

## تقييم مساهمة هيئات التشغيل في الإدماج المهني للخريجين الجامعيين

د. أحمد زرزور

جامعة أم البواقي - الجزائر-

### RESUMÉ:

Cet article traite l'évaluation de la contribution des organismes de l'emploi à travers les contracts de travail destinés aux diplômés universitaires pour leur éventuelle intégration professionnelle compte tenu de la massification que connaît l'enseignement supérieure d'une part et la saturation du marché de travail de l'autre part.

### ملخص

يتطرق هذا المقال إلى  
هيئات التشغيل من خا  
الموجهة للخريجين الجامعي  
الحياة المهنية والوظيف  
التحجيم التي يعرفها قد  
من جهة وتشبع سوق

الم

**مقدمة:**

زاد الاهتمام بالتعليم العالي والمراهنة عليه في ضمان التقدم وتحقيق التنمية المستدامة بهدف تحسين جودة الحياة للمجتمعات، فأضحى مطلب الالتحاق به يشكل مبتغى الكثير من الناس ويزداد يوم بعد يوم بغية الرفع من مستوى التربية والتعلم وبالتالي الارتقاء بالمستوى الاقتصادي والمكانة الاجتماعية فالتعليم العالي يقدم للأمم أثمن ثروة تتمثل في رأس المال البشري عن طريق إنتاج الكفاءات البشرية النوعية ومن المستوى العالي، هذا ما دفع الحكومات إلى إيلاء الأهمية القصوى من خلال السعي إلى تحديثه وتطويره وذلك بتوفير الإمكانيات المادية والبشرية والاهتمام بنوعية تكوين مخرجاته في ظل عولمة شاملة اتسمت بتطور مدهش في المعارف والمعلومات، حيث يؤكد الخبراء أن المعارف تضاعفت كل خمس سنوات 1960 وستضاعف كل 73 يوم بحلول 2020.

إن التعليم العالي والذي لا يزال مدعما من طرف السلطات العمومية قصد الاستجابة الحقيقية لحاجات المجتمع الجزائري الاقتصادية والاجتماعية، يشهد اتساعا كبيرا من خلال التحاق أعداد كبيرة بمختلف مؤسساته في إطار سياسة ديمقراطية التعليم ومجانيته وفي نفس الوقت يعرف القطاع زيادة معتبرة في مخرجاته، حيث تشير آخر الإحصائيات أن عدد الخريجين الجامعيين قد قفز من 65000 خريج سنة 2001 إلى 123000 سنة 2008 (01)، مما نجم عنه ارتفاع الطلب على التوظيف مما يستوجب التكيف مع هذا الوضع ومع متطلبات سوق العمل، الذي يبحث عن النوعية في ضوء تغير مناصب العمل تحت تأثير سرعة تطور تكنولوجيات الإعلام والاتصال.

كل الأبحاث تشير إلى حاجة الاقتصاد لخدمات حاملي الشهادات الجامعية ولاسيما لأولئك من ذوي الكفاءات والمهارات العاليتين، وزاد الطلب عليهما في إطار اقتصاد المعرفة وما يتميز به سوق العمل من منافسة وانفتاح وتباطؤ في نمو الوظائف وانقراض التقليدية منها. وأصبحت مناصب العمل الجديدة تشترط كفاءات ومؤهلات عالية من منظور البقاء للأقوى والأصلح، هذا ما زاد من ارتفاع معدل البطالة بين حاملي الشهادات في اختصاصات غير مطلوبة في سوق العمل حيث تشير آخر الإحصائيات أن نسبة البطالة بين الخريجين الجامعيين بلغت 10 % حسب الديوان الوطني للإحصائيات.

إن تحضير الطلبة إلى عالم الشغل أمسى من المهام الرئيسية المنوطة بمؤسسات التعليم العالي من خلال تكوين نوعي يكسبهم مستوى عال من الكفاءة والتأهيل وبالتالي تسهيل عملية الاندماج المهني بسوق العمل الذي تعدده المنظمة الدولية للمواصفات والقياسات ايزو 9000 كأحد مؤشرات جودة التكوين. هذا ما حدا بالجزائر إلى القيام بإصلاحات هيكلية عميقة في المنظومة الجامعية تجسدت في تطبيق نظام الليسانس ماستر، دكتوراه الذي من بين ما يهدف إليه ضمان جودة

عالية للتكوين وتحقيق انفتاح خارجي وعملي لمؤسسات التعليم العالي على المحيط الاقتصادي والاجتماعي والاستجابة لمتطلباته وربط مخرجاته بما يحتاجه سوق العمل، وتحقيق أكبر قدر من المواءمة والانسجام بينهما مما يقلل تدريجيا من نسبة البطالة لحاملي الشهادات الجامعية.

ومن أجل إدماج الخريجين الجامعيين في الحياة المهنية وفي إطار إستراتيجية التشغيل ومحاربة البطالة أنشئت الجرائر هيئات ووكالات مهمتها السهر على توظيف حاملي الشهادات الجامعية من خلال منحهم عقود عمل محددة المدة وقابلة للتجديد. ومن هنا يمكن لنا طرح التساؤلات التالية:

- هل تساهم وكالات وهيئات التشغيل من خلال البرامج المختلفة ولاسيما عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين على إدماجهم بسوق العمل؟

- وهل لمتغير أقدمية التخرج ونوع الشعبة المدروسة بالجامعة دورا في عملية الإدماج المهني بسوق العمل للخريجين الجامعيين؟

### دوافع اختيار الموضوع:

إن اهتمامنا بالبحث والدراسة في موضوع دور هيئات التشغيل في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل لم يكن وليد الصدفة، ولكن إيماننا من الأهمية القصوى التي تكتسبها دراسة ومعالجة هذا الموضوع ومن بين الدوافع الأساسية ما يلي:

- ارتفاع أعداد الخريجين الجامعيين الجدد والذين يمثلون طلبا إضافيا ينفد إلى سوق العمل لأول مرة.

- الارتفاع الملحوظ في بطالة خريجي الجامعة ومؤسسات التعليم العالي.

- التقلبات الكبيرة في سوق العمل الذي يشهد تغيرات هيكلية مما نجم عنه ارتفاع في نسبة بطالة الخريجين الجامعيين.

- البحث عن أسباب غياب المواءمة بين مخرجات التعليم العالي وسوق العمل.

- قلة البحوث العلمية التي تناولت العلاقة بين التكوين الجامعي وسوق العمل.

**أهداف البحث:** تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

1- الهدف العام من البحث: يتمثل الهدف العام للبحث في:

تقييم مدى استجابة وقدرة برامج التشغيل الموجهة للخريجين

إدماجهم بسوق العمل.

2- تنفرع من الهدف العام للبحث أهداف فرعية تتمثل في:

- الوقوف على دور هيئات التشغيل من خلال برامجها الموجهة

الجامعيين في عملية إدماج الخريجين بسوق العمل حسب أ

الجامعيين .

- الوقوف ميدانيا على قوة أو ضعف برامج التشغيل، في استقطاب و إدماج الحاصلين على عقود عمل من الخريجين الجامعيين.  
 - الوقوف على مدى نجاعة عقود العمل الموجهة للخريجين الجامعيين في التخفيف من ظاهرة البطالة التي تمس شريحة عريضة منهم .  
 - تقديم الحلول العلمية لتقليل من غياب الموائمة بين التكوين الجامعي وعالم الشغل.  
**فرضيات الدراسة :**  
 إجابة على التساؤلات التي أنطلق منها البحث فقد جاءت فرضيات البحث بصياغة صفرية  
**الفرضية العامة:**

- لا تدمج هيئات التشغيل من خلال عقود العمل الخريجين الجامعيين بسوق العمل.  
**الفرضيات الإجرائية:**

1- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الخريجين الجامعيين في أن عقود العمل لا تدمجهم بسوق العمل حسب متغيرا الشعبة المدروسة و أقدمية التخرج من الجامعة.  
 2- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء مسؤولو هيئات التشغيل في أن عقود العمل لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل.

#### تحديد مصطلحات البحث:

- **التقييم**، هو عملية إصدار حكم أو تقدير على قيمة الأفراد أو الموضوعات وهو بهذا المعنى يتطلب استخدام المعايير و المقاييس لتقدير هذه القيمة، و من الوجهة النفسية والتربوية" يعرف التقييم على أنه إصدار حكم على مدى تحقيق الأهداف المنشودة على النحو الذي تحددت به تلك الأهداف (02)  
 - **الإدماج**، حسب إيملا بارجار، الإدماج هو محاولة الفرد تجاوز العائق والدخول وسط المجتمع، ولن يتأتى هذا إلا بتوفير عوامل تتعلق بالتنشئة الاجتماعية التي يتلقاها الفرد داخل محيطه الأسري والمؤسسات التي يتلقى فيها تدريبه وتعليمه وتكوينه؛ وبهذا يتحدد سلوكه والدمج المهني يشكل العنصر الأساسي للدمج الاجتماعي(03) حيث أن الشغل يمنح استقلالية وتمينا للشخص إذا يخرج من التبعية، ويضمن له موردا ماليا يسمح له بالحصول على دور اجتماعي(04).  
 - **هيئات التشغيل**، هي مؤسسات عمومية ذات تسيير خاص، وخاضعة لمراسيم تنفيذية تتمتع كل مؤسسة بالشخصية المعنوية وبالاستقلالية المالية وتعمل هيئات التشغيل بالجزائر تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي وأخرى تحت وصاية وزارة التضامن الوطني. (5) تتولى هذه الهيئات السهر على تسيير وتطبيق برامج التشغيل المختلفة الموجهة للبطالين والفئات المحرومة من المجتمع من أجل إدماجهم مهنيا واجتماعيا

- **عقد العمل:** يتفق علماء القانون على تعريف عقد العمل على أنه "اتفاق يتعهد بمقتضاه أحد الأطراف على أداء عمل لصالح طرف آخر وتحت إشرافه المباشر مقابل تعويض(6)، ويعرف أيضا عقد العمل على أنه عقد يلتزم بمقتضاه العامل لصالح صاحب العمل أو المستخدم تحت إشرافه وتوجيهه مقابل أجر لمدة محددة أو غير محددة"(7).

ونحن في هذا البحث نقصد به "عقود العمل المؤقتة التي يلتزم فيها الخريج الجامعي بالعمل لدى المستخدم سواء في القطاع العام أو الخاص وفق بنود يحددها القانون وتحترم من الجانبين وتقوم كل من مديرية التشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي بدفع منحة شهرية للمتعاقد (8). والهدف من عقود العمل هو تشجيع الشباب للاندماج في عالم الشغل بما يتلاءم ومؤهلاتهم العلمية وسنتناول في هذا البحث عقود العمل التالية:

- عقود منحة الإدماج لحاملي الشهادات الجامعية " PID "
- عقود إدماج حاملي الشهادات الجامعية " CID "

### حدود البحث:

**الحدود المكانية:** تمت الدراسة الميدانية لهذا البحث بـ:

- الوكالة الولائية للتشغيل.
- المديرية الولائية للتشغيل.
- مديرية النشاط الاجتماعي.

**الحدود الزمانية:** امتدت الدراسة الميدانية من شهر فيفري 2010 إلى غاية شهر جوان 2012.

### الحدود الموضوعية للدراسة:

شملت الدراسة المتغيرات التالية:

- هيئات التشغيل: متغير مستقل
- الإدماج المهني لخريجي الجامعة: متغير تابع
- وقد قيست هذه المتغيرات بمجموعة من المؤشرات :
- أقدمية التخرج من الجامعة
- الشعبة المدروسة من الجامعة.

### منهج البحث:

إن خصوصيات الموضوع المدروس من حيث تعدد متغيراته يستوجب منا استخدام المنهج الملائم للإجابة على التساؤلات المطروحة في إشكاليته، وعليه أعتمد الباحث على المنهج الوصفي التحليلي الإحصائي الذي لا يهدف فقط إلى دراسته

ووصف خصائص وأبعاد ظاهرة من الظواهر في إطار معين يتم من خلاله تجميع المعلومات والبيانات وإنما يهدف أيضا إلى تنظيمها وتحليلها وتفسيرها للوصول إلى أسبابها.

#### - أدوات جمع البيانات:

اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أداة الاستمارة التي يعرفها محمد علي في كتابه ( علم الاجتماع والمنهج العلمي ) "الاستمارة عبارة عن نموذج يظم مجموعة من الأسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكل أو موقف ما"، وتضم ثلاث محاور:

- محور الوعي بصيغ التشغيل: يشمل 12 عبارة وضع لكل منها احتمالات للإجابة.
- محور الإقبال على صيغ التشغيل: يشتمل هذا المحور على 29 عبارة وضع لكل منها احتمالات مختلفة للإجابة.
- محور الإدماج بسوق العمل: يشتمل هذا المحور على 17 عبارة وضع لكل منها احتمالات للإجابة.

#### الشروط السيكومترية للاستمارة:

- الصدق: تم عرض استمارة البحث على مجموعة من المحكمين ذوي خبرة في مجال البحث، بلغ عددهم 08 محكمي وتم حساب الصدق الاستمارة بمعامل لوتشي حيث بلغ 0.89 ممّا يعني بأن الاستمارة صادقة.
- الثبات: لحساب الثبات اعتمدنا على طريقة التطبيق وإعادة التطبيق على عينة عشوائية قوامها 50 فردا وتم حساب الثبات بمعامل بيرسن الذي بلغ 0.76 مما يعني بأن الاستمارة على درجة عالية أيضا من الثبات.

#### مجتمع البحث:

- لتحديد عدد أفراد مجتمع الدراسة الأساسية ومن أجل تحديد عدد أفراد عينة الدراسة قمنا بالخطوات التالية:
- اتصلنا بمدير التنمية والاستشراف والتوجيه بجامعة أم البواقي قصد تزويدنا بإحصاءات حول أعداد المتخرجين من الجامعة خلال السنوات الجامعية 2007 إلى 2010 من الأقسام التي تم اختيارها في الدراسة الاستطلاعية وهذه الأقسام هي:
- قسم علوم الطبيعة والحياة.
- قسم العلوم الاجتماعية.
- قسم الحقوق.
- قسم العلوم الاقتصادية.
- قسم الهندسة المدنية والري.

- قسم التهيئة الحضرية.  
بلغ عدد الطلبة الخريجين من الأقسام السالفة الذكر خلال السنوات الجامعية الممتدة من 2012 إلى 2014 حوالي 2520 متخرج  
**العيينة:** تم أخذ عينة عشوائية بسيطة من مجموع المجتمع الكلي للبحث بنسبة 20% أي ما يعادل 504 فرد من مجموع المجتمع الأصلي للبحث. وعند توزيع الاستمارة تقيدنا بالشروط التالية:
- أن يكون أفراد العينة من خريجي الجامعة حاصلين على عقود عمل وفي حالة نشاط.  
- أن تكون سنوات تخرجهم من الجامعة بين سنة 2007 و 2010.  
- أن يكونوا حائزين على شهادات من الشعب التالية:

شعبة البيولوجيا

شعبة علم النفس

شعبة الهندسة المدنية

شعبة العلوم الاقتصادية

شعبة الحقوق

شعبة التهيئة الحضرية

ولمعرفة أماكن نشاط أفراد العينة تم الاتصال مرة أخرى بالمصالح المكلفة بالتشغيل التي زودتنا ببطاقة معلومات مهمة عن تواجد أفراد العينة واختصاصاتهم ونوع الشهادة وجامعة التخرج ومكان العمل، بعد توزيع وجمع الاستمارات تبين أن 24 استمارة غير صالحة للتحليل الإحصائي بسبب عدم الإجابة على بعض البنود.

### مواصفات العينة

جدول رقم: (01) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
40,20%	193	ذكر
59,79%	287	أنثى
100%	480 فرد	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (01) أن 193 فرد من الذكور يمثل 40,20% فيما بلغت نسبة الإناث 59,79% أي ما يعادل 287 فرد.

جدول رقم: (02) يوضح توزيع أفراد العينة حسب شعبة التخرج

النسبة المئوية	التكرار	الشعبة
16,66%	80	البيولوجيا
16,66%	80	علم النفس
16,66%	80	الحقوق
16,66%	80	العلوم الاقتصادية
16,66%	80	الهندسة المدنية
16,66%	80	التهيئة الحضرية
100%	480 فرد	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (02) أن 80 فرد ينتمون إلى شعبة البيولوجيا أي نسبة 16,66% في حين أن 80 فرد آخرين أي ما يمثل 16,66% ينتمون إلى شعبة علم النفس كما نجد 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون لشعبة الحقوق في حين أن 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون إلى شعبة العلوم الاقتصادية وأن 80 فرد بنسبة 16,66% ينتمون أيضا إلى شعبة الهندسة المدنية كما نجد أن 80 فرد أي ما يمثل 16,66% ينتمون إلى شعبة التهيئة الحضرية.

جدول رقم: (03) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الجنس و سنوات التخرج من الجامعة

النسبة المئوية	التكرار	الجنس	سنة التخرج
17,91%	86	ذكور	2007
7,09%	34	إناث	
15,20%	73	ذكور	2008
9,79%	47	إناث	
8,54%	41	ذكور	2009
16,45%	79	إناث	
6,45%	31	ذكور	2010
18,54%	89	إناث	
100%	480	المجموع	

نلاحظ من خلال الجدول رقم (03) أن عدد الخريجين من الذكور في سنة 2007 بلغ 86 فردا بنسبة 17,91% ويقابله 34 فردا من الخريجات أي بنسبة 7,09%

وفي سنة 2008 كان عدد الخريجين من الذكور 73 فرد أي بنسبة 15,20% ويقابله 47 فرد من الإناث أي بنسبة 9,79%. وفي سنة 2009 بلغ عدد الذكور من الخريجين 41 فرد أي بنسبة 8,54% في حين بلغ عدد الإناث 79 فرد أي بنسبة 16,45%. أما في سنة 2010 فقد بلغ عدد الذكور الخريجين 31 فردا أي بنسبة 6,45% ويقابله 89 فردا من الإناث بنسبة 18,54%.

جدول رقم: (04) يوضح توزيع أفراد العينة حسب الشعبة وسنوات التخرج

سنوات التخرج								الشعبة
2010		2009		2008		2007		
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	بيولوجيا
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	علم النفس
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	الحقوق
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	العلوم الاقتصادية
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	الهندسة المدنية
25%	20	25%	20	25%	20	25%	20	التهيئة الحضرية
25%	120	25%	120	25%	120	25%	120	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم (04) أن عدد الخريجين لسنة 2007 بلغ 120 فرد أي ما يمثل 25%. وفي سنة 2008 بلغ أيضا عدد الخريجين 120 فرد أي ما يمثل 25% أما في سنة 2009 فقد بلغ مرة أخرى عدد الأفراد 120 فرد أي ما يمثل 25%. أما في سنة 2010 فقد بلغ عدد الخريجين 120 فرد أي ما يمثل 25%.

**تعليق:** ما يلاحظ أن عدد أفراد العينة موزع بالتساوي على سنوات التخرج لأننا أخذنا أقدميه التخرج من الجامعة كمتغير في الدراسة.

**المعالجة الإحصائية:** للتعامل مع البيانات المحصل عليها من خلال الأداة تم استخدام الأساليب التالية من برنامج (SPSS 13.0).

- معامل ارتباط بيرسون ومعامل لوشي: لقياس صدق الأداة وثباتها.
- المتوسط الحسابي: لمعرفة الفروق في استجابات أفراد عينات البحث
- الانحراف المعياري: لمعرفة درجة الانحراف
- التباين: لتوضيح درجة التباين في الاستجابات كميًا.

## عرض ومناقشة النتائج في ضوء فرضيات الدراسة:ع

1 - عرض ومناقشة نتائج الدراسة في ضوء الفرضيات الجزئية للفرضية العامة الثانية:

1-1- عرض ومناقشة نتائج الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثاني:

"لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين آراء الخريجين الجامعيين في أن عقود العمل لا تدمجهم بسوق العمل بحسب أقدميه التخرج من الجامعة والشعبة المدروسة" والجدول الموالي يوضح نتائج المعالجة:

جدول رقم: (05) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين

– شعبة بيولوجيا- لبنود الاستمارة رقم (2)

2010			2009			2008			2007			سنة التخرج البنود
التباين	معياري	المتوسط										
0.	0.98	2.1	0.9	0.9	210	093	0.9	2.10	0.4	0.67	265	1
023	0.48	185	.168	041	180	019	044	1.75	0.2	0.44	1.	2
0.	051	1.5	.23	0.4	1.	0.2	0.5	1.55	0.3	0.55	1.	3
0.	0.48	1.6	0.2	047	1.	0.2	0.4	1.65	0.1	0.36	1.	4
0.	0.48	1.3	0.4	0.6	1.	0.2	0.4	1.30	0.5	0.75	1.	5
0.	0.41	1.8	0.2	0.4	1.	.16	0.4	1.80	0.1	0.41	1.	6
0.	0.48	1.3	0.2	0.4	1.	0.2	0.4	1.35	0.1	0.36	1.	7
0.	0.50	1.6	0.1	0.3	1.	0.2	0.5	1.55	0.1	0.36	1.	8
0.	0.41	1.8	0.1	0.4	1.	0.1	0.4	1.80	.16	0.41	1.	9
0.	0.44	1.2	0.1	0.4	1.	0.1	04	1.25	0.1	.0.4	1.	10
0.	0.88	1.9	0.3	0.6	1.	0.6	0.8	1.80	0.3	0.60	1.	11
0.	0.47	1.3	0.1	0.3	1.	0.2	0.4	1.30	0.2	0.47	1.	12
0.	0.51	1.4	0.1	0.3	1.	0.2	0.5	1.45	0.2	0.50	1.	13
0.	0.44	1.7	0.1	0.4	1.	0.1	0.4	1.80	0.0	0.22	1.	14

0.	041	1.2	0.1	0.4	1.	0.1	0.4	1.20	0.0	0.22	1.	15
0.	0.48	1.6	0.2	0.4	1.	0.2	0.4	1.65	0.2	0.51	1.	16
0.	0.51	1.5	0.2	0.4	1.	0.2	0.5	1.50	0.2	0.51	1.	17

نلاحظ من خلال الجدول رقم (05) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 2.100 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم وقار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) ما بين 1.7500 و 1.9000 وذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و 1.8500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة البيولوجيا بين 1.3000 و 1.7000 وذلك لا اعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7000 و 1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3000 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة البيولوجيا هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.5500 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر والموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.2500 و 1.7500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.1500 و 1.3000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و 1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.9500، وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين

1.0500 و1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم: (06) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين  
- شعبة علم النفس- لينود الاستثمار

سنة التخرج	2007			2008			2009			2010		
	المتوسط	معياري	التباين									
1	2.65	067	045	215	098	097	2.05	099	099	2.15	098	097
2	1.9	0.4	0.2	1.8	0.4	0.2	1.8	0.4	0.1	1.8	0.4	0.2
3	1.7	0.5	0.3	1.5	0.5	0.2	1.6	0.5	0.2	1.5	0.5	0.2
4	1.8	0.3	0.1	1.6	0.4	0.2	1.3	0.4	0.2	1.6	0.4	0.2
5	1.5	0.7	0.5	1.3	0.4	0.2	1.6	0.6	0.4	1.3	0.4	0.2
6	1.8	0.4	0.1	1.8	0.4	0.1	1.6	0.4	0.2	1.8	0.4	0.1
7	1.8	0.3	0.1	1.3	0.4	0.2	1.3	0.4	0.2	1.3	0.4	0.2
8	1.8	0.3	0.1	1.6	0.5	0.2	1.8	0.3	0.1	1.6	0.5	0.2
9	1.8	0.4	0.1	1.8	0.4	0.1	1.7	0.4	0.1	1.8	0.4	0.1
10	1.7	0.4	0.1	1.2	0.4	0.1	1.2	0.4	0.1	1.2	0.4	0.1
11	1.5	0.6	0.3	1.8	0.8	0.7	1.4	0.6	0.3	1.9	0.7	0.7
12	1.3	0.4	0.2	1.3	0.47	0.2	1.1	0.3	0.1	1.3	0.4	0.2
13	1.4	0.5	0.2	1.4	0.5	0.2	1.1	0.3	0.1	1.4	0.5	0.2
14	1.9	0.2	0.0	1.8	0.4	0.1	1.7	0.4	0.1	1.7	0.4	0.1
15	1.0	0.2	0.0	1.2	0.4	0.1	1.2	0.4	0.1	1.2	0.4	0.1
16	1.5	0.5	0.2	1.6	0.4	0.2	1.6	0.4	0.2	1.6	0.4	0.2
17	1.5	0.5	0.2	1.5	0.5	0.2	1.6	0.4	0.2	1.5	0.5	0.2

نلاحظ من خلال الجدول رقم (06) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تندرج في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 2.0500 و2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم وقار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) ما بين 1.8500 و1.9000 وذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و1.8500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء

الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة علم النفس بين 1.3500 و1.5500 وذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3500 و1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة علم النفس هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6000 و1.8500 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر والموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين و تشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.1500 و1.3000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و1.9000، وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم: (07) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين

– شعبة الحقوق- لبنود الاستمارة

سنة التخرج البنود	2007			2008			2009			2010		
	المتوسط	مئوية	النسبة									
1	265	067	045	215	098	097	215	098	097	220	089	080
2	190	044	020	185	048	023	185	048	023	185	048	023
3	175	055	030	155	051	026	155	051	026	160	050	025
4	185	036	134	165	048	023	165	048	023	160	050	025
5	155	075	057	135	048	023	135	048	023	135	048	023
6	180	041	016	180	041	016	180	041	016	180	041	016

023	048	135	023	048	135	239	048	135	013	036	185	7
025	050	160	025	050	160	025	050	160	013	036	185	8
016	041	180	016	041	180	016	041	180	016	041	180	9
019	044	125	019	044	125	019	044	125	019	044	175	10
084	091	200	078	088	195	076	087	185	036	060	150	11
022	047	130	022	047	130	022	047	130	022	047	130	12
026	051	145	026	051	145	026	051	145	025	050	140	13
019	044	175	019	044	175	016	041	180	005	022	195	14
016	041	120	016	041	120	016	041	120	005	022	105	15
023	048	165	023	048	165	023	048	165	026	051	155	16
026	051	155	026	051	155	026	051	155	026	051	155	17

نلاحظ من خلال الجدول رقم (07) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 2.1500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم وقار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) ما بين 1.8500 و 1.9000 وذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.5500 و 1.7500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة الحقوق بين 1.6000 و 1.8500 وذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة الحقوق هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و 1.6000 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر والموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلويا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت

المتوسطات الحسابية بين 1.5000 و1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4500 و1.4000 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و1.9000، وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم: (08) يوضح استجابة عينة أفراد الخريجين الجامعيين

– شعبة العلوم الاقتصادية- لنبود الاستمارة

سنة التخرج النبود	2007			2008			2009			2010		
	المتوسط	معياري	التباين									
1	225	096	093	215	098	097	215	098	097	215	098	097
2	185	048	023	185	048	023	185	048	023	185	048	023
3	155	051	026	155	051	026	155	051	026	155	051	026
4	160	050	025	165	048	023	165	048	023	165	048	023
5	135	048	023	135	048	023	135	048	023	135	048	023
6	180	041	016	180	041	016	180	041	016	180	041	016
7	135	048	023	135	048	023	135	048	023	135	048	023
8	160	050	025	160	050	025	160	050	025	160	050	025
9	180	041	016	180	041	016	180	041	016	180	041	016
10	130	047	022	125	044	019	125	044	019	125	044	019
11	205	088	078	185	087	076	195	088	077	195	088	078
12	130	047	022	130	047	022	130	047	022	130	047	022
13	145	051	026	145	051	026	145	051	026	145	051	026
14	175	044	019	180	041	016	175	044	019	175	044	019
15	125	044	019	120	041	016	120	041	016	120	041	016
16	165	048	023	165	048	023	165	048	023	165	048	023

026	051	155	026	051	155	026	055	155	026	051	155	17
-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	----

نلاحظ من خلال الجدول رقم (08) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 2.1500 و 2.2500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبية هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم وقار حيث بلغت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) 1.8500 ذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6000 و 1.6500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث بلغت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة العلوم الاقتصادية 1.3500، وذلك لا اعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) 1.3500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة العلوم الاقتصادية هو التكوين طويل المدى حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.6000 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر والموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاهها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 2.0500 و 1.8500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4000 و 1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و 1.6500 وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و 1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم: (09) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين  
– شعبة الهندسة المدنية- لبنود الاستمارة

سنة تخرج البنود	2010			2009			2008			2007		
	المتوسط	معياري	التباين									
1	215	098	097	215	098	097	205	098	097	215	098	097
2	185	048	023	185	048	016	180	041	023	185	048	023
3	155	051	026	155	051	025	160	050	026	155	051	026
4	165	048	023	165	048	022	130	047	023	165	048	023
5	140	050	023	135	048	045	165	067	025	140	050	023
6	175	044	016	180	041	023	165	048	019	175	044	016
7	135	048	023	135	048	022	130	047	023	135	048	023
8	160	050	025	160	050	013	185	036	025	160	050	025
9	180	041	016	180	041	019	175	044	016	180	041	016
10	125	044	019	125	044	019	125	044	019	125	044	019
11	190	085	072	195	088	036	145	060	072	190	085	072
12	130	047	022	130	047	013	115	036	022	130	047	022
13	150	051	026	14500	51042	134	3665	115	026	150	051	026
14	175	044	019	175	044	019	175	044	019	175	044	019
15	120	041	016	120	041	016	120	041	016	120	041	016
16	165	048	023	165	048	023	165	048	023	165	048	023
17	155	051	026	15500	051	023	165	048	026	155	051	026

نلاحظ من خلال الجدول رقم (09) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (01) محصورة بين 1.0500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبيد رقم (02) ما بين 1.8000 و 1.9000 وذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت

المتوسطات الحسابية بين 1.3000 و1.8500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة الهندسة المدنية بين 1.3500 و1.6500 وذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3500 و1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة الهندسة المدنية هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.8500 و1.6000 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر و الموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.2500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و1.9000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف، لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.1500 و1.3000 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500 و1.9500، وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم.

جدول رقم: (10) يوضح استجابة أفراد عينة الخريجين الجامعيين  
- شعبة التهيئة الحضرية- لبند الاستمارة

سنة تخرج المتوسط	2007			2008			2009			2010		
	المتوسط	معياري	التباين									
1	215	098	215	205	099	099	265	067	045	225	096	093
2	185	048	185	180	041	016	190	044	020	180	052	027
3	155	051	155	160	050	025	175	055	030	155	051	026
4	165	048	165	130	047	022	185	036	013	165	048	023

023	048	135	057	075	155	045	067	165	135	048	135	5
019	044	175	016	041	180	239	048	165	180	041	180	6
023	048	135	013	036	185	022	047	130	135	048	135	7
025	050	160	013	036	185	013	036	185	160	050	160	8
019	044	175	016	041	180	019	044	175	180	041	180	9
019	044	125	019	044	175	019	044	125	125	044	125	10
078	088	195	036	060	150	036	060	145	195	088	195	11
022	047	130	022	047	130	013	036	115	130	047	130	12
026	051	145	025	050	140	013	036	115	145	051	145	13
019	044	175	005	022	195	019	044	175	175	044	175	14
016	041	120	005	022	105	016	041	120	120	041	120	15
025	050	160	026	051	155	023	048	165	165	048	165	16
026	051	150	026	051	155	023	048	165	155	051	155	17

نلاحظ من خلال الجدول رقم (10) أن عقود التشغيل الموجهة للجامعيين تدمجهم في الحياة المهنية بصورة مؤقتة حيث جاءت المتوسطات الحسابية للبند رقم (01) محصورة بين 1.0500 و 2.6500 للطلبة المتخرجين في سنوات 2007 إلى غاية 2010. غير أن طلبة هذه الدفعات لديهم أمل في إدماجهم في منصب عمل دائم و قار حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (02) ما بين 1.8000 و 1.9000 وذلك لأنه وحسب معلوماتهم فقد تم إدماج خريجين جامعيين حاصلين على عقود عمل في مناصب دائمة حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8500 للبند رقم (04) حيث يتم إدماجهم بنسبة متوسطة كما يعتقد هؤلاء الخريجين حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لهذه الدفعات من شعبة التهيئة الحضرية بين 1.3500 و 1.5500 وذلك لاعتقادهم بأن الاختصاص الجامعي يلعب دورا كبيرا في الحصول على منصب عمل دائم، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6500 و 1.8000 وكذلك مدة التكوين الجامعي حيث تراوحت المتوسطات الحسابية للبند رقم (07) بين 1.3500 و 1.8500 حيث أن مدة التكوين الأوفر حظا في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجين الجامعيين في دفعات شعبة التهيئة الحضرية هو التكوين طويل المدى حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.6000 و 1.8500 وتحوز فئة الإناث على الحظ الأوفر في الإدماج بسوق العمل كما يرى ذلك الخريجون الجامعيون حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.7500

و1.8000 أما في ما يخص اعتقادهم أن برامج التشغيل المطبقة في الجزائر والموجهة للخريجين الجامعيين تدمجهم بسوق العمل فقد أبدى المتخرجون الجامعيون اتجاها سلبيا نحو ذلك حيث قارب المتوسط الحسابي 1.2500 بين جميع الدفعات تقريبا. كما يعتقدون أنه لا توجد قوانين وتشريعات تنص على منحهم الأولوية في إدماجهم في مناصب عمل دائمة حيث بلغت المتوسطات الحسابية بين 1.4500 و1.9500 بدليل عدم اطلاعهم على مختلف هذه النصوص والتشريعات حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.3000، كما أنه وعند إجراء مسابقات للتوظيف لا يأخذ المشرفون عليها خبرتهم المهنية بعين الاعتبار كما يعتقدون حيث بلغت المتوسطات الحسابية 1.4500 لذلك نجد أن أغلب يشارك بقوة في مسابقات التوظيف من أجل الظفر بمنصب عمل دائم حيث تراوحت المتوسطات الحسابية 1.7500 وهو ما يعكس عدم إدماجهم في منصب عمل دائم قبل انقضاء فترة عقد العمل حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين 1.0500 و1.2000 مما أدى إلى تخلي البعض عن عقد العمل قبل انقضائه لعدم اقتناعهم بجدية عقود العمل الموجهة لهم، إن أهم ما يلاحظ على هذه المعطيات الكمية في ما يخص استجابات أفراد عينة البحث باختلاف مؤشر أقدميه التخرج وكذا مؤشر الشعبة المدروسة هو التقارب الكبير بين الاستجابات أي انه لا يكاد يلاحظ وجود فروق ذات دلالة إحصائية تذكر. ومنه نعتبر أن الفرضية الجزئية الأولى للفرضية العامة الثانية قد تحققت.

#### التعليق العام على النتائج:

بعدما تم عرض النتائج الإحصائية سنحاول الآن أن نعلق على أهم نتائج البحث بصفة عامة:

- بينت النتائج أن هناك وعي وإقبال كبيرين بين أوساط الخريجين الجامعيين على عقود العمل المختلفة الموجهة لهم في إطار إدماج الشباب بسوق العمل ويرجع السبب في ذلك إلى قلة فرص العمل الدائمة أو صعوبة الحصول على منصب عمل دائم (9) أو شروط المشاركة في مسابقات التوظيف ولاسيما لذكور الذين لم يتحصلوا على بطاقة أداء أو الإعفاء من التزامات الخدمة الوطنية وبالتالي فهم يقبلون على هذه العقود على أن يبقوا في دائرة البطالة

- خلصت النتائج إلى أن عقود العمل باختلاف أنواعها لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل بصفة نهائية بالرغم من اختلاف شعبيتهم أو سنوات تخرجهم وان نسب ضئيلة من الخريجين الحاصلين على عقود عمل يتسنى لهم ذلك.

- خلصت النتائج أن الخريجين الجامعيين الذين تابعوا تكويننا طويل المدى أوفر حظا من الذين في الإدماج في مناصب عمل دائمة لأنهم يملكون كفاءات وقدرات

أعلى من تلك التي يملكها الخريجين الذين تابعوا تكوين قصير المدى بالإضافة إلى ذلك فإن مختلف قطاعات التشغيل تطلب عند مناقشة ميزانيتها مع وزارة العمل الاستفادة من مناصب عمل جديدة تابع أصحابها تكوين طويل المدى.

- كما خلصت النتائج أن الاختصاص المدروس بالجامعة يلعب دور كبير في إدماج الخريجين بسوق العمل، لأنه قد تشعب من بعض الاختصاصات التقليدية التي تخرج منها عدد كبير من الطلبة. (10)

بينت النتائج أن الإناث يتفوقن على الذكور في الحصول على مناصب العمل الدائمة حيث يرجع السبب إلى ارتفاع نسبة التحاقهن بالجامعة وما ينجم عنه من ارتفاع في نسبة تخرجهن أيضا كما أن الذكور لا يتحملون العمل كثيرا بهذه العقود نظرا للأجور الزهيدة التي يتقاضونها، فيتجهون إلى صيغ التشغيل الأخرى الأكثر دخلا وربحا كالقروض التي يستفيدون منها من مختلف الوكالات كالوكالة الوطنية لتسيير القرض (11) المصغر أو الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب أو الصندوق الوطني للتأمين على البطالة أو ممارسة الأعمال التجارية الحرة، ضف إلى ذلك إجبارية تقديم بطاقة الخدمة الوطنية عند تقديم ملف المشاركة في مسابقات التوظيف .

بينت النتائج أن هناك اتجاه سلبي من هذه العقود لأنها غير قادرة على إدماجهم بسوق العمل المتشعب أصلا في غياب تطبيق صارم للنصوص والتشريعات التي تعطي الأولوية للمتقاعدين في الإدماج في مناصب عمل دائمة عند مشاركتهم في مسابقات التوظيف التي تنظم وفي كثير من الأحيان يشاركون في مسابقات تتطلب مستوى أقل بكثير من مستواهم الحقيقي (مسابقات لا تتطلب مستوى جامعي) .

- بينت النتائج أن الكثير من الخريجين تخلو عن العمل بهذه العقود فبالإضافة إلى الأسباب السابقة الذكر يبقى سبب تشعب سوق العمل وقلة المناصب المفتوحة في مختلف الرتب والتخصصات وخاصة في العشرية الأخيرة أهمها، ولاسيما في قطاع الوظيفة العمومي الذي جمد استقبال ملفات التوظيف (12).

كما انه هناك اتفاق بين أفراد العينة بان نوع الاختصاص المد

والتكوين الطويل المدى ونوع الجنس (الإناث) متغيرات أساسية؛

في الحصول على مناصب عمل دائمة بعد المشاركة في مسابقات التوظيف.

- بينت النتائج أن هناك توافق بين أفراد العينة في ما يخص:

- وجود قوانين وتشريعات تمنح أولوية الإدماج في مناصب عمل د

على عقود العمل:

- حيث يؤكدون على عدم وجودها وان وجدت فلم يتسنى لهم الاط

تطبق في كثير من الأحيان

- فيما يخص احتساب الخبرة المهنية:

- تؤكد النتائج أن الخبرة المهنية لا يأخذها المشرفون على مسابقات التوظيف بعين الاعتبار في كثير من الأحيان أو تخصص لها اضعف علامة عند التقيط (0.5) عن كل سنة).

- أسفرت النتائج على أن عقود العمل لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل نهائيا فهي كما وصفها احد الاقتصاديين كقنبلة موقوتة على الحكومة التدخل قبل انفجارها.  
- أصبح عدد كبير من الخريجين يرفضون العمل بهذه العقود المؤقتة التي أطلقوا عليها اسم عقود الاستعباد.

حيث نظموا العديد من الاعتصامات الجهوية والوطنية.

- بينت النتائج المتوصل إليها أن هيئات التشغيل ومن خلال عقود العمل المختلفة لا تدمج الخريجين الجامعيين بسوق العمل ولا تلعب الدور المنوط بها و قد اعترف وزير العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي محمد بن مرادي لجريدة الخبر أن 90% من شباب الإدماج المهني لم يستفيدوا من مناصب عمل قارة. (13)، حيث بالإضافة إلى عدم قدرتها على توفير مناصب عمل دائمة يلاحظ:

أن تسيير ملف عقود العمل يتم بطريقة عشوائية وغير منظمة وغير فعالة حيث أشارت بعض التقارير الرسمية أن الخزينة العمومية تدفع أكثر من سبع ملايين سنتيم شهريا لبطالين وهميين وآخرين

كما أن الكثير من الشباب من يتقاضى الأجر دون عمل في ضل غياب رقابة وتطبيق صارمين للقانون حيث وصل الأمر إلى تقاضي بعض المهاجرين للأجور وهم خارج الوطن.

عدم التنسيق بين مختلف الهيئات و الإدارات المكلفة بالتشغيل هذا ما يجعل بعض الشباب يستفيد بأكثر من عقد دون أن يقوم بأي عمل ولا يتم كشفه من قبل هذه الهيئات ،كما أن هناك عدم تنسيق مع المؤسسات المستخدمة في القطاع العام أو الخاص حيث لا تبلغ هذه الأخيرة عن حالات الغياب أو الانقطاع أو تقييم مستوى الأداء والانضباط.

- كما أن الكثير من المؤسسات و الإدارات تقوم بمنح مناصب عمل دائمة دون المرور عبر وكالات التشغيل التي أسندت لها هذه المهمة قانونا بالرغم من التعليمات الصارمة الصادرة من وزارة العمل و التشغيل في هذا الشأن و التي كان آخرها يوم 22 ديسمبر 2013 حسب جريدة الخبر في عددها 4024. (14)

وفقا لما أفرزته نتائج الدراسة ككل تبين لنا أن هيئات التشغيل، ومن خلال عقود العمل لا تساهم في إدماج الخريجين الجامعيين بسوق العمل.

وأن متغيرا التخصص المدروس وأقدمية التخرج بالجامعة لا يساهمان في عملية الإدماج المهني للخريجين وعليه نقترح ما يلي:

- إعادة النظر في برامج التكوين بالجامعة وربطها بما يحتاجه سوق العمل من كفاءات  
- إشراك ممثلو مختلف الهيئات الاقتصادية والاجتماعية في تسطير برامج التكوين بالجامعة

- خلق مناصب عمل دائمة للخريجين الجامعيين من خلال فتح باب الاستثمار وتشجيع الثقافة المقاوتية لدى الخريجين الجامعيين
- تشجيع انشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة وتقديم الدعم المادي للخريجين الجامعيين
- تجميد التكوين في بعض التخصصات التي لا يحتاجها سوق العمل

### قائمة المراجع:

- (01)- Nabil BOUZID: Formation universitaire et préparation des étudiants à l'emploi, enquête à l'université de Constantine, atelier national de reproduction des thèses, Lille Cedex, France, Décembre, 2003.
- (2)- فيصل عباس: الاختبارات النفسية تقنياتها وإجراءاتها. دار الفكر العربي الطبعة الأولى، بيروت لبنان 1996.
- (03) - Amine la bergère: l'insertion des personnes handicapées, édition française, Paris, France, 1990.
- (04) - Ali kouadria: «Personne handicapées et politique d'intégration en Algérie, état d'une problématique, séminaire international C.N.P.H, Constantine, Algérie, 2004.
- (5) - وكالة التنمية الاجتماعية: مجموعة النصوص التطبيقية والتنفيذية – الجزائر 2007.
- (6) - أحمية سليمان: التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر 1998.
- (7) - بشير هدي: الوجيز في قانون العمل، علاقات العمل الفردية والجماعية دار الريحانة للنشر والتوزيع الجزائر، 2005.
- (8) - الجريدة الرسمية: العدد 295/96 المؤرخ في 1998/09/08.
- (09) - وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: إستراتيجية ترقية التشغيل ومحاربة البطالة، ملف صحفي مارس 2008.
- (10) - نبيل بوزيد: التكوين الجامعي وتحضير الطلبة إلى عالم الشغل والتوظيف رسالة دكتوراه 2003.
- (11) - وكالة التنمية الاجتماعية: مجموع النصوص التطبيقية والتنفيذية المتعلقة بالبرامج المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية - الجزائر العاصمة - جوان 2001.
- (12) - جريدة الخبر 13 مارس 2005 العدد 4341.
- (13) - محمد بن مرادي: وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي: تصريح لجريدة الخبر بتاريخ 21 ماي 2012.
- (14) - تعليمة وزارة العمل والضمان الاجتماعي بتاريخ 22/12/2013.