

الشباب الجامعي المتخرج وإشكالية الاستبعاد المهني - دراسة ميدانية على عينة من خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة -

Young university graduates and the problem of integration and professional exclusion "Socio-empirical approach"

تاريخ الإرسال: 2020-12-15 تاريخ القبول: 2021-10-12

كمال جغوري، مركز البحث العلمي والتكنولوجيا للمناطق الحافة، بسكرة kadjaghrouri@gmail.com

الملخص

تطرق هذه الورقة البحثية لمعضلة الاندماج المهني لدى خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة بسكرة بصفة خاصة والاندماج الاجتماعي بصفة عامة، وإلى البطالة وطرق التعايش معها وجاذبية فكرة الهجرة لهم، كما تناولت السبل المتبعة للاندماج المهني والاجتماعي، والمشاركات في مسابقات التوظيف من حيث العدد والتفاصيل المهنية من جهة، وإلى تسلیط الضوء على تأجير الدبلوم كإجراء للاندماج السوسيومهني. اتخذت الدراسة من المنهج الوصفي والمنهج المقارن إطاراً نظرياً للتحليل والمقارنة، ومن الاستبيان كأدلة رئيسية لجمع البيانات لتفضي بذلك نتائج الدراسة إلى التفاوت في مدة الاندماج المهني بين خريجي القسم، وإلى عدم استعمال فكرة الهجرة لشريحة كبيرة منهم وتناسب عدد المشاركات في مسابقات التوظيف طردياً مع مدة التعطل، كما أن التسجيل لدى مكاتب التشغيل يعد الطريقة الأكثر اعتماداً للاندماج المهني.

الكلمات المفاتيح: خريجي القسم، الاستبعاد المهني، التفضيلات المهنية.

Résumé

Cet article traite la problématique de l'insertion professionnelle des diplômés du département de génie civil et d'hydraulique de l'Université de Biskra en particulier. En général, il traite de l'intégration sociale et des moyens de faire face, et au chômage, et à l'attractivité de l'idée d'immigration sur ces diplômés. En parallèle, il réfléchit à la façon de les intégrer professionnellement et socialement, à leur participation aux concours d'emploi en termes de nombre et à leurs préférences professionnelles. Ce faisant, il cherche à faire la lumière sur la location du diplôme comme moyen d'insertion socioprofessionnelle. L'étude a adopté la méthode descriptive et l'approche comparative comme cadre théorique d'analyse et de comparaison. Elle a adopté le questionnaire comme principal outil de collecte de données. Ainsi les résultats de l'étude montrent que l'écart dans la durée de l'insertion professionnelle parmi les diplômés du département, et que l'idée d'immigration n'attire pas une grande partie d'individus de l'échantillon. Le nombre de participants aux concours d'emploi est proportionnel à la durée du chômage, l'inscription auprès des agences d'emploi est la méthode d'insertion professionnelle la plus fiable.

Mots-clés : Diplômés universitaires, Professional exclusion, Préférences professionnelles.

Abstract

This article deals with the problem of the professional integration of graduates of the civil engineering and hydraulics department of the University of Biskra in particular, and of social integration in general, and the means of coping with unemployment, and 'attractiveness of the idea of immigration for them, and on how to integrate professional and social, and their participation in job competitions in terms of number and professional preferences on the one hand, and shed light on the hiring of the diploma as a means of socio-professional integration on the other hand. The study adopted the descriptive method and the comparative approach as the theoretical framework for analysis and comparison, and the questionnaire as the main data collection tool, thus the results of the study indicate the gap in the duration of the study. Professional integration among the graduates of the department and the idea of immigration does not attract a large part of the sample, and the number of participations in job competitions is directly proportional to the duration of unemployment moreover, registration with employment agencies is the most reliable method of professional integration.

Keywords: University graduates, Professional exclusion, Professional preferences.

2020	الدولي ،	(البنك	مقدمة
	https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/overview		
	<p>الأشد وقعا وإيلاما في الاستبعاد المهني للشباب هم خريجو الجامعات، حيث أن مؤسسات التعليم العالي تبدو وكأنها مولد للاستبعاد المهني والدخول المنخفضة وتعمل على هدر جهود التنمية البشرية، "انتشرت هذه الظاهرة بداية في مصر وخاصة بالنسبة لحملة المؤهلات المتوسطة الذين يمثلون ما يزيد عن 70% من المتعلمين المتعطلين، وبالمقابل فإن 4.1% فقط من المتعطلين هم من الأئمين ونسبة أقل بين من يعرف القراءة والكتابة بنسبة تقدر بـ 2.5% وهي حالة متطرفة وغير أنها سرعان ما امتدت لتشيع بين الدول العربية الأخرى كالجزائر، المغرب، تونس، عمان، الأردن وسوريا...الخ"(تيسير خضر، 2006، ص 29).</p> <p>جاءت هذه الدراسة في إطار البراديغم الذي يندرج تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية العامة وتحديداً ضمن نظرية الأساق الاجتماعية والتي تذهب إلى أن الجامعة هي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظائفها في المجتمع، فهو النسق الأكبر الذي يعترف بشرعيتها وبmedi تناقضها وتتكاملها مع بقية الأساق الفرعية المكونة للمجتمع، وعلى ذلك فمنظرو علم اجتماع التنظيم بنظرون إلى الجامعات كأساق فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطهما علاقة تبادلية، فالجامعات تعتبر مصدرًا للكفاءات العلمية من خلال الشباب الجامعي المتردج لتزود بها باقي الأساق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، وهو ما يعود بالنفع إن على المستوى الكلي (البناء)، حيث يتجسد ذلك في عوائد اقتصادية واجتماعية يجنيها كل من الفرد والمجتمع على السواء، أو على المستوى الفردي من خلال الاندماج المهني وتحقيق ذاته والقيام بالفعل الاجتماعي(المشاركة الاجتماعية) و المساهمة في التنمية المحلية، وهنا نحن بصددتناول إشكالية التساند الوظيفي والعضووي بين مخرجات النسق التعليمي(الشباب المتردج) والننسق التشغيلي (الاندماج المهني).</p> <p>إن الاستبعاد المهني لدى الشباب الجامعي المتردج أضحى التحدي الأكبر ذلك لأنه لا يعني فقط مشكلة عدم إدماج شريحة ما في النسق التشغيلي لكنها في حقيقة الأمر</p>		

لدى مخرجات القسم، ورصدت داعيات الاستبعاد المهني ومختلف السبل المتبعة لمواجهة إرهاصاته.

ارتكتزت منهجية البحث على المزاوجة بين منهجين رئيسيين وذلك بالاعتماد على المنهج الوصفي في الحالات التي كانت فيها بحاجة لوصف الظاهرة محل البحث والمعاينة ذلك لأنه الأنسب في وصف ظاهرة الاستبعاد المهني وكيفية التعايش معها ومتطلباتها المختلفة (نوايا الهجرة، التوجه المقاولاتي، التفضيلات المهنية...) في إطار معين يتم من خلاله تجميع المعلومات والبيانات كما يهدف أيضاً إلى تنظيمها وتحليلها وتقسيمها للوصول إلى الأسباب الكامنة وراء ضعف قابلية الاندماج المهني لدى مخرجات القسم.

من جهة ثانية قمنا بتوظيف المنهج المقارن في الحالات التي كانت فيها بحاجة لإجراء المقارنة بين نظام التكوين الجامعي الكلاسيكي ونظام (L.M.D) وهذا من حيث المؤشرات الآتية: التطلعات والتطلعات المستقبلية، والتوجهات والتفضيلات المهنية بعد التخرج، نوايا الهجرة والتوجه المقاولاتي، مسابقات التوظيف، تفضيل العمل في القطاع الخاص أو القطاع العام.

2. الأدوات

بخصوص الأدوات المنهجية فقد اعتمدنا على الاستماراة كأداة رئيسية لجمع البيانات من لدن عينة الدراسة، واشتملت الاستماراة على العديد من المحاور التي خصت للاستبعاد المهني وطرق التعايش معها، نوايا الهجرة، الإجراءات المتخذة للاندماج المهني، العمل الأول، التفضيلات المهنية والتوجه المقاولاتي لدى مخرجات القسم سواء في إطار برامج الدولة أو خارجها.

وحرصاً منا على توفر صدق المضمون وصدق المحك، والصدق النظري، قمنا بعرض الاستماراة على محكمين عددهم (10) خمسة أساتذة من قسم علم الاجتماع بجامعة باتنة من ذوي الخبرة والدرجة العلمية، وخمسة باحثين من مركز البحث العلمي والتكنولوجي للمناطق الجافة لغرض اختبارها واستكشاف العموم الذي قد يحيط ببنودها من خلال محاورة المحكمين المعنيين وتسجيل نصائحهم، وعلى إثر هذا الإجراء تم التأكد من وضوح الأسئلة والبنود وبساطتها، وإبقاء بعض الأسئلة وحذف أخرى، ليليها تطبيق الاستماراة التجريبية وإدخال التعديلات عليها وصولاً للاستماراة النهائية.

هي مشكلة مركبة فإذا كان ظاهرها يبدو اقتصادي سياسي بحث فإن باطنها اجتماعي وثقافي وأمني، فهي تجرهم إلى الشعور بعدم التضمين الاجتماعي ومن ثم الشعور بالإقصاء والتهبيش، وهذا ما يؤكد واقعنا اليومي من التصاعد المستمر للحركات الاحتجاجية التي تبدأ بالطالب بالحق في الاندماج المهني والاجتماعي لكن سرعان ما تتحول إلى مطالب سياسية بحثه.

عموماً كل هذا سنقاربه من خلال عديد تساؤلات الإشكالية التي ستحاول من خلالها تعريفة واقع الاستبعاد المهني لدى الشباب الجامعي المخرج وهذا من خلال مختلف الأبعاد والمؤشرات الدالة ميدانياً والتي مفادها: ما هي قابلية الاندماج المهني لدى خريجي قسم الري والهندسة المدنية؟ وما هي الطرق المتبعة لتحقيق الاندماج المهني وما هي تفضيلاتهم المهنية؟ وإلى أي درجة تستقطبهم فكرة الهجرة لتحقيق الاندماج السوسيو مهني؟ وإلى أي حد يمكن لتأجير الدبلوم من تحقيق الاندماج المهني لدى الشاب الجامعي المخرج جاذبية النشاط المقاولاتي للشباب الجامعي المخرج؟ وهل يمكن له لعب دور المنقذ من ويلات الاستبعاد المهني؟ ومن ثم تخفيف العبء على كاهل قطاع الوظيفة العمومية التي باتت القطاع الأكثر تشغيلأً.

أولاً: الطريقة والأدوات

1. العينة

يتمثل مجتمع البحث من خريجي قسم الري والهندسة المدنية والذين يقدر عددهم بـ 19164 ونظراً لاستحالة المهمة المتمثلة في الاتصال بكل خريجي القسم من حيث الإمكانيات والوقت، اقتصرت حدود البحث على مخرجات القسم المتواجدة في مقر ولاية بسكرة وهذا كامر إجرائي لتجاوز هذه الصعوبة، وعلى ذلك فمجتمع البحث يتكون من: 147 مفردة، قمنا بإجراء مسح شامل لها لشخصي في النهاية 94 مفردة تجاوبت معنا وهذا ما يشكل ما نسبته 64 % وهي نسبة مقبولة وممثلة لمجتمع الدراسة.

2. المنهج والأدوات

2.1. المنهج

هذا العمل عبارة عن مقاربة سوسيو-أمريكية ذات منحي استطلاعي لمختلف أبعاد ومؤشرات الاندماج المهني

يرجع مدخل الفعل الاجتماعي إلى تصورات "ماكس فيبر" حول التعليم، حيث حول جهود الاتجاه العقلاني في المجتمع الحديث الذي يعتمد على التعليم والاهتمام بالعلم والتخصص وظهور مؤسسات تعليمية تتسم بالطابع البيروقراطي العقلاني، كما حدد طبيعة الموظف المدني) البيروقراطي (الذي يحصل على أعلى الشهادات الجامعية والتخصصات الدقيقة والخبرة وغيرها من الخصائص التي تؤهلة للحصول على المراكز المهنية في المجتمع الحديث. (غربي، 2004، ص 92، 93).

تتلخص تصورات "ماركس" و "إنجلز" في أن عملية التعليم التي توجد في المجتمعات الرأسمالية تدخل ضمن العناصر اللامادية التي تسسيطر عليها الأيديولوجية الرأسمالية وتدخل في نطاقها، والتعليم ما هو إلا وسيلة لتعليم النشء كيفية استيعاب هذه الأيديولوجية والإيمان بها والخضوع والامتثال لقواعدها وتوجيهاتها، والاقتناع المستمر بها، كما تسعى الرأسمالية عن طريق التعليم إلى إعداد المدارس والجامعات وغيرها من المؤسسات التعليمية حتى تكون مؤسسات موجهة لغايات وأهداف الرأسمالية (عبد الله محمد، 1991، ص 382).

تناولت نظرية "رأس المال البشري" موضوع التعليم من الناحية الاقتصادية فحاولت تقديم تقسيمات أكثر فاعلية حول العلاقة الإيجابية بين الاستثمار في التعليم من خلال « تحويل الانتباه من مجرد الاهتمام بالمكونات المادية لرأس المال على الاهتمام بتلك المكونات غير المادية والتي اصطلاح عليها اسم "رأس المال البشري" ، وأن أكبر خطأ هو إلغاء رأس المال البشري في التحليل الاقتصادي، وهو ما يقلل من شأن ونفسية الإنسان، كما ألح "شولتز" على ضرورة اعتبار نفقات التعليم نفقات استثمارية، وعلى عملية إعداد القوى العاملة باعتبارها أهم العناصر المكونة للعملية الإنتاجية(دهان، 2010، ص 28)

ينطلق "سبنس" من اعتبار أن أي فرد يدخل إلى سوق العمل كباحث عن العمل يملك نوعين من الخصائص اصطلاحاً عليهما اسم "المؤشرات والإشارات" من هذا المنطلق فنظريّة الإشارة ترى أن التعليم ما هو إلا أحد الوسائل من ضمن أخرى عديدة مثل العمر والنوع، والتي تمكن أرباب العمل من تصفية طالبي العمل للاختيار بينهم، على اعتبار

كما استخدمنا وبشكل أساسى برنامج العزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 19)، وعلى برنامج Microsoft Office Excel) بغية تبويب البيانات وتحليلها

3. الإطار النظري والمفاهيمي للدراسة

3.1. المقاربة النظرية للدراسة

نشير فيما يلي إلى أهم الاتجاهات السيوسيولوجية أو المداخل النظرية التي ركزت على دراسة التعليم ودوره في تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي ككل والتخفيف من حدة ظاهرة الاستبعاد المهني.

ناقشت "جونديوي" إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تقيدتهم في حالة خروجهم إلى سوق العمل المبكر أو خلال مراحل التعليم اللاحقة، ومن أهم القضايا التي اهتم بها تركيزه على كيفية استيعاب التلاميذ المعرف النظري والعلمية التي تكسبهم خبرات تؤهلهم للتكيف في المجال التعليمي والثقافي والعمل على جعل مضمون العملية التعليمية ذات أهداف فردية واجتماعية في نفس الوقت. (عبد الله محمد، 1991، ص 523).

في حين ركز "كارل منهaim" على أهمية التعليم في الضبط الاجتماعي ودور المؤسسات التعليمية بجانب الأسرة في عمليات تشكيل السلوك الفردي، ولاسيما أن عملية التعليم لا تتم إلا في وسط اجتماعي. (غربي، 2004، ص 90، 91).

في حين يرى "دوركايم" أن التعليم وال التربية شيء اجتماعي يعمل على تغيير المجتمع ككل، كما أنها تعد بمثابة الوسط الاجتماعي الذي يحدد الأفكار والمثل والقيم، كما تعتبر الوسيلة التي تعمل على تعزيز وجود المجتمع واستمراره واستقراره، والتي تؤدي إلى التنوع وزيادة التخصص في المهن وتقسيم العمل في المجتمعات الحديثة (عبد الله محمد، 1991، ص 124).

ركز "بارسونز" عموماً على جعل النظام التعليمي أحد النظم التي تؤدي إلى الضبط الاجتماعي وإلى حدوث التوازن والتجانس والتعاون والتماثل للقوانين التي تؤدي للمحافظة على المجتمع ككل، كما ناقش قضية التعليم العالي ودور الجامعة في المجتمع واعتبارها التنظيم الأم الذي يزود جميع المؤسسات بالفئات المهنية المختلفة.

التكامل الوظيفي لأجزاء البناء الاجتماعي لأي مجتمع (حمدى على، 1955، ص 140).

3. المفاهيم الإجرائية

لا يخلو أي عمل بحثي من المفاهيم لكن تحديها إجرائياً أي في حدود الدراسة والبحث، تُتيح للباحث الانتقال من مستوى المفاهيم البنائية والنظرية إلى مستوى الملاحظة التي يعتمد عليه. وعلى ذلك جاءت التعريفات الإجرائية لورقتنا البحثية على النحو الآتي:

الاستبعاد المهني

في ورقتنا البحثية هذه نقصد بالاستبعاد المهني البطالة التي يقع تحت طائلتها الشباب الجامعي المتخرج، مع الأخذ بعين الاعتبار تأثيراتها الاجتماعية والنفسية.

خريجي القسم

يندرج تحت هذا المفهوم كل متخرج من قسم الري والهندسة المدنية بجامعة سكرة الذين هم في حالة نشاط سواء في قطاع الوظيفة العمومية، أو يمارس نشاط مقاولاتي (مكاتب دراسات).

ثانياً: النتائج

1. الاستبعاد المهني لخريجي القسم

يوضح لنا الرسم البياني أدناه أن الاستبعاد المهني من خريجي قسم الري والهندسة المدنية بدرجات متفاوتة، فمدة الاستبعاد المهني لم تكن واحدة وذلك بين كل من مخرجات النظام الكلاسيكي ونظام (ل.م.د.)، فخريجو النظام الكلاسيكي عانوا من هذه الظاهرة أكثر من خريجي نظام (ل.م.د.) حيث نجد أن نسبة خريجي النظام الكلاسيكي الذين تجاوزت مدة تعطّلهم أكثر من 3 سنوات تقدر بـ 11.4% في حين أن نسبة خريجي نظام (ل.م.د.) التي عرفت أكبر مدة تعطل فتقدر بـ 6.7% وبمدة تعطل تقدر بـ 3 سنوات. كما تستشف أيضاً أن أكبر نسبة من مخرجات نظام (ل.م.د.) التي عرفت مدة تعطل تقدر بستين تقدريه 33.3% وأن نفس النسبة منهم تمكنت من الاندماج المهني في مدة لا تتجاوز 3 أشهر، في حين أن النسبة الكبيرة من مخرجات النظام الكلاسيكي عرفت مدة تعطل تقدريه 6 أشهر وذلك بنسبة 26.6% لتأتي بعدها مدة التعطل المقدرة بسنة 24.1% وتليها مدة 3 أشهر بنسبة 21.5%.

أنه إشارة أولية عن إنتاجية الفرد المستقبلية والمتحتملة (بلعربي، 2014، ص 48).

تعتبر نظرية "المصفاة" أن المستوى التعليمي للفرد بصفة عامة والشهادة المتحصل عليها بصفة خاصة يقوم بدور الكاشف (المصفاة) الذي يصنف ويرتب على أساسه الأفراد في سوق العمل لما له من ميزات موضوعية لباقي المؤشرات الأخرى (بوطيبة، 2010، ص 121).

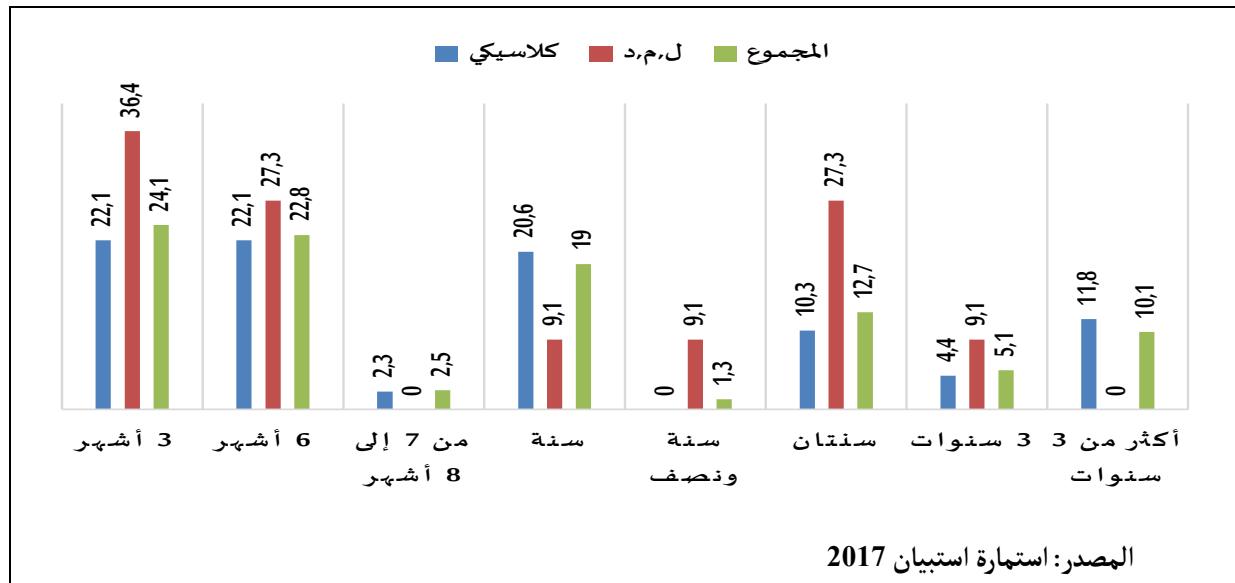
3. تحديد المفاهيم

نرى من خلال هذا البحث الميداني أن مفهوم الاستبعاد المهني أكثر دلالة وشمولية عن مفهوم البطالة الذي نرى أنه ذو دلالة اقتصادية أكثر مما هو سوسيولوجي فهو يعبر عن "ظاهرة اختلال التوازن في سوق عمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج رغم انه راغب و قادر على القيام بالعمل (هدى احمد، محمود عبد العليم، 2015، ص 209)، في حين أن الاستبعاد المهني يتجاوز ذلك ليشمل التداعيات السلبية للبطالة على جميع المناحي، وعلى هذا الأساس فالاستبعاد المهني يؤدي إلى الاستبعاد الاجتماعي الذي هو عكس التضمين والاندماج الاجتماعي.

فالتضمين الاجتماعي في معناه تقدير وضد لمعنى ومفهوم الاستبعاد الاجتماعي، وهو يعني توفير بعض الحقوق لجميع الأفراد والجماعات والمجتمع، من ذلك مثلاً العمل والسكن الملائم والرعاية الصحية والتعليم والتدريب وغير ذلك...، وفي نهاية ثمانينيات القرن الماضي، اهتمت اللجنة الأوروبيّة ذات العلاقة، باعتبار الاستبعاد الاجتماعي نتاجاً مباشراً لمشكلات البطالة المطردة، وافتقد العمال للمهارات على الضرورية للعمل (هدى احمد، محمود عبد العليم، 2015، ص 210)، وبهذا فالاستبعاد هو الحال التي تحول دون مشاركة الفرد أو الجماعة في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية في المجتمع ما.

إن تقسيمي ظاهرة «الاستبعاد الاجتماعي» بين أجزاء السوق في المجتمعات، لها تأثير واضح في التكامل بين أجزاءه، وخاصة في الجانب الوظيفي، وقد يتجسد الأثر البالغ لهذه الظاهرة من خلال قيمتي العدالة الاجتماعية والتضامن الآلي بين أفراده على اعتبار أنهما أهم قيمتين يقوم عليهما

الشكل رقم 1: المدة بين التخرج والاندماج المهني (%)

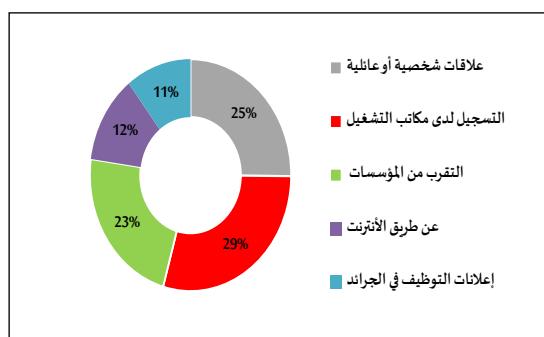


4. إجراءات الاندماج المهني

4.1. طرق الاندماج المهني

يعتبر التسجيل لدى وكالات ومكاتب التشغيل الطريقة الأكثر اعتماداً من طرف أفراد العينة وذلك بنسبة 29% ويليها مباشرة طريقة الاعتماد على العلاقات الشخصية أو العائلية بنسبة تقدر بـ 25%， ثم التقرب من مختلف المؤسسات والهيئات بنسبة تقدر بـ 23% وتأنى طريقة تصفح مواقع ومنتديات التشغيل على شبكة الإنترنت بنسبة تقدر بـ 12% في حين يعتبر تصفح إعلانات التوظيف على صفحات الجرائد أقل الطرق اعتماداً من طرف خريجي القسم بنسبة تقدر بـ 11% ويمكن تفسير ذلك إما بقلة عروض التوظيف على صفحات الجرائد أو بسبب تكلفة شراء الجرائد يومياً مع الأخذ بعين الاعتبار الوضعية المادية التي يعيشها الفرد في مرحلة البطالة.

الشكل رقم 2: إجراءات الاندماج المهني (%)



المصدر: استمارة استبيان 2017

2. التعايش مع الاستبعاد المهني

إن 62.8% من أفراد العينة يقضون فترة الاستبعاد المهني في البحث عن العمل والولوج عالم الشغل، وبأيادي التردد على الجامعة في مرتبة ثانية كمتنفس لهم وذلك بنسبة 31.9% في حين أن العمل لفترات معينة يشكل نسبة 28.7%، وتتوزع باقي النسب على ممارسة الهواية المفضلة والسوبر ليلاً والاستيقاظ متأخراً والجلوس مع الأصدقاء في المقهى، والمملفت للانتباه هنا أن تأثير المجتمع يكاد ينعدم فالافتراض من خريجي الجامعات أن يكونوا مؤطرلين لغيرهم ومساهمين في الحركة الاجتماعية الاقتصادية لكن نسبة المشاركة في العمل الجماعي لدى أفراد العينة ضعيفة وتقدر بـ 9.6%， بينما تؤكد نتائج الدراسة إلى أن أغلبية مفردات خريجي القسم لم تعاني من التهميش خلال فترة الاستبعاد المهني فـ 88.3% يرون أنهم كانوا محل تقدير واحترام، أما 11.7% منهم فقد عانوا من التهميش من طرف الوسط الذي كانوا يعيشون فيه.

3. الهجرة

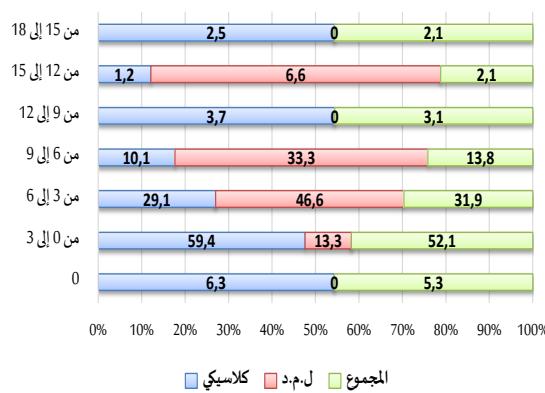
أكدت الدراسة أن عدد الأفراد الذين فكروا في الهجرة يمثلون 30 مفردة أي يشكلون نسبة 31.9% من مجموع مفردات الدراسة، لكن محاولاتهم كلها لم يكتب لها النجاح لسبب أو آخر، وبحسب 43.3% فإن غياب المال هو الذي حال دون هجرتهم، في حين تقاسم كل من عامل تدخل الأسرة والحصول على منصب عمل بالتساوي وذلك بنسبة تمثيل تقدر بـ 30%.

إن هناك تناسب طردي بين عدد المشاركات ومدة الاستبعاد المهني فكلما زادت كلما انخفض عدد المشاركات في مسابقات التوظيف، ويمكن لنا تفسير ذلك بالحالة النفسية التي يعيشها الفرد في تلك الفترة مع الإخفاقات المتكررة عن عدم تحقيق الاندماج المهني، فيسلل الإحباط إليه ويساوهه الشك تارة في نزاهة المسابقات وأن نتائج المسابقة محسومة مسبقاً، فهو بذلك يبدأ في بناء جدار — ربما من الوهم — بينه وبين مسابقات التوظيف لكن الواقع يرغمه على تصديق ذلك ويزعها كبسملة غير قابلة للنقاش، حيث نجده لا يشارك إلا في المسابقات التي يعد لها العدة، والمقصود هنا بالعادة العلاقات العائلية والشخصية حيث كما سبق لنا وأكملنا فيما مضى على اتخاذ هذه الطريقة كوسيلة لتحقيق الاندماج المهني، فـ 25% من مجتمع الدراسة أكدوا استعمالهم لهذه الطريقة للولوج إلى عالم الشغل.

إن مساهمة القطاع الخاص لا ترقى للمستويات المطلوبة وخير دليل على ذلك عدد مشاركات خريجي القسم في مسابقات التوظيف حيث كانت غالبية مشاركتهم داخل الولاية وتحديداً في القطاع العام وبنسبة قدرت بـ 96.6% مقابل 27% للقطاع الخاص، بينما جاءت مشاركتهم خارج الولاية ضئيلة كما حافظ القطاع العام على صدارته في عدد المشاركات حتى خارج الولاية بنسبة قدرت بـ 39.3% مقابل 11.2% للقطاع الخاص.

الشكل رقم 4: المشاركات في مسابقات التوظيف

بحسب مدة التعطل



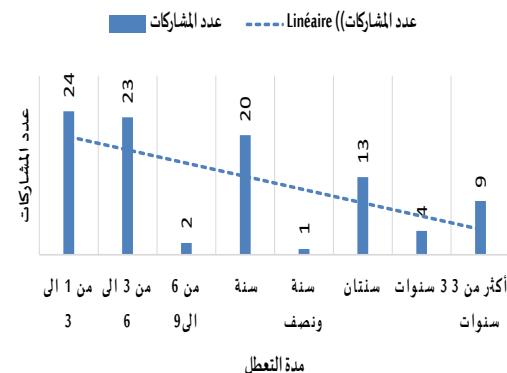
المصدر: استماراة استبيان 2017

إن 94.7% من مخرجات قسم الري والهندسة المدنية [مفردات العينة] قامت بالمشاركة في مسابقات التوظيف في حين بلغت نسبة المفردات التي تمكنت من الاندماج المهني دون المشاركة في مسابقات التوظيف — دون الأخذ بعين الاعتبار المسابقة التي تم التوظيف فيها — نسبة 5.3%.

4.2. التفضيلات المهنية

تمكن 6.3% من مفردات الدراسة من الاندماج المهني من خلال المشاركة الأولى لهم في مسابقات التوظيف ولم يتضمن ذلك إلا لخريجي النظام الكلاسيكي، في المقابل سجل خريجو هذا النظام أكبر عدد من المشاركات وذلك في المجال من 15 إلى 18 مشاركة بنسبة قدرت بـ 2.5%， في حين كان أكبر عدد من المشاركات بالنسبة لخريجي نظام (L.m.d) في المجال من 12 إلى 15 مشاركة وقدرت نسبتهم بـ 6.6% وتمكنوا أكبر نسبة منهم تحقيق الاندماج المهني وذلك بعد الوصول إلى عدد مشاركات من 6 إلى 9 مشاركات وبنسبة قدرت بـ 46.6%， أما بالنسبة لخريجي النظام الكلاسيكي فتمكنوا أكبر نسبة منهم من الاندماج المهني بعدد مشاركات قدرت من 0 إلى 3 مشاركات وبنسبة تقدر بـ 59.4%， والملفت للانتباه أن توجه الأفراد للمشاركة في مسابقات التوظيف يبدأ تدريجياً في الانخفاض تدريجياً وذلك في المجال من 6 إلى 9 مشاركات ويمكن لنا إرجاع ذلك لتأثيرات مدة الاستبعاد المهني والإحباطات المتكررة من المشاركات المتعددة في مسابقات التوظيف.

الشكل رقم 3 : المشاركات في مسابقات التوظيف بحسب نبط التكوين (%)



المصدر: استماراة استبيان 2017

جاءت غالبية انتطباعات مفردات الدراسة ممن قاموا بعملية التأجير بعدم رضاهم في 47.6% عبروا عن عدم رضاهم المطلق في حين 23.8% جاءت انتطباعاتهم بأنهم غير راضون، في حين أن 23.8% فكانوا راضين نوعاً ما عنها وفيما يتعلق بالأفراد الذين هم راضون جداً عن عملية تأجير الدبلوم فهم أقلية بحيث لا يمثلون سوى 4.8% من مجموع الآراء المعتبر عنها ويرجح أن تكون هذه الفتنة تقوم بموازولة نشاط غير رسمي كالفلاحة أو التجارة أو الأعمال الحرة [نشاطات غير مصرح بها لدى هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي] حيث يمكن رضاهم في استفادتهم من أجرة شهرية مع مزايا التأمين الاجتماعي إضافة للعائد الذي يجذبونه من نشاطهم الغير مصرح به.

4.4. التوجه المقاولاتي لتحقيق الاندماج المهني

إن أثر التعليم المقاولاتي محدود على التوجه المقاولاتي لخريجي قسم الري والهندسة المدنية غالباً لخريجي القسم أقرّوا بأنهم لم يتلقوا مقياس حول المقاولاتية و 96.6% منهم لم يشاركوا في ورشات أو أيام تكوينية حول المقاولاتية أو ريادة الأعمال.

إننا إذا تتبعنا مفردات خريجي القسم سواء الذين ينشطون في النشاط المقاولاتي أو الذين يستغلون في إطار الوظيفة العمومية وذلك بحسب تخصصات تكوينهم الجامعي أنظر الشكل (5) نجد أن الأفراد الذين كان تخصصهم منشآت صناعية ومدنية كانوا الأكثر توجهاً نحو النشاط المقاولاتي وذلك بنسبة 65.5% من مجموع خريجي القسم ليليها تخصص رو حضري وتهيئة المنشآت بنفس النسبة والمقدرة بـ 613.8%， ثم يأتي بعدها كل من تخصص حساب ومراقبة تقنية للمنشآت وعلوم المياه والبيئة بنفس نسبة الإقبال على النشاط المقاولاتي والمقدرة بـ 3.4% أما الأفراد الذين تلقوا تكوينهم في إطار التخصصات الآتية: تصميم وحساب الهياكل، طرق ومنشآت فنية، عمارة وهندسة مدنية، هيدرو تقني، فلم نسجل أي إقبال من طرفهم على النشاط المقاولاتي وتفسيرنا لذلك هي القابلية المرتفعة للاندماج المهني لدى أصحاب هذه التخصصات في قطاع الوظيفة العمومية.

4.3. تأجير الدبلوم

بالنسبة لمجتمع الدراسة الذي نحن بصدده دراسته والمتكون من 94 مفردة نجد أن 21 مفردة قامت بتأجير الدبلوم وذلك بنسبة 22.3% وإذا قمنا بتتبع هذه الفئة بحسب نمط التكوين نجد أن 16 مفردة زاولت تكوينها الجامعي في إطار النظام الكلاسيكي ممثلة بنسبة 17% في حين أن 5 مفردات زاولت تكوينها الجامعي في إطار نظام (L.M.D) وذلك بنسبة قدرت بـ 5.3%， ويمكن لنا تقسيم هذه النسب لعاملين أولهما أن خريجي النظام الكلاسيكي هما لسابقين في التعامل مع هذه العملية وبالتالي ربما أن من جاءوا بعدهم لم يستسيغوا النتائج المتوقعة عنها، ثانية أنها خريجي النظام الكلاسيكي هم من عانوا من مدة استبعاد مهني كبيرة وما من مخرج لهم من هذه الوضعيّة إلا القبول بهذه العملية ولو لعدم رضاهم بها — مكره أخاك لا بطل— كما أن 71.4% من قاموا بتأجير الدبلوم أكدوا أن الثمن الكراء يقدر بـ 10000 دج ويتم تلقي هذا الراتب كل شهر في حين هناك من يفضل الحصول عليه كل ثلاثة أشهر وتقدر نسبتهم بـ 19% من مفردات العينة.

الجدول رقم 1: إقبال خريجي القسم على تأجير

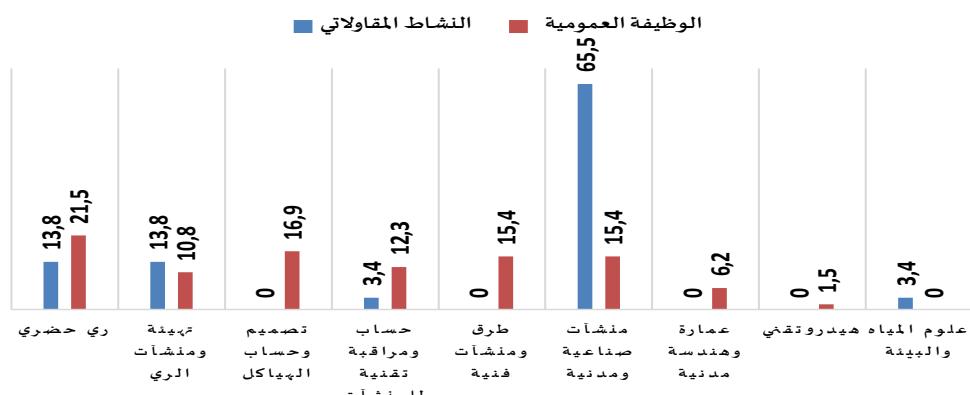
الدبلوم

	المجموع		نقط	نوع التكوين
	نعم	لا		
79	16	63	% التكرارات	نظام L.M.D
100%	20,3%	79,7%		
15	5	10	% التكرارات	المجموع
100%	33,3%	66,7%		
94	21	73	% التكرارات	
100%	22,3%	77,7%		

المصدر: استماراة استبيان 2017

يعتبر أصحاب المقاولات أكثر إقبالاً على تأجير دبلوم خريجي القسم فنتائج الدراسة تؤكد أنه يشكلون 85.7% من أجرروا الدبلوم، في حين أن أصحاب مكاتب الدراسات كانوا أقل إقبالاً على عملية التأجير فنجدتهم يمثلون نسبة 14.3% من مجموع 21 مفردة قامت بعملية التأجير. بينما

الشكل رقم 5: التفصيلات المهنية بحسب التخصصات الجامعية (%)



المصدر: استمارة استبيان 2017

يشير الاستبعاد المهني لدى المتعلمين إلى وجود خلل هيكلكي في علاقة أنظمة التعليم وسوق العمل مما يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات والكافاءات التي تخرج من أنظمة التعليم والمهارات والكافاءات المطلوبة في سوق العمل، "فالتغير التكنولوجي وخاصة في مجال الإنتاج يوفر الأساس اللازم للتغير في الأسواق التعليمية بالإضافة إلى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديد أسواق الانتاج ونظم المجتمع والعلاقة المتبادلة التي تربط بينهما، وأن التوسيع في التعليم وتتنوع الأسواق التعليمية يعكس التغيرات التكنولوجية التي يفرضها البناء المهني، وتزايد الطلب على المهارات الفنية المتخصصة (سفير، ص 277).

إن الاستبعاد المهني لدى خريجي الجامعة يعني "وجود فائض واضح من المتعلمين وخريجي الجامعات والمدارس عن حاجة سوق العمل التي يمكن أن يتم استيعابه فعلاً، وأن هذا النوع من البطالة يمكن إدراجه تحت تسمية البطالة الاحتكارية أو الانتقالية" (الوافي، يهلو، 2014، 2014، <http://www.docstoc.com/docs/159577640>

فالجامعة هي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظيفتها في المجتمع، فهو النسق الأكبر الذي يعترف بشريعتها وبمدى تناغمها وتكاملها مع بقية الأسواق الفرعية المكونة للمجتمع، ومن ثم لا ينبغي لها - أي الجامعة - أن تفرد خارج السرب، فمن شأن هذا التناغم والتوازن أن يقلل من مدة الاستبعاد المهني ويسمح بفاعلية في عملية ولوخ مخرجات الجامعة في سوق العمل، وعلى هذا الأساس فمنظروا علم اجتماع التنظيم ينظرون إلى الجامعات كأنماط فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطها علاقة تبادلية، فالجامعات

أما بالنسبة لقطاع الوظيفة العمومية فنجد قد استقطب جميع التخصصات التكوينية في الجامعة وذلك بنسب متفاوتة من تخصص آخر باستثناء تخصص واحد وهو علوم المياه والبيئة ويرجع سبب ذلك إلى حداثته فهو تخصص جديد التحق في السنوات الأربع الأخيرة إلى قائمة العروض التكوينية لقسم الري والهندسة المدنية.

ثالثاً: مناقشة وتحليل النتائج

إن مدة المستغرقة في الاندماج المهني لدى خريجي القسم يمكن إرجاعها وتقسيرها بعدة عوامل من بينها عدم اتساق سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة واحتياجات سوق العمل فلا يعقل أن المؤسسات والهيئات المستقطبة للمهندسين مثلاً في تخصص ما تبقى على نفس الشروط التي كانت تشتrette لها لشاغل الوظيفة في القرن الماضي، فالبيئة في تغير مستمر فعلى الذي يريد البقاء التكيف وإلا الاضمحلال (جغوري، 2018، ص 264)، وعليه "فاحتياجات الاقتصاد الوطني وسوق العمل إزاء المؤهلات اليوم تختلف عنها في سنوات الثمانينيات، وكثيراً ما اشتكتي المستخدمون من عدم توفر المهارات اللازمة لدى خريجي الجامعة الجزائرية، هذا النقص يؤدي إلى تناول أهمية التكوين المستمر والمتواصل الذي من شأنه أن يجعل الجامعيين بل وكل العاملين على اطلاع بالمستجدات وبالتالي الاستعداد لها واستيعابها (ايدر، 2015، ص 115).

تخالف ظاهرة الاستبعاد المهني لدى مخرجات الجامعة الافتراضات السائدة والتي تنص على أن زيادة المستوى التعليمي يقلل من احتمال الاستبعاد المهني، وأن معدله بين المتعلمين تكون قليلة.

دلت نتائج الدراسة في تحقيق الاندماج المهني تبقى ضعيفة فهو غير جذاب بالنسبة لمخرجات القسم ومساهمته لا ترقى للمستويات المطلوبة وخير دليل على ذلك عدد المشاركين من لدن مفردات الدراسة في مسابقات التوظيف، لكن يبقى دوره في التنمية مهم لخفيف العبء على كاهل القطاع العام خاصة من طرف المؤسسات الصغيرة والناشئة التي لها دور محوري في تحقيق الاستدامة في المجال الاجتماعي والاقتصادي والولوج لاقتصاد المعرفة.

إن واقع الدراسة الميدانية يتترجم قلة العروض التي يطرحها القطاع الخاص في سوق العمل ومن ثم ضعف مساعيته في استحداث مناصب شغل جديدة، وهذا دون تغييب فكرة في غاية الأهمية وهي أن غالبية مفردات الدراسة والفرد الجزائري عموماً يفضل العمل لدى القطاع العام على حساب القطاع الخاص، وهذا عوض أخذ زمام المبادرة والتوجه نحو المقاولاتية كفضاء بديل للاندماج المهني والاجتماعي عن إنشاء مؤسسة صغيرة أو ناشئة.

إن التفضيلات المهنية لمخرجات القسم والفرد الجزائري عموماً تكسر أفضلية القطاع العام على القطاع الخاص أو التوجه المقاولاتي فهي تنظر إلى القطاع العام من منظور الاستقرار الوظيفي، فالنظرة الاجتماعية للعمل الإداري وما يمنحه من مكانة اجتماعية وسلطة تزيد من قوة وجاذبيته على المستوى النفسي والاجتماعي حيث يرى " مصطفى بوتقنوشات " أن في التمثيل الاجتماعي التقدم الذي يمكن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، وعلى المستوى الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة مهتمة عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية، والتي جعلتهم يتمسون حياة مهنية كيارات بيضاء " White collars " وضمن أجراً أكثر من دون بذل جهد أو إنعام النفس (Boutefnouchet, 2004, p.63) ولعل ذلك ما دفع " بير بورديو " للقول بأن الوظيف العمومي في الجزائر كان يعد جنة المهن.

"لا يزال القطاع الحكومي يتمتع بالأفضلية لدى الشباب في المنطقة العربية بالرغم من التراجع المسجل على مستوى الإقبال على وظائف هذه القطاع من 55 % في العام 2012 إلى 46 % في العام 2013 وصولاً إلى 43 % في العام 2014، علماً أن تقضيل القطاع الخاص يعد من قيم الاقتصاد الحر الذي تعتمد عليه اقتصادات المعرفة والعلوم، فميل

تعتبر مصدراً لتخريج الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها العلمية لتزود بها باقي الأسواق الفرعية الأخرى المكونة للمجتمع، وهو ما يعود بالنفع إن على المستوى الكلي (البناء)، حيث يتجسد ذلك في عوائد اقتصادية واجتماعية يجنيها كل من الفرد والمجتمع على السواء، فعلى مستوى المجتمع تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة معدلات النمو وعلى المستوى الفرد تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي من خلال المساهمة في التنمية المحلية (جغوري، 2020، 362).

إن طول مدة الاستبعاد المهني في الغالب ما تدفع الأفراد إلى التفكير في الهجرة كسبيل للاندماج المهني والاجتماعي، وما يترتب عن ذلك من استقرار مالي وفكري ونفسي ومن ثم المساهمة في الفعل الاجتماعي والاقتصادي من خلال تشكيل الأسرة والمساهمة الفردية في التنمية المحلية عن طريق العمل، في حين غالباً ما يكون الاستبعاد المهني سبباً في الاستبعاد الاجتماعي ومن ثم تطرف الأفكار وتزايد احتمالات الواقع في طائفة الآفات الاجتماعية.

إن تنامي الشعور باللais و والإحباط والإقصاء عادة ما يدفع الأفراد إلى أحضان الأفكار المتطرفة والرغبة بالتغيير بشتي الوسائل، وكمحصلة لكل ذلك يضعف الانتماء والاندماج الاجتماعي لديهم، إن فتيل ما يسمى بثورات الربيع العربي في البلدان المجاورة مبني على العوامل السالفة الذكر، فالملاحظة الغالبة في جميع هذه الثورات أن المطالب في بدايتها كانت مرتبطة بالاندماج المهني والاجتماعي وتحسين التنمية المحلية والأوضاع الاجتماعية فهم يعانون من التهميش والإقصاء والحرمان، لكن سرعان ما تحولت المطالب في النهاية إلى مطالب سياسية بحثة كتغير نظام الحكم، وسبب هذا التحول في المطالب يرجع في نظرنا بالأساس إلى ضعف الرابطة بين الحاكم والمحكوم وأن الشعور بالاستبعاد الاجتماعي يهدم جدار الثقة بين الطرفين مما يجعل التعايش بينهم أمراً غير ممكن هذا من جهة، كما أن ضعف الاندماج الاجتماعي لدى الأفراد وقلة تأثيرهم من طرف منظمات المجتمع المدني من جمعيات وأحزاب جعل هذا التحول في المطالب يأخذ منحى راديكالي استئصالي من جهة أخرى (جغوري، 2018، 271، 272).

إن القضية في جوهرها قضية تنمية والقطاع العام لا يمكن تحميدها وحده، فمساهمة القطاع الخاص كما

إن النشاط المقاولاتي من شأنه أن يخلق حركة تنمية واقتصادية كبيرة وذلك من خلال المساهمة في استحداث مناصب بالعمل ومن ثم الرفع من معدلات النمو، فالإنفاق المتزايد في مجال البنية التحتية لقطاع التعليم العالي وزيادة عدد مدخلاته ومخرجانها كلها لم تأتِ أكلها في الرفع من وتيرة التنمية ومعدلاتها، "وعلى الرغم من عودة العالم العربي إلى حالة النمو الاقتصادي المرتفع نسبياً، بمعدلات معتبرة في الفترة من 2001 - 2007 حيث حققت المنطقة في المتوسط معدل نمو سنوياً يفوق الـ 4% فإن معدل البطالة وإن انخفض عن مستوياتها لسابقة بقي الأعلى في العالم بعد منطقة إفريقيا جنوب الصحراء فالافتراض السائد في السابق بأن النمو الاقتصادي يؤدي تلقائياً إلى توسيع فرص الاندماج المهني أصبح موضع جدل ونقاش متزايد في السنوات الأخيرة، خاصة بعد الانتفاضات الشعبية التي حدثت في المنطقة، والحركات الاحتجاجية التي شهدتها معظم الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية الأخيرة، وباختصار فالنمو الاقتصادي الذي عرفته البلدان العربية في العقد الأخير ليس موجوداً لفرص العمل الكافية واللائقة، كما أن التوسيع المفرط في التعليم العالي في معظم البلدان العربية تم دون اخذ احتياجات سوق العمل بعين الاعتبار، قد أثر سلباً على نوعية المخرجات من نظام التعليم العالي الذي استمر على حاله بالرغم من التحولات المتعددة والعميقة التي حدثت وتحدثت في محيطه" (منظمة العمل العربية، 2010،

https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operatio_n_And_Unemployment_Nu_04.pdf

إن اختلال نسب العلاقة بين القطاع التربوي والقطاع الإنتاجي، يعبر عنها الباحث الجزائري سفيير ناجي في مؤلفه "محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة، والتنمية بما يلي": "... التجربة في هذا الميدان بينت أن هناك قطيعة خطيرة بين القطاع الإنتاجي والنظام التربوي، إذ أن الأمر يتجاوز مسألة الفروع البسيطة" القابلة للتصحيح، ليصل إلى حد الاختلال في التسيير، كأنه نتاج منطقين مختلفين يعملان في مجال اجتماعي معقد، ويأتي التناقض الأساسي من عدم التحكم الأيديولوجي، للأعوان الاجتماعيين الحاملين للمشروع الاجتماعي التصنيعي(بمفهوم عام) في الجهاز الأيديولوجي الفعلي المتمثل في النظام التربوي والتكنولوجي . إن هذا الوضع هو من سيساهم في تعزيز

الشباب العربي بصفة عامة إلى الوظائف الحكومية مع أنها تقدم أجور أقل وترتبط على البيروقراطية والمعايير الرسمية غير المرنة، لا على معايير العرض والطلب إلا أنها تظل أكثر جاذبية للشباب العربي لأنهم يتصورونها أكثر أماناً، فضلاًً مما تقدمه من امتيازات، فالوظيفة الحكومية في نظر أغلب الشباب هي أكثر احتراماً واستقراراً من الوظائف في القطاع الخاص" (العميل منظمة العربية، 2020،

https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operatio

(n_And_Unemployment_Nu_04.pdf غالباً ما يكون القائمون على القطاع الخاص متهمون بانتهاءك حقوق العمال كالأجور الزهيدة وغياب قواعد الأمان والسلامة وغياب التأمينات الاجتماعية، صحيح أنه لا يمكن لنا إنكار ذلك عن القطاع الخاص لكن من جهة فالقطاع العام متهم بالشعبوية والطابع الاجتماعي في تسييره وأنه في الغالب يسعى لتحقيق أهداف اجتماعية بعيدة عن حسابات الربح، في حين أن القطاع الخاص بقاءه ووجوده مبني على الأرباح المحققة وإلا فمستخدميه معرضون للتسریع والالتحاق بفئة البطالين. لذلك وجب علينا إحداث الوثبة في التفكير والتسيير بطريقة تمكيناً من تشجيع وتفعيل اقتصادنا بحيث نتمكن من بناء قطاع خاص صلب ومتين وجذاب يمكننا من التحول من اقتصاد مبني على الريع النفطي إلى اقتصاد مبني على المعرفة والمؤسسات الناشئة والصغيرة، فهي الكفيلة بضمان الاستدامة في عروض العمل لنتمكن من خلق مناصب شغل تكون مستقلة عن القطاع العام ومنه عن تقلبات أسعار البترول.

"إن الرهان السياسي لا الاقتصادي الذي يحكم كثير من الممارسات، هو الذي جعلنا ننتظر من سنة 1987 حتى سنة 2005، ليبدأ التحكم التدريجي في ظاهرة البطالة في مجتمعنا، التي كما يعلم الجميع أن عوامل وأآليات التحكم فيها ليست موجودة بأيدينا، بل هي على مستوى نسق أكبر متعلق بتاريجيات السوق الدولية للنفط، الشيء الذي يدفع بالكثير من الفئات السوسية مهنية اليوم في الجزائر، إلى مزيد من التخوف عن مستقبلها المهني، وعن المكافآت التي حققتها وناضللت لأجلها سنوات طويلة، والسبب هو هذه "اللائقية" التي تحكم الاقتصاد الجزائري وذهنية مسيريه هذا في حالة تبني هذه الإحصائيات"(مساك، 2010، ص11).

الاقتصادية والإنتاجية بدليل مؤشر بطالة الخريجين المتزايد كل سنة " (عنصر، 1998، https://ouvrages.erasc.dz/pdfs/98_univ_aujour_ar_a_nser.pdf)

"إن المشكل هو مشكل عرض وطلب في آن واحد ولا يمكن إنتاج يد عاملة متعلمة ان يحل مشكلة الاستبعاد المهني، الا إذا تم ذلك في تلازم مع ارتفاع الطلب على هذه اليد العاملة المتعلمة، وقد أشار "فوستر Philip Foster" إلى أن إصلاح المنهاج الدراسي لن يغير وحده الوضعية الحالية، إذ ليست الأسباب المؤدية إلى تقليص تشغيل القوى البشرية ذات علاقة فقط بما يدرس في المدارس، وأكثر من ذلك فإن المستويات التعليمية المتقدمة لا تؤهل الأفراد للقيام بأعمال متخصصة ومحددة، وحسب وجهة نظر "فوستر" هناك استراتيجيات ترتكز على تحليل ما يجري خارج المدرسة أكثر من ارتكازها على تحليل ما يجري داخلها" (محمود، وأخرون، 2007، 163).

الخاتمة والتوصيات

ان الاندماج المهني لمخرجات القسم هي نتاج علاقة تشاركية بين الجامعة ومحيطها، صحيح أن نظام الإصلاحات الجامعية أو ما يعرف بنظام (ل.م.د) لم يوفق إلى حد كبير في تحقيق إحدى منطلقاته الأساسية والمتمثلة في ربط مؤسسات التعليم العالي بالنسيج الاقتصادي والاجتماعي، وصحيف أننا قمنا باستيراد نظام جاهز وذلك في إطار حركة عولمة التعليم العالي، ومع كل ذلك لا يمكن إلقاء كامل اللوم على نظام (ل.م.د) وإغفال الاختلالات التي يعرفها النظام الاقتصادي خصوصاً القطاع الخاص العاجز عن بلورة شخصيته واحتياجاته فه و ما يزال رهين القطاع الخدمي وبعيد كل البعد عن القطاع الإنتاجي، وهو ما يشكل حلقة ضعف في علاقة الجامعة مع محيطها الاقتصادي والاجتماعي.

من خلال التراث النظري والنتائج التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الامبريقية التي قمنا بها يمكن لنا اقتراح مجموعة من التوصيات:

- يجب على القائمين على قسم الري والهندسة المدنيةأخذ زمام المبادرة وطرح عروض تكوينية ذات طابع مهني بغية تغلب كفة المسار المهني على حساب المسار الأكاديمي، وذلك عن طريق التحرك والتقارب من الشريك الاقتصادي والاجتماعي ومحاولة رسم خارطة طريق لعملية

اختلال منظومة تقسيم العمل الاجتماعي عامه، وسوق الشغل بصفة خاصة في الجزائر، ويزيد من تضارب المجال الاجتماعي وقطاعاته، التي تجمع بينها (أي بين هذه القطاعات) جغرافيا النشاط، وتتباعد وتتناقض في الأهداف، لعله انعدام التنسيق والعمل المشترك" (مساك، 2010، ص 11)

هذا الوضع "أثر على نوع الشهادة التي يتخرج بها الطلبة من حيث طابعها العلمي المحدود، وخلق مفارقة واضحة بينما تزعم الجامعة القيام به وبينما هي عليه في الواقع، ولهذا فإن جامعتنا متهمة اليوم بتخريج أفواج من العاطلين من أنصاف المتعلمين" (بولعراس، 2015، ص 342)، وهذا ما يعمق من الهوة بين مخرجات القسم والاندماج المهني الذي يصبح بعيد المنال في ظل عولمة المهارات.

"في ظل الظروف الحالية التي تعيشها الجامعة ومع التحولات المتسارعة التي يعرفها مجتمعنا، أصبحت نظرة المجتمع الاقتصادي للجامعة مهترئة، ذلك أن تثمين دورها ومنتجاتها، "المعرفة والكافاءات التي يحملها خريجو الجامعات" لا تحظى بالاعتراف الاجتماعي، خصوصا في ظل عدم فعاليتها وقدرتها على تحقيق منفعة عملية مجسدة على مستوى سيطرتها على المشكلات المجتمعية التي يتباطط فيها المجتمع الجزائري، فإذا أمعنا النظر في مخرجات ونوعية المنتوج الذي تقدمه الجامعة ندرك أسباب الالتوان مع الحاجيات والطلب الاجتماعي، ما يكرس الاتجاه نحو غياب كل تصور متكامل لنظام التعليم العالي والجامعة وفق مشروع Bouzid, Sghir, 2004, p 157)

كل هذا يمكن تشخيصه أكثر من خلال علاقة الجامعة بالطلب الاجتماعي، إذن الإشكال يطرح من جانبيين فنجد أن القطيعة القائمة بين النسقيين الجامعي والمجتمع ومن خلالها المحيط الاقتصادي يؤثر سلبا على تحديد الطلب الاجتماعي للمؤسسات الاجتماعية، فالمجتمع حسب الجامعيين لم يحدد طلبه بوضوح، والجامعة حسب المجتمع لم تعمل على البحث عن هذا الطلب لتبني على إثره برامجها، مما انعكس على نوعية الشهادة التي أصبحت نظرية في غياب الانسجام بين الواقع الاجتماعي وما تنتجه الجامعة، فالشخصيات الأكاديمية لا تخدم كلها المجتمع ومؤسساته

والاجتماعي، والابتعاد عن البحوث النظرية فالجامعة الجزائرية غارقة في التنظير فغالبية البحوث الجامعية معدة في الأساس لتحصيل الترقية العلمية فالبحوث الجامعية التطبيقية ذات الصلة بمشاكل الواقع الاقتصادي والاجتماعي تكاد تكون غائبة تماماً في الدراسات والبحوث الجامعية إن لم نقل منعدمة.

- ربط النسق التشغيلي مع النسق التعليمي الجامعي عن طريق خلق قنوات تواصل تعتبر بمثابة تغذية راجعة بالنسبة للنسق التعليمي، فلا يعقل أن يقوم هذا الأخير بتخريج أعداد هائلة من بعض التخصصات التي لا حاجة للنسق التشغيلي لها.
- ضرورة إعداد تصنيف معياري للمهن خاص بالجزائر ليكون نقطة المرجعية في إعداد عروض التكوين ومن خلاله المناهج التعليمية وهذا بغية تحقيق أكبر قدر من التوائم بين النسق التعليمي الجامعي والنسق التشغيلي.

تكوينية جديدة قائمة على احتياجات الجهات المستقطبة لمخرجات الجامعة، وربط علاقة تبادلية مبنية على أساس الثقة بين الطرفين بحيث يبرز كل منهما ما يحتاجه من الآخر. وهنا نقترح فتح عرض تكوين ذات مسار مهني (مكاتب دراسات) يعني أساساً بأنشطة مكاتب الدراسات ومخابر التحليل، بحيث يتم إعداد عرض التكوين هذا بناء على دراسة ميدانية لاحتياجات الوظيفة في مكاتب الدراسات وأعباءها للرفع من قابلية الاندماج المهني.

- ضرورة تنمية ثقافة المقاولة وريادة الأعمال في الوسط الجامعي ومحاولة غرس فكرة المشروع المهني لدى الطلبة وهذا عن طريق إدراج مقياس في العروض التكوينية للتعریف بمبادئ المقاولة والمؤسسات الناشئة وأهميتها في اقتصاد المعرفة، لأن المتخرج له إمكانية التحول من طالب عمل إلى مُحْدِثٍ له.

▪ العمل على إيجاد حلول عملية لكيفية ربط القسم بصفة خاصة والجامعة وقطاع التعليم العالي بصفة عامة ب مجالات التنمية، ويتعلق الأمر هنا بنقل ممارسة البحث من المخابر التي تقع بها الجامعات إلى مشاكل الواقع الاقتصادي

مراجع الدراسة

1. ايدر، عائشة. 2020، "سياسات اصلاح التعليم العالي وسوق الشغل في الجزائر: واقع وتحديات"، مجلة دفاتر السياسة والقانون، المجلد 7، العدد (13).
2. بلعربى، أسماء. 2014، "واقع سياسة الإدماج لدى خريجي الجامعة الجزائرية، دراسة ميدانية على عينة من الجامعيين العاملين ضمن جهاز المساعدة على الإدماج المهني بمدينة بسكرة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة محمد خضر، بسكرة، الجزائر.
3. البنك الدولي. 2020، "البنك الدولي في الجزائر عرض عام" ، <https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/overview>
4. بوطيبة، فيصل. 2010، "العائد من التعليم فيالجزائر" ، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبي بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.
5. بولعراس، نورالدين. 2015، "في سوسيولوجيا التشغيل والبطالة في الجزائر من تسخير سوق التشغيل إلى تسخير البطالة مقاومة سوسيو اقتصادية" ، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، " العدد (19).
6. تيسير خضر، إبراهيم خضر. 2006، "سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية أثارها ودورها في حل مشكلة البطالة" ، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. جغوري، كمال. 2018، "الموازنة بين العرض والطلب في الموارد البشرية" ، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
8. جغوري، كمال. 2020، "التكوين الجامعي والكافية الوظيفية: أي مواءمة؟" ، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 5.
9. حمدي علي، أحمد. 1995، مقدمة في علم الاجتماع التربوية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
10. دهان، محمد. 2010، "الاستثمار التعليمي في الرأس المال البشري، مقاربة نظرية ودراسة تقريبية لحالة الجزائر" ، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الاخوة متورى، قسنطينة، الجزائر.
11. الديوان الوطني للإحصائيات. 2020، «الإحصائيات الاجتماعية - التشغيل والبطالة-»، http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage_2016.pdf
12. سفير، ناجي. ب-دت، "محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة، والتنمية" ، ترجمة: الازهر، بوغنبو، ج 2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. عبد الله محمد، عبد الرحمن. 1991، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
14. العيشي، عنصر. 2020، "أي غد لعلم الاجتماع؟" ، https://ouvrages.crasc.dz/pdfs/98_univ_aujour_ar_anser.pdf
15. غربي، صباح. 2004، "الاستثمار في التعليم ونظرياته" ، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 1، العدد (2).
16. محمود، حسن. وأخرون، 2007، "الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي" ، دار المسيرة، عمان.
17. مساك، أحمد. 2010، "الممثل الاجتماعي للجامعة الجزائرية في ظل العولمة" ، الملتقى الدولي الأول: الجامعة والنقابة بين التحولات والتحولات، نقابة أساتذة التعليم العالي، الجزائر.
18. منظمة العمل العربية، 2020، "التشغيل والبطالة في الدول العربية – افاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية التقرير العربي الرابع" ، https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operation_Nu_04.pdf
19. هدى احمد، الدبيب، محمود عبد العليم، محمد. 2015، "الاستبعاد الاجتماعي ومحاطره على المجتمع" ، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العددان 31، 32، خريف 2015.
20. الوافي، الطيب. بلهول، لطيفة. 2014، "البطالة في الوطن العربي: أسباب وتحديات" ، <http://www.docstoc.com/docs/159577640>
21. Boutefnouchet, Mostafa. 2004, La Société Algérienne en Transition, OPU, Alger.
22. Bouzid, Nabi. Chofri, Mohamed Sghir. 2004,"Evaluation de qualité de la formation universitaire en rapport avec l'employabilité des diplômes", IIème Séminaire National sur la Pédagogie, L'Université Mohamed Khider-Biskra, algeria.

الملاحق
استماراة استبيان

*Centre de Recherche Scientifique et
Technique Sur les Régions Arides
(CRSTRA)*
*Division : Développement Economique et
Social en Régions Arides*



مركز البحث العلمي والتكنولوجي للمناطق الجافة
قسم التطوير الاقتصادي والاجتماعي
للمحاذق الفاحلة
اسمهاره اسيبيان

بـحـالـة حـامـلـي الشـهـادـات

دـراسـة مـيدـانـية عـلـى عـيـنـة مـن خـرـيجـي قـسـم الـرـي وـالـهـنـدـسـةـ الـمـدـنـيـةـ بـجـامـعـةـ مـمـدـ خـيـضـرـ بـسـكـرـةـ

إعداد:

جغوري كمال

تم إعداد هذه الاستماراة في إطار البحوث الميدانية لقسم التطوير الاقتصادي والاجتماعي وذلك بمركز البحث العلمي والتكنولوجي للمناطق الجافة بسكرة، يصبوا هذا البحث إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر بسكرة وإلى مدى ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية.

وكونكم أخي الفاضل من خريجي هذا القسم نلتزم منكم تقديم الدعم لنا لإتمام هذا البحث العلمي الميداني،
وتقبلوا منا أخي الفاضل فائق الشكر والاحترام

معلومات هذا البحث سرية ولا تستعمل إلا لأغراض البحث العلمي
بيانات عامة

الشخص:	الجنس: ♂ذكر
سنة التخرج من الجامعة:	الفرع:

سياسات التكوين الجامعي

1/نمط التكوين: ①كلاسيكي في حالة نظام ل.م.د: ②مسار أكاديمي ③مسار مهني
خلال تكوينك الجامعي: 1-2/ هل كانت لديك الدافعية للتعلم والاكتساب: ④نعم ⑤لا
2-2/ هل كان هدفك: التعلم من أجل:

⑥المعرفة أولا والنقطان ثانيا
⑦النقطان أولا والمعرفة ثانيا
⑧المعرفة

3/ هل محتوى المقاييس يتميز بـ:

⑨أغلبة الجانب النظري
⑩بالعمومية والسطحية
⑪أغلبة الجانب التطبيقي
4/ هل

فتمت بتربصات أو زيارات ميدانية

خلال فترة الدراسة الجامعية: ⑫نعم ⑬لا

في حالة نعم: 1-4/ هل كان عدد التربصات والزيارات كاف: ⑭نعم ⑮لا

2-4/ هل كان الهدف من تلك الزيارات والتربصات:

⑯استكشافي ⑰اكتساب مهارات تطبيقية ⑱تعزيز المعارف النظرية

5/ هل عدد الحصص المخصصة للأعمال التطبيقية والموجهة كان كاف لاكتساب المهارات التطبيقية:

⑲نعم ⑳لا

في حالة لا: 1-5/ متى أدركت أن لديك نقص في المهارات التطبيقية:

⑳خلال إعداد مذكرة التخرج ⑳خلال العمل لدى مكاتب الدراسات

٦- عن طريق الاحتكاك بزملاء من كليات ومعاهد أخرى

٧- خلال العمل لدى الدولة

٨- آخرى تذكر:.....

- ٩- هل الكلية التي درست فيها توفر على مخابر بحث ذات علاقة بتخصصك:
في حالة نعم: ١- هل يتتوفر المخبر على المتطلبات الالزمة لتجهيزه جميع احتياجاتكم العملية :
٢- هل هناك تناسب بين عدد الطلبة والتجهيزات المخبرية :
٣- هل هناك جدية من طرف الأساتذة في تسخير الحصص:
٤- خلال إعداد مذكرة التخرج هل قدم لك الأستاذ المشرف الإضافة:
في حالة لا: ٤- يرجع ذلك:

- ٥- يرجع لنقص التأهيل لدى الأستاذ
٦- موضوع المذكورة ليس من مجالات بحث الأستاذ المشرف

٧- عدم جدية الأستاذ المشرف

٨- الكثرة الطلبة الذين يشرف عليهم

٩- ما هي طبيعة الصعوبات التي صادفتك خلال إعداد مذكرة التخرج:

٩- ذات علاقه بالمخبر من حيث صعوبة الوصول

١٠- ممتلكات معرفية

١١- عدم توفر التجهيزات والمعدات المخبرية

١٢- آخرى تذكر:.....

١٣- الاستبعاد المهني وطرق التعايش معه:

١٣- ما هي المدة التي قضيتها بين تخرّجك وحصولك على أول عمل:.....

١٤- ما هي مصادر تغطية مصاريفك اليومية خلال فترة البطالة:.....

١٥- الآبوين العمل في بعض الأحيان آخرى تذكر:.....

- ١٦- ١- كيف كنت تقضي وقتك في فترة البطالة: السهر ليلاً والإستيقاظ متأخرا
 الجلوس مع الأصدقاء في المقهي
 همارة هوابتك المفضلة
 التردد على مقاهي النت
- ١٧- ٢- التردد على الجامعة
 البحث عن العمل
 العمل لفترات معينة
 العمل الجماعي

١٨- ٣- هل كنت تشعر بأن السبب المباشر في بطالتك هو تخصصك في الجامعة:

١٩- ٤- هل ندمت على الفرع الذي درسته في الجامعة:

٢٠- ٥- أثناء فترة البطالة هل كنت تفكّر في الهجرة:

٢١- ٦- في حالة نعم: هل حاولت فعلاً القيام بذلك:

٢٢- ٧- في حالة المحاولة: إلى ماذا ترجع أسباب الفشل:

٢٣- غياب المال لتغطية نفقات سفرك٢٤- حصولك على منصب عمل٢٥- ٨- ١- أثناء فترة البطالة هل كنت تشعر بالتهميش في المجتمع [بين أفراد الحي الذي تسكن فيه]: نعم

٢٦- ٩- أثناء فترة البطالة كيف كنت تنظر للمسؤولين والسلطات بصفة عامة:

- ١٧- لا يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية
 السير بالمشكلة إلى الأمام
 آخرى تذكر:.....

٢٧- الإجراءات المتخذة للاندماج المهني [العمل الأول]

٢٨- ما هي الطرق والخطوات التي اتخذتها في البحث عن منصب عمل:

٢٩- عن طريق التسجيل لدى وكالات ومكاتب التشغيل٣٠- عن طريق علاقات شخصية أو عائلية٣١- التقرب من مختلف المؤسسات

٣٢- ٤- هل شاركت في مسابقات التوظيف:

٣٣- في حالة نعم:

٣٤- عدد المشاركات:

٣٥- قطاع عام:

٣٦- داخلي الولاية

٣٧- قطاع عام:

٣٨- خارج الولاية

٣٩- قطاع خاص:

٣٥- تتمكن من المشاركة في مسابقة توظيف بسبب الأعباء

٣٦- ٥- هل حدث وأنك لم المالية: نعم

العمل الأول

- 21/ هل قمت بالتسجيل في برنامج إدماج حاملي الشهادات:
 لا نعم
- 22/ هل كان أول عمل لك بعد التخرج في:
 القطاع العام القطاع الخاص تجارة وأعمال حرة
 المؤسسة التي عملت فيها بعد التخرج مباشرة: سنة الاتصال بالمؤسسة:
- 23/ كيف تنظر إلى مهام العمل الأول من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهاراتك:
 مهام العمل توافق مع مؤهلاتي ومهاراتي
 مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي
 مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي
 24/ خلال فترة العمل الأول ما هي المكتسبات التي جنحتها:
 اكتساب مهارات تطبيقية
 اكتساب مهارات الاتصال
 اكتساب مهارات التسويق
 الاستقالة
 25/ هل ترك لعملك الأول كان نتيجة:
 نهاية عقد العمل
 في حالة الاستقالة: 1- ما هي أسباب دوافع ترك لعملك الأول:
 من أجل منصب عمل يتواافق مع تكوينك الجامعي
 من أجل أجواء وظروف العمل في المؤسسة
 من أجل تأسيس مكتب دراسات أو مؤسسة خاصة بك
- 26/ فيما مضى هل قمت بتأجير دبلومك:
 في حالة نعم: 1- من قام بتأجير الدبلوم:
 مكتب دراسات أو مخبر آخر يذكر:
 2- ما هو ثمن التأجير:
 3- هل يدفع المبلغ:
 كل عام أشهر شهريا 3 أشهر
 4- ما هي دوافعك لتأجير الدبلوم:
 هزولة نشاط آخر الخيار الوحد
 5- كيف تقيم هذه التجربة:
 راض جدا غير راض غير راض إطلاقاً
 في حالة لا: 2- إلى ماذا يرجع ذلك:
 لأنك ترغب في اكتساب الخبرة لتأمين التأجير منخفض آخر يذكر:
- التوجه المقاولاتي لدى حاملي الشهادات
 27/ ما هي دوافع توجهك نحو النشاط المقاولاتي:
 عدم الرغبة أصلاً في العمل لدى الدولة
 عدم حصولك على وظيفة في القطاع العمومي
 نتيجة تأثرك بأحد أصدقاء أو الأقارب أو أحد أفراد حيك
 حضورك لفعاليات أيام تحسيسية وإعلامية منظمة داخل الجامعة
 28/ هل لتكوينك الجامعي دور في صناعة وبذورة فكرة نشاطك المقاولاتي:
 29/ خلال تكوينك الجامعي هل شاركت في ورشات أو أيام تكوينية حول إنشاء وتسخير المؤسسة:
 30/ خلال تكوينك الجامعي هل شاركت في ورشات أو أيام تكوينية حول إنشاء وتسخير المؤسسة: نعم
 31/ هل مارست نشاط مقاولاتي قبل تأسيس مكتب الدراسات الخاص بك:
 في حالة نعم: 1- ما طبيعة هذا النشاط المقاولاتي:
 2- ما هي أسباب ترك لهذا النشاط:
 32/ غير مرحب غير مرحب غير مرحب
 33/ هل أنشئت مؤسستك في إطار برامج وسياسات الدولة:
 في إطار برامج وسياسات الدولة :
 34/ ما هو البرنامج الذي انخرطت فيه:
 2- ما هي المدة التي استغرقتها في تأسيس مؤسستك:
 3- هل صادفتك عراقيلا: نعم لا
 4- كيف تجاوزتها: الوساطة الصبر تتبع ملفك ومحاولة حل كل مشكلة في وقتها
 5- هل هناك أعباء مالية في مرحلة إعداد الملف والتأسيس: نعم
 في حالة نعم: 1-5-1) كيف تمكنت من تغطية تلك الأعباء:
 الأسرة عملك السابق

 6- ما هي إشكال الدعم المقدمة لك من طرف الوكالة:
 دعم تقني
 دعم في تسويق خدماتك أو منتجوك
 المساعدة في بلورة فكرة مشروعك

٤٦- الخبرة المكتسبة في عملك الأول

٤٧- من طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة

٤٨- خري تذكر:

٤٩- في حالة لا: لماذا:

٤٧- هل تكوينك الجامعي أهلك لـ

للحمل بكفاءة لدى القطاع العام

للحمل بكفاءة لدى القطاع الخاص

التعامل والتحكم مع التجهيزات والآلات ذات العلاقة بخخصلك

التحكم في اللغات الأجنبية

التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بخخصلك

٤٨- بحكم تجربتك في وظيفتك ما هي المهارات الناقصة والتي تراها ضرورية في مرحلة التكوين الجامعي:

٤٩- برامج الإعلام الآلي التحكم في الآلات التحكم في اللغات الأجنبية إنشاء وتسخير المؤسسة