

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

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

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

كمال جفروري، مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة، بسكرة kadjaghrouri@gmail.com

الملخص

تتطرق 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 والتفصيلات المهنية من جهة، وإلى تسليط الضوء على تأجير الدبلوم كإجراء للاندماج السوسيو مهني. اتخذت الدراسة من المنهج الوصفي والمنهج المقارن إطاراً نظرياً للتحليل والمقارنة، ومن الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات لتفضي بذلك نتائج الدراسة إلى التفاوت في مدة الاندماج المهني بين خريجي القسم، وإلى عدم استمالة 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 المفتاحية: 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.

مقدمة

(البنك

الدولي،

2020.

<https://www.albankaldawli.org/ar/country/algeria/ov>
(erview

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 المتعلمين هم من الأميين 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 كالجائر، المغرب، تونس، عمان، الأردن وسوريا... الخ" (تيسير خضر، 2006، ص 29). جاءت هذه الدراسة في إطار البراديغم الذي يندرج تحت إطار النظرية البنائية الوظيفية العامة وتحديدًا ضمن نظرية الأنساق الاجتماعية والتي تذهب إلى أن الجامعة هي مؤسسة تعليمية لا تعمل في فراغ بقدر ما تؤدي وظيفتها في المجتمع، فهو النسق الأكبر الذي يعترف بشرعيتها وبمدى تنافسها وتكاملها مع بقية الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع، وعلى ذلك فمنظرو علم اجتماع التنظيم ينظرون إلى الجامعات كأنساق فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطهما علاقة تبادلية، فالجامعات تعتبر مصدراً للكفاءات العلمية من خلال الشباب الجامعي المتخرج لتزود بها باقي الأنساق 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 بصدد تناول إشكالية التساند الوظيفي والعضوي بين مخرجات النسق التعليمي (الشباب المتخرج) والنسق التشغيلي (الاندماج المهني).

إن الاستبعاد المهني لدى الشباب الجامعي المتخرج أضحي التحدي الأكبر ذلك لأنه لا يعني فقط مشكلة عدم إدماج شريحة ما في النسق التشغيلي لكنها في حقيقة الأمر

مما لاشك فيه أن مسألة التشغيل وخلق فرص للاندماج المهني تُشكل تحدياً وهاجساً للدولة فنجدتها تسعى عن كثب إلى رسم سياسات تنموية تهدف إلى مكافحة الاستبعاد المهني والرفع من قابلية الاندماج المهني والاجتماعي لدى عموم الأفراد ولدى الشباب الجامعي المتخرج بصفة خاصة، وذلك عن طريق برامج التشغيل المعتمدة على دعم المبادرات الذاتية أو برامج التشغيل الممولة من قبل الدولة والموجهة للشباب الجامعي المتخرج، ومما زاد من تفاقم هذه الظاهرة في الجزائر والمنطقة العربية عموماً هو ضعف اقتصادياتها وتبعيتها لقطاع المحروقات، ولخير مثال على ذلك الجزائر حينما سارعت الحكومة مع مطلع سنة 2015 إلى إلغاء التوظيف في بعض القطاعات جراء انهيار أسعار البترول في السوق العالمية وتراجع المداخيل، وهو ما فاقم من تداعيات الاستبعاد المهني لدى خريجي الجامعة سواء على المستوى الاقتصادي أو الاجتماعي أو النفسي.

إشكالية الاستبعاد المهني للشباب الجامعي

الاستبعاد المهني للشباب واحدة من أهم الإشكالات التي تؤرق مضجع العديد من الدول خصوصاً منها دولنا العربية، وبالأساس تلك التي تعرف غالبية ديموغرافية للشباب كما هو الحال بالنسبة للجزائر، وعندما يكون ذلك فإن الأمر يستعصي في تلبية مختلف الحاجات والمطالب والحقوق المتعددة، خصوصاً منها التعليم والعمل والصحة والسكن والمشاركة السياسية والاجتماعية وغيرها.

نظراً لزيادة الطلب الاجتماعي على خدمة التعليم العالي مافتئ عدد الشباب الجامعي المتخرج في الجزائر يرتفع من سنة لأخرى في وقت تتصلب فيه سوق العمل أمام خلق فرص عمل جديدة لإدماج هذه الطاقات، هذا ما "جعل معدل البطالة يقفز إلى حدود 10% من إجمالي القوى العاملة في الدولة، وبحسب آخر الإحصائيات نجد أن قرابة 358 ألف عاطل عن العمل حامل لشهادة عليا وذلك إلى نهاية سبتمبر 2016" (الديوان الوطني للإحصائيات، 2020، http://www.ons.dz/IMG/pdf/emploi_chomage) 2016. pdf)، في حين "بلغ معدل البطالة 11.7% في أكتوبر 2018 وكان أعلاه بين صفوف الشباب 29% في أبريل 2018، والنساء 19.4%، وخريجي الجامعات 18.5% "

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

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

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

2. 2. الأدوات

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

وحرصاً منا على توفير صدق المضمون وصدق المحك، والصدق النظري، قمنا بعرض الاستمارة على محكمين عددهم (10) خمسة أساتذة من قسم علم الاجتماع بجامعة باتنة من ذوي الخبرة والدرجة العلمية، وخمسة باحثين من مركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة لغرض اختبارها واستكشاف الغموض الذي قد يحيط بينودها من خلال محاور المحكمين المعنيين وتسجيل نصائحهم، وعلى إثر هذا الإجراء تم التأكد من وضوح الأسئلة والبنود وبساطتها، وإبقاء بعض الأسئلة وحذف أخرى، ليلها تطبيق الاستمارة التجريبية وإدخال التعديلات عليها وصولاً للاستمارة 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 والتهميش، وهذا ما يؤكد واقعنا اليومي من التصاعد المستمر للحركات الاحتجاجية التي تبدأ بالمطالبة بالحقوق في الاندماج المهني والاجتماعي لكن سرعان ما تتحول إلى مطالب سياسية بحثه.

عموماً كل هذا سنقاربه من خلال عديد تساؤلات الإشكالية التي سنحاول من خلالها تعرية واقع الاستبعاد المهني لدى الشباب الجامعي المتخرج 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 الشباب الجامعي المتخرج جاذبية النشاط المقاولاتي للشباب الجامعي المتخرج؟ وهل يمكن له لعب دور المنقذ من ويلات الاستبعاد المهني؟ ومن ثم تخفيف العبء على كاهل قطاع الوظيفة العمومية التي باتت القطاع الأكثر تشغيلاً.

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 الإمكانات والوقت، اقتصرنا حدود البحث على مخرجات القسم المتواجدة في مقر ولاية بسكرة وهذا كأمر إجرائي لتجاوز هذه الصعوبة، وعلى ذلك فمجتمع البحث يتكون من: 147 مفردة، قمنا بإجراء مسح شامل لها لنحصى في النهاية 94 مفردة تجاوب معنا وهذا ما يشكل ما نسبته 64 % وهي نسبة مقبولة وممثلة لمجتمع الدراسة.

2. المنهج والأدوات

2.1. المنهج

هذا العمل عبارة عن مقارنة سوسيو-امبريقية ذات منحنى 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 تؤهله للحصول على المراكز المهنية في المجتمع الحديث. (غربي، 2004، ص 92، 93).

تتلخص تصورات "ماركس" و "انجلز" في أن عملية التعليم التي توجد في المجتمعات الرأسمالية تدخل ضمن العناصر اللامادية التي تسيطر 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 "راس المال البشري" موضوع التعليم من الناحية الاقتصادية فحاولت تقديم تفسيرات 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 اصطلح عليها اسم "راس المال البشري" ، وأن أكبر خطأ هو إلغاء راس المال البشري في التحليل الاقتصادي، وهو ما يقلل من شأن ونفسيّة 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 أصطلح عليهما اسم "المؤشرات والإشارات" من هذا المنطلق ففرضية 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 أساسي برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعي (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 السيوسولوجية أو المداخل النظرية التي ركزت على دراسة التعليم ودوره في تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي ككل والتخفيف من حدة ظاهرة الاستبعاد المهني.

ناقش "جونديوي" إمكانية تحويل المدرسة إلى مصنع أو ورشة صغيرة يتعلم فيها التلاميذ خبرات تقيدهم في حالة خروجهم إلى سوق العمل المبكر أو خلال مراحل التعليم اللاحقة، ومن أهم القضايا التي اهتم بها تركيزه على كيفية استيعاب التلاميذ المعارف النظرية 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 منهايم" 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 والتربية 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 (حمدي علي، 1955، ص 140).

3.3. المفاهيم الإجرائية

لا يخلو أي عمل بحثي من المفاهيم لكن تحديها إجرائيا أي في حدود الدراسة والبحث، تُتيح للباحث الانتقال من مستوى المفاهيم البنائية والنظرية إلى مستوى الملاحظة التي يعتمد عليه. وعلى ذلك جاءت التعاريف 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 بسكرة الذين هم في حالة نشاط سواء في قطاع الوظيفة العمومية، أو يمارس نشاط مقاولاتي (مكاتب دراسات).

ثانيا: النتائج

1. الاستبعاد المهني لخريجي القسم

يوضح لنا الرسم البياني أدناه أن الاستبعاد المهني مس 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 تعطلهم 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 نستشف أيضاً أن أكبر نسبة من مخرجات نظام (ل.م.د) التي عرفت مدة تعطل تقدر بسنتين تقدر بـ 33.3% وأن نفس النسبة منهم تمكنت من الاندماج المهني في مدة لاتتجاوز 3 أشهر، في حين أن النسبة الكبيرة من مخرجات النظام الكلاسيكي عرفت مدة تعطل تقدر بـ 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 والمحتملة (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).

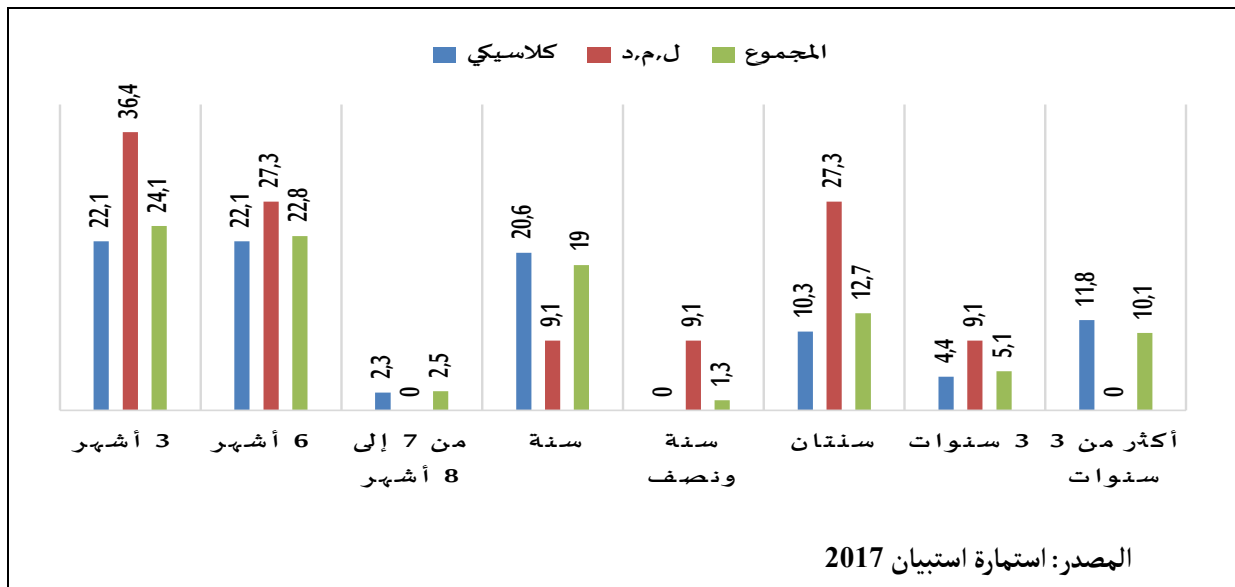
3.2. تحديد المفاهيم

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 نقيض وضد لمعنى ومفهوم الاستبعاد الاجتماعي، وهو يعني توفير بعض الحقوق لجميع الأفراد والجماعات والمجتمع، من ذلك مثلا العمل والسكن الملائم والرعاية الصحية والتعليم والتدريب وغير ذلك... وفي نهاية ثمانينيات القرن الماضي، اهتمت اللجنة الأوروبية ذات العلاقة، باعتبار الاستبعاد الاجتماعي نتاجاً مباشراً لمشكلات البطالة المطردة، وافتقاد 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 مجتمع ما.

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

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



2. التعايش مع الاستبعاد المهني

إن 62.8 % من أفراد العينة يقضون فترة الاستبعاد المهني في البحث عن العمل والولوج لعالم الشغل، ويأتي التردد على الجامعة في مرتبة ثانية كمتنفس لهم وذلك بنسبة 31.9 % في حين أن العمل لفترات معينة يشكل نسبة 28.7 %، وتوزع باقي النسب على ممارسة الهواية المفضلة والسهر ليلاً والاستيقاظ متأخراً والجلوس مع الأصدقاء في المقهى، والملفت للانتباه هنا أن تأطير المجتمع يكاد ينعدم فالمفترض من خريجي الجامعات أن يكونوا مؤطرين لغيرهم ومساهمين في الحركية 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

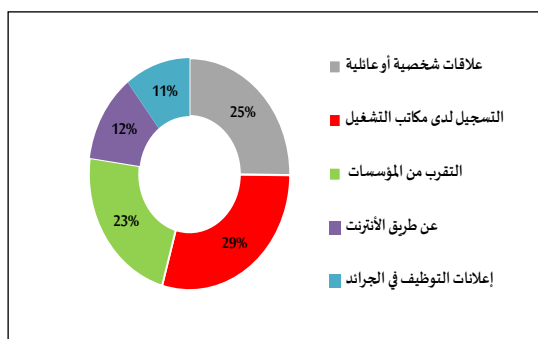
أكدت الدراسة أن عدد الأفراد الذين فكروا في الهجرة يمثلون 30 مفردة أي يشكلون نسبة 31.9 % من مجموع مفردات الدراسة، لكن محاولاتهم كلها لم يكتب لها النجاح لسبب أو لآخر، وبحسب 43.3 % فإن غياب المال هو الذي حال دون هجرتهم، في حين تقاسم كل من عامل تدخل الأسرة والحصول على منصب عمل بالتساوي وذلك بنسبة تمثيل تقدر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

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 % ويليه مباشرة طريقة الاعتماد على العلاقات الشخصية أو العائلية بنسبة تقدر بـ 25 %، ثم التقرب من مختلف المؤسسات والهيئات بنسبة تقدر بـ 23 % وتأتي طريقة تصفح مواقع ومنشآت 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.

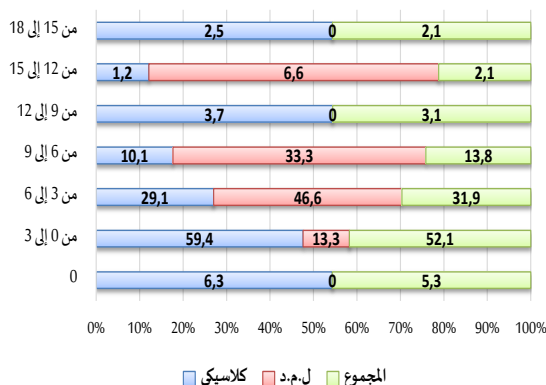
الشكل رقم 2: إجراءات الاندماج المهني (%)



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، فيتسلل الإحباط إليه ويساوره 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 ويبرزها كمسألة غير قابلة للنقاش، حيث نجده لا يشارك إلا في المسابقات التي يعد لها العدة، والمقصود هنا بالعدة العلاقات العائلية والشخصية حيث كما سبق لنا وأكدنا فيها مضى على اتخاذ هذه الطريقة كوسيلة لتحقيق الاندماج المهني، ف 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 مشاركاتهم داخل الولاية وتحديدًا في القطاع العام ونسبة 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



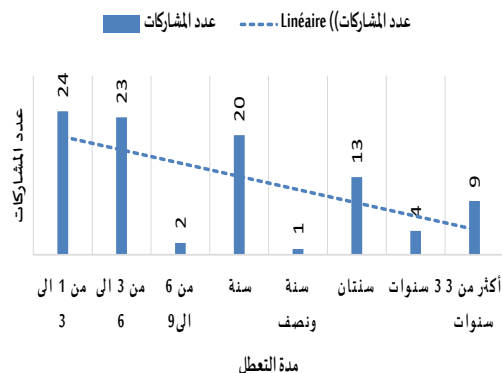
المصدر: استمارة استبيان 2017

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 يتسنى 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 (ل.م.د) في المجال من 12 إلى 15 مشاركة وقدرة نسبتهم بـ 6.6 % وتمكنت أكبر نسبة منهم تحقيق الاندماج المهني وذلك بعد الوصول إلى عدد مشاركات من 6 إلى 9 مشاركات ونسبة قدرت بـ 46.6 %، أما بالنسبة لخريجي النظام الكلاسيكي فتمكنت أكبر نسبة منهم من الاندماج المهني بعدد مشاركات قدرت من 0 إلى 3 مشاركات ونسبة 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 نمط التكوين (%)



المصدر: استمارة استبيان 2017

3.4. تأجير الدبلوم

جاءت غالبية انطباعات مفردات الدراسة ممن قاموا بعملية التأجير بعدم رضاهم ف 47.6% عبروا عن عدم رضاهم المطلق في حين 23.8% جاءت انطباعاتهم 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 المعبر عنها ويرجح أن تكون هذه الفئة تقوم بمزاولة نشاط غير رسمي كالفلاحة أو التجارة أو الأعمال الحرة [نشاطات غير مصرح بها لدي هيئات ومصالح الضمان الاجتماعي] حيث يمكن رضاهم في استفادتهم من أجرة شهرية مع مزايا التأمين الاجتماعي إضافة للعائد الذي يجنونه 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 فغالبية خريجي القسم أقروا 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 يشتغلون في إطار الوظيفة العمومية وذلك بحسب تخصصات تكوينهم الجامعي أنظر الشكل (05) نجد أن الأفراد الذين كان تخصصهم منشآت صناعية ومدنية كانوا الأكثر توجهاً نحو النشاط المقاولاتي وذلك بنسبة 65.5% من مجموع خريجي القسم ليلبيها تخصص ري حضري وتهيئة المنشآت بنفس النسبة والمقدرة بـ 13.8%، 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.

بالنسبة لمجتمع الدراسة الذي نحن بصدد 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 (ل.م.د.) وذلك بنسبة قدرت بـ 5.3%، ويمكن لنا تفسير هذه النسب لعاملين أولهما أن خريجي النظام الكلاسيكي هما لسباقين في التعامل مع هذه العملية وبالتالي ربما أن من جاءوا بعدهم لم يستسيغوا النتائج المترتبة عنها، ثانيها أن خريجي النظام الكلاسيكي هم من عانوا من مدة استبعاد مهني كبيرة وما من مخرج لهم من هذه الوضعية إلا القبول بهذه العملية ولو لعدم رضاهم بها — مكره أخاك لا بطل — كما أن 71.4% ممن قاموا بتأجير الدبلوم أكدوا أن الثمن الكراء يقدر بـ 10000 دج ويتم تلقى 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

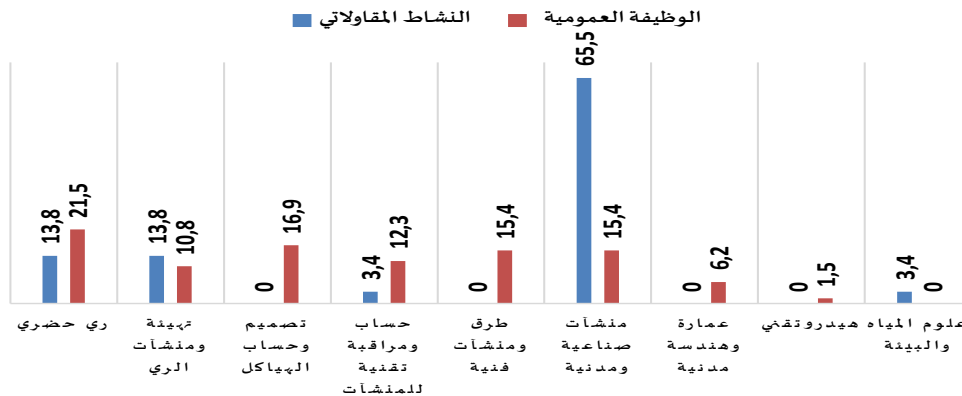
الدبلوم

المجموع	كراء الشهادة		التكرارات	كلاسيكي	نمط التكوين
	نعم	لا			
79	16	63			
100%	20,3%	79,7%	%		
15	5	10			نظام ل.م.د.
100%	33,3%	66,7%	%		
94	21	73			المجموع
100%	22,3%	77,7%	%		

المصدر: استمارة استبيان 2017.

يعتبر أصحاب المقاولات أكثر إقبالا على تأجير دبلوم خريجي القسم فنتائج الدراسة تؤكد أنهم يشكلون 85.7% ممن أجروا الديبلوم، في حين أن أصحاب مكاتب الدراسات كانوا أقل إقبالا على عملية التأجير فنجدهم 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 هيكلي في علاقة أنظمة التعليم وسوق العمل مما يؤدي إلى عدم التوافق بين المهارات والكفاءات التي تخرج من أنظمة التعليم والمهارات والكفاءات المطلوبة في سوق العمل، "فالتغير التكنولوجي وخاصة في مجال الإنتاج يوفر الأساس اللازم للتغير في الأنساق التعليمية بالإضافة إلى تأكيد دور التعليم ذاته في تحديث أنساق الإنتاج ونظم المجتمع والعلاقة المتبادلة التي تربط بينهما، وأن التوسع في التعليم وتنوع الأنساق 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 فعلا، وأن هذا النوع من البطالة يمكن إدراجه تحت تسمية البطالة الاحتكاكية أو الانتقالية" (الوافي، بهلول، 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 بشرعيتها وبمدي تناغمها وتكاملها مع بقية الأنساق الفرعية المكونة للمجتمع، ومن ثم لا ينبغي لها - أي الجامعة - أن تغرد خارج السرب، فمن شأن هذا التناغم والتوافق أن يقلل من مدة الاستبعاد المهني ويسهم بفاعلية في عملية ولوج مخرجات الجامعة في سوق العمل، وعلى هذا الأساس فمنظروا علم اجتماع التنظيم ينظرون إلى الجامعات كأنساق فرعية لها أدوار ووظائف تقوم بها ضمن نسق اجتماعي أكبر يتمثل في المجتمع حيث تربطها علاقة تبادلية، فالجامعات

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

ثالثا: مناقشة وتحليل النتائج

إن مدة المستغرة في الاندماج المهني لدى خريجي القسم يمكن إرجاعها وتفسيرها بعدة عوامل من بينها عدم انساق سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة واحتياجات سوق العمل فلا يعقل أن المؤسسات والهيئات المستقطبة للمهندسين مثلا في تخصص ما تبقى على نفس الشروط التي كانت تشترطها لشاغل الوظيفة في القرن الماضي، فالبيئة في تغير مستمر فعلى الذي يريد البقاء التكيف وإلا الاضمحلال (جفوري، 2018، ص 264)، وعليه "فاحتياجات الاقتصاد الوطني وسوق العمل إزاء المؤهلات اليوم تختلف عنها في سنوات الثمانينيات، وكثيرا ما اشتكى 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 (إيدر، 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 المشاركات من لدن مفردات الدراسة في مسابقات التوظيف، لكن يبقى دوره في التنمية مهم لتخفيف 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 يترجم قلة العروض التي يطرحها القطاع الخاص في سوق العمل ومن ثم ضعف مساهمته 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 للانندماج المهني والاجتماعي عن إنشاء مؤسسة صغيرة أو ناشئة.

إن التفضيلات المهنية لمخرجات القسم والفرد الجزائري عموماً تركز 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 التمثل الاجتماعي التقدم الذي يكمن في العيش في الحضر وفي الوظيفة العمومية أو العمل المأجور، وعلى المستوى الثقافي أغلبية الشباب يحملون نظرة مهترية عن الحياة بفعل التحولات الاجتماعية الجارية، والتي جعلتهم يتمنون حياة مهنية كياقات بيضاء " White collars " وضمان أجر أكثر من دون بذل جهد أو إتعاب النفس (Boutefnouchet, 2004, p.63) ولعل ذلك ما دفع " بيير 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 تفضيل القطاع الخاص يعد من قيم الاقتصاد الحر الذي تعتمد عليه اقتصادات المعرفة والعولمة، فميل

تعتبر مصدراً لتخريج الكفاءات العلمية على اختلاف تخصصاتها العلمية لتزود بها باقي الأنساق 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 (جفوري، 2020، ص362).

إن طول مدة الاستبعاد المهني في الغالب ما تدفع الأفراد إلى التفكير في الهجرة كسبيل للانندماج 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 الوقوع في طائفة الآفات الاجتماعية.

إن تنامي الشعور باليأس والإحباط والإقصاء عادة ما يدفع الأفراد إلى أحضان الأفكار المتطرفة والرغبة بالتغيير بشتى الوسائل، وكمحصلة لكل ذلك يضعف الانتماء والانندماج الاجتماعي لديهم، إن فتيل ما يسمى بثورات الربيع العربي في البلدان المجاورة مبنى 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 كتحسين 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 تأطيرهم من طرف منظمات المجتمع المدني من جمعيات وأحزاب جعل هذا التحول في المطالب يأخذ منحى راديكالي استتصالي من جهة أخرى (جفوري، 2018، ص272، 271).

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

إن النشاط المقاولاتي من شأنه أن يخلق حركية تنموية واقتصادية كبيرة وذلك من خلال المساهمة في استحداث مناصب بالعمل ومن ثم الرفع من معدلات النمو، فالإنفاق المتزايد في مجال البنى التحتية لقطاع التعليم العالي وزيادة عدد مدخلاته ومخرجاته كلها لم تأت 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 الافتراض 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 تشهدها معظم الدول المتقدمة بعد الأزمة المالية الأخيرة، وباختصار فالنمو الاقتصادي الذي عرفته البلدان العربية في العقد الأخير ليس موجداً لفرص العمل الكافية واللائقة، كما أن التوسع المفرط في التعليم العالي في معظم البلدان العربية تم دون أخذ 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 وتحديث في محيطه" (منظمة العمل العربية، 2010، https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operation_And_Unemployment_Nu_04.pdf)

إن اختلال نسق العلاقة بين القطاع التربوي والقطاع الإنتاجي، يعبر عنها الباحث الجزائري سفير 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 منطقتين مختلفتين يعملان في مجال اجتماعي معقد، وبآتي 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 تعميق

الشباب العربي بصفة عامة إلى الوظائف الحكومية مع أنها تقدم أجور أقل وترتكز على البيروقراطية والمعايير الرسمية غير المهنة، لا على معايير العرض والطلب إلا أنها تظل أكثر جاذبية للشباب العربي لأنهم يتصورونها أكثر أمناً، فضلاً عما تقدمه من امتيازات، فالوظيفة الحكومية في نظر أغلب الشباب هي أكثر احتراماً واستقراراً من الوظائف في القطاع الخاص" (منظمة العمل العربية، 2020،

https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operation_And_Unemployment_Nu_04.pdf)

غالباً ما يكون القائمون على القطاع الخاص متهمون بانتهاك حقوق العمال كالأجور الزهيدة وغياب قواعد الأمن 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 فمستخذي معروضون للتسريح والالتحاق بفترة البطالين. لذلك وجب علينا إحداث الوثبة في التفكير والتسيير بطريقة تمكننا من تنشيط وتفعيل اقتصادنا بحيث نتمكن من بناء قطاع خاص صلب ومتين وجذاب يمكننا من التحول من اقتصاد مبني على الربح 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، لبدأ التحكم التدريجي في ظاهرة البطالة في مجتمعنا، التي كما يعلم الجميع أن عوامل وآليات التحكم فيها ليست موجودة بأيدينا، بل هي على مستوى نسق أكبر متعلق بتأرجحات السوق الدولية للنفت، الشيء الذي يدفع بالكثير من الفئات السوسيو مهنية اليوم في الجزائر، إلى مزيد من التخوف عن مستقبلها المهني، وعن المكاسب التي حققتها وناضلت لأجلها سنوات طويلة، والسبب هو هذه "اللايقينية" التي تحكم الاقتصاد الجزائري وذهنية مسيريه هذا في حالة تبني هذه الإحصائيات" (مساك، 2010، ص11).

الاقتصادية والإنتاجية بدليل مؤشر بطاقة الخريجين المتزايد كل سنة " (عنصر، 1998،
https://ouvrages.crasc.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 "فoster Philip" 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 فان المستويات التعليمية المتدنية لا تؤهل الأفراد للقيام بأعمال متخصصة ومحددة، وحسب وجهة نظر "فoster" هناك استراتيجيات تركز على تحليل ما يجري خارج المدرسة أكثر من ارتكازها على تحليل ما يجري داخلها" (محمود، وآخرون، 163، 2007).

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، وصحيح أننا قمنا باستيراد نظام جاهز وذلك في إطار حركية 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 الخدماتي 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 المدنية أخذ زمام المبادرة وطرح عروض تكوينية ذات طابع مهني بغية تغليب كفة المسار المهني على حساب المسار الأكاديمي، وذلك عن طريق التحرك والتقرب من الشريك الاقتصادي والاجتماعي ومحاولة رسم خارطة طريق لعملية

اختلال منظومة تقسيم العمل الاجتماعي عامة، وسوق الشغل بصفة خاصة في الجزائر، ويزيد من تضارب المجال الاجتماعي وقطاعاته، التي تجمع بينها (أي بين هذه القطاعات) جغرافيا النشاط، وتتباين وتتناقض في الأهداف، لعله انعدام التنسيق والعمل المشترك" (مسالك، 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 جامعاتنا متهمه اليوم بتخريج أفواج من العاطلين من أنصاف المتعلمين" (بولعراس، 2015، ص342). 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 المحيط الاجتماعي للجامعة مهترئة، ذلك أن تثنين دورها ومنتوجاتها، المعرفة والكفاءات 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 يتخبط فيها المجتمع الجزائري، فإذا أمعنا النظر في مخرجات ونوعية المنتوج الذي تقدمه الجامعة ندرك أسباب اللاتوازن مع الحاجيات والطلب الاجتماعي، ما يكرس الاتجاه نحو غياب كل تصور متكامل لنظام التعليم العالي والجامعة وفق مشروع مجتمعي مستقبلي شمولي بالجزائر" (Bouzid , Sghir , 2004, p 157)

كل هذا يمكن تشخيصه أكثر من خلال علاقة الجامعة بالطلب الاجتماعي، إذن الإشكال يُطرح من جانبين فنجد أن القطيعة القائمة بين النسقين 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، فالتخصصات الأكاديمية لا تخدم كلها المجتمع ومؤسساته

والاجتماعي، والابتعاد عن البحوث النظرية فالجامعة الجزائرية غارقة في التنظير فغالبيتها 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 التشغيل 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 وأعبائها للرفع من قابلية الاندماج المهني.

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

▪ العمل على إيجاد حلول عملية لكيفية ربط القسم بصفة خاصة والجامعة وقطاع التعليم العالي بصفة عامة بمجالات التنمية، ويتعلق الأمر هنا بنقل ممارسة البحث من المخابر التي تعج 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. بلعربي، 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 خيضر، 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 في الجزائر"، (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 تسيير سوق التشغيل إلى تسيير البطالة مقارنة سوسيواقتصادية"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، "العدد (19).
6. تيسير خضر، إبراهيم خضير. 2006، "سياسات وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية أثارها ودورها في حل مشكلة البطالة"، (رسالة ماجستير غير منشورة)، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
7. جفروري، كمال. 2018، "المواءمة بين العرض والطلب في الموارد البشرية"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر.
8. جفروري، كمال. 2020، "التكوين الجامعي والكفاية الوظيفية: أي مواءمة؟"، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، المجلد 12، العدد 5.
9. حمدي علي، أحمد. 1995، مقدمة في علم اجتماع التربية، دار المعرفة الجامعية، مصر.
10. دهان، محمد. 2010، "الاستثمار التعليمي في الراس المال البشري، مقارنة نظرية ودراسة تقييمية لحالة الجزائر"، (رسالة دكتوراه غير منشورة)، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة الاخوة منتوري، 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-د-ت)، "محاولات في التحليل الاجتماعي: التشغيل، الصناعة، والتنمية"، ترجمة: الأزهر، بوغبنوز، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر.
13. عبد الله محمد، عبد الرحمن. 1991، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية.
14. العياشي، عنصر. 2020، "أي غد لعلم الاجتماع؟"، https://ouvrages.cras.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. وآخرون، 2007، "الاقتصاد الكلي تحليل نظري وتطبيقي"، دار المسيرة، عمان.
17. مساك، أحمد. 2010، "التمثل الاجتماعي للجامعة الجزائرية في ظل العولمة"، الملتقى الدولي الأول: الجامعة والنقابة بين التحولات والتطلعات، نقابة أساتذة التعليم العالي، الجزائر.
18. منظمة العمل العربية، 2020، "التشغيل والبطالة في الدول العربية - أفاق جديدة للتشغيل في المنطقة العربية التقرير العربي الرابع"، https://alolabor.org/media/2016/01/Report_Operation_And_Unemployment_Nu_04.pdf
19. هدى احمد، الديب، محمود عبد العليم، محمد. 2015، "الاستبعاد الاجتماعي ومخاطره على المجتمع"، مجلة إضافات، مركز دراسات الوحدة العربية، العددان 31، 32، خريف 2015.
20. الوافي، الطيب. بهلول، 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 diplômés", IIème Séminaire National sur la Pédagogie, L'Université Mohamed Khider-Biskra, algeria.

الملاحق استمارة استبيان

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



مركز البحث العلمي والتقني للمناطق
الجافة
قسم التطوير الاقتصادي والاجتماعي
للمناطق القاحلة
استمارة استبيان

بصالة حامل الشهادتين

دراسة ميدانية على عينة من خريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر بسكرة

إعداد:

جفوري كمال

تم إعداد هذه الاستمارة في إطار البحوث الميدانية لقسم التطوير الاقتصادي والاجتماعي وذلك بمركز البحث العلمي والتقني للمناطق الجافة بسكرة، يصبوا هذا البحث إلى معرفة الوضعية المهنية لخريجي قسم الري والهندسة المدنية بجامعة محمد خيضر بسكرة وإلى مدي ملائمة التكوين الجامعي لمتطلبات الوظيفة ومن ثم احتياجات سوق العمل المحلية. وكونكم أخي الفاضل من خريجي هذا القسم نلتبس منكم بتقديم 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

الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
الفرع:
التخصص:
سنة التخرج من الجامعة:

سياسات التكوين الجامعي

1/ نمط التكوين: ☐ كلاسيكي في حالة نظام ل.م.د: ☐ لمسار أكاديمي ☐ لمسار مهني
خلال تكوينك الجامعي: 1-2/ هل كانت لديك الدافعية للتعليم والاكساب: ☐ نعم ☐ لا
2-2/ هل كان هدفك: التعلم من أجل:

☐ المعرفة أولاً والنقاط ثانياً
☐ المعرفة أولاً والنقاط ثانياً

3/ هل محتوى المقاييس يتميز بـ:

☐ غلبة الجانب النظري
☐ بالعمومية والسطحية
☐ غلبة الجانب التطبيقي
☐ بالتعمق
☐ التوازن بين النظري والتطبيقي

قمتم بتربصات أو زيارات ميدانية

4/ هل

خلال فترة الدراسة الجامعية: ☐ نعم ☐ لا

في حالة نعم: 1-4/ هل كان عدد التربصات والزيارات كاف: ☐ نعم ☐ لا
2-4/ هل كان الهدف من تلك الزيارات والتربصات:

☐ تعميق المعارف النظرية ☐ اكتساب مهارات تطبيقية ☐ استكشافي

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

☐ نعم ☐ لا

في حالة لا: 1-5/ متي أدركت أن لديك نقص في المهارات التطبيقية:
☐ خلال إعداد مذكرة التخرج ☐ خلال العمل لدي مكاتب الدراسات

- 2/ خلال العمل لدى الدولة
2/ آخرى تذكر:.....
- 6/ هل الكلية التي درست فيها تتوفر على مخابر بحث ذا علاقة بتخصصك: 2/ نعم
في حالة نعم: 1-6/ هل يتوفر المخبر على المتطلبات اللازمة لتغطية جميع إحتياجاتكم العملية : 2/ نعم
2-6/ هل هناك تناسب بين عدد الطلبة والتجهيزات المخبرية : 2/ نعم
7/ هل هناك جدية من طرف الأساتذة في تسيير الحصص: 2/ نعم
8/ خلال إعداد مذكرة التخرج هل قدم لك الأستاذ المشرف الإضافة: 2/ نعم
في حالة لا: 1-8/ يرجع ذلك:

2/ لعدم جدية الأستاذ المشرف
2/ لكثر الطلبة الذين يشرف عليهم
2/ يرجع لنقص التأهيل لدى الأستاذ
2/ لموضوع المذكرة ليس من مجالات بحث الأستاذ المشرف

- 9/ ماهي طبيعة الصعوبات التي صادفتك خلال إعداد مذكرة التخرج:
2/ ذات علاقة بالمخبر من حيث صعوبة الولوج
2/ لعدم توفر التجهيزات والمعدات المخبرية
2/ طريقة العمل والإنجاز
2/ متطلبات معرفية
2/ أخرى تذكر:.....

الاستبعاد المهني وطرق التعايش معه:

- 10/ ماهي المدة التي قضيتها بين تخرجك وحصولك على أول عمل:.....
11/ ماهي مصادر تغطية مصاريفك اليومية خلال فترة البطالة:
2/ لأبوين 2/ العمل في بعض الأحيان 2/ أخرى تذكر:.....
12/ كيف كنت تقضي وقتك في فترة البطالة: 2/ لسهر ليلاً والإستيقاظ متأخراً
2/ للجلوس مع الأصدقاء في المقهى
2/ لممارسة هوايتك المفضلة
2/ للتردد على مقاهي النت
2/ التردد على الجامعة
2/ للبحث عن العمل
2/ العمل لفترات معينة
2/ العمل الجماعي
- 13/ هل كنت تشعر بأن السبب المباشر في بطالتك هو تخصصك في الجامعة: 2/ نعم
14/ هل ندمت علي الفرع الذي درست في الجامعة: 2/ نعم
15/ أثناء فترة البطالة هل كنت تفكر في الهجرة: 2/ نعم
1-15/ في حالة نعم: هل حاولت فعلاً القيام بذلك: 2/ نعم
1-1-15/ في حالة المحاولة: إلى ماذا ترجع أسباب الفشل:

2/ غياب المال لتغطية نفقات سفر
2/ حصولك على منصب عمل
2/ لتدخل الأسرة
2/ أخرى تذكر:.....

- 16/ اثناء فترة البطالة هل كنت تشعر بالتهيش في المجتمع [بين أفراد الحي الذي تسكن فيه]: 2/ نعم
17/ اثناء فترة البطالة كيف كنت تنظر للمسؤولين والسلطات بصفة عامة:
2/ احترام وتقدير للمجهودات التي يقومون بها
2/ سخط واستنكار لعدم تغييرهم أي شيء على الواقع
2/ يحاولون دائماً تلميع الصورة
2/ يهتمون إلا بمصالحهم الشخصية
2/ السير بالمشكلة إلى الأمام
2/ أخرى تذكر:.....

الإجراءات المتخذة للاندماج المهني [العمل الأول]

- 18/ ماهي الطرق والخطوات التي اتخذتها في البحث عن منصب عمل:
2/ عن طريق التسجيل لدى وكالات ومكاتب التشغيل
2/ عن طريق علاقات شخصية أو عائلية
2/ لتقرب من مختلف المؤسسات
2/ عن طريق الأنترنت
2/ عن طريق تتبع إعلانات التوظيف في الجرائد
2/ أخرى حددها:.....
19/ هل شاركت في مسابقات التوظيف:
2/ نعم
2/ لا

- عدد المشاركات:
قطاع عام:
داخل الولاية
قطاع خاص:
قطاع عام:
خارج الولاية
20/ هل حدث وأنت لم
المالية: 2/ نعم
2/ لا
تتمكن من المشاركة في مسابقة توظيف بسبب الأعباء

العمل الأول

- 21/ هل قيمت بالتسجيل في برنامج إدماج حاملي الشهادات: ☐ لا ☐ نعم
- 22/ هل كان أول عمل لك بعد التخرج في: ☐ القطاع العام ☐ القطاع الخاص ☐ مكاتب الدراسات ☐ تجارة وأعمال حرة
- المؤسسة التي عملت فيها بعد التخرج مباشرة: سنة الالتحاق بالمؤسسة:
- 23/ كيف تنظر إلى مهام العمل الأول من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهارتك: ☐ مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي ☐ مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي ☐ مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي
- 24/ خلال فترة العمل الأول ماهي المكتسبات التي جنيته: ☐ اكتساب مهارات تطبيقية ☐ تعميق معارف نظرية ☐ اكتساب مهارات الاتصال ☐ مهارات التسيير ☐ لم أكتسب شيئاً ☐ الاستقالة
- 25/ هل تركت لعملك الأول كان نتيجة: ☐ نهاية عقد العمل ☐ الاستقالة
- في حالة الاستقالة: 1-25/ ماهي أسباب ودوافع تركت لعملك الأول: ☐ لعائد الهادي ☐ من أجل منصب عمل يتوافق مع تكوينك الجامعي ☐ من أجل أجواء وظروف العمل في المؤسسة ☐ من أجل تأسيس مكتب دراسات أو مؤسسة خاصة بك ☐ أخرى حدد:
- 26/ فيما مضى هل قيمت بتأجير ديلومك: ☐ لا ☐ نعم
- في حالة نعم: 1-26/ من قام بتأجير الديبلوم: ☐ مقال ☐ مكتب دراسات أو مخبر ☐ أخرى تذكر:
- 2-26/ ما هو ثمن التأجير:
- 3-1-26/ هل يدفع المبلغ: ☐ شهرياً ☐ 3 أشهر ☐ 6 أشهر ☐ كل عام
- 4-1-26/ ما هي دوافعك لتأجير الديبلوم: ☐ أجرة دون أعباء ☐ لمزولة نشاط آخر ☐ الخيار الوحيد
- 5-1-26/ كيف تقيم هذه التجربة: ☐ راض جداً ☐ راض نوعاً ما ☐ غير راض ☐ غير راض إطلاقاً
- في حالة لا: 2-26/ إلي ماذا يرجع ذلك: ☐ لأنك ترغب في اكتساب الخبرة ☐ ثمن التأجير منخفض ☐ أخرى تذكر: ..
- التوجه المقاولاتي لدي حاملي الشهادات
- 27/ ما هي دوافع توجعك نحو النشاط المقاولاتي: ☐ عدم الرغبة أصلاً في العمل لدي الدولة ☐ عدم حصولك على وظيفة في القطاع العمومي ☐ نتيجة تأثر بأحد أصدقاء أو الأقارب أو أحد أفراد حيك ☐ حضورك لفعاليات أيام تحسسية وإعلامية منظمة داخل الجامعة
- 28/ هل لتكوينك الجامعي دور في صناعة وبلورة فكرة نشاطك المقاولاتي: ☐ لا ☐ نعم
- 29/ خلال تكوينك الجامعي هل درست مقياس حول المقاولاتية: ☐ لا ☐ نعم
- 30/ خلال تكوينك الجامعي هل شاركت في ورشات أو أيام تكوينية حول إنشاء وتسيير المؤسسة: ☐ لا ☐ نعم
- 31/ هل مارست نشاط مقاولاتي قبل تأسيس مكتب الدراسات الخاص بك: ☐ لا ☐ نعم
- في حالة نعم: 1-31/ ما طبيعة هذا النشاط المقاولاتي:
- 2-31/ ما هي أسباب تركت لهذا النشاط: ☐ تغير مريح ☐ بيروقراطية الإدارة ☐ المنافسة الغير شريفة ☐ ضبابية مناخ الأعمال ☐ لا
- 34/ هل أنشئت مؤسستك في إطار برامج وسياسات الدولة: ☐ نعم ☐ لا
- في إطار برامج وسياسات الدولة: ☐ لا ☐ نعم
- 1-34/ ما هو البرنامج الذي انخرطت فيه:
- 2-34/ ما هي المدة التي استغرقتها في تأسيس مؤسستك:
- 3-1-34/ هل صادفتك عراقيل: ☐ لا ☐ نعم
- 4-1-34/ كيف تجاوزتها: ☐ الوساطة ☐ الصبر ☐ تتبع ملفك ومحاولة حل كل مشكلة في وقتها
- 5-1-34/ هل هناك أعباء مالية في مرحلة إعداد الملف والتأسيس: ☐ لا ☐ نعم
- في حالة نعم: 1-5-1-34/ كيف تمكنت من تغطية تلك الأعباء: ☐ لأسرة ☐ اقتراض المال من الأهل أو الأصدقاء ☐ عملك السابق ☐ أخرى تذكر:
- 6-1-34/ ما هي أشكال الدعم المقدمة لك من طرف الوكالة: ☐ دورات تكوينية حول تسيير المؤسسة ☐ دعم تقني ☐ المساعدة في بلورة فكرة مشروعك ☐ دعم في تسويق خدماتك أو منتجك

- خارج إطار برامج وسياسات الدولة:
- 35/ هل أنت على علم بالبرامج المعدة خصيصا لخريجي الجامعات حاملي أفكار مشاريع: ☐ نعم ☐ لا
- في حالة نعم: 1-35/ إلى ماذا يرجع عدم توجعك ☐ عدم الحاجة للقرض ☐ ثقل الإجراءات البيروقراطية ☐ أخرى تذكر:
- 36/ ماهي المدة التي استغرقتها في تأسيس مؤسستك:
- 37/ هل صادفتك عراقيل: ☐ نعم ☐ لا / في حالة نعم: حدد طبيعتها:
- 38/ كيف تجاوزتها: ☐ الوساطة ☐ الصبر ☐ تتبع ملفك ومحاولة حل كل مشكلة في وقتها
- 39/ هل هناك أعباء مالية في مرحلة إعداد الملف والتأسيس: ☐ نعم ☐ لا
- 40/ في حالة نعم: كيف تمكنت من تغطية تلك ☐ لأسرة ☐ اقتراض المال من الأهل أو الأصدقاء ☐ عملك السابق ☐ أخرى تذكر:
- الأعباء:
- النشاط الأول بعد تأسيس مكتب الدراسات
- 41/ بكم تقدر المدة بين تأسيس مكتب الدراسات وأول نشاط زاولته في إطاره:
- 42 / ماهي الصعوبات التي صادفتك في مزاولة نشاطك الأول:
- ☐ صعوبات معرفية تقنية ☐ قلة العروض
- ☐ صعوبات مالية ☐ بيروقراطية الإدارة
- ☐ المنافسة مع المؤسسات الأخرى ☐ نظام المناقصة وشروطها
- 43/ في حالة صعوبات معرفية تقنية: هل يمكن إرجاع ذلك إلى طبيعة التكوين الذي تلقينته في الجامعة: ☐ نعم ☐ لا
- في حالة نعم: 1-43/ كيف تمكنت من تجاوز الفارق بين تكوينك الجامعي ومتطلبات نشاطك المقاوالاتي:
- ☐ عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه ☐ عن طريق المشاركة في دورة تكوينية
- ☐ عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة ☐ الخبرة المكتسبة في عملك الأول
- ☐ أخرى تذكر:
- تناغم سياسات التكوين الجامعي مع متطلبات الوظيفة
- 44/ كيف تنظر إلى مهام العمل الحالي من حيث توافقه مع مؤهلاتك ومهاراتك:
- ☐ مهام العمل تتوافق مع مؤهلاتي ومهاراتي
- ☐ مهام العمل أقل من مؤهلاتي ومهاراتي
- ☐ مهام العمل أكبر من مؤهلاتي ومهاراتي
- 45/ هل المعارف النظرية التي تلقيتها خلال مسار تكوينك الجامعي كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية:
- ☐ نعم ☐ لا
- في حالة لا: 1-45/ هل مرد ذلك إلي:
- ☐ عدم تضمن ذلك في محتوى المقاييس المدرسة ☐ افتقار المكتبة الجامعية للمراجع
- ☐ لحجم الساعي المخصص للمقاييس غير كاف ☐ نوعية الأساتذة المؤطرين
- ☐ لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعليم والاكساب ☐ لتقليص محتوى المقاييس
- من تدارك ذلك النقص:
- ☐ نعم ☐ لا
- 1-2-45/ في حالة نعم: كيف:
- ☐ عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه ☐ عن طريق المشاركة في دورة تكوينية
- ☐ عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة ☐ الخبرة المكتسبة في عملك الأول
- ☐ أخرى تذكر:
- 2-2-45/ في حالة لا: لماذا:
- 46/ هل المهارات التطبيقية التي تلقيتها خلال الجامعة كانت كافية لتلبية متطلبات مهام وظيفتك الحالية: ☐ نعم ☐ لا
- في حالة لا: 1-46/ هل مرد ذلك إلي:
- ☐ لحجم الساعي المخصص للأعمال التطبيقية غير كاف ☐ عدم تضمن البرنامج الدراسي لذلك
- ☐ افتقار مخابر القسم للمعدات والأجهزة التطبيقية ☐ نوعية الأساتذة المؤطرين
- ☐ لغياب أو نقص في الدافعية لديك للتعليم والاكساب ☐ عدم التناسب بين التجهيزات المخبرية وعدد الطلبة
- 2-46/ هل تمكنت من تدارك ذلك النقص: ☐ نعم ☐ لا
- 1-2-46/ في حالة نعم: كيف:
- ☐ عن طريق أساتذتك في القسم الذي درست فيه ☐ عن طريق المشاركة في دورة تكوينية

عن طريق زملائك من أصحاب مكاتب الدراسات ذوي الخبرة

الخبرة المكتسبة في عملك الأول

أخري تذكر:.....

46-2-2/ في حالة لا: لماذا:.....

47/ هل تكوينك الجامعي أهلك لـ:

- | | | |
|----|-----|---|
| لا | نعم | للعمل بكفاءة لدي القطاع العام |
| لا | نعم | للعمل بكفاءة لدي القطاع الخاص |
| لا | نعم | التعامل والتحكم مع التجهيزات والآلات ذات العلاقة بتخصصك |
| لا | نعم | التحكم في اللغات الأجنبية |
| لا | نعم | التحكم في البرمجيات ذات العلاقة بتخصصك |

48/ بحكم تجربتك في وظيفتك ما هي المهارات الناقصة والتي تراها ضرورية في مرحلة التكوين الجامعي:

برامج الإعلام الآلي التحكم في الآلات التحكم في اللغات الأجنبية إنشاء وتسيير المؤسسة