

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة مولود معمري تيزي وزو
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية



صعوبات الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية دراسة على عينة من خريجي جامعة مولود معمري

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر

تخصص: علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحت إشراف الأستاذ :

- إخریان خليفة.

من إعداد الطالبة:

- نایت عبد الرحمان علجية.

السنة الجامعية : 2024-2025

شكر وتقدير:

أقدم بجزيل الشكر لكل من ساعدني في إعداد هذه المذكرة، سواء من خلال التوجيه العلمي والدعم المعنوي.

كما أخص بالشكر الأستاذ المشرف "إخريان خليفة" على ما قدمه من ملاحظات بناءة وتوجيهات قيمة.

مع التقدير للجميع.

الإهداء .

إلى من كانوا سندي ودعمني في كل مراحل حياتي

إلى والدي العزيزين أطال الله عمرهما، رمزا التضحية والعطاء.

إلى كل من أمن بي وشجعني على المضي قدما.

وإلى نفسي.

أهدي هذا العمل المتواضع.

نايت عبد الرحمان علجية

ملخص الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى فهم الصعوبات التي تعترض حاملي الشهادات الجامعية في مسار الإدماج المهني، و ذلك في ظل اتساع الفجوة بين التكوين الجامعي و متطلبات سوق العمل رغم التحصيل العلمي الذي يميز هذه الفئة، إلا أن الواقع المهني يظهر محدودية فرص الإدماج، وهو ما ينعكس في معاناة الخريجين من بطالة طويلة الأمد وصعوبات متعددة في الولوج إلى عالم الشغل .

ومن أجل فهم أعمق لهذا المشكل، اعتمدت الدراسة على استبيانات وجهت إلى عينة من الخريجين الجامعيين , من مختلف التخصصات .وقد لخصت النتائج إلى أن أبرز العوائق التي تعرقل عملية الإدماج تتمثل في غياب التكوين التطبيقي , وعدم التوازن بين المناهج الجامعية و حاجات السوق , بالإضافة إلى محدودية فرص التوظيف في القطاعات العامة و الخاصة على حد سواء .

الكلمات المفتاحية : الإدماج المهني، حاملي الشهادات الجامعية، البطالة، التشغيل.

Résumé de l'étude

Cette étude vise à comprendre les difficultés aux quelles sont confrontés les diplômés dans leur parcours d'insertion professionnelle

Le problème réside principalement dans l'élargissement du fossé entre la formation académique et les exigences du marché du travail

En dépit de leur niveau d'instruction . les jeunes diplômés rencontrent de nombreux obstacles qui limitent leurs chances d'accès à l'emploi .

Afin d'examiner cette problématique, une enquête par questionnaire a été menée auprès d'un échantillon de diplômés . les obstacles majeurs sont liés à l'absence d'adéquation entre les programmes universitaires et les besoins du marché , au manque de formation pratique , ainsi qu'à la rareté des opportunités d'emploi , tant dans le secteur public que privé.

Mots-clés : Insertion professionnelle- chômage- diplômés universitaires - travail.

فهرس المحتويات:

الصفحة	العناوين
	شكر و تقدير
	الإهداء
	فهرس المحتويات
	قائمة الجداول
أ-ب	مقدمة
	الفصل الأول : الاطار العام لإشكالية الدراسة
05	الإشكالية
07	فرضيات الدراسة
07	أسباب اختيار الموضوع
08	أهمية اختيار الموضوع
08	أهداف دراسة الموضوع
10-09	تحديد المفاهيم
19-14	الدراسات السابقة
21	الفصل الثاني : الاطار النظري
22	تمهيد
23	المبحث الأول : خصائص سوق العمل في الجزائر
23	المطلب الأول: بنية سوق العمل
24	المطلب الثاني : مؤشرات التشغيل و البطالة
24	المبحث الثاني : التحديات التي تواجه خريجي الجامعات في سوق العمل

25-24	المطلب الأول : التحديات البنيوية والاقتصادية
27-26	المطلب الثاني : التحديات الاجتماعية و الثقافية
27	المبحث الثالث : تقييم سوق العمل
29-28	سياسات سوق العمل
30	خلاصة الفصل
32	الفصل الثالث : الاطار المنهجي للدراسة
33	تمهيد
34	المنهج المتبع في الدراسة
34	أدوات جمع البيانات
35	الاستبيان
35	الملاحظة
36	مجالات الدراسة
38-36	مجتمع البحث وعينته
51	خلاصة الفصل
54	الفصل الرابع : عرض تحليل البيانات الميدانية للفرضية الأولى
55	القراءة الإحصائية
60-55	التفسير السوسولوجي
73-60	نتائج عامة للفرضية الأولى
76	الفصل الخامس : عرض و تحليل البيانات للفرضية الثانية
80-78	القراءة الإحصائية
86-80	التفسير السوسولوجي

87	نتائج عامة للفرضية الثانية
88	مناقشة النتائج
89	خاتمة
93-90	قائمة المراجع
98-94	الملاحق

فهرس الجداول

ص	عناوين الجداول	الرقم
<u>39</u>	توزيع أفراد العينة حسب الجنس	<u>01</u>
<u>40</u>	توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	<u>02</u>
<u>42-41</u>	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	<u>03</u>
<u>44-43</u>	توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي	<u>04</u>
<u>46-45</u>	توزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن	<u>05</u>
<u>47</u>	توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	<u>06</u>
<u>49-48</u>	توزيع أفراد العينة حسب التخصص الدراسي	<u>07</u>
<u>55</u>	العلاقة بين عدد السنوات الجامعية وصعوبة الإدماج المهني في ظل نقص فرص العمل	<u>08</u>
<u>57-56</u>	توزيع أفراد العينة حسب مدة البحث عن عمل	<u>09</u>
<u>59-58</u>	توزيع أفراد العينة حسب مدة الانتظار للحصول على عمل	<u>10</u>
<u>60</u>	دور وكالات التشغيل في تحسين فرص العمل للخريجين	<u>11</u>
<u>62-61</u>	تقييم الخريجين لمساهمة وكالات التشغيل في الحصول على وظيفة	<u>12</u>
<u>64-63</u>	المدة بين التخرج و البحث عن عمل المبحوثين حسب أعمارهم	<u>13</u>
<u>66-65</u>	تأثير منطقة السكن على الصعوبات التي واجهها المبحوثين في البحث في مسار البحث عن عمل	<u>14</u>
68-67	توزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن و المدة المستغرقة للعثور على وظيفة	<u>15</u>

70-69	تأثير المستوى التعليمي على العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة لدى أفراد العينة	16
73-72	أداء أفراد العينة حسب تأثير الجنس على فرص الحصول على العمل	17
78-77	أسباب صعوبات إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل	18
79	ملائمة الوظيفة المكتسبة لاحتياجات الخريجين	19
81-80	معايير إنتقاء العمل لدى الخريج الجامعي	20
83-82	مدى ملائمة الوظيفة لاحتياجات أفراد العينة حسب مستواهم المعيشي	21
86-84	البدائل المستقبلية لأفراد العينة في حال عدم الحصول على وظيفة	22

مقدمة

مقدمة:

يعد العمل من المقومات الأساسية في حياة الإنسان، ليس فقط كوسيلة للعيش وتحقيق الاستقلال المادي، بل أيضا كعنصر مهم في بناء الهوية والاندماج الاجتماعي. وفي هذا الإطار، يمثل الإدماج المهني مرحلة مفصلية في حياة الشباب، خصوصا فئة حاملي الشهادات الجامعية الذين يعول عليهم في المساهمة في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إلا أن الواقع الميداني يكشف مفارقة صارخة، تتمثل في الصعوبات المتزايدة التي يواجهها هؤلاء الخريجون في سبيل الالتحاق بسوق العمل، رغم امتلاكهم للكفاءات العلمية والمعرفية. فبدل أن يشكل التعليم العالي بوابة للتقدم الاجتماعي، أصبح في كثير من الأحيان يؤدي الى البطالة أو الى أشكال من التشغيل الهش أو غير مستقر.

وتعد هذه الإشكالية من أبرز التحديات التي تواجه المجتمعات المعاصرة، لما لها من انعكاسات على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والنفسي، سواء بالنسبة للفرد أو الجماعة في الجزائر تتفاقم هذه الظاهرة نتيجة مجموعة من العوامل البنوية، منها ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات السوق، ومحدودية الفرص المتاحة، الى جانب العراقيل التنظيمية والمؤسسية المرتبطة بسياسات التشغيل.

فانطلاقا من هذه الخلفية العامة، جاءت هذه المذكرة لتسليط الضوء على صعوبات الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية، وذلك من خلال معالجة سوسيولوجية تستند الى تحليل ميداني ونظري، في محاولة فهم أبعاد هذه الظاهرة وعليه تم التركيز في دراستنا على صعوبات الإدماج المهني لدى الخريجين الجامعيين، وعلى هذا الأساس قمنا بتقسيم دراستنا الى خمسة فصول:

الفصل الأول

يتضمن الإشكالية والتساؤلات، الفرضيات وأسباب اختيار الموضوع، أهداف الدراسة وكذا أهميتها إضافة إلى المفاهيم المتعلقة بدراستنا والدراسات السابقة.

الفصل الثاني

تم فيه التطرق الى خصائص سوق العمل في الجزائر و التحديات التي تواجه خريجي الجامعات الجزائرية في سوق العمل و أيضا الى تقييم سوق العمل في الجزائر وسياسات سوق العمل .

الفصل الثالث

تطرقنا فيه إلى منهج الذي اتبعناه في دراستنا وأدوات جمع البيانات و الاستبيان، الملاحظة وما هي مجالات الدراسة وكذا مجتمع بحثنا وعينته .

الفصل الرابع

تطرقنا فيه الى تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضية الأولى والقراءات الإحصائية، تحليلها السوسولوجي ونتائج الدراسة.

الفصل الخامس

تحليل و تفسير البيانات الميدانية للفرضية الثانية و قراءتها الإحصائية تحليلها ونتائجها

الفصل الأول :
الإطار العام لإشكالية الدراسة

الفصل الأول: الإطار العام لإشكالية الدراسة:

1. إشكالية البحث
2. فرضيات الدراسة
3. أسباب اختيار الموضوع
4. أهمية اختيار الموضوع
5. أهداف دراسة الموضوع
6. تحديد المفاهيم
7. الدراسات السابقة

الإشكالية:

تعد البطالة من أبرز التحديات التي تواجه مختلف المجتمعات في العصر الحديث وخاصة في البلدان النامية، فتعتبر هذه الظاهرة في صفوف حاملي الشهادات الجامعية من إحدى الظواهر السلبية التي تلقي بظلالها على الاقتصاد والمجتمع على حد سواء. ففي العديد من دول العالم بما فيها الجزائر، البطالة بين الشباب الجامعي تعد من أبرز قضايا التنمية، حيث يجد العديد من الخريجين صعوبة في إيجاد وظائف تتناسب مع مؤهلاتهم. فقد أشارت بعض الدراسات منها دراسة "محمود سمالي" إلى أن الجامعة تخرج طلابا لا تتماشى كفاءتهم مع متطلبات الاقتصاد. فالجامعة الجزائرية تخرج سنويا أعداد متزايدة من حاملي الشهادات، لكن هذه الكفاءات غالبا ما تكون مؤهلة بالشكل الكافي للاندماج السريع في سوق الشغل بسبب ضعف الصلة بين الجامعة ومحيطها الاقتصادي والاجتماعي¹

بينما أوضحت دراسات أخرى، أن التغيرات الحاصلة في سوق العمل لم ترافقها تغيرات مماثلة في نظام التعليم العالي، مما زاد صعوبة ادماج الخريجين، أي أن السوق شهد خلال العقود الأخيرة تحولات عميقة بفعل التطورات الاقتصادية والتكنولوجية والعولمة مما أدى إلى بروز أنماط جديدة من المهن والوظائف التي تتطلب مهارات عالية وقدرات متجددة في مجالات التكنولوجيا الحديثة والتسيير²

لذا هذه الظاهرة تتفاقم بسبب عدم التوازن بين التعليم الأكاديمي ومتطلبات سوق العمل، ففي الوقت الذي يتزايد فيه عدد الخريجين من الجامعات في تخصصات مختلفة، يواجه العديد منهم صعوبة في الانتقال إلى السوق وبالرغم من الجهود التي تبذلها الحكومات

محمود سمالي، معوقات الادماج المهني لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، مجلة العلوم الاجتماعية،

العدد 21 السنة الجامعية ديسمبر 2015 ص 211.

المرجع نفسه ص 211.

لتحسين الوضع من خلال البرامج التشغيلية و المبادرات لدعم المؤسسات الصغيرة والمتوسطة . يبقى الإدماج المهني تحدياً قائماً يحتاج الى دراسة معمقة وفهم عميق لأبعاده.

فيعتبر الإدماج المهني من أبرز المواضيع في دراسات علم الاجتماع، حيث يشير الى أن صعوبة الإدماج المهني هي مشكلة هيكلية تتعلق بالعديد من العوامل الاقتصادية والاجتماعية، في هذا السياق يواجه الخريجون الجامعيون تحديات متنوعة على الإدماج في سوق العمل رغم أن هذه الفئة تمتلك مؤهلات أكاديمية الا أن العديد منها تفتقر الى المهارات العملية التي تتطلبها الوظائف في الأسواق الحديثة. فيعتبر التدريب العلمي والخبرة الميدانية من العوامل المهمة التي تساعد في تأهيل الخريجين، لكن غياب هذه التجربة يشكل عائقاً كبيراً في عملية الإدماج المهني. وعلى الرغم من أن هناك محاولات حكومية لدعم توظيف الخريجين مثل: إجراءات التشغيل المؤقت أو برامج التوجيه المهني، إلا أن هذه المبادرة غالباً ما تفتقر الى الاستدامة الفعلية، كما أن القطاع الخاص في بعض الأحيان لا يقدم فرصاً كافية للتوظيف، ما يعزز من التنافسية الشديدة في سوق العمل.

من جانب آخر هناك العوامل الاجتماعية والنفسية التي تعد جزءاً لا يتجزأ من صعوبات الإدماج المهني، فالخريجون الجامعيون يواجهون غالباً فقدان الثقة في النظام المهني بسبب نقص الفرص والوظائف المتاحة، فهذه العوامل تنعكس سلباً على الاستقرار الاجتماعي.

فتكمن أهمية الإدماج المهني على أنها من القضايا الحيوية التي تؤثر بشكل مباشر على التنمية الاقتصادية والاجتماعية، وهو لا يقتصر على توفير فرص العمل للخريجين، بل يتعدى ذلك ليشمل تحقيق الاستقرار الاجتماعي وتعزيز الابتكار بالإضافة الى ذلك يعتبر كوسيلة لتعزيز العدالة الاجتماعية، حيث يتيح فرصاً متكافئة لجميع الخريجين ويعزز من ثقتهم بأنفسهم.

بناء على كل ما سبق لنا ذكره، يتضح بأن قضية الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية ليست مجرد مسألة تشغيل بل إشكالية مركبة ذات أبعاد اقتصادية واجتماعية وهذا ما يدفعنا الى طرح التساؤل التالي: - ما هو واقع الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية؟

ومن هنا نطرح التساؤلات الفرعية :

- ما هي أبرز الصعوبات التي يواجهها الخريجين عند البحث عمل ؟

- كيف يؤثر غياب الخبرة أو التكوين التطبيقي في فرص الإدماج المهني؟

فرضيات الدراسة:

1/الفرضية الأولى :

-يواجه حاملي الشهادات الجامعية صعوبات في الإدماج المهني نتيجة محدودية فرص العمل و ارتفاع معدلات البطالة .

تبرز هذه الفرضية أن محدودية فرص العمل و ارتفاع معدلات البطالة يؤديان إلى زيادة صعوبات الإدماج المهني لدى حاملي الشهادات الجامعية , إذ يجد الكثير منهم أنفسهم خارج سوق العمل رغم تحصيلهم الأكاديمي , بسبب اختلال التوازن بين العرض الجامعي و حاجيات السوق . ما يعكس أزمة بنيوية تتجاوز قدرات الفرد .

2/الفرضية الثانية :

-يؤثر غياب التكوين التطبيقي والخبرة الميدانية سلبا على فرص الإدماج المهني لدى خريجي الجامعة .

تبرز هذه الفرضية أن التكوين الجامعي النظري , دون دعم الجانب التطبيقي , يضعف من الجاهزية المهنية للخريج .فضعف المهارات التطبيقية المطلوبة من طرف المؤسسات المشغلة يجعل الخريج أقل تنافسية , مما يقلل من حظوظه في الحصول على وظيفة .

2/أسباب اختيار الموضوع:

أسباب ذاتية:

-الرغبة الشخصية للبحث في موضوع الإدماج المهني والصعوبات التي يتلقاها حاملي الشهادات .

-التعرف على كيفية سير عملية الإدماج وتطبيق برامج التشغيل .

-أسباب موضوعية:

-محاولة فهم الواقع الاجتماعي المعاش وما يحمله من مشاكل.

-كون الموضوع يعالج مشكلة يعاني منها عدد كبير من الشباب الجامعي في الواقع المعاش .

-الوصول الى نتائج ميدانية يمكن الاستفادة منها حول دراسة الموضوع.

3/أهمية دراسة الموضوع:

-فهم أسباب البطالة في صفوف الخريجين.

-كشف الفجوة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

-دعم الشباب وتمكينهم مهنياً.

4/أهداف دراسة الموضوع:

-تحليل العوامل التي تعيق الإدماج المهني لهذه الفئة، سواء كانت اقتصادية أو اجتماعية.

- تسليط الضوء على واقع السياسات والبرامج الموجهة للإدماج المهني للشباب الجامعي.
- فهم العلاقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

5/تحديد المفاهيم

- أولاً: البطالة

لغة: مأخوذة من الفعل بطل وهو الذي لا يجد عملاً، أو عاطلاً عن العمل³

-اصطلاحاً:

يشير عن العمل، وقد مثلت هذه الظاهرة على انها موضوعاً هاماً في النقاشات والدراسات الاجتماعية والاقتصادية وحتى السياسية، لكن معناها لا يعرف بوضوح وذلك نظراً لتعدد أبعاد المفهوم واختلاف وجهات نظر الباحثين، كما أنها تعني الحالة التي توجد عندما يكون هناك من يرغب في العمل ولا يجد عملاً، أو هي التوقف عن العمل وعدم وجود إمكانية لتشغيل اليد العاملة بسبب الوضع الاقتصادي ضمن مهنة معينة أو مؤسسة ما⁴

عرفها الباحث "كارل ماركس" بأنها ظاهرة بنيوية مرتبطة بشكل جوهري بطبيعة النظام الرأسمالي. في نظره لا تمثل البطالة مجرد اختلال عرضي في سوق العمل. بل هي عنصر أساسي ضمن اليات اشتغال الرأسمالية نفسها⁵

-إجرائياً :

³ عبادة حسني: البطالة في الاقتصاد العراقي، أسبابها وسبل علاجها، مجلة الانبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، العدد 08، 2012، ص 82.

⁴ عبد العزيز فهمي هيك، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، بيروت دار النهضة العربية، 1986، ص 850.

⁵ عبد الوهاب الكيالي، موسوعة للسياسة، ج 1، بيروت: المؤسسة العربية للنشر والتوزيع، 2000، ص 237.

هي الحالة التي يعيشها الأفراد الذين يبحثون عن عمل لكنهم لا يجدون فرصة توظيف تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم فهي النسبة المئوية للأشخاص الذين لا يعملون ولكنهم قادرون على العمل ويبحثون بنشاط عن وظيفة في فترة زمنية محددة.

- مفهوم الجامعة:

- لغة: مأخوذة من كلمة لاتينية تعني التجمع والقراءة، استخدمها الرومان في القرن الثاني عشر⁶

- اصطلاحاً:

يعرفها "ابن خلدون" للجامعة في مقدمتها على أنها السلطة العليا التي تحتوي جميع أنواع المعرفة والحقيقة والمبادئ والبحث والاكتشاف حيث توجه كلها لخدمة الإنسان² وتعرف كذلك على انها مؤسسة علمية اجتماعية مستقلة ذات هيكل تنظيمي معين وأنظمة تعليمية أكاديمية⁷.

- اجرائياً:

هي مؤسسة بحثية أكاديمية تعنى بتكوين وتأهيل الطلبة علمياً وأكاديمياً في تخصصات متعددة، وتمنحهم شهادات جامعية .

- مفهوم حاملي الشهادات الجامعية: هي تلك الفئة الطلابية التي تخرجت من الجامعة بعد أن استكملت تعليمها الجامعي متحصلة على شهادة علمية في تخصصها، مهما كان نوع المؤهل العلمي (ليسانس، ماستر) ، تمكنها من إيجاد عمل سواء كان مؤقتاً أو دائماً .

⁶ رفیق زداولة : دور الجامعة في إنتاج الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة , جامعة بكرة , نوفمبر 2005, ص 385.

نجم عبود نجم : إدارة المعرفة المفاهيم و الاستراتيجيات و العمليات و مؤسسة الرزاق للنشر و التوزيع , الأردن , 2005 ص 7.12

- مفهوم العمل: "التشغيل"

لغة: يعرف بأنه المهنة أو الفعل وهو كل نشاط إنساني يقتضي بذل قدر من الجهد العضلي أو الذهني وهو عنصر من عناصر الإنتاج ويعد أهمها.

اصطلاحا : نجد العديد من الباحثين يعرفونه على أنه بذل ذلك الجهد الإرادي العملي أو العقلي الذي يبذله الانسان لقاء أجر و راتب معين و يضيف بأن الجهد المبذول في إنتاج سلعة معينة أو تقديم خدمة ما لا بد أن يؤدي إلى تحقيق أهداف معينة من شأنها تطوير الفرد والمجتمع⁸

وعلى هذا الأساس يرى الدكتور "إحسان محمد الحسن " أن هناك شرطين أساسيين ينبغي توفرهما في العمل , الشرط الأول وهو أن يكون العمل نابعا من إرادة فاعلة تأتي من اندفاع الإنسان و رغبته في أداء العمل دون وجود قيود مفروضة عليه, وهنا يختلف عمل الانسان عن عمل الحيوان , فعمل الإنسان ينطلق من رغبة ذاتية و إرادة عقلانية تدفع صاحبها إلى بذل جهد يساهم في خدمة المجتمع وتحقيق أهدافه و إثبات ذاته , بينما عمل الحيوان لا ينطلق من رغبة وإرادة عقلانية ولا يخدم المجتمع خدمة مباشرة ومقصودة , أما الشرط الثاني الذي يجب توفره في العمل هو أن يكون لقاء أجرا أو راتب يحصل عليه الشخص مقابل قيامه بهذا العمل⁹

اجرائيا: هو ذلك النشاط الذي يقوم به الفرد داخل مؤسسة أو تنظيم مقابل أجر أو عائد مادي أو معنوي ويمكن رصده من خلال مؤشرات مثل: نوع الوظيفة، ساعات العمل ملائمة، ظروف عمل جيدة، استقرار الشغل.

- مفهوم الإدماج:

⁸ ابن منظور، لسان العرب، ج 10، ط4، دار صادر 2005، ص 283.

⁹ محمد طاقة، حسن عجلان، اقتصاديات العمل، عمان، الثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص19.

لغة: جاء في المعاجم العربية ان أدمج الشيء مع غير أي أدخله فيه وضمه إليه بحيث يصبح جزءا منه ¹⁰

-اصطلاحا:

يعرفه "أحمد زكي" بأنه المزج بين وحدتين أو أكثر مع بعضهما البعض وفي ميدان الإدارة أو التنظيم يتم الإدماج بين الجمعيات والمنشأة أو غيرها حيث تصبح منظمة واحدة، كما أنه يعرف بأنه ترابط مجموعة من الأفراد وأجزاء المجتمع ¹¹

وباحثين آخرون يرون أن الاندماج والإدماج هما عبارة عن سلوك جديد يتوافق مع مجموع سلوكيات الفرد، فهم لا يفرقون بين الاندماج والإدماج ويبحثون في الاندماج أي أنه سلوك ما يعتبر غريبا عن شخصية الفرد مع باقي السلوكيات التي تمثل الشخصية ¹²

-اجرائيا:

هو تحقق مشاركة الفرد الفعلية والمنتظمة في نشاط اجتماعي او اقتصادي داخل جماعة او مؤسسة، بحيث يقاس عبر مؤشرات مثل: الالتحاق بوظيفة، الاستقرار ضمن محيط مهني، الالتزام بقواعد العمل والشعور بالانتماء للمجموعات المهنية او الاجتماعية .

-مفهوم الإدماج المهني لغة :

المهني: مشتقة من كلمة مهنة وتعني مجموعة من الأعمال المترابطة والتميزة التي يمتثلها الفرد.

¹⁰ جميل صليبا، المعجم الفلسفي ودار الكتاب اللبناني، بيروت ط1 1973، ص 552.

¹¹ خالد عمارة: أثر القصة الواقعية في الخطاب الدعوي المعاصر مذكرة الحصول على شهادة الماجستير، الوادي 2013، 2014 ص5.

¹² سعاد منصور، العمل والمبادرة المحلية، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع، جامعة الجزائر، ص 23، 2005.

-اصطلاحاً: يعرف بأنه سيرورة تسمح للفرد أو مجموعة من الأفراد للولوج إلى سوق العمل في ظروف مواتية تمكنه من الحصول على منصب عمل غير أن هذا التعريف في نظر العديد من الباحثين لا يلقى إجماعاً لدى العديد منهم .

يرى "بلوتي وبولين " في الاستقلال المالي، والقدرة على الحفاظ على قابلية التشغيل من المعايير الأساسية التي ينبغي أخذها عند تعريف الإدماج المهني¹³

أما "قوتي وتروني"، يقترحان بناء على مختلف الوثائق العلمية التي تناولت هذا المفهوم مدونة أهم التصورات الأساسية التي تحدد مفهوم الإدماج المهني.

أما "تروني " فيرى أن هناك مجموعة من المؤشرات لوصف الإدماج المهني منها الشهادات وطول مدة الوصول الى منصب العمل، ومدة المكوث في البطالة. والتوافق بين التكوين ومنصب العمل¹⁴

- إجرائياً: هو الحصول على وظيفة خلال مدة معينة بعد التخرج والتكيف مع متطلبات الوظيفة و تحقيق استقرار مهني اولي (لمدة لا تقل عن ستة أشهر متواصلة من العمل) .

6/الدراسات السابقة:

من أهم الدراسات التي بحثت في موضوعنا نجد ما يلي :

1-اتجاهات خريجي الجامعات نحو السياسية الوطنية للتشغيل:

تهدف الى دراسة كيفية تقييم الخريجين الجامعيين للسياسات الحكومية المتبعة في بلدهم لتشغيلهم بعد التخرج، يشمل هذا النوع من الدراسات تحليل موقف الخريجين تجاه البرامج

¹³ أحمد زرزور، مساهمة الجامعة وهيئات التشغيل في ادماج الخريجين بسوق العمل، مذكرة تخرج، أم البواقي 2014/2013 ص 21.

¹⁴ منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، القاهرة 2002، ص 10.

- والسياسات التي تهدف الى تسهيل إدماجهم في سوق العمل ومعرفة مدى تأثير هذه السياسات على فرص توظيفهم. ومن أهدافها لدينا ما يلي :
- فحص الوعي لدى الخريجين بسياسات التشغيل الوطنية.
 - دراسة العوامل التي تؤثر على تقييم الخريجين لهذه السياسات.
 - اقتراح توصيات لتحسين السياسات الوطنية للتشغيل بناءا على نتائج الدراسة
- اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يتم جمع بيانات عن اتجاهات الخريجين تجاه السياسات الوطنية للتشغيل وتحليلها باستخدام أدوات إحصائية.
- أداة جمع البيانات
 - الاستبانة: تم تصميم استبانة تحتوي على أسئلة مغلقة وأخرى مفتوحة لجمع آراء الخريجين، الأسئلة تغطي الجوانب التالية:
 - مدى معرفة الخريجين بالبرامج الوطنية للتشغيل.
 - تقييمهم لهذه السياسات من حيث فعاليتها .
 - التحديات التي يواجهونها في الحصول على وظيفة بعد التخرج.
 - التحليل الاحصائي: تم تطبيق تقنيات إحصائية مثل التحليل المتقاطع والتحليل الارتباطي لفحص العوامل المؤثر على آراء الخريجين.
- العينة المستهدفة في هذه الدراسة: شملت الدراسة خريجي الجامعات من تخصصات مختلفة (الهندسة، الاقتصاد، العلوم الاجتماعية، الآداب، إدارة الاعمال).
- حجم العينة: تم اختيار عينة من 300 خريج من الجامعات الحكومية في فترة تتراوح بين 5سنوات بعد التخرج.

-الخصائص الديمغرافية: تشمل العينة خريجين من فئات عمرية مختلفة (من 22 الى 33 سنة) من مختلف الخلفيات الاجتماعية والاقتصادية .

-نتائج الدراسة:

-الوعي بالسياسات :70 بالمئة من الخريجين لا يعرفون السياسات الوطنية للتشغيل و 30 بالمئة فقط لديهم معرفة جزئية او كاملة بالبرامج الحكومية المتعلقة بالتوظيف.

-تقييم فعالية السياسات : 25 بالمئة من الخريجين رأوا أن السياسات فعالة وساعدتهم في الحصول على وظائف او اكتساب مهارات جديدة أما 60 بالمئة من الخريجين اعتبروا أن السياسات غير فعالة لاتها تقتصر على التوظيف المؤقت ولا تواكب احتياجات سوق العمل

-التحديات التي يواجهها الخريجون: 30 بالمئة من الخريجين يعانون من فجوة في المهارات بين ما تعلموه في الجامعة واحتياجات سوق العمل .

45 بالمئة يعتبرون ان الظروف الاقتصادية الصعبة تؤثر سلبا على فرص توظيفهم.

-العوامل المؤثرة على التقييم

الخريجون في التخصصات العلمية والتقنية كانوا أكثر رضا عن السياسات مقارنة بخريجي التخصصات الأدبية. فالخريجون الذين تحصلوا على تدريب ميداني ولديهم خبرة علمية كانت تقييماتهم للسياسات أكثر إيجابية¹⁵.

التعقيب على الدراسة الأولى :

تتناول هذه الدراسة موضوعا حيويا وواقعا يتعلق بمدى فاعلية السياسات الوطنية للتشغيل في إدماج خريجي الجامعات , وهي تبرز أن البرامج الحكومية , مثل عقود ما قبل التشغيل , غالبا ما تنتظر إليها كحل مؤقت للبطالة , لكنها لا تضمن دائما التطوير المهني أو الاستقرار الوظيفي للخريجين ويمكن النظر الى نتائج الدراسة في إطار الفجوة بين التعليم

مكرودي حليلة , اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل , مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل , جامعة محمد الصديق بن يحيى , جيجل .¹⁵

العالي ومتطلبات سوق العمل , فالنظام التعليمي ينتج كفاءات نظرية , بينما يبحث سوق العمل عن مهارات تطبيقية و علمية فهذه الفجوة تزيد من صعوبة إدماج الخريجين في الوظائف الدائمة و المستقرة , وتفسر بعض الظواهر المرتبطة بالبطالة الجامعية و الإحباط المهني لدى الشباب

2-الدراسة الثانية: واقع الادمج لدى خريجي الجامعة الجزائرية

تسعى هذه الدراسة الى تقديم تشخيص علمي دقيق لواقع الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية في الجزائر، وتتعلق هذه الدراسة من ملاحظة مفادها أن الجامعة الجزائرية، رغم ما توفره من تكوين نظري وأكاديمي لا تضمن بالضرورة إدماجاً فعلياً للطلبة المتخرجين في سوق العمل. وبالاعتماد على دراسة ميدانية، حاول الباحثان تسليط الضوء على فعالية جهاز المساعدة على الإدماج المهني في التخفيف من بطالة الجامعيين، ومعرفة مدى تحقق الإدماج الفعلي ومدى تطابق هذا الجهاز مع طموحات الخريجين وتخصصاتهم الجامعية.

تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي، باعتباره الأنسب في دراسة الظواهر الاجتماعية التي تتطلب وصف الواقع وتشخيص أبعاده ومظاهره وتحليل علاقاته. هذا المنهج مكن الباحثين من جمع المعطيات المتعلقة بخريجي الجامعة وتفسير مدى نجاعة برامج التشغيل في إدماجهم مهنياً، خصوصاً ما يتعلق بجهاز الإدماج المهني الذي يعد إحدى أهم آليات الدولة لمحاربة البطالة.

استخدم الباحثان أداة الاستبيان، كوسيلة لجمع البيانات من المبحوثين، حيث تم اعداد استبيان من 27 سؤالاً موزعاً على أربعة محاور رئيسية هي:

التعريف بالمستجوب (الوضعية الاجتماعية، التخصص، سنة التخرج...).

-تقييم جهاز الإدماج المهني من حيث الفعالية والشروط.

-الانطباعات الشخصية حول واقع التشغيل بعد التخرج.

-المقترحات والتطلعات لتحسين الادماج.

وقد وجه هذا الاستبيان الى عينة مكونة من 40 خريجا تم اختيارهم من مختلف الكليات، مع التركيز على أولئك الذين تم توظيفهم او إدماجهم. تنوعت تخصصاتهم ما بين العلوم الاجتماعية، الحقوق، الاقتصاد واللغات. كما تراوحت أعمارهم ما بين 23 و 25 سنة، وكان من بينهم من أنهى عقده المؤقت دون ادماج دائم، ومنهم مازال في طور الاستفادة من هذا الجهاز. وقد راعى الباحثان التوازن بين الذكور والاناث، لضمان مقارنة تحليلية شاملة . توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة التي تلقي الضوء على الإشكالية الرئيسية، ومن أبرزها

-ضعف فعالية جهاز الإدماج المهني: رغم ان هذا الجهاز ساهم في توفير فرص عمل مؤقتة لفئة من الخريجين، إلا انه لم يحقق إدماجاً دائماً، حيث ان أغلب المستفيدين منه يعانون من هشاشة الوضعية المهنية، وغياب أفاق المستقبلية للتثبيت أو الترقية.

- عدم تطابق التكوين مع سوق العمل: أظهرت الدراسة ان العديد من الخريجين يرون أن تخصصاتهم الجامعية لا تتماشى مع متطلبات سوق الشغل، وهو ما يؤدي إلى شعور بالإقصاء، ويزيد من معدلات البطالة المقنعة.

-تفاوت فرص الإدماج بحسب التخصص: تم تسجيل أن بعض التخصصات النظرية (كالعلوم الإنسانية و الاجتماعية) تعاني أكثر منة غيرها من صعوبات في الإدماج، مقابل تخصصات تقنية وعلمية التي تلقى فرصاً أكبر.

-غياب التنسيق بين الجامعة وسوق العمل:

لخصت الدراسة أن الجامعة الجزائرية مازالت تعمل بمعزل عن سوق الشغل، دون وجود جسور حقيقية للتواصل والتكامل بين المؤسسات الجامعية والقطاعين العام والخاص.

-الرغبة في مغادرة البلاد: نسبة معتبرة من المبحوثين أبدوا استعدادهم نحو الخارج, بسبب الإحباط من واقع التشغيل داخل الوطن¹⁶ .

التعقيب على الدراسة الثانية :

تستهدف هذه الدراسة تقييم فعالية سياسة الإدماج المهني في الجزائر، من خلال تحليل السياسات الوطنية المعتمدة في هذا المجال. تستند الدراسة إلى تحليل الوثائق الرسمية والمقابلات مع المسؤولين في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. فتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك جهودا مبذولة لتحسين إدماج الخريجين إلا أن التطبيق الفعلي لهذه السياسات يواجه تحديات تتعلق بالتمويل و التنسيق بين الجهات المعنية، وتحديث المناهج التعليمية.

3-الدراسة الثالثة: البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل.

تهدف الدراسة الى تحليل العلاقة بين البرامج الجامعية ومتطلبات سوق العمل، من خلال تقييم مدى قدرة التكون الأكاديمي على إعداد خريجين يمتلكون الكفاءات والمهارات التي تتوافق مع احتياجات السوق.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، حيث سعت إلى وصف واقع البرامج الجامعية وتفسير مدى توافقها مع متطلبات سوق العمل عبر تحليل البيانات الميدانية ومقارنتها بالمؤشرات المهنية.

تكونت العينة من طلبة جامعيين على وشك التخرج.

خريجين جامعيين يبحثون عن عمل او يعملون فعلا.

أساتذة جامعيين بالإضافة الى أرباب العمل في مختلف القطاعات، وقد تم إختيار العينة بطريقة قصدية لضمان تمثيل وجهات النظر المختلفة.

بلعربي أسماء , واقع سياسة الادماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية , مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع , تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل¹⁶بسكرة , 2013/2014

استخدمت في دراسة الاستبيانات كأداة رئيسية لجمع المعلومات، حيث صممت لقياس تقييم الخريجين لمحتوى البرامج الجامعية ومدى صلتها بالواقع المهني.

-أراء أرباب العمل حول كفاءة الخريجين ومدى جاهزيتهم للعمل.

-ملاحظات الأساتذة حول تحديث البرامج وتكيفها مع المتغيرات الاقتصادية .

كشفت الدراسة عن وجود فجوة واضحة بين مخرجات العليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل.

-ضعف التكوين العلمي والتطبيقي ضمن البرامج الجامعية، مما يؤدي الى تخرج طلبة غير مهينين للإدماج المباشر.

-قلة التنسيق بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية في تصميم البرامج والمحتويات ووجد رغبة لدى الطلبة في اكتساب مهارات أكثر عملية، لكن غياب التربصات والتكوين المهني يعيق ذلك.

فأوصت هذه الدراسة بضرورة إصلاح البرامج لجامعية من خلال إدخال وحدات تطبيقية، وتحقيق شراكة فعلية مع الفاعلين الاقتصاديين لتسهيل الإدماج المهني¹⁷

-التعقيب على الدراسة الثالثة :

تسلط هذه الدراسة الضوء على الفجوة الكبيرة بين مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، حيث أشارت إلى نقص المهارات العملية والتدريب الميداني لدى الطلاب، ما يضعف جاهزيتهم المهنية بعد التخرج على الرغم من أن الدراسة مهمة في تحديد هذه التحديات إلا أنها تركز على آراء الطلبة فقط دون إدراج وجهات نظر الخريجين وأرباب العمل، كما أنها لا تقدم حلولاً عملية لتطوير المناهج.

أحمد زقاوة , البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل , مجلة التنمية البشرية , العدد السابع , مارس 2017, ص 159- 189

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثاني: الإطار النظري

-تمهيد

-المبحث الأول: خصائص سوق العمل في الجزائر.

● -المطلب الأول: بنية سوق العمل.

● -المطلب الثاني: مؤشرات التشغيل والبطالة

-المبحث الثاني: التحديات التي تواجه خريجي الجامعات

في سوق العمل.

● -المطلب الأول: التحديات البنيوية والاقتصادية.

● -المطلب الثاني: التحديات الاجتماعية والثقافية

-المبحث الثالث : تقييم سوق العمل في الجزائر

● -سياسات سوق العمل

● -خلاصة الفصل.

تمهيد:

يعد سوق العمل أحد المؤشرات الحيوية على الوضع الاقتصادي و الاجتماعي لأي بلد , كونه يعبر عن العلاقة بين العرض والطلب على اليد العاملة , وانعكاسا للسياسات الاقتصادية و الاجتماعية المطبقة ففي الجزائر شهد هذا السوق خلال العقود الأخيرة تحولات بنيوية عميقة رافقتها تحديات كبيرة أبرزها ارتفاع نسبة البطالة , خاصة في صفوف خريجي الجامعات الذين يواجهون صعوبات جمة في الولوج الى عالم الشغل رغم تأهيلهم الأكاديمي وعليه يهدف هذا الفصل على تسليط الضوء على واقع سوق العمل في الجزائر , وتحليل العوامل المعيقة للإدماج.

المبحث الأول: خصائص سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: بنية سوق العمل

تتسم بنية سوق العمل في الجزائر بعدة مميزات وهذا ما جعل الدولة هي الفاعل الرئيسي في خلق فرص الشغل خصوصا عبر القطاع العمومي، كما يلاحظ إتساع القطاع الغير رسمي الذي يستقطب نسبة هامة من اليد العاملة، ويمثل في كثير من الأحيان ملجأ للخريجين العاطلين عن العمل وتبقى فرص العمل محدودة في القطاعات ذات قيمة عالية .

1-أبرز خصائص سوق العمل :

-هيمنة القطاع العمومي : رغم الإصلاحات الاقتصادية التي شجعت على الانفتاح حول القطاع الخاص لا يزال القطاع العمومي يستقطب نسبة كبيرة من اليد العاملة, مما يخلق ضغطا كبيرا على مناصب الشغل ويحد من تنوع فرص العمل

-عدم توافق التكوين الجامعي مع متطلبات السوق : يعاني معظم الخريجين من صعوبة في إيجاد وظائف تتلاءم مع تخصصاتهم نتيجة عدم التوازن بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات السوق الفعلية.

-تفضيل المؤهلات التطبيقية: يفضل العديد من أرباب العمل خصوصا في القطاع الخاص الكفاءات وخبرة ميدانية وتكوينا مهنيا مباشرا وهو ما تفتقر إليه بعض التكوينات النظرية الجامعية.

المطلب الثاني: مؤشرات التشغيل والبطالة

تشير الإحصائيات الرسمية الى مجموعة من المؤشرات التي تظهر عمق الأزمة في سوق الشغل الجزائري، خاصة لدى الشباب الجامعي نذكر منها ما يلي:

1-ارتفاع معدل البطالة لدى الجامعيين : تسجل هذه الفئة نسبة مرتفعة من البطالة مقارنة بباقي المستويات التعليمية , وهو ما يعكس غياب البدائل المستقرة ويؤثر على نوعية العمل¹⁸

2-غياب اليات فعالة للتوجيه المهني: لاتزال مؤسسات التعليم العالي تعاني من ضعف في التوجيه والإرشاد المهني, وهو ما يؤثر على التحضير الجيد للطلبة لسوق العمل .
-المبحث الثاني:

المطلب الأول: التحديات البنيوية والاقتصادية

تشير الدراسات إلى وجود فجوة بن مخرجات التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل في الجزائر وأظهرت نتائج هذه الدراسات الى أن استجابة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل كانت بدرجة ضعيفة، كما أن الدراسة لم تظهر فروقا دالة إحصائيا إلى الجنس أو التخصص الأكاديمي في تقييم البرامج التعليمية. ومن أبرز التحديات التي تواجهها فئة الخريجين نجد:

1-اختلالات سوق العمل: يشهد سوق الشغل في العديد من الدول تباينا واضحا بين العرض والطلب، حيث يتزايد عدد الخريجين الجامعيين سنويا في ظل محدودية فرص الشغل المخصصة لهذه الفئة. هذا الخلل البنيوي يفرز فائضا في اليد العاملة المؤهلة يقابله عجز في توفير مناصب شغل تتناسب مع مؤهلاتهم الأكاديمية

¹⁸ عبد العزيز قتال وفريد رَاهم نموذجاً، ملتقى أعمال دولي حول الجمعة والانفتاح على المحيط الخارجي، منشورات المجلس 2018. مخرجات الجامعة في خدمة المجتمع، جامعة العربي التبسي، الجزء الثاني، ص 299 - 300.

2- غياب التنسيق بين المنظومة التكوينية وسوق العمل: لاتزال مؤسسات التعليم العالي تنتج كفاءات في تخصصات لا تواكب متطلبات السوق الفعلية، مما يؤدي إلى فجوة بين التكوين الجامعي واحتياجات المشغلين، ويجعل الخريجين في وضعية بطالة مقنعة أو هشة 2

3- ضعف الاستثمار وغياب سياسات تشغيل فعالة: في ظل ضعف الاستثمارات العمومية والخاصة في القطاعات المنتجة وغياب استراتيجية وطنية شاملة للتشغيل، تتقلص فرص الإدماج المهني، خصوصا لفئة الشباب الجامعي، هذا الوضع يفاقم من البطالة الهيكلية طويلة الأمد.

4- العولمة والتحول الاقتصادي: ساهمت العولمة في خلق منافسة شديدة على فرص الشغل، حيث باتت الكفاءات الوطنية تتنافس كفاءات أجنبية أرخص أحيانا، كما أدت التغيرات التكنولوجية إلى تقليص الاعتماد على اليد العاملة في عدة قطاعات، ما عمق من أزمة الإدماج .

فتبين من خلال ما سبق ان هذه التحديات التي تواجه الخريجين ليت فقط مجرد عراقيل ظرفية أو انية بل هي نتيجة تراكمات هيكلية تمس بنية الاقتصاد الوطني. ومنظومة التكوين، وطبيعة السياسات العمومية. فضعف ملائمة التكوين مع حاجيات السوق، ومحدودية النمو الاقتصادي في خلق مناصب شغل نوعية، إلى جانب تأثير العولمة والتحول التقني، كلها عوامل تسهم في تعميق أزمة بطالة الخريجين.

المطلب الثاني: التحديات الاجتماعية والثقافية

1- ضعف العلاقات الاجتماعية الداعمة: العديد من فرص العمل لا تمنح بناء على الكفاءة فقط، بل على أساس العلاقات الشخصية أو "الوساطة الاجتماعية" والخريجون الذين لا يملكون شبكة علاقات قوية خصوصا في الأوساط الفقيرة أو القروية يعانون من الإقصاء والتهميش داخل سوق العمل .

2- التميز ضد المرأة: تواجه النساء، رغم تفوقهن في التحصيل الدراسي، عراقيل ثقافية واجتماعية تقلل من فرص إدماجهن المهني. فبعض الأسر تمنع بناتها من العمل في مدن بعيدة، أو في مهن مختلطة وهناك أيضا أرباب عمل يفضلون الذكور لأسباب تتعلق بالعطل الأسرية أو الأعراف الاجتماعية ..

3- ثقافة انتظار الوظيفة العمومية: ترسخت لدى عدد كبير من الشباب قناعة أن النجاح المهني لا يتحقق إلا بالحصول على وظيفة في القطاع العام. هذه الثقافة تنتج سلوكا انتظاريًا، حيث يرفض الشاب أي عمل خارج هذا الإطار، فيظل عاطلا لسنوات طويلة دون استثمار وقته في بدائل أخرى كالتكوين أو المقابلة .

4- صورة سلبية عن الجامعة: في بعض المجتمعات، أصبح ينظر إلى الشهادة الجامعية على أنها لا تنفع، بسبب تزايد عدد العاطلين عن العمل من حملة الشهادات. هذه النظرة تضعف من مكانة الخريج اجتماعيا، وتؤثر على ثقته في نفسه، ما قد يؤدي إلى الإحباط والعزلة وفقدان الأمل.

المبحث الثالث: تقييم سوق العمل في الجزائر

لقد إتبعَت السلطات العمومية في كل أشكال وجودها (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية) بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية وعدم التنسيق ووجود أسواق للعمل مختلفة المجال محلية جهوية، وطنية وهذا حسب مستويات التخصص.¹⁹

إضافة إلى سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة , كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية , حيث تكلفت الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة , وهذا ما أدى الى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة .فالسياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل

قويجل منير : سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر (مذكرة لنيل شهادة ماجستير في علم النفس) , جامعة محمد خيضر -بسكرة -2013/2014..¹⁹

في مناصب العمل في القطاع العام نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف , حيث أصبحوا يمثلون نسبة 1.22 بالمئة من مناصب الشغل , بينما لم تتجاوز هذه النسبة 61 بالمئة خلال النصف الثاني من الثمانينات.

فتميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل والإجراءات الاقتصادية الأخرى، مما أدى الى تغير دور الدولة في تعيين الخريجين، وتغير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينات بدال من بطالة الاميين في السبعينات.

إن مدة التعليم ومن ثم مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا , وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن اجر , وكذلك العائد الاجتماعي , من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة , وعدم التناسق بين التعليم وسوق العمل يؤدي الى تراجع التكوين , وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى , وهذا راجع الى قصور السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل , ويظهر ذلك في نقص المهارات و الزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد سنويا دون أن يكون ذلك طلبا حقيقيا لسوق العمل , ويرجع هذا كذلك الى غياب التخطيط و التنسيق السليم بين الوزارات المعنية , فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل تخطيط سليم للقوى العاملة.

بدأت وضعية سوق العمل في التدهور نهاية الثمانينات لتتفاقم خلال فترة التسعينات أي في فترة الإصلاحات الاقتصادية، وازدادت تفاقمًا في الألفينات مما أدى الى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر .

5-سياسات سوق العمل :

يعتبر سوق العمل أحد أشكال السوق بشكل عام , حيث يخضع مفهومه إلى خلاف بين المختصين , وذلك بسبب تعدد وتنوع المرجعيات النظرية و الفكرية التي انطلق منها كل واحد منهم فسوق العمل هو المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها العرض والطلب عليه, بمعنى أنه يتم فيها بيع خدمات العمل و شراؤها , وبالتالي تسعير خدمات العمل²⁰

أيضا هو المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين و البائعين لخدمات العمل و البائع في هذه الحالة هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته , و المشتري هو الذي يرغب في الحصول على خدمات العامل²¹

كما يلاحظ في مختلف التجارب استعمال مفردتي سوق العمل وسوق التشغيل مع تحمليهما في أغلب الأحيان معنى واحدا. في حين أنهما مختلفان فنظريا وبالمعنى التقليدي هي سوق ككل الأسواق باعتبارها قد توفر المقومات الأساسية للسوق أي العرض والطلب والسعر وبهذه المفردات تخضع ككل الأسواق إلى العرض والطلب والية التعديل، فسوق العمل ليست كغيرها من الأسواق، فهو ينقسم الى جانبين:

الجانب الأول: هو الجانب السوقي في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر (كحجم العرض وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل)، ينتج عن كل ذلك منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات و الحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل، و يطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبأليات السوق .

²⁰ مركز رياض للإشراف والتدريب (2006): التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر و التوزيع، لبنان، ص 16.

²¹ مدحت القرشي (2007): "اقتصاديات العمل"، الطبعة الأولى، دار وائل للنشر , الأردن , ص 21

الجانب الثاني: وهو الجانب الغير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية... الخ وهو الدور الذي تطلع به السلطات العمومية بالتنسيق بين الأطراف الاجتماعيين

وهنا تتجسد أهمية دور الدولة في سوق العمل، وتتمثل تدخلاتها ليس فقط في البعد غير الخاضع لأليات السوق مثل : وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور و التدخلات التعديلية للتقريب بين العرض و الطلب , وهذه التدخلات التعديلية تمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية²²

خلاصة الفصل

²² حمدي علي (2008): المدير العام للنهوض بالتشغيل، وزارة التشغيل والادماج المهني للشباب / تونس، السند العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة , 15- 16 نوفمبر.

يتناول هذا الفصل واقع سوق العمل في الجزائر، مع التركيز على الصعوبات التي تواجه حاملي الشهادات الجامعية في مسار إدماجهم المهني. في البداية، ثم التطرق الى مؤشرات البطالة والتشغيل، حيث أظهرت البيانات أن نسبة البطالة مرتفعة بشكل خاص في صفوف الشباب الجامعي، كما أن سوق العمل يعاني من اختلالات واضحة.

بعد ذلك تم تحليل التحديات الاقتصادية والبنوية، مثل: ضعف القطاع الخاص، غياب التنسيق بين الجامعة وسوق الشغل، مما يجعل من الصعب توفير مناصب شغل تتناسب مع الكفاءات المتوفرة. كما أن هذه العوامل تساهم في تعميق أزمة البطالة في أوساط حاملي الشهادات.

ثم التطرق الى التحديات الثقافية والاجتماعية، حيث تبين أن بعض العوائق مرتبطة بثقافة المجتمع مثل: غياب ثقافة المقابلة والعمل الحر، النظرة السلبية لبعض التخصصات الجامعية، وهي عوامل تزيد من صعوبة الإدماج المهني وأخيرا تحدثنا عن تقييم سوق العمل في الجزائر وبعدها تم ذكر سياسات سوق العمل.

بناء على ما سبق ويتضح أن صعوبات إدماج الجامعيين في سوق العمل لا ترجع فقط الى نقص فرص الشغل، بل أيضا الى جملة من العوامل البنوية والثقافية التي تتطلب مقاربة شاملة ومتكاملة لمعالجتها.

الفصل الثالث:
الإطار المنهجي للدراسة

الفصل الثالث: الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

- المنهج المتبع في الدراسة
- أدوات جمع البيانات
- الاستبيان
- الملاحظة
- مجالات الدراسة
- مجتمع البحث وعينته
- خلاصة الفصل

تمهيد :

إن الدراسة العملية لأي موضوع لا بد لها أن تحتوي على جانبين وهما الجانب النظري والتطبيقي وهذا راجع للتكامل الموجود بينهما، بحيث لا تكتفي أي دراسة بالجانب النظري فقط بل يجب أن تدعم هذه الدراسة بالجانب التطبيقي ففي هذا الفصل نتناول بالترتيب والتفصيل الإجراءات الميدانية للدراسة، والتي تشمل المنهج المستخدم والدراسة الاستطلاعية وحدودها وأدوات جمع البيانات، وأخيرا المقاييس الإحصائية المستخدمة في الدراسة وهذا من أجل الوصول إلى نتائج ذات قيمة علمية بعد جمع البيانات و تحليلها.

منهج الدراسة وأدواته :

من أجل القيام بأي دراسة علمية يتطلب الأمر إتباع منهج معين للوصول إلى المعلومات والكشف على الحقائق فعلى الباحث أن يعتمد على منهج واضح يساعده على دراسة مشكلته وتشخيصها، فهو عبارة عن خطوة أساسية يسعى الباحث من خلالها إلى تنظيم وترتيب أفكاره. فالمنهج عبارة عن طريقة علمية يسعى من خلالها إلى كشف الحقائق وتحليلها ثم نستخلص منها المبادئ والقوانين العامة.

و يعرف على أنه استراتيجية عامة تعتمد على مجموعة منه الأسس و القواعد والخطوات التي يستفيد الباحث في تحقيق البحث والعمل العلمي.²³

وبما أن دراستنا تنتمي إلى الدراسات الوصفية التحليلية ونظرا إلى الأهداف التي تسعى تحقيقها فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي الذي يستخدم بغية معرفة كل حثيات جوانب الظاهرة في موضوع الدراسة.

وعليه المنهج الوصفي هو تلك الطريقة العلمية المنظمة التي يعتمدها الباحث في دراسته لظاهرة اجتماعية وفق خطوة بحث يتم بواسطتها جمع البيانات الضرورية بشأن الظاهرة وتنظيمها وتحليلها من أجل الوصول الى أسبابها والعوامل التي تتحكم فيها وبالتالي استخلاص نتائج يمكن تعميمها. وبالتالي فهو المنهج المناسب للوصول للأهداف المرجوة بين المتغيرات الموجودة في الفرضيات وأبعادها المختلفة.

أدوات جمع البيانات:

للحصول على معلومات والبيانات اللازمة فقد استعنا بمجموعة من أدوات البحث التي حددناها وفقا لطبيعة المنهج الذي اعتمدنا عليه ونحصرها فيما يلي :

أمين ساعتي , تبسيط كتابة البحث العلمي, القاهرة مصر 1999 , مكتبة الانجلو مصرية ص 49 .²³

الاستبيان :

هي عبارة عن أداة لجمع المعلومات المتعلقة بموضوع عن طريق استمارة معينة تحتوي على عدد من الأسئلة مرتبة بأسلوب منطقي مناسب يتم توزيعها على أشخاص معينين لتعبئتها. وهو مجموعة من الأسئلة المرتبة حول موضوع معين يتم وضعها في استمارة ذلك للحصول على أجوبة للأسئلة الواردة فيها.²⁴ و اعتمدنا على استمارة استبيان وزعت

على كل مفردات مجتمع البحث والمتمثلة من (87مفردة) على كل خريجي جامعة مولود معمري وتضمنت استمارة بحثنا أسئلة متنوعة وأغلبها عبارة عن أسئلة مغلقة وفيها تكون الإجابة (بنعم او لا) أما أخرى مفتوحة وفيها يكون المبحوث له اختيار الإجابة²⁵

الملاحظة :

وهي تعتبر أيضا أداة مهمة لجمع المعلومات حيث من خلالها قوم الباحث بمشاهدة وكشف وتحليل كل الأمور التي يرغب معرفتها عن الظاهرة.

وتعرف على انها توجيه الحواس والانتباه الى ظاهرة معينة أو مجموعة من الظواهر رغبة في الكشف عن صفاتها وخصائصها بهدف الوصول الى معرفة جديدة عن تلك الظاهرة.

الملاحظة المباشرة : وتتم حين يقوم الباحث بملاحظة سلوك معين من خلال اتصاله مباشرة بالأشخاص أو الأشياء التي يدرسها²⁶

علي عبد الرزاق جبلي و محمد أحمد بيومي , مناهج البحث الاجتماعي الإسكندرية مصر , المعرفة الجامعية للنشر ص8.24

عبد الله العكش فوزي , البحث العلمي المناهج و الإجراءات, الامارات العربية المتحدة , مطبعة العين 1996.25

بوخش عمار و محمود الذنبيات محمد 1999 , مناهج البحث العلمي و طرق اعدادا لبحوث , ديوان المطبوعات الجامعية ص67. 26

مجالات الدراسة :

-المجال المكاني : ويقصد به الحيز أو المكان الذي أجريت فيه هذه الدراسة حيث تم أجرينا دراستنا في محيطنا الاجتماعي الذي يعبر عن الواقع المعاش لحاملي الشهادات الجامعية، في ولاية تيزي وزو ممثلة البيئة الاجتماعية و الاقتصادية التي يعيش فيها الخريجين و يواجهون تحديات سوق العمل .

-المجال البشري : يتمثل في الفئة التي تمثل مجتمع البحث الأصلي ويتم من خلال اختيار الفئة الممثلة لهذا المجتمع تمثيلا صحيحا ويتمثل مجتمع الدراسة في كل المفردات التي تكون موضع هدف الدراسة، إذن دراستنا تتمثل في خريجي الجامعات الذين يواجهون صعوبات في الإدماج المهني.

-المجال الزمني: تم توزيع استمارة الاستبيان، خلال فترة 01 إلى 10ماي، وقد تم شرح الأسئلة لأفراد العينة لضمان وضوح الإجابات. وقد شهد العمل الميداني تجاوبا مقبولا من قبل الخريجين مما سمح لنا بجمع قاعدة بيانات كافية للتحليل.

مجتمع البحث وعينته :

يستلزم في كل بحث علمي اختيار مجتمع بحث تجري عليه الدراسة، فمجتمع البحث يعرف على أنه مجموعة وحدات أساسية يمكن أن تكون أفراد، او مؤسسة ما وهو جميع عناصر ومفردات الظاهرة قيد الدراسة، والتي تكون مجموعة منتهية أو غير منتهية من العناصر المحددة مسبقا والتي تتركز عليها الملاحظات وتتميز هذه العناصر بأن لها خاصية أو عدة خصائص مشتركة تميزها عن غيرها من العناصر الأخرى والتي يجري عليها البحث.²⁷

إذن مجتمع البحث هو مجموعة من العناصر والأفراد التي يقع عليهم الاهتمام أثناء دراسة معينة والتي يرغب فيها البحث أن يعمم النتائج التي جمعت من العينة.

سليمان سيد أحمد غريب، تصميم وتنفيذ البحث العلمي، الامارات العربية المتحدة والجمهورية اللبنانية، دار الكاتب 1982، ص266. ²⁷

وتعد المعلومات التي توصلنا اليها والتي تخدم موضوعنا والتي تتماشى مع طبيعة دراستنا لهذا قمنا بتحديد مجتمع بحثنا وفقا لهذه البيانات والذي يتمثل في حاملي الشهادات الجامعية. تم اختيارهم بطريقة قصدية نظرا لارتباطهم المباشر بموضوع البحث.

فالعينة عبارة عن مجموعة جزئية من مجتمع الدراسة يتم اختيارها بطريقة معينة أو اجراء الدراسة عليها ومن ثم استخدام تلك النتائج و تعميمها على كامل مجتمع الدراسة الاصلية²⁸

جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي، مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، القاهرة 2007، للنشر والتوزيع ص 123. 28

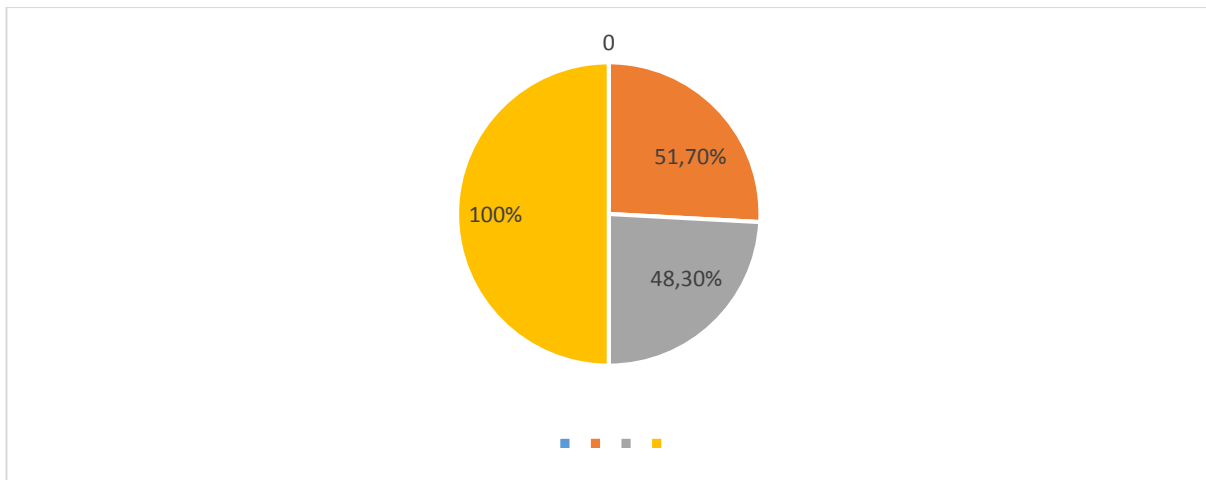
فالعينة تعرف حسب موريس أنجرس على أنها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع بحث معين يتم إعدادها بطريقة تنطوي على نفس عملية دراسة المجتمع الأصلي , ولاختبار هذه العينة نجد عدة طرق حسب طبيعة مجتمع البحث و ظروف الباحث في هذه العينة , نستهدف صعوبات التي تواجه حاملي الشهادات الجامعية خلال إدماجهم المهني , فإن مجتمع دراستنا يتكون من (87خريج) من جامعة مولود معمري تيزي وزوو في تخصصات مختلفة (علوم اجتماعية , علوم إنسانية , هندسة , اقتصاد ...)²⁹

قبل الخوض في تحليل الفرضيات الأساسية للبحث , من الضروري تقديم نظرة عامة على الخصائص الأساسية للمبجوثين من خلال عدد من الجداول الإحصائية الوصفية , والتي تسمح بفهم خلفية العينة المدروسة وتشمل هذه الجداول ما يلي

موريس أنجرس , منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية و تدريبات عملية , ترجمة بوزيد صحراوي و اخرون , القصبة , الجزائر 2004, ص 301.29

الجدول 1: توزيع افراد العينة حسب الجنس.

الفئة	التكرار	النسبة(%)
أنثى	45	51,7%
ذكر	42	48,3%
المجموع	87	100%



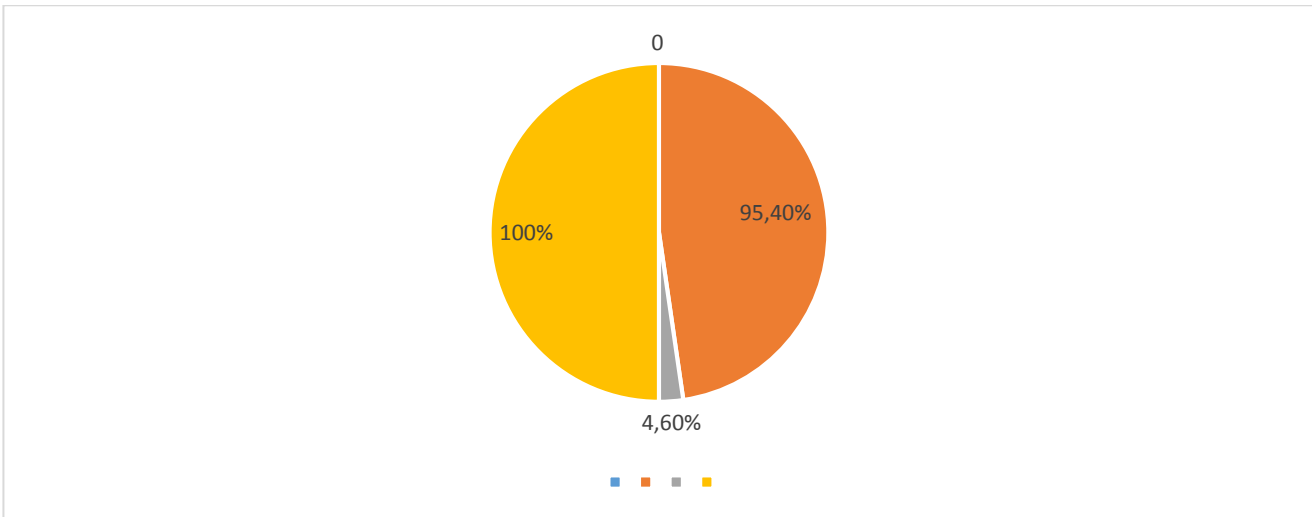
يتضح من خلال الجدول رقم (01) أن أغلبية أفراد العينة المدروسة هم اناث بنسبة 51.7% أما نسبة الذكور 48.3% وهذا يبين ان الاناث يدخلن الى سوق العمل بكافة الأوضاع ويتحملن المسؤولية في اعانة اسرهم خاصة في حالة وفاة الاب أو الطلاق، بينما الشباب يفضلون وظائف بأجر أعلى فهم يختارون الوظائف التي يتقاضون فيها أجر جيد عكس الاناث.

يشير هذا التوزيع الى أن الاناث أكبر نسبة في العينة مقارنة بالذكور، حيث قد تكون الاناث أكبر عددا من الذكور في بعض المجتمعات كما يمكن أن تكون الاناث أكثر تمكينا داخل المجتمع مما قد يعكس التغيرات في المواقف الاجتماعية ضد المرأة.

يمكن فهم الفروق أو أوجه التشابه في تجارب الإدماج المهني بين الجنسين. ويدل ارتفاع نسبة مشاركة الاناث الى ارتفاع نسب التمدرس الجامعي لديهن في السنوات الأخيرة، كما يمكن ربط ذلك بسعيهن المتزايد للمشاركة في سوق العمل رغم التحديات الاجتماعية والثقافية التي قد تواجههن. ومن جانب آخر، فإن هذه النسب تعكس واقعا يمكن استثماره في تحليل الفروقات النوعية في صعوبات الإدماج المهني، خاصة فيما يتعلق بالتميز، والتوقعات الاجتماعية، والتوزيع القطاعي للوظائف.

الجدول 02: توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

الفئة	التكرار	النسبة
من 20 إلى 29 سنة	83	95,4%
أكثر من 30 سنة	4	4,6%
المجموع	87	100%



يوضح الجدول رقم (02):

أن أغلبية أفراد العينة من فئة عمرية (20 إلى 29 سنة) مثلت بنسبة 95.4%، ففي هذه المرحلة العمرية مرحلة مهمة في حياة الأفراد لإثبات أنفسهم بحيث لديهم شهادات جامعية ثم دخولهم إلى عالم الشغل، وتليها الفئة العمرية (أكثر من 30 سنة) بنسبة 4.6% فحسب

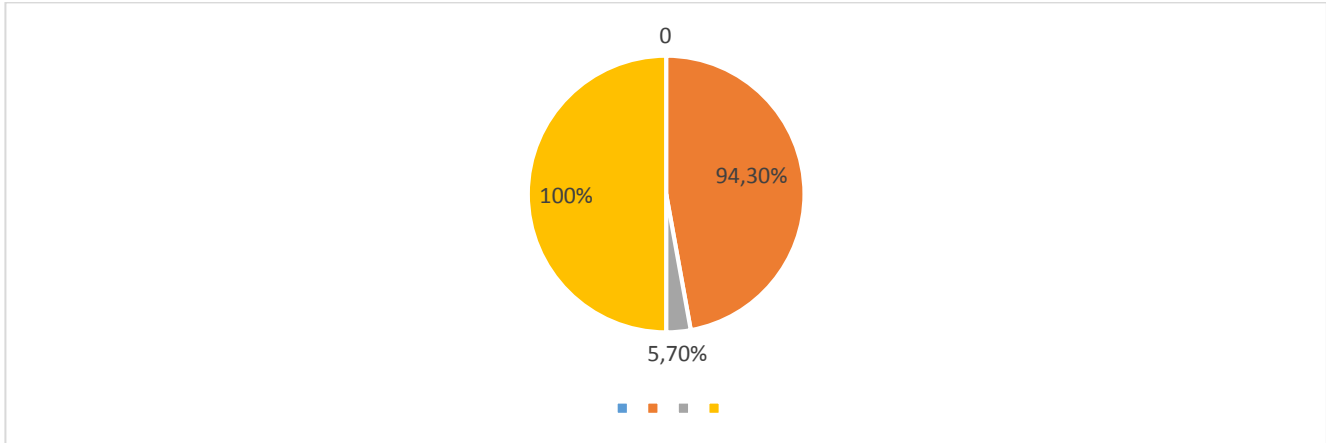
وجهة نظري فهذه الفئة تمثل الخريجين القدامى الذين لديهم وظائف يريدون أن يترقوا ويدمجوا بشكل دائم.

تعتبر هذه المرحلة العمرية المرحلة المفصلية بين الحياة والدراسة والدخول إلى عالم الشغل وهي الفترة التي يبدأ فيها الفرد بمواجهة متطلبات السوق، وضغوط البطالة، وصعوبات اثبات الذات مهنيا. فالشباب عرضة للتجارب الأولى مع التعطل أو مع الوظائف الغير مستقرة، وأحيانا مع خيبات الأمل الناتجة عن فجوة التكوين /التشغيل.

تشير نتائج توزيع العينة حسب الفئة العمرية الى هيمنة فئة الشباب حديثي التخرج، وهي الفئة التي توجد في بداية مسارها المهني، مما يجعلها الأكثر احتكاكا مع إكراهات سوق الشغل. كما أن هذه الفئة غالبا ما تواجه صعوبات مضاعفة، نتيجة لغياب الخبرة المهنية من جهة وارتفاع سقف التوقعات تجاه الشهادة الجامعية من جهة أخرى. فهذا التركيب للعينة يعكس طبيعة الإشكالية المدروسة، باعتبار أن صعوبات الإدماج المهني تسجل بشكل أكبر في مرحلة الانتقال من التكوين الى التشغيل. كما يبرز محدودية إدماج هذه الفئة في مناصب عمل مستقرة، ما يدفع العديد منهم الى البطالة، أو الاشتغال في مهن غير منسجمة مع تخصصاتهم. أما بالنسبة للتمثيل الضعيف للفئات الأكبر سنا، فقد يشير الى تحولات في علاقتهم بسوق الشغل، سواء من خلال الوصول الى شكل من أشكال الاستقرار المهني، أو عبر الانسحاب التدريجي من فرص الإدماج الرسمية، خاصة بعد تكرار التجارب الفاشلة أو طول فترات التعطل.

الجدول 3: توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
أعزب	82	94,3%
متزوج	5	5,7%
المجموع	87	100%



يوضح الجدول رقم 03:

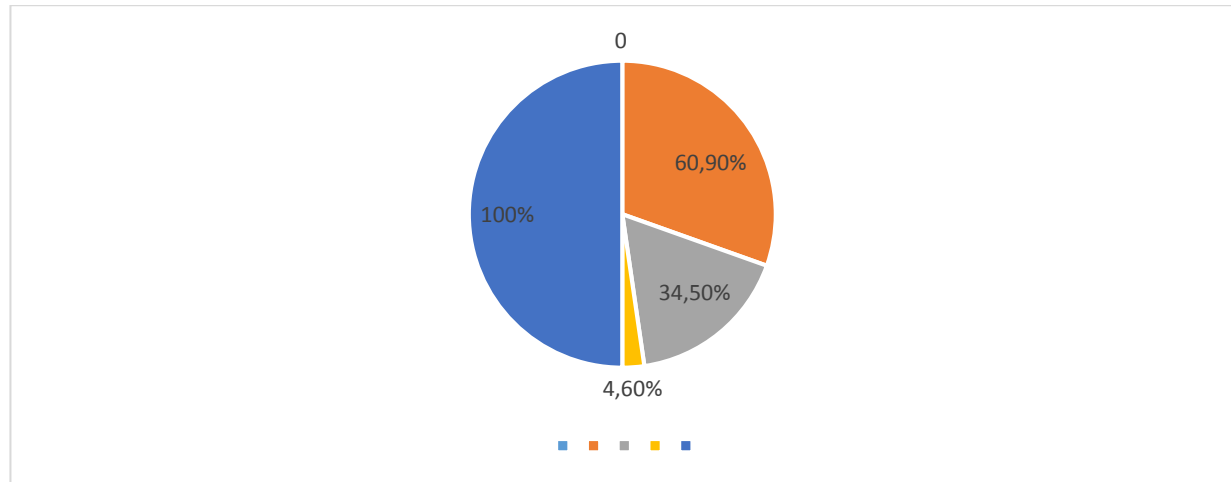
نلاحظ أن أغلب أفراد هذه العينة فنتهم تمثل (العزاب) بنسبة 94.3% أما من فئة (المتزوجين) بنسبة 5.7% ، فهذه العينة تمثل الاغلبية المشاركين فيها هم الغير متزوجين ما يدل على أن أغلبهم في بداية حياتهم المهنية أو مازالوا في طور البحث عن عمل ، مما يتماشى مع خصائص فئة حاملي الشهادات الجامعية الذين لم يتم إدماجهم بعد في سوق العمل .

إن النسبة المرتفعة لفئة العزاب ضمن خريجي جامعة مولود معمري بتيزي وزوو (94.3%) يمكن قراءتها كسمة مميزة اجتماعية حديثة تمر بتحولات على مستوى مسارات الشباب. ففي ظل التحولات الاقتصادية و الاجتماعية، لم يعد الزواج في سن مبكرة يمثل أولوية ، بل أصبح مؤجلا لصالح التعليم العالي و البحث عن عمل ، و تحقيق الذات. في هذا السياق ، يمكن تفسير العزوبة ليس فقط كنتيجة لصعوبات الإدماج المهني ، حيث لم تعد الأدوار الاجتماعية (كالزواج و الوظيفة الدائمة) تتحقق في سن مبكرة لذلك الافراد يتجهون بشكل متزايد الى اتخاذ قراراتهم بشكل فردي و في وقت متأخر ، بفعل تعقيد المسارات المهنية وغياب الضمانات الاجتماعية .

يشكلون الأغلبية في العينة الى معظم الافراد لا يزالون في مرحلة الشباب، أو أنهم يفضلون تأجيل الزواج أما النسبة لضيئة تمثل المتزوجين فنسبة صغيرة فقط قد دخلوا في مرحلة الزواج.

الجدول 4: توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي.

الفئة	التكرار	النسبة(%)
متوسط	53	60,9%
جيد	30	34,5%
ضعيف	4	4,6%
المجموع	87	100%



يوضح الجدول رقم 04:

يتضح من خلال توزيع أفراد العينة حسب المستوى المعيشي أن الغالبية ينتمون إلى الفئة ذات المستوى المعيشي المتوسط، حيث تمثل هذه الفئة نسبة 60.9% من مجموع العينة. ويظهر هذا أن أغلب المشاركين يعيشون في ظروف معيشية لا ترقى إلى الرفاهية، و لكنها في نفس الوقت لا تقع ضمن الفئة الهشة، ما يعكس وضعاً اجتماعياً واقتصادياً مستقرًا.

أما في الفئة التي تصنف ضمن المستوى المعيشي الجيد فتشكل نسبة 34.5% ، وهو ما يشير الى وجود نسبة معتبرة من الأفراد الذين يعيشون في ظروف اقتصادية مريحة ، قد توفر لهم فرصا أفضل في مواجهة صعوبات الإدماج المهني مقارنة بالفئات الأخرى .

في المقابل، تمثل فئة ضعيفي المستوى المعيشي أقل نسبة، وهي 4.6% فقط، ما يعني أن نسبة ضئيلة من العينة تعيش في أوضاع اقتصادية صعبة قد تؤثر سلبا على فرص إدماجهم المهني، سواء من حيث الإمكانيات او من حيث رأس المال الاجتماعي تمثل العينة أبعادا طبقية واجتماعية تؤثر بشكل مباشر وغير مباشر في فرص الإدماج المهني. فغالبية الافراد الذين ينتمون الى الفئة ذات المستوى المعيشي المتوسط، ما يشير الى أنهم يمتلكون موارد اجتماعية واقتصادية متواضعة، مثل الدعم الأسري، والوصول الى الشبكات الاجتماعية، قد تساعدهم نسبيا على التفاعل مع سوق العمل، لكن دون ضمان فرص إدماج فعلي.

أما الفئة ذات المستوى الجيد، فغالبا ما تكون في موقع أفضل للاستفادة من رأس المال الاجتماعي والاقتصادي، مثل الدروس الخصوصية، المساعدات العائلية، وهو ما يعزز فرص إدماجهم في سوق الشغل.

في المقابل، فإن الفراد المنتمين إلى الفئة ضعيفة المستوى المعيشي يعانون من نقص حاد في الموارد، ما يحد من قدراتهم على التفاعل مع متطلبات السوق، ويدفعهم نحو التهميش و البطالة المزمنة.

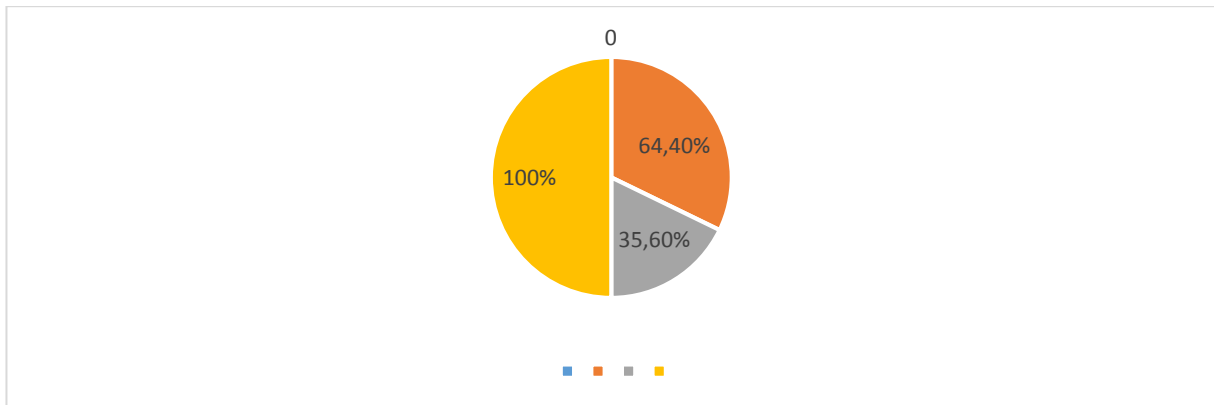
وجود ارتباط بين المستوى المعيشي وفرص الإدماج المهني، اذ تشير النتائج الى الأفراد من ذوي المستوى الجيد أو المتوسط يواجهون صعوبات أقل نسبيا في الولوج الى سوق العمل مقارنة بالفئة ذات المستوى الضعيف.

يتضح أن الفئة المتوسطة تشكل القاعدة الاجتماعية الأكثر عرضة للتقلبات الاقتصادية و الاجتماعية، مما يجعل ادماجهم في سوق العمل غير مضمون ، رغم توفرها على مستوى تعليمي جامعي .

أما الفئة ذات الوضع المعيشي الضعيف، فهي تواجه عوائق مضاعفة ، ليس فقط مرتبطة بسوق العمل ، بل أيضا بالبنية الاجتماعية و الاقتصادية المحيطة بها مثل : قلة الحوافز هشاشة البنية العائلية ، ضعف الإمكانيات .

الجدول 5: توزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن.

الفئة	التكرار	النسبة(%)
الريف	56	64,4%
المدينة	31	35,6%
المجموع	87	100%



تشير البيانات الى نسبة كبيرة من الأفراد الذين شملتهم الدراسة ينتمون إلى الوسط الريفي بنسبة 64.4% في حين تمثل الفئة الحضرية 35.6% فقط. هذا التوزيع يظهر ان سكان المناطق الريفية يشكلون غالبية العينة المدروسة ، ما يعكس أهمية تسليط الضوء على واقع الإدماج المهني في الأوساط الريفية ، التي غالبا ما تعاني من نقص في الفرص الاقتصادية محدودية المؤسسات ، كما قد يشير هذا الى أن الصعوبات الادماج المهني أكثر وضوحا أو حدة في الريف ، مما يستدعي تحليلا خاصا لخصوصية هذه الفئة .

يشير ارتفاع نسبة المشاركين من الوسط الريفي الى عدة دلالات مهمة مثل: الهامشية الاجتماعية فسكان الريف غالبا ما يعيشون في ظروف تهميش نسبي مقارنة بالحضر، سواء

من حيث جودة التعليم، توفر المؤسسات الاقتصادية، ما ينعكس مباشرة مع فرص الإدماج المهني للخريجين

-عدم التوازن في توزيع الموارد: تعاني المناطق الريفية من ضعف في الاستثمارات و فرص التشغيل، وهو ما يخلق فجوة تؤثر على مسارات الخريجين في ولوج سوق العمل.

-ضعف شبكات الدعم و المؤسسات الوسيطة: على عكس المدن ، تفتقر الأرياف في كثير من الأحيان الى الهياكل الداعمة كوكالات التشغيل ، مؤسسات التدريب المهني ، أو منظمات المجتمع المدني التي يمكن أن تساهم في تسهيل الادماج المهني .

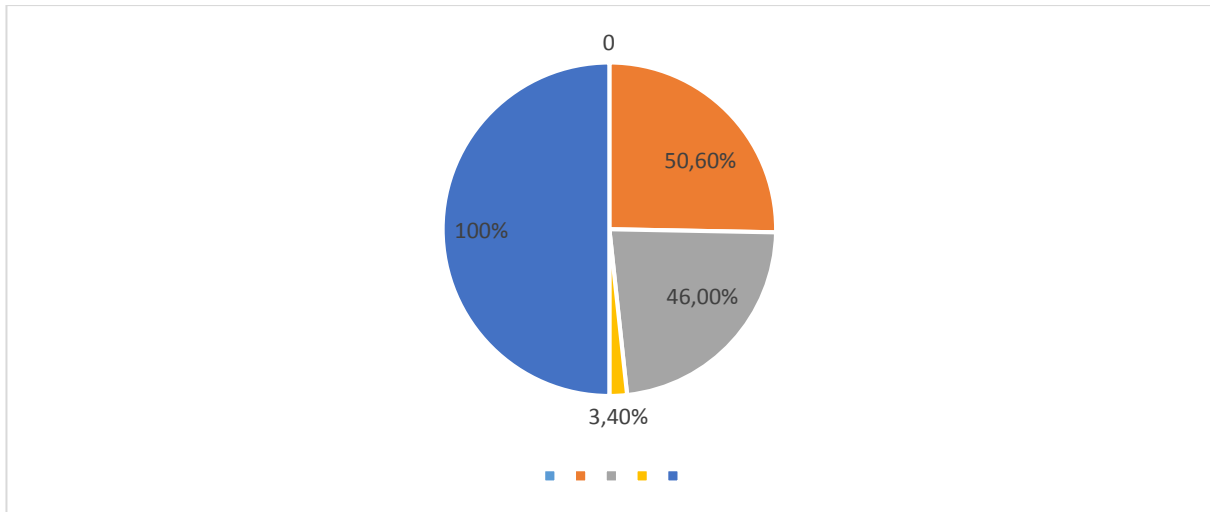
-صعوبات الإدماج أشد في الريف: يتوقع أن تظهر الدراسة أن حاملي الشهادات الجامعية في الوسط الريفي يواجهون صعوبات أكبر في الحصول على وظائف مستقرة، مقارنة بالمدن

-ضعف التكافؤ في الفرص: ستبرز النتائج وجود تباين واضح في الولوج الى سوق الشغل مع امتياز نسبي لسكان المدن بسبب توفر البنية التحتية الاقتصادية و المعلوماتية.

-الحاجة الى سياسات إدماج موجهة: توصي الدراسة على الأرجح بضرورة تبني سياسات إدماج مهني تراعي الفوارق المجالية، من خلال تحفيز الاستثمار في الريف ، و توفير برامج دعم خاصة بهذه المناطق .

الجدول 6: توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
ماستر	44	50,6%
ليسانس	40	46,0%
دكتوراه	3	3,4%
المجموع	87	100%



تشير المعطيات الى أن أغلب الأفراد المبحوثين حاصلون على شهادة الماستر بنسبة 50.6% ، تليها فئة ليسانس بنسبة 46.0% ، ثم فئة الدكتوراه بنسبة ضئيلة تمثل 3.4% فقط من مجموع العينة . يعكس هذا التوزيع واقعا تعليميا يتميز بتركيز واضح على مستويين الليسانس و الماستر ، ما قد يكون نتيجة لتوسع منظومة التعليم العالي و تزايد الاقبال على استكمال الدراسات العليا في اطار النظام الجديد .

يعكس التوزيع المتفاوت لحاملي الشهادات الجامعية حسب المستوى التعليمي توجهها متزايدا نحو متابعة الدراسة في طور الماستر ، وهو ما يرتبط بسعي الأفراد إلى تعزيز مكانتهم في سوق العمل، خاصة في ظل تراجع القيمة الاجتماعية و المهنية لشهادة الليسانس . هذا التوجه يعكس أيضا تصورات اجتماعية سائدة مفادها أن الحصول على شهادة أعلى قد يفتح

أفاقاً أوسع للترقية المهنية ، في المقابل تبقى نسبة المقبلين على الدكتوراه ضعيفة ، ما يدل على ادراك عام لمحدودية فرص هذا المسار في سوق العمل ، خاصة خارج المجال الأكاديمي ، إضافة إلى ما يطلبه من التزامات طويلة الأمد وجهد معرفي عال لا يتناسب دائماً مع المردودية الاقتصادية و الاجتماعية المرجوة منه .

-ارتفاع نسبة البطالة أو التشغيل الهش بين حاملي الماستر والليسانس بسبب: عدم توافق التكوين الجامعي مع احتياجات السوق
-محدودية المناصب في القطاع العام
-نقص فرص التشغيل في القطاع الخاص.

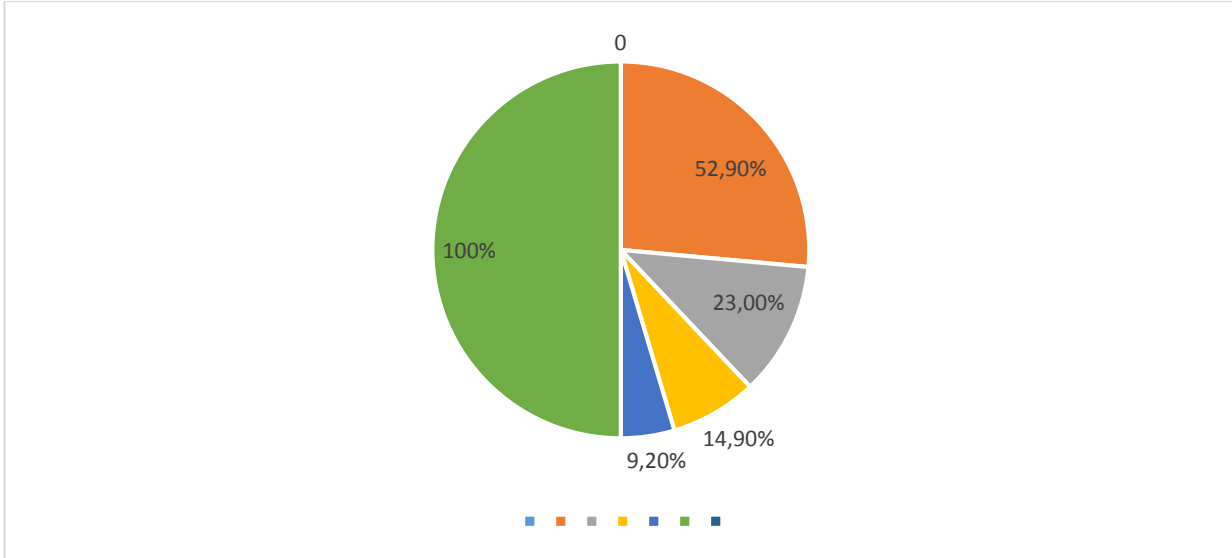
-معاونة حملة الدكتوراه من الاقصاء المهني أو التهميش بسبب محدودية المناصب الأكاديمية وغياب برامج بحثية أو استثمارات في الابتكار تستوعب هذه الفئة.

-تأزم العلاقة بين الجامعة وسوق العمل: ما يبرز ضرورة إعادة النظر في البرامج الجامعية وتعزيز التواصل بين الجامعة والمحيط الاقتصادي والاجتماعي

-بروز شعور بالإحباط وفقدان الثقة لدى الشباب الجامعي، خاصة إذا طال أمد البطالة، ما قد يؤدي إلى آثار اجتماعية مثل: الهجرة، أو اللجوء إلى العمل غير الرسمي .

الجدول 7: توزيع أفراد العينة حسب التخصص الدراسي.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
علوم اجتماعية	46	52,9%
علوم طبيعية	20	23,0%
علوم إنسانية	13	14,9%
هندسة	8	9,2%
المجموع	87	100%



تشير المعطيات الى أن أكثر من نصف العينة المدروسة (52.9%) ينتمون الى تخصص العلوم الإجتماعية , مما يعكس حضورا قويا لهذا التخصص في مؤسسات التعليم العالي , أو ربما توجهها منهجيا في اختيار العينة التي تركز على تخصصات أقل طلبا في سوق الشغل . أما العلوم الطبيعية تأتي في المرتبة الثانية بنسبة 23.0% وهي نسبة تعكس وجودا معتبرا للتخصصات العلمية , مع احتمالية ارتباطها بمسارات مهنية في قطاعات التعليم أو بعض المهن التقنية .

أما العلوم الإنسانية فقد سجلت نسبة 14.9% , بينما حلت تخصصات الهندسة في اخر الترتيب بنسبة 9.2% فقط , رغم كونها من المجالات المطلوبة في بعض قطاعات العمل , ما قد يشير الى قلة خريجي هذا التخصص ضمن العينة , أو صعوبات أخرى تحول دون انخراطهم في الدراسة.

-هيمنة العلوم الاجتماعية فهذا الارتفاع الكبير في نسبة خريجي العلوم الاجتماعية يعبر عن ميل عدد كبير من الطلبة إلى التخصصات النظرية، اما بسبب ضعف المعدلات عند التوجيه الجامعي أو بسبب سهولة الولوج اليها.

-تمثيل متوسط للعلوم الطبيعية: هذا التخصص يتموضع بين النظري والتطبيقي، ويشير الى توجه بعض الطلبة نحو ميادين علمية قد تفتح أفاقا مهنية في قطاعات محددة، مثل التعليم

أو البحث. غير أن ضعف البنية التحتية البحثية وقلة فرص العمل يجعل خريجي هذا التخصص أيضا عرضة لصعوبات الإدماج.

-نسبة منخفضة للعلوم الإنسانية: تمثل امتداد للمجال النظري، وتواجه نفس الإشكالات المرتبطة بالتكوين غير متماشي مع الواقع الاقتصادي.

هذه التخصصات كثيرا ما ترتبط بنظرة اجتماعية تقلل من قيمتها العملية، ما يجعل إدماج أصحابها تحديا حقيقيا.

-ضعف تخصصات الهندسة: رغم أن الهندسة تعد من أكثر التخصصات طلبا في سوق العمل، فإن انخفاض النسبة هنا قد يشير إلى أن خريجي هذا المجال يندمجون بسرعة نسبية في سوق العمل، وبالتالي هم أقل حضورا في عينات الدراسات المرتبطة بالبطالة أو صعوبات الإدماج المهني.

صعوبات الإدماج تتركز في التخصصات النظرية، فتكشف الدراسة أن خريجي العلوم الاجتماعية والإنسانية هم الأكثر تعرضا للبطالة بسبب ضعف الطلب على هذه التخصصات في سوق العمل.

-عدم التوازن بين التكوين الجامعي و حاجيات السوق: النتائج تظهر وجود فجوة واضحة بين العرض التكوين الجامعي و الطلب الاقتصادي، خاصة أن أغلب الخريجين من جميع التخصصات لا توفر فرص تشغيل كافية لهم.

-إعادة نتائج البطالة داخل الجامعة : يبرز التوزيع الحالي للتخصصات أن الجامعة تساهم بشكل غير مباشر في إعادة إنتاج البطالة , خاصة عندما لا ترتبط التخصصات بمشاريع اقتصادية أو مخططات تنموية .

خلاصة الفصل :

في هذا الفصل قمنا بتقديم كل العناصر التي اتبعناها أثناء دراستنا الاستطلاعية، حيث قدمنا ما هو المنهج المستخدم فيها وأدوات جمع البيانات، ثم تطرقنا إلى مجالات الدراسة ثم مجتمع البحث وعلى ماذا يحتوي ثم ماهي العينة في دراستنا، وبهذا قد أشرنا الى أهم المراحل التي يجب إتباعها في ميدان الدراسة. كما قمنا أيضا بجمع عدد من الجداول العامة الوصفية التي توضح خصائص أفراد العينة المدروسة والتي ستعتمد كأساس في تحليل الفرضيات في الفصول القادمة .

الإطار الميداني

الفصل الرابع :

تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضية
الأولى

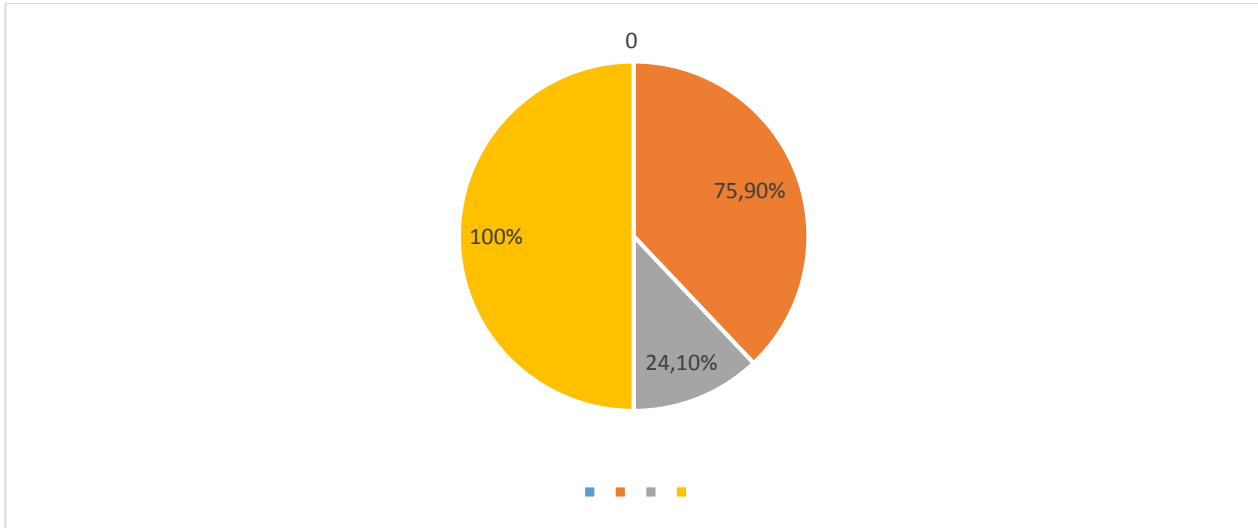
الفصل الرابع : تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضية

الأولى

- القراءة الإحصائية
- التحليل السوسولوجي
- نتائج العامة للفرضية الثانية

جدول 8: العلاقة بين عدد السنوات الجامعية وصعوبة الإدماج المهني في ظل نقص فرص العمل .

الفئة	التكرار	النسبة (%)
من 3 إلى 5 سنوات	66	75,9%
5 سنوات فأكثر	21	24,1%
المجموع	87	100%



يتبين من خلال الجدول أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 75.9 % قضوا من 3 إلى 5 سنوات في الجامعة، وهو ما يشير إلى معظم المبحوثين حصلوا على شهادات في الطور الأول ليسانس، أو ربما الماجستير في مدة معتادة دون تأخير كبير في المسار الجامعي في المقابل، 24.1% من أفراد العينة قضوا 5 سنوات فأكثر، ما قد يدل على أحد الاحتمالين: إما أنهم تابعوا دراستهم إلى غاية الماجستير وربما أكثر، أو أنهم واجهوا عراقيل خلال مسارهم الجامعي (إعادة السنوات، تغيير التخصص، ظروف اجتماعية..)

يمكن تفسير هذه المعطيات على النحو التالي:

الفئة التي أكملت دراستها في مدة تتراوح بين 3 و5 سنوات تمثل النمط الغالب في المسار الأكاديمي، وهو ما يعكس امتثالا نسبيا لقواعد النظام الجامعي واستجابة لمتطلبات الشهادات الاكاديمية التي توهم للبحث عن وظيفة.

أما الفئة التي استغرقت أكثر من 5 سنوات، فقد تكون متأثرة بعدة عوامل سوسولوجية منها عوامل بنيوية كضعف التوجيه الجامعي، عوامل اجتماعية كالوضع الاقتصادي أو ضرورة الجمع بين الدراسة والعمل. وعوامل ذاتية كعدم وضوح الأهداف المهنية، أو نقص الحوافز لدى الطالب الجامعي.

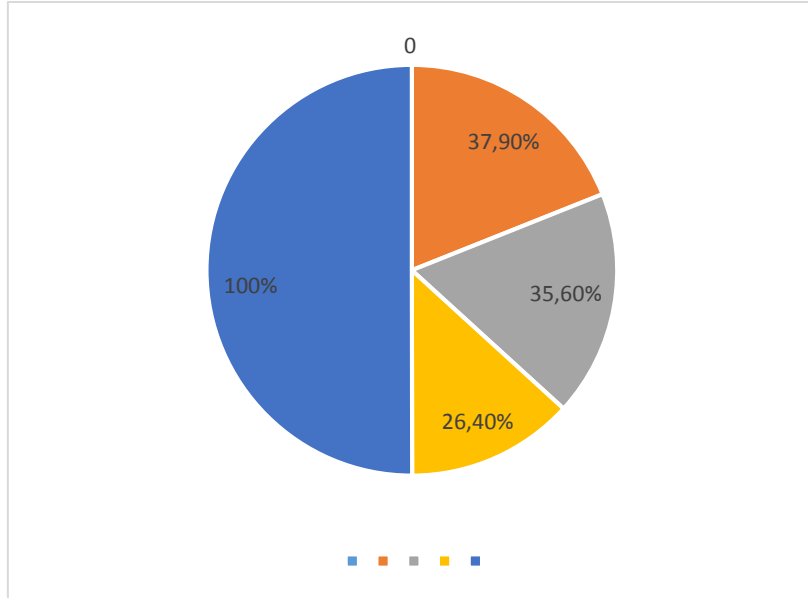
يظهر أن أغلب أفراد العينة يدخلون سوق العمل بعد مدة دراسية معتدلة، مما قد يجعلهم أكثر جاهزية من حيث التوقيت، لكن ليس بالضرورة من حيث الكفاءة أو التكوين التطبيقي.

في المقابل، الفئة التي طالت مدة دراستها قد تواجه صعوبات إضافية في الإدماج المهني، نتيجة الفجوة بين التكوين الأكاديمي ومتطلبات سوق الشغل، أو بسبب التراكمات النفسية المرتبطة بطول المدة الجامعية. كما أن هناك مؤشرات على وجود تفاوت في المسارات الجامعية تعكس اختلافات في رأس المال الثقافي والاجتماعي، ما يؤثر بشكل مباشر على فرص الإدماج في الحياة المهنية.

من النظريات التي تنطبق بشكل مباشر على هذا الجدول نجد نظرية "رأس المال البشري" لتيودور شولتز : ترى أن التعليم و التكوين يمثلان استثمار في رأس المال البشري أي أن كل سنة إضافية من التعليم من المفترض أن ترفع من مهارات الفرد وقدرته على الاندماج في سوق العمل وبالتالي تحسن فرص توظيفه .

الجدول 9: توزيع أفراد العينة حسب مدة البحث عن عمل.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
سنة	33	37,9%
3 سنوات فأكثر	31	35,6%
أقل من سنة	23	26,4%
المجموع	87	100%



يتضح من معطيات الجدول، أن توقيت الدخول الى سوق العمل بعد التخرج يتأثر بعوامل متعددة منها السن، فحسب المعطيات نجد الفئة التي تمثل فئة أكبر بنسبة 37.9% ، وقد تعكس فئة الشباب الذين يجدون صعوبات أولية في الإدماج بسبب نقص الخبرة ، او غياب الوساطة المهنية . هذه النسبة تشير الى وجود تأخر نسبي في الإدماج رغم القرب الزمني من التخرج ، ما يستدعي التساؤل عن مدى توافق التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل .ثم تليها الفئة التي تقدر بنسبة 35.6% فهذه الفئة لم تستطيع الإدماج لأكثر من 3 سنوات ، قد تشمل خريجين أصبحوا في سن أكثر تقدما ، وهو ما قد يجعلهم أقل تفضيلا من طرف المشغلين .لذا يمكن اعتبار السن عنصرا معيقا للإدماج المهني ، خاصة عندما يقترن بمدة البطالة ، حيث ينظر إلى العاطل كفاقد للكفاءة أو غير قابل للتأهيل بسهولة .وأخيرا تأتي الفئة الأقل من سنة تقدر بنسبة 26.4% تنتمي هذه الفئة الى الشباب الأصغر سنا (مثل الخريجين الجدد) ، الذين لا تزال حظوظهم في الإدماج مرتفعة نسبيا .فيدل ذلك على

أن عامل السن في بداية المسار المهني قد يكون عاملاً مساعداً على الإدماج السريع ، بفضل الحيوية و المرونة و قلة الالتزامات .

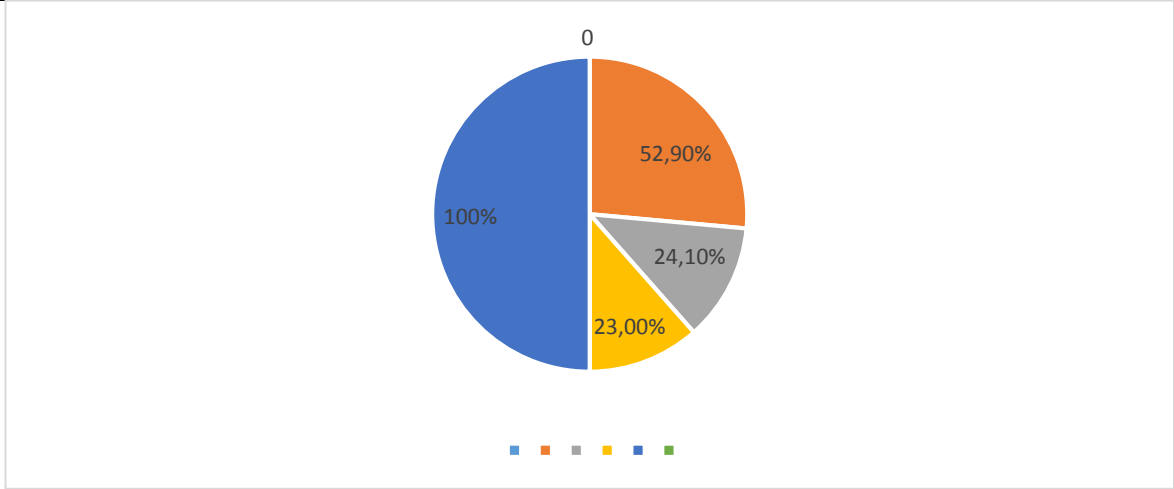
تعد المدة الفاصلة بين التخرج وبدء البحث عن عمل من المؤشرات السيسولوجيا المهمة التي تعكس طبيعة العلاقة بين الخريج الجامعي و سوق العمل ، كما تعبر عن تمثلاته الاجتماعية والمهنية في مرحلة انتقائية دقيقة . فعند الانتهاء من المسار الجامعي ، لا يقبل جميع الخريجين تلقائياً أو فوراً على سوق العمل بل تختلف ردود أفعالهم بحسب خلفياتهم الاجتماعية و الاقتصادية . إذ نجد جزءاً من الخريجين يترث قبل البدء في البحث عن فرصة شغل أما بسبب شعور نفسي بعدم الجاهزية ، أو نتيجة تصورات مثالية عن نوعية العمل المرغوب فيه ، ما يؤدي الى تأجيل الدخول في السوق . في المقابل ، هناك من يبدأ البحث مباشرة بعد التخرج ، حيث ينظر الى العمل كضرورة معيشية أكثر من كونه خياراً مهنياً . وهذا ما يبرز الدور الذي تلعبه الطبقة الاجتماعية و الدعم الأسري في تشكيل هذه المدة . فالأسر الميسورة تتيح لأبنائها فترة من الانتظار ، بينما تجبر الأسر ذات الدخل المحدود أبنائها على الإسراع نحو سوق العمل .

تؤكد هذه المعطيات أن عامل السن، وما يرتبط به من ظروف ذاتية واجتماعية، يؤثر بشكل غير مباشر في توقيت الإدماج المهني، حيث ان التقدم في السن غالباً ما يرتبط بطول فترة البطالة بعد التخرج. كما أن هذه النتائج تفتح المجال للتساؤل حول مدى نجاعة السياسات التشغيلية في مرافقة الخريجين خلال السنوات الأولى بعد التخرج.

من النظريات التي تنطبق على هذا الجدول نجد نظرية "الاختيار العقلاني لغازي بكير " ترى ان الأفراد يتصرفون وفقاً لحسابات عقلانية ، أي أنهم يوازنون بين التكاليف والفوائد قبل اتخاذ أي قرار ، ومنه قرارهم في البحث عن عمل او الاستمرار في البطالة المؤقتة بالتالي مدة البحث عن عمل تختلف من شخص لآخر .

الجدول 10: توزيع أفراد العينة حسب مدة الانتظار للحصول على عمل.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
أكثر من 12 شهراً	46	52,9%
من 6 إلى 12 شهر	21	24,1%
أقل من 6 أشهر	20	23,0%
المجموع	87	100%



يتبين من خلال الجدول أن أغلب الخريجين الجامعيين يواجهون تأخراً كبيراً في الولوج إلى سوق العمل بعد التخرج، حيث 52.9% انتظروا أكثر من سنة قبل الحصول على أول فرصة عمل، وهي نسبة تفوق النصف وتشير إلى وجود بطالة طويلة الأمد بعد التخرج. أما فئة من انتظروا بين 6 إلى 12 شهراً وتبلغ نسبتهم 24.1% وهو ما يعكس فترة بطالة متوسطة المدى للإدماج.

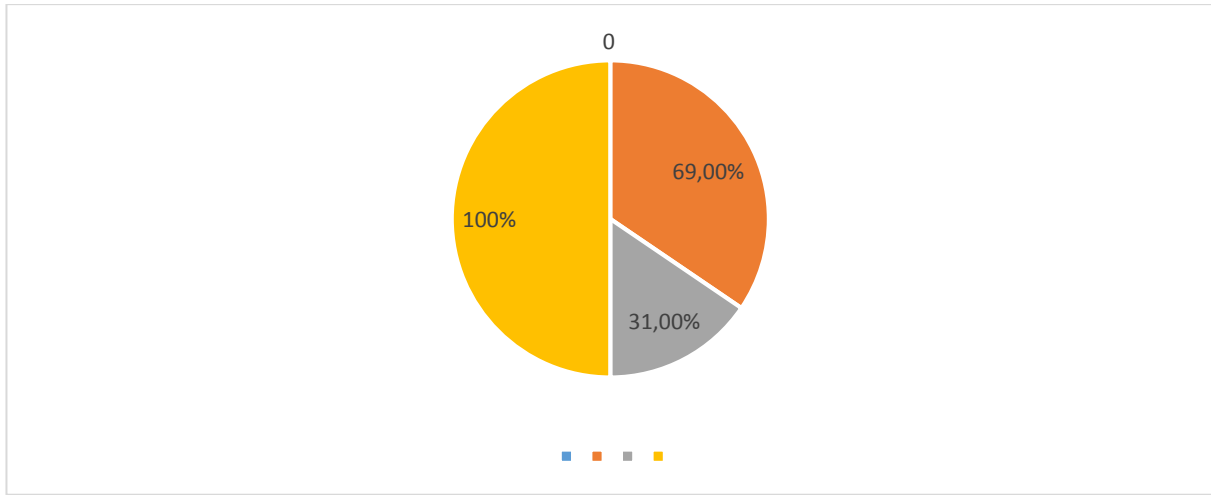
تشير هذه النتائج إلى أن عملية الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية لا تتم بشكل سريع، بل تتخللها فترة بطالة طويلة لدى أكثر من نصف الخريجين وهو ما يمكن تحليله وفقاً لعدة أبعاد سوسيولوجية مثل: ضعف توافق التكوين الجامعي مع سوق العمل وكذا الانتقال الصعب من الجامعة إلى سوق العمل كما نجد محدودية عروض الشغل وارتفاع العرض والطلب.

أكثر من نصف الخريجين يعانون من بطالة طويلة الأمد بعد التخرج، ما يستدعي إعادة النظر في سياسات التعليم والتشغيل.

-الحاجة الماسة إلى برامج مواكبة ومرافقة الخريجين خلال السنوات الأولى بعد التخرج من أجل تسهيل ولوجهم الى سوق الشغل. فهذه المؤشرات تدق ناقوس الخطر حول فعالية النظام الجامعي في تحقيق الإدماج المهني، وتفتح الباب أمام إعادة هيكلة العلاقة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي.

الجدول 11: دور وكالات التشغيل في تحسين فرص العمل للخريجين.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
لا	60	69,0%
نعم	27	31,0%
المجموع	87	100%



تشير معطيات الجدول الى أن 69.0% من أفراد العينة صرحوا بأن وكالات التشغيل لم تساهم في تحسين فرصهم المهنية. في المقابل، يرى البعض الآخر بنسبة 31.0% فقط أن هذه الوكالات لها دور إيجابي في مساعدتهم على الولوج الى سوق العمل. فهذه الأرقام توضح أن ثقة الخريجين في وكالات التشغيل محدودة نسبيا، حيث يعتقد حوالي ثلث المستجوبين فقط بفعاليتها، مقابل أغلبية ترى انها لم تلعب دورا في مساهمهم المهني.

يمكننا تفسير هذه المعطيات من عدة أبعاد مثلا ضعف نجاعة اليات الوساطة المؤسساتية وكالات التشغيل تعاني من ضعف الموارد البشرية , وقلة العروض مقارنة بعدد طالبي الشغل , ما يؤدي الى نتائج محدودة ويفقدها المصداقية .

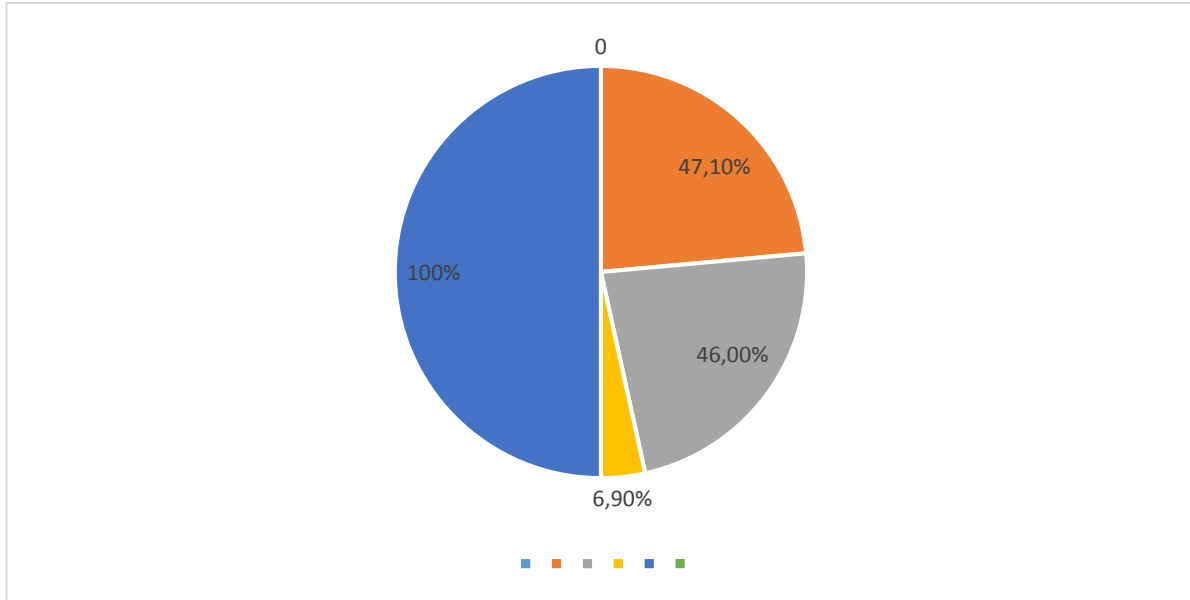
-الفجوة بين التكوين الجامعي وواقع السوق فقد تكون الإشكالية أعمق من مجرد دور الوكالات، وترتبط بعدم وجود عمل أصلا، او طبيعة التخصصات الجامعية التي لا تتماشى مع متطلبات السوق. كما نجد أن غياب التوجيه والإرشاد المهني داخل الوكالات يشعر العديد من الخريجين بعدم وجود مساعدة حقيقية في تحديد المسار المهني أو تطوير المهارات اللازمة للولوج الى سوق الشغل.

أظهرت نتائج الدراسة أن غالبية المبحوثين يرون أن وكالات التشغيل لم تساهم في تحسين فرصهم المهنية وأخرون أكدوا من استفادتهم منها. وتعكس هذه النتيجة ضعف فعالية هذه الوكالات في أداء دورها كوسيط حقيقي بين الجامعة وسوق العمل ما يشير الى محدودية ثقة الخريجين في جدواها.

نظرية " رأس المال الاجتماعي لبير بورديو " التي تؤكد على أهمية الشبكات و العلاقات الاجتماعية في الحصول على فرص العمل .يمكن تفسير دور وكالات التشغيل في تحسين فرص الإدماج المهني للخريجين باعتبارها فضاءات مؤسساتية تساهم في بناء روابط اجتماعية , مهنية بين الباحثين عن عمل وأرباب العمل من خلال خدمات الوساطة والتوجيه تعمل هذه الوكالات على تعزيز رأس المال الاجتماعي للخريجين مما يسهل إندماجهم في سوق الشغل .

الجدول 12: تقييم الخريجين لمساهمة وكالات التشغيل في الحصول على وظيفة.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
متوسط	41	47,1%
ضعيف	40	46,0%
جيد	6	6,9%
المجموع	87	100%



تظهر إحصائيات الجدول ان الغالبية من أفراد العينة قيموا مساعدة وكالات التشغيل في العثور على وظيفة بشكل سلبي أو محدود لذا 47.1% يرون انها متوسطة و46.0% يعتبرونها ضعيفة بينما فقط 6.9% من افراد العينة يرون أن الوكالات قدمت مساعدة جيدة في إيجاد وظيفة، هذا التوزيع يشير الى أن أكثر من 93% من الخريجين يعتبرون أن مساهمة وكالات التشغيل غير فعالة بما فيه الكفاية.

نفسر هذه المعطيات كما يلي: نجد أن هناك ضعف الثقة في الوساطة المؤسسية فيعكس تقييم متوسط او ضعيف تصورات سلبية عن قدرة وكالات التشغيل على تحقيق نتائج ملموسة وهو ما يعبر عن أزمة ثقة بين الشباب والمؤسسات العمومية. نجد أيضا، الفجوة بين العرض والطلب: هذه الوكالات غالبا ما تفتقر لعروض عمل نوعية تتماشى مع مؤهلات الجامعيين. وأيضا سيطرة التصورات السلبية أو شهادات الاخرين تلعب دورا كبيرا في تشكيل تقييمات متدنية لهذه المؤسسات

تظهر نتائج أن تقييم الخريجين لمساعدة وكالت التشغيل في العثور على وظيفة جاء في مجمله متوسط او ضعيف، مع نسبة ضئيلة فقط اعتبرتها جيدة. هذا التقييم يعكس وجود فجوة واضحة بين انتظار الخريجين وما تقدمه هذه الوكالات فعليا، ويبرز محدودية تأثيرها في المسار المهني للشباب. كما يشير الى أزمة ثقة متنامية تجاه المؤسسات العمومية المعنية بالتشغيل , بسبب غياب المواكبة الفعلية ونقص العروض الملائمة لمؤهلات الجامعيين. فهذه المعطيات تدل على الحاجة الملحة لإعادة هيكلة دور وكالات التشغيل وتطوير خدماتها

الجدول 13: المدة الفاصلة بين التخرج وبداية البحث عن عمل لدى أفراد العينة حسب أعمارهم

المجموع	اكثر من 30 سنة	من 20 الى 29 سنة		
33	0	33	التكرار	سنة
37,9%	0,0%	39,8%	النسبة	
23	1	22	التكرار	اقل من سنة
26,4%	25,0%	26,5%	النسبة	
31	3	28	التكرار	3 سنوات
35,6%	75,0%	33,7%	النسبة	فأكثر
87	4	83	التكرار	المجموع
100,0%	100,0%	100,0%	النسبة	

تشير المعطيات الكمية إلى أن الفئة العمرية 20-29 سنة تمثل الأغلبية الساحقة من العينة، بنسبة تقارب 95.4%، مقابل 4.6% فقط ممن تجاوزوا سن الثلاثين. هذا التوزيع يبرز تركيز الدراسة على فئة الشباب الباحثين عن العمل بعد التخرج. أما بخصوص المدة الفاصلة بين التخرج وبداية البحث عن العمل، فنتوزع النسب كما يلي 26.4% فقط من أفراد العينة بدأوا البحث عن عمل خلال السنة الأولى بعد التخرج. في حين أن 37.9% منهم انطلقوا في البحث بعد سنة إلى أقل من ثلاث سنوات. أما 35.6% فقد تأخروا لأكثر من ثلاث سنوات. بالنسبة للفئة الشبابية (20-29 سنة)، تبرز نسبة 39.8% كأعلى نسبة ضمن المدة المتوسطة من (3-1 سنوات)، بينما يمثل المتأخرون أكثر من 3 سنوات 33.7%، ما يعكس صعوبات واضحة في الاندماج المهني المبكر. أما الفئة الأكبر سناً،

فقد كانت نسبة 75% منهم قد تأخروا لأكثر من ثلاث سنوات، مما قد يرتبط بمسارات شخصية أو إعادة التكوين

تبرز هذه المعطيات تباينا زمنيا واضحا في ولوج سوق العمل بعد التخرج، حيث أن الغالبية لا تبدأ البحث مباشرة، بل تنتظر أكثر من سنة. هذا قد يرتبط بعوامل متعددة : القصور في آليات الإدماج المؤسسي، مثل مراكز التوجيه، أو غياب فرص التدريب المهني المواكب للدراسة. اختلال العلاقة بين التكوين الجامعي ومتطلبات سوق العمل، مما يجعل الخريج غير مؤهل عمليا لمتطلبات الواقع. ضعف التنسيق بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية، وهو ما يضعف فرص التوظيف المباشر. كما أن بعض الوكالات أو البرامج الرسمية قد تفقر للنجاعة الكافية أو لهيكله فعالة لمرافقة الباحثين عن العمل

توضح النتائج أن أغلب الخريجين لا يبدؤون البحث عن عمل مباشرة بعد التخرج، بل بعد فترة انتظار متوسطة أو طويلة. هذا التأخر يعكس فجوة حقيقية بين التكوين الجامعي وسوق الشغل، كما يشير إلى أزمة ثقة في فعالية الوسائط المؤسساتية للتوظيف. النسبة الكبيرة من الشباب الذين تأخروا في البحث (أكثر من سنة) تدل على وجود تحديات هيكلية، مثل غياب الكفاءات العملية أو ضعف المواكبة والتأطير. يشير الوضع أيضا إلى ضرورة تدخل فعال لإعادة هيكلة أجهزة التوجيه ومكاتب التشغيل، بما يساهم في تقليص المدة بين التخرج والانخراط في المسار المهني.

الجدول 14: تأثير منطقة السكن على طبيعة الصعوبات التي واجهها أفراد العينة في مسار البحث عن عمل

المجموع	المدينة	الريف		
55	23	32	التكرار	قلة فرص العمل :
63,2%	74,2%	57,1%	النسبة	
6	1	5	التكرار	عدم ملائمة التكوين مع متطلبات السوق
6,9%	3,2%	8,9%	النسبة	
11	3	8	التكرار	غياب الخبرة
12,6%	9,7%	14,3%	النسبة	
15	4	11	التكرار	المحسوبية و الوساطة
17,2%	12,9%	19,6%	النسبة	
87	31	56	التكرار	المجموع
100,0%	100,0%	100,0%	النسبة	

يتضح من خلال المعطيات أن أكبر عائق واجهه أفراد العينة في مسار البحث عن عمل هو قلة فرص العمل، حيث شكّلت هذه الصعوبة نسبة 63.2% من إجمالي المبحوثين، وهي أكثر انتشاراً في المدينة بنسبة 74.2% مقارنة بالريف الذي بلغت فيه النسبة 57.1%. هذا يدل على أن التنافس على فرص العمل في المدن أكبر، رغم كونها مركزاً للوظائف. أما صعوبة عدم ملائمة التكوين مع متطلبات السوق فقد تم التعبير عنها من طرف 6.9% من العينة فقط، وهي نسبة ضعيفة نسبياً، وتوزعت بنسبة 3.2% في المدينة و 8.9% في الريف، ما يُشير إلى أن هذه المشكلة تُطرح أكثر في المناطق الريفية. وبخصوص غياب الخبرة المهنية، فقد بلغت نسبته الإجمالية 12.6%، موزعة بين 9.7% في المدينة

و14.3% في الريف. هذه الأرقام تعكس ضعف فرص التدريب أو العمل التمهيدي في المناطق الريفية، الأمر الذي يؤثر على جاهزية الشباب لدخول سوق الشغل. أما صعوبة المحسوبية والوساطة، فقد تمثلت بنسبة 17.2% من إجمالي العينة، وهي أعلى في الريف بنسبة 19.6% مقارنة بالمدينة التي بلغت فيها 12.9%، مما يكشف عن دور العلاقات الشخصية في الحصول على فرص العمل خاصة في المناطق الأقل تنظيماً. في المجمل، فإن توزيع الصعوبات يُظهر تبايناً ملحوظاً بين المدينة والريف، مع تسجيل إجمالي 87 حالة صعوبة موزعة على أربعة محاور رئيسية، بنسب متفاوتة حسب منطقة السكن.

من خلال المعطيات، يمكن تحليل الصعوبات حسب البنية الاجتماعية والاقتصادية لكل منطقة

المدينة: ارتفاع نسبة قلة فرص العمل يُعكس الاكتظاظ في المدن، ووجود منافسة كبيرة على الوظائف، خاصة لدى فئة الشباب المتعلمين .

انخفاض صعوبة "عدم ملاءمة التكوين" قد يشير إلى تنوع التكوينات وفرص التدريب المتوفرة في المدن". المحسوبية والوساطة" موجودة، لكن نسبتها أقل، مما قد يدل على أن في المدينة هناك منافذ أخرى للبحث عن عمل .

الريف: قلة فرص العمل حاضرة، لكن بدرجة أقل من المدينة، مما قد يدل على ضعف وجود وظائف نظامية أصلاً". المحسوبية والوساطة" أعلى، مما يُظهر أن العلاقات الشخصية تلعب دوراً مهماً في الحصول على عمل في المناطق الريفية". غياب الخبرة المهنية" أكثر حضوراً، مما قد يعكس قلة فرص التدريب أو العمل المؤقت في الريف.

قلة فرص العمل هي العائق الأكبر في كلا المنطقتين، لكنها أكثر حدة في المدن، مما يتطلب سياسات تشغيل تستهدف التوزيع الجغرافي العادل للوظائف الريف يعانى من ضعف

التكوين والخبرة، ما يُبرز الحاجة إلى تعزيز مؤسسات التكوين المهني وفرص التدريب الميداني في المناطق الريفية.

انتشار المحسوبية والوساطة أكثر في الريف يعكس هشاشة البنية الإدارية ونقص آليات الشفافية، مما يؤثر على تكافؤ الفرص .

الفرق بين الريف والمدينة في توزيع هذه الصعوبات يُظهر أن الحلول يجب أن تكون محلية ومتكيفة مع خصوصية كل منطقة، بدلاً من اتباع سياسات عامة فقط.

الجدول 15: توزيع أفراد العينة حسب منطقة السكن والمدة المستغرقة للعثور على الوظيفة.

المجموع	المدينة	الريف		
20	9	11	التكرار	أقل من 6
23,0%	29,0%	19,6%	النسبة	شهور :
21	8	13	التكرار	من 3 الى 12
24,1%	25,8%	23,2%	النسبة	شهر
46	14	32	التكرار	أكثر من 12
52,9%	45,2%	57,1%	النسبة	
87	31	56	التكرار	المجموع :
100,0%	100,0%	100,0%	النسبة	

أقل من 6 أشهر :

شكلوا نسبة 23% من مجموع العينة .أكثر تمثيلاً في المدينة بنسبة 29%، مقابل 19.6%

في الريف.يفهم من ذلك أن فرص الحصول السريع على وظيفة تكون أوفر في المدن .

من 3 إلى 12 شهرًا:

مثّلوا نسبة 24.1% من العينة. النسب كانت متقاربة بين المدينة (25.8%) والريف (23.2%)، ما يعكس تشابهًا نسبيًا في مدة البحث عن العمل ضمن هذه الفئة الزمنية أكثر من 12 شهرًا:

شكّلوا النسبة الأكبر بـ 52.9% من مجموع العينة. إنتشرت أكثر في الريف (57.1%) مقارنة بـ 45.2% في المدينة. هذه المعطيات تُشير إلى أن مدة الانتظار الطويلة للحصول على وظيفة تُسجّل أساسًا لدى القاطنين في المناطق الريفية.

تُبرز هذه النتائج الفجوة الزمنية بين الريف والمدينة فيما يخص الولوج إلى سوق العمل. فمن يسكنون المدن يحظون بفرص أكثر وأسرع، ربما بسبب:

- تنوع المؤسسات الاقتصادية .
- توافر المعلومات حول عروض الشغل
- سهولة التنقل والتواصل مع أرباب العمل .
- بينما يعاني القاطنون في الريف من عوامل تهميش بنيوي، مثل :
- قلة المؤسسات المشغلة .
- غياب قنوات الوساطة الرسمية .

إن طول مدة البحث عن عمل، خاصة في الريف، لا يؤثر فقط على الوضع الاقتصادي للفرد، بل يُفضي أيضًا إلى مشاعر الإحباط وفقدان الأمل، وقد يدفع البعض إلى الهجرة نحو المدن أو حتى خارج الوطن

أكثر من نصف العينة (52.9%) استغرقت أكثر من سنة للعثور على وظيفة. منطقة السكن تلعب دورًا حاسمًا في تحديد سرعة الولوج إلى سوق العمل. الشباب القاطنون في الريف هم الأكثر تضررًا من بطء وتيرة التوظيف، وهو ما يعكس خللاً في العدالة المجالية

الجدول 16 : تأثير المستوى التعليمي على العوامل المساعدة في الحصول على وظيفة لدى أفراد العينة

المجموع	دكتوراه	ماستر	ليسانس		
33	2	16	15	التكرار	الشهادة الجامعية :
37,9%	66,7%	36,4%	37,5%	النسبة	
13	1	6	6	التكرار	رأس المال الاجتماعي :
14,9%	33,3%	13,6%	15,0%	النسبة	
25	0	13	12	التكرار	العوامل الشخصية:
28,7%	0,0%	29,5%	30,0%	النسبة	
6	0	4	2	التكرار	العائلة:
6,9%	0,0%	9,1%	5,0%	النسبة	
10	0	5	5	التكرار	الكفاءة:
11,5%	0,0%	11,4%	12,5%	النسبة	
87	3	44	40	التكرار	المجموع
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	النسبة	

يتضح من خلال المعطيات الإحصائية الواردة في الجدول أن الشهادة الجامعية تُعد عاملاً رئيسياً في الحصول على العمل بالنسبة لفئة الحاصلين على الدكتوراه، حيث صرّح 66.7% منهم بأن الشهادة كانت العامل الأساسي في إدماجهم المهني. أما بالنسبة لحملة الليسانس، فقد بلغت هذه النسبة 37.5%، في حين سجّلت فئة الحاصلين على الماستر نسبة 36.4%. وهذا يدل على أن أهمية الشهادة تتناقص تدريجياً كلما انخفض المستوى التعليمي. في المقابل، يظهر دور رأس المال الاجتماعي بشكل واضح، حيث أشار 33.3%

من حملة الدكتوراه و15% من حملة الليسانس إلى أن علاقاتهم الاجتماعية كانت هي العامل الحاسم في حصولهم على فرصة عمل، بينما بلغت النسبة 13.6% لدى حاملي الماجستير. أما العوامل الشخصية، مثل المبادرة الذاتية والمهارات الفردية، فقد لعبت دوراً مهماً لدى فئة الليسانس (30%) والماجستير (29.5%)، ما يشير إلى اعتماد هذه الفئات على جهودها الخاصة في ظل غياب دعم مؤسسي فعال. من جهة أخرى، اعترف عدد من المبحوثين بدور الصدفة في حصولهم على العمل، حيث جاءت أعلى نسبة لدى حاملي الماجستير (9.1%)، تليها فئة الليسانس (5%).

كما برز عامل الكفاءة كمحدد متوسط الأهمية، إذ بلغت نسبته 12.5% لدى حملة الليسانس و11.4% لدى حملة الماجستير، بينما لم يظهر له أثر كبير لدى حاملي الدكتوراه. بشكل عام، يتبين من مجموع النتائج أن حاملي الشهادات الجامعية، خصوصاً في مستويات الليسانس والماجستير، يعتمدون على مجموعة متنوعة من العوامل للحصول على عمل، مما يعكس تشتت المسارات وضعف فعالية الشهادة وحدها في ضمان الإدماج المهني، بينما تظل العلاقات الاجتماعية والعوامل الذاتية والصدفة تلعب دوراً مؤثراً في تشكيل فرص التشغيل.

يمكن تحليل هذه النتائج وفق عدة مفاهيم:

رأس المال الاجتماعي: لنظرية بيير بورديو العلاقات الاجتماعية تلعب دوراً جوهرياً في تسهيل أو عرقلة الإدماج المهني، ما يجعل التوظيف لا يخضع فقط للمعايير الأكاديمية بل لشبكات النفوذ والوساطة.

التمييز الرمزي: قد تعاني بعض الفئات، خاص أصحاب الشهادات المتوسطة أو الدنيا، من تهميش ضمني بسبب ضعف مكانتهم الاجتماعية، رغم الكفاءة، ما يحوّل "الشهادة" إلى مجرد ورقة بدون فعالية رمزية حقيقية في السوق.

اللامساواة في الحظوظ: المعطيات تظهر غياب تكافؤ الفرص، حيث توظف الوسائط الاجتماعية والفرص العشوائية كوسائل بديلة للشهادة.

أزمة الإدماج المهني: تكشف الأرقام عن ضعف في فعالية المنظومة الجامعية في إدماج الخريجين، مما يبرز هشاشة العلاقة بين الجامعة وسوق العمل.

الشهادة لم تعد كافية وحدها: رغم أن حملة الدكتوراه يرون في شهادتهم مفتاحاً أساسياً للعمل، إلا أن الفئات الأخرى تستند إلى عوامل غير أكاديمية كالشبكات الاجتماعية أو حتى الصدفة.

تفاوت حسب المستوى التعليمي: حملة الماستر والليسانس أكثر تأثراً بتعدد العوامل غير الرسمية (كالعلاقات الشخصية أو الصدفة) مقارنة بالدكتوراه.

أهمية رأس المال الاجتماعي: يتكرر بشكل واضح في النتائج، مما يعني أن الوصول إلى العمل في السياق المحلي يخضع لمنطق الوساطة الاجتماعية أكثر من منطق الجدارة الأكاديمي

الجدول 17: أداء أفراد العينة حسب تأثير الجنس على فرص الحصول على العمل .

	ذكور	انثى	المجموع	
نعم	35	25	60	التكرار
	83,3%	55,6%	69,0%	النسبة
لا	7	20	27	التكرار
	16,7%	44,4%	31,0%	النسبة
المجموع	42	45	87	التكرار
	100,0%	100,0%	100,0%	النسبة

يوضح الجدول المتعلق بـ "أداء أفراد العينة حسب تأثير الجنس على فرص الحصول على العمل" أن نسبة معتبرة من أفراد العينة يرون أن الجنس يعد عاملاً مؤثراً في فرص التوظيف. فقد أشار 83.3% من الذكور إلى أن الجنس له تأثير مباشر على فرص الحصول على عمل، مقابل 55.6% من الإناث. وفي المقابل، صرح 44.4% من الإناث بأن الجنس لا يؤثر على فرص التوظيف، وهي نسبة مرتفعة مقارنةً بالذكور الذين بلغت نسبتهم في هذا الجانب 16.7% فقط. وبالنظر إلى إجمالي العينة، يتبين أن 69% من المبحوثين يعتقدون أن الجنس يؤثر على فرص الحصول على وظيفة، في حين يرى 31% فقط أن هذا العامل لا يلعب دوراً في تحديد مصير الباحث عن عمل. تشير هذه المعطيات إلى وجود تفاوت ملحوظ بين الجنسين في تصورهم لأثر النوع الاجتماعي على الإدماج المهني، ما يعكس اختلافاً في التجربة والمعاشية اليومية للتمييز القائم على أساس الجنس في سوق الشغل.

يُمكن تحليل هذه النتائج من خلال المحاور التالية :

- النوع الاجتماعي كمعيار للتمييز: تشير المعطيات إلى أن التمييز بين الجنسين لا يزال قائماً في سوق العمل، حيث يشعر معظم الذكور بوجود أفضلية أو تمييز لهم أو ضدهم بناءً على جنسهم. هذا يتماشى مع تحليلات سوسيولوجية تبرز أن المجتمعات ذات البناء الأبوي تركز تمييزاً لصالح الرجال في مواقع العمل، خاصة في القطاعات التي تُعتبر "ذكورية"
- الاستبطان الاجتماعي للتمييز عند النساء: اللافت أن نسبة لا بأس بها من النساء (44.4%) لا ترى أن هناك تأثيراً للجنس، وقد يُفسر ذلك بإحدى احتمالين: إما أنهن استبطن خطاب المساواة أو يرفضن الاعتراف بالتمييز خوفاً من الوصم أو الإحباط. أو أنهن يعملن في قطاعات أو ظروف تقل فيها التفرقة بين الجنسين
- الفرص المهنية والموقع الاجتماعي: الفوارق في تقييم أثر الجنس توحى أيضاً باختلاف الموقع الاجتماعي والمهني بين الجنسين. فالذكور قد يكونون أكثر احتكاكاً بمواقع القرار وسوق الشغل النظامي، مما يجعلهم يدركون جيداً أن هناك مفاضلة في الفرص حسب النوع.
- أغلبية أفراد العينة (69%) ترى أن الجنس يؤثر على فرص العمل، ما يدل على وعي اجتماعي واسع بوجود تمييز مهني مبني على النوع
- الرجال أكثر إدراكاً لوجود تأثير للجنس مقارنة بالنساء، ما يعكس تصوراً متبايناً داخل المجتمع حول معايير التوظيف.
- عدم اعتراف عدد معتبر من النساء (44.4%) بتأثير الجنس قد يعكس إما اختلاف ظروف التجربة أو آليات دفاعية تجاه التمييز.
- النتائج تشير إلى أن الإدماج المهني في السياق المدروس لا يخضع فقط للكفاءة والمؤهلات، بل يتأثر بعوامل سوسيو-ثقافية متعلقة بالنوع الاجتماعي.

نتائج العامة للفرضية الأولى :

تبرز البيانات الإحصائية المتعلقة بالفرضية الأولى الى معوقات بنيوية واقتصادية واجتماعية، فقد اتضح من المعطيات وجود فترات طويلة من الانتظار والبحث عن وظيفة بعد التخرج، ما يشير الى خلل واضح في استيعاب السوق للخريجين الجدد. كما أن ضعف فعالية المؤسسات الوسيطة كوكالات التشغيل وعدم قدرتها على لعب دور فعلي في تسهيل الانتقال من التكوين الى العمل، يعكس محدودية اليات الدعم المؤسساتي.

الى جانب ذلك، كشفت النتائج عن تأثير الفوارق الجغرافية والمستوى التعليمي في فرص الإدماج، حيث كانت فرص الحصول على وظيفة أفضل لدى المقيمين في مناطق حضرية مقارنة بسكان المناطق النائية، كما أن للمستوى التعليمي المتقدم أثر إيجابي نسبي في تسهيل الإدماج، ولكن بشكل غير كاف لحل الأشكال البنيوي. من جهة أخرى، أظهرت التحليلات أن هناك تباينا في فرص الإدماج بين الجنسين، لصالح الذكور غالبا، ما يدل على استمرار التمييز القائم داخل سوق العمل.

ويمكن القول ان مجموع هذه المؤشرات تدعم الفرضية التي تربط صعوبات الإدماج بضعف قدرة الاقتصاد الوطني على خلق مناصب شغل كافية إضافة الى غياب انسجام فعلي بين مخرجات الجامعة واحتياجات سوق العمل، وهو ما يجعل التكوين الأكاديمي عاجزا بمفرده عن ضمان الإدماج الفعال.

الفصل الخامس :

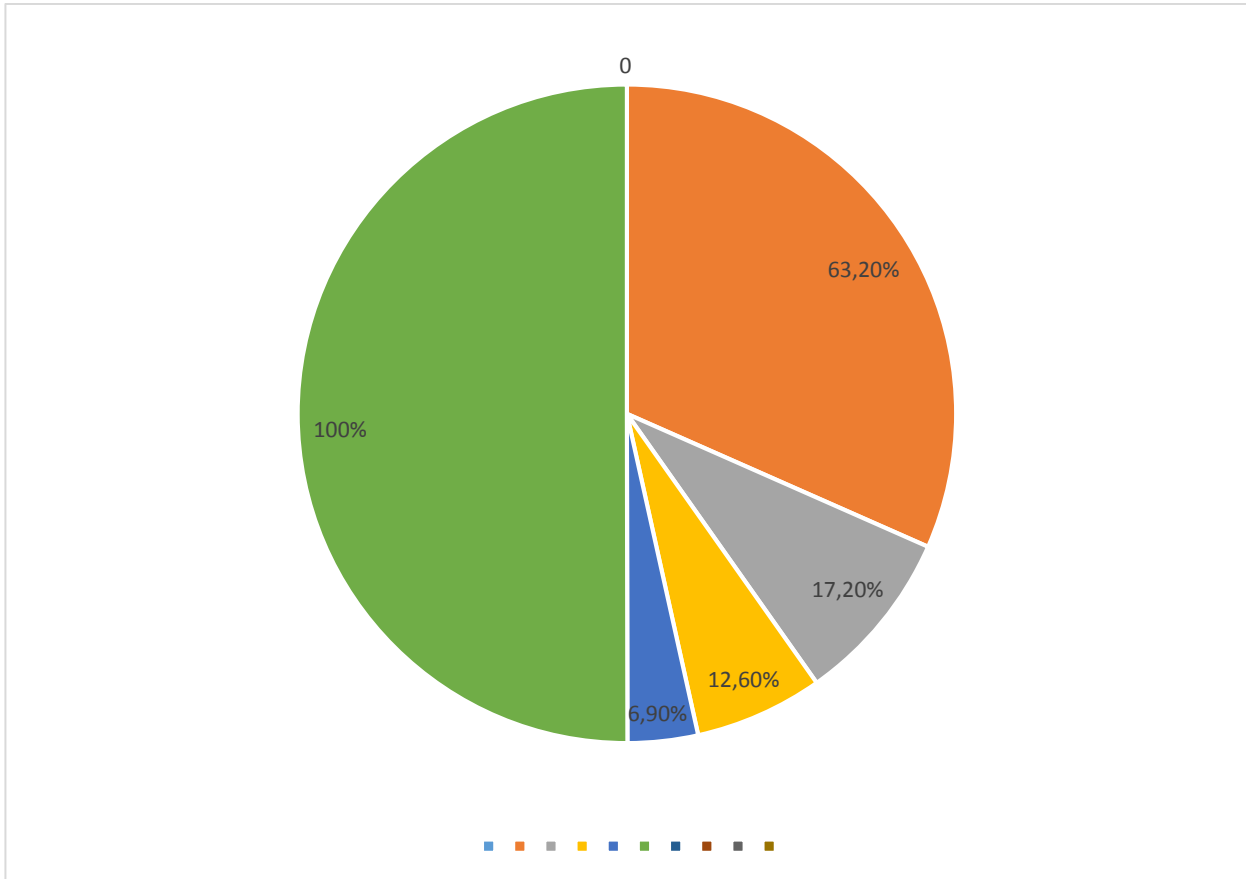
تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضية
الثانية

الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات الميدانية للفرضية الثانية

- القراءة الإحصائية
- التحليل السوسولوجي
- نتائج العامة للفرضية الثانية

الجدول 18: أسباب صعوبات إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل

النسبة (%)	التكرار	الفئة
63,2%	55	قلة فرص العمل
17,2%	15	المحسوبية والوساطة
12,6%	11	غياب الخبرة المهنية
6,9%	6	عدم ملائمة التكوين مع متطلبات السوق
%100	87	المجموع



يشير توزيع النسب في الجدول الى قلة فرص العمل التي تمثل السبب الرئيسي بنسبة 63.2% وهي النسبة الأكبر، مما يعكس إدراكا عاما لدى أغلب أفراد العينة بوجود أزمة هيكلية في سوق الشغل.

-المحسوبية والوساطة جاءت في المرتبة الثانية بنسبة 17.2%، ما يدل على أن جزءا مهما من العينة يرى أن الولوج الى سوق العمل الى يخضع دائما الى للجدارة والكفاءة بل للعلاقات الشخصية.

-غياب الخبرة الميدانية مثل بنسبة 12.6% من أفراد العينة، وهو ما يعكس ضعف التنسيق بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية من حيث التدريب والتطبيق الميداني. أخيرا لدينا عدم ملائمة التكوين الجامعي مع متطلبات سوق العمل ورد بنسبة 6.9%، مما يشير الى وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات السوق.

تعكس هذه المعطيات عدة أبعاد: البعد البنوي يمثل النسبة المرتفعة لقلة فرص العمل التي تعكس اختلالا في السياسات الاقتصادية وعجز السوق الوطني عن استيعاب العدد المتزايد من الخريجين الجامعيين.

-البعد الثقافي والاجتماعي: انتشار المحسوبية والوساطة كسبب مهم يعكس ضعف ثقافة الشفافية والعدالة في التوظيف، ويكرس التفاوتات الاجتماعية ويقلل من ثقة الشباب في المؤسسات.

-البعد التكويني: نسبي غياب الخبرة وعدم ملائمة التكوين تشير الى وجود قصور في المنظومة الجامعية، من حيث ادماج الجانب التطبيقي وتأهيل الطلبة فعليا لمتطلبات السوق، ما يساهم في تزايد الفجوة بين الجامعة والمحيط الاقتصادي.

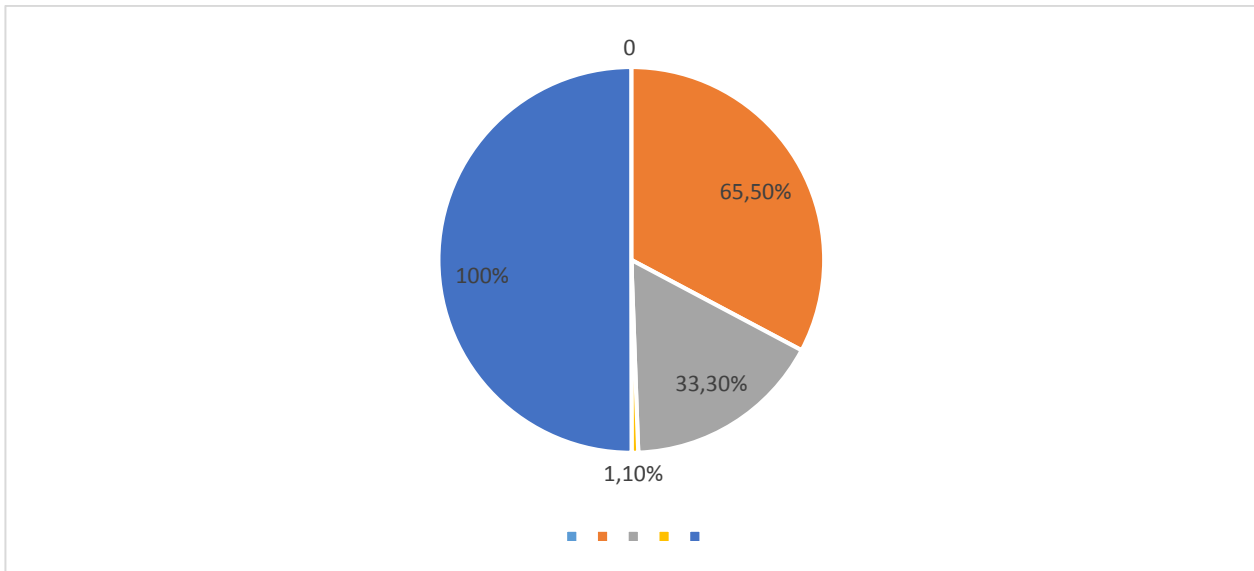
تظهر النتائج أن المشكل الأساسي في نظر الشباب الجامعي لا يكمن في الكفاءة الشخصية بقدر ما هو مرتبط بعوامل هيكلية (قلة فرص العمل) واجتماعية مثل المحسوبية، وهو ما يعكس أزمة ثقة في اليات التوظيف.

- غياب التنسيق بين الجامعة وسوق العمل يزيد من هشاشة الخريج الجامعي ويضعف قابليته للإدماج، خاصة في غياب الخبرة العلمية والمهارات التطبيقية. كما تبرز الحاجة لإصلاحات مزدوجة تشمل من جهة تنشيط الاقتصاد لخلق فرص جديدة، ومن جهة ثانية إعادة النظر في المنظومة التكوينية وربطها بحاجات سوق الشغل.

النظرية التي تنطبق على المعلومات الموجودة في جدولنا نجد "النظرية البنوية" التي تربط صعوبات الإدماج المهني بالهياكل الاقتصادية والاجتماعية مثل، محدودية فرص العمل وضعف السياسات العمومية، التسيير الاجتماعي والركود الاقتصادي.

الجدول 19: ملائمة الوظيفة المكتسبة لاحتياجات الخريجين.

الفئة	التكرار	النسبة (%)
لا	57	65,5%
نعم	29	33,3%
المجموع	87	100%



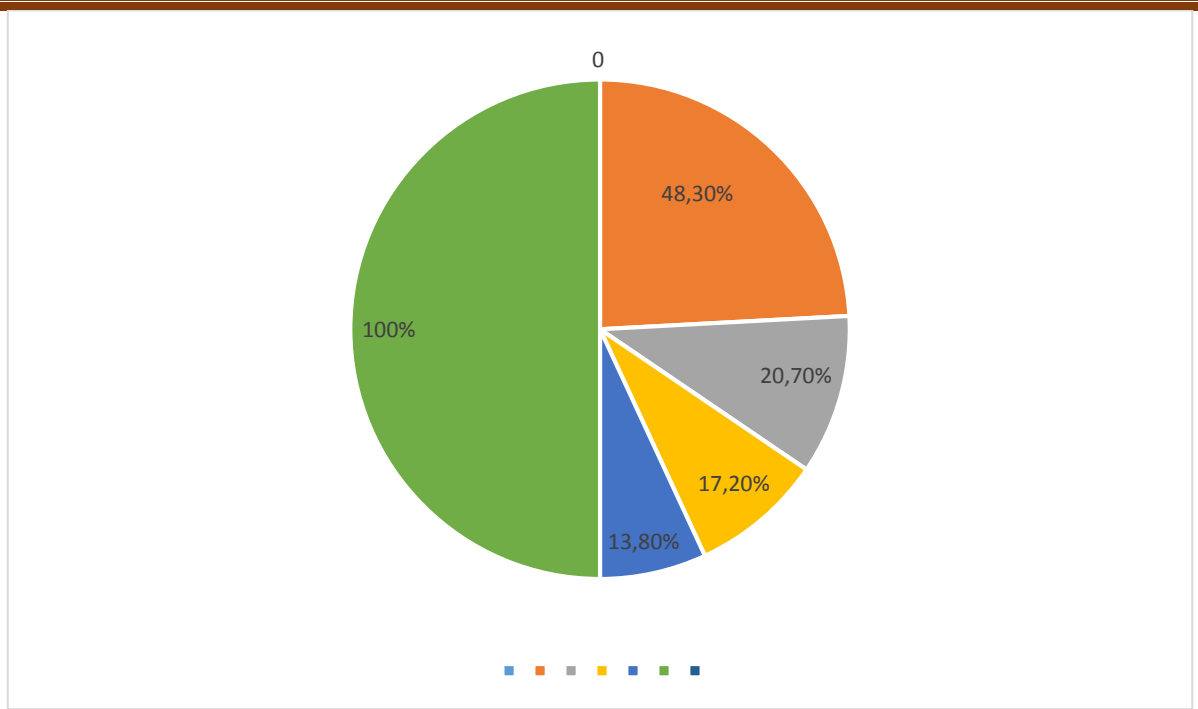
تشير معطيات الجدول الى أن 65.5% من أفراد العينة يرون أن الوظيفة التي حصلوا عليها لا تتاسب احتياجاتهم. بينما 33.3% فقط يعتبرون ان وظائفهم الحالية ملائمة لاحتياجاتهم

فهذا التفاوت الكبير يعكس خلافاً واضحاً بين ما يطمح إليه الخريجون وما يوفره سوق العمل فعلياً.

تعكس نتيجة هذه المعطيات إلى أن هناك حالة من عدم التوازن بين العرض المتاح في سوق العمل وتطلعات حاملي الشهادات الجامعية، حيث أُجبر العديد منهم إلى قبول وظائف لا تستجيب لاحتياجاتهم المهنية أو الاجتماعية. وإضافة إلى ذلك غياب ملائمة التكوين الجامعي ومتطلبات السوق، فضلاً عن تأثير الضغوط الاقتصادية والاجتماعية التي تدفع الأفراد إلى القبول بأي فرصة عمل متاحة. كما تبرز هذه المعطيات محدودية جودة مناصب العمل المعروضة، سواء من حيث الأجر أو الاستقرار الوظيفي، ما يعمق الشعور بعدم الرضا ويؤثر سلباً على إدماج الخريجين في الحياة المهنية. وتعد نظرية التوافق بين الفرد والوظيفة لبارسونز مهمة في علم الاجتماع لتنظيم وعمل، تستخدم لتفسير العلاقة بين الخصائص الفردية للعامل وخصائص الوظيفة، ومدى تأثير هذا التوافق على الرضا المهني والأداء والإدماج المهني في العمل.

الجدول 20: معايير انتقاء العمل لدى الخريج الجامعي

الفئة	التكرار	النسبة (%)
الراتب	42	48,3%
التخصص	18	20,7%
تقدير الذات	15	17,2%
إمكانية الترقية	12	13,8%
المجموع	87	100%



تشير البيانات الى ان معيار الراتب يمثل الأولوية القصوى لدى الخريجين الجامعيين عند اختيارهم للعمل، حيث اختاره 48.3% من أفراد العينة، وهو ما يقارب نصف العينة، يليه معيار التخصص لنسبة 20.7%، ثم تقدير الذات بنسبة 17.2%، وأخيرا إمكانية الترقية بنسبة 13.8%، ما يعكس تباينا ف الدوافع حسب السياقات والاحتياجات الفردية.

تعكس هذه المعطيات أولوية البعد الاقتصادي في اختيارات الخريجين الجامعيين للعمل ، حيث يشكل الراتب العامل الحاسم بالنسبة للأغلبية الساحقة .ويمكن فهم هذا التوجه في سياق الضغوط الاجتماعية و الاقتصادية التي يعيشها الشباب ، خاصة في ظل ارتفاع معدلات البطالة و غلاء المعيشة ، ما يجعل الحاجة الى الاستقرار المادي .كما أن ضعف نسبة الاهتمام بالتخصص يبرز فقدان الثقة في فعالية التكوين الجامعي في ضمان عمل ملائم ، وهو ما يدفع الكثيرين الى قبول وظائف بعيدة عن مجال دراستهم من جهة أخرى ، فان اختيار بعض المبحوثين لمعايير مثل تقدير الذات وإمكانية الترقية، يشير الى تطلع هذه الفئة الى تحقيق ذاتها داخل العمل، والبحث عن مكانة اجتماعية تمنح من خلال القيمة المعنوية والمهنية للوظيفة

تعكس النتائج هيمنة البعد الاقتصادي في قرارات الشباب المهنية، وهو ما يبرز أولوية الحاجة الى الأمان المادي في مرحلة ما بعد التخرج. وتظهر المعطيات أن المعايير غير المادية مثل التقدير المعنوي أو التطور الوظيفي تأتي في مراتب ثانوية، ما يشير الى تحديات بنيوية في بيئة العمل والفرص المتاحة. كما تفرض هذه المعطيات على السياسات العمومية إعادة النظر في دودة الوظائف المعروضة، من حيث الأجور والفرص، وأهمية ربط التكوين الجامعي بسوق العمل بشكل فعلي

الجدول 21: مدى ملائمة الوظيفة لاحتياجات أفراد العينة حسب مستواهم المعيشي.

	ضعيف	متوسط	جيد		
نعم	0	15	14	التكرار	
	0,0%	28,3%	46,7%	النسبة	
لا	4	37	16	التكرار	
	100,0%	69,8%	53,3%	النسبة	
احيانا	30	1	0	التكرار	
	0,0%	1,9%	0,0%	النسبة	
المجموع	4	53	30	التكرار	
	100,0%	100,0%	100,0	النسبة	

يوضح الجدول تقييم أفراد العينة لمدى ملائمة وظائفهم لاحتياجاتهم المعيشية، حسب وضعهم المادي (نعم - لا - متوسط).

النتائج موزعة كما يلي

بالنسبة لمن صرحوا بأن مستواهم المعيشي "جيد": عدددهم: 29 فردا (33.3% من العينة). من هؤلاء، 46.7% (14 فردًا) وجدوا أن الوظيفة ملائمة جيدًا

و28.3% (15 فردًا) يرون أنها متوسطة الملاءمة. بينما لم يُصرح أحد منهم بأنها غير ملائمة .

بالنسبة لمن صرحوا أن مستواهم المعيشي "متوسط عدده 57 فردًا .(65.5%) من هؤلاء، 53.3% (30 فردًا) يرون أن الوظيفة ملائمة بشكل جيد

و66% (37 فردًا) يعتبرونها متوسطة .و7% فقط (4 أفراد) قالوا إنها غير ملائمة .

حالة خاصة: مستوى معيشي "ضعيف" (1 فرد فقط، أي 1.1%) :صرّح هذا الشخص الوحيد أن الوظيفة متوسطة الملاءمة

النسبة الإجمالية%34.5 (30 فردًا) يرون الوظيفة ملائمة جيدًا %60.9 .(53 فردًا) يعتبرونها متوسطة %4.6 .فقط (4 أفراد) يرون أنها غير ملائمة.

تشير هذه المعطيات إلى أن تقييم ملاءمة الوظيفة لا يرتبط فقط بعوامل ذاتية، بل يتداخل مع الوضع المعيشي للفرد :الفئة ذات الدخل الجيد راضية نسبيًا عن وظائفها، ما يشير إلى أن تحقيق الاحتياجات الأساسية والمهنية يدعم الإحساس بالملاءمة.

أما الفئة ذات الدخل المتوسط، فتميل بشكل أكبر إلى تصنيف وظائفها على أنها "متوسطة الملاءمة"، ما يعكس شعورًا بعدم الاستقرار أو عدم الإشباع الكافي .رغم أن نسبة من الفئة المتوسطة ترى أن الوظيفة "ملائمة جيدًا"، إلا أن وجود 4 أفراد غير راضين (ضعف الملاءمة) يعكس فجوة في الأجور أو في ظروف العمل مقارنة بمستوى المعيشة المتوقع . الفرد ذو الدخل الضعيف يضع تقييمه في خانة "متوسطة"، ما قد يُفسر كمؤشر على انخفاض التوقعات أو ضعف التمثيل الإحصائي لهذه الفئة .هذه المؤشرات توحي بأن الوظائف المقدمة لا تضمن بالضرورة ترقية اجتماعية أو تحقيق نوع من العدالة الاقتصادية التي تراعي احتياجات الأفراد بمستوياتهم المختلفة

تشير النتائج إلى أن أغلبية أفراد العينة يعتبرون وظائفهم متوسطة الملاءمة لمستواهم المعيشي، ما يعكس قصورا في تحقيق التوازن بين دخل الوظيفة وتكاليف المعيشة. الفئة ذات المستوى المعيشي الجيد عبّرت أكثر عن رضاها، بينما الفئة المتوسطة عبّرت عن "تقدير تحفظي"، مما يشير إلى خلل نسبي في جودة الوظائف الممنوحة. تبرز الحاجة إلى إصلاحات على مستوى الأجر والتغطية الاجتماعية، بما يكفل ملاءمة واقعية بين الوظيفة ومتطلبات الحياة. أخيراً، تعكس النتائج أن تقييم الوظيفة يرتبط ليس فقط بطبيعة العمل بل أيضاً بالإطار الاجتماعي والاقتصادي للفرد. فنظرية "الحاجات الإنسانية لماسلو" تشير إلى أن الأفراد يسعون إلى إشباع حاجتهم وفق تسلسل هرمي يبدأ بالحاجات الأساسية، ثم الحاجات الاجتماعية، وحاجات التقدير، وصولاً إلى تحقيق الذات و بالإعتماد على هذه النظرية يمكن تفسير مدى ملائمة الوظيفة لاحتياجات الأفراد حسب مستواهم المعيشي.

الجدول 22: البدائل المستقبلية لأفراد العينة في حال عدم الحصول على وظيفة

المجموع	متابعة الدراسية	قرض مالي	الهجرة		
27	3	5	19	التكرار	نعم
31,0%	33,3%	33,3%	30,2%	النسبة	
60	6	10	44	التكرار	لا
69,0%	66,7%	66,7%	69,8%	النسبة	
87	9	15	63	التكرار	المجموع
100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	النسبة	

يوضح الجدول المعنون بـ "البدائل المستقبلية لأفراد العينة في حال عدم الحصول على وظيفة" أن عدد الأفراد الذين عبّروا عن وجود بدائل في حال عدم إدماجهم المهني بلغ 27

شخصًا من مجموع 87 مبحوثًا، أي بنسبة 31.0% فقط، مقابل 60 مبحوثًا (بنسبة 69.0%) لم يُحددوا أي بدائل مستقبلية واضحة، وهو ما يدل على هيمنة مشاعر الغموض والقلق إزاء المستقبل المهني. من بين البدائل التي اقترحها أفراد العينة، جاءت الهجرة في المرتبة الأولى، حيث اختارها 19 مبحوثًا، أي بنسبة 30.2% من الذين صرّحوا بوجود بدائل، وهو ما يعكس جاذبية هذا الخيار لدى فئة واسعة من الشباب باعتباره وسيلة للهروب من واقع البطالة. تليها في الترتيب الاستدانة (قرض مالي)، التي اختارها 5 مبحوثين (بنسبة 33.3% داخل نفس الفئة)، ثم متابعة الدراسة التي لم تتجاوز نسبتها 3 مبحوثين (بنسبة 33.3%). تشير هذه المعطيات إلى أن خيار الهجرة يطغى على باقي البدائل، في حين أن القرض أو مواصلة التعليم الجامعي لا يمثلان حلولاً مغرية أو واقعية بالنسبة لأغلب العاطلين عن العمل، وهو ما يعكس محدودية الخيارات المتاحة لهم وانعدام ثقتهم في فعالية الحلول الداخلية. لذا ترى نظرية "هيرزبيرغ" أن دوافع الأفراد في العمل لا ترتبط فقط بالعوامل الخارجية مثل الأجر أو ظروف العمل، بل تعتمد أيضا على عوامل خارجية مرتبطة بتحقيق الذات مثل الإنجاز، التقدير و التطوير المهني وبناء على ذلك، فإن الخريجين الذين لم يحصلوا على وظيفة يسعون إلى بدائل مستقبلية تشبع حاجاتهم الداخلة للتحفيز و الإنجاز .

تعكس هذه النتائج مجموعة من المؤشرات الدالة:

- أزمة في الأفق المهني:

كون 69% من العينة لم تفكر في بدائل مهنية يعكس وجود أزمة ثقة في المستقبل، وغياب تخطيط استراتيجي لدى الشباب. هذا يعكس ضعف التوجيه المهني والاجتماعي والمؤسساتي.

- الهجرة كخيار مفضل:

احتلال الهجرة المرتبة الأولى يندرج ضمن ما يعرف بالاغتراب السوسيو-اقتصادي، حيث يرى الشباب في الخارج ملاذًا لتحقيق الذات المهنية، بعد انسداد الآفاق محليًا.

- ضعف رأس المال الثقافي والاقتصادي:

ضعف نسبي طلب القروض ومتابعة الدراسة قد يُفسر بغياب الإمكانيات المالية لدى الشباب، أو بعدم جدوى الاستمرار في الدراسة بالنسبة لهم، ما يعكس محدودية رأس المال الاقتصادي والثقافي وفق تحليل بيير بورديو .

- فقدان الثقة في المؤسسات:

تشير هذه البيانات إلى وجود فجوة في الثقة بين الشباب والمؤسسات المشغلة أو المؤسسات التعليمية والمالية، وهو ما يدفعهم نحو الهروب بدل التأقلم أو الاستثمار في الحلول الداخلية.

- غالبية أفراد العينة لا يمتلكون رؤية واضحة للبدائل في حال استمرار البطالة، ما يعبر عن انسداد اجتماعي ونفسي.

- الهجرة تمثل الخيار الأكثر جاذبية لدى الشباب، مما يدل على ضعف جاذبية السوق المحلي وفشل السياسات التشغيلية.

- النسب الضعيفة لاختيار القرض أو الدراسة تشير إلى انعدام الثقة في جدواهما أو محدودية الإمكانيات الذاتية.

- تعكس النتائج وجود إقصاء رمزي ومؤسساتي يعيشه الشباب حاملو الشهادات، ويحتاج إلى تدخلات شاملة تربوية، اقتصادية، ومؤسسية.

نتائج العامة للفرضية الثانية :

كشفت النتائج عن حضور قوي للعوامل الذاتية في تعقيد عملية الإدماج المهني. أظهرت معطيات الدراسة أن عددا من الخريجين لا يمتلكون الكفاءات التطبيقية أو المهارات المهنية التي يتطلبها الواقع العملي، وهو ما يشير إلى قصور في التكوين الجامعي. كما بينت النتائج أن كثيرا من الخريجين لا يجدون وظائف تلائم تخصصاتهم، ما يعكس ضعفا في اليات التوجيه المهني.

بالإضافة الى ذلك، أكدت المعطيات أن بعض الخريجين يختارون رفض بعض فرص العمل لأسباب ذاتية، كعدم القبول بالرواتب المعروضة، أو بعد المسافة، أو التطلعات الشخصية، ما يضعف من فرص إدماجهم بشكل سريع. كما ان المستوى المعيشي للأفراد كان له دور في تقييمهم لجودة الوظائف، حيث أبدي الأفراد من الفئات ذات الدخل الأعلى ميلا أقل نحو القبول بوظائف لا تستجيب لطموحاتهم.

وأخيرا، فان تعدد الخيارات البديلة في حال تعذر الحصول على وظيفة، مثل التفكير في الهجرة أو الدراسة مجددا، يكشف عن غياب رؤية واضحة وطويلة المدى لدى بعض الخريجين، وهو ما يزيد من تعقيد الإدماج الفعلي .

مناقشة النتائج:

توضح نتائج الفرضيتين أن مشكل الإدماج المهني لا يتعلق فقط بالمؤسسات والسياسات، بل يمتد أيضا إلى الفرد نفسه. الفرضية الأولى ركزت على العراقيل البنيوية مثل ضعف مؤسسات الوساطة وقلة فرص الدعم، وهو ما يجعل الانتقال من مقاعد الدراسة إلى سوق الشغل صعبا. أما الفرضية الثانية، فقد أظهرت أن الكثير من الخريجين لا يمتلكون الكفاءات المطلوبة، أو يرفضون بعض الفرص لأسباب شخصية أو طموحات غير واقعية.

نلاحظ من خلالهما أن الإدماج المهني يتطلب توازنا بين دعم الدولة وتكوين جيد من جهة، وإستعداد داخلي من الخريج لقبول الواقع ومواجهة تحدياته من جهة أخرى. فالخلل ليس في جهة واحدة، بل هو نتيجة تفاعل معقد بين بيئة غير مهياة وفرد أحيانا غير مستعد.

بصفتي طالبة جامعية، أرى أن هذه النتائج تضعنا أمام مسؤولية مزدوجة أن نطالب بتحسين الظروف، ولكن أيضا أن نُحسن من أنفسنا لنكون جزءا من الحل، لا فقط من المتأثرين بالمشكلة.

الخاتمة:

ختاماً، يتضح من خلال هذه الدراسة أن صعوبات الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية ليست مجرد انعكاس لمشكلة البطالة فحسب، بل هي نتاج تفاعل معقد بين عوامل اقتصادية واجتماعية. فقد أظهرت المعطيات التي تم التوصل إليها أن الفجوة بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل تمثل أحد أبرز العوائق أمام إدماج الخريجين، إلى جانب ضعف أليات التوجيه، وغياب سياسات تشغيل فعالة تراعي خصوصيات هذه الفئة.

كما بينت الدراسة أن هذه الصعوبات لا تقتصر على الجانب الاقتصادي فقط، بل تشمل أيضاً أبعاداً اجتماعية ونفسية تؤثر على تطلعات الخريجين ونظرتهم للمستقبل، مما يستدعي تدخلاً متعدد الأبعاد يجمع بين اصلاح المنظومة التكوينية، وتفعيل دور مؤسسات التشغيل، وتعزيز الشراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية.

وإذا كان من توصية يمكن أن تقدم، فهي ضرورة تبني سياسات إدماج مهني أكثر نجاعة تراعي مؤهلات الشباب الجامعي، وتعطي مكانة حقيقية لكفاءات هؤلاء الشباب.

المصادر والمراجع

أولاً: المجالات

1. أحمد زقاوة ، البرامج الجامعية ومدى استجابتها لاحتياجات سوق العمل ، مجلة التنمية البشرية ، العدد السابع ، مارس 2017، ص 159.
2. عبادة حسني: البطالة في الاقتصاد العراقي، أسبابها وسبل علاجها، مجلة الأنبار للعلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 04، ال عدد 08، 2012، ص 82.
3. محمود سمالي، معوقات الادماج لخريجي التعليم العالي في سوق العمل، مجلة العلوم الاجتماعية، ديسمبر 2015، ص 211.

ثانياً: الكتب

1. ابن منظور، لسان العرب، ج10، ط4، دار صادر، 2005، ص283.
2. أمين ساعتي، تبسيط كتابة البحث العلمي، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، 1999، ص49.
3. بوحش عمار ومحمود الدنيات محمد، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث، ديوان المطبوعات الجامعية، 1999، ص67.
4. جميل صليبا، المعجم الفلسفي، دار الكتاب اللبناني بيروت، ط31، 1973، ص552.
5. جودت عزت عطوي، أساليب البحث العلمي: مفاهيمه، أدواته، طرقه الإحصائية، القافة للنشر والتوزيع، 2007، ص123.
6. سليمان سيد أحمد غريب، تصميم وتنفيذ البحث العلمي، الإمارات ولبنان، دار الكتاب، 1982، ص266.

7. عبد العزيز فهمي هيكل، موسوعة المصطلحات الاقتصادية والإحصائية، دار النهضة العربية، بيروت، 1986، ص 850.
8. عبد الوهاب الكيالي، موسوعة السياسة، ج1، المؤسسة العربية للنشر والتوزيع، بيروت، 2000، ص 237.
9. عبد الله العكش فوزي، البحث العلمي: المناهج والإجراءات، الإمارات، مطبعة العين، 1996.
10. علي عبد الرزاق جبلي ومحمد أحمد بيومي، مناهج البحث الاجتماعي، المعرفة الجامعية للنشر، الإسكندرية، ص 80.
11. محمد طاقة، حسن عجلان، اقتصاديات العمل، عمان، الثراء للنشر والتوزيع، 2008، ص 19.
12. مدحت القرشي، اقتصاديات العمل، ط1، دار وائل للنشر، الأردن، 2007، ص 21.
13. مركز الرياض للإشراف والتدريب، التهيئة لسوق العمل، دار المؤلف للنشر والتوزيع، لبنان، 2006، ص 16.
14. منير مرسي، الاتجاهات الحديثة في التعليم الجامعي المعاصر، القاهرة، 2002، ص 10.
15. موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية وتدريبات عملية، ترجمة بوزيد صحراوي وآخرون، القصبة، الجزائر، 2004، ص 301.
16. نجم عبود نجم، إدارة المعرفة: المفاهيم والاستراتيجيات والعمليات، مؤسسة الرزاق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 12.

ثالثا: المذكرات الأكاديمية.

1. أحمد زرزور، مساهمة الجامعة وهيئات التشغيل في إدماج الخريجين بسوق العمل، مذكرة تخرج، أم البواقي، 2014/2013، ص21.
2. بلعربي أسماء، واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، مذكرة ماجستير، علم الاجتماع، تخصص تنظيم وعمل، بسكرة، 2014/2013.
3. خالد عمارة، أثر القصة الواقعية في الخطاب الدعوي المعاصر، مذكرة ماستر، الوادي، 2014/2013، ص05.
4. سعاد منصوري، العمل والمبادرة المحلية، مذكرة ماجستير، علم اجتماع، جامعة الجزائر، 2005، ص23.
5. فوجيل منير، سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم النفس، جامعة بسكرة، 2014/2013.
6. مكرودي حليلة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، مذكرة ماستر، علم اجتماع، جامعة جيجل.
7. رفيق زوالية، دور الجامعة في إنتاج الرأسمال البشري في ظل اقتصاد المعرفة، جامعة بسكرة، 2005، ص385.
8. عبد العزيز قتال وفريد رآهم، ملتقى أعمال دولي حول الجامعة والانفتاح على المحيط الخارجي، منشورات المجلس العربي للتبسي، الجزء الثاني، 2018، ص299-300.
9. حمدي علي (2008)، المدير العام للنهوض بالتشغيل، وزارة التشغيل والإدماج المهني للشباب، تونس، السند العربي للتنمية والتشغيل، الدوحة، 15-16 نوفمبر.

الملاحق

استمارة استبيان

بعنوان:

صعوبات الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية.

"دراسة على عينة من خريجي جامعة مولود معمري"

أنا طالبة من فرع علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل، أنا بصدد دراسة لعينة من خريجي الجامعات التي تدرج ضمن الصعوبات التي يواجهونها خلال إدماجهم المهني. لنيل شهادة الماستر وعليه أرجو منكم ملء هذه الاستمارة بكل صدق وأمانة، وأتعهد بالاحتفاظ على السرية التامة لهذه المعلومات. تقبلوا منا فائق التقدير والاحترام.

تحت اشراف:

إخربان خليفة

من إعداد :

نايت عبد الرحمان علجية

السنة الجامعية : 2024 / 2025

المحور الاول : البيانات الشخصية

1. الجنس : ذكر انثى

2. السن : من 20 الى 29 سنة اكثر من 30 سنة

3. الحالة المدنية : اعزب متزوج

4. المستوى المعيشي : جيد متوسط ضعيف

5. منطقة السكن : الريف المدينة

6. المستوى التعليمي : ليسانس ماستر دكتوراه

7. التخصص الدراسي :

- علوم إنسانية

- علوم اجتماعيه

- علوم طبيعية

- هندسة

- تخصص اخر مع تحديده :

8. كم عدد السنوات التي قضيتها في الجامعة :

- من 3 سنوات الى 5 سنوات

- 5 سنوات او اكثر

• المحور الثاني : صعوبات الادمج المهني لحاملي الشهادات الجامعية .

9. ما نوع الصعوبات التي واجهتك في رحلة البحث عن العمل ؟

- قلة فرص العمل

- عدم ملائمة التكوين مع متطلبات السوق

- غياب الخبرة المهنية

- المحسوبية و الوساطة

10. ما هي المدة التي قضيتها بين التخرج و البحث عن العمل؟

- 1 سنة اقل من 1 سنة 3 سنوات او اكثر

11. ما هي المدة التي استغرقتها للعثور على الوظيفة؟

- اقل من 6 اشهر من 6 اشهر الى 12 شه اكثر من 12 شهرا

- لم اتمكن من العثور على الوظيفة بعد

12. هل الوظيفة التي عثرت عليها تناسب احتياجاتك؟

- نعم - لا

- ما هي الوظيفة التي ترغب بها إذا كان جوابك ب: لا؟

13. هل تعتقد ان وكالات التشغيل ساهمت في تحسين فرصك المهنية؟

- نعم - لا

14. كيف تقيم مساعدة هذه الوكالات لك في العثور على وظيفة

- جيد متوسط ضعيف

• المحور الثالث: المعايير التي تساعد خريجي الجامعات للحصول على وظيفة.

15 ما هي المعايير التي تختار حسبها عملك؟

- الراتب

- التخصص

- امكانية الترقية

- تقدير الذات

16 ما هي العوامل التي ساعدتك في الحصول على وظيفة؟

- الشهادة الجامعية
- رأس المال الاجتماعي
- عوامل شخصية مرتبطة بك
- العائلة
- الكفاءة

17 هل تعتقد أن الجنس "ذكر" - "أنثى" يؤثر على فرص الحصول على العمل؟

- نعم لا

18 - ما هي العوامل التي تأخذها بعين الاعتبار عند اختيارك للوظيفة؟

..... -
19- ما هي الإجراءات التي تعتقد انها تساهم في تحسين إدماج حاملي الشهادات الجامعية في سوق العمل؟
مع التحديد

..... -
20- ما هو البديل لمشروعك المستقبلي إذا لم تتحصل على وظيفة؟

- الهجرة
- قرض مالي ANAD
- متابعة الدراسة