,6	77,4
Emploi mal rémunéré	77,5	69,8	75,2
Emploi éloigné du domicile	83,4	40,7	70,9
Emploi dans une autre wilaya	72,7	14,9	55,8
Emploi pénible ou insalubre	34,0	13,2	28,0
Emploi dans n'importe quel secteur d'activité	86,5	73,4	82,7

**Tableau n° 11: Répartition des chômeurs selon la durée de recherche du travail et le sexe**

En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Aucun diplôme</b>						
Moins d'une année	209	36,8	21	27,8	229	35,7
12-23 mois	119	21,0	18	23,9	137	21,4
24 mois ou plus	226	39,8	33	44,7	259	40,4
Non Déclaré (ND)	14	2,4	3	3,7	16	2,5
Total	568	100	74	100	642	100
<b>Diplôme de la formation professionnelle</b>						
Moins d'une année	72	37,2	26	30,4	98	35,1
12-23 mois	33	17,3	23	26,4	56	20,1
24 mois ou plus	84	43,5	37	42,6	121	43,2
ND	4	1,9	1	0,6	4	1,5
Total	193	100	87	100	280	100
<b>Diplôme de l'Enseignement supérieur</b>						
Moins d'une année	45	45,5	75	38,3	119	40,7
12-23 mois	19	19,5	47	24,0	66	22,5
24 mois ou plus	33	33,6	71	36,7	104	35,6
ND	1	1,4	2	1,0	3	1,1
Total	98	100	194	100	293	100
<b>Ensemble</b>						
Moins d'une année	325	37,9	121	34,2	447	36,8
12-23 mois	172	20,0	87	24,6	259	21,4
24 mois ou plus	343	39,9	141	39,8	484	39,9
ND	19	2,2	5	1,5	24	2,0
<b>Total</b>	<b>859</b>	<b>100</b>	<b>355</b>	<b>100</b>	<b>1214</b>	<b>100</b>

**Tableau N° 12 : Répartition des chômeurs ayant déjà travaillé selon les caractéristiques économiques du dernier emploi**  
En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Situation dans la profession dernier emploi</b>						
Employeurs - indépendants	65	14,9	5	4,4	70	12,7
Salarié permanent	25	5,8	7	6,6	33	6,0
Salarié non permanent	338	77,5	100	88,1	438	79,7
Apprentis - aide familial	8	1,8	1	0,9	9	1,6
<b>Secteur d'activité dernier emploi</b>						
Agriculture	29	6,6	2	1,8	31	5,6
Industrie	49	11,3	8	6,7	57	10,3
BTP	115	26,4	5	4,2	120	21,8
Services	243	55,7	99	87,3	342	62,2
<b>Secteur juridique dernier emploi</b>						
Public	82	18,8	59	52,1	141	25,7
Privé	354	81,2	54	47,9	408	74,3
<b>Raison pour avoir quitté cet emploi</b>						
Fin de contrat	125	28,7	61	54,1	187	33,9
Licenciement	36	8,3	3	2,9	40	7,2
Cessation de l'activité de l'entreprise	85	19,6	6	5,3	91	16,6
Démission	59	13,5	13	11,5	72	13,1
Raisons de santé	28	6,5	3	2,2	31	5,6
Problème de transport	5	1,0	1	1,3	6	1,1
Obligations familiales	6	1,4	12	10,4	18	3,2
Pour suivre les études	3	0,6	1	1,1	4	0,7
Autre	89	20,4	13	11,2	102	18,5
<b>Durée écoulée depuis la perte du dernier emploi</b>						
Moins d'une année	248	57,0	58	50,9	306	55,8
12-23 mois	63	14,4	17	14,5	79	14,5
24 mois ou plus	124	28,5	39	34,5	163	29,8
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>100</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>549</b>	<b>100</b>

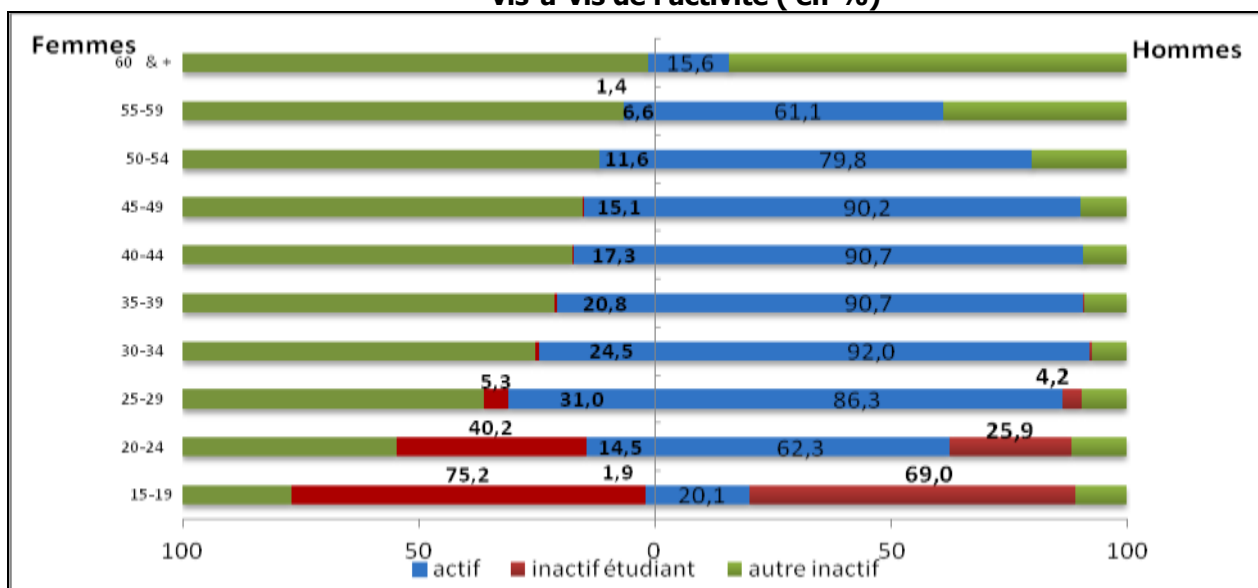
**Tableau N° 13 : Répartition des chômeurs ayant déjà travaillé selon l'âge, le niveau d'instruction et le diplôme obtenu**  
En milliers

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Age quinquennal</b>						
15-19	20	4,7	2	1,4	22	4,0
20-24	91	20,8	17	14,8	107	19,5
25-29	118	27,1	40	35,3	158	28,8
30-34	85	19,5	28	24,3	113	20,5
35-39	50	11,6	13	11,3	63	11,5
40 ans & +	72	16,4	15	12,9	86	15,7
<b>Niveau d'instruction</b>						
Sans instruction	16	3,6	1	1,0	17	3,1
Primaire	68	15,5	4	3,2	71	13,0
Moyen	232	53,1	17	14,7	248	45,2
Secondaire	85	19,5	26	23,0	111	20,2
Supérieur	36	8,3	66	58,1	102	18,6
<b>Diplôme obtenu</b>						
Aucun	305	69,9	19	16,7	324	58,9
Diplômés de la Formation professionnelle	99	22,8	31	27,5	131	23,8
Diplômés de l'Enseignement supérieur	32	7,3	63	55,8	95	17,3
<b>Total</b>	<b>436</b>	<b>100</b>	<b>113</b>	<b>100</b>	<b>549</b>	<b>100</b>

**Tableau N° 14 : Population âgée de 16-59 ans, n'ayant pas cherché un emploi en Septembre 2014, disponible à travailler selon le sexe et le profil socio démographique. En milliers**

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Age quinquennal</b>						
15-19 ans	96	19,6	39	7,9	135	13,7
20-24 ans	146	29,9	105	21,0	251	25,4
25-29 ans	84	17,3	96	19,3	180	18,3
30-34 ans	37	7,5	87	17,6	124	12,6
35-39 ans	37	7,5	61	12,3	98	9,9
40-44 ans	27	5,5	51	10,2	78	7,9
45-49 ans	18	3,7	38	7,5	56	5,6
50 -54 ans	24	5,0	15	3,1	40	4,0
55 -59 ans	19	3,8	6	1,2	25	2,5
<b>Niveau d'instruction</b>						
Sans instruction	24	5,0	44	8,9	69	7,0
Primaire	76	15,6	75	15,0	151	15,3
Moyen	247	50,7	161	32,3	408	41,4
Secondaire	104	21,4	132	26,5	236	24,0
Supérieur	36	7,3	86	17,2	122	12,3
<b>Diplôme</b>						
Aucun	393	80,5	337	67,6	729	74,0
Diplômés de la Formation Professionnelle	70	14,4	97	19,4	167	16,9
Diplômés de l'Enseignement supérieur	25	5,1	65	13,0	89	9,1
<b>Raison de non recherche d'emploi au cours du mois de Septembre 2014</b>						
Pense qu'il n'y a pas d'emploi	150	30,7	72	14,5	222	22,5
Attend les résultats des démarches	47	9,6	25	5,0	72	7,3
N'a pas réussi à trouver un emploi dans le passé	81	16,5	42	8,4	122	12,4
Suit un enseignement/formation	41	8,5	41	8,1	82	8,3
A pris sa retraite	31	6,4	2	0,5	33	3,4
Raisons de santé	39	8,1	13	2,7	53	5,4
Raisons familiales	18	3,6	249	50,0	267	27,1
Ne veut pas travailler	21	4,2	6	1,3	27	2,8
Autre	60	12,4	47	9,5	107	10,9
<b>Recherche d'emploi avant le mois de Septembre 2014</b>						
Oui	197	40,3	108	21,7	304	30,9
Non	291	59,7	390	78,3	681	69,1
<b>Total</b>	<b>488</b>	<b>100</b>	<b>498</b>	<b>100</b>	<b>986</b>	<b>100</b>

**Structure de la population âgée de 15 ans et plus selon le sexe et la situation vis-à-vis de l'activité ( en %)**



**Tableau N° 15 : Population inactive en septembre 2014, ayant travaillé au cours de la période 2013-2014 selon le sexe et le profil socio démographique. En milliers**

	Masculin	%	Féminin	%	Total	%
<b>Niveau d'instruction</b>						
Sans instruction	49	12,6	11	9,3	60	11,8
Primaire	88	22,6	10	8,5	98	19,3
Moyen	126	32,4	31	25,8	157	30,8
Secondaire	87	22,3	45	37,5	132	25,9
Supérieur	39	10,1	23	18,9	62	12,2
<b>Diplôme</b>						
Aucun	314	80,8	56	46,9	370	72,8
Formation professionnelle	47	12,2	44	36,3	91	17,9
Universitaire	27	7,1	20	16,8	48	9,3
<b>Age quinquennal</b>						
15-19 ans	33	8,6	4	3,0	37	7,3
20-24 ans	41	10,4	17	13,8	57	11,2
25-29 ans	31	8,0	22	17,9	53	10,4
30-34 ans	25	6,3	15	12,3	39	7,7
35-39 ans	25	6,5	11	9,2	36	7,1
40-44 ans	17	4,3	6	4,8	22	4,4
45-49 ans	19	4,8	15	12,4	34	6,6
50-54 ans	64	16,5	14	11,8	78	15,4
55-59 ans	57	14,5	9	7,8	66	13,0
60 ans & +	78	20,1	8	7,0	86	17,0
<b>Quelle était la raison principale qui vous a incité à quitter votre emploi</b>						
A pris sa retraite	205	52,7	36	30,2	241	47,4
Pour d'autres raisons familiales	9	2,3	26	21,5	35	6,8
Pour des raisons de santé	46	11,8	13	10,6	59	11,5
Fin de contrat/licenciement	42	10,7	17	14,5	59	11,6
Démission	8	2,1	6	4,7	14	2,7
Autres raisons personnelles	79	20,4	22	18,4	102	20,0
<b>Halo du chômage</b>						
Oui	103	26,6	30	24,9	133	26,2
Non	285	73,4	90	75,1	375	73,8
<b>Total</b>	<b>389</b>	<b>100</b>	<b>120</b>	<b>100</b>	<b>509</b>	<b>100</b>

**Tableau N° 16 : Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2004 à 2014( en milliers)**

<i>Année</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
<i>Période de référence</i>	Sept.	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.
<b>Population active du moment</b>	<b>9 470</b>	<b>9 493</b>	<b>10 110</b>	<b>9 969</b>	<b>10 315</b>	<b>10 544</b>	<b>10 812</b>	<b>10 661</b>	<b>11 423</b>	<b>11 964</b>	<b>11716</b>	<b>11453</b>
<b>Taux d'activité ( en %)</b>	42,1	41,0	42,5	40,9	41,7	41,4	41,7	40,0	42,0	43,2	41,5	40,7
<b>Population occupée du moment</b>	<b>7 798</b>	<b>8 044</b>	<b>8 869</b>	<b>8 594</b>	<b>9 145</b>	<b>9 472</b>	<b>9 735</b>	<b>9599</b>	<b>10170</b>	<b>10788</b>	<b>10566</b>	<b>10239</b>
<b>Taux d'emploi ( en %)</b>	34,7	34,7	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0	37,4	39,0	37,5	36,4
<b>Population en Chômage</b>	<b>1 672</b>	<b>1 448</b>	<b>1 241</b>	<b>1 375</b>	<b>1 170</b>	<b>1 072</b>	<b>1 076</b>	<b>1 062</b>	<b>1 253</b>	<b>1 175</b>	<b>1151</b>	<b>1214</b>
Chômeurs ayant déjà travaillé (STR1)	522	448	530	515	267	233	417	379	507	481	478	549
% STR1/ Total chômeurs	<b>31,2</b>	<b>30,9</b>	<b>42,7</b>	<b>37,5</b>	<b>22,8</b>	<b>21,7</b>	<b>38,8</b>	<b>35,7</b>	<b>40,5</b>	<b>40,9</b>	<b>41,5</b>	<b>45,2</b>
<b>Taux de chômage ( en %)</b>	<b>17,7</b>	<b>15,3</b>	<b>12,3</b>	<b>13,8</b>	<b>11,3</b>	<b>10,2</b>	<b>10,0</b>	<b>10,0</b>	<b>11,0</b>	<b>9,8</b>	<b>9,8</b>	<b>10,6</b>
<b>Taux de chômage des jeunes (16-24 ans) ( en %)</b>	32,4	31,1	24,3	27,4	23,8	21,3	21,5	22,4	27,5	24,8	24,8	25,2
<b>Sexe : Masculin</b>												
<b>Population occupée du moment</b>	<b>6439</b>	<b>6 870</b>	<b>7372</b>	<b>7 247</b>	<b>7717</b>	<b>8025</b>	<b>8261</b>	<b>8038</b>	<b>8393</b>	<b>8885</b>	<b>8603</b>	<b>8517</b>
Population en Chômage	1370	1199	988	1072	868	752	729	738	888	804	825	859
Population active du moment	7810	8069	8360	8319	8585	8777	8990	8777	9281	9689	9429	9376
Taux de chômage ( en %)	17,5	14,9	11,8	12,8	10,1	8,6	8,1	8,4	9,6	8,3	8,8	9,2
Taux d'activité ( en %)	69,1	69,2	69,9	67,8	69	68,7	68,9	65,3	67,8	69,5	66,3	66,2
Taux d'emploi ( en %)	57	58,9	61,6	59,1	62	62,8	63,3	59,8	61,3	63,7	60,5	60,1
<b>Sexe : Féminin</b>												
<b>Population occupée du moment</b>	<b>1359</b>	<b>1 174</b>	<b>1497</b>	<b>1 347</b>	<b>1428</b>	<b>1447</b>	<b>1474</b>	<b>1561</b>	<b>1778</b>	<b>1904</b>	<b>1962</b>	<b>1722</b>
Population en Chômage	301	250	253	303	302	320	348	324	365	371	325	355
Population active du moment	1660	1423	1749	1650	1730	1767	1822	1885	2142	2275	2288	2078
Taux de chômage ( en %)	18,1	17,5	14,4	18,3	17,4	18,1	19,1	17,2	17	16,3	14,2	17,1
Taux d'activité ( en %)	14,9	12,4	14,8	13,6	14,1	13,9	14,2	14,2	15,8	16,6	16,3	14,9
Taux d'emploi ( en %)	12,2	10,2	12,6	11,1	11,6	11,4	11,5	11,8	13,1	13,9	16,9	12,3

**Tableau N° 16 : Evolution des principaux agrégats et indicateurs liés au marché du travail de 2004 à 2014 ( suite)**

<i>Année</i>	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2014
<i>Période de référence</i>	Sept.	Sept.	Oct.	Oct.	Déc.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Sept.	Avril	Sept.
<b>Situation dans la profession</b>												
Employeurs & Indépendants	2472	2 183	2 846	2 516	2 655	2 762	2 847	2963	2882	3117	3116	2811
Salariés Permanents	2 902	3 076	2 901	2 909	3 198	3 136	3 208	3456	3675	3878	3785	3640
Salariés non perm + apprentis	1 785	2 203	2 430	2 680	2 815	3 101	3 250	2978	3396	3562	3508	3623
Aides Familiaux	640	582	692	489	477	473	404	202	217	231	156	165
<b>Secteur d'activité</b>												
Agriculture	1 617	1 381	1 610	1 171	1 252	1 242	1 136	1 034	912	1 141	1007	899
Industrie	1 061	1 059	1 264	1 028	1 141	1 194	1 337	1 367	1 335	1 407	1329	1290
B.T.P.	968	1 212	1 258	1 524	1 575	1 718	1 886	1 595	1 663	1 791	1743	1826
Services	4 153	4 393	4 738	4 872	5 178	5 318	5 377	5 603	6 260	6 449	6486	6224
<b>Secteur juridique</b>												
Public	2 678	2 964	2 746	2 987	3149	3 235	3 346	3843	4354	4440	4338	4100
Privé	5 121	5 080	6 123	5 607	5996	6 238	6 390	5756	5816	6349	6228	6139
<b>Affiliation à la sécurité sociale</b>												
Emploi affilié à la Séc. Sociale	3 774	4 092	4 159	4 322	4 567	4 694	4 856	5227	5922	6211	6246	5972
Non affilié	4 024	3 953	4 709	4 272	4 579	4 778	4 879	4372	4249	4577	4320	4267
% emploi affilié / emploi total	48,4	50,9	46,9	50,3	49,9	49,6	49,9	54,4	58,2	57,6	59,1	58,3

**EXTRAIT DE LA RESOLUTION CONCERNANT LES STATISTIQUES  
DE LA POPULATION ACTIVE, DE L'EMPLOI, DU CHOMAGE ET DU SOUS EMPLOI**  
*adoptée par la conférence internationale des statisticiens du travail*  
*(Genève, Octobre 1982)*

**La main-d'œuvre (la population active du moment)**

8. La « main-d'œuvre » ou « population active du moment » comprend toutes les personnes qui remplissent les conditions requises pour être incluses parmi les personnes pourvues d'un emploi ou les chômeurs, comme défini aux paragraphes 9 et 10 ci-après.

**Emploi**

9,1. Les « personnes pourvues d'un emploi » comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui se trouvaient, durant une brève période de référence spécifiée telle qu'une semaine ou un jour, dans les catégories suivantes :

a) « emploi-salaire »

a,1) « personnes au travail » : personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail moyennant un salaire ou un traitement en espèces ou en nature ;

a,2) « personnes qui ont un emploi mais ne sont pas au travail » : personnes qui, ayant déjà travaillé dans leur emploi actuel, en étaient absentes durant la période de référence et avaient un lien formel avec leur emploi :

i) le service ininterrompu du salaire ou du traitement ;

ii) une assurance de retour au travail à la fin de la situation d'exception ou un accord sur la date de retour ;

iii) la durée de l'absence du travail qui, le cas échéant, peut être la durée pendant laquelle les travailleurs peuvent recevoir une indemnisation sans obligation d'accepter d'autres emplois qui leur seraient éventuellement proposés.

b) « emploi non salarié »

b,1) « personnes au travail » : personnes qui, durant la période de référence, ont effectué un travail en vue d'un bénéfice ou d'un gain familial, en espèces ou en nature ;

b,2) « personnes ayant une entreprise mais n'étant pas au travail » : personnes qui, durant la période de référence avaient une entreprise industrielle, un commerce, une exploitation agricole ou une entreprise de prestations de services, mais n'étaient temporairement pas au travail pour toute raison spécifique.

9,2. Dans la pratique, on peut interpréter la notion de « travail effectué au cours de la période de référence » comme étant un travail d'une durée d'une heure au moins.

9,3. Les personnes temporairement absentes de leur travail pour raison de maladie ou d'accident, de congé ou de vacances, de conflit du travail ou de grève, de congé-éducation ou formation, de congé-maternité ou parental, de mauvaise conjoncture météorologiques défavorables, incidents mécaniques ou électriques, pénurie de matières premières ou de combustibles ou toute autre cause d'absence temporaire avec ou sans autorisation, devraient être considérées comme pourvues d'un emploi salarié, à condition qu'elles aient un lien formel avec leur emploi.

9,4. Les employeurs, les personnes travaillant à leur propre compte et les membres des coopératives de producteurs devraient être considérés comme travailleurs non salariés et classés comme « étant au travail » ou « n'étant pas au travail », selon les cas.

9,5. Les travailleurs familiaux non rémunérés devraient être considérés comme travailleurs non salariés indépendamment du nombre d'heures de travail effectué durant la période de référence. Les pays qui, pour des raisons particulières, préféreraient choisir comme critère une durée minimale de temps de travail pour inclure les travailleurs familiaux non rémunérés parmi les personnes pourvues d'un emploi devraient identifier et classer séparément les personnes de cette catégorie qui ont travaillé moins que le temps prescrit.

9,6. Les personnes engagées dans la production de biens et services pour leur propre consommation ou celle du ménage devraient être considérées comme travailleurs non salariés si une telle production apporte une importance à la consommation totale du ménage.

9,7. Les apprentis qui ont reçu une rétribution en espèces ou en nature devraient être considérés comme personnes pourvues d'un emploi salarié et classés comme « étant au travail » ou « n'étant pas au travail ».

*pas au travail » sur la même base que les autres catégories de personnes pourvues d'un emploi salarié.*

*9,8. Les étudiants, les personnes s'occupant du foyer et autres personnes principalement engagées dans des activités non économiques durant la période de référence et qui étaient en même temps pourvues d'un emploi salarié ou non salarié comme défini au sous-paragraphe 1 ci-dessus devraient être considérés comme ayant un emploi, sur la même base que les autres catégories de personnes ayant un emploi, et être identifiés séparément lorsque cela est possible.*

*9,9. Les membres des forces armées devraient être inclus parmi les personnes pourvues d'un emploi salarié. Les formes armées devraient comprendre aussi bien les membres permanents que les membres temporaires, comme spécifiés dans la récente révision de la classification internationale type des professions (CITP).*

### **Chômage**

*10,1. Les « chômeurs » comprennent toutes les personnes ayant dépassé un âge spécifié qui, au cours de la période de référence, étaient :*

*a) « sans travail », c'est-à-dire qui n'étaient pourvues ni d'un emploi salarié ni d'un emploi non salarié ;*

*b) « disponibles pour travailler » dans un emploi salarié ou non salarié durant la période de référence ;*

*c) « à la recherche d'un travail », c'est-à-dire qui avaient pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou un emploi non salarié. Ces dispositions spécifiques peuvent inclure : l'inscription à un bureau de placement public ou privé ; la candidature auprès d'employeurs ; les démarches sur les lieux de travail, dans les fermes ou à la porte des usines, sur les marchés ou dans les autres endroits où sont traditionnellement recrutés les travailleurs ; l'insertion ou la réponse à des annonces dans les journaux ; les recherches par relations personnelles ; la recherche de terrain, d'immeubles, de machines ou d'équipement pour créer une entreprise personnelle ; les démarches pour obtenir des ressources financières, des permis et licences, etc...*

*10,2. Dans les situations où les moyens conventionnels de recherche de travail sont peu appropriés, où le marché du travail est largement inorganisé ou d'une portée limitée, où l'absorption*

*de l'offre est, au moment considéré, insuffisante, où la proportion de main-d'œuvre non salariée est importante, la définition standard du chômage donnée au sous-paragraphe 1 ci-dessus peut être appliquée en renonçant au critère de la recherche de travail.*

*10,3. Pour appliquer le critère de la disponibilité pour le travail, spécialement dans les situations couvertes par le sous-paragraphe 2 ci-dessus, des méthodes appropriées devraient être mises au point pour tenir compte des circonstances nationales. De telles méthodes pourraient être fondées sur des notions comme l'actuelle envie de travailler et le fait d'avoir déjà travaillé, la volonté de prendre un emploi salarié sur la base des conditions locales ou le désir d'entreprendre une activité indépendante si les ressources et les facilités nécessaires sont accordées.*

*10,4. En dépit du critère de recherche de travail incorporé dans la définition standard du chômage, les personnes sans travail et disponibles pour travailler, qui ont pris des dispositions pour prendre un emploi salarié ou pour entreprendre une activité indépendante à une date ultérieure à la période de référence, devraient être considérées comme chômeurs.*

*10,5. Les personnes temporairement absentes de leur travail sans lien formel avec leur emploi, qui étaient disponibles pour travailler et à la recherche d'un travail, devraient être considérées comme chômeurs conformément à la définition standard du chômage. Les pays peuvent, cependant, en fonction des situations et politiques nationales, préférer renoncer au critère de la recherche d'un travail dans le cas des personnes temporairement mises à pied. Dans de tel cas, les personnes temporairement mises à pied qui n'étaient pas à la recherche d'un travail mais qui étaient néanmoins classées comme chômeurs devraient être identifiées et former une sous-catégorie à part.*

*10,6. Les étudiants, les personnes s'occupant du foyer et les autres personnes principalement engagées dans des activités non économiques durant la période de référence et qui satisfont aux critères exposés aux sous-paragraphe 1 et 2 ci-dessus devraient être considérés comme chômeurs au même titre que les autres catégories de chômeurs et être identifiés séparément lorsque cela est possible.*

# NOTE METHODOLOGIQUE

A compter de l'année 2014, l'Office National des Statistiques réalise deux enquêtes par sondage sur l'emploi auprès des ménages avec une fréquence bi annuelle. Ces enquêtes ont deux points d'observations pour disposer des principaux indicateurs du marché de travail, l'un en Avril et l'autre en Septembre.

Cette approche permet de prendre en charge partiellement des fluctuations saisonnières de l'activité économique et contribue à une meilleure appréhension du marché de travail.

L'enquête Emploi constitue l'une des pièces maîtresses du dispositif statistique qui permet la mesure de l'emploi et du chômage. Elle permet de fournir annuellement une situation du marché du travail à un moment donné : le volume de la **population active**, l'effectif des **chômeurs** et le **taux de chômage**, les caractéristiques des personnes présentes sur le marché du travail, de celles qui arrivent ou le quittent, etc... Elle est fondée sur le principe de la population active du moment.

L'enquête Emploi s'appuie fondamentalement sur les concepts et définitions permettant la mesure de l'activité selon les recommandations du **Bureau International du Travail (BIT)**, définis et adoptés lors des conférences internationales des statisticiens du travail (1954 et 1982), ce qui permet la comparabilité internationale .

## **Plan de sondage**

La base de sondage de l'enquête Emploi Septembre 2014 est constituée de la liste exhaustive des districts de la population des ménages ordinaire et collectifs, issue du Recensement Général de la Population et de l'Habitat RGPH 2008.

Le tirage de l'échantillon s'est effectué selon un tirage probabiliste sans remise à deux degrés ; le tirage des districts au premier degré, puis le tirage des ménages au second.

Le tirage des districts s'est effectué de manière à représenter de façon relativement homogène l'ensemble du territoire national. Pour ce faire, une stratification de l'ensemble des districts a été effectuée selon la taille de l'agglomération et la strate géographique (urbaine et rurale).

Dans les zones urbaines, les districts ont été stratifiés en quatre classes ; les districts des agglomérations de plus de 100 000 habitants, ceux des agglomérations de taille variant entre 50 000 et 100 000habitants, les districts des agglomérations variant entre 50 000 et 10 000 habitants, et les districts des agglomérations de moins de 10 000 habitants.

En zone rurale, quatre classes ont été retenues, les agglomérations rurales de plus de 5000 habitants, les agglomérations rurales entre 5000 et 1 000 habitants, celles de moins de 1000 habitants et enfin la zone éparse.

Au total 1198 districts ont été tirés d'une manière proportionnelle à leur répartition dans la population mère. Pour assurer une meilleure précision des estimateurs, un panel constitué de 1/3 des ménages échantillons enquêtés en Avril 2014 a été reconduit lors de ce passage, soit 12 ménages dans chacun des 600 districts échantillons d'Avril 2014, et 24 ménages parmi 598 nouveaux districts.

La taille globale de l'échantillon a atteint 21 502 ménages .

## **Déroulement de l'enquête sur le terrain**

La collecte des données s'est effectuée entre Octobre et Novembre 2014. La période de référence de l'enquête étant la dernière semaine du mois de Septembre 2014.

Au total 116 324 personnes ont été enquêtés dont 83 987 étaient âgées de 15 ans et plus . A l'issue de l'exploitation, les données ont été redressées sur la base de la structure par âge et par sexe de la population résidente totale issue du RGPH 2008 et actualisée par les données de l'Etat civil et projetée à la date du 30 Septembre 2014.

## **Qualité des données et précision des estimateurs**

La précision des estimateurs et les intervalles de confiance des taux d'activité d'emploi et du chômage sont présentés dans le tableau N°17.

Par ailleurs, les effectifs inférieurs à 10 000 ne sont pas significatifs et devraient être interprétés avec précaution.

**Tableau 17 : Intervalles de confiance et précision des estimateurs à 95 %  
pour les principaux indicateurs liés à l'activité, l'emploi et le chômage.**

		Estimé	Valeur (p)	Erreur Standard (SE)	Coefficient de variation (SE/p)	Design effect (DEFF) (effet de grappe)	Racine carrée de l'effet de grappe (DEFT)	Effectif non pondéré	Intervalles de Confiance	
									p - 2SE	p + 2SE
<b>Précision sur les taux</b>										
<b>Ensemble</b>	Taux d'activité	<b>40,7</b>	0,4074	0,0019	0,0046	1,2057	1,0981	83987	0,404	0,411
	Taux de chômage	<b>10,6</b>	0,1060	0,0022	0,0212	1,8171	1,3480	34102	0,102	0,111
	Taux d'emploi	<b>36,4</b>	0,3642	0,0018	0,0051	1,2314	1,1097	83987	0,361	0,368
<b>Masculin</b>	Taux d'activité	<b>66,2</b>	0,662	0,003	0,005	1,742	1,320	42551	0,656	0,668
	Taux de chômage	<b>9,2</b>	0,092	0,002	0,026	1,878	1,370	28208	0,087	0,096
	Taux d'emploi	<b>60,1</b>	0,601	0,003	0,005	1,799	1,341	42551	0,595	0,608
<b>Féminin</b>	Taux d'activité	<b>14,9</b>	0,149	0,002	0,016	1,787	1,337	41436	0,144	0,154
	Taux de chômage	<b>17,1</b>	0,171	0,006	0,033	1,322	1,150	5894	0,160	0,182
	Taux d'emploi	<b>12,3</b>	0,123	0,002	0,017	1,770	1,330	41436	0,119	0,128
<b>Précision sur le volume ( en milliers)</b>										
<b>Population active</b>			11 453	93,334	0,008	3,835	1,958	83987	11 266	11 640
<b>Chômeurs</b>			1 214	28,861	0,024	2,285	1,512	34102	1 156	1 272
<b>Occupés</b>			10 239	83,735	0,008	3,218	1,794	83987	10 071	10 406
<b>Population occupée par secteur d'activité</b>	Agriculture		899	32,665	0,036	3,882	1,970	83987	834	965
	Industrie		1 290	28,497	0,022	2,150	1,466	83987	1 233	1 347
	BTP		1 826	38,633	0,021	2,969	1,723	83987	1 749	1 903
	Commerce – services		6 224	68,686	0,011	5,768	2,402	83987	6 087	6 361
<b>Population occupée par situation dans la profession</b>	Employeurs indépendants		2 811	43,167	0,015	2,201	1,483	83987	2 724	2 897
	salariés permanents		3 640	55,576	0,015	2,912	1,706	83987	3 529	3 751
	salariés non permanents+ apprentis		3 623	53,466	0,015	2,706	1,645	83987	3 516	3 730
	Aide familial		165	10,933	0,066	2,180	1,477	83987	143	187

# النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة خلال سبتمبر 2014

خلال سبتمبر 2014 ، بلغ حجم السكان النشطين اقتصاديا 11 453 000 نسمة، و شكلت النساء 2 078 000 أي ما يعادل 18.1 % من إجمالي هذه الفئة.  
و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 40,7% : 66,2% لدى الذكور و 14,9% لدى الإناث.  
تميزت وضعية سوق العمل خلال سبتمبر 2014 بانخفاض في مستوى حجم السكان النشطين اقتصاديا مقارنة بأفريل 2014.

أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 10 239 000 شخص، أي بنسبة 26,0% من إجمالي السكان، وبلغ حجم اليد العاملة النسوية 1 722 000 مشتغلة و هو ما يمثل 16,8% من إجمالي المشتغلين.  
أما فيما يتعلق بنسبة العمالة المعرفة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر فقد بلغت 36,4% على المستوى الوطني (60,1% لدى الذكور و 12,3% لدى الإناث).

و تظهر النتائج أن الأجراء يشكلون حوالي سبعة مشتغلين من ضمن عشرة، من جهة أخرى نلاحظ تراجع حجم فئة المستخدمين و أصحاب المهن الحرة مقارنة بأفريل 2014 مسجلا رصيذا سالبيا بلغ 306 000، كما نسجل تراجعا لفئة الأجراء الدائمين ( 145 000 مقارنة بنفس الفترة) و ارتفاعا لفئة الأجراء غير الدائمين و المساعدين العائليين ( قدر بـ 115 000 و 9 000 على التوالي ).

و تدلي التركيبة النسبية للعمالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل 60,8% من إجمالي اليد العاملة ، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 17,8% ، ثم قطاع الصناعات 12,6% وأخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 8,8% .

كما تظهر النتائج أن القطاع الخاص و المختلط يشغل 60,0% من إجمالي اليد العاملة مع تباينات حسب الجنس ، حيث ترتفع نسبة العاملين في القطاع العام لدى الإناث تبلغ 62,8% من إجمالي العمالة النسوية .

أما فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فقد بلغت 1 214 000 شخص و بلغ بذلك معدل البطالة 10,6% مسجلا ارتفاعا قدره 0,8 نقطة مقارنة بأفريل 2014 ، حيث تتراوح ما بين 9,2% لدى الذكور و 17,1% لدى الإناث مع تباينات حسب العمر و المستوى التعليمي و الشهادة المحصل عليها. و يعود ارتفاع معدل البطالة أساسا إلى ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات و المعاهد العليا : فبعد الانخفاض المسجل خلال الفترة 2010-2013 حيث تراجعت ذات النسبة من 21,4% إلى 14,3% لتصل إلى عتبة 13% خلال أفريل 2014، ارتفعت خلال سبتمبر من نفس السنة لتصل إلى 16,4% مع تباينات معتبرة حسب الجنس ( 10,9% لدى الذكور و 22,1% لدى الإناث ) ، من جهة أخرى نسجل كذلك ارتفاع البطالة لدى خريجي معاهد التكوين المهني بلغ 0,8 نقطة ما بين أفريل و سبتمبر 2014 بينما شهدت فئة البطالين غير حاملي الشهادات ارتفاعا طفيفا قدر بـ 0,2 نقطة. و بلغ معدل البطالة لدى الشباب ( 16-24 سنة) 25,2% أي ما يعادل شاب من ضمن أربعة .

صرح 36,8% من فئة البطالين أنهم يبحثون على منصب عمل منذ أقل من سنة و هو ما يوافق 447 000 شخص . مع تسجيل ارتفاع البطالة القصيرة الأمد مقارنة بأفريل 2014 حجما و نسبة (372 000 و 32,4% على التوالي ) .  
أما فئة البطالين الذين سبق لهم العمل في الماضي فقد بلغوا 549 000 أي 45,2% من إجمالي البطالين ، و تتكون هذه الفئة من أجراء غير دائمين سابقين (79,7% ) و أفراد كانوا يشغلون أساسا في القطاع الخاص (74,3% ) .

من جهة أخرى إضافة إلى تصنيف السكان إلى ناشطين و غير ناشطين ، يمكن تعريف فئة من السكان تتواجد على "حدود" فئة الناشطين و التي يعرفها احصائيو العمل "بحيز البطالة". تتكون هذه الفئة من أشخاص في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) و الذين صرحوا أنهم لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن العمل خلال الشهر السابق إلا أنهم مستعدين للعمل في أجل لا يتعدى الأسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة .

بلغ حجم هذه الفئة خلال سبتمبر 2014 : 986 000 شخص (مسجلا تراجعا بـ 2,3 % مقارنة بأفريل 2014 ) ، تتوزع هذه الفئة حسب الجنس إلى 488 000 ذكر و 498 000 أنثى، و تتميز بحدائة سنها (57,4% لم يبلغوا الثلاثين من العمر) و بقلّة تأهيلهم (74 % ليس لديهم أي شهادة) . صرح 22,5 % منهم عدم قيامهم بإجراءات للبحث عن العمل لاعتقادهم عدم توفر مناصب شغل و 12,4 % لكونهم لم يتمكنوا من إيجاد مناصب عمل في الماضي، بينما ينتظر 7,3 % نتائج الإجراءات السابقة التي قاموا بها.

أما فئة السكان غير الناشطين البالغين 15 سنة فأكثر فقد بلغت 16 658 000 شخص ، و تشكل النساء 71,3 % من هاته الفئة، أي ما يعادل 11 873 000 شخص . و تدلي بيانات المسح بتباينات اتجاه سوق العمل حسب الجنس و السن. حيث تتميز الفئات المتقدمة في العمر أساسا بانسحاب من السوق العمل (بسبب التقاعد أو ترك العمل لأسباب أخرى) إلا أن الأمر ليس كذلك لدى فئة الشباب حيث يعود عدم اللجوء إلى سوق الشغل أساسا إلى تمدرس هذه الفئة. حيث نلاحظ لدى الذكور في الفئة 15-19 سنة أن شاب من ضمن خمسة (20,1 % ) ولج سوق العمل (سواء بالحصول على منصب عمل أو بالبحث عنه) بينما يواصل 69 % دراستهم . أما لدى الإناث من نفس الفئة العمرية فان ثلاثة من ضمن أربعة لا زلن يزاولن الدراسة أما البقية فيندرجن في فئة الغير ناشطين الآخرين (ماكثات في البيت على الأغلب) و يكاد الولوج الى عالم الشغل لدى هذه الفئة يكون منعما .

أما لدى الفئة العمرية 20-24 سنة ، فإننا نلاحظ أن شابين اثنين من ضمن ثلاثة قد سبق له دخول عالم الشغل، بينما شاب واحد من ضمن الخمسة لا يزال ممتدرسا . أما لدى الإناث فان الولوج لسوق العمل يعتبر محتشما نسبيا حيث يبلغ 14,5 % بينما نشهد نسبة تدررس أكبر تبلغ 40,2 % .

و من جهة أخرى ، تجدر الإشارة إلى أن حجم فئة غير الناشطين و التي كانت مشغلة خلال الفترة 2013-2014 قد بلغت 509 000 شخص،من بينها 54,5 % (أي ما يعادل 276 000 شخص) تخلوا عن مناصب عملهم خلال سنة 2014 . حوالي ربع هذه الفئة (103 000 شخص) يتواجدون في حيز البطالة أي أنهم في سن النشاط الاقتصادي لم يبحثوا عن عمل خلال الشهر السابق للمسح الا أنهم مستعدون لذلك . و تتكون هذه الفئة من 389 000 ذكر و 120 000 أنثى يتميزون بخصائص متباينة .

يتميز الذكور بتقدمهم في العمر: 31% في الفئة العمرية 50-59 سنة و 20,1% بلغوا 60 سنة فأكثر ، كما أن غالبيتهم بدون شهادة. صرح 52,7% منهم أنهم تركوا مناصب عملهم بسبب التقاعد و 20,4 % لأسباب شخصية و 11,8 % لأسباب صحية بينما 10,7 % على اثر نهاية فترة التعاقد أو التسريح من العمل .

أما فئة النساء فتتميز بكونها أحدث سنا حيث نجد أن 44% يتراوح أعمارهن ما بين 20 و 39 سنة و 19,6 % في فئة العمرية 50-59 سنة بينما 7% فقط بلغت 60 سنة أو أكثر. تتميز هذه الفئة بمستوى تعليمي عال نسبيا، حيث نجد أن 36,3% قد حصلن على شهادة من معاهد التكوين المهني و 16,8 % حاملات شهادات جامعية . أما فيما يتعلق بأسباب تركهن لمناصبهن فهي متعددة : 30,2 % صرفن إلى التقاعد و 21,5 % لأسباب عائلية و 18,4 % لأسباب شخصية و 14,5 % نتيجة انتهاء فترة التعاقد مع المؤسسة أو نتيجة تسريح من العمل و 10,6 % لأسباب صحية .

## منهجية المسح

ابتداء من سنة 2014 يقوم الديوان الوطني للإحصائيات بمسح لدى الأسر المعيشية حول القوى العاملة و ذلك بوتيرة مرتين في السنة بهدف الحصول على أهم المؤشرات المتعلقة بسوق العمل: احدهما متخذا شهر أبريل كفترة مرجعية و الآخر شهر سبتمبر . تمكننا هذه المقاربة من الأخذ بعين الاعتبار و لو بطريقة جزئية التغيرات الفصلية في النشاط الاقتصادي و تساهم في المام أكبر لسوق العمل. يعتبر المسح الوطني حول الشغل إحدى دعائم المنظومة الإحصائية حيث يمكن من قياس الشغل و البطالة، كما تسمح بالتحصل سنويا على وضعية سوق العمل في زمن محدد : حجم العمالة و حجم البطالة و معدل البطالة و خصائص المشتغلين و البطالين ،... و هي قائمة على مبدأ السكان النشطين حيينا (أنيا) .

يعتمد المسح حول الشغل أساسا على المفاهيم و التعريف الخاصة بقياس النشاط الاقتصادي وفقا لتوصيات المكتب الدولي للعمل و التي تمت المصادقة عليها خلال المحاضرات الدولية لإحصائي العمل (دورتي 1954 و 1982) و التي تمكن من المقارنات الدولية.

### خطة المعاينة :

تتكون القاعدة المعاينة التي استخدمت خلال مسح الشغل لسبتمبر 2014 من القائمة الشاملة لمقاطعات سكان الأسر العادية و الجماعية، و التي تم إنشاؤها خلال التعداد العام للسكان و السكن لسنة 2008. تم سحب العينة حسب عملية عشوائية احتمالية دون إرجاع ذات مرحلتين: المرحلة الأولى تشمل سحب المقاطعات ، و المرحلة الثانية تم من خلالها سحب الأسر المعيشية. تمت عملية سحب مقاطعات العينة بطريقة تضمن تمثيلا متجانسا لكل التراب الوطني من أجل ذلك تم تصنيف إجمالي المقاطعات حسب حجم التجمعات الحضرية وسط الإقامة (حضر و ريف) :

في المناطق الحضرية ، تم تصنيف المقاطعات الى أربعة فئات : مقاطعات التجمعات الحضرية التي تزيد عن 100 000 ساكن، تلك المتراوح عدد سكانها ما بين 50 000 و 100 000 ساكن، و المقاطعات التابعة للتجمعات الحضرية التي تشمل دون 100 000 نسمة. أما في الريف، تم اعتماد أربعة فئات : مقاطعات التجمعات التي أكثر من 50 000 نسمة ، مقاطعات التجمعات الريفية التي يتراوح عدد سكانها ما بين 50 000 و 1 000 ساكن ، و تلك دون 1 000 ساكن ، و أخيرا المنطقة المبعثرة.

تم السحب 1198 مقاطعة بطريقة تضمن التمثيل النسبي في المجتمع، و للحصول على بيانات أدق و ذات جودة تم استجواب جزء من عينة مسح أبريل 2014 (بيانات مقطعية أو بانل) بلغ 3/1 إجمالي العينة الأساسية. أي 12 أسرة في كل مقاطعة من إجمالي الـ 600 مقاطعة التي تناولها مسح أبريل 2014 ، إضافة إلى 24 أسرة من ضمن 598 مقاطعة أخرى . و بلغ حجم العينة الإجمالي 21502 أسرة

### عملية جمع البيانات :

تمت عملية جمع البيانات خلال شهري أكتوبر و نوفمبر 2014 ، مع فترة مرجعية توافق آخر أسبوع من شهر سبتمبر 2014. شمل المسح 116 324 شخص من ضمنهم 83 987 بالغين 15 سنة فما فوق ، و اثر عملية استغلال البيانات تم التقويم إجمالي السكان وفق التركيبة حسب الجنس و العمر للسكان المقيمين المستمدة من آخر تعداد للسكان و السكن و التي تم تحيينها من خلال بيانات الحالة المدنية بتاريخ 30 سبتمبر 2014.

### جودة البيانات و دقة المؤشرات :

تم عرض دقة المؤشرات و مجالات الثقة لمعدل النشاط الاقتصادي ، معدل العمالة ، و معدل البطالة إضافة إلى أهم المؤشرات و الإحصاءات ذات العلاقة - و ذلك مبين في الجدول رقم 17 من جهة أخرى ، يجدر تنبيه مستخدمي البيانات أن الأرقام دون 10 000 غير ممثلة إحصائيا و على القارئ استخدامها بحذر عند التحليل.

# النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة

## خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013

بلغ إجمالي السكان الناشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 11 964 000 شخص خلال شهر سبتمبر 2013 و تخطى إجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2 275 000) مشكلة 19.0 % من إجمالي السكان الناشطين اقتصاديا.

و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 43.2 % بزيادة بلغت 1.2 نقطة مقارنة بسبتمبر 2012 و أزيد من 3 نقاط مقارنة بسبتمبر 2011. و بلغت هذه النسبة 69.5% لدى الذكور و 16.6% لدى الإناث.

و تدلي نتائج المسح بوجود تباينات معتبرة حسب الجنس و منطقة الإقامة و المستوى التعليمي. إذ تؤثر هذه العوامل بشكل أساسي على الاندماج في سوق العمل ، حيث يتقلص الفارق بين نسبة نشاط الذكور و الإناث مع ارتفاع المستوى التعليمي (من ما يقارب 57 نقطة لدى الفئة بدون مستوى الى 14 لدى ذوي المستوى الجامعي). و يبدو أن المستوى التعليمي العالي و الشهادة الجامعية يشكلان أهم محددات دخول المرأة لعالم الشغل.

أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 10 788 000 شخص، أي بنسبة 28.0% من إجمالي السكان و تشكل اليد العاملة النسوية 17.6% من إجمالي المشتغلين أي 1 904 000 مشتغلة. عرفت بذلك زيادة بلغت 0.1 نقطة مقارنة بسبتمبر 2012.

وفيما يخص نسبة العمالة و التي تعرف كنسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فما فوق، فقد بلغت 39.0% على المستوى الوطني (63.7% لدى الذكور و 13.9% لدى الإناث).

و يعود ارتفاع حجم فئة المشتغلين الى التزايد المحسوس للعمالة غير الأجيبة (المستخدمين و أصحاب المهن الحرة) ، حيث نسجل فائضا بلغ 235 000 مقارنة بـ 2012، أي بزيادة نسبية بلغت 8.2 % بعد الانخفاض المسجل خلال سبتمبر 2012. كما عرف عدد الأجراء الدائمين ارتفاعا بلغ 203 000، و كذا عدد الأجراء غير الدائمين (166 000 مقارنة بنفس الفترة )

و تظهر النتائج أن ثلثي اليد العاملة هم أجراء ( 69 % ) مع تراجع نسبي لصالح المستخدمين و أصحاب المهن الحرة، و يمثل الأجراء الدائمون 35.9 % و الأجراء غير الدائمين 33.0 % .

كما تدلي التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة (59.8%) يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية (16.6%) و الصناعة (13.0%) و أخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 10.6%، مع ارتفاع محسوس لهذا الأخير في الحجم و التركيبة النسبية لليد العاملة مقارنة بـ 2012 (9%)

كما تظهر النتائج أن القطاع الخاص يشغل 58.8% من المشتغلين مسجلا ارتفاعا مقارنة بسبتمبر من السنة 2012. بينما ترتفع نسبة العاملين في القطاع العمومي عند الإناث لتبلغ 61.2 % من إجمالي العمالة النسوية.

أما فئة السكان البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فهي مقدرة بـ 1 175 000 شخص و بلغت بذلك نسبة البطالة 9.8 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية والمستوى التعليمي، حيث نسجل نسبة 8.3% لدى الذكور و 16.3 % لدى الإناث.

و تجدر الإشارة إلى انخفاض نسبة البطالة على المستوى الوطني لدى الجنسين مقارنة بسبتمبر 2012، إلا أن مستوى الانخفاض كان أكبر لدى الذكور مقارنة بالإناث مع انخفاض بلغ 1.3 نقطة مقابل 0.7 لدى الإناث.

كما تبين أن نسبة البطالة لدى الإناث تستمر في الانخفاض المسجل منذ سنة 2011، حيث تراجعت من 19.2% إلى 17.2% ما بين 2010 و 2011 ثم إلى 17.0 % خلال 2012 ، لتصل إلى 16.3% خلال 2013.

و لعل من أهم العوامل المؤثرة المستوى التعليمي حيث تشهد نسبة البطالة انخفاضا مستمرا لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعت النسبة لدى هذه الفئة من 21.4 % إلى 15.2% من 2010 إلى 2012، لتبلغ 14.3 % خلال 2013. كما تظهر نتائج المسح انخفاض نسبة البطالة لدى فئة الشباب (الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة) مقارنة بـ 2012 حيث تراجعت من 27.5% إلى 24.8% أي ما يفوق شاب ناشط واحد من ضمن أربعة.

أدلت نتائج المسح بأن 73.8% من البطالين صرحوا أنهم لجئوا إلى العلاقات الشخصية للبحث عن منصب شغل، بينما صرح 55.0 % أنهم قاموا بالتسجيل لدى مكاتب التوظيف و 55.4% قاموا بإجراءات للبحث لدى المؤسسات و 26.4% كانوا بصدد البحث عن أساليب التمويل أو الموافقات الإدارية لقيام بمشاريع لحساباتهم الخاصة .

و صرح 60.8% من البطالين أنهم يبحثون عن منصب شغل منذ أكثر من سنة ، مع تراجع نسبي بلغ 2.3 نقطة مقارنة ب 2012. و يبدو أن البطالة الطويلة الأمد تمس بشكل أكبر الأشخاص دون شهادة 65.1% و خريجي معاهد التكوين المهني 62.2% مقارنة بحاملي الشهادات الجامعية 48.5%.

هذا، وقد بلغ عدد البطالين الذين اشتغلوا سابقا 481 000 أي 40.9% من إجمالي البطالين، كان يشتغل 66.4% منهم كأجراء غير دائمين و 62.7% في القطاع الخاص .

من جهة أخرى ، إضافة إلى تصنيف السكان بين ناشطين و غير ناشطين ، والذي تم بشأنه اعتماد جملة من التعاريف و الاتفاقيات الدولية بغية التمكن من تحديد هذه المفاهيم بالطرق الأكثر دقة، فقد تم اللجوء على المستوى الدولي إلى استخدام مفاهيم أخرى مكملة بغية فهم أوسع لدينامكية سوق العمل عن طريق الإلمام بحالات تقارب مفهوم البطالة تسمى "حيز البطالة". تضمن هذه الفئة الأشخاص في سن العمل و الذين لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن عمل خلال الشهر السابق للمسح الا أنهم صرحوا كونهم مستعدين للعمل في أجل أقصاه أسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة.

و بلغ حجم هذه الفئة 852 000 شخص (368 000 ذكر و 485 000 أنثى) بتاريخ سبتمبر 2013 تتميز هذه الفئة بالشباب ( 55.1% لم يبلغوا سن الثلاثين ) و مستوى تعليمي متدني (76.7% ليست لديهم أية شهادة) .

صرح 28.5 % من هذه الفئة أي 243 000 عدم البحث عن عمل خلال سبتمبر لاعتقادهم عدم وفرة مناصب شغل .

## منهجية المسح

يقوم الديوان الوطني للإحصائيات بمسح سنوي لدى الأسر المعيشية حول القوى العاملة و ذلك للحصول على أهم المؤشرات المتعلقة بسوق العمل.

يعتبر المسح الوطني حول الشغل إحدى دعائم المنظومة الإحصائية حيث يمكن من قياس الشغل و البطالة، كما تسمح بالتحصل سنويا على وضعية سوق العمل في زمن محدد : حجم العمالة ، حجم البطالة ، معدل البطالة ، خصائص المشتغلين ، البطالين ،... و هي قائمة على مبدأ السكان الناشطين تزامنا مع الفترة المرجعية المعتمدة في المسح ، يعتمد المسح حول الشغل أساسا على المفاهيم و التعاريف الخاصة بقياس النشاط الاقتصادي وفقا لتوصيات المكتب الدولي للعمل و التي تمت المصادقة عليها خلال الندوات الدولية لإحصائيي العمل (دورتي 1954 و 1982) و التي تمكن من المقارنات الدولية.

### خطة المعاينة :

تتكون قاعدة المعاينة التي استخدمت خلال مسح الشغل 2013 من القائمة الشاملة لمقاطعات سكان الأسر العادية و الجماعية، و التي تم إنشاؤها خلال التعداد العام للسكان و السكن لسنة 2008. تم سحب العينة حسب عملية عشوائية احتمالية دون إرجاع ذات مرحلتين : المرحلة الأولى تشمل سحب المقاطعات ، و المرحلة الثانية تم من خلالها سحب الأسر المعيشية. تمت عملية سحب مقاطعات العينة بطريقة تضمن تمثيلا متجانسا لكل التراب الوطني و عليه تم تصنيف إجمالي المقاطعات حسب حجم التجمعات الحضرية و وسط الإقامة (حضر و ريف ) :

في المناطق الحضرية ، تم تصنيف المقاطعات الى أربعة فئات : مقاطعات التجمعات الحضرية التي تزيد عن 100 000 ساكن، تلك المتراوح عدد سكانها ما بين 100 000 و 50 000 ساكن، و مقاطعات للتجمعات الحضرية المتراوح عدد سكانها ما بين 50 000 و 10 000 ساكن و المقاطعات التابعة للتجمعات الحضرية التي تشمل دون 100 000 نسمة. أما في الريف، تم اعتماد أربعة فئات : مقاطعات التجمعات التي تشمل أكثر من 50 000 نسمة ، مقاطعات التجمعات الريفية التي يتراوح عدد سكانها ما بين 50 000 و 1 000 ساكن ، و تلك دون 1 000 ساكن ، و أخيرا المنطقة المبعثرة. تم سحب 600 مقاطعة على المستوى الوطني بطريقة تناسبية التي تضمن تمثيلهم في المجتمع، و تم بذلك زيادة عدد المقاطعات بنسبة 11% مقارنة بمسح سنة 2012 ، و ذلك من أجل ضمان تمثيل أدق للمؤشرات.

### عملية جمع البيانات :

تمت عملية جمع البيانات خلال شهري أكتوبر و نوفمبر 2013 ، مع فترة مرجعية تتمثل في آخر أسبوع من شهر سبتمبر 2013 . شمل المسح 115196 شخص من ضمنهم 82962 بالغين 15 سنة فما فوق ، و اثر عملية استغلال البيانات تم تقويم إجمالي السكان وفق التركيبة حسب الجنس و العمر للسكان المقيمين المستمدة من آخر تعداد للسكان و السكن و التي تم تحيينها من خلال بيانات الحالة المدنية بتاريخ 1 أكتوبر 2013 .

### جودة البيانات و دقة المؤشرات :

تم عرض دقة المؤشرات و مجالات الثقة لمعدل النشاط الاقتصادي ، معدل العمالة ، و معدل البطالة إضافة إلى أهم المؤشرات و الإحصاءات ذات العلاقة - و ذلك مبين في الجدول رقم 16 من جهة أخرى ، بجدد تنبيه مستخدمي البيانات أن الأرقام دون 10 000 و التي تم وضعها بين قوسين ( ) غير ممثلة إحصائيا و على القارئ استخدامها بحذر عند التحليل.

# النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2011

بلغ إجمالي السكان الناشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 10661000 شخص خلال شهر سبتمبر 2011. حيث قدرت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 40.0 % (65.3% لدى الذكور و 14.2% لدى الإناث).

و تدلي نتائج المسح وجود تباينات معتبرة حسب الجنس و منطقة الإقامة و المستوى التعليمي. إذ تؤثر هذه العوامل بشكل أساسي على الاندماج في سوق العمل، حيث ترتفع نسبة النشاط لدى الإناث في الحضر مقارنة بالريف ( 17.1% مقابل 8.8 % على التوالي). ويبدو أن المستوى التعليمي العالي و الشهادة الجامعية يشكلان أهم محددات دخول المرأة لعالم الشغل، حيث تبلغ نسبة النشاط لدى ذوات المستوى الجامعي 43%، بينما ترتفع إلى 67.9 % لدى حاملات الشهادة الجامعية.

أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 9599000 شخص، أي بنسبة 26.0 % من إجمالي السكان و تشكل اليد العاملة النسوية 16.3% من إجمالي المشتغلين أي 1561000مشتغلة. عرفت بذلك زيادة تفوق نقطة كاملة مقارنة بسبتمبر 2010.

وفيما يخص نسبة العمالة و التي تعرف كنسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فما فوق، فقد بلغت 36.0 % على المستوى الوطني ( 59.8% لدى الذكور و 11.8% لدى الإناث ). و تظهر النتائج أن ثلثي اليد العاملة هم أجراء ( 36.0% أجراء دائمون، 31.0% أجراء غير دائمين و متمرنون ) .

كما تدلي التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة ( 58.4%) يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ( 16.6 % ) و الصناعة (14.2%) و أخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 11.7% .

و تظهر النتائج أن القطاع الخاص يشغل 60% من المشتغلين و بلغ بذلك إجمالي اليد العاملة في القطاع الخاص 5756000، كما ترتفع نسبة العاملين في هذا القطاع عند الذكور لتبلغ 63.8 %، بينما تمثل 40.1 % من إجمالي العمالة النسوية.

أما فئة السكان البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فهي مقدرة بـ 1062000 شخص و بلغت بذلك نسبة البطالة 10.0 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية و المستوى التعليمي، حيث نسجل نسبة 8.4 % لدى الذكور و 17.2 % لدى الإناث. و يبدو أن ظاهرة البطالة تمس الشباب بصفة غالبية إذ تبلغ هذه النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 22.4 % أي ما يفوق شاب ناشط واحد من ضمن خمسة، بينما تبلغ هذه النسبة 7.2 % لدى البالغين 25 سنة فأكثر. و تجدر الإشارة إلى تفاوت النسبة ما بين 8.2 % لدى الأشخاص بدون شهادة إلى 16.1 % لدى حاملي الشهادات الجامعية (9.5% لدى الذكور و 22.7% لدى الإناث).

مع الإشارة أنه و بالرغم من استقرار نسبة البطالة ما بين 2010 و 2011 على المستوى الوطني إلا أن نتائج المسح قد أظهرت انخفاض محسوس لنسبة البطالة لدى الإناث وارتفاع طفيف نسبي لدى الذكور، لكن ما يلفت الانتباه هو تراجع نسبة البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث انخفضت النسبة لدى هذه الفئة من 21.4 % إلى 16.1% خلال هذه الفترة.

كما أدلت نتائج المسح أن 82.2 % من البطالين صرحوا أنهم لجئوا إلى العلاقات الشخصية للبحث عن منصب شغل، بينما صرح ثلاث بطالين من ضمن أربعة أنهم قاموا بالتسجيل لدى مكاتب التوظيف و 68.8% قاموا بإجراءات للبحث لدى المؤسسات و 29.4% كانوا بصدد البحث عن أساليب التمويل أو الموافقات الإدارية لقيام بمشاريع لحساباتهم الخاصة

هذا، وقد بلغ عدد البطالين الذين اشتغلوا سابقا 379000 أي 35.7% من إجمالي البطالين، كان يشتغل 68.8% منهم كأجير غير دائم و 71.9% في القطاع الخاص .

من جهة أخرى ، إضافة إلى تصنيف السكان بين ناشطين و غير ناشطين ، والذي تم بشأنه اعتماد جملة من التعاريف و الاتفاقيات الدولية بغية التمكن من تحديد هذه المفاهيم بالطرق الأكثر دقة، فقد تم اللجوء على المستوى الدولي إلى استخدام مفاهيم أخرى مكتملة بغية فهم أوسع لدينامكية سوق العمل عن طريق الإلمام بحالات تقارب مفهوم البطالة تسمى "حيز البطالة". تضمن هذه الفئة الأشخاص في سن العمل و الذين لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن عمل خلال الشهر السابق للمسح إلا أنهم صرحوا كونهم مستعدين للعمل في أجل أقصاه أسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة.

و بلغ حجم هذه الفئة 1648000 شخص (951000 ذكر و 697000 أنثى) بتاريخ سبتمبر 2011 تتميز هذه الفئة بالشباب ( 59.1% لم يبلغوا سن 30 ) و مستوى تعليمي متدني ( 77% ليست لديهم شهادة) بينما صرح 56.3% منهم أنهم سبق لهم و أن قاموا بإجراءات للبحث عن عمل في فترة سابقة على شهر سبتمبر المنصرم .

صرح 62.9 % من هذه الفئة أي 1037000 عدم البحث عن عمل خلال سبتمبر لاعتقادهم عدم وفرة مناصب شغل أو لأنهم لم يجدوا عملا في الماضي أو كونهم بصدد انتظار نتائج إجراءات سابقة.

# النشاط الاقتصادي و التشغيل و البطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2012

بلغ إجمالي السكان الناشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 11 423 000 شخص خلال شهر سبتمبر 2012 و تخطى اجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2 142 000 مشكلة 18.8% من اجمالي السكان الناشطين اقتصاديا)

و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 42.0 % (67.8% لدى الذكور و 15.8% لدى الإناث).

و تدلي نتائج المسح وجود تباينات معتبرة حسب الجنس و منطقة الإقامة والمستوى التعليمي. إذ تؤثر هذه العوامل بشكل أساسي على الاندماج في سوق العمل ، حيث يتقلص الفارق بين نسبة نشاط الذكور والإناث مع ارتفاع المستوى التعليمي (من 55 نقطة لدى الفئة بدون مستوى الى 15.4 لدى ذوي المستوى الجامعي). ويبدو أن المستوى التعليمي العالي و الشهادة الجامعية يشكلان أهم محددات دخول المرأة لعالم الشغل. أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 10 170 000 شخص، أي بنسبة 27.0% من إجمالي السكان و تشكل اليد العاملة النسوية 17.5% من إجمالي المشتغلين أي 1 778 000 مشتغلة. عرفت بذلك زيادة تفوق نقطة كاملة مقارنة بسبتمبر 2011.

وفيما يخص نسبة العمالة و التي تعرف كنسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فما فوق، فقد بلغت 37.4% على المستوى الوطني (61.3% لدى الذكور و 13.1% لدى الإناث). و تظهر النتائج أن ثلثي اليد العاملة هم أجراء (31.0% أجراء دائمون، 33.4% أجراء غير دائمين و متمرنون ). كما تدلي التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي توصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة ( 61.6%) يليه قطاع البناء و الأشغال العمومية ( 16.6 %) و الصناعة (13.1%) و أخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 9%.

كما تظهر النتائج أن القطاع الخاص يشغل 57.2% من المشتغلين. و تسجل هذه النسبة تراجعاً مقارنة بسبتمبر من السنة 2011، وترتفع نسبة العاملين في هذا القطاع عند الذكور لتبلغ 61.7 %، بينما تمثل 38.8 % من إجمالي العمالة النسوية.

أما فئة السكان البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فهي مقدرة بـ 1 253 000 شخص و بلغت بذلك نسبة البطالة 11.0 % على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس و الفئة العمرية والمستوى التعليمي، حيث نسجل نسبة 9.6% لدى الذكور و 17.0 % لدى الإناث.

و يبدو أن ظاهرة البطالة تمس الشباب بصفة غالبية إذ تبلغ هذه النسبة لدى الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة 27.5 % أي ما يفوق شاب ناشط واحد من ضمن خمسة، بينما تبلغ هذه النسبة 7.5 % لدى البالغين 25 سنة فأكثر.

و تجدر الإشارة إلى أن ارتفاع نسبة البطالة على المستوى الوطني تخفي تباينات حسب الجنس والمستوى التعليمي مع تراجع نسبة البطالة لدى الإناث من 19.2% إلى 17.2% ما بين 2010 و 2011 ثم إلى 17.0 % خلال 2012 بينما نشهد ارتفاع نسبة البطالة لدى الذكور. و لعل أهم العوامل المؤثرة المستوى التعليمي حيث تشهد نسبة البطالة ارتفاع لدى الأشخاص دون شهادة و خريجو معاهد التكوين المهني على عكس حاملي الشهادات الجامعية حيث انخفضت النسبة لدى هذه الفئة من 21.4 % إلى 16.1% ثم 15.2% خلال 2010، 2011، و 2012 على التوالي.

كما أدلت نتائج المسح أن 82.3 % من البطالين صرحوا أنهم لجئوا إلى العلاقات الشخصية للبحث عن منصب شغل، بينما صرح 63.6 % أنهم قاموا بالتسجيل لدى مكاتب التوظيف و 53.3% قاموا بإجراءات للبحث لدى المؤسسات و 30.1% كانوا بصدد البحث عن أساليب التمويل أو الموافقات الإدارية لقيام بمشاريع لحساباتهم الخاصة .

و صرح 63.1% من البطالين أنهم يبحثون عن منصب شغل منذ أكثر من سنة ، و ترتفع هذه النسبة إلى 64.8% لدى الأشخاص دون شهادة و 66.2 % لدى خريجو معاهد التكوين المهني، بينما تبلغ 54.9% لدى حاملي الشهادات الجامعية.

هذا، وقد بلغ عدد البطالين الذين اشتغلوا سابقا 538000 أي 39.8% من إجمالي البطالين، كان يشتغل 74.8% منهم كأجير غير دائم و 73.4% في القطاع الخاص .

من جهة أخرى ، إضافة إلى تصنيف السكان بين ناشطين و غير ناشطين ، والذي تم بشأنه اعتماد جملة من التعاريف و الاتفاقيات الدولية بغية التمكن من تحديد هذه المفاهيم بالطرق الأكثر دقة، فقد تم اللجوء على المستوى الدولي إلى استخدام مفاهيم أخرى مكملة بغية فهم أوسع لدينامكية سوق العمل عن طريق الإلمام بحالات تقارب مفهوم البطالة تسمى "حيز البطالة" . تضمن هذه الفئة الأشخاص في سن العمل و الذين لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن عمل خلال الشهر السابق للمسح الا أنهم صرحوا كونهم مستعدين للعمل في أجل أقصاه أسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة.

و بلغ حجم هذه الفئة 976 000 شخص (411 000 ذكر و 565 000 أنثى) بتاريخ سبتمبر 2012 تتميز هذه الفئة بالشباب ( 56.1% لم يبلغوا سن 30 ) و مستوى تعليمي متدني (76.5% ليست لديهم شهادة) .

صرح 38.8 % من هذه الفئة أي 379 000 عدم البحث عن عمل خلال سبتمبر لاعتقادهم عدم وفرة مناصب شغل أو لأنهم لم يجدوا عملا في الماضي أو كونهم بصدد انتظار نتائج إجراءات سابقة.

## EMPLOI & CHÔMAGE AU 4<sup>ème</sup> TRIMESTRE 2010

*la population Active du moment*, au sens du BIT, est estimée à 10 812 000 personnes. Le taux de participation à la force de travail de la population âgée de 15 ans et plus (ou taux d'activité économique) s'établit à 41.7 % ; 68.9 % auprès des hommes et 14.2 % chez les femmes.

La population active occupée du moment a atteint, pour sa part, 9 735 000 personnes, soit un taux d'occupation de 27.2 %. Les femmes constituent 15.1 % de la population occupée totale, soit un effectif de 1 474 000 occupées.

Le taux d'emploi (ou ratio emploi population), défini comme le rapport de la population occupée à la population âgée de 15 ans et plus est de 37,6 % au niveau national (63.3 % chez les hommes et 11.5 % chez les femmes).

Le salariat constitue la forme d'emploi qui concerne deux occupés sur trois (66.3 %) ; 33.4% des occupés sont des salariés permanents et 32.9 % des salariés non permanents et des apprentis. L'entrepreneuriat et l'emploi indépendant constituent 29.5 % de la main d'œuvre totale, alors que 4.2 % des occupés sont des aides familiaux (3.4 % de la population occupée masculine et 8.5 % de la population occupée féminine).

La structure de l'emploi selon le secteur d'activité fait ressortir un secteur tertiaire (commerce et services) qui absorbe plus de la moitié des emplois (55.2 %), suivi par le BTP (19.4 %), l'industrie (13.7%) et enfin l'agriculture (11.7 %).

La ventilation de la population occupée selon le secteur juridique fait ressortir qu'en moyenne, deux occupés sur trois travaillent dans le secteur privé ou mixte, soit un effectif total de 6 390 000 personnes. Cette part atteint 67.7 % chez les hommes et 54.2 % chez les femmes.

La population en Chômage au sens BIT, est estimée à 1.076.000 personnes, soit un taux de chômage de 10,0%.

Face au chômage, on assiste à des disparités assez significatives selon l'âge, le sexe et le niveau d'instruction ; le taux de chômage s'établit à 8.1% chez les hommes et atteint 19.1 % chez les femmes. Le chômage touche principalement les jeunes ; le taux de chômage des jeunes (16-24 ans) atteint 21.5% ; soit près d'un jeune actif sur cinq, alors que celui des adultes (25 ans et plus) s'établit à 7.1 %.

Par ailleurs, on relève un chômage qui touche davantage les universitaires et plus particulièrement les diplômés : Alors que le taux de chômage parmi la population n'ayant aucun diplôme est estimé à 7.3 %, celui des diplômés de l'enseignement supérieur atteint 21.4%( 11.1 % chez les hommes et 33.6 % chez les femmes).

Les chômeurs ayant déjà travaillé dans le passé sont estimés à 417 000, soit 38.7 % de la population en chômage (313 000 hommes et 104 000 femmes). Il s'agit d'une frange caractérisée par sa jeunesse ; 68.5 % sont âgés entre 20 et 34 ans, 80.4 % travaillaient comme salariés non permanents, 67.7 % dans le secteur privé et 38.5 % ont perdu leur emploi depuis moins d'une année.

Tableau n° 01 Quelques indicateurs clés du marché de travail

	Masculin	Féminin	Total
<b>Taux de participation à la force de travail (taux d'activité)</b>			
<b>15 ans et plus</b>	<b>68.9</b>	<b>14.2</b>	<b>41.7</b>
15-24	46.5	8.9	28.2
25-54	91.7	19.9	55.5
25-34	90.8	23.9	57.5
35-54	92.4	16.8	53.9
15-60	75.0	15.7	45.9
60 et +	17.5	2.0	9.7
<b>Ratio emploi population</b>			
<b>15 ans et +</b>	<b>63.3</b>	<b>11.5</b>	<b>37.6</b>
15-24 ans	37.8	5.6	22.1
25 ans et plus	74.3	13.8	44.0
<b>Structure des occupés selon le nombre d'heures habituellement travaillé par semaine</b>			
<b>Moins de 25 heures</b>	6.1	18.9	8.0
25 à 34 heures	8.3	17.4	9.7
35 à 39 heures	5.6	10.0	6.3
40 à 48 heures	58.9	48.2	57.2
49 à 59 heures	10.9	3.7	9.8
60 heures et plus	8.9	1.6	7.8
50 heures et plus	<b>19.8</b>	<b>5.4</b>	<b>17.6</b>
<b>Taux de chômage</b>			
<b>Ensemble</b>	<b>8.1</b>	<b>19.1</b>	<b>10.0</b>
Jeunes (16-24 ans)	18.6	37.4	21.5
Adultes (25 ans et +)	5.4	15.0	7.1
<b>Rapport entre taux de chômage des jeunes et taux de chômage des adultes</b>	3.4	2.5	3.0
<b>Proportion des jeunes chômeurs sur le total des chômeurs</b>	46.7	35.8	43.2
<b>Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes de 15 ans et plus</b>	8.7	3.3	6.1
<b>Proportion des jeunes chômeurs sur le total des jeunes âgés de 16ans et plus</b>	9.5	3.7	6.7
<b>Taux de chômage de longue durée</b>	5.4	11.6	6.4
<b>Incidence du chômage de longue durée</b>	66.2	60.6	64.4
<b>% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés</b>	<b>11.3</b>	<b>40.0</b>	<b>25.3</b>

## DEFINITIONS

- Taux d'activité : Rapport de la population active à la population en âge d'activité (15 ans et plus)
- Taux d'occupation : Rapport de la population occupée à la population totale
- Taux d'emploi (ratio emploi population) : Rapport de la population occupée à la population en âge de travailler
- Taux de chômage : Rapport de la population en chômage à la population active.
- Taux de chômage de longue durée : Rapport entre la population en chômage depuis un an ou plus à la population active totale.
- Incidence du chômage de longue durée : Pourcentage de la population en chômage depuis un an ou plus par rapport au total des chômeurs

Tableau n° 02 : Tableau synoptique de la population active En milliers

	Urbain			Rural			Total		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
<b>Population occupée du moment</b>	<b>5234</b>	<b>1126</b>	<b>6360</b>	<b>3027</b>	<b>348</b>	<b>3375</b>	<b>8261</b>	<b>1474</b>	<b>9735</b>
<b>Employeurs &amp; indépendant</b>	1532	308	1840	891	144	1034	2423	452	2874
<b>Salariés permanents</b>	1883	473	2356	796	56	852	2679	529	3208
<b>Salariés non permanents et apprentis</b>	1693	291	1984	1189	77	1265	2882	368	3250
<b>Aides familiaux</b>	127	54	181	151	72	223	278	125	404
<b>Population en chômage</b>	<b>494</b>	<b>260</b>	<b>754</b>	<b>234</b>	<b>87</b>	<b>322</b>	<b>729</b>	<b>348</b>	<b>1076</b>
<b>Population active du moment</b>	<b>5729</b>	<b>1386</b>	<b>7115</b>	<b>3261</b>	<b>436</b>	<b>3697</b>	<b>8990</b>	<b>1822</b>	<b>10812</b>
<b>Taux de chômage</b>	<b>8.6%</b>	<b>18.8%</b>	<b>10.6%</b>	<b>7.2%</b>	<b>20.1%</b>	<b>8.7%</b>	<b>8.1 %</b>	<b>19.1%</b>	<b>10.0%</b>
<b>Taux d'activité économique</b>	<b>67.5%</b>	<b>16.3%</b>	<b>41.9%</b>	<b>71.5%</b>	<b>9.9%</b>	<b>41.3%</b>	<b>68.9%</b>	<b>14.2%</b>	<b>41.7%</b>

Tableau n° 03 : Répartition de la population occupée selon le secteur d'activité de l'établissement, le sexe et le milieu de résidence ( En milliers)

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Urbain</b>						
Agriculture	268	5.1	19	1.7	287	4.5
Industrie	673	12.9	301	26.7	974	15.3
BTP	1112	21.2	20	1.8	1132	17.8
Commerce –services	3182	60.8	786	69.8	3968	62.4
<b>Total Urbain</b>	<b>5234</b>	<b>100</b>	<b>1126</b>	<b>100</b>	<b>6360</b>	<b>100</b>
<b>Rural</b>						
Agriculture	773	25.5	76	21.8	849	25.1
Industrie	251	8.3	112	32.2	363	10.8
BTP	748	24.7	5	1.5	754	22.3
Commerce –services	1254	41.4	155	44.5	1409	41.8
<b>Total Rural</b>	<b>3027</b>	<b>100</b>	<b>348</b>	<b>100</b>	<b>3375</b>	<b>100</b>
<b>Ensemble</b>						
Agriculture	1040	12.6	95	6.5	1136	11.7
Industrie	924	11.2	413	28.0	1337	13.7
BTP	1860	22.5	25	1.7	1886	19.4
Commerce –services	4436	53.7	941	63.8	5377	55.2
<b>Total</b>	<b>8261</b>	<b>100</b>	<b>1474</b>	<b>100</b>	<b>9735</b>	<b>100</b>

Tableau n° 04 : Répartition de la population occupée selon le secteur juridique et le sexe ( En milliers)

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Urbain</b>						
<b>Public</b>	1835	35.1	580	51.5	2415	38.0
<b>Privé - mixte</b>	3400	64.9	546	48.5	3945	62.0
<b>Total urbain</b>	5234	100.0	1126	100.0	6360	100.0
<b>Rural</b>						
<b>Public</b>	836	27.6	95	27.2	931	27.6
<b>Privé – mixte</b>	2191	72.4	253	72.8	2445	72.4
<b>Total rural</b>	3027	100.0	348	100.0	3375	100.0
<b>Ensemble</b>						
<b>Public</b>	2671	32.3	675	45.8	3346	34.4
<b>Privé – mixte</b>	5591	67.7	799	54.2	6390	65.6
<b>Total</b>	<b>8261</b>	<b>100.0</b>	<b>1474</b>	<b>100.0</b>	<b>9735</b>	<b>100.0</b>

Tableau N° 05 : Répartition de la Population Active et taux d'activité économique par groupe d'âge et sexe

	Population Active (En milliers)			Taux d'activité économique ( en %)		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
<b>15 – 19 ans</b>	451	48	499	23.3	2.5	13.0
<b>20 – 24 ans</b>	1375	285	1659	68.9	15.5	43.3
<b>25 – 29 ans</b>	1583	447	2030	88.5	26.5	58.4
<b>30 – 34 ans</b>	1275	303	1578	93.8	21.0	56.3
<b>35 – 39 ans</b>	1038	231	1269	94.1	19.4	55.3
<b>40 – 44 ans</b>	963	193	1156	94.3	17.4	54.4
<b>45 – 49 ans</b>	924	158	1082	95.2	16.4	55.9
<b>50 – 54 ans</b>	651	90	741	84.2	12.1	48.9
<b>55 – 59 ans</b>	483	40	523	68.7	6.7	40.2
<b>60 ans &amp; +</b>	246	28	274	17.5	2.0	9.7
<b>TOTAL</b>	<b>8 990</b>	<b>1 822</b>	<b>10 812</b>	<b>68.9</b>	<b>14.2</b>	<b>41.7</b>

Tableau N° 06 : Taux d'activité économique et Taux d'emploi selon le sexe, le niveau d'instruction et le diplôme

	Taux d'activité économique			Taux d'emploi		
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	Féminin	Total
<b>Niveau d'instruction</b>						
<b>Sans instruction</b>	50.0	5.8	21.7	49.1	5.7	21.3
<b>Primaire</b>	78.8	9.3	46.2	72.9	8.6	42.7
<b>Moyen</b>	74.9	11.5	49.7	67.0	10.1	44.4
<b>Secondaire</b>	68.9	17.7	44.4	64.1	14.7	40.4
<b>Supérieur</b>	61.1	39.9	49.7	54.7	26.6	39.6
<b>Diplôme obtenu</b>						
<b>Aucun diplôme</b>	63.9	7.3	34.9	59.3	6.8	32.4
<b>Diplômé de la formation professionnelle</b>	89.8	41.3	72.2	80.3	33.0	63.1
<b>Diplômé de l'enseignement supérieur</b>	87.3	68.3	77.5	77.6	45.4	60.9
<b>Total</b>	<b>68.9</b>	<b>14.2</b>	<b>41.7</b>	<b>63.3</b>	<b>11.5</b>	<b>37.6</b>

Tableau N° 07 : POPULATION EN CHOMAGE

Répartition de la Population en chômage par groupe d'âge et sexe En milliers	Taux de chômage par groupe d'âge et sexe						Structure du chômage par groupe d'âge et sexe			Fréquences cumulées
	Masculin	Féminin	Total	Masculin	féminin	Total	Masculin	féminin	Total	
<b>- de 20 ans</b>	104	12	116	23.0	25.0	23.2	14.2	3.5	10.8	<b>10.8</b>
<b>20-24</b>	237	113	349	17.2	39.5	21.0	32.5	32.4	32.4	<b>43.2</b>
<b>25-29</b>	197	139	336	12.5	31.0	16.5	27.1	39.9	31.2	<b>74.4</b>
<b>30-34</b>	91	49	140	7.2	16.2	8.9	12.5	14.1	13.0	<b>87.4</b>
<b>35-39</b>	37	21	58	3.6	8.9	4.6	5.1	5.9	5.4	<b>92.8</b>
<b>40-44</b>	24	8	33	2.5	4.3	2.8	3.4	2.4	3.0	<b>95.9</b>
<b>45-49</b>	18	4	22	1.9	2.4	2.0	2.5	1.1	2.0	<b>97.9</b>
<b>50-54</b>	11	2	13	1.6	2.3	1.7	1.5	0.6	1.2	<b>99.1</b>
<b>55-59</b>	10	0	10	2.0	1.1	1.9	1.3	0.1	0.9	<b>100</b>
<b>Total</b>	<b>729</b>	<b>348</b>	<b>1 076</b>	<b>8.1</b>	<b>19.1</b>	<b>10.0</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Tableau N° 08 : Taux de chômage selon le niveau d'instruction, le diplôme obtenu et le sexe ( en %)

	Masculin	Féminin	Total
<b>Niveau d'instruction</b>			
<b>Sans instruction</b>	1.7	2.7	1.9
<b>Primaire</b>	7.5	8.0	7.6
<b>Moyen</b>	10.5	12.8	10.7
<b>Secondaire</b>	7.0	17.2	8.9
<b>Supérieur</b>	10.4	33.3	20.3
<b>Diplôme obtenu</b>			
<b>Aucun diplôme</b>	7.2	7.7	7.3
<b>Diplômé de la formation professionnelle</b>	10.5	20.2	12.5
<b>Diplômé de l'enseignement supérieur</b>	11.1	33.6	21.4
<b>Total</b>	<b>8.1</b>	<b>19.1</b>	<b>10.0</b>

Tableau N° 09 : Taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur selon le sexe et la spécialité (\*) ( en %)

	Masculin	Féminin	Total
<b>Lettres et arts</b>	14.7	34.4	27.3
<b>Sciences sociales, commerce et droit</b>	14.0	43.7	28.7
<b>Sciences ( y.c sciences de la vie, sciences physiques, mathématiques, statistiques et informatiques)</b>	9.8	28.6	18.1
<b>Ingénierie, industrie de transformation et production ( y.c architecture et Bâtiment)</b>	9.4	39.7	14.8
<b>Santé et protection sociale</b>	1.6	5.9	3.8
<b>Autres</b>	11.4	17.3	13.4
<b>Total diplômés de l'enseignement supérieur</b>	<b>11.1</b>	<b>33.6</b>	<b>21.4</b>

(\*) Les spécialités des diplômes sont regroupés selon la Classification Internationale des types d'éducation CITE Révision 1997

Tableau n° 10: Répartition des chômeurs selon la durée de recherche du travail et le sexe (En milliers)

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Moins d'une année</b>	246	33.8	137	39.4	383	35.6
<b>12-23 mois</b>	134	18.4	74	21.2	207	19.3
<b>24 mois ou plus</b>	348	47.8	137	39.5	485	45.1
<b>Total</b>	<b>728</b>	<b>100.0</b>	<b>348</b>	<b>100.0</b>	<b>1076</b>	<b>100.0</b>

Tableau N° 11 : Part relative des chômeurs acceptant des postes d'emploi sous différentes conditions de travail selon le sexe ( En % )

	Masculin	Féminin	Total
<b>Emploi Inférieur à ses aptitudes professionnelles</b>	83.8	70.3	79.5
<b>Emploi ne correspondant pas à son profil</b>	84.6	67.8	79.2
<b>Emploi mal rémunéré</b>	77.9	72.6	76.2
<b>Emploi éloigné du domicile</b>	90.1	57.0	79.4
<b>Emploi dans une autre wilaya</b>	77.3	20.6	59.0
<b>Emploi pénible ou insalubre</b>	53.2	24.0	43.7
<b>Emploi dans n'importe quel secteur d'activité</b>	89.0	79.6	86.0

Tableau N° 12 : Répartition des chômeurs ayant déjà travaillé selon les caractéristiques du dernier emploi,

la durée écoulée depuis la perte de l'emploi et la raison d'abandon de l'emploi ( En milliers)

	Masculin		Féminin		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
<b>Durée écoulée depuis la perte du dernier emploi</b>						
Moins d'une année	125	<b>39.9</b>	36	<b>34.5</b>	161	<b>38.5</b>
12-23 mois	62	<b>19.9</b>	22	<b>20.8</b>	84	<b>20.1</b>
24 mois ou plus	126	<b>40.2</b>	46	<b>44.7</b>	172	<b>41.4</b>
<b>Situation dans la profession dernier emploi</b>						
employeurs - indépendant	37	<b>11.9</b>	(5)	<b>4.6</b>	42	<b>10.1</b>
Salarié permanent	27	<b>8.5</b>	(7)	<b>6.4</b>	33	<b>8.0</b>
Salarié non permanent	244	<b>77.9</b>	91	<b>87.8</b>	335	<b>80.4</b>
Apprentis - aide familial	(5)	<b>1.7</b>	(1)	<b>1.2</b>	(6)	<b>1.5</b>
<b>Secteur d'activité dernier emploi</b>						
Agriculture	20	<b>6.4</b>	(5)	<b>4.8</b>	25	<b>6.0</b>
Industrie	50	<b>16.1</b>	(9)	<b>8.2</b>	59	<b>14.1</b>
BTP	107	<b>34.3</b>	(3)	<b>2.9</b>	110	<b>26.5</b>
Administration publique	41	<b>13.1</b>	58	<b>56.2</b>	99	<b>23.8</b>
Commerces/services	94	<b>30.1</b>	29	<b>27.8</b>	123	<b>29.5</b>
<b>Secteur juridique dernier emploi</b>						
Public	65	<b>20.7</b>	70	<b>67.2</b>	135	<b>32.3</b>
Privé	249	<b>79.3</b>	34	<b>32.8</b>	283	<b>67.7</b>
<b>Raison pour avoir quitté cet emploi</b>						
Fin de contrat	84	<b>26.9</b>	68	<b>65.6</b>	152	<b>36.5</b>
Licenciement	40	<b>12.6</b>	(5)	<b>4.5</b>	44	<b>10.6</b>
Cessation de l'activité de l'entreprise	73	<b>23.4</b>	(4)	<b>3.7</b>	77	<b>18.5</b>
Autre	116	<b>37.1</b>	27	<b>26.2</b>	143	<b>34.4</b>
<b>Total</b>	<b>313</b>	<b>100</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	<b>417</b>	<b>100</b>

## ملحق رقم (3): الإستمارة

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة مولود معمري – تيزي وزو-

كلية العلوم الإجتماعية

قسم علم الإجتماع

تخصص تنظيم و عمل

### الإستمارة

في إطار إنجاز مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الإجتماع تخصص "تنظيم و عمل" حول موضوع " ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات"، نضع بين أيديكم هذه الإستمارة راجين منكم الإجابة بجدية على هذه الأسئلة.

و نحيطكم علما بأنّ الإجابات التي سوف تقدمونها لن تستخدم إلا لأغراض علمية.

و في الأخير تقبلوا منا فائق عبارات الشكر و التقدير على مساهمتكم القيمة في إنجاز هذا البحث.

**ملاحظة:** يرجى منكم وضع علامة (x) أمام الإجابة المختارة.

أ- البيانات الشخصية:

- 1- الجنس:  ذكر  أنثى
- 2- السن:.....
- 3- الحالة المدنية:  عازب (ة)  متزوج (ة)
- مطلق (ة)  أرمل (ة)
- 4- المؤهل العلمي:  ليسانس  ماستر/ماجستير  مهندس
- 5- سنة التخرج:.....
- 6- معهد الدراسة:.....
- 7- ما هو عدد أفراد أسرتك:.....

ب - بيانات خاصة بالحالة الإقتصادية و الإجتماعية لخريج الجامعة و أسرته:

8- ما هو المستوى التعليمي لووالديك؟

الأم:

- أمي
- إبتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي

الأب :

- أمي
- إبتدائي
- متوسط
- ثانوي
- جامعي

- 9- هل يمارس الأب مهنة معينة؟  نعم  لا

- إذا كانت الإجابة "نعم"، ما هي هذه المهنة؟.....

- 10- هل تمارس الأم مهنة معينة؟  نعم  لا

- إذا كانت الإجابة "نعم"، ما هي هذه المهنة؟.....

11- كم يبلغ عدد المشتغلين في أسرتك؟.....

12- ما هو عدد البطالين في أسرتك؟.....

13- ما نوع السكن الذي تعيش فيه؟

سكن تقليدي  فيلا  
 شقة  أخرى

14- أذكر وضعية السكن الذي تعيش فيه؟

ملكية  إيجار  
 وظيفي  أخرى

15- ما هو تعبيرك عن السكن الذي تعيش فيه؟

ضيق  مقبول  واسع

16- هل المستوى المعيشي لأسرتك؟

ضعيف  متوسط  
 حسن  جيد

17- هل تحصل على مساعدة من أسرتك؟  نعم  لا

- إذا كانت الإجابة "نعم"، فمن يساعدك؟

الأب  الأم  
 الإخوة  آخرون

ج - بيانات خاصة بالعلاقة بين التخصص المدروس و المناصب المعروضة في سوق العمل:

18- هل تقدمت بملف طلب عمل مؤقت؟  نعم  لا

- إذا كانت الإجابة "نعم"، في أي قطاع؟.....

19- ما هي الأسباب التي دفعتك للبحث عن العمل المؤقت؟

- الحاجة للمال  نقص فرص العمل  
 كسب الخبرة  كسب المال لإقامة المشروع

20- منذ متى و أنت تبحث عن عمل؟

- أقل من سنة  سنة  أكثر من سنة

21- ما هو عدد ملفات طلبات العمل التي تقدمت بها؟.....

- 22- هل تلقيت ردا على طلبك؟  نعم  لا

23- هل شاركت في المسابقات المعلن عنها للحصول على منصب عمل دائم؟

- نعم  لا

24- ما هو الفرق بين تكوينك الجامعي و متطلبات منصب العمل المعروف؟

- بسيط  متوسط  كبير

25- هل هناك مناصب عمل معروضة تتوافق مع تخصصك المدروس؟

- نعم  لا

- إذا كانت الإجابة "نعم"، هل هي؟

- كافية  غير كافية

26- هل تفكر في إضافة تكوين آخر؟  نعم  لا

27- هل تعتقد أن إضافة تكوين آخر يدعم فرصك في الحصول على منصب عمل؟

- نعم  لا  نوعا ما

د - بيانات حول طرق دراسة ملفات طلب العمل و السعي وراء مشاريع التشغيل للحصول على فرصة عمل:

28- هل وضعت ملف طلب عمل على مستوى وكالة التشغيل؟

- نعم  لا

29- من الذي وجهك لوضع ملف على مستوى وكالة التشغيل؟

تعرفها  صديق  آخر

30- في رأيك، على أي أساس تتم دراسة ملفات طلب العمل؟

على أساس المؤهل العلمي  على أساس الوساطة

أخرى: .....

31- ما هو البرنامج الذي وقع اختيارك عليه لتقديم ملف على مستوى وكالة التشغيل؟

عقود ما قبل التشغيل  القروض المصغرة

32- هل كنت متفائلا عند بحثك عن العمل؟

قليلًا  كثيرا  غير متفائل

- إذا كانت الإجابة "غير متفائل"، لماذا؟

المناصب محدودة  تخصصك غير مطلوب

طريقة دراسة الملفات  لا تملك وساطة

33- هل تعتقد أنّ البرامج الحالية كافية للتخفيض من البطالة؟

كافية  غير كافية

34- هل تلاحظ وجود استراتيجية تخطيط لتشغيل خريجي الجامعات في الجزائر؟

نعم  لا

35- في نظرك ما هي الحلول التي تقترحها للحد من بطالة خريجي الجامعات؟

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

## ملحق رقم (4) spss:

Tableau croisé SEX \* ques27

		ques27		Total	
		oui	non		
SEX	homme	Effectif	14	12	26
		% compris dans ques27	38,9%	35,3%	37,1%
	femme	Effectif	22	22	44
		% compris dans ques27	61,1%	64,7%	62,9%
Total		Effectif	36	34	70
		% compris dans ques27	100,0%	100,0%	100,0%

Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	,097 <sup>a</sup>	1	,756	,808	,475
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	,004	1	,949		
Rapport de vraisemblance	,097	1	,756		
Test exact de Fisher					
Association linéaire par linéaire	,095	1	,757		
Nombre d'observations valides	70				

a. 0 cellules (,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 12,63.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

**Tableau croisé milafat \* SEX**

		SEX		Total
		homme	femme	
1	Effectif	1	7	8
	% compris dans SEX	5,6%	13,5%	11,4%
2	Effectif	3	26	29
	% compris dans SEX	16,7%	50,0%	41,4%
milafat 3	Effectif	6	13	19
	% compris dans SEX	33,3%	25,0%	27,1%
4	Effectif	6	3	9
	% compris dans SEX	33,3%	5,8%	12,9%
5	Effectif	2	3	5
	% compris dans SEX	11,1%	5,8%	7,1%
Total	Effectif	18	52	70
	% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	13,096 <sup>a</sup>	4	,011
Rapport de vraisemblance	12,602	4	,013
Association linéaire par linéaire	8,771	1	,003
Nombre d'observations valides	70		

a. 5 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,29.

**Tableau croisé ques15 \* asbab**

		asbab				Total	
		hajalilmal	exper	machro3	manqtravail		
ques15	faible	Effectif	8	0	0	6	14
		% compris dans asbab	36,4%	0,0%	0,0%	26,1%	25,0%
	moyen	Effectif	12	3	0	11	26
		% compris dans asbab	54,5%	42,9%	0,0%	47,8%	46,4%
	asibien	Effectif	2	2	2	4	10
		% compris dans asbab	9,1%	28,6%	50,0%	17,4%	17,9%
	bien	Effectif	0	2	2	2	6
		% compris dans asbab	0,0%	28,6%	50,0%	8,7%	10,7%
	Total	Effectif	22	7	4	23	56
		% compris dans asbab	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	20,099 <sup>a</sup>	9	,017
Rapport de vraisemblance	22,881	9	,006
Association linéaire par linéaire	1,625	1	,202
Nombre d'observations valides	56		

a. 12 cellules (75,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,43.

**Tableau croisé SEX \* masdartawjih**

		masdartawjih			Total
		ta3rifoha	ami	autre	
SEX	homme	Effectif 6	Effectif 1	Effectif 3	Effectif 10
	% compris dans masdartawjih	37,5%	5,9%	50,0%	25,6%
femme	Effectif	10	16	3	29
	% compris dans masdartawjih	62,5%	94,1%	50,0%	74,4%
Total	Effectif	16	17	6	39
	% compris dans masdartawjih	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	6,528 <sup>a</sup>	2	,038
Rapport de vraisemblance	7,309	2	,026
Association linéaire par linéaire	,050	1	,823
Nombre d'observations valides	39		

a. 4 cellules (66,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,54.

**Tableau croisé qita3 \* SEX**

		SEX		Total
		homme	femme	
khadamat	Effectif	7	26	33
	% compris dans SEX	38,9%	50,0%	47,1%
qita3 tarbya	Effectif	6	24	30
	% compris dans SEX	33,3%	46,2%	42,9%
iqtissad	Effectif	5	2	7
	% compris dans SEX	27,8%	3,8%	10,0%
Total	Effectif	18	52	70
	% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,521 <sup>a</sup>	2	,014
Rapport de vraisemblance	7,301	2	,026
Association linéaire par linéaire	3,734	1	,053
Nombre d'observations valides	70		

a. 1 cellules (16,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,80.

**Tableau croisé ques14 \* ques13**

		ques13			Total
		propriété	louer	fonction	
sirè	Effectif	5	2	2	9
	% compris dans ques13	8,3%	28,6%	66,7%	12,9%
ques14 moyen	Effectif	25	2	1	28
	% compris dans ques13	41,7%	28,6%	33,3%	40,0%
large	Effectif	30	3	0	33
	% compris dans ques13	50,0%	42,9%	0,0%	47,1%
Total	Effectif	60	7	3	70
	% compris dans ques13	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

### Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	10,905 <sup>a</sup>	4	,028
Rapport de vraisemblance	8,730	4	,068
Association linéaire par linéaire	6,850	1	,009
Nombre d'observations valides	70		

a. 6 cellules (66,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,39.

### Tableau croisé ques18 \* SEX

		SEX		Total	
		homme	femme		
ques18	oui	Effectif	13	50	63
		% compris dans SEX	72,2%	96,2%	90,0%
non		Effectif	5	2	7
		% compris dans SEX	27,8%	3,8%	10,0%
Total		Effectif	18	52	70
		% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%

### Tests du Khi-deux

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	8,509 <sup>a</sup>	1	,004		
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	6,058	1	,014		
Rapport de vraisemblance	7,287	1	,007		
Test exact de Fisher				,010	,010
Association linéaire par linéaire	8,387	1	,004		
Nombre d'observations valides	70				

a. 1 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,80.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

**Tableau croisé masdartawjih \* SEX**

			SEX		Total
			homme	femme	
masdartawjih	ta3rifoha	Effectif	6	10	16
		% compris dans SEX	60,0%	34,5%	41,0%
	ami	Effectif	1	16	17
		% compris dans SEX	10,0%	55,2%	43,6%
	autre	Effectif	3	3	6
		% compris dans SEX	30,0%	10,3%	15,4%
Total	Effectif	10	29	39	
	% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%	

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	6,528 <sup>a</sup>	2	,038
Rapport de vraisemblance	7,309	2	,026
Association linéaire par linéaire	,050	1	,823
Nombre d'observations valides	39		

a. 4 cellules (66,7%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,54.

**Tableau croisé ques21 \* SEX**

			SEX		Total
			homme	femme	
ques21	oui	Effectif	10	43	53
		% compris dans SEX	55,6%	82,7%	75,7%
	non	Effectif	8	9	17
		% compris dans SEX	44,4%	17,3%	24,3%
Total	Effectif	18	52	70	
	% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%	

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	5,355 <sup>a</sup>	1	,021		
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	3,981	1	,046		
Rapport de vraisemblance	4,962	1	,026		
Test exact de Fisher				,029	,026
Association linéaire par linéaire	5,279	1	,022		
Nombre d'observations valides	70				

a. 1 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 4,37.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

**Tableau croisé ques18 \* ques15**

		ques15				Total	
		faible	moyen	asibien	bien		
ques18	oui	Effectif	18	26	13	6	63
		% compris dans ques15	94,7%	92,9%	100,0%	60,0%	90,0%
ques18	non	Effectif	1	2	0	4	7
		% compris dans ques15	5,3%	7,1%	0,0%	40,0%	10,0%
Total		Effectif	19	28	13	10	70
		% compris dans ques15	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	12,172 <sup>a</sup>	3	,007
Rapport de vraisemblance	9,806	3	,020
Association linéaire par linéaire	4,963	1	,026
Nombre d'observations valides	70		

a. 4 cellules (50,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,00.

**Tableau croisé ques21 \* SEX**

		SEX		Total	
		homme	femme		
ques21	oui	Effectif	11	46	57
		% compris dans SEX	61,1%	88,5%	81,4%
	non	Effectif	7	6	13
		% compris dans SEX	38,9%	11,5%	18,6%
Total		Effectif	18	52	70
		% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	6,614 <sup>a</sup>	1	,010	,030	,016
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	4,929	1	,026		
Rapport de vraisemblance	5,943	1	,015		
Test exact de Fisher					
Association linéaire par linéaire	6,520	1	,011		
Nombre d'observations valides	70				

a. 1 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 3,34.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

**Tableau croisé ques16 \* SEX**

		SEX		Total	
		homme	femme		
ques16	oui	Effectif	14	49	63
		% compris dans SEX	77,8%	94,2%	90,0%
	non	Effectif	4	3	7
		% compris dans SEX	22,2%	5,8%	10,0%
Total		Effectif	18	52	70
		% compris dans SEX	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)	Signification exacte (bilatérale)	Signification exacte (unilatérale)
Khi-deux de Pearson	4,022 <sup>a</sup>	1	,045		
Correction pour la continuité <sup>b</sup>	2,401	1	,121		
Rapport de vraisemblance	3,503	1	,061		
Test exact de Fisher				,067	,067
Association linéaire par linéaire	3,964	1	,046		
Nombre d'observations valides	70				

a. 1 cellules (25,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de 1,80.

b. Calculé uniquement pour un tableau 2x2

**Tableau croisé ques31 \* ques32**

		ques32				T
		post limité	spécialité ndmndi	façon d'étude	sans connaissance	
ques31	peut	Effectif	0	2	0	2
		% compris dans ques32	0,0%	66,7%	0,0%	12,5%
ques31	optimist	Effectif	13	1	2	14
		% compris dans ques32	100,0%	33,3%	100,0%	87,5%
Total		Effectif	13	3	2	16
		% compris dans ques32	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

**Tests du Khi-deux**

	Valeur	ddl	Signification asymptotique (bilatérale)
Khi-deux de Pearson	10,719 <sup>a</sup>	3	,013
Rapport de vraisemblance	8,755	3	,033
Association linéaire par linéaire	,331	1	,565
Nombre d'observations valides	34		

a. 6 cellules (75,0%) ont un effectif théorique inférieur à 5. L'effectif théorique minimum est de ,24.

**SEX**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	homme	26	37,1	37,1
	femme	44	62,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**age**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-25	43	61,4	61,4
	26-30	19	27,1	88,6
	31-35	2	2,9	91,4
	36-40	3	4,3	95,7
	41-45	3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**familial**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	ciliba	56	80,0	80,0
	marie	12	17,1	97,1
	divorcè	2	2,9	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**niveau.etude**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
licence	15	21,4	21,4	21,4
master	41	58,6	58,6	80,0
Valide ingénieur	7	10,0	10,0	90,0
tch supèr	7	10,0	10,0	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**fin.etude**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
2000-2005	9	12,9	12,9	12,9
2006-2010	7	10,0	10,0	22,9
2011-2014	54	77,1	77,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**ques08**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
sans niveau	1	1,4	1,4	1,4
primaire	25	35,7	35,7	37,1
cem	18	25,7	25,7	62,9
lycée	13	18,6	18,6	81,4
universtr	13	18,6	18,6	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**ques09**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	sans niveau	17	24,3	24,3
	primaire	22	31,4	55,7
	cem	15	21,4	77,1
	lycée	11	15,7	92,9
	universtr	5	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques10**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	51	72,9	72,9
	non	19	27,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques11**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	10	14,3	14,3
	non	60	85,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques12**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	simple	10	14,3	14,3
	vila	24	34,3	48,6
	apartement	31	44,3	92,9
	autre	5	7,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques13**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	propriété	60	85,7	85,7
	louer	7	10,0	95,7
	fonction	3	4,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques14**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	sirè	9	12,9	12,9
	moyen	28	40,0	52,9
	large	33	47,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques15**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	faible	5	7,1	7,1
	moyen	28	40,0	47,1
	asibien	19	27,1	74,3
	bien	18	25,7	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques16**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	60	85,7	85,7
	non	10	14,3	100,0
	Total	70	100,0	100,0

**ques17**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	pere	44	62,9	72,1	72,1
	mere	9	12,9	14,8	86,9
	frere	7	10,0	11,5	98,4
	autre	1	1,4	1,6	100,0
	Total	61	87,1	100,0	
Manquante	Système manquant	9	12,9		
Total		70	100,0		

**ques18**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	56	80,0	80,0	80,0
	non	14	20,0	20,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**ques19**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	moins an	22	31,4	36,1	36,1
	an	17	24,3	27,9	63,9
	plus an	22	31,4	36,1	100,0
	Total	61	87,1	100,0	
Manquante	Système manquant	9	12,9		
Total		70	100,0		

**ques20**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	16	22,9	26,2	26,2
	non	45	64,3	73,8	100,0
	Total	61	87,1	100,0	
Manquante	Système manquant	9	12,9		
Total		70	100,0		

**ques21**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	46	65,7	66,7	66,7
	non	23	32,9	33,3	100,0
	Total	69	98,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	1,4		
Total		70	100,0		

**ques22**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	simple	9	12,9	13,0	13,0
	moyen	45	64,3	65,2	78,3
	fort	15	21,4	21,7	100,0
	Total	69	98,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	1,4		
Total		70	100,0		

**ques23**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	34	48,6	50,0	50,0
	non	34	48,6	50,0	100,0
	Total	68	97,1	100,0	
Manquante	Système manquant	2	2,9		
Total		70	100,0		

**ques24**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	sufissant	7	10,0	20,0	20,0
	insufisant	28	40,0	80,0	100,0
	Total	35	50,0	100,0	
Manquante	Système manquant	35	50,0		
Total		70	100,0		

**ques25**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	55	78,6	78,6	78,6
	non	15	21,4	21,4	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**ques26**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	37	52,9	52,9	52,9
	non	7	10,0	10,0	62,9
	normalmnt	26	37,1	37,1	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

**ques27**

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	oui	36	51,4	51,4	51,4
	non	34	48,6	48,6	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ques28

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	inconnu	9	12,9	26,5	26,5
	pas confiant	25	35,7	73,5	100,0
	Total	34	48,6	100,0	
Manquante	Système manquant	36	51,4		
Total		70	100,0		

ques29

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	nv.etude	14	20,0	20,0	20,0
	piston	56	80,0	80,0	100,0
	Total	70	100,0	100,0	

ques30

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	preemploi	33	47,1	62,3	62,3
	fonction.publique	20	28,6	37,7	100,0
	Total	53	75,7	100,0	
Manquante	Système manquant	17	24,3		
Total		70	100,0		

ques31

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	peut	30	42,9	43,5	43,5
	bcp	12	17,1	17,4	60,9
	optimist	27	38,6	39,1	100,0
	Total	69	98,6	100,0	
Manquante	Système manquant	1	1,4		
Total		70	100,0		

**ques32**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
post limité	6	8,6	18,8	18,8
spécialité non demandée	3	4,3	9,4	28,1
façon d'étude	3	4,3	9,4	37,5
sans connaissance	20	28,6	62,5	100,0
Total	32	45,7	100,0	
Manquante	Système manquant	38	54,3	
Total		70	100,0	

**ques33**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
suffisant	3	4,3	4,3	4,3
insuffisant	67	95,7	95,7	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**ques34**

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
oui	9	12,9	12,9	12,9
non	61	87,1	87,1	100,0
Total	70	100,0	100,0	

**VAR00001**

	Effectifs	Pourcentage
Manquante	Système manquant	70
		100,0