



جامعة وهران 2
كلية العلوم الاجتماعية

أطروحة

للحصول على شهادة دكتوراه في العلوم
في علم الاجتماع

تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل

مقدمة ومناقشة علنا من طرف

السيدة(ة): لوسداد زين الشرف

أمام لجنة المناقشة

المؤسسة	الصفة	الرتبة	الأستاذ
جامعة وهران 2	رئيسا	أستاذ	مولاي الحاج مراد
جامعة وهران 2	مشرفا ومقرا	أستاذ محاضر أ	زمور زين الدين
جامعة وهران 2	مناقشا	أستاذ محاضر أ	بومحراث بلخير
جامعة مستغانم	مناقشا	أستاذ	سيكوك قويدر
جامعة تلمسان	مناقشا	أستاذ محاضر أ	بن تامي رضا
جامعة تلمسان	مناقشا	أستاذ	بشير محمد

شكر وعرفان

إلى أستاذي الفاضل زمر زين الدين الذي أظرنى في البحث وأفادني بالتوجيهات والإرشادات والدعم من أجل إتمام عمل الأطروحة.

إلى أمينة لبوخ وزوجها شفيق بن موهوب على مساعدتهما القيّمة.

الشكر الكبير لخالي الأستاذ بن يمينة لبوخ .

الشكر الجزيل كذلك لباحثي مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية CRASC وعلى رأسهم نوار فؤاد، وإلى زميلاتي وصديقاتي الباحثات سعاد قرقابو، هند بوعقادة، حورية جيلالي، فاطمة جديد، وحليمة مولاي.

والامتنان لمسؤولي وكالات التشغيل بوهران على مساعداتهم وتقديمهم لنا للمعلومات الخاصة بالبرامج، وأخص بالذكر، السيد بن شيخ، السيدة حنطاز، السيد أمين، والسيد بلحصيني.

كما أتقدم بالشكر لعينة بحثنا من المقاولين المستفيدين من برنامجي دعم تشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج وكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، و المستفيدين من برنامجي المساعدة على الإدماج المهني DAIP وعقد العمل المدعم CTA وبرنامج إدماج حاملي الشهادات PID، على تعاونهم معنا.

نتقدم بالشكر كذلك لكل المؤسسات والشركات الوطنية والخاصة التي سهّلت لنا إجراءات البحث الميداني ووفرت لنا شروط تحقيق المقابلات مع المبحوثين.

كما نشكر أعضاء لجنة المناقشة لموافقهم على مناقشة هذه الأطروحة.

الإهداء

أهدي هذا العمل إلى أمي وأبي،

إلى زوجي الذي ساعدني ودعمني كثيرا،

إلى والدي زوجي،

إلى أبنائي أكرم وسارة،

إلى روح أخي العزيز عبد الحميد رحمه الله،

وإلى أخواتي أمينة ونوال.

إلى عائلة لوسداد وبن حريقة.

الفهرس

المقدمة	ص01
الفصل الأول: البطالة والتشغيل والمراحل التمهيديّة لظهور برامج التشغيل.....	ص27
المقدمة.....	ص28
1- البطالة ظاهرة اجتماعية عالمية معقدة.....	ص 29
2- أنواع البطالة.....	ص33
3- الآثار الناجمة عن البطالة.....	ص 36
4- ظاهرة البطالة في الجزائر.....	ص39
5 - التشغيل والبطالة في ظل مراحل الاقتصاد الجزائري.....	ص42
6- التجربة التنموية الجزائرية (المخططات الوطنية للتنمية).....	ص46
6-1 وضعية الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1967 و1979.....	ص 49
6-2 وضعية الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1980 و1984.....	ص51
6-3 وضعية الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1985 و 1989.....	ص53
7 - أزمة 1986 وبداية التدهور.....	ص 53
7-1 الانفجار الشبابي وتزعزع الإستقرار والأمن الاجتماعي.....	ص 55
7-2 تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية.....	ص 56
8- الأسباب الاقتصادية والاجتماعية لتطور القطاع غير الرسمي بالجزائر.....	ص 58
9- البطالة لدى فئة الشباب في مرحلة التسعينات	ص61
10- أثر الأزمات على مستوى التشغيل.....	ص 62

أ- الشباب الجامعي وأزمة البطالة.....	64
ب- إجراءات التعديل الهيكلي، الإنعاش الاقتصادي والتحول إلى اقتصاد السوق.....	64
ج- " العشرية السوداء 1991-1999 " الأزمة الاقتصادية والاجتماعية.....	66
ح- ظاهرة تسريح العمال.....	68
11- مرحلة الإنعاش الاقتصادي.....	71
11-1 آليات دعم التشغيل في الجزائر.....	72
خاتمة الفصل الأول.....	78
الفصل الثاني: تمثلات خريجي الجامعة حول مساهم الجامعي.....	80
المقدمة.....	81
1- التمثلات الاجتماعية.....	83
2- مقاربات حول التمثلات الاجتماعية.....	84
3- الجامعة.....	87
4- أهم المراحل التاريخية للجامعة الجزائرية.....	92
5- المشكلات العامة المتعلقة بسياسة التعليم العالي في الجزائر.....	101
6- تمثلات خريجي الجامعة حول الجامعة والتكوين الجامعي.....	106
أ- قيمة الجامعة وتكوينها.....	109
ب- شهادة جامعية غير معترف بها عالميا.....	112
ت- الجامعة مكان للترفيه ولقاء الأصدقاء.....	113
ث- الجامعة عامل مهم في تكوين الشخصية.....	115
ج- تكوين جامعي نظري غير تطبيقي لا علاقة له بسوق العمل.....	118
ح- اختلاف الآراء حول نوعية التكوين باختلاف الأجيال.....	121

- خ- عدم الانضباط في الدراسة والتكوين.....ص123
- د- غياب الوسائل التكنولوجية واللغات في التكوين الجامعي.....ص124
- ذ- مرافقة الجامعة لخريجها..... ص 127
- ر- اختيار التخصص الجامعي وعلاقته بالأصول الاجتماعية.....ص129
- 7- تصوّر خريجي الجامعة لقيمة الشهادة الجامعية..... ص 140
- 8- أهداف خريجي الجامعة من خلال التكوين الجامعي.....ص145
- 9- تصور خريجي الجامعة حول مستقبل التكوين الجامعي.....ص151
- 10- خاتمة الفصل الثاني.....ص154
- الفصل الثالث: تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية.....ص156
- المقدمة.....ص157
- 1- برامج التشغيل التي يستفيد منها خريج الجامعة في إطار مجال المقاولاتية.....ص158
- 1-1 برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ص 159
- 2-1 برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC ص163
- 2 - ثقافة وروح المقاولاتية.....ص166
- 3 - المقاولاتية في الجزائر.....ص168
- 4 - فكرة استقطاب البرامج المقاولاتية عند الجامعيين (دار المقاولاتية).....ص173
- 5 - علاقة التكوين الجامعي بالمقاولاتية.....ص176
- 6 - دوافع وأسباب توجه خريج الجامعة إلى ممارسة المقاولاتية والاستفادة من برامج التشغيل الخاصة بها.....ص178
- 7 - تمثلات خريجي الجامعة حول برامج المقاولاتية (ANSEJ-CNAC) المستفاد منها..... ص 193
- 8 - تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال البرامج المقاولاتية.....ص204

- 9 - أهداف خريج الجامعة من وراء الاستفادة من برامج المقاولاتية.....ص206
- 10 - أهداف برامج التشغيل المقاولاتية من منظور خريج الجامعة.....ص 213
- 11 - تصور خريج الجامعة لمجال المقاولاتية في الجزائر.....ص219
- 12 - نماذج خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل المقاولاتية.....ص221
- 13 - خاتمة الفصل الثالث.....ص226
- الفصل الرابع: تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة.....ص228
- المقدمة.....ص229
- 1- برامج التشغيل التي يستفيد منها خريج الجامعة في إطار العقود المؤقتة.....ص230
- 1-1 الوكالة الوطنية للتشغيل ANEMص 230
- 1-1-1 جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIPص 232
- 1-1-2 برنامج إدماج حاملي الشهادات PIDص237
- 2 - حصول خريج الجامعة على الشهادة الجامعية وصدفته من واقع سوق العمل.....ص242
- 3 - طبيعة علاقة التكوين الجامعي ومدى توافقه مع متطلبات سوق العمل عند خريج الجامعة..ص243
- 4 - تمثلات خريجي الجامعة حول التكوين الجامعي وعلاقته بالمستقبل المهني.....ص244
- 5 - تمثلات خريجي الجامعة حول دور الشهادة الجامعية في الحصول على عمل.....ص250
- 6 - إستراتيجية خريج الجامعة في البحث عن عمل قبل الاستفادة من برامج العقود المؤقتة.....ص254
- 7 - دوافع وأهداف توجه خريجي الجامعة نحو الاستفادة من برامج العقود المؤقتة.....ص257
- 8 - تمثلات خريجي الجامعة حول برامج العقود المؤقتة (DAIP-CTA-PID) المستفيد منه.....ص266
- 9 - تمثلات خريجي الجامعة حول شروط العمل في إطار برامج العقود المؤقتة.....ص269

- 10 - تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال برامج العقود المؤقتة.....ص293
- 11 - أهداف برامج التشغيل من منظور خريج الجامعة.....ص296
- 12 - نماذج خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة.....ص300
- خاتمة الفصل الرابع.....ص304
- الخاتمة العامة.....ص306
- قائمة المراجع.....ص324
- الملاحق.....ص350
- الملحق الأول الخاص بدليل المقابلة.....ص351
- الملحق الثاني الخاص بخصائص عينة البحث.....ص355
- ملاحق خاصة ببرامج التشغيل.....ص365

قائمة الجداول والمخططات

43 ص	يبين وضعية التشغيل و البطالة في الجزائر سنة 1966	جدول رقم 01
45 ص	يمثل المخططات الوطنية للتنمية	جدول رقم 02
56 ص	يبين تقليص عدد العمال	جدول رقم 03
60 ص	يبين البطالة حسب مستويات التعليم ما بين 1985 و 1991	جدول رقم 04
62 ص	يبين متوسط التشغيل في فترات المخططات التنموية	جدول رقم 05
66 ص	يبين معدلات البطالة للفترة ما بين (1990-2009)	جدول رقم 06
68 ص	يبين عدد العمال المسرحين و المؤسسات التي تم حلها خلال الفترة 1994-1997	جدول رقم 07
73 ص	يبين تطور نسبة الشغل ما بين سنة 2000 و 2011	جدول رقم 08
73 ص	تطور نسبة البطالة ما بين سنة 2000 و 2013	جدول رقم 09
92 ص	يمثل توزيع طلبة الجزائر حسب كليات الجامعة	جدول رقم 10
102 ص	يمثل عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي ما بين سنة 1962 و 1999	جدول رقم 11
106 ص	يمثل عدد المتخرجين من التعليم العالي من سنة 1964-1963 الى 2011-2010	جدول رقم 12
241 ص	يمثل معدل البطالة حسب المستوى الدراسي وحسب الجنس	جدول رقم 13
241 ص	معدل البطالة حسب نوعية الشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس	جدول رقم 14
75 ص	يوضح برامج التشغيل للسياسة التشغيلية الجزائرية	المخطط رقم 01
130 ص	يمثل الطبقات الاجتماعية وأصناف رؤوس الأموال حسب ببيير بورديو	المخطط رقم 02

المقدمة العامة

المقدمة العامة

لطالما كانت مسألة العمل مهمة بالنسبة لجميع أفراد المجتمع، لما له من أهمية كبيرة في حياتهم الاجتماعية والنفسية، ولأنه يضمن قيمة الفرد ويحدد مكانته وسط الجماعة ويضمن استقراره المهني والنفسى والاجتماعي، فهو يُعتبر حق من الحقوق الواجب توفيرها للأفراد. غير أن هناك بعض العوائق في الجزائر التي تحول دون تحقيق ذلك، من أهمها ارتفاع نسبة الفاعلين الذين تتوفر فيهم شروط العمل واكتظاظ سوق الشغل بطالبيه. ومن أهم الفئات التي تعاني من مشكلة البطالة نجد فئة الشباب التي "تعتبر أخطر وأهم مراحل العمر، فهي مرحلة البناء والعطاء الاجتماعي، ومرحلة القوة، يمتلك فيها الإنسان من النشاط والحيوية والحماس ما يجعله عضوا ايجابيا ونشطا فعالا ومهيئا للقيام بما يُكَلَّفُ به"¹، هذه الفئة لها مستويات تعليمية مختلفة، تضم مجموعة خريجي الجامعة الحاملين للشهادات الجامعية، والتي تُعتبر هي الأخرى قوة اجتماعية لها مكانتها ودورها في بناء المجتمع، كما أنها رأس مال بشري استثمرت فيه الدولة حتى تستغل تعليمه وكفاءته في بناء الاقتصاد وتنمية وتحوّله إلى فئة منتجة للثروات، وعليه يجب أن يُوقَّر لها العمل من اجل استغلال تكوينها الجامعي في مجالات مختلفة، غير أن واقعنا يثبت عكس ذلك. حيث نجد بان نسبة البطالة ترتفع كلما ارتفع مستوى تكوين الفرد وحصوله على الشهادة، ففي سنة 2014 نجدها عند الفئة البالغة من العمر ما بين 25 و 29 سنة، تمثل 25% بالنسبة المتخرجين الجامعيين مقابل 17% لفئة حاملي شهادات التكوين المهني و13% لفئة الأفراد بدون شهادة².

" بعد الاستقلال والى غاية 1989 لم يكن هناك في بلادنا سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، [حيث كان] الباحث عن عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار السياسات القطاعية المختلفة، [و] لم تكن بطالة الشباب ظاهرة اقتصادية واجتماعية بعد...[فقد] كان التوظيف لليد العاملة المؤهلة وغير المؤهلة

¹ بركات احمد، " البطالة و التشغيل: دراسة تحليلية تقييمية "، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013-2014، ص 09.

² C.N.E.S, Quelle place pour les jeunes dans la perspective du développement humain durable en Algérie ?, Rapport National sur le développement Humain, 2013- 2015, PNUD, Algérie, P105.

عملية متواصلة كل سنة، نتيجة للاستثمار العمومي المستمر في القطاعات المختلفة¹، غير أن تعرضها لعدة أزمات، هزّت اقتصادها الوطني ووضعها الاجتماعي وأثرت أحداثها على جميع المستويات، الاقتصادية، الثقافية، السياسية والاجتماعية، كأزمة انخفاض البترول سنة 1986، تلتها أحداث أكتوبر 1988. إلى جانب الأوضاع الأمنية التي عاشتها البلاد في تسعينيات القرن الماضي، حيث مرّ المجتمع الجزائري بمرحلة دامية طغى عليها الرعب والهلع والتي سُمّيت بالعيشية السوداء².

مع بداية التسعينيات لجأت الدولة إلى وضع إجراءات وإصلاحات من أجل معالجة وضعية الاقتصاد الوطني وإنعاشه، الذي نتج عن تدهوره مشاكل اجتماعية، كانخفاض نسبة الشغل، وارتفاع نسبة البطالة، وتدني المستوى المعيشي للأفراد، أين حاولت معالجة هذه الظواهر من خلال وضع برامج ومخططات تنموية إصلاحية، من بينها برامج تشغيلية وُجّهت لفئة الشباب العاطل عن العمل والذي لم يتسنى له الحصول عليه، فجاءت كوسيلة تسهيلية لإدماجه في الحياة الاجتماعية والمهنية عن طريق استفادته منها و العمل في إطارها.

اختلفت الاستفادة من نوعية برامج التشغيل حسب اختلاف المستوى التعليمي للأفراد وأعمارهم، فمنها ما هو موجه للشباب الغير حامل لشهادات ومنها ما هو موجه للشباب ذوي الشهادات المتحصل عليها من مراكز التكوين المهني، ومنها ما هو موجه لأصحاب الشهادات التعليم الجامعي (خريجي الجامعة)، الذين أمضوا سنوات طويلة من حياتهم في الدراسة والبحث العلمي من اجل الحصول على الشهادة الجامعية، التي يعتبرونها عاملا مسهلا لعملية الولوج إلى سوق العمل والحصول على وظيفة مستقرة، وهربا من شبح البطالة

¹ مصطفى راجعي، " الشباب والاندماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جوان 2005، جامعة جيجل، الجزائر، ص 41.

² Claire Diao, Algérie : une décennie de terreur sur grand écran En savoir plus sur http://www.lemonde.fr/afrique/article/2015/10/02/algerie-filmer-la-decennie-noire_4781636_3212.

الذي أصبح ظاهرة مأساوية¹ تهدد حياة الشباب الجزائري، فحسب " إحصائيات منظمة العمل الدولية لعام 2009 حول البطالة في أوساط الشباب العربي، احتلت الجزائر المرتبة الأولى عربيا بـ 46 بالمائة بينما تشير الإحصائيات الرسمية للحكومة سنة 2012 إلى أن نسبة البطالة الإجمالية في الجزائر في حدود 10 بالمائة دون إعطاء أرقام محددة لنسب البطالة في أوساط الشباب ونذكر بالخصوص حاملي الشهادات الجامعية وخريجي معاهد التكوين المهني "².

من بين الأسباب التي دفعتنا إلى اختيار موضوع دراستنا هو تكملة دراستنا السابقة في إطار تحضير رسالة الماجستير لسنة (2012-2009)، والتي كانت تحت عنوان " الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب "، حيث استنتجنا فيها العوامل التي ساعدت الأفراد في إطار استفادتهم من هذا البرنامج على الاندماج اجتماعيا ومهنيا، ومنه قررنا التوسع أكثر في الدراسة الخاصة بأطروحتنا حول بقية برامج التشغيل ومعرفة تمثلات المستفيدين منها حولها والمتمثلين في فئة خريجي الجامعة، كذلك اهتمامنا بموضوع برامج التشغيل انعكس في انضمامنا لمشروع البحث المعنون بـ"الاندماج السوسيو مهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية والسياسات العمومية للتشغيل بالجزائر" تحت إشراف دراس عمر، للفترة الممتدة ما بين جوان 2014 وجوان 2017، حيث قمنا بتقرير محور بحث حول " سيرورة الاندماج السوسيو مهني للشباب حاملي شهادات التعليم الجامعي - فئة الشباب المقاول-"، إلى جانب مجموعة من الأسباب الموضوعية والتي تمثلت في أن الدراسات التي تناولت موضوع برامج التشغيل عادة ما تعالج مسائلها من ناحية فاعليتها وانعكاساتها في مجال التشغيل وأن أغلب الدراسات هي اقتصادية، فقرنا معالجتها من الناحية الاجتماعية وتسلط الضوء على الفاعل الأساسي الذي يستفيد من هذه البرامج لمعرفة

¹ شلاللي فارس " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 " ، مذكرة تخرج لنيل شهادة الماجستير في علوم الاقتصاد و التسيير تخصص اقتصاد كمي ، جامعة الجزائر ، 2004-2005 ، ص 15 .

² بودرع ياسر ، " الواقع الصعب للشباب الجزائري " ، جريدة التحرير الجزائرية ، 28 يونيو 2014 ، مقال متوفر على الموقع الإلكتروني <http://www.altahrironline.com/ara/articles/44632> ، تم تصفحه يوم 02/11/2015 .

انطباعاته حولها وتمثلاته اتجاهها بحكم تجربته وعمله في إطارها، كذلك إثراء حقل البحث العلمي الخاص بالدراسات الاجتماعية حول برامج التشغيل ومردوديتها الاجتماعية وتأثيرها الاجتماعي على المستفيدين منها. تهدف دراستنا إلى معرفة تمثلات خريجي الجامعة وانطباعاتهم إزاء برامج التشغيل الخاصة بالمقاولات وذات العقود المؤقتة، ومعرفة تمثلاته كذلك حول مساره الجامعي باعتباره مرحلة سابقة لمرحلة العمل والاندماج في الحياة المهنية، وإبراز علاقة التكوين الجامعي والشهادة الجامعية بواقع سوق العمل، متطرقين إلى مجموعة من العناصر والعوامل التي ساهمت في بناء هذه التمثلات ومعرفة فيما إذا كان هناك توافق ما بين أهداف برامج التشغيل وواقع تحقيقها، وإذا ما كانت هي نفسها الأهداف من منظور خريجي الجامعة، وتصنيف نماذج للمستفيدين من هذه البرامج بناء على تمثلاتهم وسلوكاتهم .

كما تطمح دراستنا كذلك إلى الكشف عن تمثلات خريجي الجامعة حول مسارهم الجامعي وما يحتويه من تكوين واكتساب للمعارف والتخصص في مجال عمل معين، ومردودية هذه المرحلة على مرحلة العمل والولوج إلى الحياة المهنية. كذلك نسعى إلى الكشف عن أفكاره وتمثلاته حول برامج التشغيل والعمل في إطارها وموقفه منها كسياسة موجهة إليه بالدرجة الأولى، كونها تسعى إلى مساعدته وتحقيق مساعيه من خلال توفيرها له لمناصب عمل وإدماجه اجتماعيا ومهنيا. ونهدف من خلال ذلك إلى المشاركة ولو بتوضيح في عملية إنشاء أو إصلاح هذه البرامج التي يبدي رأيه حولها والتي هي موجهة له، حتى يكون هناك تلاؤم أو توافق ما بين أهداف السياسة وانتظارات خريجي الجامعة، وكذلك المشاركة في إصلاح المنظومة الجامعية وتكوينها حتى يتلاءم مع وقائع ومتطلبات سوق العمل.

أما بالنسبة لأهمية دراستنا فتتجلى في الكشف عن مواقف خريجي الجامعة إزاء برامج المساعدة على الإدماج المهني التي استفادوا منها بنوعيتها: البرامج المقاولاتية وبرامج العقود المؤقتة، ومعرفة التمثلات التي كونوها حولها أثناء فترة عملهم في إطارها. كما أن عينتنا قد تمثلت في فئة مهمة من المجتمع وهي فئة المثقفين الجامعيين أو ما تسمى بالنخبة، لما لها من وزن وأهمية في بناء المجتمع ومستقبله، حيث يهمننا

معرفة رأيها وموقفها اتجاه شروط العمل بهذه البرامج وفيما إذا كانت أهدافها تتوافق مع منتظاراتها. إلى جانب أن الأوضاع الاقتصادية الحالية التي تعيشها بلادنا تجعل من هذا الموضوع مهماً كونه يتعلق بظاهرة التشغيل المتعلقة بفئة لها مكانتها وهيبته في المجتمع وهي فئة المتخرجين الجامعيين.

بما أن موضوع دراستنا قد تناول نوعين من البرامج التشغيلية التي تمثلت في البرامج المقاولاتية والبرامج ذات العقود المؤقتة، كان علينا التطرق إلى الدراسات التي عالجت هذه البرامج بنوعيتها. فموضوع سياسة التشغيل وبرامجها وما يتعلق بالبطالة والعمل وإدماج الشباب قد تناولته عدة دراسات في تخصصات مختلفة اقتصادية، ديموغرافية، اجتماعية وغيرها، سواء على المستوى الوطني أو الدولي والتي نذكر منها **مداخلة لسهام شيهاني وطارق حمول¹**، في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الدولة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، تحت عنوان: "تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية، مع الإشارة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، حيث أكد الباحثان على واقع وآفاق برنامج دعم تشغيل الشباب، وما له من دور في امتصاص نسبة من البطالة، وتنمية الاقتصاد الوطني، وعن الدور الذي تقدمه في تحقيق المشاريع الاستثمارية ومساعدة الشباب في إنشاء مؤسساتهم المصغرة، مجيبة عن سؤال ضمني تمثل في: ما هي المؤسسة الصغيرة الجزائرية في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب؟، وما هي العراقيل التي تواجهها، وأهم الإصلاحات والتدابير التي انتهجتها الدولة لمواجهة هذه الصعوبات؟.

تطرقت الدراسة إلى إيجابيات وتسهيلات البرنامج وما له من فوائد في خلق مناصب الشغل ومساعدة الشباب المستثمر، وما له من دور في التخفيف من حدة البطالة، فهو قد حقق نجاحا نسبيا مقارنة بمناصب الشغل التي وفرها والمؤسسات التي أنشأها، كما تطرقت الدراسة كذلك إلى مختلف العراقيل والمشاكل التي تتعرض لها هذه المؤسسات الصغيرة، وحددت أيضا ماهية المؤسسة الصغيرة

¹سهام شيهاني، طارق حمول، "تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية: مع الإشارة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ"، مداخلة في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011.

الجزائرية في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب، حيث تطرق الباحثان إلى أهم المفاهيم الخاصة بهذا الموضوع، من تعريفات وخصائص، المراحل التي تمر بها عملية إنشاء هذه المؤسسات، آليات التشجيع والتمويل في إنشاء المؤسسة الصغيرة، وصولاً إلى وكالة دعم تشغيل الشباب، والذان تطرقا فيها إلى خطوات الاستفادة من هذا البرنامج، ومراحل إنشاء المؤسسة الصغيرة، وأهم العراقيل التي تواجهها، والإصلاحات التي وضعت من أجل مواجهة هذه الصعوبات .

غير أن الدراسة اعتمدت على الجانب النظري في تقييم هذا البرنامج، معتمدة في ذلك على قراءات ببليوغرافية من منشورات إعلامية للوكالة وغيرها، فما نحاول نحن إضافته هو توفير معلومات ميدانية، من خلال النزول إلى الميدان المتمثل في وكالات التشغيل والقيام بمقابلات مع العينة المستقيدة من هذا البرنامج، ودراسة الموضوع بأسلوب نظري تطبيقي دراسة سوسيولوجية، من أجل معرفة تمثلات الشباب حول هذا البرنامج، فما يهمنا هو دراسة جانب اجتماعي متعلق بهذا البرنامج، والذي لا نستطيع فصله عن الجانب الاقتصادي الذي قدم لنا الباحثان تقييماً عنه بتوفير معلومات ومعطيات حول ما يتعلق بالمؤسسة الصغيرة الجزائرية في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب.

دراسة أخرى للباحث مصطفى راجعي¹ ، حول " الشباب، الإسلام، القروض "، وهي دراسة للمواقف حول مشروعية القرض البنكي، حالة شباب مشرية، تطرق فيها الباحث إلى تمثلات الشباب للقرض البنكي من ناحية حكم الدين ونظرة المجتمع، في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ ، بمدينة مشرية، استعملت فيها تقنية المقابلة النصف موجهة، مع عينة تكونت من 30 فرد، اختيرت من قائمة الشباب الطالبين للقروض، على مستوى وكالة دعم تشغيل الشباب، وقد تم اختيارهم بطريقة عشوائية .

¹ مصطفى راجعي ، " الشباب ، الإسلام ، القروض "، دراسة للمواقف اتجاه مشروعية القرض البنكي، حالة شباب مدينة مشرية" ، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة وهران، 2000-2001.

كما استعمل المنهج الكيفي الذي يعتمد على المقابلة بهدف " بناء نماذج مثالية للمواقف المختلفة اتجاه القرض البنكي في سياق مدينة مشرية " ¹. تناول كذلك حكم الشباب وتصورهم للقروض البنكية من الناحية الدينية، على أنها حرام وغير شرعية، وتعتبر عارا على من يقترضها، وأن المستفيد منها كثيرا ما يتعرض للأمراض والمشاكل والقلق والإفلاس، ويتصور بان القدرة الإلهية، تعاقب هؤلاء المستفيدين، لان أموالهم غير مشروعة، " بصفة عامة يأخذ استعمال القرض البنكي في التمثلات الجماعية المحلية، المكانة الأخلاقية لفعل غير مشروع، وممنوع يستحق صاحبه عقوبات أخلاقية جماعية" ². كما تعمق الباحث في أسباب رفض الشباب لهذه القروض، بإرجاع هذه الأسباب إلى التنشئة الاجتماعية، تمثلات الجماعة، القوانين الإسلامية، المعايير، و القيم الاجتماعية، القرآن، السنة النبوية، القانون الإسلامي، وأن هؤلاء الشباب لديهم الحل البديل لتفادي الحرام والاستثمار في الحلال، باللجوء إلى البنوك الإسلامية، من اجل اقتراض المال. كما يتطرق الباحث كذلك إلى تصور الشباب ذو الفكر الليبرالي حول القرض البنكي بأنه ليس حرام، وأن اللجوء إلى هذا الحل يعتبر أحسن من البطالة واللجوء إلى ممارسات لأخلاقية كالجريمة والسرقة والنهب وتجارة المخدرات . لقد توصل الباحث إلى انه كيف يمكن للتمثلات الاجتماعية أن تتدخل في اتخاذ قرارات الفرد بصفة لاعقلانية، فكيف يمكن للفرد أن يرفض مساعدة مالية هو بحاجة إليها، ويمكن أن تغير مجرى حياته، وتساعده في تحقيق مشروعه وتوفر له منصب عمل، فيرجع سبب رفضه إلى حكم الدين الذي حرم الربا، إضافة إلى العائلة التي ترفض هي الأخرى هذه الفكرة في إطار ما يسمى بالتنشئة الاجتماعية، التي يكتسب الفرد من خلالها مختلف القيم والمبادئ، والعادات والتقاليد.

الدراسة قد اقتصرت على تمثلات الشباب اتجاه قروض البرنامج من الناحية الدينية، وهي النقطة التي لم نتطرق لها في دراستنا والتي تعتبر مكملة لها، إلا إنه لم يتطرق لتمثلاته حول البرنامج من ناحية

¹ نفس المرجع السابق، ص 22.

² نفس المرجع السابق، ص 86.

العمل ومن ناحية أهداف البرنامج من منظورهم، وما هي مميزات الفئات التي تستفيد منه، لتكتمل دراستنا هذه العناصر وتتطرق لها. غير أنه قد نوه إلى انه يجب طرح أسئلة كثيرة حول مواقف واتجاهات الشباب حول ما يقدم لهم من حلول لمشكلة البطالة، وإذا ما حققت هذه البرامج طموحاتهم المتعلقة بالإدماج الاجتماعي والمهني، وما إذا كانت أهدافهم تتوافق مع أهداف سياسة التشغيل، وإذا ما كانت في صالح الأغلبية أم الأقلية، وترك المجال مفتوحا للبحث والدراسة. لتأتي دراستنا مجيبة عن هذه الأسئلة.

دراسة أخرى في تخصص الديمغرافيا ساعدتنا في معرفة " العوامل الديموقراطية الاقتصادية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية "، وهو عنوان أطروحة دكتوراه في الديمغرافيا من إعداد **بلعجال فوزية**¹، تطرقت الباحثة في دراستها إلى المراحل التي مر بها الاقتصاد الجزائري وسوق العمل والمشاكل التي نجمت عن ارتفاع النمو السكاني وتغيره إلى جانب الأزمات التي عاشتها الجزائر من أزمة النفط والأزمة الأمنية في التسعينات وتأثير الإصلاحات على الاقتصاد الوطني وعلى سوق العمل والشغل والبطالة. لتعالج إشكالية تأثير العوامل الديمغرافية و الاقتصادية على سوق العمل الجزائرية من خلال العلاقة المتكاملة بينهما، لتستخلص مجموعة من النتائج التي تمثلت فيما يلي² : انخفاض نسبة مجتمع التشغيل مقارنة بنسبة المجتمع البطال، وتزايد التشغيل في القطاع الغير رسمي بحثا عن عائد مالي، وكذلك تراجع مهم للتشغيل في قطاع الفلاحة وارتفاع نسبة التشغيل في قطاع الخدمات الذي يعتبر غير إنتاجي، وبداية انخفاض معدل المجتمع البطال كنتيجة مبدئية لسياسة التشغيل المتبعة من طرف الهيئات المختصة في سبيل القضاء أو انخفاض معدلات البطالة خاصة في الأوساط الجامعية، إلى جانب أن المشاركة النسوية في سوق العمل تعتبر منخفضة مقارنة بتوافد النساء ذات المستوى الجامعي إلى سوق العمل، حيث تبقى النسب ضعيفة جدا مقارنة مع نسب المشاركة الرجالية في سوق العمل، كما أن خروج المرأة للعمل نتج

¹ بلعجال فوزية، "العوامل الديموقراطية الاقتصادية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية"، رسالة دكتوراه، قسم الديمغرافيا، جامعة وهران، 2013/2012.

² نفس المرجع السابق، ص 177، 178 .

عنه تغير في النسق الاجتماعي والذي تمثل في: تأخر سن الزواج، انخفاض نسبة الخصوبة، التأثير على الولادات في السنوات القادمة، اختفاء تدريجي للعائلة الممتدة وبداية الاستقلالية وتشكيل الأسر النووية، زيادة سكان الجزائر ستقارب الثلث من إجمالي القوة العاملة، مع ارتفاع النمو السكاني، وانخفاض معدل الوفيات واستقرار الخصوبة. التأثير السلبي لهجرة الادمغة على الاقتصاد الوطني وعلى استثمار الجزائر في تعليم هذه الفئة المؤهلة. محتوى الدراسة قد أفادنا في الفصل الأول من أطروحتنا من خلال تكوين فكرة شاملة عن العوامل الديمو اقتصادية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية حيث استعملناه كمرجع، فقد تناولت الدراسة ظاهرة التشغيل بصفة عامة وواقعها في المجتمع الجزائري لتعالج دراستنا واقعها الاجتماعي من خلال الاستفادة من برامج التشغيل.

دراسة أخرى لكريمة بن قومار¹ تناولت موضوع العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي، والتي أجابت عن إشكالياتها المتمثلة في: إلى أي مدى يساهم العمل بصيغة العقود المحدودة المدة في تحقيق الاندماج الاجتماعي للعمال بهذه الصيغة من عقود العمل؟، وما هي محددات الاندماج الاجتماعي عند العمال المرتبطين بهذه الصيغة من عقود العمل؟، مستعملة في ذلك المنهج الكمي بتقنيته الاستمارة على عينة تكونت من 136 عامل متعاقد، حيث استنتجت بان الوضعية المهنية لعمال العقود المحدودة المدة تتميز بالاستقرار والاستمرارية، بسبب تغييرهم لمناصب العمل وعدم استقرارهم في منصب معين، ما يؤدي إلى صعوبة بناء هويتهم المهنية، كما أن مستقبلهم المهني غير واضح، وان عدم تساوي أجورهم مع أجور الفئة المستقرة في عملها يساهم في خلق نوع من اللامساواة بينهم وبين العمال الأجراء، إضافة إلى أن هشاشة وضعياتهم المهنية لا تساعد على تحقيق اندماج اجتماعي مضمون، بسبب تدني ظروف العمل وانخفاض مستوى الأجور وعملهم في مناصب اقل قيمة وغير متكافئة مع

¹ كريمة بن قومار، "رسالة ماجستير، كلية العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بقرطاج (EPEPG)"، العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة قرطاجية، 2012/2013.

مؤهلاتهم. كما أن انعكاسات اللامن الوظيفي قد تمثلت في تدني مستوى الاعتراف الاجتماعي والحرص الاجتماعي الذي تعيشه هذه الفئة، بسبب تدني المكانة الاجتماعية التي تحتلها عقود العمل المحدودة المدة، بالإضافة إلى أن الخوف من التسريح يجعلها تعيش في خوف دائم من فقدان مناصب عملها، ولا تفكر في مستقبلها البعيد، لان همها الوحيد هو الحاضر، فهذه الصيغة من العقود لا تؤمن لها مستقبلها المهني ولا الاجتماعي، كما أن اللأمن الوظيفي يحول دون إمكانية توفيرها لاحتياجاتها ودون استقلاليتها المادية والاجتماعية، ما ينعكس سلبا على حياتها الأسرية ويهدد استقرارها، فاللااستقرار المهني يؤدي إلى اللامن الوظيفي ويؤثر على الاندماج الاجتماعي للعمال.

تناولت الدراسة ظاهرة الاندماج الاجتماعي عند عمال العقود المحدودة المدة، مستعملة تقنية الاستمارة التي تقتصر على تقديم ما هو كمي، فكان ربما من الأجدر القيام بمقابلات لتدعيم النتائج وتفسيرها، ومعرفة مسارات العاملين المهنية كون أن ظاهرة الاندماج هي عبارة عن سيرورة عملية انتماء الفرد وسيرورة حياته في مجال معين، غير أن النتائج المتوصل إليها قد أكدت دراستنا بعضها، خصوصا من ناحية الأوضاع المهنية التي يعيشها العامل المتعاقد بصيغة العقود المحدودة المدة، فدراستنا قد أعطت اهتماما كبيرا لتمثلات ومواقف الجامعيين بصفة خاصة اتجاه برامج التشغيل بصفتهم المستفيدين منها والعاملين في إطارها، كما سلطت الضوء على مرحلة التكوين الجامعي كونها مرحلة هامة تسبق مرحلة العمل، فكلتا المرحلتين لهما علاقة ببعضهما البعض، وذلك من خلال جمع المعطيات بتقنية المقابلة النصف موجهة. كما ضمت دراستنا البرامج التشغيلية بنوعها المقاولاتية وذات العقود المؤقتة والتي يستطيع الاستفادة منها خريجو الجامعة.

دراسة لفرانسوا سافاري و بيار لويس¹ تحت عنوان "الشباب ، العمل و التشغيل، رهان الثقة"، هي دراسة مقارنة حول مسألة الشباب والعمل والتشغيل ومشكلة البطالة في كل من فرنسا، الشيلي الدنمارك، ومقارنة

¹ François SARFATI et Pierre-Louis ROSENFELD (Cordonné par), « Les jeunes , le travail et l'emploi , le pari de la confiance », (INTEFP), Editions LIAISONS, France, 2014.

النماذج التي تعتمد عليها هذه البلدان الثلاث من أجل تشغيل الشباب، واستعراض وضعياتهم الجغرافية والسياسية والاقتصادية وعلاقتهم بمؤسسات تشغيل الشباب. فُتُبين الدراسة الأهمية الكبيرة للثقة التي يجب أن تمنح للشباب باعتباره قلب المجتمع وقلب سوق العمل، وجعل العمل والتشغيل قضية اقتصادية واجتماعية يجب التصدي لها بالتحدي المشترك، الذي يقترح أولاً الاهتمام لمسألة الثقة التي يمنحها المجتمع للشباب، الذي لا يستطيع أن يكون ذا فاعلية وتأثير إلا إذا كان النظر إلى تجاربه مشبعاً بالثقة، ولا يجب اعتباره كمشكل بل هو الذي لديه الحلول للمشاكل، إلى جانب مساعدته من خلال المرافقة وتقديم الدعم خلال مختلف مراحل اندماجه المهني، كون أن التوجيه والمرافقة أساس سياسة تنشيط ودعم الشباب، وكونها كذلك تضمن لهم التكوين الجيد والصحيح . فباعتبار أن مرحلتهم هي المرحلة التي يتم فيها بناء الذات المستقلة، فإن الفرد فيها يقوم بتجارب و يقع في أخطاء، هنا يلعب المجتمع دور المحفز عندما ينظر للشباب نظرة ثقة أكثر من نظرة قلق إزاء التجارب التي يهدف إلى تحقيقها، وينبغي عليه خلق شروط مناسبة وملائمة لتجاربه، وتدعيمها وتشجيعها ومضاعفة فرصها مهما كانت أصول أصحابها الاجتماعية، الدراسية والجغرافية، والاعتراف بالإنجازات التي يقوم بها ما يضمن فاعلية الاندماج الاجتماعي والمهني لكل الشباب.

ساهمت هذه الدراسة في استنتاج توصيات ساهمت في إثراء الموضوع حول أهمية تطوير المكانة الممنوحة للشباب من أجل تسهيل عملية اندماجه مهنياً، كذلك الطرق الجديدة التي يجب أن تتخذ من أجل مرافقة مساراته، واعتبار جيل الشباب رهان الطاقة والثقة من أجل بناء المستقبل، بدلاً من اعتباره مشكلاً يجب حله.

ارتأينا عرض ملخص هذه الدراسة لأهميتها من ناحية منح الثقة للشباب باعتباره مصدر قوة المجتمع وكيانه، فقد اتضح لنا من خلال دراستنا أهمية هذه الثقة التي يريدها الشباب المتخرج من الجامعة والمستفيد من برامج التشغيل أن تمنح له من طرف السلطات والمجتمع، حيث كان موضوعها حاضراً وبقوة في كل

المقابلات، وقد أشارت لها مجموعة أفراد عينتنا على أنها مفقودة عندهم، ويأملون في وجودها لأنها تمنح لهم القوة والعزيمة والثقة في النفس، بل وأنها أساس نجاح الفرد وإصراره على التقدم إلى الأمام.

ضمن هذا الإطار النظري ومن خلال الدراسات السابقة التي أطلعنا عليها، محورنا إشكالية دراستنا على النحو التالي:

لماذا يتوجه خريج الجامعة للاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية وذات العقود المؤقتة؟، وما هي التمثلات التي كونها حولها من خلال استفادته منها والعمل في إطارها؟.

وعليه نقوم بالتطرق إلى الأسئلة التي ارتأيناها محورية للدراسة والتي تحدد الإشكال الاجتماعي الذي يطرحه موضوعنا.

- كيف ظهرت برامج التشغيل وما الأسباب التي أدت إلى خلقها؟.

- ما أهمية المسار الجامعي وتكوينه بالنسبة لخريج الجامعة وما هي التمثلات التي كونها حول هذه المرحلة وما تحويه؟

- ما هي الأهداف التي يسعى إليها خريج الجامعة من خلال استفادته من برامج التشغيل المقاولاتية وذات العقود المؤقتة؟.

- ما هي تمثلات خريج الجامعة حول العمل في إطار برامج التشغيل المقاولاتية وذات العقود المؤقتة؟.

- ما هي الدوافع التي جعلت خريج الجامعة يتوجه إلى برامج التشغيل بنوعها المقاولاتية وذات العقود المؤقتة؟

- هل استطاعت برامج التشغيل تحقيق طموحات خريج الجامعة، وفيها تتمثل أهدافها من منظوره؟

للإجابة على إشكاليتنا وعلى أسئلة الدراسة، قمنا بصياغة الفرضية التالية:

هل تتناسب التمثلات الاجتماعية والمهنية لخريجي الجامعة مع التمثلات التي أنتجتها لديهم التجربة المهنية من خلال استفادتهم من البرامج التشغيلية الخاصة بالمقاولاتية وذات العقود المؤقتة؟. وقد استخلصنا من هذه الفرضية الأساسية، فرضيات عملياتية حاولنا الإجابة عليها في فصول الأطروحة، والتي تمثلت في:

1- كانت برامج التشغيل نتيجة لما خلفته مراحل تاريخية مرت بها الجزائر، كان لها تأثير على المستوى الاقتصادي والاجتماعي.

2- يُعتبر المسار الجامعي لخريج الجامعة وتكوينه مهماً كمرحلة سابقة لمرحلة الاستفادة من برامج التشغيل، كَوْنُ فيها تمثلات حوله اختلفت بحكم عوامل متعددة.

3- يتوجه خريج الجامعة للاستفادة من برامج التشغيل بنوعها المقاولاتية وذات العقود المؤقتة بحكم ظروف وأسباب دفعته لذلك، ومن أجل تحقيق أهداف ومنتظرات.

4- تكونت لدى خريج الجامعة مجموعة من التمثلات حول برامج التشغيل المستفيد منها اختلفت باختلاف البرامج بنوعها المقاولاتية وذات العقود المؤقتة.

5- تمثلات وسلوكات خريج الجامعة في إطار برامج التشغيل المستفيد منها يساعد على تصنيف مجموعة من النماذج الخاصة بهذه الفئة.

للإشارة فقط فإنه أثناء قيامنا بالبحث الميداني وتحقيق المقابلات مع عينة دراستنا المتمثلة في خريجي الجامعة، ركز جميع مباحثنا وأصرنا على التكلم عن مرحلة تكوينهم الجامعي وعلاقته بالعمل في إطار برامج التشغيل، مثلا: (كي كنت في الجامعة...، كي كنا نقرأ...، التكوين الجامعي هو السبب في...، التكوين الجامعي كان...، ملي تخرجت وديت الشهادة...إلخ)، حيث أن خطة بحثنا التي وضعناها في بادئ الأمر لم تحتوي على فصل خاص بتمثلات خريجي الجامعة حول مسارهم الجامعي، وحتى دليل

المقابلة لم يحتوي على أسئلة حول هذا المسار ولا حول التكوين، فهدفنا كان معرفة تمثلات عينتنا إزاء برامج التشغيل المستفيدة منها والعاملة في إطارها، ولكن نزولنا إلى الميدان ومقابلاتنا مع العينة دفعنا إلى تعديل دليل المقابلة وإضافة هذه المرحلة بسبب تكرار التكلم عنها من طرف جميع المبحوثين، الذين كانوا متعطشين للكلام وللتعبير عن آرائهم، حتى أن بعضهم قد طالبنا بتحرير كل ما قالوه وعدم حذف أي تعبير أو رأي حتى تصل آراؤهم ومواقفهم إلى جميع الأفراد والمسؤولين ومعالجة ما يمكن معالجته من نقائص على مستوى هذه المرحلة، وقد أصرروا على التكلم عن مرحلة الجامعة كونها مرحلة مهمة وسابقة لمرحلة ممارستهم للعمل، فتعددت التمثلات حولها وحول مردوديتها على ممارسة عملهم، مستخلصين نحن بذلك عدة تمثلات حول المسار والتكوين الجامعي لخريج الجامعة، ما جعلنا نمحور فصلا حول تمثلات خريجي الجامعة حول مساهم الجامعي.

تحديد المفاهيم

مفهوم التمثل: وهو حصول صورة الشيء في العقل¹، وهي نتاج وعملية لنشاط ذهني، التي عن طريقها الفرد أو الجماعة تقوم بعملية بناء الواقع الذي يواجهه، والذي يعطيه معنى محدد².
فالتمثل الاجتماعي عبارة عن نشاط ذهني أو عملية ذهنية يقوم بها العقل من اجل القيام بتركيب أو بناء تصوري لموضوع معين، ينتج عنه سلوكات وأفكار معينة، التي نحاول الكشف عنها من خلال دراسة تمثلات الأفراد حول برامج التشغيل من خلال خطاباتهم، ممارساتهم، آرائهم وانطباعاتهم حول هذه البرامج وفعاليتها وأهدافها وحول العمل في إطارها وما توفره للشباب، وكذلك معرفة تمثلاتهم حول تكوينهم الجامعي وطبيعته، ومساهم الجامعي ومردوديته على عملهم، وهدفهم من خلال هذا التكوين، مع التطرق إلى مختلف العوامل والعناصر التي ساهمت في بناء هذه التمثلات.

¹ محمد صديق المنشاوي ، " معجم التعريفات للعلامة علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني " ، دار الفضيلة ، القاهرة ، 2004 ، ص 106 .

² Jean Claude ABRIC ، « Pratiques Sociales et Représentations » ، PUF, Paris, 1994, P13 .

خريج الجامعة: نقصد به الفرد الذي واصل دراسته بالمؤسسة الجامعية لمدة معينة، وتخرج منها ليحصل على شهادة نهاية الدراسة مثل الليسانس وغيرها من الشهادات الجامعية.

الجامعة: " تعرف الجامعة بأنها المؤسسة التي تقوم بصورة رئيسية بتوفير تعليم متقدم لأشخاص على درجة من النضج، ويتصفون بالقدرة العقلية والاستعداد النفسي على متابعة دراسات متخصصة في مجال أو أكثر من مجالات المعرفة"¹، فهي المكان الذي تابع فيه أفراد عينتنا تكوينهم العالي واكتسبوا فيه العمل والمعارف. التجربة المهنية: هي حوصلة المرحلة التي عمل فيها خريج الجامعي، والتي عاش فيها ظروفًا مهنية معينة وفق شروط معينة داخل محيط مهني معين، بما في ذلك مردودية هذه المرحلة على حياته الاجتماعية والنفسية وموقفه منها.

برامج التشغيل: وهي السياسة التشغيلية التي وضعتها الدولة الجزائرية من أجل معالجة ظاهرة البطالة والتقليص منها بتسهيل اقتناء مناصب عمل وتوفير الشغل للفئة البطالة الباحثة عن عمل، فهي تعتبر كوسيلة تسهيلية للولوج إلى سوق العمل ومُساعدَة على تحقيق الاندماج المهني والاجتماعي، وقد تمثلت البرامج التي ضمّتها دراستنا في البرامج التي يستطيع أن يستفيد منها خريج الجامعة، أي البرامج التي يتم التشغيل فيها على أساس الشهادة الجامعية وهي أربعة برامج منقسمة إلى مجموعتين:

1- المجموعة الأولى: وهي البرامج التي تحتوي على عقود ذات مدة محددة أي التشغيل فيها يكون مؤقت وهي:

الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)²:

أنشئ هذا الجهاز سنة 2004 للشباب البطال المتخرج والغير متخرج من الجامعة، في إطار توفير مناصب شغل مؤقتة قابلة للتجديد لمدة زمنية محددة، من أجل تشغيلهم في القطاع الاقتصادي والإداري وتضم

¹ وليد رفيق العياصرة، " التربية البيئية واستراتيجيات تدريسها"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012، ص 333.

² Agence nationale de l'emploi.

مجموعة من العقود تختلف حسب القطاع والمستوى التعليمي والتأهيلي للمستفيد ضمن جهازين وهما: جهاز المساعدة على الإدماج المهني ¹DAIP وجهاز عقد العمل المدعم CTA ².

الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (La DAS) ³:

أنشئت هذه الوكالة سنة 1996، تهدف إلى ترقية وتشجيع النشاط الاجتماعي، تابعة لوزارة التضامن الاجتماعي، تحتوي على عدة برامج لتشغيل ومساعدة الشباب في إطار التضامن الاجتماعي، من بينها برنامج واحد موجه إلى فئة الشباب خريجي الجامعة وهو برنامج (PID) ⁴، والذي يعني إدماج ذوي الشهادات، كما تضم برامج أخرى تهدف إلى المساعدة الاجتماعية خاصة لفئة المعوزين وذوي الاحتياجات الخاصة .

2- أما المجموعة الثانية : فهي البرامج التي تعتبر مشاريعها مقاولاتية، يستفيد منها الشباب من اجل تحقيق مشاريعهم التي غالبا ما يتوافق نشاطها مع نوعية تكوينهم، وتعتمد على الدعم المالي والمرافقة من طرف الوكالة والبنك من اجل تجسيد هذه المشاريع وتحقيقها على ارض الواقع، وتتمثل هذه البرامج في:

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب - ANSEJ ⁵ -

أنشئت هذه الوكالة سنة 1997، تعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل منذ سنة 2011، بعدما كانت تابعة في الأول لوصاية رئاسة الجمهورية حتى سنة 2008، مشاريعها يستفيد منها الشباب الجامعي والغير جامعي، (أصحاب الشهادات والحرفيين)، وهي تضم مشاريع حذماتية ومشاريع إنتاجية .

الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة - CNAC ⁶ -

أنشئ هذا الجهاز سنة 1994، كهيئة عمومية للضمان الاجتماعي، لمواجهة أزمة البطالة، خاصة بعد برنامج التعديل الهيكلي في بداية التسعينات وما نتج عنه من تسريح للعمال، وهو موجه للفئة البالغة من

¹ DAIP : Dispositif d'aide à l'insertion professionnelle.

² CTA : Contrat de travail aidé.

³ LA DAS : Direction de l'action Social.

⁴ PID : Le programme des primes d'insertion des diplômés .

⁵ ANSEJ : L'agence Nationale de soutien à l'emploi des jeunes

⁶ CNAC : Caisse nationale d'assurance de chômage.

العمر ما بين 35 و 50 سنة، والهدف منه دعم هذه الفئة لإنشاء وتحقيق مشاريع ونشاطات وتوسيعها في مجال المقالة، سواء كانت خدماتية أو إنتاجية، بتقديم الدعم المادي والمرافقة الشخصية، إلى جانب بعض الامتيازات والتسهيلات .

انطلاقا من طبيعة موضوع دراستنا قمنا بتحديد **طبيعة المنهج** الذي اعتمدها والذي ارتأينا بأنه الأنسب لتحقيق دراستنا، وهو المنهج الكيفي الوصفي، الذي نسعى من خلاله إلى استخراج تمثلات أفراد عينتنا من خلال خطاباتهم وسردهم لتجاربهم الحياتية في مجال التكوين الجامعي واستفادتهم من برامج التشغيل، فكان لا بد من محاورتهم واخذ وقت طويل في مخاطبتهم وتبادل الحديث معهم، حتى نستطيع الحصول على أكبر قدر من المعلومات والمعطيات حول موضوع دراستنا، وحتى يتسنى لنا كذلك فهم ومعرفة آرائهم وتوجهاتهم وتفسير هذه التمثلات.

أما **التقنيات المستعملة** في الدراسة، فقد تمثلت في تقنية المقابلة النصف موجهة، استنادا إلى دليل مقابلة يحتوي على أسئلة معينة ومحددة، حسب ما نريد الحصول عليه من معلومات والتي تمحور مضمونها في ثلاثة أجزاء رئيسية، ضمت جزءا أولا حول تمثلات خريجي الجامعة حول مساره الجامعي، أما الجزء الثاني فقد تضمن تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية، وأخيرا الجزء الثالث الذي ضم تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة. لنقوم بعدها بتحرير مجموع المقابلات ثم تحليل مضمونها، إلى جانب استعمال نفس التقنية مع مسؤولي وكالات التشغيل التي تضم برامج التشغيل رهن الدراسة، حيث اعتمدنا فيها هي الأخرى على نوع المقابلة النصف موجهة باستعمال دليل خاص بالمسؤولين، وذلك بهدف جمع المعلومات المتعلقة بالبرامج والمعطيات الخاصة بها، والانتفاع كذلك من معلومات وملاحظات هؤلاء المسؤولين بصفتهم أنهم يتعاملون يوميا مع المستفيدين من هذه البرامج الذين نجد من بينهم خريجي الجامعة.

من أجل التواصل مع أفراد عينتنا، توجهنا في بادئ الأمر إلى وكالات التشغيل من أجل تزويدنا بقائمة المستفيدين من برامجها الحاملين للشهادات الجامعية، غير أن وكالة تشغيل الشباب ANEM قد رفضت تزويدنا بالمعلومات بحكم أن ذلك يتجاوز خصوصيات الأفراد وأسرار المهنة، وقد يؤدي إلى خلق مشاكل مع أفراد العينة التي ستستاء في حال تم الكشف عن هويتها وتسريب معلومات عنها، على عكس وكالتنا برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ ووكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، اللتان قامتا بالاتصال بالمستفيدين من مشاريعها وطلبتا منهم السماح من أجل تزويدنا بمعلومات عنهم حتى يتسنى لنا الاتصال بهم وتحديد مواعيد لمقابلتهم، فهناك من قَبِلَ وهناك من رفض بحجة ضيق وقته وكثرة عمله، أما بالنسبة للعينة المستفيدة من البرامج ذات العقود المؤقتة، فقد اعتمدنا من أجل استهدافها والحصول على معلومات عنها على شبكة معارفنا التي تمثلت في الأصدقاء والأقرباء، الذين وجهونا إلى معارفهم الذين تتوفر فيهم شروط الدراسة أي خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة، إلى جانب زيارتنا المتكررة لوكالة التشغيل ANEM جعلتنا نلتقي ببعض أفراد عينتنا، حيث كنا نجلس في قاعة الانتظار مع الشباب الذين يأتون إلى الوكالة من أجل وضع ملفاتهم أو إعادة تجديد عقودهم، فما كان علينا إلا التواصل معهم واحدا تلو الآخر، حتى يتسنى لنا العثور على أفراد تتوفر فيهم شروط العينة المدروسة، وبعد اخذ معلومات عنهم ومقابلتهم طلبنا منهم توجيهنا إلى أصدقائهم أو زملائهم الذين استفادوا من هذه البرامج، فكان لنا ما أردنا، فقد تعاون معنا جميع أفراد العينة ولم ييخلوا علينا بالمعلومات التي كنا نريدها أثناء مقابلتهم، بل ولاحظنا بأنهم كانوا متعاطشين للكلام وإبداء الرأي وانتقاد البرامج التشغيلية والتكوين الجامعي، حتى أنهم في بعض الأحيان كانوا يتجاوزون أسئلة المقابلة ويفتحون مواضيع أخرى ذات صلة، وقد اعتبروا المقابلة معهم فرصة للتكلم و (إخراج ما في خاطر حسب تعبيرهم)، وأن الكلام في هذا الموضوع هو مسكن ومهدئ لما عانوه ولاحظوه من نقائص يجب معالجتها من خلال إيصال تمثلاتهم وآرائهم إلى الجهات المسؤولة.

تمثلت عينتنا في شباب متخرج من الجامعة. فمفهوم الشباب قد اختلف العلماء في إيجاد صيغة محددة له¹، غير أن " علماء النفس والاجتماع والأطباء والمختصون بالدراسات السكانية [قد أدلوا بان] القاسم المشترك بينهم جميعا يبين أن الشباب هو المرحلة التي يكتمل عندها النضج الجسمي والعقلي والانفعالي للإنسان، بعدما يفارق المراهقة. والشباب يفضي بالفرد إلى النضج الاجتماعي الذي يؤهله لتحمل أعباء ومسؤوليات حياتية، وممارسة دور معين يختاره أو يتقبله، لا سيما مع استعداد لتكوين أسرة. وهناك من يحدد إجرائيا فترة الشباب بأنها الممتدة من سن الثامنة عشرة وحتى الثلاثين². وهناك من يقسم مرحلة الشباب ذاتها إلى مراهقة ويفاع وشباب مبكر ثم شباب بالغ³، وهناك من العلماء من يعتبرون مرحلة الشباب " فترة زمنية، ومنهم من ينظر [إليها] على أنها مجموعة من الظواهر النفسية والجسمية والعقلية والاجتماعية، إذ أن العمر الزمني قد لا يكون العامل الرئيسي لوصول الفرد إلى حالة النضج الجسمي والجنسي والعقلي والانفعالي والاجتماعي، فعلى الرغم من أن الشباب يتشابهون في مراحل نموهم إلا أن كل منهم طبيعته الخاصة من ناحية سرعة أو بطئ النمو ودرجة النضج التي يصل إليه نظرا لتأثير عنصري الوراثة والبيئة"⁴. أما بالنسبة لمفهوم "الشباب" المستعمل في دراستنا فيتعلق بالجانب السوسولوجي الذي نقصد به مرحلة اجتماعية يصل فيها الفرد إلى درجة من النضج الاجتماعي الذي يجعله يتحرر من تبعيته الاجتماعية والمادية للعائلة، بعد أن أصبح متكونا وحاصلا على منصب عمل، ليصبح بالتالي مستقلا ومتحملا

¹ عيسى بن حسن الانصاري، " من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب. كيف تعمل المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل على إعداد وتدريب قوى عاملة ماهرة لاحتياجات المستقبل"، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الأردن، 2008، ص 68.

² عمار علي حسن، " التغيير الآمن: مسارات المقاومة السلمية من التمر إلى الثورة"، الطبعة الأولى، دار الشروق، مصر، 2012، ص 253، عن نجلاء عبد الحميد راتب، " الانتماء الاجتماعي للشباب المصري: دراسة سوسولوجية في حقبة الانفتاح"، الطبعة الأولى، مركز المحروسة للنشر، القاهرة، 1999، ص 150.

³ عمار علي حسن، " التغيير الآمن: مسارات المقاومة السلمية من التمر إلى الثورة"، الطبعة الأولى، دار الشروق، مصر، 2012، ص 252، 253.

⁴ عيسى بن حسن الأنصاري، " من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب. كيف تعمل المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل على إعداد وتدريب قوى عاملة ماهرة لاحتياجات المستقبل"، مرجع سبق ذكره، ص 68.

للمسؤولية ويدخل في علاقات اجتماعية ومهنية، وهنا في دراستنا لا يدخل عامل السن كون أن برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يضم أفرادا بالغين ما بين 35 و 50 سنة أي الفئة التي تجاوزت سن الشباب، فتعاملنا مع هذه الفئة من العينة كان على أساس أنها تدخل في إطار الإدماج من خلال برامج التشغيل.

لقد تكونت عينتنا من 35 فردا متحصلا على شهادة جامعية ومستفيدا من برامج تشغيل مقاولاتية وذات عقود مؤقتة، وكان لا زال يعمل في إطارها في فترة قيامنا بإجراء المقابلات أثناء التحقيق الميداني، تراوح سنها ما بين 22 و 50 سنة. ضمت هذه العينة 12 فردا مستفيدا من برامج وكالة تشغيل الشباب ANEM ذات العقود المؤقتة، تمثلوا في 9 إناث و 3 ذكور، 6 مستفيدين من جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP، و 6 مستفيدين من جهاز عقد العمل الدعم CTA، متخرجين من الجامعة ما بين سنة 2000 و 2016، تم توظيفهم ما بين سنة 2010 و 2016، أما بالنسبة للمستفيدين من برنامج التنمية الاجتماعية ADS فقد تمثلوا في 7 إناث مستفيدات من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID، متخرجات من الجامعة ما بين سنة 2005 و 2013، وقد تم توظيفهم ما بين الفترة 2014 و 2015. أما بالنسبة للمستفيدين من برامج التشغيل المقاولاتية فقد تمثل عددهم في 6 مستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، ما بين 3 ذكور و 3 إناث، متخرجين ما بين سنة 1992 و 1998، وبدؤوا مشاريعهم ما بين سنة 2009 و 2016، أما الفئة الثانية فقد تمثلت في 10 مستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ، تحصلوا على شهادتهم الجامعية ما بين سنة 1997 و 2012، تمثلوا في 7 ذكور و 3 إناث، وحققوا مشاريعهم ما بين سنة 2005 و 2016.

اختيارنا لدراسة تمثلات الأفراد الجامعيين لم يأتي بمحض الصدفة، بل تعمدنا اختيار هذه الفئة عن غيرها لما لها من خصائص :

• فضلت فئة خريجي الجامعة الدراسة وأمضت سنوات في مجال البحث العلمي من اجل الحصول على الشهادة الجامعية التي تعتبرها كتأشيرة لدخول سوق العمل (تمثلات حول الشهادة).

• الفضول العلمي لمعرفة وضعية وظروف هذه الفئة في المجتمع، كونها تصنف ضمن فئة المتقنين بحكم مستواها الجامعي وما لها من دور في تكوين وبناء المجتمع.

• تكوينها الجامعي جعلها تكون تمثلات وانطباعات حول المسار الدراسي الجامعي وحول التكوين ومراحل الدراسة الجامعية بصفة عامة.

• لها تمثّل حول علاقة طبيعة التكوين الجامعي أو الشهادة الجامعية وما يتطلبه سوق العمل.

• بما أنها فئة جامعية لها رصيد معرفي وبحكم احتكاكها بشرائح اجتماعية مختلفة، فهي مدركة لما يحدث في سوق العمل ولما تحتويه هذه البرامج التشغيلية، فهي تستطيع تحليل ما يحدث في المجتمع الجزائري من وقائع وأحداث وماهية هذه البرامج التشغيلية وما تهدف إليه .

• تختلف التمثلات عند الفرد الذي يملك رصيد علمي (جامعي)، عن الفرد الغير جامعي، فالأول له تمثّل

غالبا ما يبنيه على أساس ما تعلمه وما اكتسبه من محيطه التعليمي (له تجربة في الجامعة وفكرة عن

التكوين الجامعي) ولديه مهارات في مجال تخصص معين، فيبدو لنا انه مطلع أكثر على أوضاع العمل

وأوضاع سوق العمل وطبيعة برامج التشغيل وسياسة الجزائر عامة، غير أن هذا الأمر لا يعني بان الفرد

الغير جامعي ليست لديه القدرة على فعل ذلك، بل بالعكس هناك أفراد غير جامعيين ولديهم القدرة على

التعبير والتحليل وإبداء الرأي، وتتوفر فيهم خصائص الجامعيين ما عدا التكوين الجامعي والشهادة، ثم إن

هذه الفئة تستفيد كذلك من برامج التشغيل ضمن عقود خاصة بالشباب المتخرج من مراكز التكوين المهني

والشباب الذي لا يملك مؤهلات وله الخبرة في العمل في مجال معين. ثم إن تمثلات كلتا الفئتين لها معنى ودلالة لما لهم من أفكار وتفاعلات وطموحات في حياتهم .

• طول المشوار الدراسي لهذه الفئة وتعدد المستويات العلمية التي مرت بها جعلنا نحاول معرفة تمثلاتها حول تكوينها الجامعي ومصيرها العملي والعلاقة التي تربط بينهما.

• تزايد عدد الشباب المتخرج من الجامعة سنويا، جعلنا نتساءل حول مصيره في سوق العمل، ودور هذه البرامج في احتوائه ضمن مناصب الشغل، وتصوره حول هذه الظاهرة.

• الشباب الجامعي هو شباب واعي إزاء سياسة الدولة وخلفيات هذه البرامج التشغيلية، وله انتظارات وطموحات يسعى إلى تحقيقها من خلال الحصول على منصب عمل يتلاءم ومستواه التعليمي، سواء من حيث مكانة المنصب والأجر وظروف العمل. ولديه انتظارات مستقبلية لحياته ومستقبله الاجتماعي والاقتصادي.

• فضولنا لمعرفة مردودية هذه البرامج على فئة الشباب الجامعي، وهل ما تهدف إليه هذه البرامج هو نفس ما ينتظره الشباب ؟

هذه الخصائص جعلتنا نحدد موضوع وعينة الدراسة التي حصرناها في فئة الأفراد المتخرجين من الجامعة والذين استفادوا من أربع برامج تشغيلية، لما لهذه الفئة من مكانة ودور في بناء المجتمع، والتي تندرج ضمن الفئات ذات التعليم العالي أي الفئات المثقفة.

بالنسبة لمجريات وسير العمل الميداني فقد كان متواصلا منذ دراستنا التي حضرنا في إطارها شهادة الماجستير، فزيارة وكالات التشغيل كان مستمرا ، غير أن القيام بالمقابلات قد استغرق مدة 9 أشهر، تحددت في الفترة الممتدة من جوان 2015 إلى مارس 2016، دون احتساب شهر أوت، حيث استلزم منا البحث عن عينتنا وقتا طويلا خصوصا العينة المستفيدة من البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة، كما أن المقابلة مع المبحوثين كانت تتطلب عموما ما بين 2 إلى 3 لقاءات مع نفس الشخص، بحكم أنني التقيت بهم في مكان

عملهم داخل المؤسسات والشركات التي يعملون بها، وكان عليهم أن لا يتوقفوا عن العمل لمدة طويلة، فلم يكن علينا سوى المغادرة ثم الرجوع مرة أخرى. وبالنسبة للمقاولين فقد كانت المقابلات معهم في مكان عملهم هم الآخرين والذين توجد مؤسساتهم المصغرة داخل وخارج مدينة وهران، فأحيانا كان علينا قطع مسافة طويلة من اجل الوصول إلى مقر عملهم، كما تم تأجيل مواعيد المقابلات من طرف هذه الفئة عدة مرات، كون أن غالبا ليس لديها أوقات فراغ، وحتى عند القيام بالمقابلات عادة ما كانت تتوقف عن الحديث بسبب ظروف العمل، فكان علينا الرجوع إليها مرة أخرى من اجل استكمال بقية الحديث. أما بالنسبة للسماح لنا بالدخول إلى الشركات والمؤسسات العمومية والخاصة من اجل إجراء المقابلات مع الخريجين المستفيدين من العقود المؤقتة والعاملين بها، كان علينا تقديم رخصة من الجامعة سهلت لنا عملية الولوج إلى مكان عملهم والقيام معهم بالمقابلات في مكاتبهم المشتركة أو في قاعات الاجتماعات، نفس الشيء بالنسبة للمقاولين الذين طالبنا بعضهم ببطاقة الهوية وبرخصة إجراء البحث الميداني، بل وهناك من اخذ نسخا منهما.

لم تصادفنا أي معارضة من قبل المبحوثين فيما يخص الإجابة على أسئلة دليل المقابلة، بل كان هناك تجاوب وتعاون واستعداد للإجابة عن كل ما نريد معرفته، بحكم أنهم يريدون المساعدة في كشف الواقع والمساهمة في إثراء البحث العلمي والمشاركة في التطوير من طرق مساعدة الشباب والاهتمام به.

زياراتنا المتكررة لوكالات التشغيل جعلنا نجتمع بيانات مهمة حول البرامج من مراسيم وقوانين وإحصائيات وتمثلات حول صيغها وحول المستفيدين منها بما فيهم عينتنا، وقد قُدمت لنا المساعدات والتفسيرات خصوصا من طرف الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ ووكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، فيما كانت لدى وكالة تشغيل الشباب ANEM ووكالة التنمية الاجتماعية ADS بعض التحفظات.

نُذَكِّر بموضوع دراستنا حول تمثلات خريجي الجامعة لبرامج التشغيل التي استفاد منها والتي لا يزال يعمل في إطارها وحول المسار والتكوين الجامعي الذي تلقاه كمرحلة تجهيزية قبل الالتحاق بمنصب الشغل. فأغلبية الفئة المتخرجة من الجامعة ما إن تتحصل على شهادتها حتى تبدأ رحلة البحث عن العمل، هذا الأخير أصبح الحصول عليه أمرا شبه مستحيل بالنسبة للبعض، وعليه جاءت آليات التشغيل وبرامجها كحل مساعد ومسهل للشباب حتى توفر لهم مناصب عمل وتساعد على إدماجهم في المجتمع.

إن التمثلات التي يحملها خريج الجامعة اتجاه برامج التشغيل التي استفاد منها قد كوَّنها من خلال مراحل متسلسلة ومتراصة فيما بينها بدءا من تنشئته الاجتماعية، تكوينه الجامعي، ممارسته للعمل ومعايشته للواقع، وانتمائه لطبقة ومستوى اجتماعي معين. فهذه التمثلات تختلف باختلاف الانتماء، طبيعة التنشئة الاجتماعية، طبيعة التكوين الجامعي، القيم والمعايير والايديولوجيات الفردية والجماعية المكتسبة، الأسرة التي ينتمي إليها ووسطه الاجتماعي، حيث لا تكفي هذه التمثلات بالوصف فهي أفكار ليست بعشوائية، بل مبنية بصفة مدمجة على أساس تجارب، تربية، مكتسبات، وقائع تاريخية عاشها الفرد يعطي حولها تفسيراً ويربطها بالموضوع الذي يدركه ويعيشه، فهي عبارة عن همزة وصل ما بين الفرد ومحيطه، تعطي أفكاراً وتأويلات معرفية.

بالنسبة لعرض الفصول ومحتويات الأطروحة فقد قسمنا دراستنا إلى أربع فصول، حيث تطرقنا في الفصل الأول إلى " البطالة والتشغيل في الجزائر والمراحل التمهيدية لظهور برامج التشغيل"، مستعرضين لمحة تاريخية عن واقع البطالة والتشغيل في الجزائر في ظل مراحل الاقتصاد الجزائري، مستندين في ذلك إلى مجموعة من المراجع والدراسات السابقة حول الموضوع. فمحتوى الفصل الأول هو نظري، استعرضنا فيه الأسباب والأوضاع الاقتصادية والاجتماعية التي دعت إلى خلق برامج التشغيل في إطار الإصلاحات التي اتخذتها الجزائر من أجل تحسين أوضاعها وتحقيق تنمية شاملة، ويُعتبر هذا الفصل غير متساويا مع

الفصول الأخرى من ناحية عدد الصفحات، لان مضمونه اقتصر على ما هو نظري لإعطاء لمحة حول ظهور برامج التشغيل، وهو فصل مركز.

أما الفصل الثاني فقد خصصناه لدراسة تمثلات خريجي الجامعة حول مساره الجامعي، كمرحلة يتكون فيها الفرد ويكتسب رصيذا من المعرفة والعلم والثقافة سواء العلميّة أو العمليّة، لأنها المرحلة السابقة والممهّدة للالتحاق بسوق العمل. كما عرضنا فيه أهم المقاربات النظرية للتمثلات الاجتماعية ومفهومها الإجرائي الذي اعتمدها في دراستنا، وقدمنا لمحة موجزة كذلك عن الجامعة الجزائرية وتطوراتها، لنصل إلى تمثلات خريجي الجامعة حول مساره الجامعي بما يحتويه من خصائص ومميزات، وماهية الجامعة بالنسبة إليهم، طبيعة ونوعية التكوين وعلاقته بسوق العمل، علاقة اختيار التخصصات بالأصول الاجتماعية، تمثلات حول الشهادة الجامعية وقيمتها، وحول مستقبل التكوين الجامعي، وتحديد أهداف خريجي الجامعة من تكوينهم الجامعي.

أما الفصل الثالث فقد خصصناه لمعرفة " تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية"، فقدمنا فيه تعريفات لبرامج المقاولاتية، مراسيمها، أهدافها ومهامها، وكذا ظاهرة المقاولاتية في الجزائر، لننتقل إلى أسباب ودوافع توجه خريجي الجامعة إلى هذا المجال وإلى الاستفادة من هذا النوع من البرامج، ثم تطرقنا إلى العلاقة الموجودة ما بين التكوين الجامعي والمقاولاتية، ثم لتمثلات عينتنا حول هذا النوع من البرامج من خلال تجربتهم في إطارها، توزيع المشاريع، تأثيرها على السوق، وتوفير مناصب العمل، لنصل إلى أهدافهم من وراء الاستفادة منها، ومعرفة أهداف برامج التشغيل المقاولاتية من منظور مبحثنا وتصوره لهذا المجال في الجزائر، لنستخلص في الأخير نماذج خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل المقاولاتية التي صنفناها من خلال تمثلاتهم وسلوكاتهم.

آخر فصل لدراستنا هو الفصل الرابع المعنون بـ " تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة "، والذي قدّمنا فيه هو الآخر عرضا لبرامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بتعاريفها

وأهدافها ومهامها ومراسيمها، ثم مررنا إلى وضعية خريج الجامعة في سوق العمل بصفته حاملا لشهادة جامعية، وطبيعة علاقة تكوينه ومدى توافقه مع متطلبات السوق بالنسبة إليه، ومعرفة تمثلاته حول هذا التكوين وعلاقته بالمستقبل المهني، ثم تطرقنا لمسألة المقاولاتية عند خريج الجامعة الأجير لنكتشف موقفه منها، وتطرقنا كذلك إلى تمثلاته حول دور الشهادة الجامعية في الحصول على عمل، وطبيعة الاستراتيجيات التي اعتمدها بهدف الحصول عليه، بالإضافة إلى معرفة دوافع وأسباب توجه عينتنا نحو الاستفادة من برامج العقود المؤقتة، لنصل إلى تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة المستفيد منها وحول شروط العمل في إطارها وتوفيرها لمناصب الشغل، كذلك تطرقنا إلى أهداف هذه البرامج من منظوره، لنصنّف في الأخير نماذج لعينتنا ارتبطت بطبيعة تمثلاتهم وسلوكاتهم.

الفصل الأول

البطالة والتشغيل والمراحل التمهيدية لظهور برامج التشغيل

المقدمة

لطالما حظي موضوع التشغيل و البطالة اهتمام المفكرين و الباحثين في شتى المجالات لما لهما من أهمية و تأثير على حياة الأفراد و المجتمع بصفة عامة، حيث تعتبر البطالة ظاهرة معقدة لها تأثيرات سلبية جمّة، فيما تقابلها ظاهرة التشغيل بتأثيراتها الايجابية، فلطالما حلم الأفراد بمنصب شغل بمجرد بلوغهم سن العمل حتى يستطيعوا الاندماج في محيطهم الاجتماعي والمهني وتتنسّى لهم المشاركة في بناء مجتمعهم كفاعلين اجتماعيين، فالجزائر كغيرها من الدول تحاول معالجة مشكلة البطالة وتوفير مناصب العمل من أجل ضمان استقرار مستقبلها الاقتصادي، الاجتماعي والسياسي، وعليه يتناول هذا الفصل النظري موضوع البطالة كظاهرة تهدد الشباب الجامعي والغير جامعي وما لها من خلفيات وخصائص في الجزائر، كما يتناول كذلك لمحة موجزة عن البطالة والتشغيل في ظل أهم المحطات والمراحل التاريخية التي عاشها الاقتصاد والمجتمع الجزائري والظروف التي مهدت وهيات لخلق برامج التشغيل والتي استنبطناها من كتابات سابقة لباحثين ودراسات نظرية حول الموضوع .

1- البطالة ظاهرة اجتماعية عالمية معقدة :

تعتبر البطالة ظاهرة اجتماعية عالمية تمس جميع المجتمعات وجميع الأجناس، ف "مفهوم البطالة يبدو بسيطاً نسبياً، غير أن قياسه أكثر تعقيداً"¹، فهو لا يتجلى فقط في عدم الحصول على عمل أو عدم ممارسة أي نشاط، بل يتخطى ذلك، فهو يمس كرامة الفرد وشعوره واستقراره النفسي والاجتماعي والاقتصادي، فالفرد خلق ليعمل، وحرمانه من هذا الأخير يعني حرمانه من وظيفته الاجتماعية كفاعل اجتماعي مشارك في المجتمع، ما يؤثر على نفسيته وسلوكه، ويؤدّد لديه الشعور بالإحباط والاغتراب، و عدم القدرة على تلبية متطلبات الحياة، من أكل ولباس ومأوى، فعدم توفر العمل وعدم ممارسة الأفراد له لا يؤثر فقط على الجانب الاقتصادي من حياتهم " بل هو يمس كرامة الفرد"²، وشخصيته، ما يخلق نوعاً من عدم التوازن في حياته.

تعتبر البطالة ظاهرة عالمية من أخطر و أكبر المشاكل التي تعاني منها المجتمعات لما ينتج عنها من ظواهر ومشاكل وآفات اجتماعية، فبقاء الفرد من دون عمل يولد لديه الفراغ وعدم المسؤولية وعدم القدرة على الاندماج في المجتمع الذي يعيش فيه، فيشعر بالكآبة والتهميش وبأنه لا يملك أكثر شيء مهم في حياته وهو العمل، خاصة عندما تتوفر فيه جميع إمكانيات وشروط العمل والقدرة على ممارسته.

لطالما نتج عن البطالة سوء الأوضاع الاجتماعية وبروز ظواهر اجتماعية خطيرة ومعقدة كالانحراف والجريمة والانتحار، وذلك نتيجة الاحتياجات المادية والنفسية التي تُخلفها والتي لا يستطيع توفيرها الفرد الذي يُعتبر أول المتضررين منها، ف " الأوضاع الاقتصادية السيئة وعدم تكافؤ الفرص، يؤدي إلى حرمان بعض الأفراد من إشباع حاجاتهم الأساسية، مما قد يكون سبباً مباشراً في اتخاذ الجريمة كمسلك لإشباع هذه

¹ Olivier MAZEL, « Les chômages », Le Monde Poche, Edition Le Monde, Bruxelles, 1993, P 21.

² Ibid. P 99.

الحاجات"¹. حيث يتطرق عاطف عبد الفتاح عوجة لدراسة حول " البطالة في العالم العربي وعلاقتها بالجريمة" حيث يرى بأن البطالة تكون سببا لارتكاب الجريمة عندما²:

- أولا: لا يتوفر دخل إضافي للمجرم العاطل أثناء فترة البطالة، و عندما لا يتلقى معونة مادية من أسرته.
- ثانيا: تمثل الجريمة المصدر الأساسي للدخل والإنفاق عند مواجهة المجرم العاطل للبطالة.
- ثالثا: امتداد فترة البطالة لفترات طويلة تزيد على ستة شهور متصلة في حياة المجرم العاطل.
- رابعا: يواجه المجرم العاطل البطالة بصورة متكررة، مما يؤكد اعتياده عليها وتأصلها معه، واتخاذها للتعتل كأسلوب للحياة.

▪ خامسا: يظهر العامل المادي كأهم دافع وراء البطالة الاختيارية للمجرم العاطل، بينما ترجع البطالة الاختيارية نتيجة طرد أصحاب العمل للمجرم العاطل إلى خصائص ذاتية مثل عدم الاكتراث أو الإهمال أو تدني مستوى المهارة والخبرة العلمية التي يمتلكها.

ما ينتج عن البطالة هي هجرة الأفراد بحثا عن العمل، وقد تكون هذه الهجرة محلية أو خارجية، فالأولى تتمثل في هجرة الأفراد من مدينة إلى أخرى، أو من المناطق الريفية إلى المناطق الحضرية، أو الهجرة من بلد إلى بلد آخر أي من البلد الأصلي إلى البلد الأجنبي. وغالبا ما ترتبط الهجرة بالعامل الاقتصادي، كون الأفراد يهاجرون من المناطق الفقيرة المكتظة بالسكان إلى المناطق الغنية التي تحتوي على فرص عمل أكبر، كما يهاجر الأفراد من الريف إلى المدينة لما تحتويه هذه الأخيرة من مصانع ومؤسسات وموارد

¹ قاسمي سلامة صونيا، "أنماط الجريمة في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد 24، ديسمبر 2005، ص 160.

² عاطف عبد الفتاح عوجة، " البطالة في الوطن العربي وعلاقتها بالجريمة"، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985، ص 117.

اقتصادية واجتماعية ويتمركز فيها الإنتاج الصناعي والخدمات على عكس الريف الذي تقل فيه فرص العمل كونه ذو طابع فلاحي تقل فيه الخدمات والموارد الصناعية الإنتاجية¹.

معنى البطالة:

المقصود بالبطالة هي أن يكون الشخص عاطلا عن العمل، وأن يمضي وقته بدون عمل، أو أن يكون قد توقف عن العمل²، أو تم وقف نشاطه المهني³.

تعني البطالة كذلك العطالة، عدم وجود أعمال للعمال " بطالة على اثر أزمة اقتصادية"، تعطل عن العمل، كسل وعود عن العمل⁴.

البطالة حسب الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM:

بالنسبة للبطالين الباحثين عن عمل حسب الوكالة الوطنية للتشغيل هم طالبي عمل وهناك نوعان⁵:

طالبي العمل 1 (STR1) = أي شخص سبق له العمل و باحثا عنه مسجل أو أعاد تسجيل نفسه في الوكالة المحلية للتشغيل.

طالبي العمل 2 (STR2) = أي شخص لم يسبق له العمل و باحثا عنه مسجل أو أعاد تسجيل نفسه في الوكالة المحلية للتشغيل.

¹ بوناح كمال، " بعض المفاهيم والمقاربات الخاصة بدراسة الهجرة"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 24، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2005، ص 123، عن يسري عبد الرزاق الجوهري، " جغرافية السكان"، دار الكتب الجامعية، مصر، طبعة الأولى، 1971.

² Paule ROBERT, « Dictionnaire Le Robert », Dictionnaire Alphabétique et Analogique de la Langue Française, Nouvelle édition, 2003, P 426.

³ Dictionnaire Le Petit Larousse Illustré, France, 2007, P 242.

⁴ قاموس المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، طبعة ثانية، لبنان، 2001، ص 100.

⁵ ONS, Bulletin trimestriel des statistiques N°55, P08.

أما حسب المكتب الدولي للعمل (BIT) ¹:

البطال حسب المكتب الدولي للعمل ² هو الشخص الذي هو في سن العمل (15 سنة و ما فوق)، والذي تتوفر فيه الشروط الثلاثة الآتية:

- هو بدون عمل، أي انه لم يعمل على الأقل ساعة مدة الأسبوع الماضية.
- انه متفرغ لأخذ منصب عمل في 15 يوم القادمة.
- بحث عن عمل في الشهر السابق أو وجد عمل والذي سيبدأ فيه في اقل من 3 أشهر.

حظي موضوع البطالة باهتمام الاقتصاديين وعلماء الاجتماع وعلماء النفس، وتعد ظاهرتة من بين الظواهر الأكثر انتشارا في العالم، والتي تعاني منها أغلبية الدول والمجتمعات، خاصة الدول السائرة في طريق النمو، والتي شهدت العديد من الأزمات التي تلتها إصلاحات تنموية واقتصادية، ومن بين الدول التي عاشت هذا الأمر هناك الجزائر وما مرت به من أزمات متعددة جعلتها تعاني من مشاكل على المستوى الاقتصادي والاجتماعي. والبطالة في مفهومها العام كما ذكرنا سابقا هي أن يكون الفرد بدون عمل وهي أنواع.

¹ Bureau international du travail.

² http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=dossiers_web/chomage/chomage-bit.htm, Consulté le 15/03/2015.

2- أنواع البطالة:

تختلف أنواع البطالة¹ باختلاف درجة تعقيدها و تتمثل في:

* البطالة الإجبارية:

و هي البطالة التي يكون فيها الفرد مجبرا على عدم العمل رغم انه يسعى إلى البحث عنه ويكون قادرا وقابلا لممارسته مقابل أي اجر يمنح له، وعادة ما ينتج عن هذه البطالة تسريح للعمال اثر غلق مؤسساتهم أو إفلاسها بمعنى أنهم مجبرين على ترك عملهم وليس لديهم الخيار في ذلك .

* البطالة الهيكلية:

تنتج البطالة الهيكلية عن " التغيرات التكنولوجية أو عن المنافسة العالمية التي تتطلب مهارات عالية للقيام بالأعمال الجديدة أو لإحداث تغييرات في مواقع العمل، و تمثل هذه البطالة مشكلة موجعة طويلة المدى ولكنها في الحقيقة تمثل تكلفة أو ثمنا للتقدم و التطور والحدثة، والقيادة التكنولوجية والعلمية"².

يختلف هذا النوع من البطالة ما بين البلدان المتقدمة والنامية ، فهي عند البلدان المتقدمة عبارة عن بطالة اختيارية غير إجبارية وطريقة معالجتها تعتمد على إمكانية توفير الوسائل المادية والفنية بهدف إعادة تأهيل وتدريب العمال الذين تم الاستغناء عنهم من اجل الالتحاق مرة أخرى بعملهم، على عكس الدول

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص 233.

² محمد نبيل جامع، " البطالة قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب "، دار الهناء للتجليد الفني، مصر، 2008، ص 06.

النامية التي تجد صعوبة في معالجتها نظرا لمحدودية إمكانياتها وعدم قدرتها على توفير الإمكانيات المادية والفنية مما يجعلها بطالة شبه دائمة يعاني منها الاقتصاد¹.

* البطالة الدورية:

وهي بطالة ظرفية زمنية، وتنتج عادة عن أزمات اقتصادية²، وعن الفترات التي يتذبذب فيها الاقتصاد عندما يحدث نقص في الطلب على المنتوجات فيقل الإنتاج، فيؤدي ذلك إلى اختلال الدورة الاقتصادية بتوقف بعض المشاريع وبالتالي تسريح العمال وعادة ما يظهر هذا النوع من البطالة في الدول المتقدمة ويسمى البطالة العابرة³.

* البطالة الاختيارية:

هذا النوع من البطالة يشمل مجموع الأفراد الذين يختارون البقاء من دون عمل بمحض إرادتهم حتى ولو توفر هذا العمل، فإنهم يفضلون البقاء من دونه ويختارون عدم العمل.

¹ شلالى فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 "، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص 06.

² لوسداد زين الشرف، " الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب "، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، معهد علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011/2012، ص 30.

³ شلالى فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 "، مرجع سبق ذكره، ص 05.

*** البطالة الاحتكاكية:**

هي الوقت الذي يمضيه الشخص البطال في البحث عن العمل الذي يناسبه، أو الوقت الذي يمضيه صاحب العمل أو صاحب المؤسسة في البحث عن عمال لمناصب عمل شاغرة يتناسب عملها مع كفاءات الشخص المبحوث عنه¹.

*** البطالة الموسمية:**

وتتغير حسب مواسم السنة، وتشمل عادة قطاع السياحة والفلاحة والبناء، فهذه القطاعات تشهد نشاطا في العمل في مواسم معينة من السنة، كما تستغل كثافة عالية من العمل².

*** البطالة المقنعة والبطالة السافرة:**

البطالة المقنعة نقصد بها الحالات التي يكون فيها عدد المشتغلين يفوق الحاجة الفعلية للعمل، ما يؤدي إلى وجود فائض في عدد العمال، ثم إذا ما قمنا بتخفيض هذا العدد فإن حجم الإنتاج لا ينخفض³.
 " أما البطالة السافرة فتعني وجود عدد من الأشخاص القادرين والراغبين في العمل عند مستوى اجر معين لكن دون أن يجدوه، فهم عاطلون تماما عن العمل، وقد تكون البطالة احتكاكية أو سافرة⁴.

¹ محمد علي الليثي وآخرون، "مقدمة في الاقتصاد الكلي"، الدار الجامعية، مصر، 1997، ص 257.

² مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية) مرجع سبق ذكره، ص 257.

³ عاقل فصيحة، مداخلة بعنوان "البطالة، تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية: سياسة التشغيل في الجزائر"، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، ص 05، عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني لسنة 2004، الجزائر، 2005، ص 119.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 05.

* البطالة التكنولوجية:

وتسمى كذلك بالبطالة الفنية، وهي تحدث عندما تأخذ الآلة والتكنولوجيات مكان العامل، وتحل محل عمله اليدوي، ويترك عمله إجبارياً، وكثيراً ما نجد هذا النوع من البطالة في الدول النامية التي اتبعت نظام اقتصاد السوق¹. خاصة أمام الانفتاح التكنولوجي و استعمال الآلات و استبدالها مكان اليد العاملة.

3- الآثار الناجمة عن البطالة :

للبطالة خلفيات سلبية تمس جميع المجالات والميادين خاصة منها الاقتصادية وما لها من تأثير على الاقتصاد الوطني، حيث تحد من نموه بل وتجعله يتدهور، ما ينعكس سلباً على المستوى الاجتماعي بما فيه الفرد والمجتمع، حيث تهدد استقراره وتخلق حالة من الغضب وعدم الرضا لدى أفراد المجتمع عامة والشباب خاصة، الذي لا يستطيع مواجهة ظروف الحياة الصعبة في غياب العمل، الأمر الذي يدفع به إلى العمل بطريقة غير رسمية حيث يعاني من المشاكل والتعب وعدم الرضا وعدم الأمان، فيما يتجه آخرون إلى السرقة والنهب واستعمال الطرق الغير شرعية لكسب المال، فيما يفضل آخرون الهجرة (الحرقة) خارج البلاد بحثاً عن العمل والرزق والاستقرار، فيما يفقد آخرون الأمل في الحياة وذلك ما يولد لديهم أزمات ومشاكل نفسية قد تؤدي بهم إلى الانحراف بما فيه الإدمان والقتل و النهب و ربما الانتحار.

ارتفاع نسبة البطالة كظاهرة وانتشارها في المجتمع ينتج عنه آثار تمس جميع المجالات في الحياة الاجتماعية، بما في ذلك الفرد في المقام الأول، ثم الأسرة والمجتمع الذي يعيش فيه.

¹ مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" مرجع سبق ذكره، ص 238.

إن أغلبية المشاكل التي تعيشها المجتمعات هي نتيجة لظواهر اجتماعية تكون مرتبطة بعضها ببعض ونتيجة لبعضها البعض، خاصة عندما تتعلق هذه المشاكل بفئة الشباب الذي يعتبر اساس بناء المجتمع ومستقبله .

فعندما يتجاوز الفرد مرحلة المراهقة ويصبح شابا تصبح لديه طموحات وانشغالات ومشاريع حياتية مستقبلية، يسعى من خلالها إلى بناء هيكل حياته، حتى يصبح لوجوده معنى وذلك ما يُعتبر أمرا بديهيا وطبيعيا، غير انه إذا ما آلت الأمور إلى عكس ذلك، فان هذا الشخص يصبح غير متوازن فيفقد السيطرة على موازين الحياة، وتصبح حياته مليئة بالمشاكل والصعوبات، ما يؤثر على :

* الجانب الاقتصادي :

من أهم مخلفات البطالة من الناحية الاقتصادية هي انعدام القدرة الشرائية للفرد الذي لا يوجد لديه دخل، وبالتالي لا يستطيع تسديد مستحقات العيش، فيصبح يعاني من الفقر والحرمان، كما أن لذلك تأثير على الاقتصاد الوطني الذي يضعف بارتفاع نسبة البطالة، فيصبح هناك عدم توافق ما بين العرض والطلب في سوق العمل، خصوصا عندما لا تستثمر الثورة الشبابية في بناء هذا الاقتصاد ولا تستغل فرصة الاستفادة من طاقتها ومجهودها، ومعارفها وخبراتها .

* الجانب الاجتماعي :

يعاني الفرد البطال من " مشاكل اجتماعية " ¹ جمّة، أولها شعوره بالعزلة والوحدة الاجتماعية، كونه لا ينتمي إلى جماعة العمل لا يشارك في الحياة العملية الجماعية، ذلك ما يؤثر على الرابط الاجتماعي الذي يربطه بالمجتمع، فيصبح يعاني من الفراغ الذي يعتبر مولد الآفات الاجتماعية كالسرقة، العنف، الإدمان

¹ محمد عاطف غيث، "المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحرافي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988، ص 20 .

وغيرها، وقد تؤدي به حتى إلى الانتحار، كما أن أغلبية الشباب البطال يعاني من مشكلة تأخر الزواج لعدم توفر الإمكانيات المادية لتكوين الأسرة و عالتها، كما ينتج عنها الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة ومن مدينة إلى أخرى بحثا عن الرزق والعمل، ما يزيد من ارتفاع نسبة السكان في المدينة التي تصبح مكتظة وتدني نسبة السكان في الريف ونسبة العمل في القطاع الفلاحي، ما يخلق نوع من عدم التوازن في توزيع الكثافة السكانية وتراجع القطاع الفلاحي.

* الجانب النفسي والصحي :

تفيد الدراسات والإحصائيات العلمية أن البطالة لها آثار سيئة على صحة الفرد النفسية والجسدية، فقد لوحظ بان هناك نسبة كبيرة من الشباب العاطلين عن العمل يفقدون إلى تقدير الذات ويشعرون بعدم النجاح وبأنهم فاشلين و اقل مستوى مقارنة بأفراد آخرين، فهم غالبا ما يسيطر عليهم الشعور بالملل وأن يقظتهم النفسية والعقلية و الجسمية منخفضة، و أن البطالة تعيق عملية النمو النفسي لديهم، و هذا بالنسبة للشباب الذين لا زالوا في مرحلة النمو النفسي¹، فتضعف شخصيته وهويته الاجتماعية، فيصاب بالإرهاق والإحباط والتوتر.

* الجانب السياسي :

كثيرا ما ينتفض الشباب البطال ويطالب بحق العمل، غير أن هذه الانتفاضات تكون أحيانا على شكل أعمال شغب، حرق، نهب، و كره اتجاه الدولة و المجتمع، ما يؤثر بالسلب على الاستقرار السياسي للبلد، إلى جانب ظاهرة الهجرة التي أصبحت ظاهرة لا يمكن تجاهلها سواء كانت شرعية أو غير شرعية، داخلية أو خارجية، و هي تمس كل فئات المجتمع حتى الفئة المثقفة والمتعلمة والتي تعتبر هجرتها الخارجية

¹ محمد نبيل جامع، "البطالة قنبلة موقوتة فك شفرتها وحديث مع الشباب"، دار الهناء للتجليد الفني، مصر، 2008، ص 35.

خسارة كبيرة للوطن الذي لا يستفيد من كفاءتها. كما نجد من الشباب البطال من هو رافض لقوانين ومعايير المجتمع التي تُفرض عليه، كما انه رافض لسياسة الدولة وللدولة بصفة عامة، وقد يصبح مخالفا للقانون وينحرف .

4- ظاهرة البطالة في الجزائر :

يتخوف المجتمع الجزائري من ارتفاع ظاهرة البطالة مثله مثل غيره من المجتمعات في كل دول العالم، فقد شهدت الجزائر ارتفاع نسبة هذه الظاهرة جراء ما عاشته من أزمات كانت لها بصمة واضحة في ذلك حيث أصبحت تهدد الشباب الباحث عن العمل أين قلّت فرص تشغيله و" بدأت تظهر البطالة الصريحة عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينيات ومع بداية الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق أو بالتسريح الجماعي، ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا " ¹.

4-1 خصائص البطالة في الجزائر:

حسب دراسة قام بها المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي حول البطالة في الجزائر، تطرق إليها كل من روابح عبد الباقي و علي همال² فإنها تمتاز بالخصائص التالية:

¹ مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)" مرجع سبق ذكره، ص 205.
² روابح عبد الباقي وعلي همال، "آثار إعادة الهيكلية على سوق العمل وتدبير الحماية الاجتماعية: دراسة حالة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 22، ديسمبر 2004، جامعة منتوري قسنطينة، ص 60-61، عن الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، عدد 30، المؤرخ في 1999/04/25.

- حوالي 44% ينتمون إلى الطبقة الفقيرة حيث تنتشر البطالة في وسطهم بشكل كبير بسبب افتقارهم إلى المحاباة وقلة فرص العمل المتاحة لهم وغيرها.
- تنتشر البطالة في أوساط الشباب الذين تقل أعمارهم عن 30 سنة بنسبة 80%.
- انعدام الخبرة المهنية لدى طالبي عمل لأول مرة والذين يمثلون الثلث من طالبي العمل.
- نسبة 73% من طالبي العمل هم من دون المستوى المتوسط.
- ارتفعت نسبة البطالة عند فئة الجامعيين خصوصا في السنوات الأخيرة.
- ارتفاع معدل النمو الديمغرافي الذي يشهده المجتمع الجزائري.
- تراجع معدلات الاستثمار و بالتالي معدلات النمو الاقتصادي خاصة بعد 1986.

4-2 أسباب البطالة في الجزائر:

- إلى جانب خصائص البطالة هناك مجموعة من الأسباب تطرق إليها بوحفص حاكمي¹ أدت إلى زيادة نسبتها والتي تتمثل في :
- تراجع النمو الاقتصادي وقلة الاستثمارات الداخلية والخارجية، فاعتماد الجزائر على مداخل البترول بالدرجة الأولى جعل نمو اقتصادها لا يتجاوز 3% خارج قطاع المحروقات.
 - تراجع مناصب الشغل منذ سنة 1986 وارتفاع اليد العاملة سنويا بمعدل 250 إلى 300 ألف قابله فقدان أكثر من 360 ألف منصب خلال فترة الإصلاحات ومرحلة التعديل الهيكلي 1994-1998.
 - التسرب المدرسي الذي ارتفعت نسبته إلى 600 ألف تلميذ سنويا.
 - تدهور نشاط القطاع الصناعي منذ سنة 1991 وسوء استعمال طاقته بالرغم من استئنافه النمو سنة 1998 بنسبة 10.5%.

¹ بوحفص حاكمي، " سوق العمل وانعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي: دراسة حالة الجزائر"، كتاب التشريعات الاجتماعية: مسالة التشغيل مداخلات الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، ابن خلدون للنشر والتوزيع EDIK، وهران، 2001، ص 17.

- قلة مناصب العمل الموفرة من طرف القطاع الخاص مقارنة بعدد طالبي العمل حيث (نجد أن هناك مليون باحث عن عمل خلال الفترة 1991-1995 لم يتم تشغيل سوى ربع عدده في القطاع الحكومي).

3-4 خصائص البطالة في ظل الإصلاحات الاقتصادية :

إلى جانب خصائص البطالة في الجزائر وأسبابها، فإنها قد تميزت بخصائص أثناء مراحل الإصلاحات الهيكلية والتي تمثلت في أنها¹:

- الفئة التي لم يتجاوز سنها 30 سنة نجدها أكثر عرضة للبطالة و نسبتها تتجاوز 80%.
- 2/3 من البطالين هم طالبوا العمل لأول مرة.
- أصبحت فترة البطالة طويلة المدة و ذلك بارتفاع فترة البحث عن العمل إلى 24 شهرا سنة 1998، وارتفاع نسبة البطالين من فئة الإناث التي أصبحت تمثل نسبتها 38%.
- انتقال ظاهرة البطالة من الريف إلى المدينة بفعل تأثيرات برنامج التعديل الهيكلي.
- تعتبر معدلات البطالة مرتفعة بالخصوص عند فئة الشباب و النساء، فقد تجاوز عدد العاطلين عن العمل 107600031 أي ما يقارب 10 % من نسبة القوة العاملة، فمن بين الأسباب الرئيسية لارتفاع هذه النسبة هو انخفاض معدل المشاركة النسوية في العملية الإنتاجية، ومن المفارقات أن نسبة البطالة ترتفع عند خريجي الجامعات وحاملي الشهادات الجامعية ذوي الكفاءات وهو الأمر الذي ينتج عنه خسارة الاستثمارات في تعليم هذه الفئة وما تكلفه من مصاريف تكفلت بها الدولة من أجل إنتاجها².

¹ نفس المرجع السابق، ص 18 .

² بلعجال فوزية، "العوامل الديموقراطية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية"، رسالة دكتوراه تحت إشراف الدكتور صالح محمد والدكتور بورحلة علال، قسم الديمغرافيا، جامعة وهران، 2012/2013، ص 88.

5- التشغيل والبطالة في ظل مراحل الاقتصاد الجزائري :

يعتبر التشغيل مرادفا لمفهوم العمل، ويقصد به بدل مجهود فكري أو بدني مقابل اجر معين، وقد وجد منذ خلق الإنسان الذي كان يعمل ويكد من اجل كسب قوته والبقاء على قيد الحياة، كما عمل من اجل تسخير الطبيعة لصالحه واستغلال خيراتها ومواجهة مخاطرها بالتفكير والعمل، كما يتنوع العمل على حسب نوعية الأنشطة من فلاحية، صناعية، تجارية وغيرها، كما جاء تعريفه في قاموس Le Robert على انه " نشاط يتطلب مكافأة ونوعا من الاستقرار للفرد"¹.

كما جاء تعريفه كذلك على انه " جزء من النشاط الإنتاجي الإنساني يعتمد على الخوض في الطبيعة من أجل إنتاج السلع الضرورية لبقاء الإنسان"².

يرتبط وجود الإنسان بعمله الذي يكسبه المال واحترام الذات، و يجعله فاعلا متوازنا في حياته الاجتماعية، والنفسية، وينمي لديه روح المسؤولية، كما يساعده على تحقيق مشاريعه الحياتية، وله مردودية ايجابية على الاقتصاد الوطني وعلى المجتمع بصفة عامة، وقد مر موضوع التشغيل بعدة مراحل وله عدة نظريات اقتصادية واجتماعية³.

تميز الاقتصاد الجزائري بمحطات تاريخية هامة، حملت في طياتها تغيرات مست جميع جوانبه، كما لعبت دورا في وضع إصلاحات وذلك منذ أن حصلت الجزائر على استقلالها سنة 1962، بعدما كانت تحت سيطرة وتسيير الاستعمار الفرنسي، الذي ترك وراءه بلدا لم تعط له فرصة تسيير أموره ولا تجربة بناء اقتصاده، أين وجد نفسه بين يوم وآخر بدون مقومات ولا تكوين ولم يكن لديه أدنى فكرة عن كيفية بناء

¹ Dictionnaire de sociologie le Robert, sous la direction de Andre Akoune et Pierre Ansart, Ed seuil, Paris, 1999, P180.

² BOURDANOVE christian et Martos FERNANDO, « lexique de théorie économique », Ed marketing, France, 1992, P107.

³ لمزيد من التفاصيل حول أهم نظريات التشغيل الرجوع إلى كتاب John Maynard KEYNES, « Théorie générale de l'emploi de l'intérêt et de la monnaie », édition Payot, 1988, Paris.

و كتاب DENI Anne, Yannick L'HORTY, « Economie de l'emploi et du chômage », Armand Colin, Paris, 2013

اقتصاده الذي يعتبر من أهم القطاعات في بناء الدولة ومجتمعها، أين تميز الفرد الجزائري آنذاك بثلاث خصائص¹:

إنسان مستغل إما كمجرد عامل وهو الغالب وإما كمجرد مالك تابع.

إنسان جائع بسبب سياسة الإفقار المطبقة عليه والتراكم الأول للرأسمالية الاستعمارية.

إنسان جاهل على صعيد التعليم والتكوين المدرسي.

بعد ذهاب المعمرين أصبحت الإدارة والمؤسسات الجزائرية بدون مسيرين، ما دفع بالعمال الجزائريين إلى اخذ مكانهم رغم قلة تكوينهم وتعلمهم من اجل مواصلة العملية الإنتاجية والتسييرية.

1-5 مرحلة اقتصاد التسيير الذاتي Autogestion:

عند خروج الاستعمار الفرنسي ورحيل المعمرين من أراضي الوطن، قام العمال الجزائريون باسترجاع جميع الممتلكات من أراضي ومصانع وغيرها على اساس أنها ملكية جماعية وتسييرها ذاتيا من طرف العمال².

غير أن المعمرين قبل مغادرتهم الوطن قاموا بتخريب وتعطيل الآلات وإحراق الوثائق والمستندات الإدارية مما اثر على دورة الإنتاج وساهم في تعطيلها وخلق وضعاً لم يكن مُنتظراً، بالرغم من ذلك واصل الفلاحين والعمال الجزائريين عملية الإنتاج وتسيير المؤسسات والمزارع بصورة عفوية وتلقائية بالرغم من الصعوبات التي واجهتهم، فهم لم يقفوا مكتوفي الأيدي، بل اعتمدوا على تجسيد نمط جديد من التسيير

¹ منصور سميعة، " الشباب والتغير الاجتماعي - الثقافي في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة ورقلة، سبتمبر 2014، ص 314 عن بهلول محمد بلقاسم، "سياسة تخطيط التنمية وإعادة مسارها في الجزائر"، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص 74.

² محمد السويدي، " مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990، ص 122.

الإداري وهو التسيير الذاتي¹، هذا النوع من التسيير أدى إلى خلق مشاكل داخل نظامه، أين برزت " العديد من الصراعات بين العمال والإدارة، منشؤها أسباب تنظيمية تتمثل في سوء التسيير والإدارة وسوء العلاقة بين العمال والإدارة، أو أسباب اقتصادية تتمثل في قلة الأجور وتدهور القدرة الشرائية للعمال"²، نتيجة الظروف التي عاشتها في تلك الآونة.

وبالرغم من أن هذه المرحلة تضمنت نقاطا سلبية إلا أنها تعتبر " بالمرحلة الهامة حيث مهدت وهيأت الظروف لعملية التخطيط المركزي والتدخل الواسع والمهيمن للدولة، رغم ما يميزها من أنها فترة تتسم بضعف المقومات المالية لدولة حديثة الاستقلال، وكذا تدمير للبنية التحتية الضرورية لانطلاق النمو الاقتصادي"³.

جدول رقم (01) يبين وضعية التشغيل و البطالة في الجزائر سنة 1966

المجموع	قطاعات اخرى	القطاع الزراعي	
11.820.000	5.520.000	6.300.000	مجموع السكان
2.480.000	1.180.000	1.300.000	قوة العمل النشيطة
1.720.000	850.000	870.000	القوة العاملة
760.000	330.000	430.000	القوة العاطلة عن العمل
30.6%	28%	33%	نسبة البطالة

التشغيل و البطالة في الجزائر سنة 1966¹

¹ BOUKEMICHE Laâla , « L'entreprise Publique en Algérie, Circonstances de son développement, voies de son organisation et son administration, Etudes et suivi de 1962-2002 », Revue El Hakika , N° 06 , Algérie ,2005, P90.

² Ibid.P 93.

³ عبد اللطيف بن اشنهو، " التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000، ص 120.

الملاحظ في الجدول أن القطاع الزراعي و القطاعات الأخرى قد شهدت نسبة مرتفعة من البطالة حيث مثلت 33% في القطاع الزراعي و 28% في باقي القطاعات، فالسياسة التنموية المنتهجة بعد الاستقلال لم تستطع إنجاز العملية الإنتاجية و خلق مناصب عمل لفئة البطالين². وذلك يعود لسبب قلة الخبرة و التجربة في المجال الاقتصادي و تهميش الجزائريين من تسيير أمور الدولة التي كانت من صلاحيات المعمرين الفرنسيين إلى جانب سوء الأوضاع التي آلت إليها البلاد بعد الاستقلال والتي من الصعب معالجتها في فترة زمنية قصيرة. ونظرا لما سبق فان " الوضعية الاجتماعية والاقتصادية مهدت الطريق إلى انتهاج سياسة تنموية جديدة قائمة على بناء قاعدة صناعية تعمل على الرفع من وتيرة الإنتاج وخلق فرص العمل للقوة العاملة النشيطة"³. فقد كان لا بد من النهوض بالاقتصاد الوطني وتشكيل قاعدة جديدة من اجل معالجة النقائص التي شهدتها التسيير السابق وتكوين أرضية اقتصادية قائمة على التحسين من العملية الإنتاجية والاهتمام باليد العاملة وحماية الاقتصاد الوطني.

2-5 مرحلة اقتصاد التسيير الاشتراكي:

بعد ما نتج عن نظام التسيير الذاتي في الاقتصاد الجزائري انتقل هذا الأخير إلى النظام الاشتراكي والذي يقوم على " الملكية العامة لوسائل الإنتاج، فانه من غير المنطقي أن لا يكون عمال الشركات طرفا مهما في تسييرها ومراقبتها، وبالتالي أصبح العامل يتمتع بصفة المسير المنتج"⁴. كما انه ما إن تمكنت الجزائر من الحصول على استقلالها السياسي، حتى قررت أن تختار شكلا من أشكال التنمية مركزة على

¹ مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة"، رسالة تخرج أطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جوان، 2005، ص 33 عن الإحصاء العام للجزائر 1966.

² نفس المرجع السابق، ص 33-34.

³ نفس المرجع السابق، ص 34.

⁴ السعيد اوكيل وآخرون، " استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية"، معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1994، ص 36.

التدخل الكبير والمنهجي للدولة في الشؤون الاقتصادية¹، باعتبارها تمثل السلطة وتملك الصلاحيات في التسيير والتدبير بهدف بناء نموذج تنموي اقتصادي قائم على ملكية الدولة للأموال العامة.

6- التجربة التنموية الجزائرية (المخططات الوطنية للتنمية):

جدول رقم (02) يمثل المخططات الوطنية للتنمية²:

المخطط الثلاثي التمهيدي 1969-1967	برنامج استثمارات موجه للجهات المحرومة ويدخل في إطار الكفاح ضد التفاوت الجهوي.
المخطط الرباعي الأول 1973-1970	30 مليار دج انطلاق برنامج التصنيع وسن التخطيط بإنشاء كتابة دولة للتخطيط.
المخطط الرباعي الثاني 1977-1974	100 مليار دج تثمين الموارد الطبيعية، تكثيف النسيج الصناعي، ودمج قطاعات الاقتصاد، إتقان تقنيات التخطيط بتحديد الآجال.
المخطط الخماسي الأول 1984-1980	250 مليار دج إقرار التوازنات الاقتصادية، إعادة تنظيم المؤسسات، مردودية الطاقة و ريم أوليات التنمية، استكمال نظام التخطيط، تعميم المخطط السنوي، وضع المخطط الولائي، ادخال مخطط الإنتاج واستعمال أدوات التنظيم. إنشاء وزارة للتخطيط والتنمية العمرانية.
المخطط الخماسي الثاني 1989-1985	550 مليار دج الأولوية لتطوير الفلاحة والري والإسكان والنقل لتسديد الديون الخارجية والفعالية في الداخل، متابعة إنشاء المجلس الوطني للتخطيط والتنمية العمرانية.

¹ M'hammed BOUKHOBZA, «Ruptures et Transformations Sociales En Algérie », Volume1, Office des publications universitaires, Algérie, 1989, P126.

² الدليل الاقتصادي والاجتماعي، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، طبعة 1989.

تمت المخططات التنموية الجزائرية مرحلة هامة في تاريخ الاقتصاد الجزائري، من اجل النهوض به وتطوير قطاعه، فكما هو ملاحظ في الجدول قد خصصت مبالغ مالية كبيرة من اجل تطوير قطاع الصناعة خاصة الذي أعطيت له الأهمية الكبرى مقارنة بالقطاعات الأخرى إلى جانب قطاع المحروقات، و" على الرغم من أن معدل الاستثمار العالي جدا الذي يفوق 40% ما بين 1967 و1989، قطاع الصناعة خارج قطاع المحروقات استفاد من أكثر من 60% من مجموع الاستثمارات المحققة ما بين 1967 و1979 وأكثر من 22% ما بين 1980 و1989، مقارنة بذلك فان قطاع الفلاحة لم يستفد إلا من اقل من 9% خلال الفترة الأولى الممتدة ما بين 1967 و1979 وبأقل من 5% خلال الفترة الثانية ما بين 1980 و1989".¹

فبالرغم من أن المجتمع الجزائري قد تميز بالطابع الفلاحي بعد الاستقلال إلا أن هذه المخططات جاءت بفكرة تطوير قطاع الصناعة من اجل النهوض بالاقتصاد الوطني الذي شهد ركودا خاصة بعد ارتفاع نسبة البطالة، ونسبة الأمية ونسبة المهاجرين العمال، الذين وصل عددهم في أوربا إلى 444.000 كان منهم 100.000 في فرنسا، و3000 في بلجيكا، 1400 في ألمانيا، فعلى الرغم من أن الدولة الجزائرية قد عملت على الحد من نسبة الهجرة إلى فرنسا سنة 1973 عن طريق المخططات التنموية التي هدفت إلى توفير مناصب الشغل وتنشيط سوق العمل المحلية، إلا أن عدد اليد العاملة النشيطة القاطنة بفرنسا قد بلغ الخمس سنة 1976.²

تزامنت الثلاث مخططات الأولى بين فترة 1967 و1979 بمرحلة حكم الرئيس الجزائري هواري بومدين. تم فيه اختيار نموذج الصناعات المصنعة على اساس انه نموذج يساعد على توفير مناصب الشغل ويرفع من إمكانيات التوظيف من اجل القضاء على البطالة، كما يساعد على تحقيق نموذج اقتصادي فعال

¹ A. BRAHIMI, B « L'économie Algérienne », OPU, Alger, 1991. Cité par A. Bouyacoub, « Le comportement des entreprises publiques en période de transition en Algérie », Revue Algérienne d'économie et de gestion, N°01, Mai, Algérie, 1997, P37.

² مولاي الحاج مراد، "العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة"، مرجع سبق ذكره، 2005.

من أجل الإنتاج الصناعي وتلبية الحاجات الأساسية للصناعة والتنمية، كما يقوم هذا النموذج بالربط ما بين القطاعات الصناعية والزراعية¹، اللتان تمثلان ركيزة الاقتصاد الوطني باعتبارهما قطاعان يقومان على الإنتاجية الصناعية و الزراعية التي ترفع من معدل المداخيل وتساهم في الاكتفاء الداخلي للبلاد، " بالإضافة إلى أنه يعطي نوعاً من الاستقلال في القرارات السياسية للدولة وتحويل المجتمع من حالة تقليدية إلى حالة متقدمة في جميع مجالات الحياة، للتخلص من التبعية للمراكز الرأسمالية وتحقيق مجتمع الرفاه الاجتماعي حسب النظرية الماركسية"².

بما أن " القرارات الاقتصادية كانت مركزية إلى أبعد الحدود"³ في فترة المخطط التمهيدي 1967-1969 فإن " إعداد المخطط الرباعي الأول قد كانت فرصة لإشراك إدارات الشركات والأجهزة التنفيذية للولايات في أشغال التخطيط، ومع ذلك فإن لامركزية الإعداد للمخطط لم تكن ديمقراطية حقاً لأنه لا النقابات في المؤسسات ولا المجالس الشعبية الولائية قد أشركت في أشغال التخطيط"⁴، كما تضمن ذلك المخطط الرباعي الأول 1970-1973 مرسوم الثورة الزراعية الذي طبق سنة 1972 والذي منحت فيه الأراضي الزراعية لمجموع الفلاحين تحت شعار (الأرض لمن يخدمها)،" وهي عملية تنمية مخططة كبرى استهدفت تنمية وتحديث الريف الجزائري بقطاعيه الزراعي والرعوي، وتقديم الخدمات لأبناء الريف في المكان عينه، وبعبارة أخرى العمل على تقريب الفوارق بين الريف والحضر وإيجاد نوع من التوازن بين هذين القطاعين المتناقضين وقد حدد هذا بوضوح ميثاق وقانون الثورة الزراعية"⁵، فحسب رئاسة مجلس الوزراء " إن الأهمية السياسية و

¹ زايدى عبد الغرير، "الأزمة المالية العالمية وانعكاساتها على أداء النظام الجزائري 2008-2014"، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه العلوم، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة الجزائر، 2015/2014، ص 206.

² نفس المرجع السابق، ص 206.

³ د. عبد اللطيف بن اشنهو، "التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط 1962-1980"، مرجع سبق ذكره، ص 126.

⁴ نفس المرجع السابق، ص 126.

⁵ محمد السويدي، "مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر"، مرجع سبق ذكره، ص 107.

الاجتماعية للثورة الزراعية والسعي المبذول للإسراع في التنمية يفرضان انجاز الثورة الزراعية في نطاق مخطط و عمل متماسك لأنها تشمل كافة نواحي المعيشة والعمل في الزراعة، فهي ترمي إلى تصفية التخلف الاقتصادي و الثقافي السائد في الأرياف"¹، وقد جاءت كنتيجة للإصلاحات التي اعتمدت من اجل معالجة مشاكل القطاع الفلاحي وتطويره عن طريق تأمين الأراضي وتخليصها من الإقطاعية، وتوزيعها على عمال فلاحين عاملين تحت نظام التعاونيات الفلاحية الإنتاجية، وكذا تشجيع الإنتاج المحلي الفلاحي والتقليل من الاستيراد والتبعية الغذائية، و الهجرة إلى المدينة بحثا عن العمل والتحضر.

فإذا ما لاحظنا تطور سكان المدن الجزائرية فإننا نجد بان عددهم قد ارتفع في سنة 1886 حيث بلغت نسبة الحضر الجزائريين 8% لتنتقل إلى 16,4% سنة 1948 لتصبح 27% سنة 1954 لتقفز إلى 30% سنة 1965، ما يفسر التطور السريع للنمو السكاني، كما يفسر بنزوح سكان الريف إلى المدينة، خاصة وأن نسبة التحضر قد بلغت 41% سنة 1977²، كما " يمكن القول أن المدن الجزائرية شهدت نموا حضريا على حساب عملية التحضر، والتي هي في الصميم عملية اقتصادية واجتماعية وثقافية، و من ثم فقد وجدنا أنفسنا أمام ظاهرة للتكدس السكاني في المدن نتيجة للنزوح الكثيف و ليس أمام عملية للتحضر"³، وأمام هذه الظاهرة تصبح عملية التوزيع السكاني غير متوازنة ما بين الريف والمدينة، الشيء الذي يؤثر على القطاعات الصناعية والزراعية أين تشهد الأولى اكتظاظا في طلبات العمل بينما تفتقر الثانية لليد العاملة.

6-1 وضعية الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1967 و1979:

بما أن هذه المرحلة قد ازدهرت بالصناعات القاعدية وانجاز المركبات (كمركب الحجار الصناعي، مركب أرزيو للأسمدة الكيماوية، والتي حققتها بفضل الاستثمارات من وراء تصديرها للنفط، فقد انتقلت نسبة

¹ نفس المرجع السابق ، ص 108 عن رئاسة مجلس الوزراء، " الثورة الزراعية-الجزائر"، المطبعة الرسمية 1971، ص 40.

² نفس المرجع السابق ، ص 68.

³ نفس المرجع السابق، ص 88.

الشغل من 1.78 مليون منصب سنة 1966 إلى 1.9 مليون منصب سنة 1969، ما يعادل نسبة زيادة تصل إلى 3.37 %، فارتفاع نسبة الاستثمارات العمومية في هذه الفترة قد انعكس بالإيجاب على عدد مناصب الشغل التي قدرت بـ 4.4 %، أين ساهم قطاع البناء والأشغال العمومية بـ 30% أي 328000 منصب شغل جديد، وقطاع الصناعة بـ 28 % أي 306000 منصب شغل، والإدارة بـ 23% و الخدمات بـ 19%، على عكس ذلك فقد شهد القطاع الفلاحي انخفاض نسبة الشغل فيه نتيجة انتقال التشغيل نحو القطاعات الحديثة للاقتصاد على حساب الفلاحة والصناعة التقليدية، أي انتقال التشغيل من الوسط الريفي نحو الوسط الحضري¹، أين شهدت المناطق الريفية نزوحاً أو ما يسمى بالهجرة الداخلية من الريف نحو المدينة وذلك بحثاً عن العمل وقد أخذت مستويين، حيث تمثل الأول في الهجرة الداخلية باتجاه المناطق الغنية التي تمثلت في مزارع الأوربيين وذلك قبل سنة 1962 في سهول متيجة و عنابة ووهران، والمستوى الثاني الذي تمثل في الهجرة الداخلية من الريف إلى المدينة للبحث عن العمل حيث استمرت هذه الظاهرة بعد الاستقلال وشهدت نشاطاً كبيراً بعد البدء في عملية التصنيع خلال المخطط الثلاثي 1966-1969، فالفترة الممتدة ما بين 1967 و 1979 قد تميزت " بتهيئة الظروف لتوفير مناصب الشغل في مختلف القطاعات، فقد بلغ معدل التشغيل من 75.5 % عام 1967 إلى 79.9 % عام 1979، حيث سمحت السياسة المنتهجة بإنشاء 1.100.000 منصب شغل"².

¹ لموتي محمد، "البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر، دراسة قياسية واقتصادية للفترة 1970-2007"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2009، ص 59.

² Conseil national économique et social, «évaluation des positifs d'emploi», Rapport commission relation de travail, Alger, 2002, P33.

و حسب ما ذكر الدكتور مدني بن شهرة¹ فإنه يمكن ملاحظة خلال هذه الفترة ما يلي:

- الانخفاض الملموس لطالبي العمل و ذلك بتسجيل معدل سنوي يقدر ب 123.333 طالبا مقارنة مع الفترة (1973/1971) التي كانت 228.233 طلب عمل، واستقرار في عرض العمل خصوصا التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية .
- عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات، كما أن عدم الاهتمام بتكوين وتدريب الجماعات العمالية من قبل المسيرين المركزيين وعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها أدى إلى فشل سياستها التكوينية التدريبية.
- اختلال توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق ومختلف القطاعات الاقتصادية، وضعف إنتاجية العمال.
- تغيير جذري في استخدام قوة العمل نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالقطاع الفلاحي نتيجة انتقال المنتجين من مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدينة.

2-6 وضعية الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1980 و1984:

مثلت هذه الفترة المرحلة السابقة لبداية الأزمة الاقتصادية التي جاءت نتيجة التخطيط الاقتصادي الذي لم يستطع تجاوز اعتماده على المحروقات ومداخيلها بالرغم من الإصلاحات والتخطيطات التي مست قطاعه. ومن مميزات أنها قد شهدت " توجها اقتصاديا جديدا، اعتمد على إعادة هيكلة المؤسسات الكبيرة، فترتب عن هذا التوجه إنشاء 720000 منصب شغل إضافي خلال هذه الفترة بالنسبة لـ 175000 منصب منتظر أي ما يعادل 61 % من الإنشاء الفعلي"². كما هدف إلى ترقية المرأة على المستوى الاجتماعي

¹ مدني بن شهرة "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)" مرجع سبق ذكره، ص 165، 166.

² شلاللي فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009"، مرجع سبق ذكره، ص 88.

وتوسيع أدوارها ومشاركتها في الحياة العملية خاصة المرأة الريفية، إلى جانب تنظيم النمو الديمغرافي وتعميم التعليم والتكوين.

كما أن نسبة اليد العاملة قد شهدت نموا بمعدل سنوي متوسط يقارب %4,8 أي ما يقارب مليون شخص، تمثل أغلبها في حوالي 70% من الذكور الذين يتراوح سنهم ما بين 18 و59 عاما، وأن فئة النساء قد ازدادت ارتفاعا بتقدمها إلى سوق العمل، حيث قربت زيادتها بنسبة 10% سنويا أين ارتفع عددهن من 250000 في عام 1979 إلى أكثر من 400000 عام 1984، وأن صفات الأعمال المطلوبة تتميز بالأهمية الوسطى والعليا بسبب تأثير أولى مخرجات نظام التربية والتكوين¹.

كما سجلت مصالح التشغيل خلال هذه الفترة معدلا سنويا لطلبات العمل بلغ عدده 157.943 طلبا مقابل 149.064 مثل معدلا سنويا لعروض العمل، فنجد أن قطاع الإدارة قد أضاف 230.000 منصب عمل جديد في قطاع الخدمات ليحتل المرتبة الأولى في ذلك، أما القطاع الصناعي فقد ساهم بـ 185000 منصب عمل جديد والذي يعتبر بالعدد القليل وذلك بسبب الأزمة الاقتصادية وانخفاض سعر البترول وصعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى، أما القطاع الفلاحي فقد فقدَ تقريبا 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلته، والسبب هو انخفاض مردودية الأراضي الزراعية والعوامل الطبيعية وانخفاض مستوى عيش الفلاحين ما جعلهم يغيرون من طبيعة نشاطهم ويتوجهون إلى القطاعات الأخرى²، بحثا عن الاستقرار و عن الأوضاع المعيشية الحسنة، " فالتطور الآلي للمداخل الموزعة في مجال الزراعة يقدر بـ 4,5 % سنويا بسبب النمو المعتدل للإنتاج أساسا، رغم الانخفاض المتوقع للجماهير الفلاحية، ويبدو أن هذا التطور غير كافي، غير أن التقليل من الفارق بين المداخل الفلاحية والمداخل غير الفلاحية لا يكون ذا دلالة إلا

¹ وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، تقرير عام للمخطط الخماسي 1980-1984، ص 71.

² مدني بن شهرة " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) مرجع سبق ذكره، ص 168.

بوضع برامج تحسين للمذاخيل الزراعية¹، فقد تميز القطاع الزراعي بمحدودية الإنتاج الفلاحي بالرغم من الإصلاحات التي مسّته والتي هدفت إلى تحسينه و تطويره.

3-6 وضعيّة الشغل في الفترة الممتدة ما بين 1985 و 1989:

تعتبر الجزائر من الدول التي يعتمد جل مداخيل اقتصادها على الموارد النفطية، ولو أن الإصلاحات التي اعتمدها تقوم على تطوير الصناعات وتشجيعها غير أن الواقع يعكس شيئاً آخر وهو أن جل إيراداتها المالية تعتمد على الثروة النفطية. فحسب بوعتروس عبد الحق وقارة ملاك فان " ما يميز الاقتصاد الجزائري من جانب الصادرات هو الطبيعة الأحادية لهيكل الصادرات، حيث يعتمد بالأساس على حصيلّة الصادرات النفطية التي تقدر في أسوأ الأحوال ب 95% من إجمالي عوائد الصادرات الجزائرية"²، وبالتالي فان أي مشكلة أو أزمة تصيب هذا القطاع فإنها تؤثر على الاقتصاد الوطني بالدرجة الأولى، وأول الأزمات التي دهورت من أوضاع الجزائر وأثرت على اقتصادها ومجتمعها هي أزمة انخفاض البترول سنة 1986.

7- أزمة 1986 وبداية التدهور:

لم يفي برنامج التنمية الذي اتخذته الجزائر نموذجاً لتنمية اقتصادها بالعرض المطلوب والمُتوقع حيث يصفها الباحثون بأنها " تنمية راكدة وتابعة، اشتراكية الخطاب ورأسمالية تديرها الدولة...فأزمة النفط في منتصف الثمانينات بيّنت خطأ التوجه الاقتصادي ووضعت السياسة التنموية في محك الواقع الذي أدخل كل منظومات المجتمع الجزائري في أزمة أدت إلى اضطرابات اجتماعية عنيفة، احتلت بؤرتها المركزية حركة الإضرابات في القطاع الاقتصادي والاحتجاج بعنف عن عدم تلبية بعض الحاجات الحقوقية"³، فالاعتماد

¹ وزارة التخطيط و التهيئة العمرانية، " مشروع المخطط الخماسي 1980-1984"، ماي 1980، ص 77.

² بوعتروس عبد الحق، اقارة ملاك، " آثار تغير سعر الصرف الاورو مقابل الدولار الأمريكي على الاقتصاد الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 27، جوان 2007، ص 208.

³ علي سموك، " إشكالية العنف في المجتمع الجزائري من اجل مقارنة سوسيولوجية"، مختبر التربية، الانحراف والجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار، عنابة، 2006، ص 202.

التام على مداخيل البترول يجعل مصير الدولة واقتصادها رهن ثمنه، وبالرغم من الإصلاحات التي مست جميع القطاعات، إلا أن نتيجتها لم تكن في المستوى المطلوب وهو تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، بل وساعدت على نشوء أزمة اقتصادية كان لها تأثير سلبي على جميع المجالات.

ظاهرة الأزمة قد استعملت بذكاء في الخطابات السياسية وذلك ابتداء من سنة 1981، من اجل

تبرير العملية الكبيرة لإعادة الهيكلة الاقتصادية والاجتماعية التي كانت تؤدي إلى نموذج جديد للتنمية¹.

ابتداء من سنة 1986، دخلت الجزائر في مرحلة التدهور² على اثر الأزمة النفطية التي تعرضت لها

وانخفاض سعر البترول، "حيث انخفضت عوائدها من العملة الصعبة بحوالي 56% مما أدى إلى انخفاض

في القدرة الشرائية لسنة 1987 ب 25%، وفي سنة 1988 بلغت 65%، ضف إلى ذلك انخفاض في

مستويات الاستثمار والاستهلاك وبالتالي إلغاء مشاريع استثمارية هامة كانت مسطرة وتنتظر التنفيذ، كذلك

فان عملية تنويع الصادرات أدت بدورها إلى إحداث ندرة في السوق المحلية على حساب الطلب

المحلي(المواطن)³، وقد كان لذلك أثرا على مردودية التشغيل خاصة مع تدهور الأوضاع الاقتصادية في

تلك الفترة حيث ارتفعت نسبة البطالة، كما كان لها اثر على وحدات القطاع العام التي أصبحت تعاني من

العجز والاستدانة فأصبح استمرارها مُهددا على الرغم من الإصلاحات التي أُجريت مثل استقلالية المؤسسات

وإعادة هيكلتها⁴. فمشكلة الديون جعلتها دائما تعاني من التبعية. إذ يعتبر الاقتصاد الجزائري اقتصاد

¹ Ali EL KENZ, « Au fil de la crise, 5 études de l'Algérie et le monde arabe », 2 ème édition augmentée, Edition Bouchéne, 1993, P 48-49.

² Hamid A.TEMMAR, « L'économie de l'Algérie 1970 /2014, les stratégie de développement économique », Tome1, Office des publications universitaires, P 10.

³ فكرون السعيد، " التغيرات العالمية وقضية التنمية بالمجتمعات النامية: الجزائر نموذجا"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 23، جامعة قسنطينة، 2005، ص 78.

⁴ ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، " مشكلة البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص 182.

المديونية¹ وذلك راجع للسياسات الاقتصادية التي اعتمدها الدولة الجزائرية على التمويلات الخارجية من اجل تمويل مشاريعها الإنمائية، ما انعكس سلبا عليها حيث ارتفعت مديونيتها التي لم تتوافق والنمو الاقتصادي الذي كان مسطرا، بل بالعكس قد أثرت سلبا على الموارد المالية العائدة من قطاع المحروقات والتي استنزفت بسبب هذه الديون التي كان مصدرها الأول ديون الاتحاد الأوروبي²، كما أن لمشكلة الديون هذه تأثيرات سلبية كذلك لا تتوقف على المجال الاقتصادي فقط بل تتجاوزها إلى الاجتماعي أين يصبح النمو الاقتصادي والاجتماعي مهددا.

7-1 الانفجار الشبابي وتزعزع الإستقرار والأمن الاجتماعي:

عانت نسبة كبيرة من أفراد المجتمع الجزائري من عدم إشباع حاجاتها الأساسية للحياة، بسبب ما نتج عن الإصلاحات الاقتصادية والهيكلية وما خلفته من آثار سلبية على أفراد المجتمع، الذين انخفضت قدرتهم الشرائية أمام ارتفاع الأسعار التي لا تتماشى مع مستويات الأجور ولا مع قدراتهم المادية، إلى جانب الأزمات الاجتماعية التي تلت ذلك كأزمة السكن، الفقر، وأزمة البطالة وغيرها، أمام هذه المشاكل أصبح المواطن الجزائري يعاني صراع الحياة من صعوبات مادية أثرت على معيشته وجعلته غاضبا وساخطا على الدولة التي لم توفر له حاجياته الضرورية، فما كان أمامه سوى الانتفاضة والثورة ضد هذه السياسة المعتمدة وضد الأوضاع التي آلت إليها البلاد، فكان " أول انفجار اجتماعي عرفته الجزائر بعد استقلالها، الذي يعد بمثابة المفاجئة غير السارة للدولة الجزائرية...والذي حدث نتيجة الوضع الاجتماعي الهش الذي مثلته جموع الشباب البطالين والعاجزين عن إيجاد مكانه اجتماعية لهم ... إلى جانب التصدعات الاقتصادية كمظاهر

¹ بوعتروس عبد الحق، ا.قارة ملاك، "آثار تغير سعر الصرف الاورو مقابل الدولار الأمريكي على الاقتصاد الجزائري"، مرجع سبق ذكره، ص 207 عن صالح صالح، " الآثار المتوقعة لانضمام الجزائر إلى المنظمة العالمية للتجارة ودور الدولة في التأهيل الاقتصادي"، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس سطيف، عدد 01، 2002.

² بوعتروس عبد الحق، ا.قارة ملاك، "آثار تغير سعر الصرف الاورو مقابل الدولار الأمريكي على الاقتصاد الجزائري"، مرجع سبق ذكره، ص 207.

الفساد البيروقراطي و ضعف القرار السياسي للفئة الحاكمة في تلك الفترة¹، والانخفاض الكبير في مناصب الشغل، إلى جانب غلق بعض المؤسسات الاقتصادية التي وجد عمالها أنفسهم بين يوم وآخر بدون عمل كما وجدت بعض المؤسسات نفسها تعاني من فائض في عدد العمال التي قامت بتسريحهم جماعيا أو إحالتهم على التقاعد المسبق بصفة لإرادية ولأسباب اقتصادية لينظموا هم الآخرون إلى فئة البطالين، " فأرقام الديوان الوطني للإحصائيات تتحدث عن تسريح 178.000 عامل من سنة 1992 إلى 1995، بينما تتحدث أرقام المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي عن فقدان 300.000 عامل لمنصب عملهم من سنة 1994 إلى 1996 أما وزارة العمل والحماية الاجتماعية فتتحدث عن 210.275 عاملا مسرحا من شهر ماي 1994 إلى غاية شهر جوان 1998، أخيرا فإن أرقام الصندوق الوطني للضمان الاجتماعي تتحدث عن أكثر من 480.000 عامل فقدوا مناصب عملهم من الفترة الممتدة بين سنة 1994 و 1998²، فالمشكلة لم تقتصر على عجز الدولة على توفير مناصب الشغل ومعالجة ظاهرة البطالة، بل تجاوزتها إلى ظاهرة أكثر تعقيدا وهي ظاهرة تسريح العمال الذين كانت لديهم مناصب عمل دائمة، ليجدوا أنفسهم بين لحظة وأخرى بطالين يعانون من ظاهرة البطالة.

7-2 تدهور الأوضاع الاجتماعية والاقتصادية

أدت العوامل السالفة الذكر إلى انخفاض المستوى المعيشي للأفراد وارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة و" ذلك بسبب تحرير الأسعار وتخلي الدولة عن تدعيمها، مما أدى إلى تدهور القدرة الشرائية للمواطنين، هذا بالإضافة إلى ارتفاع نسبة البطالة التي لجأت الدولة في سبيل التخفيف من حدتها إلى ما يسمى بالشبكة

¹ حديدان صبرينة، " تصدع العقد الضمني للدولة مع المواطن الجزائري : أحداث أكتوبر 1988 " ، مجلة المعيار، جامعة قسنطينة، عدد 21، الجزء الثاني، 2010، ص 215-216،

² نذير عبد الرزاق، بن يوسف نوة، " انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر "، ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، ص 08.

الاجتماعية¹ ، كما أن الاهتمام بالقطاع الصناعي مقابل إهمال الفلاحي قد اثر على تركيبة المجتمع من حيث التوزيع السكاني ما بين الريف والمدينة ، فقد خلف هذا الأمر ما يسمى بالحراك الذي تمثل في النزوح الريفي نحو المدينة بحثا عن الرزق والعمل، كما خلف ظاهرة أصبحت تلفت الانتباه والتي ارتفعت نسبتها وهي العمل غير الرسمي الذي بات المخرج الوحيد لبعض الفئات من اجل مواجهة صعوبات العيش وكسب القوت، بدل البقاء من دون شغل، والجدول أدناه يبين حجم تقليص عدد العمال في تلك الفترة .

جدول رقم (03) يبين تقليص عدد العمال²

السنوات	عدد العمال المعنويون بالطرد من العمل
1985	25.000
1986	28.000
1987	32.000
1988	19.000
1989	8.000
1992	15.067

Source : Ministère du travail et de la formation professionnelle, comité nationale de sauvegarde et de préservation de l'emploi; Inspection générale du travail.

¹ BOUKEMICHE Laâla, « L'entreprise Publique en Algérie, Circonstances de son développement, voies de son organisation et son administration, Etudes et suivi de 1962-2002 », Op-Cit, P 109.

² مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر، ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة "، مرجع سبق ذكره، 2005، ص 75 عن وزارة العمل والتكوين المهني.

يضيف كوت قائلاً: " أن إنكفاء الفوارق الاجتماعية في بلد سعى إلى بسط المساواة خلال خمس عشرة سنة هو الذي تسبب في أعمال العنف والشغب التي حدثت في قسنطينة سنة 1986 وفي 1988 بالجزائر وفي مدن أخرى وصعود الحركة الإسلامية"¹.

8- الأسباب الاقتصادية والاجتماعية لتطور القطاع غير الرسمي بالجزائر:

بسبب الظروف الصعبة التي يعيشها الفرد وعدم استطاعته توفير مستحقات عيشه فانه يتوجه إلى القطاع البديل وهو القطاع الغير رسمي من اجل توفير ما لم يستطع توفيره القطاع الرسمي. لنفس السبب نجد أن نسبة العمل قد ارتفعت في القطاع الغير رسمي بسبب الإصلاحات الاقتصادية المعتمدة في تلك الفترة والتي خلفت مجموعة من العوامل دفعت بالأفراد إلى الهروب إلى هذا القطاع بعدما أهلكتهم الظروف المعاشة آنذاك حيث ارتفعت نسبة هذا القطاع من % 19 سنة 1988 إلى % 34 سنة 1999 كما قدرت مقارنة بالنتائج الداخلي الخام سنة 2000 ب % 34,1، لترتفع نسبتها % 35 سنة 2002 ثم % 35,6 سنة 2003، ليصل إلى حدود 38 سنة 2005²، وذلك راجع لمجموعة من العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي تطرق لها كل من كسرى مسعود، وطهراوي دومة علي، والتي غيرنا في عناوينها وفق الأفكار القوية التي اندرجت ضمنها كما حذفنا عنصر الفقر لاندرجاه ضمن فكرة التأثيرات السلبية للإصلاحات الاقتصادية، والتي تمثلت في:

¹ M. COTE, "L'Algérie", Paris, Masson, 1996, P120, Cité par

لويس مارتيناز، "الحرب الأهلية في الجزائر"، ترجمة تحت إشراف محمد ساري، كارطة، باريس، 1998، ص 17.
² كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، " اثر القطاع الغير رسمي على سوق الشغل في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 12، 2014، ص 62.

أ- الفشل في الحصول على منصب عمل في القطاع الرسمي

عرفت نسبة البطالة ارتفاعا بعد سنوات من الإصلاحات، حيث أنها لم تولي أهمية كبيرة لقطاع التشغيل في مرحلة الإصلاح الاقتصادي، حيث ارتفع عدد البطالين من 434.000 سنة 1985 إلى مليون بطل سنة 1987 ، كما تم فقدان ما يقارب 26.000 منصب عمل ما بين 1986 و 1989، وفقدان ما يقارب 23.000 منصب عمل ما بين 1991 و 1993، كما أدى تراجع الاستثمارات إلى انخفاض نسبة عرض العمل مقارنة بالطلب عليها، حيث قدرت النسبة ب % 46 سنة 1989 لتتراجع إلى % 27 سنة 1993، كما ارتفعت نسبة بطالة الشباب حيث بلغت سنة 2004 إلى 49% بالنسبة للفئة التي تبلغ اقل من 20 سنة و % 44 بالنسبة للفئة التي تبلغ ما بين 20 و 24 سنة، لتبلغ في نفس السنة ما يقارب % 73 بالنسبة للفئة التي تبلغ اقل من 30 سنة، فساهم هذا الوضع في ارتفاع عدد اللاجئين للقطاع الغير رسمي وذلك بسبب فشلهم في الحصول على عمل في القطاع الرسمي. ولذلك تعتبر البطالة من الأسباب الرئيسية التي تدفع بالشباب إلى اللجوء إلى القطاع الغير رسمي بالرغم ما يحتويه من سلبيات¹ .

ب- التأثيرات السلبية للإصلاحات الاقتصادية :

حملت الإصلاحات الاقتصادية في طياتها إجراءات لم تكن في صالح الأفراد، كإلغاء الدعم وتجميد أجور المواطنين وغلق المؤسسات وتسريح عمالها والتخفيض من نفقات التسيير والاستثمار ما انعكس على تدهور سوق العمل فقد كان له تأثير مباشر على الظروف الاجتماعية للفرد الذي أصبح يعاني غلاء المعيشة وتغيير نمط حياته وتدهوره ومعاناته من معاناة البعض من الفقر والبطالة² .

¹ نفس المرجع السابق، ص 62.

² نفس المرجع السابق، ص 62.

ت- صعوبة الإجراءات الإدارية :

تنامي الأنشطة الغير رسمية بسبب تعقد و طول الإجراءات الإدارية في القطاع الرسمي بسبب طول الانتظار والتكاليف الإضافية، وغياب الشفافية في المعاملات التجارية¹ .

ث- تدني الأجور وضرورة ممارسة عمل ثان :

عدم تلاؤم وتكافؤ المداخل الفردية مع ارتفاع تكاليف العيش، ما يجعل المدخول الفردي لا يكفي لسد جميع متطلبات الحياة، هنا يلجأ الفرد إلى ممارسة عمل ثان غير رسمي من اجل كسب اجر مساعد في العيش على تغطية ما تبقى من متطلبات، وبالتالي يعتبر انخفاض الأجر أو المدخول من المحفزات التي تدفع بالفرد إلى ممارسة عمل غير رسمي وبالتالي يساهم في ارتفاع نسبة هذا القطاع² .

ج- ممارسة العمل غير الرسمي بدافع التهرب من الضرائب

يتهرب الأفراد من دفع الضرائب بسبب حجم التكاليف الجبائية فيفضلون ممارسة العمل الغير رسمي من اجل تقادي دفع مثل هذه التكاليف، ويعتبرون هذا النشاط أكثر مردودية وريح مقارنة بالنشاط الرسمي، وعليه فان النظام الضريبي يعتبر من احد العوامل التي تدفع الشباب لممارسة العمل الغير رسمي³ .

لقد شهد القطاع غير الرسمي هو الآخر تطورا بسبب العوامل الاقتصادية والاجتماعية التي نتجت خلال هذه الفترة والتي أدت في عمومها إلى تدهور أوضاع الأفراد، خاصة أمام أزمة البطالة التي تدفع بالشباب إلى مزاوله العمل غير الرسمي بسبب عدم قدرتهم في الحصول على منصب عمل، أو حتى في حال وجوده فان مدخولهم لا يكفي مقابل الغلاء المعيشي وارتفاع الأسعار إلى جانب عوامل أخرى تطرقنا إليها سابقا.

¹ نفس المرجع السابق، ص 62.

² نفس المرجع السابق، ص 63.

³ نفس المرجع السابق، ص 63.

9- البطالة لدى فئة الشباب في مرحلة التسعينات :

إن المتضرر الأول من أزمة البطالة هم الشباب، هذه الفئة التي تمسها غالباً هذه الظاهرة لم يتجاوز سنها 30 سنة إلى جانب حاملي الشهادات الجامعية وذلك بسبب الإصلاحات التي تمثلت في إعادة هيكلة المؤسسات وعلق بعضها وتوجيه بعضها للخواص. حيث بلغ عدد البطالين 11.50.000 سنة 1990، بعد أن قدر ب 435.000 سنة 1985، والفئة التي مستها الظاهرة أكثر هي فئة الشباب البالغين ما بين 15 و 19 سنة بنسبة 63% والبالغين ما بين 20 و 24 بنسبة 30.9%، كما بلغ عدد التلاميذ المطرودين من التعليم 366.500 تلميذ سنة 1987، ليرتفع إلى 493.700 تلميذ سنة 1988¹ والجدول أدناه يمثل نسبة البطالة حسب مستويات التعليم ما بين 1985 و 1991.

جدول رقم (04) يبين البطالة حسب مستويات التعليم ما بين 1985 و 1991²

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	43.3%	27.9%	24.8%
المتوسط	28.6%	34.4%	29.8%
الثانوي	6.5%	14.9%	25.5%
الجامعي	0.6%	2.8%	5.8%
الغير مصرح به	21%	20.1%	14.1%

المصدر : مجلة كلية العلوم الاقتصادية و علوم التسيير، العدد السادس، 1997/1998، ص 59 .

¹ هني احمد، "اقتصاد الجزائر المستقلة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991، ص 92 .

² مدني بن شهرة، "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، مرجع سبق ذكره، ص 177.

لقد عرفت نسبة البطالة ارتفاعا ملحوظا لدى فئة المستويات الثانوية والجامعية وذلك لعدم التنسيق ما بين سياسة التكوين وسياسة التشغيل، أي ما بين محددات التشغيل ومحددات المنظومة التعليمية، وذلك بإنتاج عدد من المتكويين في المجال العلمي متطابق مع احتياجات السوق ومناصب العمل المتوفرة، وذلك وفقا للطلب الاجتماعي والثقافي للسكان، فعدم التنسيق ما بين سوق العمل والجامعة وتلاشي العلاقة بينهما أدى إلى إنتاج فئة جديدة من البطالين في المجتمع الجزائري وهي بطالة الجامعيين والثانويين أي بطالة المتعلمين¹. فمشكلة التكوين وعدم التنسيق بينه وبين سوق العمل في الجزائر لا زالت متواصلة والتي سنتطرق لها في الفصل الموالي، فهي لم تُصحح ولم تُؤخذ بعين الاعتبار بالرغم من الإصلاحات التي عرفها هذا المجال، فالتنسيق ما بين المنظومة التربوية وسوق العمل يبقى من الأولويات التي يجب أخذها بعين الاعتبار من أجل معالجة مشكلة العدد الكبير من المتخرجين سنويا وعدم استطاعة تشغيلهم بسبب نقص مناصب العمل خصوصا في بعض الاختصاصات التي أصبحت غير مطلوبة في التشغيل والاستثمار في تكوينها لا يساعد صاحبها ولا سوق العمل.

10- أثر الأزمات على مستوى التشغيل:

إن ما ذكرناه سابقا قد اثر على مستوى التشغيل الذي شهد تدهورا حيث " هبط رقم مناصب التشغيل الجديدة سنة 1984 من 150199 إلى 139079 منصبا جديدا، أي بنسبة 7.4% عن السنة السابقة، في الوقت الذي زاد عدد السكان بمعدل 4,3% والقوة العاملة بمعدل قريب من 4%²، وقد نتج عن ذلك ارتفاع في نسبة البطالة. بعد أن تراجعت نسبتها من 18% و22% ما بين 1977 و1984، ليرتفع إلى 21.4% في سنة 1986، و25% في سنة 1990 و28.1% في سنة 1995، وذلك بعد أن انخفضت من 670000 في سنة 1977 إلى 435000 في سنة 1985، كما ارتفع عدد البطالين إلى 1140000 في

¹ نفس المرجع السابق، ص 177.

² بلقاسم سلاطونية، "سوسيولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10، جامعة قسنطينة، 1998، ص 134-135.

سنة 1987، وإلى 1266000 في سنة 1990 و2104000 سنة 1995¹، فقد سجلت نسبة البطالة ارتفاعا السنة تلو الأخرى وذلك بسبب الأزمات التي تعرضت لها الجزائر والتي تظهر تأثيراتها على التشغيل والبطالة بالدرجة الأولى والجدول الموالي يوضح ذلك.

جدول رقم (05) يبين متوسط التشغيل في فترات المخططات التنموية²

السنة	69-67	73-70	77-74	79-78	84-80	89-85
سندات العمل	107750	322700	521300	29000	725000	434800
المعدلات السنوية	35917	82425	130325	145000	145000	69600

المصدر: وزارة التخطيط

الملاحظ في الجدول هو أن مستوى التشغيل قد شهد فترات ارتفع فيها تزامنت مع المخططات التنموية، حتى سنة 1980 و1984 حيث يبدأ في الانخفاض نتيجة الظروف والمشاكل الاقتصادية التي ذكرناها آنفا والتي تتراصها الأزمة النفطية التي ضربت باقتصاد البلاد، " ففي سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالبا حيث خسرت الجزائر 150000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4432000 عامل إلى 4283000 عامل حسب الديوان الوطني للإحصاء"³.

فبعد أن عجزت المؤسسات عن تسيير أمورها وتراجعت مردوديتها وساءت أحوالها بسبب انتشار البيروقراطية وإتباعها للنظام الاشتراكي والتسيير المركزي، كان لا بد من انتهاج طريقة جديدة من أجل تعويض أو معالجة تسيير هذه المؤسسات التي أعيدت هيكلتها تحت ما يسمى بإعادة هيكلة المؤسسات وذلك

¹ A . BENACHENHOU, « La fabrication de L'Algérie », Alpha Design, Mai, 2009, P76.

² مدني بن شهرة " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) "، مرجع سبق ذكره، 2009، ص 174.

³ نفس المرجع السابق، ص 174 عن

عن طريق تقسيمها إلى عدة مؤسسات صغيرة والتقليص من حجمها حتى تسهل عملية تسييرها والتخفيف من البيروقراطية والمركزية .

أ- الشباب الجامعي وأزمة البطالة:

أزمة البطالة لم يفلت منها الشباب حاملي الشهادات من مختلف المستويات التعليمية والتكوينية ومن مختلف المؤسسات. ففي سنة 1984 كان هناك 10200 خريج من الجامعة ومن مدارس التعليم العالي العربية، ليصل إلى 40500 في 1992، وفرص العمل قليلة و إحباط الشباب كبير، فحسب المجلس الوطني للتخطيط بلغ في ديسمبر 1992 عدد البطالين المتحصلين على البكالوريا أو الحاملين لشهادة جامعية عليا 75000 بطل، 23000 منهم كان متحصلا على شهادة بكالوريا + 5 سنوات دراسة¹. فالبرغم من الجهود المبذولة من اجل تطوير الاقتصاد الوطني والمخططات التنموية التي ساهمت في تطوير مستوى الاقتصاد في فترة معينة كما ساهمت في الرفع من المستوى المعيشي للأفراد، إلا انه أمام هذه المرحلة المتدهورة أصبح مستقبل الشباب غامضا، خاصة بعد أن أصبحت الشهادة لا تعد ضمانا للحصول على منصب عمل والإفلات من البطالة، كما نتج عن هذا التدهور كذلك ظاهرة تسريح العمال من المؤسسات بسبب إعادة هيكلتها أو غلقها.

ب- إجراءات التعديل الهيكلي، الإنعاش الاقتصادي والتحول إلى اقتصاد السوق:

بعد وقوع الجزائر في الأزمة المالية وما نتج عنها من صعوبات اجتماعية واقتصادية والتي واجهتها جراء السياسة التنموية التي اتخذتها سابقا والتي لم تكن ثمارها بالطيبة، إلى جانب عدم قدرتها على تمويل مشاريعها والاستثمار فيها وانخفاض عائدات العملة الصعبة، جعلها تقرّر إيجاد تدابير وحلول من اجل التخفيف من مخلفات الأزمة والإصلاح الاقتصادي وذلك بفتح المسار "سنة 1990 أمام التجارة الخارجية"²

¹ A . BENACHENHOU, « La fabrication de L'Algérie », Op- Cit, P77.

² A . BOUYAKOUB, « Le comportement des entreprises publiques en période de transition en Algérie », Revue Algérienne d'économie et de gestion, Institut des sciences commerciales, N°01, université d'Oran, Mai 1997, P35.

واستيراد المنتجات الأجنبية وخصصة المؤسسات والانتقال إلى اقتصاد السوق الذي اعتبره " رئيس البنك الدولي James. D wolfensohn و الذي كتب في مقالته سنة 1996 ما يلي: إن الانتقال من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق يعد ضرورة حتمية، فالعالم اليوم يعرف تحولا سريعا، قد ظهر بجلاء في السنوات الأخيرة في حجم المبادلات الدولية، والاستثمار الخاص الذي فتح آفاقا واسعة للنمو والتشغيل، وتحقيق مداخيل مرتفعة ورفع مستويات المعيشة، بفضل حرية حركية آليات السوق"¹، فقد رجعت الجزائر في هذه الفترة إلى إعانات الدول الخارجية والمديونية، من أجل تكثيف الاستثمار و الخروج من الضائقة المالية، كما هدفت إلى " تحقيق توازن اقتصادي و مالي و نقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة، وتحرير الاقتصاد بتفعيل آليات السوق وتخلي الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية، و تحفيز دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي نفذ في سنة 1994... يضاف إلى ذلك البدء في تنفيذ برنامج الخصخصة، و هي أهم محاور سياسة التعديل الهيكلي إلا أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وإلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر"².

فبرنامج التعديل الهيكلي كان لا بد منه بسبب الأحوال المتدهورة التي آلت إليها البلاد من ضغوطات مالية وعجز مالي للمؤسسات وانخفاض النمو الاقتصادي وانخفاض الاستثمار وقيمة العملة الصعبة، و بسبب الأوضاع الاجتماعية من انخفاض مستوى معيشي للعائلات الجزائرية وتفاقم ظاهرة الفقر والبطالة.

وقد هدف البرنامج إلى إعادة التوازن الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع الجزائري من خلال التخفيض من الواردات وتشجيع الصادرات، والرفع من تكلفة المنتجات المحلية وتشجيع الإنتاج المحلي، إلى جانب التقليل من نسبة التشغيل والحد منه إلا للضرورة، كذلك غلق بعض المؤسسات التي كانت تعاني من العجز

¹ موزاي بلال، " الاستثمار والتنمية الاقتصادية، تجربة الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003، ص 143.

² مدني بن شهرة، " الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)"، مرجع سبق ذكره، ص 180، 181.

المالي وتحويل بعضها للقطاع الخاص، وكذا تشجيع الإنتاج الصناعي و الفلاحي على أساس أنهما أهم قطاعين اقتصاديين يساعدان في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ج- " العشرية السوداء 1991-1999 " الأزمة الاقتصادية والاجتماعية¹:

إلى جانب الظروف الاقتصادية والاجتماعية التي عاشتها الجزائر في هذه المرحلة، عاشت كذلك ظروفًا أمنية ووضوحًا أمني غير مستقر وعانت من ظاهرة الإرهاب و العنف لمدة عشر سنوات. وكان شعبها مهددًا في حاضره ومستقبله بكل حسم كما الحق الضرر بمصالحه²، ما جعل منها "جزائر مجروحة"³، حيث بدأ العنف يأخذ فيها مسارًا مقلقًا منذ سنة 1991⁴ ويأخذ وتيرة مخيفة⁵، وهذه الفترة كانت لكافية لتترك بصمة سوداء في تاريخ الجزائر، حيث "ارتكبت أشنع الجرائم ضد المدنيين"⁶، كما استاء كل الجزائريين من هذا العنف الوحشي المدمر⁷، أين بلغ عدد القتلى 26536 فرد و 21137 جريح و عدد المفقودين الذي يختلف ما بين 600 حسب المرصد الوطني لحقوق الإنسان و 2000 حسب جمعية عائلات المفقودين و 10000 حسب تقديرات بعض الصحف المستقلة كصحيفة الوطن⁸.

لقد أثرت هذه المرحلة سلبيًا على مختلف شرائح المجتمع الجزائري عامة والشباب خاصة، اختلطت أسبابها ما بين سياسية، واجتماعية ودينية، وقد تزامنت مع فترة بلغ فيها حجم المديونية الخارجية أعلى درجاتها كما كان سعر البترول غير مرتفع. كما انعكس ذلك على الشغل والبطالة التي ارتفعت بوتيرة سريعة

¹ Luis MARTINEZ, « La guerre civile en Algérie », Karthala, Paris, 1998, P16.

² إبراهيم نافع، "كابوس الإرهاب وسقوط الألفية"، منشورات ANEP، الجزائر، 2002، ص 03.

³ Leila ASLAOUI , « Les années rouges », Casbah édition, Alger, 2000, P9.

⁴ Benjamin STORA, « La guerre invisible, Algérie, année 1990 », Presses de sciences po, France, P 15.

⁵ Ibid. P 21.

⁶ Benjamin STORA, « Algérie Formation d'une nation », Atlantica, Biarritz, 1998, P 13.

⁷ Ibid. P 38.

⁸ عنصر العياشي، "سوسيولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر"، دار الأمين للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، 1999، ص 66.

من 20.3 % سنة 1991 إلى 29,8 % سنة 2000، و ذلك ما نلاحظه في الجدول التالي الذي يبين درجات تطور معدلات التشغيل في الفترة ما بين 1990 و 2009 و التي تزامنت مع فترة العشرية السوداء.

جدول رقم (06) يبين معدلات البطالة للفترة ما بين (1990-2009)

السنوات	العاطلون عن العمل (بالملايين)	معدل البطالة %
1990	1.16	19.7
1991	1.23	20.3
1992	1.34	21.3
1993	1.52	23.1
1994	1.66	24.4
1995	2.11	28.3
1996	2.20	28.1
1997	2.31	28.3
1998	2.33	28.6
1999	2.52	29.3
2000	2.43	29.8

المصدر : الديوان الوطني للإحصائيات

ح- ظاهرة تسريح العمال:

لقد نتج عن هذه الفترة إصدار قوانين وتشريعات متعلقة بمجال الاستثمار والتجارة وعلاقات العمل والتي تحمل في طياتها إعطاء الصلاحية للمؤسسات التي تعاني من ضائقة مالية للتقليص من عدد عمالها بتسريحهم من عملهم طوعيا أو إجباريا أو إحالتهم على التقاعد المسبق، كما أصبحت تلجأ إلى خلق مناصب غير دائمة عن طريق العقود المؤقتة بدل الدائمة من أجل التقليص من المصاريف ما أدى إلى ارتفاع نسبة العمال الغير دائمين وانخفاض نسبة العمال الدائمين¹، فبالرغم من أنّ الإصلاحات قد جاءت بهدف إصلاح أوضاع الاقتصاد والمجتمع، إلا أن الفرد كان ضحيتها بسبب غلق المؤسسات وخصوصتها والتي وجد نفسه نتیجتها بدون عمل ليُوجه إلى البطالة بعدما كان لديه منصب شغل مستقر، فإصلاح المؤسسة قد انعكس بالسلب على الفرد العامل الذي سُرح من منصب عمله أو انتقل إلى العمل عن طريق العقود المؤقتة بعدما كان لديه عمل دائم. فقد أدت عملية خوصصة المؤسسة إلى تسريح عدد كبير من العمال كما يتبين في الجدول التالي :

¹ روابحي عبد القادر، علي همال، "آثار إعادة الهيكلية على سوق العمل وتدبير الحماية الاجتماعية: دراسة حالة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد22، ديسمبر 2004، ص 56.

جدول رقم (07) يبين عدد العمال المسرحين و المؤسسات التي تم حلها خلال الفترة 1994-1997¹

السنوات	البيان	عدد العمال	عدد المؤسسات
1994		20.908	20
1995		236.300	300
1996		100.498	162
1997		162.175	503
المجموع		519.881	985

الملاحظ من خلال الجدول أن عدد العمال المسرحين قد شهد أكبر نسبة مرتفعة سنة 1995 والتي تزامنت مع تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي وتنفيذ برنامج الخصخصة، فقد تم حل 985² مؤسسة في ظرف أربع سنوات تكونت هذه المؤسسات من 633 مؤسسة محلية، 268 مؤسسة عمومية و85 مؤسسة خاصة.

كما أفرزت هذه الفترة تدهور في المستوى المعيشي أو ما يسمى "بالتقهقر الاجتماعي"³ و"ظهور" فقراء جدد فقدوا مناصب عملهم"⁴، حيث انتقلت نسبة البطالة من حوالي 17% سنة 1985 إلى 29.3 % سنة 1998، لتصل إلى 30% خلال السداسي الأول من سنة 1999، ثم إلى 32% سنة 2000، كما نجد بأن

¹ نفس المرجع السابق ، ص 58.

² نفس المرجع السابق، ص 58. عن

Source M MAATOUK BELATAF – P.A.S en Algérie. Quelques effets Socioéconomiques. Colloques P.A.S et perspective de l'économie algérienne – CREAD- ANDRU, Alger 1998,

³ محمد عباس، "الوطن... والعشيرة، تشريح أزمة 1991-1996"، دار هومة، الجزائر، 2003، ص 69.

⁴ Mustapha MEKIDECHE , « L'Algérie entre économie de rente et économie émergente » , 2ditions Bahlab, Alger, 2000, P 191.

الضحية الأولى لهذه الأزمة هم الشباب الذي يعاني هذه المشكلة، فبعد البحث الطويل عن العمل بدون جدوى لا يجد مسلكا سوى بالاتجاه إلى العمل الغير رسمي والمتمثل في النشاطات الغير مصرح بها كليا أو مصرح بها جزئيا والذي شهد توسعا في قطاعه، فقد تزايدت مناصب الشغل غير الرسمية بين سنة 1993 و1998 ب 8.41 % سنويا، في حين تزايدت مناصب الشغل المنظمة في نفس الفترة ب 2.52%¹، وقد تطرقنا إلى ظاهرة العمل الغير رسمي سابقا و إلى العوامل التي تساعد على ممارسته.

كما تغيرت أهداف المؤسسة التي أصبحت اقتصادية بعدما كان يطغى عليها الطابع الاجتماعي، حيث كان هدفها الأساسي تشغيل اكبر عدد ممكن من العمال ولو كان ذلك على حساب خسارتها، حيث كانت تجد الدعم من طرف الدولة كلما تعرضت إلى مشاكل أو صعوبات. وقد صرح وزير العمل والحماية الاجتماعية أبو جرة سلطاني في نهاية شهر ماي 2000 والذي وصف الوضع الاجتماعي في الجزائر بأنه قد بلغ الخط الأحمر²، " فحوالي 12 مليون جزائري لا يتجاوز مدخلهم 1 دولار أو 80 دينار يوميا، و1.9 مليون جزائري محتاج، من بينهم 370 ألف فقط يستفيدون من الحماية الاجتماعية، 3.7 مليون بطال يضاف إليهم سنويا 250 ألف يلتحقون بسوق العمل لأول مرة وهم في غالبيتهم من المعاهد والجامعات، وتسجيل 169 ألف بيت قصديري على كامل التراب الوطني أغلبيتها في المدن الكبرى وهذا من آثار الأعمال الإرهابية التي عملت على هجرة الريفيين والقاطنين في المناطق الجبلية إلى المدينة هروبا من التقتيل والتخريب وبحثا عن الأمن والاستقرار"³، فتعدد الأزمات و مخلفاتها أثر وبصفة كبيرة على أفراد المجتمع الجزائري، فقد تجاوز تأثيره الاقتصادي والمادي إلى التأثير الاجتماعي والنفسي والإحساس بعدم الاستقرار وبعدم الأمان.

¹ مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، ص 220.

² منصور سميحة، " الشباب والتغير الاجتماعي- الثقافي في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة ورقلة، سبتمبر 2014، ص 317.

³ نفس المرجع السابق، ص 317.

11- مرحلة الإنعاش الاقتصادي:

بعدها أفرزته المرحلة السابقة من نتائج نكرناها آنفا، لجأت الجزائر إلى تطبيق سياسة تنموية اقتصادية من أجل الرفع من مستوى الاقتصاد الوطني والخروج من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، وتحسين وتيرة النمو الاقتصادي، والتخفيض من نسبة البطالة وقد تم تنفيذ هذه السياسة من خلال ثلاثة برامج حسب نبيل بوفليح¹ وهي :

- البرنامج الأول: برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي المطبق في الفترة 2004/2001 خصص له مبلغ 525 مليار دينار جزائري أي حوالي 7 مليار دولار أمريكي .

- البرنامج الثاني: البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي نفذ في الفترة 2009/2005 خصص له مبلغ يفوق 150 مليار دولار أمريكي .

- البرنامج الثالث: البرنامج الخماسي 2010 / 2014 يعد أضخم برنامج تنموي يطبق في الجزائر منذ الاستقلال بمبلغ يصل 286 مليار دولار أمريكي .

لقد حُصِّصت إنفاقات كبيرة من أجل تحقيق برنامج الإنعاش الاقتصادي بهدف دعم النمو الاقتصادي والاجتماعي وإنعاشه ومعالجة نقائص برنامج التعديل الهيكلي، ودعم قطاع التشغيل ومعالجة مشكلة البطالة والرفع من المستوى المعيشي للمواطنين ودعم الاستثمار والاهتمام بجميع قطاعات الاقتصاد الوطني وكذا التنسيق بين الجامعة ومراكز التكوين وسوق العمل.

¹ نبيل بوفليح، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 9، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2013، ص 43.

فحسب الوثيقة الرسمية الصادرة من طرف رئاسة الحكومة¹ والتي تتضمن برنامج دعم الإنعاش الاقتصادي فإنها تشمل الأهداف التالية:

- تنشيط الطلب الكلي
- دعم النشاطات المنتجة للقيمة المضافة ومناصب الشغل عن طريق رفع مستوى الاستغلال في القطاع الفلاحي وفي المؤسسات المنتجة المحلية الصغيرة والمتوسطة.
- تهيئة وانجاز هياكل قاعدية تسمح بإعادة بعث النشاطات الاقتصادية وتغطية الاحتياجات الضرورية للسكان فيما يخص تنمية الموارد البشرية.
- خلق وكالات و برامج تشغيلية من اجل تشغيل الشباب وإدماجهم في سوق العمل وإعطاء الفرصة للعمال الذين تم تسريحهم لظروف اقتصادية بإعادة إدماجهم في الحياة العملية والمهنية وبالتالي التخفيض من نسبة البطالة وتوفير مناصب الشغل .

فالهدف الرئيسي لسياسة الإنعاش الاقتصادي تمثل أساسا في رفع معدل النمو الاقتصادي والاجتماعي من خلال تشجيع الاستثمارات المحلية وإعطاء الفرصة للخوادم من اجل المشاركة في تنمية الدورة الاقتصادية، وبناء قاعدة اقتصادية أساسها الصناعة والفلاحة وتخفيض معدلات البطالة، وتوفير مناصب الشغل وخلق هياكل و أجهزة تشغيلية تساهم في هذه العملية.

1-11 آليات دعم التشغيل في الجزائر:

من أهداف برنامج الإنعاش الاقتصادي خلق برامج تشغيلية و " آليات دعم التشغيل"¹ من اجل توفير مناصب الشغل والحد من البطالة وإعطاء الفرصة للشباب من اجل المشاركة في العملية الاقتصادية وفي

¹ نفس المرجع السابق، ص46، عن الوثيقة المنشورة على موقع رئاسة الحكومة www.cg.gov.dz/dossier/plan-reliance.htm

بناء الاقتصاد الوطني ف " بعد الاستقلال وإلى غاية 1989 لم يكن هناك في بلادنا سياسة عمومية مستقلة لتشغيل الشباب، كان الشباب الباحث عن عمل يجد بسرعة مناصب شغل في إطار السياسات القطاعية المختلفة، ولم تكن بطالة الشباب ظاهرة اقتصادية واجتماعية بعد"²، غير انه ابتداء من سنة 1989 وبداية تطبيق الإصلاحات الاقتصادية التي دعت بتطبيق برنامج التعديل الهيكلي خلال الفترة 1994-1998 واستقلالية المؤسسات، ارتفعت نسبة البطالة نتيجة ارتفاع عدد العمال المسرحين من مناصب عملهم، والذين كانوا يعملون بالمؤسسات العمومية التي تم غلقها بسبب عجزها المالي والهيكلية، حيث لجأت الجزائر على إثرها إلى وضع برامج تشغيلية كمرحلة أولى تحاول من خلالها إنقاذ الوضع من أجل إدماج الشباب وتعويض المسرحين من خلال إنشاء هيئات وصناديق خاصة بدعم التشغيل، كالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب على إنشاء مؤسسات ومشاريع مصغرة، والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، من أجل تعويض العمال وإعادة تأهيلهم وإدماجهم وفق متطلبات سوق العمل، بعدما فقدوا مناصب عملهم بسبب تسريحهم وكان الهدف من هذه الأجهزة التخفيض من نسبة البطالة. و قد ارتفعت نسبة التشغيل مقارنة لما كانت عليه منذ مباشرة تطبيق هذه البرامج، كما ساعدت في التقليل من نسبة البطالة من خلال توفير مناصب عمل مؤقتة وأخرى مقاولاتية ضمن المساعدة على خلق وتجسيد مشاريع مقاولاتية في إطار التشجيع على المقاولات والمبادرة والاستثمار. والجدول التالي يمثل نسبة تطور التشغيل ما بين سنة 2000 و 2011.

¹ بوزار صفية، "فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014)"، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، 08-09 ديسمبر 2014، ص 561.

² مصطفى راجعي، الشباب والاندماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسيوولوجية، العدد التجريبي، جامعة جيجل، جوان 2005، الجزائر، ص 41.

جدول رقم (08) يبين تطور نسبة الشغل ما بين سنة 2000 و 2011¹ :

السنوات	2000	2001	2003	2004	2005
نسبة الشغل	30,5	29,8	30,4	34,7	34,7

السنوات	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة الشغل	37,2	35,3	37,0	37,2	37,6	36,0

الملاحظ من خلال الجدول أن معدل التشغيل قد ارتفع ولو بصفة نسبية بعد تطبيق برامج التشغيل، فبعدما كانت نسبته تتمثل في 30,5 سنة 2000 ارتفعت إلى 36,0 سنة 2011، وهنا تبرز فعالية ودور برامج التشغيل في تشغيل اليد العاملة الباحثة عن عمل، حيث وفرت مناصب للشغل مقابل انخفاض في معدل البطالة ما بين سنة 2000 و 2011 والذي يوضحه الجدول التالي :

جدول رقم (09) تطور نسبة البطالة ما بين سنة 2000 و 2013² :

السنوات	2000	2003	2004	2005	2006
نسبة البطالة	28,89	23,7	17,7	15,3	12,3

السنوات	2007	2008	2009	2010	2011	2013
نسبة البطالة	13,8	11,3	10,2	10,0	10,0	9,8

¹ حوصلة إحصائية من 1962 إلى 2011، من إعداد مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، جوان 2013، ص 69.

² نفس المرجع السابق، ص 69.

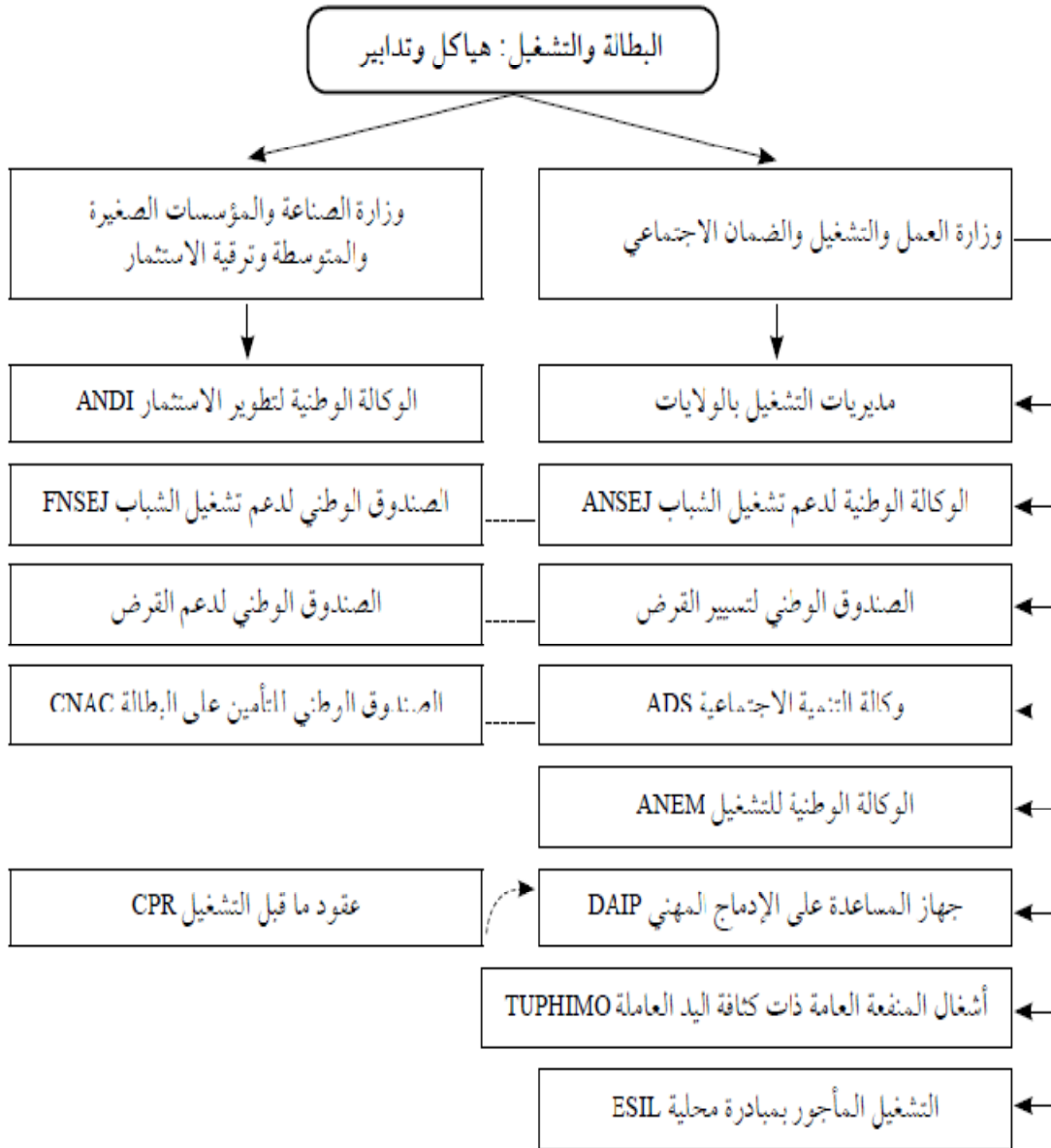
لقد شهدت نسبة البطالة كما هو ملاحظ في الجدول انخفاضا متتاليا سنة تلوى الأخرى، وذلك يعود إلى السياسة التي انتهجتها الدولة في خلق برامج تشغيلية من اجل التخفيف من البطالة ومن حدة الأوضاع التي شهدها المجتمع الجزائري نتيجة ما خلفته الأزمات المتعاقبة التي عاشها. وتتمثل أجهزة التشغيل في¹:

- الأجهزة المسيرة من طرف الوزارة المكلفة بالعمل.
- الأجهزة المسيرة من طرف الوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.
- أجهزة حماية وإعادة الإدماج المهني المسيرة من طرف الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.
- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب .
- أجهزة صيانة وترقية الاستثمارات.

¹ شلالى فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 "، مرجع سبق ذكره، عن

Conseil National économique et social, évolution des dispositifs d'emploi, Commission relation de travail, Alger, 2002, P45.

مخطط رقم (01) يوضح برامج التشغيل للسياسة التشغيلية الجزائرية¹



وُجّهت برامج التشغيل للشباب الجزائري من جميع المستويات العلمية والاجتماعية، ومناصب عملها

تُمنح على حسب خصائص المستفيدين من سن ومستوى تعليمي وتكويني وتأهيلي، وهي تقوم "على ركيزتين:

¹ رديم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل وتقييم"، مجلة بحوث عربية، العددان 61 - 62 / شتاء - ربيع 2013، ص 140.

ترقية الشغل عن طريق المبادرات المقاولاتية وترقية الشغل المأجور¹، حيث ضمت هذه السياسة برامج تشغيلية كان لها تأثير ملحوظ في التخفيف من التوتر الذي شهده المجتمع بين أفرادها، حيث ساهمت في تشغيل الشباب ومنحهم فرصة الالتحاق بسوق العمل بهدف تحقيق الإدماج المهني لهذه الفئة، فهي من أهم ما نتج عن الإصلاحات الاقتصادية وقد لاقى اهتماما من طرف الباحثين عن العمل واستقطبت عددا كبيرا منهم، وساهمت في التخفيف من نسبة البطالة وتوفير مناصب الشغل. والاستفادة منها هي من حق جميع الأفراد الشباب ذوي المستويات المختلفة العلمية والعملية، غير أن تحديد الاستفادة من برنامج معين يتم على حسب الخصائص التي يحملها المستفيد، فكل برنامج هو مُوجه لفئة معينة ضمن عقود مؤقتة أو ضمن تجسيد مشاريع مقاولاتية يستفيد منها الجامعيون والغير جامعيون.

بما أن دراستنا تتناول خريجي الجامعة فإن ما يهْمُننا من البرامج هي تلك الموجهة لفئة الشباب الجامعي الحامل للشهادة الجامعية والذي يستطيع الاستفادة منها ضمن البرامج المقاولاتية والبرامج التي تقوم على الشغل المأجور.

الاستفادة من البرامج التشغيلية والعمل في إطارها يَكُون لدى خريج الجامعة تمثلات حولها لا تعكسها الإحصائيات، تتكون لديه بعد مروره بمراحل عايشها مرتبطة ببعضها البعض ومكملة لبعضها البعض كمرحلة التنشئة الاجتماعية ومرحلة التكوين الجامعي ومرحلة البحث عن العمل، كما أن تمثله يتأثر بالمحيط الداخلي للعمل وبالعلاقات الاجتماعية والمهنية، فاستفادته من البرنامج يُعتبر مرحلة لاحقة لمرحلة تكوينه حتى يصبح جاهزا للالتحاق بسوق الشغل. فهذه المرحلة التكوينية والتمهيدية هي مرحلة الدراسة والتكوين بالجامعة التي سنتطرق إليها في الفصل التالي المعنون بـ "تمثلات خريجي الجامعة حول تكوينهم الجامعي".

¹ نفس المرجع السابق، ص 139.

خاتمة الفصل الأول:

من خلال ما عرضناه سابقا يمكننا القول بان للجزائر تاريخ حافل بالأحداث والمحطات التاريخية التي أثرت على جميع مستوياتها، وقد كان لها نتائج لم تكن في المستوى المطلوب مقارنة بالمجهودات التي بذلتها والتجارب والإصلاحات التي قامت بها والتي كانت كفيلة للنهوض بالاقتصاد الوطني، غير أن فكرة اعتماد اقتصادها على ثقافة الريع البترولي نجدها حاضرة وتكرر في كل المراحل حيث لم تستطع تجاوزها منذ تبنيتها، ما جعل مستوى اقتصادها غير مستقر، فبارتفاع سعر الثروات الطبيعية يشهد ازدهارا من خلال المداخيل التي يسجلها، في حين يشهد العكس إذا ما هوى سعر هذه الثروات الذي ينعكس سلبا على المستوى المعيشي جراء ما يخلفه من أزمات والتي سبق للمجتمع الجزائري وأن عايشها، والذي كان ضحيتها بسبب ما عاناه من ظروف سيئة وصعبة، ما دفع بالسلطات إلى محاولة إيجاد حلول لتدارك الأمر، خاصة بعد أزمة الإرهاب والعشرية السوداء وما نتج عن برنامج التعديل الهيكلي من تسريح للعمال وفقدانهم لمناصب عملهم.

على إثر ذلك وضعت الجزائر برامج تشغيلية تطرقنا إلى المراحل التمهيدية التي أدت إلى ظهورها لحل مشكلة البطالة أو التخفيف منها في الفصل الأول والتي سنعاود التطرق إليها في الفصل الثالث والرابع بتعريفاتها ومراسيمها وتمثلات خريجي الجامعة المستفيدين منها حولها، حيث نجد أن هناك برامج قد خصت فئات معينة من الأفراد من شباب وغيرهم، يتم الاستفادة منها على أساس شروط يجب أن تتوفر فيهم كالسن، المستوى التأهيلي والتعليمي، أن يكون عاطلا عن العمل وغيرها، كما توجد برامج في نفس السياق وجهت خصيصا لفئة الشباب خريج الجامعة الذي يمثل نخبة المجتمع وأداة تطوره. هذه الفئة التي قضت سنوات من حياتها في الدراسة والتكوين الجامعي آملة في الحصول على أهم حقوقها وهو منصب عمل دائم بعد التخرج واقتناء الشهادة الجامعية، حيث أن دراستها كانت عبارة عن تكوين من أجل جعلها جاهزة للالتحاق بسوق

العمل والحصول على منصب شغل، وعليه سنتطرق في الفصل الثاني لهذه الفئة وميدان تعلمها وتكوينها مع إعطاء صورة نظرية مختصرة عن الجامعة والتكوين الجامعي في الجزائر، وما التصور الذي تحمله أو بالأحرى كونه حولهما في مشوار دراستها على أساس أن تكوينها مرتبط بالمرحلة التي تليه و هي مرحلة العمل في إطار برنامج التشغيل، وما كان هدفها من وراء التحاقها بالجامعة ومواصلة تعليمها من اجل اقتناء الشهادة الجامعية؟ .

الفصل الثاني

تمثلات خريجي الجامعة حول مساهم الجامعي

المقدمة:

من واجب أي دولة كانت أو في طريق النمو، الاهتمام بمواطنيها وتوفير لهم مستحقات الحياة وكل ما يتطلبونه من حقوق، لا سيما فئة الشباب التي تعتبر الفئة التي تمثل مركز قوة المجتمعات ومستقبلها. فالحياة الاجتماعية تحتوي على عناصر مكملة لبعضها البعض، تخلق نوعا من التوازن الذي يضمن الحياة المستقرة للفرد، هذا الأخير يمر في حياته بعدة مراحل بدءا من مرحلة التنشئة الاجتماعية وصولا إلى مرحلة العمل والاندماج في الحياة العملية وفي المجتمع، وحتى يصل لهذه المرحلة الأخيرة يجب أن يكون مجهزا وحاملا لرصيد من المعرفة والتربية والأخلاق والثقافة التي يكون قد اكتسبها من العائلة والمجتمع والجماعات الاجتماعية، وكذا من مؤسسات وأجهزة التربية والتكوين العلمي، والتي تتكون من مراحل ومستويات هي الأخرى، ابتداءا من المدرسة إلى المتوسطة ثم الثانوية وصولا إلى الجامعة التي تعتبر من أعلى مستويات التعليم، والتي توفر له التكوين والشهادة وتحضره من اجل الولوج إلى سوق العمل.

والجزائر مثل غيرها من الدول لها هياكلها ومنظوماتها التربوية، تسعى إلى توفير التعليم والتكوين لجميع أفراد مجتمعها بجعله إجباريا ومجانيا وعاما حتى تستطيع أن تستفيد منه جميع شرائح المجتمع دون تمييز، وهو ينقسم إلى مستويات كل مستوى خاص بفئة عمرية محددة، آخر هذه المستويات وأرقاها هي الجامعة، التي يلتحق بها الفرد من اجل اكتساب المعارف والتكون في تخصص ومجال معين يكون قد اختاره بفعل تأثيره بالآخرين أو بفعل اختيار والديه له، أو بفعل عوامل أخرى، وذلك بهدف التهيؤ والاستعداد للاشتغال في منصب عمل يتلاءم مع كفاءاته وتخصصه، والذي يسعى إلى العمل فيه أيضا من اجل تحقيق أهداف مادية ونفسية واجتماعية، وطموحات يكون قد بناها في ماضيه ليحققها في حاضره، ويطورها في مستقبله.

تعتبر مرحلة التكوين الجامعي مرحلة الدراسة والاجتهاد من اجل التكوّن والحصول على الشهادة الجامعية، مشوارها الزمني القانوني يتفاوت ما بين ثلاث وستة سنوات على حسب المستوى المراد دراسته والشهادة المراد الحصول عليها. تتكون لدى الفرد خلال هذه الفترة مجموعة من التمثلات حول تكوينه الجامعي ومشروعه المهني وحول الشهادة الجامعية، كما تتحدد لديه مجموعة الأهداف التي يريد الوصول إليها من خلال هذا التكوين. وعليه فإن محتوى هذا الفصل سيتناول تمثلات خريجي الجامعة الذين استفادوا من برامج التشغيل حول تكوينهم ومساهم الجامعي كمرحلة سابقة لمرحلة عملهم في إطار البرنامج، وهي المرحلة التي جرى فيها تكوينهم وتجهيزهم للالتحاق بمنصب العمل وبسوق الشغل عامة.

1- التمثلات الاجتماعية

نقصد بالتمثلات الاجتماعية التصورات الاجتماعية (Les Représentations sociales) التي يُعتبر موضوعها مهمًا في مجال العلوم الاجتماعية، فدراسة هذا الموضوع قد عرف حيوية ونشاطًا من طرف العديد من العلماء والباحثين، وهو يمس مختلف الميادين من سياسية اجتماعية اقتصادية ثقافية ونفسية، وله أهمية كبيرة في دراسة مختلف الظواهر الاجتماعية والنفسية التي قد تمس مختلف أفراد وجماعات المجتمع . فحسب **دنيس جودلي (Denis JODELET)** " فان البحث حول التمثلات الاجتماعية يمثل طابع أساسي وتطبيقي في آن واحد، مستخدما في ذلك منهجيات وأساليب متنوعة، كالتجارب المخبرية والميدانية، التحقيق الميداني عن طريق المقابلات والاستمارات، الملاحظة بالمشاركة وتحليل الوثائق والخطابات ... الخ" ¹، فمعرفة التمثلات يأتي من خلال العمل الميداني والتواصل مع الأفراد المراد معرفة تمثلاتهم حول موضوع معين سواء من خلال ملاحظتهم أو القيام بمقابلات معهم أو مخاطبتهم...الخ، وقد برز مفهوم التصور الاجتماعي في مجال علم النفس الاجتماعي، وتجاوز ذلك المفهوم البسيط بتشعبه وارتباطه بمجالات مختلفة، وقد ارتبط بالفكر الإنساني المعرفي وتفاعله الاجتماعي ومختلف انتماءاته الاجتماعية، من معتقدات، ديانات، معارف، قيم، إيديولوجيات ... وغيرها².

• مفهوم التمثل الاجتماعي (La représentation Sociale)

يشار إلى التمثل عادة في القواميس على انه " حصول صورة الشيء في العقل"³، أما التمثل الاجتماعي فهو "يدل أولا على الصورة الذهنية للظاهرة، وهو يدرس خاصة من طرف علم النفس الاجتماعي الذي يربط ما

¹ Denis JODELET , « Les représentations Sociales », PUF, 7ème édition ,1989,France, P 06 .

² Ibid. P 06.

³ محمد صديق المنشاوي، "معجم التعريفات للعلامة علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني"، دار الفضيلة، القاهرة، 2004، ص

بين علم الاجتماع وعلم النفس¹. كما جاء تعريفه في قاموس لوروبرار **Le Robert** على أنه " نوع من المعرفة الفردية والجماعية تختلف عن المعرفة العلمية، والتي تمثل جوانب معرفية، نفسية واجتماعية متفاعلة...يقع موضوع التمثلات في مفترق الطرق بين علم النفس وعلم الاجتماع والانثروبولوجيا والتاريخ"².

2- مقاربات حول التمثلات الاجتماعية :

يعتبر موضوع التمثل الاجتماعي من المواضيع المهمة التي استقطبت اهتمامات العديد من العلماء والباحثين في مجال علم النفس وعلم الاجتماع، فقد تعددت تعاريفه وتباينت، حيث يُعتبر اميل دوركايم³ هو أول من استعمل مصطلح التمثلات الاجتماعية، فقد عرض هذه الفكرة سنة 1898، أين قام بالمقارنة ما بين التمثلات الفردية والتمثلات الجماعية، حيث يرى بان هذه الأخيرة هي نتاج المجتمع، فهي مُنتجة بشكل جماعي يكتسبها الفرد من خلال الجماعة، فنجد أن جميع أفراد المجتمع يشتركون فيها، فهي مقبسة من الفكر والوعي الجماعي وتتميز بالديمومة عبر الزمن.

على عكس التمثلات الفردية التي يرى بأنها نتاج الفرد، فهي داخلية ينتجها الفرد في دماغه، وهي ناتجة عن وعيه الفردي، وتكون خاصة به، كما أنها لا تتميز بالديمومة عبر الزمن بل ممكن أن تتغير بسرعة. فالتمثل الاجتماعي حسب دوركايم هو: " ظواهر تتميز عن باقي الظواهر في الطبيعة بسبب ميزتها الخاصة...بدون شك فان لها أسباب، وهي بدورها أسباب... وأن إنتاج التمثلات لا يكون بسبب بعض الأفكار التي تشغل انتباه الأفراد، ولكنها بقايا لحياتنا الماضية، إنها عادات مكتسبة، أحكام مسبقة، ميول تحركنا دون أن نعي، وبكلمة واحدة إنها كل ما شكل سماتنا الأخلاقية"⁴.

¹ Frederic LEBARON , « La sociologie de A à Z » , DUNOD , Paris , 2009 , P 103 .

² André AKROUN et Pierre ANSART (Sous La Direction) , Le Robert , « Dictionnaire de Sociologie » , 1999., P 450 .

³Émile DURKHEIM, « Représentations individuelles et représentations collectives », Les cahiers psychologie politique [En ligne], numéro 8, Janvier 2006. URL : <http://odel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1084>

⁴ Emile Durkheim , « La Sociologie et Philosophie » , PUF, Paris , 1997, P113 .

فدوركايم من خلال تعريفه يتضح بان التمثلات الاجتماعية هي عبارة عن أفكار مكتسبة من خلال تفاعلات ديناميكية، تعرض لها الفرد في حياته سابقا، وبقيت راسخة في ذهنه وهي التي توجه سلوكه.

أعطى عالم النفس الاجتماعي سارج موسكوفيشي **Serge Moscovici** مصطلح أو فكرة التصور الاجتماعي هو الآخر اهتماما كبيرا على مستوى تخصصات العلوم الإنسانية، وشهد تطورا ملحوظا في فرنسا من طرفه من خلال كتابه « La psychanalyse son image et son public » " التحليل النفسي صورته وجمهوره سنة 1961 " وقد عرّفه على انه: " نظام من القيم والمفاهيم والممارسات المرتبطة بالأشياء، بالمظاهر، أو بالأبعاد الخاصة بالوسط الاجتماعي الذي يسمح فقط باستقرار الإطار الحياتي للأفراد والجماعات، بل يشكل كذلك أداة توجيه لإدراك الوضعيات وبناء إجاباتنا ¹. فالتصور الاجتماعي هو مجموعة من القيم والمبادئ والممارسات التي يعتمدها الأفراد في حياتهم، والتي توجه سلوكهم وإدراكهم ومعارفهم، وتساعدهم على بناء وتكوين إجابات حول استقهاماتهم.

كما يرى بان التصور الاجتماعي يصبح اجتماعيا إذا كان مشتركا بين أفراد الجماعة، وبالتالي يتميز بالانتشار، كما يعتبر إنتاجيا ومتبادلا بين الأفراد، وهنا يؤدي وظيفة التواصل الاجتماعي .

أما فيشر **FISHER** فيرى بأنه " عملية تنمية الإدراك الحسي والذهني للحقيقة التي تحول المواضيع الاجتماعية (أفراد، السياق، الوضعيات)، إلى فئات رمزية (قيم، معتقدات، إيديولوجيات) وتمنحها وضعية معرفية تسمح بدمج جوانب الحياة العادية بواسطة إعادة الصياغة لسلوكاتنا وتصرفاتنا الخاصة بنا ضمن التفاعلات الاجتماعية ².

¹Cité par GUSTAVE Nicolas FISHER , « Les concepts Fondamentaux de la psychanalyse sociale », Paris, DUNOD, 1996, P 125 .

²André AKOUN et Pierre ANSART , « Le Robert Seuil : Dictionnaire de Sociologie », France , Octobre , 1999, P 450 .

فالتصور الاجتماعي هو عبارة عن بناء اجتماعي لمعرفة ساذجة عادية تجعلنا نبنى سلوكات نكتسبها من المجتمع والتي تكون قد تشكلت في أذهاننا من قبل فهي ليست علمية بل مكتسبة من خلال القيم والمعتقدات المشتركة داخل مجموعة اجتماعية فيما يتعلق بمواضيع مختلفة وتؤدي إلى رؤية مشتركة لأشياء تحدث خلال التفاعلات الاجتماعية .

ترى دنيس جودلي Denis JODELET بان "التمثلات الاجتماعية هي عبارة عن ظواهر معقدة، دائما نشطة وفعالة في الحياة الاجتماعية"¹. و"هي شكل من المعرفة محققة ومشاركة اجتماعيا، لها هدف عملي تطبيقي، وتساهم في بناء الواقع المشترك لمجموعة اجتماعية محددة كذلك، كمعرفة الحس المشترك أو أيضا معرفة ساذجة طبيعية"². فهي نوع من المعرفة التي تعتمد على الحس المشترك، الذي يتحكم في سلوك الأفراد، وهي عبارة عن معرفة ساذجة غير علمية طبيعية صادرة من المجتمع، تسير سلوكنا، والتي نكتسبها من خلال المعتقدات والانتماءات والقيم التي نتقاسمها مع مجموعة من أفراد المجتمع³.

أما جون كلود ابريك Jean Claude ABRIC فيرى بان: "التمثلات الاجتماعية، هي مجموعة من المعارف الاجتماعية منظمة بطريقة خاصة بهم"⁴. و"هي نظرة وظيفية للعالم، الذي يسمح لفرد أو لمجموعة أن يعطي معنى لسلوكاته، وليفهم الحقيقة والواقع من خلال النظام المرجعي الخاص به، حتى يتكيف ويحدد مكانه"⁵. كما أنها "نتاج وعملية لنشاط ذهني، التي عن طريقها الفرد أو الجماعة تقوم بعملية بناء الواقع الذي يواجهه والذي يعطيه معنى محددًا"⁶، فالتصور الاجتماعي هنا يحتوي على ميكانيزمات فردية وجماعية، فالفرد هنا يكتسب ثقافته من الجماعة التي يتأثر بها، من خلال التفاعلات التي يعيشها مع أفراد مجتمعه، والتي تؤثر على نشاطه العقلي، والتي من خلالها يعطي صورة ويعيد بناء الواقع الذي يعيش فيه. ففي هذا

¹ Denis JODELET , « Les représentations Sociales » ,Op-Cit, P 52 .

² Ibid. P 53.

³ Ibid. P 36-37.

⁴ Jean Claude ABRIC , « Pratiques Sociales et Représentations », PUF, Paris ,1994, P 8

⁵ Ibid. P 9.

⁶ Ibid. P 13.

الصدد يضيف جون كلود أبريك **Jean Claude ABRIC**: " تعمل التمثلات الاجتماعية كنظام ترجمة للواقع الذي ينظم علاقات الأفراد بمحيطهم المادي والاجتماعي، فسوف تحدد سلوكياتهم أو ممارساتهم... فالتصور هو دليل للفعل، فهو يوجه الأفعال والعلاقات الاجتماعية... فهو نظام لتفسير الواقع لأنه يحدد مجموع التوقعات"¹.

من خلال التعاريف السابقة، يمكننا القول بان التمثلات الاجتماعية هي عبارة عن أنظمة عقلية ذات طابع عقلي، نفسي، واجتماعي، كونها نظام عقلي يجمع بين ما هو نفسي وما هو اجتماعي، فهي مشتركة بين الأفراد بما يسمى بمعرفة الحس المشترك، وهي مكتسبة من المجتمع من خلال تفاعلات الفرد مع الجماعة، وهي نتاج سلوكياتنا. وقد تمت صياغتها من طرف **Serge MOSCOVICI** و **Michel-Louis ROUQUETTE** و **Patrick RATEAU** "بأنها تنشأ وتتطور من خلال المحادثات اليومية وبالنسبة إلى الظروف الثقافية والتاريخية"².

استعملنا لمفهوم التمثلات يتحدد في الصورة والفكرة التي كونها خريج الجامعة حول مسار دراسته الجامعي وحول مردودية تكوينه وتمثله له والهدف المراد منه، وحول تمثلاته كذلك اتجاه برامج التشغيل التي استفاد منها بعد إنهاء دراسته وحصوله على الشهادة الجامعية، أي من خلال تجربته العملية في إطارها وتأثره وانتمائه إلى جماعة اجتماعية معينة وداخل فضاء العمل ومحيطه المهني، وكذا أصوله الاجتماعية.

3- الجامعة:

تعتبر الجامعة مؤسسة عمومية للتكوين والتعليم واكتساب المعارف العلمية، وهي أعلى المستويات التعليمية يتعلم فيها الطالب الجامعي قبل أن يصبح خريجا منها وقبل أن يتحصل على شهادته الجامعية فيعرفها بن

¹ Ibid. P 13

² Jean marie SECA , « Les représentations Sociales », Armand Colin, Paris, 2001, P 13.

اشتهو بأنها: " الجامعة مؤسسة أوجدها أناس لتحقيق أهداف ملموسة ومتعلقة بالمجتمع الذي ينتمون إليه، ويؤسس كل مجتمع جامعه بناء على مشاكله الخاصة وتطلعاته واتجاهاته ومن ثم تصبح الجامعة مؤسسة تكوين لا تحدد أهدافها واتجاهاتها من داخل جهازها بل تتلقى هذه الأهداف من المجتمع"¹. كما يعرفها محمد العربي ولد خليفة بأنها: " المصدر الأساسي للخبرة والمحور الذي يدور حوله النشاط الثقافي في الآداب والعلوم والفنون، فمهما كانت أساليب التكوين وأدواته، فإن المهمة الأولى للجامعة ينبغي أن تكون دائما هي التوصل الخلاق للمعرفة الإنسانية في مجالاتها النظرية والتطبيقية، وتهيئة الظروف الموضوعية لتهيئة الخبرة الوطنية التي لا يمكن بدونها أن يحقق المجتمع أي تنمية حقيقية في الميادين الأخرى"².

أما المشرع الجزائري على حسب المرسوم رقم 83-544 المؤرخ في 24-09-1983 في الجريدة الرسمية فقد عرفها على أنها: " مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، وهي تحت وصاية الوزارة المكلفة بالتعليم والبحث العلمي تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلالية المالية"³، ولها أهداف أساسية على حسب نفس المرسوم⁴ والتي تتمثل في:

- المساهمة في التوزيع الشامل للمعارف وإعدادها وتطويرها.
- تكوين الإطارات اللازمة لتطوير البلاد والمطابقة للأهداف المحددة من طرف المخطط الوطني.
- تعزيز وترقية الثقافة الوطنية.
- المنافسة في مجال تنمية البحث العلمي والروح العلمية.
- ضمان حصول الطالب على طرق البحث وضمان نشر الدراسات والنتائج العلمية.

¹ بن اشتهو مراد، "نحو الجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1981، ص 03.

² محمد العربي ولد خليفة، المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989، ص 177.

³ الجريدة الرسمية الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1983، الفصل الأول، الجامعة، السنة 22، رقم 40، ص 1622.

⁴ نفس المصدر السابق، ص 1622.

أ- التكوين الجامعي:

التكوين الجامعي نقصد به التعليم الذي يتحصل عليه الفرد الجامعي من طرف المؤسسة الجامعية التي يدرس بها، " ويكون تكوينا فكريا وذهنيا من اجل تجهيزه لعمل معين"¹، فهو يقوم على اكتساب العلم والمعرفة من اجل العمل والاختراع في الحياة ومواكبة التكنولوجيات في زمن التطور والعولمة وتحقيق ما يسمى بالتقدم والتطور الاقتصادي والاجتماعي، الثقافي والسياسي، فالتعليم لا يقتصر على الأسرة و تنشئتها بل يتجاوزها إلى خلق هياكل ومؤسسات تربوية من مدارس وجامعات تكوّن وتعلّم الفرد تبعا لأسس منهجية وفق منظومات تربوية منهجية بطريقة حديثة تتماشى مع العصر الحديث. كما " يجب أن يسعى التكوين إلى البناء وإلى تحليل المواقف البيداغوجية وإلى توضيح المكتسب المعرفي وامتلاك المهارات والكفاءات البيداغوجية مع إمكان استثمارها من جديد في التكوين وفي السلوك وفي تحليل المواقف البيداغوجية المختلفة بقدر الإمكان"².

ب- خريج الجامعة:

وهو الطالب أو الفرد المتعلم جامعيًا والذي أتم سنوات دراسته وتكوينه في الجامعة والذي تحصل على شهادة جامعية تثبت تـكوـنه وتعلمه في الجامعة في مجال معين وتخصص محدد، ويكون مؤهلاً وحاملاً لمعارف من اجل الالتحاق بسوق العمل والاشتغال بمنصب عمل معين يتماشى وطبيعة تكوينه وشهادته.

¹ <http://dictionnaire.reverso.net/francais-definition/formation%20universitaire>, le 24/06/2015.

² برغل سعيد "تقويم العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية ببعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم"، أعمال ندوة "الجامعة اليوم"، من تنسيق وتقديم جمال غريد، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات CRASC، 1998، ص 78.

ت- أهمية الجامعة والتعليم الجامعي:

للجامعة أهمية كبيرة في توفير التعليم والتكوين من أجل إنشاء جيل متعلم مواكب لمراحل التطور التي يعيشها العالم حيث يكتسب العلم والمعرفة، الوعي، المسؤولية، الشخصية المتعلمة والمتقنة، ويصبح قادرا على مواجهة صعوبات الحياة وفهمها بطريقة علمية منطقية، كما يشارك في دفع عجلة التنمية وتطوير المجتمع ويشارك في العملية الإنتاجية، فالتعليم الجامعي يدخل في العملية الاستثمارية عن طريق الاستثمار في الأفراد ذوي المستوى الثقافي العالي والكفاءة، والذين لهم عائدات فكرية وبدنية ومادية تقيد في بناء الاقتصاد الوطني وتساهم في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية. بالنسبة لرابح تركي " التعليم الجامعي وفي كل مستوياته لا يمكن أن يعد عملية تلقين وإنما عملية تكوين، هذا الأخير الذي ينبغي أن يهتم بالقدرات وتقديم تعليم له أهداف لتنمية المهارات المعرفية وغير المعرفية"¹.

ث- أهداف الجامعة :

تكلمة لما ذكرنا سابقا فان أهداف الجامعة كثيرة ومتعددة نلخص أهمها في أنها:

- تتيح فرصة التعلم لأكثر عدد ممكن من الأفراد سواء كانوا شبابا أو غيرهم ذكورا منهم وإناث.
- توفر تعليم عال ذو جودة عالية.
- إنتاج نخبة تملك شهادات تؤهلها للاشتغال في مناصب عمل معينة تتماشى وتخصصها.
- تعليم وتكوين الملتحقين بالجامعة باكتساب المعرفة وتثمينها عن طريق البحث العلمي بهدف خلق فئة مثقفة متعلمة.
- التكوين الجامعي يمس جميع التخصصات التي لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بسوق العمل والتي تتماشى معه.

¹ رابح تركي، "أصول التربية والتعليم"، المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.م.ج)، الجزائر، ص 153.

- يكتسب الفرد من خلالها أفكارا ومهارات يستطيع توظيفها حتى في حياته اليومية والاجتماعية.
- تشارك في التنمية الاقتصادية من خلال إنتاج فئة مكونة جاهزة للالتحاق بسوق العمل ومؤهلة لاحتلال مناصب شغل.
- تساهم في التنمية الاجتماعية والثقافية من خلال إنتاج فئة لها رصيد علمي وثقافي تساهم في تحسين أوضاع المجتمع والرقى به، كما تساهم في تنشئة الجيل الصاعد، وإعادة إنتاج فئة متعلمة.
- حسب برغل سعيد فإن "الأهداف المرجوة من الجامعة الجزائرية هو بدون شك المبادرة في تكوين الإطارات الكفؤة لبناء عملية التنمية، وللوصول لهذا الهدف فمن الضروري السعي لتحقيق فعالية نظام التكوين العالي عن طريق ضمان المردودية القصوى لكافة الاستثمارات الممنوحة، وإيجاد المؤهلات المناسبة لفرص العمل المعروضة من قبل القطاعات المستخدمة"¹.
- كما تساهم في تسيير المؤسسات الاجتماعية في مجال الصحة، التعليم...سواء كان ذلك بطريقة علمية أو عملية.
- كما أن للجامعة أهمية تعليمية تهدف إلى إكساب المعارف لطلابها إلى جانب أهداف أخرى، فحسب فيصل احمد بوطيبة هي "مسألة بالغة التعقيد وذلك لارتباطها بعدد من الأبعاد المتباينة، فما من نظام تعليمي في العالم إلا وله محيط معين يعمل في نطاقه ويتفاعل مع كافة عناصره المشكلة له، والتي تتمثل في الجوانب الاقتصادية، الاجتماعية وغيرها"².

¹ برغل سعيد، "تقويم العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية ببعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم"، مرجع سبق ذكره، ص 74.

² فيصل احمد بوطيبة، "العائد من الاستثمار في التعليم"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2013، ص

4- أهم المراحل التاريخية للجامعة الجزائرية:

1-4 مرحلة ما بعد الاستقلال 1962-1970 :

لقد مرت الجامعة الجزائرية بعدة محطات تاريخية هي الأخرى وشهدت عدة إصلاحات بهدف تحسين أدائها ومردوديتها، فأتت فترة الاستعمار الفرنسي كان التعليم بصفة عامة يخدم أبناء المعمرين، كما كان يهدف إلى محو هوية وثقافة الشعب الجزائري وإبعاده وتهميشه عن كل ما يتعلق بالعلم والمعرفة وفرنسة الفئة القليلة المتعلمة ومحو ثقافتها الوطنية وقيمها وأعرافها، فحسب مصطفى الأشرف: " 88% من الشعب الجزائري من عشية الاستقلال هو أمي"¹، وكانت هناك فئة قليلة من تعرف القراءة والكتابة وقد كانت مقسمة حسب **Guy PERVILLE**: " إلى مجموعتين لغويتين حسب إحصائيات 1954، 55% من الذين يعرفون القراءة والكتابة، 13,7% منهم الذين يعرفون القراءة والكتابة باللغة الفرنسية، و 25% منهم باللغة العربية، و فقط 20% منهم يستعملون العربية والفرنسية معا"². وقد كانت حظوظ هذه الفئة ضئيلة جدا من أجل الالتحاق بالتعليم الجامعي والجامعة التي كانت نسخة عن الجامعة الفرنسية، و الجدول أدناه والخاص بتوزيع طلبة الجزائر حسب كليات الجامعة يوضح ذلك:

¹ بلحسين حواء، " الخصوصية التاريخية وإيديولوجية التعليم في الجزائر المعاصرة"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العددان الثاني والثالث، جامعة جيجل، جوان 2007، ص 303 عن Mostapha LACHERAF, « La culture entre l'idéologie dominante et l'idiologie de libération de peuples : in « Aspects de la culture Algérienne : problèmes et perspectives », P16

² نفس المرجع السابق، ص 303 عن Guy PERVILLE, « Les étudiants Algériens de l'université Française : 1880-1962 », Casbah édition, 1997, Préface de Mohamed Harbi, P16

جدول رقم (10) يمثل توزيع طلبة الجزائر حسب كليات الجامعة¹

الشعب	عدد الطلبة الاوروبيين	عدد الطلبة الجزائريين
الحقوق	1528	179
الطب	714	110
الصيدلة	369	34
الأداب	1157	172
العلوم	762	64

نلاحظ من خلال الجدول بان عدد الجزائريين يكاد يكون منعدما مقارنة بعدد الفرنسيين الملتحقين بالجامعة، فمن مجموع 4530 طالب فرنسي، نجد فقط 559 طالب جزائري على مستوى جامعة الجزائر التي تأسست سنة 1879، ما يدل على التوزيع الغير عادل للمناصب الملتحق بها في الجامعة الجزائرية الفرنسية.

ونظرا لما خلفه الاستعمار من تخلف ودمار بعد الاستقلال على مستوى جميع المجالات وهجرة الأعداد الهائلة من العمال نحو فرنسا، خلف عددا كبيرا من المناصب الشاغرة التي أثرت على سيرورة العملية الإنتاجية ما سبب ركود في سوق العمل، فما كان على الدولة إلا أن تعالج مسألة التعليم بسرعة وتهتم بهذا القطاع من اجل إنتاج فئة متعلمة تساهم في تنمية البلاد وإخراجها من أزمتها، بتكوين نخبة وإطارات تسير أجهزتها وتواكب عصر التطور والتكنولوجيات، فقد بقيت بعد الاستقلال الجامعة الجزائرية فرنسية في برامجها التعليمية وأساتذتها ونظام امتحاناتها وشهاداتها، لكن الجزائر قد قامت بمجهودات من اجل تغيير وإصلاح مجال التعليم عامة والتعليم الجامعي خاصة.

وقد ضمت الجامعة الجزائرية الموروثة نخبتان تدافعان عن اثنين من المشاريع المختلفة ثقافيا، الأولى تدعم فكرة أن تسهر على البقاء مرتبطة بالجامعة الفرنسية كشرط أساسي للحفاظ على المستوى الثقافي والعلمي

¹ عبد الرحمان شريف، "مشكلات التعليم الجامعي في البلاد العربية"، بنغازي، جامعة الدول العربية، 1961، ص 135.

المرتفع، على عكس الثانية التي تفضل إغلاق ملف الكولونيالية بصفة نهائية وإعادة إدماج تاريخ وثقافة
دائمة عبر العصور¹.

4-2 إصلاح التعليم العالي في الفترة 1971-1979 :

تم تأسيس وزارة التعليم العالي والبحث العلمي سنة 1971، وقد شهدت هذه السنة أهم إصلاح للجامعة
الجزائرية حيث كان إصلاحا شاملا، تم الجمع فيه ما بين العلم والبحث بهدف المعرفة والرقي وترقية المجتمع
وكل ما يرتبط به، وأصبحت الجامعة جزائرية بعدما كانت فرنسية، وتأسست المنظمة الوطنية للبحث العلمي
سنة 1973 لتطوير البحوث التطبيقية، إلى جانب تأسيس المجلس الوطني للبحوث العلمية للتنمية الوطنية²،
ومن أهم خصائص هذا الإصلاح حسب حسين بن العاربية³ ما يلي:

- إلغاء السنة الإعدادية في جميع الجامعات .
- تمديد السنوات الدراسية في بعض التخصصات العليا.
- إلغاء التنظيم السنوي وتعويضه بالتنظيم السداسي النصف السنوي.
- تحويل المناهج الدراسية إلى نظام الوحدات من أجل تقييم المعارف ونيل الشهادات.
- إصلاح التعليم العالي وإعادة توجيه محتوياته وفق سياسات التوظيف والتنمية.
- الإسراع في تكوين وتخريج أكبر عدد من الإطارات الوطنية المؤهلة بأقل تكلفة، وذلك بتوفير الديمقراطية،
التعريب، الجزائر، وتثمين التوجه العلمي والتكنولوجي من خلال تكوين الطلاب القادرين على استيعاب
مجموعة الأفكار العلمية والتقنية الضرورية لإنشاء الصناعات الثقيلة واستصلاح الموارد الطبيعية الوطنية.

¹ Djamel GUERID, « L'université Aujourd'hui », Actes de Séminaire, Centre de Recherche en Anthropologie
Sociale et Culturelle, Edition CRASC, 1998, P09.

² رابح تركي، "أصول التربية والتعليم"، مرجع سبق ذكره، ص 153.

³ حسين بن العاربية، " دور التعليم في النمو الاقتصادي مع الإشارة إلى حالة الجزائر"، الفصل الأول، سلسلة كتب المستقبل
العربي (64)، مجموعة مؤلفين، "الجزائر إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل" مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2013، ص
63، 64.

غير أن الانجازات السابقة لم تف بالمتطلبات الخاصة بالارتفاع الكبير للطلبة الجامعيين وتأطير بعض المشاريع، وواصلت تطبيق المبادئ السابقة من خلال المخطط الرباعي الثاني، وواصلت التوسيع في شبكة التعليم بإنشاء مراكز جامعية على المستوى الوطني نتيجة ارتفاع عدد الطلبة الملتحقين بالجامعة، ومن بين الجامعات التي أنشئت، هناك جامعة العلوم والتكنولوجيا هواري بومدين في العاصمة، جامعة تلمسان، جامعة عنابة، جامعة العلوم والتكنولوجيا بوهران، جامعة باتنة، جامعة تيزي وزو، وجامعة البليدة¹. فالإصلاحات لم تتوافق مع ما هدفت إليه مثلما كان مسطرا لها.

3-4 إصلاح التعليم العالي في الفترة 1980-1990 :

ظهرت في هذه المرحلة ما يسمى بالخريطة الجامعية سنة 1983 بهدف تخطيط التعليم الجامعي لآفاق سنة 2000، وذلك على حسب احتياجات الاقتصاد الوطني والقطاعات التابعة له²، وخلق توازن بين توجيه الطلبة إلى التخصصات واحتياجات سوق العمل، وتقادي التوجيه إلى التخصصات التي يوجد فيها فائض يفوق احتياجات سوق الشغل، وتحويل المراكز الجامعية إلى معاهد وطنية، لكن رغم هذا التخطيط لم تحقق الجامعة أهدافها حيث شهدت نسبة مرتفعة من بطالة خريجها، بسبب أن هذه الإصلاحات لم تكن بناءة³، واستمرت ظاهرة البطالة بسبب عدم قدرة سوق العمل على استيعابها نتيجة العدد الكبير للطلبة المتخرجين منها وقلة توفر مناصب عمل لهم.

¹ نفس المرجع السابق، ص 63، 64.

² بوفلجة اغياث، "التربية والتكوين بالجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992، ص 64.

³ براهمي وريدة، "المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة باتنة، الجزائر، 2004/2005، ص 49.

4-4 إصلاح التعليم العالي في الفترة 1990-2000 :

شهدت هذه المرحلة توسعا على مستوى الهياكل البيداغوجية، واستقلالية الجامعة الجزائرية التي بدأ تطبيقها سنة 1990، كما عملت على إثراء البرامج الجامعية، والربط ما بين الجامعة وسياسة التكوين المهني، وتكوين الأساتذة تكوينا بيذاغوجيا وتنظيم ملتقيات وندوات ما بين الجامعات، وإرسال بعثات إلى خارج الوطن للتربص والتكوين، وذلك من اجل مواكبة التطور والعلم الذي وصلت إليه الدول المتطورة في عصر التكنولوجيا والعولمة، وذلك بهدف تحسين مستوى التكوين الجامعي وإنتاج فئة جامعية تتماشى ومتطلبات سوق العمل. و لعل أهم ما يميز هذه المرحلة هو إصلاح أكتوبر 1995، والذي ارتكزت إستراتيجيته حسب براهيم وريدة على¹:

- مهمة الخدمة العمومية للجامعة، بتحقيقها للمصلحة العامة.
- استقلالية المؤسسة الجامعية والبعد عن التسيير المركزي.
- نوعية التكوين وفيه يتم الانتقال من الكم إلى الكيف والتفكير أكثر بالطرق التدريبية والبرامج ومحتوياتها وإعادة النظر فيها².

إلى جانب الازدياد المستمر لعدد الملتحقين بالجامعة حسب ما أشارت إليه دراسة أعدها المجلس الوطني الاجتماعي والاقتصادي، والتي أوضحت بأن عدد الطلبة بالجزائر سنة 1962 لم يتجاوز 2800 طالب ليرتفع إلى 8400 طالب في سنة 1966، ويصل إلى 357.644 سنة 1998، أي بمعدل طالب واحد لكل

¹ نفس المرجع السابق، ص49، 50.

² نفس المرجع السابق، ص 50 عن Boubaker BEN BOUZID, communication sur la reforme de l'enseignement supérieur, conseil national de transition. octo. page 09.

79 ساكن في الجزائر مقارنة بفرنسا التي نجد فيها بأن هناك طالب واحد لكل 30 ساكن أما بالولايات المتحدة الأمريكية فطالب واحد لكل 20 ساكن¹.

وعلى الرغم من كل الإصلاحات التي مست المنظومة التعليمية الجامعية غير أن النتائج لم تكن بالاجيابة، حيث بقيت الجامعة دائما تنتج خريجين حاملين لشهادات لم يستطع إدماجهم سوق العمل نظرا لارتفاع عددهم وعدم ملامة التكوين الجامعي ونوعية سوق الشغل، مما أدى إلى ارتفاع نسبة البطالة، أين أصبحت هذه الفئة تفضل الهجرة في إطار ما يسمى بهجرة الأذمغة بحثا عن العمل وعن المحيط الذي يتلاءم وتكوينها.

4-5 إصلاح التعليم العالي في الفترة 2004-2013 (الهيكلة الجديدة) :

عقب الفترة الماضية التي تطرقنا إليها والتي لم تجن إصلاحاتها ما كان منتظرا ومخططا له، ونظرا للإختلالات التي عقيتها، كان لا بد من إعادة هيكلة المنظومة التربوية بإصلاح كامل وشامل ومعمق من اجل تحقيق المهام والأهداف التي أوكلت إليها وإلى الجامعة الجزائرية، وبعد تقييم نظام التعليم كان لا بد من إتباع نظام غربي عالمي يواكب العصر. وهو نظام جديد يدخل حيز التنفيذ في الجزائر، مستورد من الدول الانجلوساكسونية والأوروبية المتمثل في نظام ل.م.د (L.M.D)، ويعني التسمية المختصرة لنظام (ليسانس، ماستر، دكتوراه) الذي تم تطبيقه خلال الدخول الجامعي للسنة الجامعية 2004-2005 طبقا للمنشور الوزاري الصادر في 21 ربيع الأول الموافق لـ 11 ماي 2004²، وقد " جاء ضمن المحاور الرئيسية لبرنامج العمل على المدى القصير والمتوسط والبعيد الذي بُرمج في إطار الإستراتيجية العشرية لتطوير القطاع ما

¹ احمد زرزور، " تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس ماستر دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل"، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا، جامعة قسنطينة، 2006/2005، ص 52.

² وزارة العليم العالي و البحث العلمي ، منشور رقم 8 المؤرخ في 21 ربيع الأول الموافق ل 11 ماي 2004 .

بين 2004 و 2013 ، فقد بات من الضروري إصلاح المنظومة التربوية وتحسينها من خلال " إعداد وتطبيق إصلاح شامل وعميق للتعليم العالي وتتمثل مرحلته الأولى في وضع هيكلية جديدة للتعليم مصحوبة بتحسين وتعديل مختلف البرامج البيداغوجية وتنظيم جديد للتسيير البيداغوجي"¹. بهدف ترقية التعليم وجعله يتميز بالجودة وفق المعايير العالمية فقد "انتقلت بذلك الجامعة من فضاء لاكتساب المعرفة وإنتاجها، ونقلها إلى جامعة تنموية تنطلق من احتياجات المتعلم لمواجهة المتطلبات التي تفرضها تحديات العصرية"²، بمعنى جعل التعليم يتماشى ومتطلبات عملية التنمية، وقائم على اكتساب العلم من اجل التطور ومواكبة عصر التكنولوجيات والعولمة.

6-4 هيكلية النظام الجديد ل.م.د.:

تعتبر هيكلية النظام الجديد ل.م.د بسيطة وسهلة حسب **خالدي مسعودة**³، وتقوم على ثلاثة مراحل أو أطوار تكوينية تتوج كل واحدة منها بشهادة جامعية :

المرحلة الأولى: وهي مرحلة المدى القصير، ويقصد بها اقتناء شهادة البكالوريا + 3 سنوات، تُتوج في الأخير بشهادة الليسانس.

المرحلة الثانية: وهي مرحلة المدى المتوسط، ويقصد بها اقتناء شهادة البكالوريا + 5 سنوات، تُتوج بشهادة الماستر.

¹ خالدي مسعودة، " التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات الحداثة دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري - وهران، مستغانم، تيارت"، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2004/2005، ص 116 عن <http://www.Algerie-dz.com/article1070.html>، « La réforme LMD et l'université algérienne : Les vrais enjeux »،

² نصيرة خلايفية، " آليات التقويم المستمر في نظام ل.م.د بين النظرية والتطبيق"، مجلة البحوث الدراسات الإنسانية، عدد 8، جامعة سكيكدة، جويلية 2014، ص 43.

³ خالدي مسعودة، " التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات الحداثة دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري - وهران، مرجع سبق ذكره، ص 116.

المرحلة الثالثة: وهي مرحلة المدى البعيد، ويقصد بها اقتناء شهادة البكالوريا + 8 سنوات، تُتوج بشهادة الدكتوراه.

تضم كل مرحلة من هذه المراحل وحدات تعليم تُجمع في سداسيات.

مرحلة التكوين في الليسانس هي مرحلة قاعدية أولية متعددة التخصصات مدتها من سداسي واحد إلى أربع سداسيات¹، " كما أن التكوين وفق هذا النظام يتم من خلال فرعين (فرع أكاديمي، وآخر مهني)، حيث يتوج الفرع الأكاديمي بشهادة ليسانس أكاديمية، وتسمح لحاملها بمزاولة الدراسة للحصول على شهادة الماستر، ثم مواصلة الدكتوراه حسب المؤهلات المكتسبة، والنتائج المحصل عليها وشروط الالتحاق، وفرع مهني يتوج بالحصول على ليسانس مهنية، والاندماج مباشرة في عالم الشغل"². كما يحق للطالب مواصلة الدراسة بعد تحمله على شهادة الماستر عن طريق الترشح لمسابقة الدكتوراه إذا ما كان يوافي شروط المسابقة وفي حالة نجاحه عليه القيام بمشروع عمل من إنجازه في شكل أطروحة ومناقشته علنيا بعد انقضاء فترة التسجيل في هذه المرحلة.

■ أهداف نظام ل.م.د.:

يهدف التعليم الجامعي حسب أحمد زرزور³ في إطار نظام ل.م.د على مستوى الجامعة الجزائرية

إلى ما يلي:

■ تحسين نوعية التكوين بمؤسسات التعليم العالي بحيث يأخذ بعين الاعتبار التكفل بتلبية الطلب الاجتماعي.

¹ <http://www.ency-education.com/lmd.html>, (Consulté le 04/07/2017).

² سامية كواشي، " العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2004-2005، ص 145.

³ احمد زرزور، " تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس ماستر دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل"، مرجع سبق ذكره، ص 90.

- تسهيل حركة الطلبة بين الجامعات الجزائرية والدولية.
- تفتيح الجامعة الجزائرية على العالم الخارجي وخاصة في مجال العلوم التكنولوجية، وتشجيع وتنويع التعاون الدولي وفق السبل والأشكال المتأتمية.
- تحقيق تأثير متبادل فعلي مع المحيط الإجماعي والاقتصادي وهذا بتطوير كل التفاعلات الممكنة بين الجامعة ومختلف المؤسسات الاقتصادية والاجتماعية.
- تقوية المهمة الثقافية للجامعة بترقية القيم العالمية التي يعبر عنها الفكر الجامعي، وترسيخ أسس تسيير تركز على التشاور والمشاركة.
- ربط الجامعة بسوق العمل والاستجابة للمتطلبات الاجتماعية والاقتصادية.
- ترقية استقلالية مؤسسات التعليم العالي بيداغوجياً.
- العمل على انسجام وتكليف نظام التعليم العالي الجزائري مع العالمي.
- الاعتراف بالشهادات الجامعية الجزائرية على المستوى الدولي.
- تهدف أهداف نظام ل.م.د على الصعيد الدولي وأهدافه على المستوى المحلي إلى نفس المرامي بالرغم من الاختلاف الجغرافي والحضاري والاقتصادي.
- يخضع نظام ل.م.د في شكله العام لنظام اقتصاد السوق ولنظام العولمة¹.
- " لعل من مبادئ نظام (LMD) هو السعي إلى إبرام عقود شراكة بين الجامعة والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية مثل ما هو الشأن بالنسبة للمؤسسات العالمية"².

¹ علي صالح، نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية (بين الواقع والقوانين - ميدان العلوم الإنسانية)، أعمال اليوم الدراسي:

إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق"، المنظم يوم 22 أبريل 2013 بجامعة البويرة/ الجزائر، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الآداب واللغات، منشورات مخبر الممارسات اللغوية في الجزائر، ص 12.

² علي براجل (إشراف)، "دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل.م.د (L.M.D) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة"، PNR20، Edition DGRSDT et CRASC، الجزائر، 2014، ص 40.

5- المشكلات العامة المتعلقة بسياسة التعليم العالي في الجزائر:

بالرغم ما جاء به النظام الجديد من أهداف وهيكلية جديدة إلا أن سياسة التعليم العالي بالجزائر لا زالت تحتوي على جملة من المشكلات على حسب صالح صالحي وزواوي موسى¹ والتي أدرجاها في:

■ عدم قدرة مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي على تكييف مناهجها ومحتويات التعليم فيها بما يتوافق واحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، ففي كثير من الأحيان نجد تباعدا كبيرا بين مخططي التنمية في البلاد وبين مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي، وبالتالي عدم ربط البحوث العلمية بخطة التنمية في الجزائر.

■ إهمال الجانب التطبيقي في ميدان البحث والتركيز على الجانب النظري، والتركيز على التعليم وإهمال البحث العلمي.

■ اضطراب في القوانين والتشريعات التي تحكم تسيير التعليم العالي والبحث العلمي، ولعل هذا لحدثة التجربة.

■ التغييرات المفاجئة لجهاز التسيير والإدارة وانعكاساتها السلبية، فما أن يتمكن الفريق الجديد من فهم المشكلات وتصور الحلول حتى تتغير الوزارة والمديرون العامون والعمداء... وهكذا.

■ هناك كذلك مشكلات متعلقة بالباحثين وبمناهج البحث العلمي أين نجد عدد الباحثين والمهتمين بالمجال العلمي قليلا مقارنة بنسبة السكان، كما أن إنتاجهم العلمي ضئيل.

■ عدم وجود الشروط الملائمة للبحث من شروط بحثية كالمراجع والدوريات والتربصات، والشروط العلمية كقلة محتويات برامج دراسات ما بعد التدرج، والشروط المادية كقلة المخصصات الموجهة إلى ميزانيات

¹ صالح صالحي، زواوي موسى، " دور الجامعة والبحث العلمي في تنمية بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى التجربة الجزائرية"، الفصل الثامن عشر، سلسلة كتب المستقبل العربي 11، مجموعة مؤلفين، " الأزمة الجزائرية، الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية"، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1999، ص 415، 416 .

البحث العلمي، الأمر الذي لا يشجع على دعم المجهودات البحثية ويعطلها، إلى جانب نقص في الشروط المساعدة كنقص عدد الإطارات التي تساند الباحث وتسهل مهمته في استخدام الوسائل والأجهزة وتشغيلها وصيانتها.

كما تتفق الدولة الجزائرية في مجال التعليم ميزانية كبيرة من اجل الارتقاء بهذا القطاع والإستثمار في المجال العلمي والتعليمي، غير أن هذا " الإنفاق لا يعتبر مؤشرا ذو دلالة على تطوير التعليم، بل إن المؤشر الحقيقي لتطوير التعليم وبالتالي رأس المال البشري هو المحتوى العلمي للبرامج التعليمية، ويرجع سبب التراجع في بناء رأس المال البشري (خاصة في قطاع التعليم) إلى عوامل عديدة منها: البحث عن الربح الذي لا يقابله إنتاج حقيقي وغياب الرقابة الحازمة والحقيقية على المؤسسات التعليمية والصحية، وعدم وجود أنظمة لرصد وتقييم المخرجات التعليمية¹، حتى إن الأولياء لا يبالون بتكوين أبنائهم ولا يعطون أهمية له بقدر الأهمية التي يولونها للشهادة وما سوف توفّره لهم مستقبلا من مدخول مادي مغزي²، فغياب حافز التعليم يعرقل من عملية التنمية المستدامة، فهو يعتبر من أهم العوامل التي تساعد على السيرورة السليمة للتنمية حسب نظرية النمو الحديثة³ التي تولي أهمية للعنصر البشري إلى جانب العنصر المادي، الأمر الذي تطرق إليه هاني سمير حلاوة الذي يرى بان النظرية الحديثة للنمو تعطي " أهمية الإنذار والإستثمار في رأس المال البشري في تحقيق النمو السريع في العالم الثالث، فلا توجد قوة تقود إلى التوازن في معدلات

¹ ناصر الدين قريبي وسفيان الشارف بن عطية، "منظومة التعليم في الجزائر ومشاركتها في بناء اقتصاد المعرفة"، مجلة الباحث، عدد 15، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، ص 81.

² نفس الورجع السابق، ص 81 عن أحمد الكواز، " هل أضاعت البلدان العربية فرصة التنمية؟"، العدد رقم 20، 2006، ص 48-47.

³ نفس المرجع السابق، ص 81.

النمو بين الإقتصادات المغلقة، ومعدلات النمو القومي تظل ثابتة وتختلف بين الدول بالإعتماد على معدلات الإذخار القومي ومستويات التكنولوجيا¹.

مشكلة أخرى تواجه الجامعات الجزائرية بمرور السنوات وهي مشكلة الفائض في عدد الطلبة الملتحقين والمتخرجين من الجامعة " حيث يلاحظ اليوم الارتفاع الهائل في تكلفة المنتج قياسا بمردوديته وبحاجة سوق العمل. ويكفي بهذا الصدد النظر إلى الأعداد المتزايدة من خريجي الجامعات من كل التخصصات الذين يلتحقون سنويا بصفوف العاطلين عن العمل نظرا للاختلال الموجود بين التكوين والطلب الاجتماعي سواء من حيث الحجم أو النوعية"² ، "فهناك جهل شبه تام بخصوصية الطلب الاجتماعي وطبيعته كما وكيفاً"³. فالجدول التالي يبين الفارق في أعداد الطلبة المسجلين بالجامعة من سنة 1962 إلى غاية سنة 1999.

جدول رقم (11) يمثل عدد الطلبة المسجلين في التعليم العالي ما بين سنة 1962 و 1999⁴

السنة	عدد المسجلين
1963-1962	2725
1970-1969	12243
1978-1977	51893
1985-1984	103223
1992-1991	220878
1999-1998	372647

¹ هاني سمير حلاوة، " الإنماء الاقتصادي والسياسي في الوطن العربي"، الطبعة العربية، دار المجد للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2015، ص 69.

² العياشي عنصر، أعمال ندوة " الجامعة اليوم "، من تنسيق وتقديم جمال غريد ، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات CRASC ، 1998، ص 12 .

³ نفس المرجع السابق ، ص 16

⁴ محمود بوسنة ، " تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي، ومدى مساهمته في التنمية :عرض لتجربة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة :جامعة منتوري، عدد 13، 2000، ص11 (بتصرف) عن سامية كواشي، " العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2004-2005، ص 152.

الملاحظ من خلال الجدول أن هناك ارتفاع في أعداد المسجلين بالجامعة، فعدددهم يتصاعد كل سنة، وذلك يعود فضله إلى الجهود والإصلاحات المبذولة من أجل تحسين الجامعة وتعميمها، وجعل التكوين في إطارها مجاني هذا ما ساعد كل الفئات على الالتحاق بها من كافة المستويات، فهي لا تخص فئة معينة ذات مستوى معين بل تضم جميع الفئات التي لها حق الاستفادة من تكوينها، ضف إلى ذلك انفتاح الجزائر على السوق العالمي وتشجيعها لخلق المؤسسات الخاصة والمصغرة وتوسيع سوق العمل، حتى أن العائلات أصبحت تشجع أبناءها على الدراسة من أجل التعلم والتطور من خلال العمل، خصوصا وأن مرحلتهم قد تزامنت مع العولمة والانفتاح على العالم الخارجي، كما أصبحت متطلباتهم كثيرة فعليهم بالدراسة بهدف تسهيل عملية الحصول على العمل والإدماج في الحياة الاجتماعية .

5-1 اختلالات التعليم بالجامعة الجزائرية:

قطاع التعليم العالي في الجزائر " قد عرف تطورا كبيرا سواء من حيث عدد الطلبة المسجلين في مختلف التخصصات أو من حيث عدد الجامعات والمعاهد، حيث بلغت نسبة الطلبة المسجلين 88% سنة 2000 وارتفعت خلال عشر سنوات إلى 98% وتضم الشبكة الجامعية 92 مؤسسة للتعليم العالي وأكثر من 1000 مخبر بحث، وتضم 30 مركز بحث و47000 أستاذ، و1300000 طالب وهذا في سنة 2012¹، وبالرغم من كل هذه الأرقام والنسب إلا أنه يبقى بعيدا على المستوى المنشود من حيث النوعية والكيف، وهو اليوم يعاني من مجموعة من الإختلالات والنقائص على مستويات عدة منها الهيكلي والتنظيمي وحتى البيداغوجي والعلمي، و التي لخصها نصر الدين غراف² فيما يلي:

¹ ناصر الدين قريبي وسفيان الشارف بن عطية، "منظومة التعليم في الجزائر ومشاركتها في بناء اقتصاد المعرفة"، مرجع سبق ذكره، ص 82، عن وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر (1962-2012)، الجزائر، ص 5، متاح على الموقع <http://www.mesre.dz.ar/acceuil/>

² نصر الدين غراف، "التعليم الإلكتروني ومستقبل الإصلاحات بالجامعة الجزائرية"، قسم علوم الإعلام والاتصال، مجلة RIST، مج 19، ع2، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 63 عن

- اعتماد وزارة التعليم العالي مركزية توجيه الملتحقين الجدد من الطلبة الناجحين في شهادة التعليم الثانوي (البكالوريا) ، مما أفقد هذا النظام التوجيهي مرونته وقاد في أغلب الأحيان البرامج إلى مسالك نفقية مبهمه.
 - ارتفاع ظاهرة التسرب الجامعي مما أدى إلى تدني مردود الجامعة الجزائرية وامتداد المدة التي يقضيها الطلبة بالجامعة، ما عقد وضعية الجامعة الاستيعابية.
 - أحجام ساعاتية مكثفة وضاغطة تلزم الطالب بأوقات حضورية مبالغ فيها في قاعات المحاضرات والأعمال الموجهة، على حساب الوقت الواجب تخصيصه لتكوينه الذاتي والتحضير لاستقلاليته المعرفية.
 - التخصص المبكر الذي يوجه بمقتضاه الطلبة توجيهها مبكرا وعادة ما يكون ابتداء من السنة الأولى جامعي، الذي يبقى في غالب الأحيان توجيهها غير ناضج.
 - نظام تقييم ثقيل، من خلال اعتماده على الامتحانات النظرية، بالإضافة إلى فترة إجراء هذه الامتحانات التي عادة ما تكون ممتدة بشكل مبالغ فيه، على حساب الزمن البيداغوجي.
- على غرار ما تطرقنا إليه آنفا من خلال الدراسات والأبحاث السابقة حول الجامعة ومراحلها ونظمها التعليمية وما تحتويه من نقائص واختلالات، يبقى للطلاب المتخرج منها تمثلاته الخاصة حولها وحول التكوين الذي تلقاه فيها وحول الشهادة التي تحصل عليها. وعليه قد أفرزت لنا المقابلات التي أجريناها مع أفراد عينة دراستنا مجموعة من التمثلات حول تكوينهم ومشوارهم الجامعي وحول تصورهم للشهادة الجامعية وقيمتها والهدف الذي كانوا يسعون إلى تحقيقه من وراء هذا التكوين والحصول على الشهادة الجامعية.**
- أفرزت دراستنا الميدانية ومقابلاتنا مع خريجي الجامعة مجموعة من تمثلاتهم حول جامعاتهم وتكوينهم الجامعي.

6- تمثلات خريجي الجامعة حول الجامعة والتكوين الجامعي :

يمر الفرد بمراحل متسلسلة في حياته، ابتداءً من مرحلة الطفولة إلى المراهقة وصولاً إلى مرحلة الشباب، يعيش خلالها تجارب ويكتسب خبرات، يلقيها له أولاً محيطه العائلي لتكتمل المدرسة هذا الدور من أجل تكوينه وتحصيله العلمي، هذا التكوين يكون تدريجي على حسب سن الفرد، فبعد مرور الأطوار الثلاثة الأولى والتي تتكون من المدرسة، الإكمالية والثانوية، تأتي مرحلة الجامعة التي يلتحق بها الفرد بعد تحصيله على شهادة البكالوريا، والتي تعتبر من أهم المراحل في حياته، إذ يبدأ من خلالها بالتخطيط لمستقبله والذي يبنيه على حسب نوعية وطبيعة التكوين الذي يختاره قصير أو طويل المدى، وأي تخصص سيدرس من أجل العمل في مجال معين وما هو مشروعه المهني، والإستراتيجية التي سيعتمدها من أجل الحصول على هذا العمل، والهدف الذي جعله يلتحق بالجامعة ويواصل الدراسة بها.

تختلف تمثلات خريجي الجامعة حول هذه الأخيرة وتكوينها حسب اختلاف السن، طبيعة اختصاص التكوين، النظام المتبع في تلك المرحلة، الأصول الاجتماعية، والمستوى المعيشي... وغيرها من العوامل المؤثرة في التمثل، كما لعبت الإصلاحات والتغييرات على مستوى النظام الجامعي وتكوينه عاملاً هاماً في اختلاف التمثلات ما بين الأجيال من جيل السبعينيات، الثمانينيات والتسعينيات والذين يرون بأن كل نظام سابق كان أحسن من النظام الذي جاء بعده وفقاً لعناصر قد أثرت على ذلك، وقد تمثلت هذه التمثلات في أن:

أ- التكوين الجامعي يتميز بالكم لا بالكيف بالنسبة لخريجي الجامعة المبحوثين:

إن ارتفاع عدد خريجي الجامعة قد أثر على موازين سوق العمل الذي أصبح يشهد اكتظاظاً لطالبي الشغل، وخاصة مع تطبيق النظام الدراسي الجديد ل.م.د. وإتاحة الفرصة لجميع الأفراد بحق الالتحاق بالجامعة، ضف إلى مجانية التعليم التي سمحت لكل الأفراد من جميع المستويات بالدراسة والتعلم، وتأثير

ذلك على مردودية الأساتذة العلمية والعملية حيث " زادت أعباؤهم في الجامعة بشكل ملفت للانتباه بحكم الضغط من جانب الأعداد المتزايدة من الطلاب وضعف قدرة الأقسام على التخرج وضعف التقدير المادي والمعنوي لهيئات التدريس"¹. والجدول التالي يمثل ارتفاع عدد المتخرجين منذ سنة 1963.

جدول رقم (12) يمثل عدد المتخرجين من التعليم العالي من سنة 1963-1964 الى 2010-2011:²

السنة	عدد المتخرجين
1963-1964	180
1973-1974	2786
1983-1984	10237
1993-1994	29341
2003-2004	91823
2010-2011	246743

يتضح لنا من خلال الجدول ارتفاع عدد الخريجين من الجامعة وبوتيرة سريعة، حيث يزداد ويتكاثر بتقدم السنوات حيث وصل إلى 246743 خريج سنة 2010-2011. أمام هذا الواقع أصبح خريج الجامعة يتساءل كيف يمكن إعطاء فرصة العمل لكل هذه الفئة وكيف لها أن تدمج في سوق العمل، وما مميزاتها؟.

يتصور خريج الجامعة بان هذا الاكتظاظ في الجامعة يتميز بالكم لا بالكيف فحسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم 29³: " يبدو أن النجاحات الجامعية و البكالوريا تعطي أهمية كبيرة للعدد لا نوعية التكوين والشهادة، ما زالوا في شعارات 1962 "عندنا مليون و 200 طالب" نلقاوها درك، كابين غير 200 لي يقرأو ومليون راهم يضيعوا في الوقت، علاش ما يروحوش للفلاحة مثلا"، وأن التكوين بات

¹ ابراهيم توهامي، "أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين؟"، مجلة الباحث، العدد الرابع، افريل 2003، ص 53.

² المصدر: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (و.ت.ع.ب.ع) في المنشورات : الكتاب الإحصائي السنوي، التكوين العالي بالأرقام والميزانية المرقمة للتكوين العالي، باستثناء خريجي جامعة التكوين المتواصل، حوصلة إحصائية من 1962 إلى 2011 من إعداد مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، الديوان الوطني للإحصائيات، جوان 2013، الجزائر، ص 123.

³ كل المعلومات والخصائص المتعلقة بمبحوثينا موجودة في جدول الخصائص الخاص بعينة بحثنا في الملحق رقم 02.

يعتمد على إنتاج اكبر عدد من المتخرجين بدون جودة في التكوين، وذلك نظرا لنسبة المتخرجين المرتفعة مقابل المستوى المتدني للخريجين حيث يصرح المبحوث في المقابلة رقم 07 : " كي تجي تشوف تلقى قاع الشباب عنده ليسانس ولا ماستر بصح لوكان تسقسيه على حاجة سخيفة ما يعرفش، تقول عمره ما قرأ، وفي بعض الأحيان تلقاه ما يعرفش يكتب حتى نيشان، وزيد تلقاه لا قرآية لا ثقافة، تسمى ينتعد قاري غير بالدبلوم، تولى تسقسي هذا كيدار باش تحصل على ديبلوم، وفي هاذ الوقت قاع الناس ولات قارية، الجامعيين راهم بزاف تلقى عددهم يفوق الغير جامعيين خاصة مع هاذ النظام الجديد ل.م.د من بعد ما كانوا بكري قلال وقليل الي نسمعوا بلي عنده ليسانس "، الأمر الذي تطرق إليه كمال بطوش حول أن: "جامعاتنا ما زالت تتجه نحو تخريج اكبر عدد ممكن من حملة الشهادات دون أن تسعى إلى غرس روح البحث في نفوسهم"¹.

كما يرجع خريجي الجامعة سبب هذا التراجع في المستوى العلمي للطلبة وبالأخص طلبة ل.م.د هو أن هذه الفئة قد ابتعدت عن المطالعة بهدف التثقيف واكتساب المعارف، وأنها قد أصبح همها الوحيد من الجامعة هو الحصول على الشهادة الجامعية كشهادة ورقية رمزية، على أنها ترمز لمستوى معين لا غير، فحسب رأيهم إذا ما رأينا نوعية تكوينهم نجدها متدهورة منذ الأطوار الدراسية السابقة، وأن الطلبة الجامعيين قد حصلوا على شهادة البكالوريا بمستوى ضعيف بالرغم من أنها امتحان مصيري، وهم يرجعون السبب في ذلك إلى السياسة التي كانت تعتمدها الوزارة لإرضائهم وهي العتبة، التي تقوم على تحديد الدروس والتي رفض التلاميذ التخلي عنها لما جاءت به من تسهيلات حيث تعبر عنها المبحوثة في المقابلة رقم 15 قائلة: " هذه السياسة راني متأكدة بأنه ما كانش دولة استعملتها ما عدا الجزائر، فمن غير المنطقي أن يتم

¹ كمال بطوش، "المكتبة الجامعية والبحث العلمي في الجزائر"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد التاسع، 1998، ص 109.

تحديد دروس امتحان مصيري مثل البكالوريا، امتحان يحدد مستقبل الفرد، *c'est grave*، فماذا عسانا أن ننتظر من جيل كهذا؟، ومن مستوى كهذا؟".

والملاحظ بأنه بالرغم من أن العتبة قد تم إلغاؤها حالياً قبل اجتياز امتحان البكالوريا، إلا أنها قد خلفت تمثلات لهؤلاء الخريجين وانطباعات حول هذه الفترة التي تزامنت مع نظام تعليمي معين، ولما كان لها من أثر على المستوى العلمي للطلبة الذين عايشوا مرحلتها .

الباحثة سامية كواشي تكلمت عن مرحلة الإنقاذ في البكالوريا وهي مرحلة سبقت العتبة، فهي ترى بان " تلاميذ الجزائر يلتحقون مباشرة بالجامعة بمجرد حصولهم على شهادة البكالوريا، ومما ضاعف من حدة المشكلة هو زيادة الناجحين في هذه الشهادة عن طريق ما يسمى بالإنقاذ، أو ما عرف قبل سنوات بمقبول، واتضح أن نسبة 30% فقط من الناجحين يستحقون فعلاً هذا النجاح، وعليه فان الجامعة الجزائرية تستقبل منتوجاً ضعيفاً لمراحل تعليمية سابقة بمستوى منخفض، وما نسب النجاح المنخفضة في السنوات الأولى من التدرج إلا دليل قاطع على هذا"¹. غير أن الخريجين لم يتكلموا عن هذه المرحلة التي غابت في خطاباتهم، ربما لأنها عُوِّضت بمرحلة أخرى وهي مرحلة العتبة، وأن المستفيدين منها الذين عايشوها قد مر على تخرجهم سنوات طويلة كونها تزامنت فترة تطبيقها مع نهاية سنوات التسعينات، وأن أغلبيتهم قد أدمجوا في سوق العمل بطرق مختلفة.

ب- قيمة الجامعة وتكوينها:

يتصور خريجي الجامعة بان الجامعة الجزائرية قد فقدت قيمتها العلمية بسبب الإصلاحات التي طبقت عليها والتي لم تستطع حتى الإبقاء على نظام واحد ثابت، فكل مرة هناك تغيير، حتى أن هذا التغيير قد احدث قطيعة ما بين الأجيال، فحسب المبحوث في المقابلة رقم 22: "أنا يظهر لي بأنه كلما كان هناك

¹ سامية كواشي، "العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية"، مرجع سبق ذكره، ص 151.

إصلاح كان هناك تدهور وانحطاط، نشوفوا بلي مستوى جيل السبعينات أحسن من مستوى جيل الثمانينات ومستوى جيل الثمانينات أحسن من مستوى جيل التسعينات أما مستوى جيل التسعينات فحدث ولا حرج"، فكل جيل يختلف محتوى دراسته عن الآخر، فلا يوجد تواصل بيداغوجي علمي ما بين الأجيال، وخير دليل على ذلك حسب رأيه هو احتلال الجامعة الجزائرية للمراتب الأخيرة في الترتيب العالمي للجامعات وتدني مستواها وتكوينها، فقد غابت الجامعات الجزائرية عن تصنيف لأفضل 800 جامعة في العالم حسب تصنيف أجرته مؤسسة "تايمز هاير إيدوكيشن" البريطانية المتخصصة في تصنيف أفضل الجامعات العالمية، وفي حدث تقرير للمنظمة البريطانية وفقا لبيانات 2015-2016، لم تستطع أي جامعة على المستوى الوطني أن تحوز أو تقنع هذه المنظمة، لتبقى الجامعات الجزائرية خارج التصنيفات العالمية"¹.

خريجي نظام ل.م.د قد أبدوا انطباعاتهم عن هذا النظام بأنه لا يخدم الشباب الجامعي ما دام أنه لا علاقة له بسوق العمل ولا يتماشى ومتطلباته، حيث أن سيناريو نظام الكلاسيك قد تكرر تحت عنوان آخر، حيث يقول المبحوث رقم 20: "الطالب الجزائري هو فأر تجارب، كل مرة يطبق عليه نظام جديد دون الأخذ بعين الاعتبار مصير دفعات النظام القديم التي لا زالت أغلبيتها تعاني من البطالة، هناك تغيرات كثيرة في هذا المجال دون نتائج ايجابية، المستوى راه هابط و زايد، بكري تلقاه عنده مستوى متوسط قاري وفاهم خير من مستوى ماستر تاع درك، والمشكلة أنهم مازال حاصلين في المساواة ما بين نظام الكلاسيك ونظام ل.م.د"، فقرارات التغيير يتصورها عشوائية وتفقر إلى الدراسة والاستشراف، فقبل تغيير النظام يجب على الأقل التكفل بتوظيف خريجي النظام الكلاسيكي حتى يُفصح المجال أمام خريجي نظام ل.م.د، فوجود الدفعتين على مستوى سوق العمل جعل هذا الأخير يجد صعوبة أمام الفئة التي يعطي لها الأولوية في التوظيف، خصوصا أمام غياب النصوص التوضيحية لذلك.

¹ إسلام. ب " تصنيف أفضل 800 جامعة في العالم، الجامعات الجزائرية خارج القائمة"، جريدة الخبر، 30.01.2016
<http://www.elkhabar.com/press/article/99439>/الجامعات-الجزائرية-خارج-القائمة، تم تصفح الموقع يوم 17.08.2016.

أما المقابلة رقم 28 فيقول صاحبها: "نظام ل.م.د هي قرار جد سريع، فهكذا تغيير يجب التحضير له، على الأقل كان يجب تجربته على جامعة واحدة من الوطن لمدة خمسة أو عشرة سنوات لمعرفة نتائجه ومردوديته"، ففي نفس السياق يرى الخريجين بان هكذا تغييرات يجب أن تُجرَّب أولاً على مستوى الأقلية أي بعض الجامعات فقط، قبل تطبيقها وتعميمها على مستوى جميع الجامعات لمعرفة نتائجها ومدى فعاليتها، سواء على المستوى العلمي أو المهني ومدى ملاءمتها لمستوى الطلبة الملتحقين بالجامعة، وفي حال لم تنجح يصبح تدارك أمرها وإلغائها أمراً ممكناً، وعليه يقترح خريج الجامعة انه يجب على الجهات المسؤولة عن القطاع إعادة التخطيط والنظر في القرارات المأخوذة، وإعادة دراستها دراسة علمية واقعية منطقية.

كما يُقلقهم ارتفاع عدد المتخرجين مستقبلاً ويخلق لديهم مخاوف كثيرة من المستقبل حول مصيرهم المهني، خاصة لدى فئة المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وبرنامج إدماج حاملي الشهادات الجامعية PID، حيث " بلغ تعداد الطلبة الجامعيين في الجزائر الذين باشروا موسمهم الدراسي بداية 2010 أزيد من مليون و230 ألف طالب وطالبة، ونصف هذا العدد في جامعات الشرق الجزائري بأقطابها الكبرى في قسنطينة وعنابة وسطيف وباتنة بالخصوص، وهو رقم مهول، قليلة الدول في العالم التي بلغت، ويكفي القول إن عدد سكان الجزائر في عام 1820 كان في حدود المليون نسمة أي أن رقم الطلبة في الجزائر يوازي حالياً بلدا قائما بذاته"¹، فتمثلات الشباب حول التكوين الجامعي هي نتاج ما عايشوه في الماضي بحكم تجربتهم الجامعية، وما يتداوله المجتمع وما يحدث على ارض الواقع، فهو على علم بكل مستجدات الجامعة ونتائجها كونه خريج منها وكان منتما إليها في زمن معين، فهو يرى بان بناء المستقبل مرتبط بمستوى منتوجها العلمي، والحاضر يعكس ذلك .

¹ ب.عيسى، " الوجه الآخر للجامعة الجزائرية عدد الطلبة في الجزائر يفوق عدد سكان 68 دولة عبر العالم"، موقع بوابة الشروق، 16.12.1010، <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=64560> ، تم تصفح الموقع يوم 10.08.2016.

ج- شهادة جامعية غير معترف بها عالميا:

مواصلة لما سبق ذكره يتصور الشباب أن الجهات المكلفة بمجال التعليم العالي تحاول أن تُظهر بان نظام ل.م.د هو نظام ناجح، و ذلك بإنجاح أغلبية الطلبة وتحقيق نسبة نجاح كبيرة، غير أن ذلك يعود بالسلب عليها وعلى الإطارات المتخرجة الغير مؤهلة ما سيؤثر كذلك على سوق العمل الذي يتطلب اليد العاملة الماهرة، كما أن ما يزعج المتخرجين هو أن شهادتهم الجامعية تفتقر إلى المعايير العالمية فحسب تصريح المقابلة رقم 08: "التكوين في الجزائر ما يستعرفوش به لا هنا و لا في الخارج، بغيت نروح نقرا ماستر في فرنسا قالولي لازم نعاود نقرا من جديد لان شهادتي غير معترف بها هناك، إذا قررت نولي للجزائر و نكمل قرابتي لأنه نعاود نقرا ثلاث سنوات بزاف خاصة و أني تعبت و شقيت باش تحصلت على الليسانس، و كي نعاود نقرا كأنني ضيعت ثلاث سنوات الي فاتت هنا من حياتي" فهي مثلا غير معترف بها في فرنسا ولا قيمة لها هناك، وعلى حاملها أن يعيد دراسته هناك في حال ما أراد الالتحاق بالجامعة الأوروبية مع وضع شروط. هنا نقول بان الجودة في التعليم هي أساس إنجاح العملية التكوينية سواء في الجامعة أو في أي مستوى تعليمي آخر، فخريج الجامعة أصبح يتصور بان شهادته غير معترف بها في وطنه فما بالك بالأوطان الأخرى، وبالتالي مشكلة التكوين الجامعي ليس تطابق نوعية التكوين مع الشهادة بل تطابق جودة التكوين مع الشهادة حيث تؤكد أمل فتحي عقل بان "الاهتمام بجودة التعليم ونوعيته أصبح من الاهتمامات العالمية التي تسعى معظم دول العالم والمنظمات الدولية إلى تحقيقها في عصر العولمة، وازداد الاهتمام العالمي بقضايا التعليم العالي خلال السنوات الأخيرة نتيجة تزايد دور الجامعات والكليات العليا في رفد المجتمعات بالكفاءات من مختلف التخصصات، ليساهموا في جهود التنمية بمختلف أبعادها في بلدانهم"¹. فحتى فيما يخص المشاكل المتعلقة بعدم التأقلم مع منصب العمل وطريقته، يتصور خريج

¹ أمل فتحي عقل، "تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي - الأردن نموذجا"، الطبعة الأولى، دار الخليج، عمان، الأردن، 2009، ص 38.

الجامعة بان المشكلة الأساسية ليست في تطابق التخصص والشهادة مع منصب العمل، بل في تطابق الكفاءة مع منصب العمل، وهذا ما يعتبر من أحد المعوقات الأساسية التي تؤدي إلى صعوبة اندماج الخريجين في سوق الشغل.

ح- الجامعة مكان للترفيه ولقاء الأصدقاء :

تختلف توجهات الشباب عند الالتحاق بالجامعة حسب اختلاف الهدف من وراء التعليم الجامعي، هنا تلعب الظروف الاجتماعية والعائلية دورا هاما، خصوصا لدى فئة الإناث من عينة الدراسة التي تعيش في محيط عائلي محافظ أو بالأحرى على حسب تعبيرها "منغلق" يمنع عليها الخروج للقاء الصديقات، بل خروجها يجب أن يكون مبررا إما من اجل شراء مستلزمات أو زيارة أقارب ويكون عادة بصحبة الأم أو شخص بالغ، كما أن العائلة هي من تختار لها صديقاتها على اساس أن هذه صالحة والأخرى غير صالحة، هذه الفئة من الجامعيين نجدها تستغل فرصة دراستها بالجامعة من اجل إقامة علاقات صداقة داخل الجامعة لممارسة ولو القليل من الحرية في تبادل أطراف الحديث والاستمتاع بصحبة الأصدقاء، ويكون هدفها الأول الهروب من الضغوطات العائلية، فحسب المبحوثة رقم 13: *كمتي رجت الباك الحاجة الأولى الي فكرت فيها هي انه غادي نتحرر شوية، كنت نخرج بالعسة وكي كنت في الثانوية ما كنتش نتحرك كانوا خاوتي يعسوني رغم أنني ما كنت دايرة حتى حاجة حتى الصديقات و كانوا عندي غير ثلاثة، و لكن في الجامعة لقيت راحتني و كنت نبغي نقعد فيها حتى ولو ما كانتش عندي قرابية خير من الغمة تاع الدار، كنت نقعد مع صحاباتي نتحاكوا ونضحكوا، أمضيت يامات شابيين"، فالملاحظ بان التنشئة الاجتماعية الثقافية والمحيط الاجتماعي والعائلي يلعبان دورا هاما في تكوين شخصية الفرد وطريقة التعامل معه لما لهما من اثر مباشر على سلوكه، حيث أن الضغوطات تجعل تفكير الفرد ينحصر فيما هو ثانوي كإنشاء صداقات وكل ما هو ترفيهي بسبب حرمانه منها، وإعطاء الأولوية له في التفكير بدل التفكير فيما هو أساسي كالمستقبل المهني واستغلال فرصة التواجد بالجامعة من اجل التكوين واكتساب المعارف فتتوجه الفرد يتم على حسب ما اكتسبه*

من تنشئة ثقافية من طرف العائلة " التي تعتبر الناقل الرسمي للرأسمال الثقافي بوساطة المدرسة ورأسمالها الدراسي... فعليا ليست العائلة من تنشئ الطفل بل الأفراد المكونين لمجموعتها كالأمهات مثلا اللواتي لهن ممارسات مغايرة لممارسات الآباء فيما يخص التنشئة الثقافية والمدرسية للأبناء (Marry, 2004 ; « **Henri- PANABIERE, 2010b**) ، وحتى الجد والجدة يمارسون في بعض الأحيان تأثيرا ثقافيا خاصا على أحفادهم يكون مختلفا عن تأثير الآباء (Laurents, 1992)¹. فعلمية نقل الثقافة وسط العائلة يستوجب فيها دراسة العلاقة ما بين أفراد حقيقيين داخل العائلة وليس كوحدة مجردة للتنشئة الاجتماعية (Elias1991) ، بما فيهم الإخوة والأخوات وتأثر الفرد بتنشئتهم الثقافية كونهم يعيشون داخل نفس العائلة ويتقاسمون عدد معتبر من النشاطات والنقاشات². هذا التفكير لا يقتصر على فئة الإناث فقط بل نجده عند فئة الذكور كذلك، وربما يرجع الأمر في ذلك إلى عوامل اجتماعية ونفسية ليست كالتالي ذكرناها عند فئة الإناث بل تكون من نوع آخر، والتي تعود لعدم المسؤولية اتجاه الأفعال والسلوكيات واللاوعي نتيجة لعدم النضج النفسي والعقلي كما جاء في تصريح المبحوث رقم 04 : " الجامعة كإين لي دايرها يجي يفوت فيها الوقت نظرا لكثرة الفراغات وقلة الأماكن الترفيهية، فهي مكان لتجمع الأصدقاء والأحباب"، وهنا يتصور بان الجامعة قد غلب عليها الطابع الاجتماعي أكثر من الطابع العلمي. كما نجد كذلك بان هناك من الشباب من يلتحق بالجامعة بهدف الحصول على الشهادة وليس بهدف الحصول على التكوين أو المعرفة لأنه حسب رأيه في المقابلة رقم 06: "القرابة عند بعض الشباب ليست لها دلالة على مستقبل زاهر فهو يفضل يدير *affaire* و يدخل دراهم أحسن من انه يضيع وقته و يقرأ، لانه راه يشوف بلي لي سبقوه و قرأو راهم بلا خدمة و بالاك لي ما قرأش راه يدخل فالدراهم وعایش لابس بيه"، فغياب القيمة العلمية للشهادة في تصور الشاب يجعله يفضل الملموس وهو الحصول على الشهادة بدون محتوى من اجل بلوغ هدف واحد

¹ Cité par Martine COURT et Goele HENRI- PANABIERE, « La socialisation culturelle au sein de la famille : Le rôle des frères et sœurs », Varia, Revue Française de pédagogie (en ligne), 179 Avril-Juin 2012, P 05, <http://rfp.revues.org/3641>, Consulté le 08 /07/2017.

² Ibid. P 05.

وهو الحصول على عمل يجني من خلاله المال متجاهلا قيمتها العلمية والمعرفية، بينما يشير طارق عبد الرؤوف عامر وإيهاب عيسى المصري فيما يخص جودة التعليم واعتماده الأكاديمي، إلى أن " مهام التعليم الجامعي تتشكل عن طريق المجتمع الأكاديمي الذي يتم إعداده إعدادا عاليا وإكسابه مهارات البحث العلمي، وفق هذه الرؤية يتم قياس الجودة اعتمادا على جودة الأبحاث التي ينجزها الطلبة وعلى القدرة في الاكتشاف والتحليل للوقائع العلمية والقدرة على معالجة المشاكل وإيجاد الحلول لها"¹، فأولى أهداف التعليم العالي وجودته هي إكساب المعارف والحصول على المعرفة العلمية التي تؤهل الفرد للحصول على الشهادة العلمية الجامعية، وتجعله حاملا لصفات ومؤهلات الفرد المتعلم وهي التي تجعله جاهزا ومرشحا للالتحاق بسوق العمل.

خ- الجامعة عامل مهم في تكوين الشخصية:

تعتبر الجامعة فضاءا جامعا لمختلف الفئات الاجتماعية بمختلف مستوياتها وثقافتها، وفيها يظهر تمسك الفرد بالقيم والمبادئ التي اكتسبها من خلال تنشئته الاجتماعية، والتي يعتمد عليها في التفريق ما بين الصح والخطأ، ويتعلم فيها المسؤولية لأنه مسؤول عن دراسته وتصرفاته ولا احد يرافقه من خلال التجارب التي يمر بها، وتعتبر مرحلة هامة في تكوين شخصية الفرد الراشدة، أين يبدأ بالاعتماد على نفسه والتفكير في المرحلة الموالية للجامعة، وكيفية الاندماج في سوق العمل، وتحمل المسؤوليات وتوفير متطلبات الحياة، فتتمو شخصيته ويتكون على الصعيدين النفسي والاجتماعي فحسب ما جاء في خطاب المقابلة رقم 05: "الجامعة علمتني الرشاد على مستوى شخصيتي، فهي عالم آخر، عالم الحرية على جميع المستويات كالعلاقات الشخصية، الدراسات، وكل شيء، بفضلها تعلمت التحكم في نفسي و ترويضها على التفريق ما بين الخطأ والصواب"، وعلى حسب المقابلة رقم 03: "الجامعة مكان للحرية وتعلم المسؤولية"، فبعد أن

¹ طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، "الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، اتجاهات معاصرة"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014، ص 27، 28.

عاش الشاب مُساعدًا من طرف عائلته في التمييز ما بين الأمور عن طريق التربية التي اكتسبها، يتصور بان الجامعة هي مكان لتطبيق ما تعلمه من إرشادات، ويعتبرها كإمتحان للذات وتنمية المهارات، ففيها يدخل الفرد مرحلة الشباب التي يبدأ فيها الوعي وتحمل مسؤوليات الأفعال، هذه المرحلة التي تناولتها دراسات عديدة في علم الاجتماع كتحديد فئتها العمرية التي تدخل فيها عدة عوامل بيولوجية، اجتماعية، نفسية، إيدولوجية، ديمغرافية، تاريخية وغيرها، إلى جانب أهمية فاعليتها في بناء ورقي المجتمع، فحسب سامية الساعاتي تعتبر هذه الفئة "هي أكثر الفئات العمرية حيوية وقدرة على العمل والنشاط، كما أنها الفئة العمرية التي يكاد بناؤها النفسي والثقافي أن يكون مكتملا على نحو يمكنها من التكيف والتوافق والتفاعل والاندماج والمشاركة بأقصى الطاقات التي يمكن أن تسهم في تحقيق أهداف المجتمع وتطلعاته وانجازها"¹، ومع تطور العلم والعمل وتعدد هذا الأخير أصبحت عملية تكوين الفرد العلمية والشخصية وتجهيزه للاندماج في الحياة العملية والمهنية يتطلب تكوينه العلمي والأكاديمي الجامعي من أجل التخصص في مجال معين، هذا التكوين يقصد به حسب محمود ومحمد حمدان "كافة العناصر التي تشكل كلا متكاملًا والتي تؤثر مجتمعة بقوة في بناء شخصية الطالب الجامعي وتشمل هذه العناصر، الأستاذ الجامعي، والمنهاج الدراسي، والأنشطة الجامعية"². فبفضل التكوين العلمي والعلاقات الاجتماعية الواسعة تزيد ثقافة الفرد العلمية والاجتماعية ويصبح متحكماً أكثر في سلوكه، إلى جانب التجارب التي تساهم في تكوين شخصيته واتزانها فحسب المقابلة رقم 04: "في نظام الكلاسيك تعلمنا بزاف حوايج في مجال الاتصال، كان عندنا أساتذة ملاح، تعلمنا كيفية التعامل، قربنا عن الصحافة، درستنا كانت متنوعة، تخصصي كان علاقات عامة وفيه تعلمنا كيف تكون العلاقة مع المؤسسة، وعلى المستوى الشخصي تعلمت طرق الاتصال مع الآخرين حيث أصبحت أتواصل

¹ سامية الساعاتي، "الشباب العربي والتغير الاجتماعي"، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2003، ص 20.
² ماجد الزويد، "الشباب والقيم في عالم متغير"، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الأول، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 121 عن أ.محمود، ومحمد حمدان، (2004). تقويم دور الجامعة كنظام في بناء شخصية الشباب من منظور قيمي، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي الثاني بجامعة الزرقاء الأهلية" الشباب الجامعي: ثقافته وقيمه في عالم متغير، المنعقد في الأردن، بتاريخ من 27-29 يوليو 2004.

بشكل أفضل مع الأفراد، وولات عندي علاقات كثيرة، دخلت في جمعيات وتوسع محيطي العلائقي، وكان عندي أصدقاء من تخصصات أخرى، كما يتعلم فيها المحاوره والنقاش وتبادل الآراء وإبداء رأيه الخاص فحسب المقابلة رقم 28: "كي تكون جامعي تقدر تهدر *en public* فالتكوين الجامعي يسهل عملية التعلم أين يصبح للفرد سهولة في اكتساب المعارف والخبرات ويصبح العقل مروضا على الاستقبال والتخزين للمعارف"، و هذا ما يؤكد احمد التل حول أن "التكوين الجامعي يهدف إلى تنمية شخصية الطالب بجميع جوانبها، وإعداده، ليكون عنصرا بناءا، وعاملا في الحاضر والمستقبل، وتكوين الاتجاهات الايجابية لديهم من خلال الحوار والتفاعل، وتوليد المعارف، والعمل على تقدمها"¹. كما تجعل منه فردا مثقفا حاملا لرصيد علمي ومعرفي مكتسبا شخصية الإطار أو العامل الجاهز للدخول إلى سوق العمل، وبالتالي اكتساب مكانة اجتماعية فحسب المقابلة رقم 06: "التكوين الجامعي فيه فائدة كبيرة، علمني بزاف صوالح في حياتي الشخصية و المعرفية، كون لي شخصيتي أين أصبحت صاحب شخصية متعلمة و مثقفة، أعطاني مكانة اجتماعية وهي المستوى الدراسي العالي وسط أفراد المجتمع، علمني التعامل مع الناس وفهمهم بحكم تخصصي، و أصبحت افهم الحياة كيف تسير واستطيع مواجهة صعابها ". كما يساعده تكوينه أيضا في كيفية التعامل في الحياة اليومية والشخصية والمستقبلية من ناحية تسيير الحياة العائلية واكتساب التقنيات في تربية الأبناء وكيفية التعامل معهم، كما جاء في حديث المبحوثة رقم 01: "الشيء الجيد الذي اكتسبته من خلال اختصاصي كان له اثر على مستوى حياتي الشخصية حيث انه ساعدني وعلمني كيف أتعامل مع ابنتي في تربيتها وكيف أتعامل معاها بطريقة لائقة".

¹ ماجد الزبود، "الشباب والقيم في عالم متغير"، الطبعة العربية الأولى، الإصدار الأول، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006، ص 126، عن التل، احمد.(1998)، التعليم العالي في الأردن، منشورات تاريخ الأردن، المجمع الملكي لبحوث الحضارة الإسلامية، عمان.

د- تكوين جامعي نظري غير تطبيقي لا علاقة له بسوق العمل:

يزاول الشباب دراستهم بالجامعة على أساس أنها تكوين علمي يصب في مجال عملهم المستقبلي، وأنهم على أساسه سيتعلمون طريقة العمل، غير أن الواقع قد عكس لهم غير ذلك مما سبب لهم خيبة أمل، ففي مجال الدراسات والتحليل البيولوجية مثلا نجد أن تكوينهم يتطلب دراسات تطبيقية من أجل إجراء التجارب وتنفيذ قوانينها، غير أنه في مخابر الجامعة حتى الأدوات المستعملة في التحليل غير متوفرة بشكل كامل بل على الطلبة توفيرها وشراؤها رغم غلاء ثمنها، هنا يستغرب الطلبة أنه بالرغم من الميزانية الكبيرة التي تخصص للجامعة إلا أن هناك نقص كبير في أدوات العمل، فحسب المقابلة رقم 05: "أنا خريجة نظام ل.م.د و صراحة أنا ما ديت والو من الجامعة، يعني من ناحية المعلومات تعلمت و لكن من ناحية التطبيق في العمل أو التكوين من أجل العمل لم أتعلم شيء، فلا علاقة للتكوين الجامعي في تخصصي بعلمي في التحليل والمخبر، فكل ما درسناه هو نظري، في العمل لقيت تكوين آخر و كل لي قريناه لم نستعمله في العمل، حتى في الجامعة عندما كنا نأتي لحصة الأعمال التطبيقية كان هناك نقص فادح في لوازم و أدوات العمل من أجل القيام بالتجارب، كنا حنا نشروا الأدوات و ثمنها غالي، حتى التبرصات لم تكن موجودة في المخابر خارج الجامعة، و كي دخلت نخدم لقيت بلي التحليل الي نديروها ساهلة بزاف و لا تستحق تكوين جامعي بل أي واحد يقدر يتعلمها"، فيتضح من خلال خطاب الباحثة أنها غير راضية عن تكوينها الجامعي، الذي تتصور أن مردوديته كانت مجرد اقتناء بعض المعلومات النظرية التي لا علاقة لها بمجال عملها الذي يتطلب تكوينا مغايرا للتكوين الجامعي، وأن العمل يفرض عليها تكوينا آخر، إلى جانب انزعاجها من عدم ممارستها لتبرصات تطبيقية على مستوى المخابر الخاصة بالتحليل التي توفر تكوينا تطبيقيا يتلاءم ومجال عملها، كما صرحت الباحثة رقم 03: "أنا خريجة نظام كلاسيك، التكوين كان في المستوى، تعلمت غاية، و لكن يبقى التكوين نظري و في العموميات، لا علاقة له بمنصب العمل أو سوق العمل، هناك فرق بين الشيء الي قرينته و الشيء الي راني نخدمه، و الي قرينته يدخل في 1% ملي راني

نخدمه، و ما بقي لا علاقة له بعملتي"، حيث أن عدم توافق التكوين الجامعي مع منصب العمل هو مشكلة بالنسبة لخريجي الجامعة الذين يقترحون تغيير محتوى التكوين وجعله يتماشى وتكوين منصب العمل، فحسب رأيهم الخريج الجامعي يجب أن يكون مهياً لممارسة العمل الذي يتطلب أدائه المهارة التطبيقية لا النظرية و " بالتالي أصبحت الحاجة إلى تمهين التكوين الجامعي ضرورة ملحة، نظرا للعدد الكبير للطلبة، وكذلك التطور التكنولوجي، والتحول المستمر للحرف...الخ، فهذه العملية تعمل على تحضير الطلبة إلى عالم الشغل أثناء فترة التكوين، واختصار المدة الفاصلة بين فترة نهاية الدراسة وبداية العمل، وكذلك جعل الطالب بسرعة فعال داخل المؤسسة بمجرد توظيفه"¹، في نفس السياق يتصور البعض أن التكوين الجامعي هو تكوين روتيني يفتقر إلى الحيوية والنشاط والتي حسب رأيهم يمكن أن يتحققا إذا ما أصبح التكوين تطبيقيا، فكل يوم هناك إلقاء للمحاضرات من طرف الأساتذة مع التقاء نفس الأشخاص، غير انه إذا ما تم التطبيق في الميدان الشيء فان ذلك سيساعد الفرد على معرفة مجالات عمله وتكوين فكرة حول منصب عمله المستقبلي، وذلك ما يتجلى في خطاب المقابلة رقم 04: " أنا تبايلي الحاجة الي تخليك تبغي التكوين تاعك هي La pratique، كي يكون التطبيق تكون كايئة حيوية و نشاط، و الإنسان يعرف روحه شاراه يقرا، على عكس النظري الي يبدو في بعض المرات غير مفهوم، و التطبيق يدك للميدان هذا الأخير من خلاله تعرفي روحك شاباغي تخدمي، أي يحددك الفكرة تاعك حول منصب العمل".

دلت نتائج دراسة للبرنامج الوطني للبحث PNR حول التربية والتكوين " على أن طبيعة مسارات ومحتوى مضامين البرامج الدراسية المدرسية فعليا لا تتصف بالعمق المعرفي المطلوب، و أن المحتوى المعرفي للتخصصات لا يترابط مع واقع المشكلات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية لمجتمعنا ترابطا كاملا، وان

¹ <http://www.univ-bouira.dz/ar/index.php/relation-universite-entreprise>

عمليات تطوير محتوى هذه المقررات لا تواكب ما يحدث من تغيرات في مختلف أبعاد المجتمع (العملية والاجتماعية والاقتصادية) ¹ .

يقارن كذلك الخريجين الجامعيين تكوينهم بطبيعة التكوين الجامعي في فرنسا، فبالرغم من أن نظام ل.م.د هو نظام مستورد إلا أن تكوينه وتدرسه في فرنسا هو نظري تطبيقي، على عكس الجزائر الذي يعتبر تكوينه فيها نظريا أكثر منه تطبيقي وفي بعض الأحيان يكون التطبيقي منعما، فحسب المقابلة رقم 05: "على حسب صديقتي في فرنسا فان دراستهم مختلفة، فهم يدرسون النظرية بعدها يأتي التطبيق عن طريق النزول إلى الميدان و القيام بتربصات، ما يجعل تكوينهم كامل و مفيد و يتماشى و متطلبات سوق العمل، رانا بعاد عليهم بزاف"، كما يرى البعض الآخر بان التخصصات العلمية والتقنية أحسن من التخصصات الأدبية من ناحية التطبيق لما تحتويه من تجارب تطبيقية على عكس الأدبية التي تعتمد على النظريات والتي يصعب حتى فهمها في بعض الأحيان.

فمن اجل إنجاح عملية التكوين الجامعي يشترط احتواء عدة عناصر، وفي هذا الإطار يقول Jaspers في كتابه **The idea of the university** ، هناك ثلاث أمور تُطلب من الجامعة وهي التدريب على المهنة، البحث العلمي، الثقافة العامة. لأنها المدرسة المهنية ومعهد البحث والمركز الثقافي في آن واحد، وأن من يحاول دفعها لان تصبح ثلاثة مراكز منفصلة، احدها للتدريب المهني وآخر للتعليم وثالث للبحث العلمي يكون قد جرها إلى الانتحار، لان حياتها تقوم على تفاعل الوظائف الثلاث وتكاملها². هنا تبرز أهمية الجامعة في الجمع ما بين عدة عناصر أساسية، من اجل خلق منتج (المتخرج الجامعي) متكامل قادر على تلبية متطلبات الاقتصاد والمجتمع، من خلال تعديل التكوين البيداغوجي والعلمي وجعله

¹ علي براجل (تحت إشراف)، " دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل.م.د (L.M.D) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة"، مرجع سبق ذكره، ص 85.

² منقول عن براهمي وريدة، " المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجزائرية"، مرجع سبق ذكره، ص 52.

تكوين يعتمد على تلقين المعارف والمهارات المهنية التي تتلاءم مع متطلبات سوق العمل، بدل التكوين الذي يعتمد فقط على تلقين المعارف ولا علاقة له بسوق العمل.

ذ- اختلاف الآراء حول نوعية التكوين باختلاف الأجيال:

اختلفت الآراء حول نوعية التكوين الجامعي ما بين الثلاث أجيال من الشباب، فجيل السبعينات يرى بأنه كان له الحظ لأنه تكوّن تكوينًا جيدًا وكان له مستوى عالي معترف به، كون أن مرحلة تدرسه كانت مواتية لمرحلة التعليم الفرنسي في الجزائر رغم الإصلاحات التي مستها، وكانت لا زالت تحتوي على آثار السياسة الفرنسية في التعليم من بيذاغوجيا ومنهجية ومحتوى وحتى اللغة التي استعملت في التعليم آنذاك كانت اللغة الفرنسية هي الغالبة، فلم يتشكل لديهم مشكل اللغة الأجنبية، فحسب المقابلة رقم 28: "تكويني الجامعي كان جيد جدا، كان هناك معهدان للإحصاء في تلك الفترة على مستوى إفريقيا، و الدخول لهما كان يتطلب معدل عالي و مستوى عالي فانا معدلي كان 15 ، و المعهدان كان الأول موجود بالكامرون و الثاني بن عكنون بالجزائر العاصمة، حتى أنني بمعدلي كنت قادر ندخل لكلية الطب، و لكن فترة الدراسة كانت طويلة وظروفي المادية و الاجتماعية لم تساعدني على ذلك". تأتي بعدها مرحلة جيل الثمانينات الذين يفتخرون بنظامهم الكلاسيكي على انه أحسن من تكوين نظام ل.م.د كما جاء في المقابلة رقم 06: "النظام الكلاسيكي كان عنده مردودية أحسن من نظام ل.م.د ، فالكلاسيك دراساتهم تفصيلية ، على عكس ل.م.د الذي تعتمد دراسته على العناوين و الملخصات و على الطالب التعمق و التفصيل بمجهوده الخاص أي هو نظام الاعتماد على النفس، غير أن الطالب كي يدخل للجامعة ما يكون متعود على هذه الطريقة و غير متكيف مع هذا النوع من الدراسة ، و البحث يجيه صعب لأنه والف غير الواجد ، و زيد مدة دراستهم قصيرة لأنه الي يقرأوها هوما في ثلاث سنوات نقرأوها نحن في أربع سنوات"، فخرج نظام الكلاسيك يتصور بان تكوينه يتميز بالجدية في العمل و أن مدة أربع سنوات هي المدة المناسبة من اجل اقتناء شهادة الليسانس و من اجل التكوين و التعلم و مدة عامين هي المناسبة من اجل التخصص في مجال معين، على

عكس نظام ل.م.د الذي تتحدد مدة تكوينه في ثلاث سنوات تضم تكوين سنة واحدة من اجل التخصص والتي يراها مدة غير كافية بل وقليلة، وهو الأمر الذي جعله يرفض مساواة شهادته العلمية الجامعية مع شهادة نظام ل.م.د.

في حين يبدي بعض خريجي ل.م.د رأيهم على أن نظامهم هو نظام أوروبي يواكب التطور والعولمة و انه ثريّ من ناحية البحث والتعلم والتكوين، و أنواعية التكوين وجودته لا تُقاس بالمدة بل بالمحتوى.

كما يرى آخرون بأن نظام ل.م.د يقوم على البحث العلمي الفردي أو الجماعي دون الاعتماد على الأساتذة في البحث عن المعلومة، وهو الشيء الذي لم يتعود عليه الطلبة، بل عموماً ما يقوم الأستاذ بتحضير الدروس وإلقائها عليهم بطريقة جاهزة، وذلك منذ مرحلة الابتدائي ثم المتوسط إلى الثانوي، لتأتي مرحلة الجامعة التي يجدون أنفسهم فيها أمام طريقة بيذاغوجية جديدة تُدعم البحث العلمي الشخصي ضمن نظام ل.م.د مغايرة كلياً لما اعتادوا عليه، وهو السبب الذي أثار على سلوك البعض منهم حسب تصورهم، في حال ما طُلب منهم تحضير بحث أو عمل علمي، فبدل البحث الذاتي في المكتبات والمطالعة في الكتب عن المعلومات الخاصة بالبحث، فإنهم يفضلون انتهاج طرق أسهل من اجل تحقيق ذلك ويلجئون إلى نسخ ما ينشر على صفحات الانترنت من بحوث جاهزة ودراسات سابقة وكتب ونسبها إليهم دون ذكر المصدر ودون بدل مجهود. فطريقة البحث العلمي والبيذاغوجي التي يعتمد فيها الفرد على نفسه في البحث والتعلم تخلق لديه فضولاً علمياً يجب أن تُلقن منذ الصغر أي منذ مرحلة الابتدائي حتى يتطبع عليها، بدل أن يفاجأ بها في الجامعة أين يصبح غير متعود عليها، ما يؤثر على معرفته وثقافته التي تصبح محدودة باعتماده الكلي على ما ينقله له الأساتذة، ولا تناسب مستواه الجامعي العالي الذي يجب أن يتميز صاحبه " بالقيادة (des leaders) في إنتاج المعارف الجديدة و تفهمه للبحث، النقد والتحليل، و أن يكون قادراً على تطبيق معارفه

في حل المشاكل¹، كما يجب أن تتوفر فيه صفات الكفاءة والجودة والمهارات والتي تتكون من خمس مجموعات: البحث، المهارات الإعلامية، الاستقلالية الشخصية والفكرية، الوعي الأخلاقي، الاجتماعي والمهني، والاتصال مع الآخرين².

التغيير في النظام البيداغوجي الجامعي خلق تضارب في الآراء ما بين الأجيال (جيل السبعينات مقابل جيل الثمانينات مقابل جيل التسعينات) وسوء تفاهم خصوصا حول من لديه شهادة علمية ذات قيمة أكبر، ومن لديه أسبقية الحق في العمل ومن عليه الانتظار، كما نلمس تضارب في الآراء حول من هو النظام الأكثر فعالية والأكثر مصداقية علمية.

ر - عدم الانضباط في الدراسة والتكوين:

يتصور خريجي الجامعة بان هناك فئة من الشباب الجامعي تنعدم فيها صفة الانضباط في الدراسة والتعلم، ويرجعون السبب في ذلك لقلة وعيهم واختلاف أهدافهم، حيث يرون بان الفئة التي ليس لها هدف معين من الدراسة هي الفئة التي لا تتميز بالجديّة في تكوينها وليس لها هدف معيّن من وراء ذلك، كما تعتبر بانّ للإدارة الجامعية مسؤولية في ذلك كذلك، بسبب تغاضيها عن بعض سلوكيات الطلبة كالغيابات والتأخرات التي لا تأخذها بعين الاعتبار في آخر السنة الدراسية الجامعية، بالرغم من حرص الأساتذة على تجنبها وفق القانون المنصوص عليها، وعدم تطبيق هذا القانون في بعض الأحيان يدفع بالطالب إلى تجاوزه وعدم احترامه بسبب عدم صرامة الإدارة في تطبيق العقوبات التي تنجرّ عن ذلك، والملاحظ حسب المبحوثة رقم 19: "نجد في الجيل المعاصر أن عددا معتبرا منه تنعدم فيه التربية، فهناك انحلال أخلاقي، حتى الأستاذ اضمحلت قيمته، لا احترام ولا تقدير له، حتى أنه أصيب بالإحباط وأصبح لا يستطيع إيصال أفكاره للطلاب لصعوبة التواصل معهم"، فالمبحوثة قد لاحظت بان الجامعة لا تحتوي فقط على الفئة المتعلمة والمحترمة بل

¹Louis LANGEVIN (sous la direction), « Formation et soutien à l'enseignement universitaire », Presses de l'université du Québec, Canada, 2007, P06.

² Ibid. P06.

أصبحت تضم حتى الفئات التي لا تتوفر فيها صفات الطالب للعلم، بمعنى أنها لا تقوم بعملية الفرز لما هو صالح كونها مكان راقي يضم جماعات تتوفر فيها شروط معينة أولها التربية والأخلاق والانضباط حتى يكون منتوجها ذو جودة أخلاقية ومردودية على المجتمع، فابراهيم توهامي يرى بأنه " مما لا ريب فيه أن الجامعة كانت وما زالت تحتل داخل أي نظام تعليمي أهمية كبيرة، وبخاصة فيها يتصل بتكوين الإطارات المتوسطة وذات المهارات العلمية العليا والمؤهلة لتوظيف المعرفة لخدمة الاحتياجات الاجتماعية والضرورية لإحداث التقدم العلمي والاقتصادي والاجتماعي، وكذلك بوصفها أداة أساسية في تشكيل خطط التنمية الشاملة وتطويرها. فهي أكثر من مجرد فضاء للتعليم والتعلم، بل هي المفتاح الرئيسي لاتخاذ وتنفيذ العمليات الضرورية لمواجهة تحديات اليوم والغد¹، وبالتالي يجب أن يتوفر في طلابها وخريجها الانضباط والجدية في التكوين والتعلم حتى تتوفر فيهم الانضباط والجدية في العمل التنموي مستقبلا.

ز - غياب الوسائل التكنولوجية واللغات في التكوين الجامعي:

يتصور خريجي الجامعة بان تكوينهم الجامعي قد تخلّته مجموعة من النقائص التي يجب معالجتها كونها ضرورية في العصر التكنولوجي الحديث، كالوسائل التكنولوجية المعاصرة وتعلم اللغات التي يعتبرها بيار بورديو **Pierre BOURDIEU** احد مكونات الرأسمال الثقافي تحت تسمية الرأسمال اللغوي الذي يعطي للفرد مكانة ثقافية واقتصادية في المجتمع و يوفر له امتيازات مختلفة على جميع الأصعدة (الثقافية، الاجتماعية، الاقتصادية...)، وهو يميز " الحقل اللغوي وحقل تعلم اللغات بعرض إطار نظري غني بالمفاهيم التي طورها كمفهوم "حقل" رؤوس الأموال" بما فيها الاجتماعي، الثقافي، المدرسي، الاقتصادي، السياسي والرمزي... وخاصة الاهتمام باللغة كبناء اجتماعي يسمح كذلك بتطوير مفاهيم " السوق اللغوي" و"الحقل اللغوي"، ودمج اللغة داخل الروابط الاجتماعية للهيمنة وللتسلسل الهرمي ولرؤوس الأموال². فجيل السبعينات

¹ إبراهيم توهامي، "أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين؟"، مرجع سبق ذكره، ص 49.

² Martine DERIVRY-PLARD, « Les enseignants de langues dans la mondialisation, La guerre des représentations dans les champs linguistiques de l'enseignement », Editions des archives contemporaine, France, 2015, P 41.

والثمانينات من مستفيدي الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة وبرنامج دعم تشغيل الشباب يرى بأن الفرصة لم تتح أمامه من أجل تعلم اللغة الانجليزية التي تعتبر لغة عالمية ولغة العولمة، فكل مستحدثات التكنولوجيا والبرامج التكنولوجية هي باللغة الانجليزية، ما يشكل عائقا أمامهم في فهم وتسيير هذه التكنولوجيات والتعامل معها في مجال عملهم، فحسب المقابلة رقم 21: " كل الآلات الحديثة والعصرية هي مبرمجة باللغة الانجليزية وتشغيلها يتطلب على الأقل مستوى قاعدي في هذه اللغة، والبرمجيات الحديثة هي أيضا باللغة الانجليزية، حتى آخر الأبحاث العلمية التي تفيدني في عملي هي باللغة الانجليزية، فتعلمها أصبح أمراً مفروضاً من أجل مواكبة التطور".

كما يتقاسم فئة من أفراد جيل الثمانينات والتسعينات نفس مشكلة عدم إتقان اللغة الفرنسية حيث صرحت المقابلة رقم 13: " اللغة أصبحت تشكل عائقاً بالنسبة لي، الشركة التي نوحلها يفضلوا يشغلوا وحدين يتقنون اللغة الفرنسية و احيانا الانجليزية، و الشهادة ولات ما عندهاش قيمة اذا ما كانش الواحد يتحكم في اللغات الاجنبية، فالمشكلة الكبيرة ان التكوين في الجامعة هو معرب اما ميدان العمل فهو مفرنس، و الضحية هم خريجي الجامعة الي تكونوا باللغة العربية، الي يطنوا بان الشهادة راح تفتحهم افاق العمل و لكا لسوء حظهم ما ان يتوجهوا لسوق العمل حتى يشترطوا عليهم اللغة الفرنسية، و المشكلة الثانية الي عندي هي اني ما نقدش ندير *des cours privés* لان مستواي المادي لا يسمح بذلك و ما عنديش القدرة باش نخلص هذه الدروس"، أين أصبحت اللغة تشكل لديهم عقدة لعدم قدرتهم على التحكم فيها وتعلمها بطريقة محكمة، ويُرجعون السبب في ذلك إلى الجامعة وتكوينها المعرب وعدم تطابق لغة التكوين مع لغة العمل، حيث يعتبرون أنفسهم ضحية سياسة التعريب غير المنطقي التي وُضعت دون سابق إنذار، فحسب المقابلة رقم 01: " المشكلة انه في سوق العمل باش تلقى خدمة يليق تكون تعرف التكنولوجيات و اللغات التي أصبحت جد مهمة في عملية التشغيل و شروطاً أساسية إلى جانب الخبرة، و هنا في الجامعة ما تعلمناش هاذ الصوالح ، إذن يبقى التعليم الجامعي غير كاف و الشهادة

الجامعية وحدها غير كافية، فهي توفر لك التكوين البسيط الذي لا يتماشى مع متطلبات العولمة و لا حتى مع سوق العمل، و عليه يجب تكثيف اللغات و استعمال أدوات التكنولوجيا أثناء الدراسة و التكوين"، فلماذا حسب رأيهم يتم تعريب التكوين مع أن العمل يتطلب اللغة الفرنسية، ما يعتبرونه بالشيء غير المنطقي، وأن هذا إجحاف في حقهم لأنهم ضحية هذا النظام، وأنهم هم من يدفع الثمن لاحقا من خلال العوائق اللغوية التي تصادفهم سواء على مستوى التوظيف أو على مستوى الاتصال المهني مع فاعلي مؤسسات سوق العمل، كما نجد أنّ هذه المشكلة تمس أكثر أصحاب التخصصات الأدبية والاجتماعية والإنسانية، فيما نجدها تقلّ عند أصحاب التخصصات العلمية والتقنية بحكم أن تكوينهم يكون باللغة الفرنسية، " فهذه الازدواجية في التكوين باللغتين هي مصدر لمشاكل متعددة في المتوسطة والثانوية ولا تخلو كذلك في الجامعة، بسبب تفاقم التمييز ما بين العلوم الاجتماعية والعلوم الدقيقة بتعزيز صورة اللغة الفرنسية على أنها لغة العلوم التقنية على حساب اللغة العربية المرتبطة بالعلوم الإنسانية والأدب، وهي دائما تنتج التفاضل الاجتماعي والتفاوت ما بين الطلبة في الحصول على فرص العمل عند خروجهم من الجامعة، فالمتخرجين المعربين لديهم أكبر الصعوبات في إيجاد فرص العمل في عالم شغل مفرنس ومسير من طرف تقنيين مفرنسين"¹. كذلك غياب التكوين في مجال الإعلام الآلي يقف حاجزا أمام استعمالهم لأجهزة الإعلام الآلي في عملهم المستقبلي، ما يدفعهم إلى التكوين الخارجي من اجل اقتناء الشهادة في هذا المجال والتي أصبحت شرطا أساسيا للالتحاق بمنصب العمل، غير أن مصاريف هذا التكوين تثقل كاهل الخريجين الجامعيين الذين ينتمون إلى الطبقة الشعبية التي تمتاز بمحدودية الدخل. كما يخلو التكوين الجامعي من الأدوات التكنولوجية الحديثة التي تضي عليه نوعا من النشاط والحيوية في استيعاب المعلومات كالمحاضرات التي تعتمد على السمع البصري وعلى التجربة الميدانية، بل وأصبحت لا تتعدى كونها دروس تُلقى على الطلبة بطريقة تقليدية جعلتهم يعانون من الملل والضجر أثناء فترة دراستهم، فهي لا تثير فضولهم

¹ Khaoula TALEB IBRAHIMI, « Les Algériens et leur langue », Les éditions El Hikma, Alger, 1995, P 195, 196.

العلمي لأنها تمتاز بالركود والبساطة، حيث تؤكد **خالدي مسعودة** من خلال دراستها التي أظهرت أهمية الوسائل التعليمية في إنجاح عملية التكوين على أساس أن التكوين المبني على الإدراكات الملموسة والخبرات المحسوسة غالباً ما يكون ناجحاً، وتبقى آثاره لمدة طويلة سواء على الأستاذ الذي تساعده على تأدية واجباته التدريسية والبحثية وعلى الطالب الذي تساعده في تحصيله الدراسي ونشاطاته العلمية، وأن الطرق التقليدية في التدريس كالإملاء والمحاضرات الإلقائية يؤثر في العلاقة بين البرامج المدّرسَة وحاجات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، كونها تعتمد على حشو أذهان الطلاب بالمعلومات والمعارف دون تنمية مهارات التحليل والاستنباط الفكرية التي تحتاجها الأطارات المتخرّجة من الجامعات في مجال التنمية¹.

كما يرى البعض بان نظام ل.م.د هو نظام مستورد من أوروبا، تم تطبيقه في الجزائر بطريقة غير منطقية ولا تُماثل أبداً طريقة تطبيقه في أوروبا، أين نجد التكوين يعتمد على التكنولوجيا في الجامعة، فعلى الأقل يحتاج إلى حواسيب وأدوات الإعلام الآلي وأجهزة عرض البيانات المتحركة، وهو الشيء الذي يندم في جامعاتنا رغم الميزانية الكبيرة المخصصة لهذا القطاع، فالنظام هو جديد ولكن طريقة التكوين بقيت قديمة تقليدية، وعليه يجب التنسيق ما بين محتوى النظام والطريقة المستعملة في التدريس من أجل الحصول على نتائج في المستوى المطلوب.

س- مرافقة الجامعة لخريجها :

يقترح خريجي الجامعة بأن ترافقهم جامعاتهم في عملية بحثهم عن عمل، فهي حسب رأيهم مسؤولة عنهم، و يجب أن تكون لها علاقة مع سوق العمل، فعلى حسب المقابلة رقم 08: "الجامعة تكونك و تصرف عليك و من بعد تسمح فيك، ما تحوشش حتى تعرف المستقبل تع طلابها كيراه داير، ماكانش متابعة، وكي تروح لسوق العمل تلقى كل الأبواب مغلقة لوكان ماشي المعارف لوكان الواحد راه قاعد بدون عمل،

¹ خالدي مسعودة، " التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات الحداثة - دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري - وهران، مستغانم، تيارت"، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه في علم الاجتماع، جامعة وهران، 2010/2011، ص 280.

الجامعة تنتج بصرح ما تحطش المنتج الخاص بيها في مكانه، بل تلقي المسؤولية على سوق العمل الي راه حاصل في الأعداد الهائلة الي راها تتخرج كل سنة، التنسيق بيناتهم ماكانش، كل واحد يسير في أموره وحده بدون وجود علاقة مع الطرف الثاني، وهذا ما يؤثر بالسلب على خريجي الجامعة الذين أصبحوا ضحية الجامعة وسوق العمل معا"، فالجامعة تصنع وتنتج من اجل أن تستثمر هذا المنتج في السوق الذي سيحتويه، فإذا ما وجدت العلاقة ما بين الاثنين وجد الحل لمشكلة البطالة، ووجد الحل لمشكلة صعوبة إدماج الشباب في سوق العمل، فإذا كان السوق يطالب بتكوين أعداد معينة في اختصاصات معينة على حسب حاجته وذلك عن طريق الدراسات الاستشرافية المستقبلية، فانه عند تخرج الطلبة سيتم توجيههم مباشرة إلى مناصب عمل تتلاءم وشهاداتهم من خلال عروض السوق، وبالتالي الجامعة تصبح مسؤولة ليس على التكوين فقط بل على التوجيه أيضا مما يسهل إدماج خريجها في مناصب عملهم، فحسب بن عيسى علال:

"خريجي الجامعة بمجرد تخرجهم وحصولهم على الشهادة ودخولهم في محيط اجتماعي جديد تزول تلك العلاقة والتي تربطهم بجامعتهم، فجامعتهم لا تهتم بمصيرهم بل لا تريد أن تعرف كيف أصبحوا وكيف اندمجوا، وهل السنوات التي قضونها في التعليم والبحث قد استفادوا منها في حياتهم اليومية، وهل معلوماتهم وشهاداتهم لاقت ترحابا وتألقا ووجدت من يهتم بها ويطورها لتصبح أداة فعالة للتقدم والرقي الاجتماعي"¹.

عدم التنسيق ما بين الجامعة ومتطلبات سوق العمل شكل هوة ما بين الاثنين، خاصة أمام استقبال الجامعة للأعداد الكبيرة من الطلبة التي أصبح مستحيلا معرفة مصيرها لانعدام التخطيط المسبق لها، كذلك الاكتظاظ الذي يشهده سوق الشغل كونه يفتقر هو الآخر إلى التخطيط والدراسة من حيث معرفة طبيعة المناصب التي تشهد فائضا في التشغيل والمناصب التي تحتاج إلى المزيد من المتخرجين، حيث يُرجع الخريجين السبب في ذلك كما ذكرنا سابقا إلى أن الجهات المسؤولة تحاول أن تبين بان النظام المطبق في الجامعة هو نظام

¹ بن عيسى علال، "الجامعة الجزائرية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية الوطنية والدولية"، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، "، عدد 03، جامعة سكيكدة، الجزائر، جوان 2008، ص 125، 126.

ناجح، ونجاحه يتجلى في أن نسبة إحصائية كبيرة من الطلبة قد نجحت وتخرجت، فيما أن ذلك يعود عليها بالسلب وعلى الإطارات المتخرجة، فالنجاح لا يتمثل في نسبة التخرج بل في نسبة إدماج هؤلاء المتخرجين.

ش- اختيار التخصص الجامعي وعلاقته بالأصول الاجتماعية :

تختلف الأصول الاجتماعية للأفراد بالنسبة لبيريورديو **Pierre Bourdieu** حسب اختلاف انتماءاتهم للطبقات الاجتماعية التي يحددها وفق عناصر: وهي الشهادة والرصيد الثقافي الذي يحمله الفرد والمهنة التي يمارسها، العلاقات الاجتماعية والإنسانية التي يملكها، والوضع الاقتصادي والمعيشي وما يملكه الفرد من مداخل ورصيد مادي، وعلى حسب قيمة الفرد وسط الجماعة.

يحدد بيار بورديو هذه الطبقات حسب مجموعة رؤوس الأموال التي يملكها الفرد والتي تتمثل في

ثلاثة أصناف وهي¹:

■ **الرأسمال الاقتصادي**: وهو مجموعة الثروة أو السلع التي يملكها الفرد والمداخل التي توفر له مستوى معيشي معين والمهنة التي يمارسها .

■ **الرأسمال الاجتماعي**: وهو مجموع شبكة العلاقات الإنسانية والاجتماعية التي يملكها الفرد والتي يرجع إليها

في حال ما احتاج لها، كما تضم العلاقات العائلية التي تكون موروثية. و يعرفه بيريورديو **Pierre**

Bourdieu على أنه " تلك الموارد الكامنة أو الفاعلة التي ترتبط بشبكة العلاقات، التي يشارك فيها الفرد و

تحقق منفعة متبادلة"².

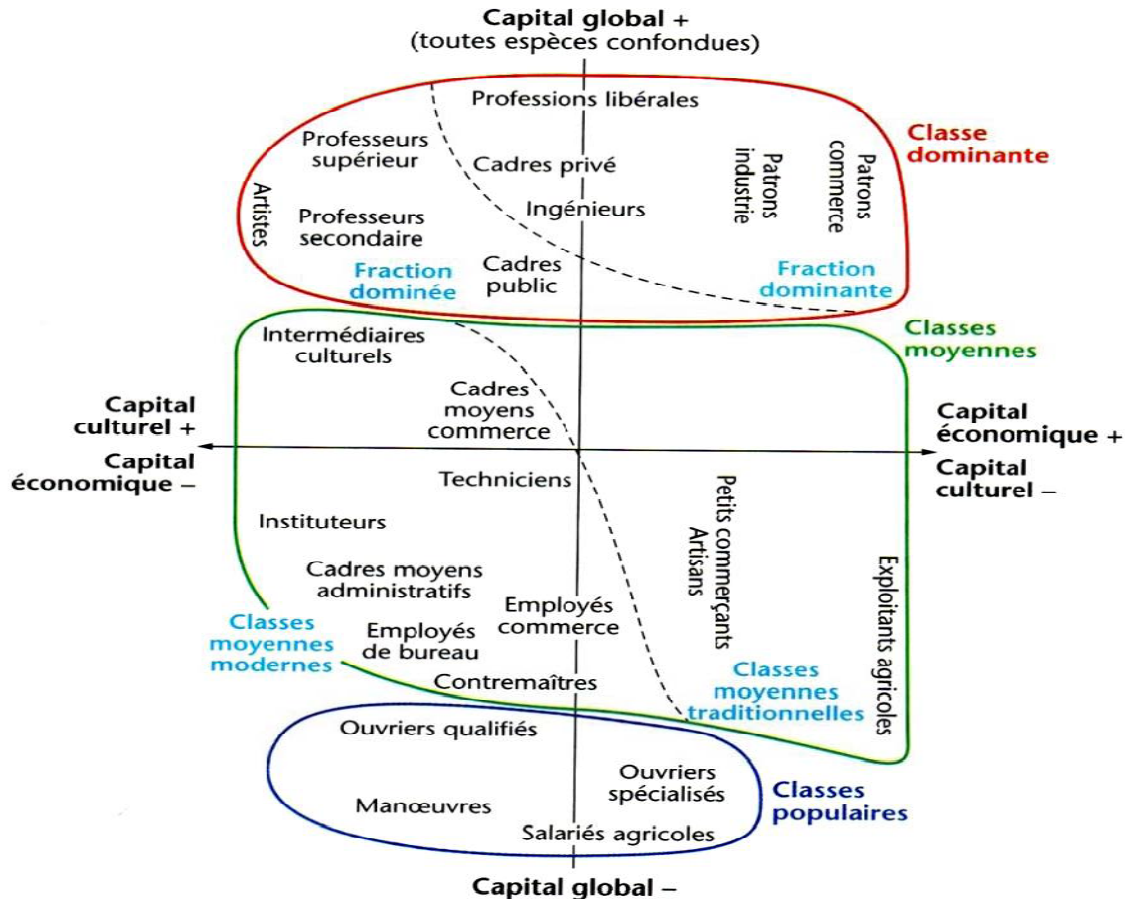
■ **الرأسمال الثقافي**: ويضم مجموعة الموارد الثقافية التي يملكها الفرد من شهادات وثقافات ولغات.

¹ CNED, Séquence 4-SEO1, Séquence 4, « Classe, Stratification et mobilité Sociales », P08.

² علي ليلة، " النظرية الاجتماعية وقضايا المجتمع: آليات التماسك الاجتماعي"، الكتاب الثالث، مكتبة الانجلو المصرية، 2015، ص 167.

هذه الأصناف الثلاثة قد يرث الفرد بعضها، كما يمكن أن يصنعها في حياته ويورثها لأبنائه ولهذا استعمل بيير بورديو Pierre Bourdieu كلمة رأسمال.

مخطط رقم (02) يمثل الطبقات الاجتماعية وأصناف رؤوس الأموال حسب بيير بورديو¹



حسب ما يوضحه الشكل فان الطبقات تتحدد حسب امتلاكها لرؤوس الأموال وهي :

▪ **الطبقة المهيمنة أو العليا:** وتمثل الطبقة الأولى والتي عادة ما تتوفر على أغلبية أصناف رؤوس الأموال، غير أنها تضم أفراد يرتفع عندهم رأس المال الاقتصادي مقارنة بالرأسمال الثقافي، وتمثل الفئة التي تمارس التجارة والصناعة كأرباب العمل وأصحاب المشاريع الاقتصادية والاستثمارية، وهناك الفئة التي تملك رأسمال

¹L'ANALYSE THÉORIQUE DES CLASSES SOCIALES, [HTTPS://SESMASSENA.SHAREPOINT.COM/DOCUMENTS/CHAP%203%20-%2033%20-%20B%20%20L'ANALYSE%20TH%20C3%A9ORIQUE%20DES%20CLASSES%20SOCIALES%20\(COURS%20IERE%20-%202010-2011\).PDF](https://sesmassena.sharepoint.com/documents/chap%203%20-%2033%20-%20B%20%20L'ANALYSE%20TH%20C3%A9ORIQUE%20DES%20CLASSES%20SOCIALES%20(COURS%20IERE%20-%202010-2011).PDF)

ثقافي مرتفع مقارنة بالرأسمال الاقتصادي، وتضم الفئة المثقفة كأساتذة التعليم العالي والإطارات العليا وغيرها.

■ **الطبقة المتوسطة:** وتمثل الطبقة الثانية التي تنقسم بدورها إلى فئتين: فئة ذات رأسمال اقتصادي مرتفع ورأسمال ثقافي منخفض، وتضم الطبقة المتوسطة التقليدية وفئة ذات رأسمال اقتصادي منخفض ورأسمال ثقافي مرتفع، وتضم الطبقة المتوسطة المعاصرة، حيث يختلف انتماؤهما كذلك حسب طبيعة مهنتهم الممارسة.

■ **الطبقة الشعبية:** وهي الطبقة الثالثة وفيها نجد أفرادا لهم رصيد ثقافي واقتصادي ضعيف أو ينعدم، وعلاقاتهم قليلة يطغى عليها طابع البساطة، كما تضم أصحاب مهن من الدرجة الثالثة ذات الدخل الضعيف كأصحاب الحرف، الفلاحين والعمال البسطاء.

تحدد هيمنة طبقة على أخرى حسب بيير بورديو **Pierre BOURDIEU** من خلال عدد ما تملك من رؤوس أموال وقوة وسلطة في ميادين سياسية، ثقافية واقتصادية¹.

بمأن عينتنا تنتمي إلى المجتمع الجزائري، فقد استندنا إلى دراسة واحدة أُقيمت في الجزائر حول الحراك الاجتماعي وتصنيف الطبقات الاجتماعية تحت عنوان "الحراك الاجتماعي في الجزائر" لدراس عمر، من أجل تصنيف فئات وأصول أفراد عينتنا وانتماءاتهم الاجتماعية، أين اعتبر الباحث مهنة الآباء كمؤشر للفئة السوسيو مهنية التي تعكس كذلك المكانة الاجتماعية للفرد، حيث يعتبر بان تحديد الوضع الاجتماعي في الجزائر هو متغير رئيسي لتحليل الحراك الاجتماعي². كما حدد تركيبة وتصنيف الفئات والهرميات السوسيو مهنية (CSP) إلى نوعين وهما³:

النوع الأول من هذه التصنيفات السوسيو مهنية يتكون من ثلاث مجموعات اجتماعية كبرى وهي:

¹ Marc MONTOUSSE (sous la direction), « Sciences économiques et sociales », 1^{er} ES, éditions Bréal, (Rosny) France, 2005, P 91.

² DERRAS Omar, « Mobilité Sociale en Algérie », Programme Nationaux de Recherche 31 « Population et société », Edition DGRSDT-CRASC, Algérie, 2014, P24 .

³ Ibid. P31,30 .

1- مجموعة اجتماعية ثرية أو عليا.

2- مجموعة اجتماعية متوسطة أو وسيطة.

3- مجموعة اجتماعية شعبية أو دنيا.

النوع الثاني من التصنيف وهو التصنيف الهرمي لمجموعة من الفئات السوسيومهنية متجانسة نسبيا خاصة على مستوى وضعيتهم الاجتماعية، الهيئة، المهنة وشروط الحياة، وقد أفرزت هذه الدراسة وجود 13 فئة سوسيو مهنية (CSP) تنقسم إلى ثلاث مجموعات كبيرة وهي¹:

▪ المجموعة الأولى العليا التي تتكون من أربع فئات سوسيومهنية وهي:

1- الإطارات السامية (مدير، نائب مدير مؤسسة، أستاذ جامعي، رئيس معهد، رئيس قسم في الإدارات...الخ).

2- المهن الحرة (محامي، طبيب خاص، موثق، طبيب أسنان خاص، خبير محاسبة، مهندس معماري خاص...الخ).

3- رب عمل معماري.

4- تاجر كبير.

▪ المجموعة الثانية المتوسطة تتكون من أربع فئات سوسيومهنية وهي:

5- الإطارات، المهندسين، المشرفين، تقني سامي، أستاذ ثانوية.

6- الحرفي المستقل (رسام، بناء، خباز، صاحب سيارة أجرة، نجار...الخ).

7- تاجر متوسط (موقعه جيد).

8- فلاح متوسط.

▪ المجموعة الثالثة الشعبية وتتكون من خمس فئات سوسيومهنية وهي:

¹ Ibid. P31.

9- العمال المؤهلين، التقنيين.

10- عامل مختص وشغل.

11- عامل مكتب، سكرتيرة، مدرس، موظفي المصالح، سائق سيارة أجرة.

12- تاجر صغير.

13- فلاح صغير/ عامل فلاح.

تختلف الطبقات التي ينتمي إليها أفراد عينتنا حسب اختلاف أصولهم الاجتماعية التي حددناها حسب ثلاث مؤشرات وهي: مهنة الأب، مستواه الثقافي، وعلاقاته الاجتماعية والإنسانية، وفق ما ذكرناه سابقا ضمن دراسة دراس عمر وتصنيفه للفئات الاجتماعية، والتي تتقارب مع تقسيمات بيار بورديو وتصنيفه للطبقات الاجتماعية وفق أصناف رؤوس الأموال الثلاث.

علاقة التخصص بالأصول الاجتماعية جعلنا نلاحظ من خلال خصائص عينتنا بأن هناك إعادة إنتاج بعض التخصصات من طرف الأبناء والتي درسها قبلهم احد أفراد عائلتهم مثلما جاء في خطاب المقابلة رقم 07: "أبي هو الذي أقنعني باش ندير تخصص الإعلام الآلي لأنه هو كان سابقني في هذا التخصص و عنده فكرة حوله، و بلي مستقبل العالم الآن يقف على التكنولوجيات و العولمة و الإعلام الآلي هو جزء منها، حتى أنا بغيت هذا التخصص لأنني كنت أرى في أبي صورة الرجل الناجح و لهذا خيرت الاختصاص الي داره هو، و حتى أصدقاء أبي كثيرا منهم قد درسوا هذا التخصص، و كل واحد و وين راه يخدم، الشيء الي حفزني كذلك انوا بعد التخرج راح يعاونوني باش نلقى خدمة "، فشخصية الوالدين الناجحة تلعب دورا هاما في التأثير على شخصية الابن الذي يحاول إعادة إنتاج نفس الشخصية ويتبع نفس خطى الوالدين " فالمشوار الدراسي للطالب يعكس الرأس مال الثقافي الخاص بعائلته"¹، " كما

¹Pierre BOURDIEU et Jean Claude PASSERON, « Les héritiers: les étudiants et la culture », Paris, Les Éditions de Minuit, 1964, Fiche de Lecture réalisé par Marlène Benquet(ENS-LSH), Séminaires de formation à la recherche,

يعكس نوع تخصصه انتمائه لطبقة اجتماعية معينة ويعكس كذلك أصله الاجتماعي¹، كما أن الأب يريد هو الآخر أن يمر ابنه بنفس المسار الذي سلكه هو، لأنه قد حظي فيه بالنجاح وكون فيه رصيد معارفي وثقافي يريد أن يورثه لابنه من خلال التنشئة الاجتماعية " كعملية يتعلم من خلالها ويحتفظ بالقيم والمعايير الخاصة بالجماعة الاجتماعية والمجتمع الذي ينتمي إليه"²، وحتى يتسنى له البقاء في نفس المكانة الاجتماعية والثقافية التي تنتمي إليها عائلته، كما أن الرأسمال الاجتماعي الذي يملكه الأب سيساعد في توفير منصب عمل للابن مستقبلاً وبالتالي سيسهل له عملية إدماجه في سوق العمل.

المبحوث رقم 07 يقول: " عائلتي تصر على تعليم أبنائها، وهو شرط أساسي من شروط الوالدين حتى انه إجباري، بسيف عليك تقرا، خصوصا و أن الوالد ما زال يقرا لحد الآن بعدما خرج إلى التقاعد، بالنسبة للتخصص فقد اخترته أنا، غير أن الأب يقول لي دائما نحن إداريين أبا عن جد و نبغوا أولادنا يَخْرُجوا إداريين كذلك، كل واحد و يتبع أصله، فعائلتنا تنتج إداريات في أي تخصص، المهّم إطار مُشْرِفٍ وسط العائلة"، هنا تصرّ العائلة على تعليم أبنائها بهدف إعادة إنتاج المهنة العائلية وهي مهنة إطار حتى تصبح مهنة متوارثة في العائلة، زاولها الأصل وورثها الفرع، وبالتالي المحافظة على الأصل الاجتماعي وجعله مستقرا عند الأجيال الموالية، وهو ما يسمى بإعادة الإنتاج الاجتماعي الذي دُرِسَ بشكل خاص من طرف كل من بيار بورديو **Pierre BOURDIEU** وجون كلود باسرون **Jean claude PASSERON** في كتابهما « **Les héritiers** » الذي " يوضح كيف تشكل الوضعية الاجتماعية للوالدين ميراثا لأبنائهم الطلبة، فإعادة الإنتاج تدخل في سياق التنشئة الاجتماعية بمعنى الإدماج في نظام من القيم من أجل العيش في مجموعة تسمى المجتمع، فمثلا ابن أو بنت عامل لديهم حظوظ أكبر كي يصبحوا عمال على الأقل على

Méthodes Quantitatives 2004,2005, http://socio.ens-lyon.fr/cours/methodes/methodes_fiches_bourdieu_passeron_1964_benquet.pdf, P02. Consulté le 21/07/2017.

¹Ibid. P 03.

²Bertrant Affili, Christian Gentil, Franck Rimbart, « *Les grandes questions contemporaines* », Les guides de l'étudiant, 2010, P 28.

أن يتركوا طبقتهم الاجتماعية، وابن أو بنت إطار لديهم اتجاه ليصبحوا إطارات بدورهم بدل أن يغيروا طبقتهم الاجتماعية"¹.

و حسب المقابلة رقم 07: "العائلة كان لها دور كبير في دراستي خصوصا في مرحلة البكالوريا، دعموني بالدروس الخصوصية و بعد نجاحي و انتقالي إلى الجامعة أبي هو من اختار لي التخصص الجامعي بحكم انه يعمل في نفس المجال تقريبا، و أخي كذلك، فميولات العائلة هي علمية أكثر من أدبية، لان العلوم التطبيقية و التجريبية لها مكانة في الوسط الاجتماعي و حتى في سوق العمل و تكوينها جيد عكس تكوين العلوم الأدبية و الاجتماعية، في العام الي ربحت فيه البكالوريا، تخصص الطب و الصيدلة كان يتطلب معدلات كبيرة، المعدل الذي حصلت عليه كان 14 و بيولوجيا كانت هي الشعبة الأفضل في الاختيارات التي كانت متاحة لي بهذا المعدل في تلك السنة"، حيث تبقى الشُّعب العلمية أحسن من الشُّعب الأدبية عند فئة معينة من المجتمع والتي تنتمي غالبا إلى المجموعة الاجتماعية العليا والمتوسطة، كون هذه التخصصات نبيلة حسب تصورهم، وتدل على الرقي الاجتماعي والذكاء والمستوى التعليمي العالي، كما تمنح مكانة اجتماعية مرموقة وتعيد إنتاج المكانة الهرمية التي تحتلها العائلة في المجتمع، ف " هناك هوية ما بين علاقة الطالب بالثقافة وبالمدرسة وعلاقة طبقتهم بالمجتمع، فعلاقة كل طالب بمدرسته هي مجرد إعادة إنتاج علاقة طبقتهم بالعالم الاجتماعي، بمعنى الهرمية المدرسية هي الهرمية الاجتماعية"²، كما نرى بان المستوى المادي للعائلة له أهمية في دعم الأبناء وتزويدهم بالدروس الخصوصية ولو بأثمان باهظة، الشيء الذي ينعلم تقريبا عند الفئة التي تنتمي إلى الفئة الاجتماعية الشعبية بسبب ظروفها المادية الصعبة التي لا تسمح لها بإضافة تكاليف مادية بسبب محدودية مدخولها المالي.

¹Fiche Concept, « La reproduction Sociale », Site web : http://doc.sem.c.sports.gouv.fr/documents/Public/FC_reproduction_sociale_2016.pdf. Consulté le 21/07/2017.

²Pierre BOURDIEU et Jean Claude PASSERON, « Les héritiers: les étudiants et la culture », Op-Cit, P06, Consulté le 21/07/2017.

مواصلة في سياق التخصصات، يتصور البعض من خريجي الجامعة وآباءهم أنّ تكوين طلبة العلوم التجريبية والتقنية والدقيقة هم أكثر جدية في التعلم من طلبة العلوم الإنسانية والاجتماعية، فحسب رأيهم الشعب الأولى تضم الطلبة النجباء والمتحصّلين على معدلات جيدة وحسنة في البكالوريا، أما الشعب الأدبية فتضم الطلبة الغير نجباء والغير مؤهلين، "حيث اعتبرت العلوم الإنسانية في أسفل درجات السلم التقييمي ولم تعط لها أهمية في متطلبات التنمية الوطنية، وهذا ليس في الجامعة فقط بل في مختلف مراحل التعليم، بينما ارتبط مفهوم التقدم ومواكبة العصر بالجوانب المادية في حياة المجتمع، بالتكنولوجيا خاصة، وأهملت الجوانب الثقافية والفكرية واللغوية والأدبية"¹، ما يؤثر على أهمية هذه التخصصات في تمثلات الأفراد الذين يرون بأنها تخصصات ذات مستوى ضعيف وليس لها أهمية ولا فعالية في سوق العمل، " فقليلون هم الذين يسجلون في علم الاجتماع وعلم النفس والتاريخ والجغرافيا عن رغبة واختيار، ولقد واصلت أداء دورها في سياق الأزمة العامة كملجأ لضعيفي الحظ الملتحقين الجدد بالجامعة والمحرومين من تخصصات كالطب والهندسة المعمارية..."²، وهذا ما يفسر تصورهم بأنها تضم الأفراد المنتمين إلى الفئة الاجتماعية الشعبية والفقيرة. كما تطرق **بوزيدي الهواري** في دراسته إلى أهمية العلوم الاجتماعية في الجزائر حيث يرى بأنها " تبدو قليلة الاهتمام والاعتبار، فمن التعليم الأساسي إلى الثانوي ثم الجامعي وحتى مختلف ميادين الحياة، يظل ينظر إليها بنفس النظرة، نظرة التقليل من دورها وأهميتها ومن تهميشها"³.

يقول المبحوث في المقابلة رقم 31: " **الفضل في نجاحي يعود لوالديّ، فأمي كانت امرأة قارية**

ومتقفة وهي لي كانت واقفة على قرابتنا وتفهمنا، أما الأب فلم يبخل علينا بشيء كان يعمل ليل نهار باش

¹ بوزيدي الهواري، " بنيات تعايش المتقنين الجامعيين والسلوك السياسي لديهم - دراسة سوسيوانثروبولوجية خصت أساتذة جامعة وهران"، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2010/2011، ص 189 عن مجلة حوليات، العدد 7، 1993، ديوان المطبوعات الجامعية، الساحة المركزية بن عكنون، الجزائر، ص 92.

² نفس المرجع السابق، ص 189، 190 عن أعمال ندوة الجامعة اليوم"، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات crasc، 1998، ص 82.

³ نفس المرجع السابق، ص 188.

يوفر لنا كل شيء، وأرسلنا إلى فرنسا أنا و إخوتي لمواصلة دراستنا هناك واقتناء شهادة جامعية معترف بها وبمستواها العلمي، ودفع لنا كامل التكاليف هناك، والتي كلفته مبالغ مالية كبيرة، ولكن النتيجة كانت مرضية ونجاحه كان يراه في نجاحنا " .

أما المبحوث رقم 06 فيقول: " عائلتي وقفت معايا قريت ووصلت، في سنة 2004 كنت قريب نتوقف عن الدراسة لولا والدي الي وقف معايا لوكان ماشي هو لو كان ماقريتش ولو كان جابوني برا، في مرحلة المراهقة كنت خجول جدا ما سبب لي عقدة نفسية، تغيبت عن الدراسة عدة أيام بدون علم والدي، وكى عرف الوالد جرا علي ردي نقرأ من هناك الوقت عرفت قيمة الدراسة وقررت نكمل دراستي ودرت تعهد بلي ننجح ونفرح والدي". فأغلب نجاحات الأبناء يعود الفضل فيها إلى عائلتهم والمجهود الذي تبذله من أجل إدماجهم في المجتمع وتأدية رسالتهم الحياتية، وتوفير لهم كل ما يحتاجوه ماديا ونفسيا، كما تلعب العائلة المنتمية للفئة الاجتماعية العليا والمتوسطة الدور الأساسي في تكوين شخصية أبنائها وبناء مستقبلهم، عن طريق التنشئة الاجتماعية والمهنية التي هي عبارة عن " عملية تختص بتنمية القدرات والمهارات والاتجاهات و عادات العمل وتقديره، وتشمل المعارف والخبرات التي يحتاجها العامل للالتحاق بالعمل والتقدم فيه، في الوقت الذي يسهم فيه في تنمية المواطن الصالح، عن طريق تنمية كفاءاته وصلاحيته الجسمية والاجتماعية والقومية والثقافية"¹، كما يشكل المستوى الثقافي والاجتماعي عاملا أساسيا في هذه التنشئة، حيث تسعى هذه العائلة إلى إعادة بناء وتوريث رأسمالها الثقافي أو الاقتصادي أو كليهما معا لابنها، وذلك ما لمسناه عند فئة الخريجين المستفيدين من برامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وجهاز المساعدة على دعم تشغيل الشباب ANSEJ. في حين نجد بأن التنشئة المهنية تكاد تتعدم إن لم نقل تتعدم عند الفئة الاجتماعية الشعبية والتي تمثلت فئتها في خريجي الجامعة المستفيدين من برنامج وكالة التنمية الاجتماعية

¹ ترزورلت عمروني حورية، مزياني الوناس، " التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد 03، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2010، ص 537.

PID، فحسب المقابلة رقم 16: "عائتي لم تلعب أي دور لا في الدراسة ولا في العمل، الي بغا يقرأ الله يسهل عليه و الي ما بغاش ثاني، العائلة كان ماداييها لوكان حبست و رحت خدمت على روعي وعاونتهم، الأجر تاع الوالد قليل بزاف وما يكفيش، والعيشة غالية والمجتمع ما يرحمش" ، وحسب تصريح المقابلة رقم 18: "والدي مساكين ماشي قارين، هو ما يحوسوش على القرابية، كانوا باغييني غير نخدم ، خصوصا وأنهم شافوا بلي الأغلبية لي قرأو قبلي قاع راهم مجمعين بلا خدمة" ، كما أن هذه الفئة قد تكونت في تخصصات أدبية كالأدب العربي، حقوق، علم الاجتماع...، بالإضافة إلى أن آباءها يمارسون مهنا تحتل المرتبة الأخيرة من التسلسل الهرمي للمهن¹، ولا تتطلب مستوى تعليمي ولا كفاءة وأجرها ضئيل، وبالتالي فإن هذه الفئة أصولها لا تملك رأس مال اجتماعي ولا اقتصادي ولا ثقافي، في حين أن هناك حراك ثقافي لدى أبنائها حيث أن الخريجين قد صنعوا رأسمالهم الثقافي دون أن يرثوه من خلال النجاح في الدراسة، بالرغم من أن الظروف لم تساعدهم في ذلك واقتناء الشهادة الجامعية بهدف الارتقاء ثقافيا وتحقيق مكانة ثقافية وسط الجماعة، فالشهادة الجامعية بالنسبة لهم هي عبارة عن نجاح اجتماعي ومصعد اجتماعي، وكذلك بحكم التكوّن من أجل الحصول على منصب عمل محترم يتلاءم ومستواها الجامعي، والحراك اجتماعيا عن طريق الانتقال من طبقة إلى طبقة أعلى، حتى لا تعيش ما عاشته عائلتها وحتى لا ترث الفقر والغبن الذي عاشت فيه سابقا، هنا تلعب الظروف دورا في اجتهاد الفرد من أجل تحقيق ما هو أفضل.

الفئة المستفيدة من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC تميزت بسن تجاوزت فيه مرحلة الشباب، و بالتالي فأباؤها هم شيوخ مستواهم الثقافي غير عالي بسبب معاشتهم للفترة الاستعمارية أو الفترة التي جاءت بعدها، وما نتج عنها من ظروف اجتماعية صعبة وانتشار للأمية، حيث أن أغلبية الأفراد لم تُتَح لهم فرصة التعلم، وأن الأقلية قد درست وتوقفت في المستوى الابتدائي أو الثانوي، ونسبة قليلة جدا

¹ نقصد بالتسلسل الهرمي للمهن: "تدرج الوظائف ضمن الهيكل الوظيفي بتسلسل هرمي ابتداءً من قمة الهرم الوظيفي المتمثل بالوظائف الإدارية العليا حتى قاعدته حيث الوظائف التنفيذية تبعاً لدرجة السلطة والمسؤولية المرافقة لكل وظيفة"، http://iraq56.blogspot.com/2012/05/blog-post_4227.html (تم تصفح الموقع يوم 2017/08/07).

من وصلت للمستوى الجامعي، فيما نجد أن الأبناء قد درسوا لتغير الظروف وتوفير التحفيزات من أجل الدراسة نتيجة الإصلاحات التي شهدتها قطاع التعليم ومجانيته التي ساعدت المستويات الدنيا على الالتحاق بالجامعة، حيث لم تصبح حكرا على أبناء الطبقة العليا والمتوسطة فقط، بل ضمت الفئات من جميع المستويات، ما خلق حراكا اجتماعيا وثقافيا بفضل ارتقاء الفئة ذات الأصول الاجتماعية الشعبية إلى المستوى المتوسط أو العالي عن طريق اكتسابهم لرصيد ثقافي معرفي واقتصادي وتوسّع علاقاتهم ما ساهم كذلك في تكوين رصيدهم الاجتماعي .

هناك من العائلات كذلك من يهملها المستوى التعليمي العالي دون الأخذ بعين الاعتبار نوعية التخصص ما توضحه المقابلة رقم 20: "العائلة دعمتني من أجل التحصيل الدراسي، الدراسة هي من أهم الأشياء التي يجب أن أحققها، ما عندناش في الدار لي ما يقراش، اختياري للتخصص أنا لي بغيتة، العائلة ما تحوِّش على الاختصاص، المهم تكون قاري وتتحصل على الشهادة". ينتمي صاحب المقابلة إلى عائلة تنشط في مجال التجارة فهي تملك رصيда اقتصاديا، وبالرغم من أن أصوله تعود إلى الطبقة العليا بحكم النشاط التجاري الواسع الذي تمارسه عائلته والرصيد الاقتصادي والاجتماعي الذي تملكه، إلا أن العائلة قد سعت إلى أن يكتسب رصيда ثقافيا من خلال المستوى الجامعي والشهادة الجامعية، وذلك من أجل الارتقاء أكثر بابنها في المجتمع بالرغم من ممارسته للنشاط التجاري هو الآخر، فبيار بورديو **Pierre BOURDIEU** وجون كلود باسرون **Jean claude PASSERON** يرون بان الطلبة المحظوظين لا يرثون فقط عادات أصولهم الاجتماعية، بل كذلك التدريبات والمواقف التي تخدمهم مباشرة في مهامهم الدراسية، بل ويرثون كذلك المعرفة والدراية والأذواق التي تؤدي إلى النجاح الدراسي¹، وإذا ما رجعنا إلى تقسيم بيار بورديو **Pierre Bourdieu** فإن المبحوث ينتمي إلى الطبقة المهيمنة إلا انه يكتسب خاصية

¹ Pierre BOURDIEU et Jean Claude PASSERON, « Les héritiers: les étudiants et la culture », Paris, Les Éditions de Minuit, 1964, P 30.

مهمة من خصائص الطبقة المهيمن عليها وهي الرأسمال الثقافي، وبالتالي يرتفع و يرتقي أكثر في المكانة الاجتماعية ويصبح مالكا لرؤوس الأموال الثالث.

7- تصوّر خريجي الجامعة لقيمة الشهادة الجامعية

تري جمعية الجامعيين بكندا AUCC بان " قيمة الجامعة يمكن أن تقاس حسب الفوائد التي توفرها لحامل الشهادة المتخرج وللاقتصاد وللحكومة"¹، فيما تختلف تمثلات مبحوثينا من خريجي الجامعة في الجزائر حول قيمة الشهادة الجامعية حسب اختلاف الأهداف المنتظرة منها، فحسب المقابلة رقم 01: " الشهادة الجامعية ربما عندها قيمة صغيرة وهي كشرط إداري للالتحاق بمنصب عمل معين، هنا لها دور في وضع الفرد في منصب عمل يتلاءم مع شهادته، وانه هناك أزمة شغل رغم توفر الشهادات، حتى الشباب الآن راهم يلتحقوا بالجامعة فقط من اجل الشهادة كوثيقة وليس من اجل العلم والتعلم، إذن الشهادة الجامعية قد فقدت قيمتها العلمية، لتصبح لها قيمة اقتصادية ومادية، غير باش الواحد يخدم بيها، حتى ولاو يقولو شهادتك هي سلاحك"، ففي بعض الأحيان الظروف الاقتصادية والاجتماعية الصعبة هي التي تؤثر على تفكير الفرد وسلوكه وتغير من أهدافه، فمن اجل تسهيل اقتناء منصب العمل والاندماج مهنيا يسعى الشاب إلى الحصول على الشهادة الجامعية دون الأخذ بعين الاعتبار لقيمتها العلمية التي تبدو له أمرا غير هام، لأنه في تفكيره لديه مبتغى وهو السرعة في الحصول على عمل، وما يهّمه هو الشغل وليس التكوين، وأنّ هذا التكوين تكمن أهميته في تحديد منصب العمل الذي يتلاءم معه، وعليه تصبح الشهادة عبارة فقط عن موجّه لمنصب عمل معين، إلى جانب أن الظروف الاقتصادية التي يعيشها الأفراد حاليا تؤثر على تفكير وتمثلات الشباب حول العمل، حيث يصبح قلقا على مستقبله المهني ويسعى إلى إنهاء دراسته بسرعة قبل أن تزيد الأمور في التأزم من ناحية ارتفاع عدد الخريجين وتزايد عدد العاطلين عن

¹AUCC, Association des universitaires et collèges au canada, « La valeur d'un diplôme universitaire », Canada, Septembre 2010, Lien : <http://www.poleuniversitaire.ca/wp-content/uploads/valeur-dun-diplome.pdf>, Consulté le 24/07/2017.

العمل، ما جعله يتناسى قيمة الشهادة المعرفية والعلمية لتصبح قيمتها مادية عمليّة ونفعيّة اقتصادية، " فقيمة الشيء مضمونة بندرتة، حيث تميل الشهادات إلى فقدان قيمتها الحقيقية وقيمتها المميزة عندما يرتفع عدد حاملها"¹. فيما تقول الباحثة رقم 09: "الشهادة الجامعية تُسبب المكانة الاجتماعية والاسم العلمي وهو اسم مثقفة " قارية " ما يُظهر بانّ للشهادة العلميّة مكانة هامة وسط الجماعة، وعلى أساسها يتم اعتراف المحيط بان الفرد هو إنسان متكوّن ومتقف " قاري"، كما أنها الدليل الأول على اكتساب الفرد للرأسمال الثقافي الذي يساعده على الارتقاء من مكانة إلى مكانة أخرى أعلى منها، فهي مؤشّر دالّ على الارتقاء العلمي والمعرفي و مصعد اجتماعي عند الفرد ووسط المجتمع. فيما يتصور الباحث رقم 22: " الشهادة الجامعية تعطيك إمكانية الاندماج في أي مجال، كي تكون جامعي بمعنى الكلمة بمستوى جيد تستطيع فعل أي شيء، هي تعطيك الوسيلة لتسيير عمل معين، مثلا كي تكون محاسب تستطيع أن تفتح مكتب محاسبة، أو أن تكون نائب اقتصادي، فالتكوين يعطيك إمكانية تسيير مناصب عمل مختلفة تصب في نفس التخصص، فالشهادة هي السلاح، حتى لو اختلف النشاط عن طبيعة التكوين يمكن للفرد مسابرة الوضع وإيجاد حلول والتكيف مع المنصب بطريقة أو بأخرى، فعندما تكون جامعي قراراتك تكون رزينة ومدرسة "

فالجامعة ليس لها دور وحيد وهو تحضير الفرد لعمله الأول، وإنما تحضيره للحياة النشيطة المتعلقة بإطار العمل وخارجه²، فقيمة الشهادة تعطي للفرد إمكانية تسيير عدة أعمال فهو قابل للتعلم واكتساب التجربة في ميادين عمل مختلفة شريطة أن تصب في نفس تخصصه وربما خارج تخصصه، فسرعة الاقتناء تصبح خاصية لديه، وبالتالي تصبح لديه سهولة في الاندماج في أي مجال ويتكيف مع منصب العمل، فمثلا في المقابلة رقم 8 الباحثة تقول: " بالرغم من أن تكويني الجامعي ما كانش عنده علاقة بطريقة عملي إلا أن عملي هذا جاني ساهل باش تعلّمته لأنه La base كانت عندي و Les notions

¹ Mircea VULTUR, « La valeur des diplômes universitaires sur le marché du travail », Revue vie économique, Volume 04, Numéro 01, Août 2012, P 07, Lien : http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/16/156/RVE_vol4_no1_Vultur.pdf, Consulté le 07 /08/2017.

² Florance KUNIAN, Guillaume HAUZEL, « Politiques de vie étudiante des universités », Panorama des savoirs, La documentations Française, paris, 2009, P 73.

Biologiques كنت نعرفهم من خلال تكويني الجامعي"، وبالتالي قيمة الشهادة تتجلى في إضفاء مرونة في تفكير الفرد وفهمه للأشياء، وقابليته لاستيعاب المعلومات بطريقة منهجية منظّمة، كما يتّسم بالرزّانة في التفكير، وذلك بدراسة الأوضاع والمسائل قبل اتخاذ القرارات، غير أن هذه الخصائص ليست بالاحتمية وغير معمّمة على جميع خريجي الجامعة.

و حسب المبحوث رقم 20 فإن الشهادة تعتبر: "مهمة جدا، تعطي قيمة لصاحبها، تبني شخصية الفرد، وتعطيه مكانة اجتماعية وحتى و لو كان بطل، الناس تقيمك على قرابتك، بالشهادة يواجه الإنسان مصاعب الحياة و هي التي تساعد بالدرجة الأولى على الدخول إلى سوق العمل فهي تأشيرة للدخول إليه، ببيها تبني حياتك، هي تأشيرة الدخول للحياة الاجتماعية و الاقتصادية، مين تكون عندك الشهادة و ماشي خدام دائما يكون عندك الأمل في الخدمة، ما عيش الواحد يقارع، على العكس لي ما عندهش الشهادة قادر يفقد الأمل، لان المفتاح الأول للعمل ما عندهش"، وبالتالي يتصور خريج الجامعة بان الشهادة لها ميزة وهي إضفاء مكانة للفرد حتى ولو كان بطل من دون عمل، هذه المكانة الاجتماعية تعطيه الثقة في النفس والأمل في الحصول على منصب العمل عاجلا أم آجلا، فهي رصيد معرفي له قيمة تتجلى في كونها مفتاح الدخول إلى سوق الشغل وبناء حياة الفرد الاجتماعية والاقتصادية (المادية)، فحامل الشهادات الجامعية والعلمية هم نخبة المجتمع وهم أساسه في بناءه و تنميته .

أما المبحوث رقم 9 فيرى بانّ: "الشهادة الجامعية لها قيمة معرفية و لو أنها غير مستعملة في مجال العمل، أنا استفدت و تعلمت منها فهي تزيد من رصيدك المعرفي، غير أنها عند الشباب تبقى وسيلة لتسهيل اقتناء منصب العمل، و ليس حتى لتعلم العمل لان ذلك لا علاقة له بمضمون العمل، كايين لي عنده ليسانس و ما يستعرفوش بيه، إذا كان بيها و الناس راها تواجه صعوبات في الحصول على مناصب العمل، حتى الشهادة الجامعية و ماراهمش يستعرفوا بيها في بعض الأحيان"، فالشهادة بالرغم من أن مضمونها غير مُستعمل في مجال العمل بسبب افتقارها إلى التكوين التطبيقي ولعدم حاجة استعمال التكوين

النظري فيه، غير أن المنفعة هي ذاتية قبل كل شيء في اكتساب الفرد للعلم والمعرفة، كما أنها تبقى مجرد وسيلة عند بعض الخريجين من أجل الحصول على عمل والاندماج المهني في سوق الشغل أين يرى بان دورها قد تراجع في توفير مناصب العمل، حيث أصبحت هناك عوامل أخرى تساعد على ذلك حسب تصوره والتي سوف نتطرق إليها في الفصل التالي؛ كذلك لسبب ارتفاع عدد الخريجين وكثرة حاملي الشهادات الذين لا يستطيع سوق العمل إدماجهم كلهم، وبسبب كذلك تدني المستوى الجامعي والمستوى العلمي للخريجين، فبالرغم من "الجهود الكبيرة التي بذلتها الجزائر في إصلاح نظامها التعليمي، إلا أن السياسة التعليمية المنتهجة ركزت على التوسع الكمي للتعليم على حساب النوعية"¹، الأمر الذي اثر سلبا على مردوديتها العلمية وإنتاجها المعرفي.

أقيمت في فرنسا دراسة لـ **Jean BOURDON**² حول قيمة الشهادة الجامعية في سوق العمل، حيث وجدت بان حامل الشهادة الجامعية في فرنسا يرى نفسه معرضا لخطر، الأول هو البطالة، والثاني هو التخوف من البطالة الناتجة عن هشاشة منصب العمل، هذه الهشاشة التي تعطل في الحصول على منصب عمل مستقر. هذه الوضعيات ينجر عنها إحساس حامل الشهادة بتراجع قيمة استثماره التعليمي وتزعزع استقرار مشواره المهني مع مرور الزمن، وكلما امتدت هذه المدة كلما كان هناك خطر بتراجع قيمة الشهادة الجامعية والكفاءة المهنية. في حين أن الشهادة الجامعية في كندا حسب جمعية الجامعيين AUCC هي مرادف لـ³:

¹ مجموعة مؤلفين، "الجزائر - إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، سبتمبر 2013، ص 52.

²Jean BOURDON, « Que valent vraiment les diplômes universitaires sur le marché du travail ? » : Le Mensuel de l'Université n°07, 2006, Site : <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00093214/document>, Consulté le 24/07/2017.

³AUCC, Association des universitaires et collèges au canada, « La valeur d'un diplôme universitaire », Op-Cit, Lien : <http://www.poleuniversitaire.ca/wp-content/uploads/valeur-dun-diplome.pdf>, Consulté le 24/07/2017.

- مهارات متطورة ولها شعبية في سوق العمل.
- لها فرص أفضل للتقدم.
- فترات اقل من البطالة.
- مردودية مرتفعة، فبالمتوسط أصحاب الشهادات الجامعية يجنون 1,3 مليون دولار أكثر من خريجي الثانويات على مستوى مجموع حياتهم المهنية.

تبقى قيمة الشهادة الجامعية في الجزائر بعيدة عن مستواها في الدول الغربية (فرنسا وكندا كمثال) أو ما تسمى بالدول المتطورة، ذلك لان نظام التعليم لم يبلغ المستوى الذي يتطلبه، وهذا ما تؤكد هارون أسماء من خلال النتيجة التي توصلت إليها في دراستها حول أن " النظام الجديد لم يحدث تغييرا نوعيا في مجال التكوين الجامعي على الصعيد النظري والمهني، فعلى الصعيد النظري لم يساهم في تنمية وترقية المعرفة العلمية لدى الطلبة بل زاد كم معلوماته على حساب نوعها وأبعده عن النقد والإبداع مما أفقد الشهادة العلمية قيمتها"¹، فلا بد من " تحقيق صفة الفاعلية في ميدان التعليم الجامعي، ينبغي تبني واعتماد سياسة جديدة موضوعية لقبول الطلبة بالجامعات تتوافق من ناحية مع خطط التنمية المستهدفة وسوق التشغيل وكذلك باجبات المتعلمين وقدراتهم من ناحية أخرى، وهذا لا يتأتى دون اعتماد أسلوب الاختبار والتوزيع على مختلف التخصصات الدراسية النظرية والعلمية المرتكز على منهج القياس والإرشاد الدراسي الجامعي والتوجيه الصحيح، وليس على أساس التوجيه الفوضوي الأعمى اللاعلمي المرتبط بفكرة سد الفراغ وشعار لكل حامل بكالوريا مقعد بيداغوجي بالجامعة"².

¹ أسماء هارون، " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية"، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، 2009، ص 215، 216.

² ابراهيم توهامي، "أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين؟"، مرجع سبق ذكره، ص 52.

تحديد قيمة الشهادة الجامعية عند خريجي الجامعة وتصورهم لها تتحكم فيها عدة عوامل وتأثيرات: نفسية، اجتماعية، مادية، ثقافية، الأصل الاجتماعي والتنشئة الاجتماعية التي تُلقن أو لا تُلقن الفرد أهمية التعلم والتكوين، التخصص الجامعي، الأوضاع التي تعيشها الجامعة حاليا وما هو متداول بين أفراد المجتمع والجماعة حولها وما يكتب عنها في الصحافة، وحسب الهدف الذي خطط له من وراء السعي للحصول على الشهادة الجامعية.

8- أهداف خريجي الجامعة من خلال التكوين الجامعي:

لقد ذكرنا سابقا الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها الجامعة من خلال التكوينات التي توفرها للطلبة، فهي " تقوم حاليا بدور بالغ الأهمية في حياة الأمم والشعوب، على اختلاف مراحل تطورها الاقتصادي والاجتماعي، إذ لم تعد مقصورة على الأهداف التقليدية من حيث البحث عن المعرفة والقيام بالتدريس، بل امتدت لتشمل جميع نواحي الحياة العلمية والتقنية والتكنولوجية، الأمر الذي جعل من أهم واجبات الجامعات المعاصرة أن تتفاعل مع المجتمع للبحث في حاجاته وتوفير متطلباته"¹. كذلك عندما يلتحق الشاب بالجامعة للاستفادة من تكوينها يكون لديه هدف معين كنتيجة لتكوينه الجامعي، والذي يسعى من خلاله إلى تكوين شخصيته المستقبلية أو مستقبله المهني، فمن خلال المقابلات التي أجريناها مع المبحوثين ومن خلال التطرق لعنصر تصورهم لقيمة الشهادة الجامعية وجدنا بان أهداف خريجي الجامعة تختلف، وقد صنفناها إلى ما يلي :

¹ مجموعة مؤلفين، " الجزائر - إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، سبتمبر 2013، ص 98.

■ هدف علمي معرفي:

المقابلة رقم 05 تقول: "التكوين الجامعي كان هدفي منه *Faire la recherche* و لم يكن يهمني العمل و المستقبل المهني بقدر ما كان يهمني التكوين و اكتساب المعارف، و طموحي لا زال متواصل، احلم بمواصلة دراستي و الوصول إلى مستوى الدكتوراه و لو على حساب العمل، فمجال دراستي هو عالم جميل، عالم التحليل الغذائية و الاكتشافات، هو عالم الفضول" هنا نجد بان التكوين الجامعي يسعى من خلاله الفرد الجامعي إلى اكتساب العلم والمعرفة من اجل تكوين رصيد أو رأس مال علمي ومعرفي، والهدف الأول بالنسبة لهم هو التعلم وليس من اجل العمل، بل هذا الأخير يأتي في المرتبة الثانية، ووجدنا بأن هذه الفئة تطمح إلى مواصلة الدراسة (ماستر و دكتوراه) في حال سمحت لها الفرصة، وهي غالبا ما تنتمي إلى العائلات الميسورة الحال (الطبقة العليا أو المتوسطة) التي تغطي مصاريفها وتجعلها لا تحتاج إلى كل ما هو مادي.

■ هدف مادي عملي:

المقابلة رقم 11 تقول: "واصلت تكويني الجامعي من اجل الحصول على منصب عمل، قمت باختيار تخصص انجليزية لأنني كنت أريد أن اشتغل كأستاذة، لم يهمني التعلم أو التكوين بصفة كبيرة، بل كنت احسب السنوات كي تمضي بسرعة و أتحصل على الشهادة وابدأ في البحث عن عمل" هنا نجد بان الفرد الجامعي يلتحق بالجامعة بهدف اقتناء الشهادة والحصول على منصب عمل بعدها، فهو لا يهتمه لا التكوين ولا محتواه ولا يسعى إلى مواصلة الدراسة ولا إلى التكوين العلمي، بل يرى بان الجامعة مجرد مرحلة مضطّر أن يمرّ بها حتى تسهل له الولوج إلى سوق العمل من خلال الشهادة " كتأشيرة لدخول عالم الشغل" وتضمن له دخلا ماديا بالمستقبل، وأن الأوضاع الحالية هي التي أجبرته على الالتحاق بالجامعة أمام العدد الهائل للمتخرجين، حتى تتسنى له المنافسة على مستوى سوق الشغل وتتوفر لديه شروط الالتحاق بمنصب عمل .

■ هدف اجتماعي قيمى:

في المقابلة رقم 13 المبحوثة تقول: " كنت نللم بالجامعة لأنها تعطىك قيمة خصوصا وسط العائلة والجيران، تعطىك هبة ومكانة اجتماعية وتولى الناس تسمعك كي تهدر لأنك قارى، كي تكون *Licencié* ماشى كيما تقول ماشى قارى، والخدمة تقدر تلقاها بالرغم أن الشهادة ما تكونش، ماشى غير القارين الي راهم يخدموا"؛ هذه الحالة تمثل الفئة التي ترى بان الشهادة والتكوين لهما قيمة اجتماعية أكثر من القيمة العلمية والعملية (المادية)، ولا يهتمم التكوين بقدر ما تهتمم القيمة الاجتماعية التي سيكتسبونها وسط جماعتهم بصفتهم أفراد جامعيين أو كما ذكرنا سابقا فرد " قارى"؛ أي متقف، الأمر الذي يضيف له مكانة مرموقة وسط الجماعة بسبب امتلاكه للرأسمال الثقافي ويوفر له فرصة الانتماء إلى فئة النخبة وفئة المتعلمين.

تقول المبحوثة رقم 01: " كنت نقرا في الجامعة لان تمنيت نكمل قرابتي و نروح للخارج هروبا من هذا المجتمع الذي لا يرحم المرأة المطلقة هناك تلقى المستوى عالي وقرابتهم فيها فايده ماشى كيما هنا، أنا قريت *Surtout* باش ننسى المشاكل ونلّهي روجي بحاجة أخرى ونتحصّل على الشهادة وتكون عندي مكانة محترمة"، هنا نجد بأن الحالة المدنية للمرأة الشابة تدفع بها في بعض الأحيان للرجوع إلى الدراسة الجامعية في حالة ما إذا كانت مطلقة، وذلك سعيا منها لاسترجاع مكانتها الاجتماعية وسط أفراد المجتمع ونظرتهم التي لا ترحم ظروف ووضعيتها المطلقة، هنا نجدها تبحث عن هوية المرأة المثقفة كبديل لوضعيتها المطلقة، حتى أن الظروف الاجتماعية التي تعيشها دفعت بها إلى التفكير في الهجرة هروبا من الواقع الذي تعيشه، فبالرغم من المستوى المعيشي الجيد لعائلتها وتكفل والدها بها وبابنتها إلا أن معاملة الناس ونظرتهم لها كان له اثر على نفسيتها، فحاولت فرض احترامها وتغيير صورة المرأة المطلقة في أذهان الأفراد المحيطين بها عن طريق الالتحاق بالجامعة واقتناء الشهادة الجامعية.

كما أن الظروف المادية الصعبة قد تؤثر في أهداف الأفراد من التعليم، فمثلا الحالة رقم 28: "كنت قادر ندير *Médecine* و تمنيتها، غير أن طول مدة التكوين لم تساعدني، فنظرا لمستوى عائلتي المحدود كان لا بد علي أن اشتغل، فحسب رأيي تخصص الطب يتوجه إليه خاصة الأفراد ذوي المستوى المادي المرموق و المنتمين لعائلات ثرية، حيث يستطيعون الدراسة لمدة طويلة بدون مشاكل مادية"، هنا تقف في بعض الأحيان المشاكل المادية التي يعيشها الفرد خصوصا مع العائلة ذات الدخل المحدود عائقا أمام التخطيط لمستقبله المهني، حيث تؤثر هذه الظروف في أهداف الجامعيين فيتحنن عليه اختيار تخصص قصير المدى من اجل تقادي استهلاك وقت طويل في الدراسة والمباشرة في العمل بعد انتهائها، والتخلي عن تخصص معين كان يتمنى دراسته بسبب طول مدته وتكاليفه .

■ هدف عشوائي:

هي الفئة التي لم يكن لها هدف معين عندما التحقت بالجامعة، فهي لا تدري ما تريد، بل تدرس بالجامعة لان الحظ قد حالفها في الالتحاق بالجامعة، وليس لها هدف معين فهي لا تفكر لا بالتكوين المعرفي وليس لها مشروع مستقبلها المهني ولا تفكر في قيمة الشهادة، بل عندما تسألها عن الهدف من وراء تكوينها الجامعي في تلك المرحلة تقول المبحوثة رقم 19: " كنت لا ادري الي جات مليحة، ما كانش كاين في راسي هدف معين ولا فكرة معينة، مين نكمل قرائتي الي جات هانديك هي..."، أي أنها لم تسطر هدفا معينا بل كان عشوائيا.

■ هدف إعادة الاندماج في المجتمع :

يعتبر الطلاق في المجتمع الجزائري من الظواهر الغير مستحبة خصوصا وسط العائلات المحافظة والتي لها مكانتها في المجتمع، والتي تفضل تزويج بناتهن في سن مبكرة نوعا ما ويفضّلن الزواج بدل مواصلة الدراسة والدخول إلى الجامعة، على أساس أن الزواج هو الأهم وهو المستقبل بالنسبة للفتاة، وذلك

راجع لطريقة التفكير وطبيعة الانتماء الثقافي لهذه العائلة، فحسب المقابلة رقم 01: " طلاق هو السبب الرئيسي الي دفعني باش نولي للدراسة وعائلتي شجعتني على ذلك خاصة أبي، على الأقل كلمة قارية وجامعية تغطي على كلمة مطلقة، المجتمع لا يرحم، و على جال بنتي ثاني قلت نقرأ و ندير مستقبل، عائلتي ماشي دائمة و لكن قرابتي و خدمتي دائمة"، ففشل هذا الزواج وانتهائه بالطلاق جعل الفتاة أو العائلة يعيدان التفكير في أمر الدراسة كسبيل لإعادة الاعتبار لابنتهم التي لم تتجح في حياتها ولم تندمج وسط عائلة زوجها، ويأخذون من الدراسة عاملاً بديلاً لإعادة إدماجها بدل شعورها بالفشل وعدم نجاحها في تكوين أسرة، وكأنها تحاول استرجاع ثقتها بنفسها وتطمح إلى حصولها على مكانة اجتماعية من خلال الشهادة والتكوين الجامعي، فهي تبحث عن الاعتراف الاجتماعي وإعادة الاعتبار" الذي يعتبره **تالكوت بارسونز Talcotte PARSONS** إثباتاً موجودة فعل الفرد أمام الآخرين واهتمامهم به يمثل مكافئة اجتماعية يقدمها الآخرون له، لذا فإنهما (الاعتراف الاجتماعي وإعادة الاعتبار) [يمثلان] حاجة اجتماعية يبحث الإنسان عنها [ليروي] ظمأه الاجتماعي المتمثل في اعتراف الآخرين بعمله وجدواه، مما يجعله يشعر بأنه محترم من قبلهم أو محبوب ولديه مكانة اجتماعية بينهم¹، كما أن التكوين سيكون سلاحها مستقبلاً وسيرفع من قيمتها وسيوفر لها الأمان وسيكون نوعاً من أنواع التأمين لمستقبلها هي وابنتها.

تختلف الأهداف من التكوين الجامعي عند خريجي الجامعة باختلاف أصولهم الاجتماعية، حيث لاحظنا بأن الفئة ذات الأصول الاجتماعية العليا غالباً ما يكون هدفها من التكوين علمياً معرفياً للمحافظة على الرأسمال الثقافي والمكانة التي تحتلها العائلة، فيما يأتي الهدف العملي في المرتبة الثانية وذلك راجع للاكتفاء المادي المؤقّر من طرف العائلة، حيث تقول الباحثة رقم 11 في هذا الصدد: "اطمح للتعلم أكثر ولا أفكر في الناحية المادية ولا في كسب المال، الحمد لله ما يخصني والو، والدِّي موفريلي كلش ويقولولي أنت غير قري ولي خصك راه عندك"، فالتغطية المادية لكل احتياجات هذه الحالة وتوفير العائلة

¹ معن خليل العمر، "الضبط الاجتماعي"، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق، عمان، 2006، ص 97.

لكل متطلباتها جعلها لا تفكر في الناحية المادية، فالعائلة هنا تطمح إلى ارتقاء أبنائها إلى نفس المرتبة العلمية التي تحتلها هي وتوريثهم لرأسمالها الثقافي للمحافظة على مكانتها الاجتماعية والثقافية، أما المنتمين إلى الفئة الاجتماعية المتوسطة فتختلف الأهداف لديهم ما بين علمية ومادية على حسب اختلاف المستوى المادي والثقافي للعائلة وعلى حسب اختلاف توجهاتها وأولوياتها، فهناك من يفضل الدراسة والارتقاء العلمي وهناك من يفضل العمل والارتقاء المادي والمكانة التي يمنحها منصب العمل، كلا الفئتين لديهما مكانة اجتماعية وسط المجتمع بحكم مهنة الأب، وبالتالي نجد أن الهدف الاجتماعي عندهم ليس من الأولويات، على عكس المنتمين للمجموعة الاجتماعية الشعبية فان هدفهم يكون إما مادي أو قيمي وذلك راجع للظروف الاجتماعية والمادية التي يعيشونها، حيث أن الظروف المادية الصعبة التي تعيشها العائلة والتي لا تستطيع توفير متطلبات أبنائها يدفع بهم إلى التفكير في العمل بمجرد التخرج من الجامعة، وبالتالي يكون هدفهم الأول هو الحصول على عمل وتحسين الوضعية المادية من خلال الأجر، كما أن انتماءهم إلى المجموعة الاجتماعية الشعبية يجعلهم يبحثون عن مكانة اجتماعية وسط الجماعة وعن اعتراف من طرف هذه الجماعة، فيجدون في الشهادة الجامعية أملاً في تحقيق هذه المكانة وهي مكانة مثقف أو "قاري" كما يبحثون عن المكانة أيضاً من خلال منصب العمل كإطار جامعي معترف به في المجتمع ولدى مؤسسات الدولة.

9- تصور خريجي الجامعة حول مستقبل التكوين الجامعي:

يتصور خريجي الجامعة بان مستقبل التعليم الجامعي غير واضح، فحسب المبحوث رقم 12: "مستقبل التكوين الجامعي يبقى غير واضح خصوصاً مع نظام ل.م.د"، كما يرى المبحوث رقم 13: "بان مستقبل التكوين الجامعي مجهول، فالنظام الحالي ل.م.د لا يبشّر بالخير، هو نظام مستورد طُبّق بين لحظة و أخرى دون سابق إنذار، رفدوه وحطّوه عندنا، بدون تجربة ولا دراسة، ما إذا كان يتلاءم ومستوى الطلبة و طبيعة تكوين الأساتذة، و كأنه انقلاب، أعتبره تغييراً عشوائياً لاعقلانياً"، فكما ذكرنا سابقاً تغيير نظام التكوين الجامعي لم يكن مُرحباً به من طرف أغلبية المبحوثين الذين قمنا معهم بالمقابلات، والتي

تتبع تصور الشباب والفئة الجامعية المثقفة " فهناك من الأساتذة والمختصين من يرى بؤادر فشل بدأت تظهر في تطبيق الجامعة الجزائرية لنظام ل.م.د، فإذا كان قد حقق نتائج مهمة في الدول المتقدمة التي اعتمده، فإنه في الجزائر ما زال يطرح أشكالاً واسعة خاصة في عدم ملاءمته مع المحيطين الاجتماعي والاقتصادي للجامعة الجزائرية، وكذا وجود فجوة كبيرة بين محتواه النظري وإجراءات تطبيقه في الواقع"¹، كما لاحظنا وجود فئة تفضل الهجرة خارج الوطن بدل البقاء هنا بدون تكوين فعلي ولا مستقبل واضح، حسب ما جاء في تصريح المقابلة رقم 12: "الي عنده الإمكانيات يروح للخارج يكمل قرايته، المستقبل هنا ماكانش" أما المقابلة رقم 28 فقد صرح بان: "هناك تخوف من مستقبل التعليم في الجزائر ابتداء من التعليم الابتدائي إلى الاكمامي إلى الثانوي إلى الجامعي، فالقرارات يجب أن تأخذ على حساب الحقائق الواقعية التي تحدث في البلاد، فهناك خلل في اتخاذ القرارات، إذا رأينا مؤخرًا بان هناك 50000 أستاذ محال إلى التقاعد، كل أستاذ يدرس حوالي 30 تلميذ، إذا قمنا بحساب معدل متوسطي نجد أن 1 مليون و 500 تلميذ سوف يُوضع مصيرهم في أيادي مُعلمين جدد ليسوا حتى متكوّنين بيذاغوجيا، فقد تم توظيف 800000 مترشح يقرّوا في اكماميات و ثانويات و مدارس، كان لا بد من إيجاد حلول أخرى، كأن يتم إحالة المتقاعدين تدريجيا مع الاستفادة من خبرتهم عن طريق توظيفهم لساعات قليلة في الأسبوع، و تكوين الأساتذة الجدد على يد الأساتذة القدامى لاستغلال خبرتهم و الاستثمار فيها على الأقل لمدة سنة، لان اكبر أزمة و مصيبة يمكن أن تصيب عائلة أو بلد هي الجهل ثم الجهل ثم الجهل، إذا كان لدى بلد شعب واعى و قاري و متعلم و مثقف تلك هي الثروة الحقيقية، فالثروة تبنى بالعلم، كي تخرج شعب قاري ذلك هو مفتاح النجاح و مفتاح التقدم و التطور، و لكن كي تخرج الشعب جاهل ذلك هو الخطر بعينه"، تحليل المبحوث اعتمد فيه على الوقائع المعاشة التي حدثت مؤخرًا وهي تقاعد الكم الهائل من الأساتذة ذوي

¹ حفيفة يحيواوي، "تطبيق نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية- قسم اللغة والأدب العربي بجامعة البويرة أنموذجا -"، أعمال اليوم الدراسي: "إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الرهن والآفاق"، المنظم يوم 22 أبريل 2013 بجامعة البويرة/ الجزائر، منشورات مخبر الممارسات اللغوية في الجزائر، ص 99.

الخبرة والكفاءة في مجال التعليم، وتعويضها بفئة لا تملك أدنى فكرة عن التعليم وتفقد للاحترافية والتأهيل، أين يقترح المبحوث اتخاذ قرارات رزينة تتماشى وواقع ما يحدث، فهو يرى بان هؤلاء المتقاعدين هم عبارة عن ثروة يجب الاستثمار فيها من اجل نقل خبرتها وكفاءاتها للمعلمين الجدد لضمان السير الحسن للعملية التربوية لأطفالنا، الذين يمثلون مستقبل البلاد من اجل الحصول على منتج بشري ذو جودة ونوعية، فخطاب المبحوث نلمس فيه الرشاد والوعي وإدراكه لكل ما يحدث على ارض الواقع، أين يرى بان أساس بناء الأمة والمجتمع هو تكوين أجيال متعلمة ومثقفة وأن نجاح أو فشل هذا المجتمع يقف على مستوى تكوينه وتعليمه لأفراده، فالجهل هو دليل التخلف والعلم هو مفتاح التنمية والتطور.

كما يصرح نفس المبحوث بأن " مستقبل التكوين في تدهور، لدينا غياب للنخبة الشابة من ناحية المحتوى، فهي موجودة و لكن بالشهادات فقط لا بالمضمون"، الأمر الذي تطرقنا له سابقا عن جودة التعليم ومحتواه، وهو ما يدعو إلى القلق بشأن ما يحمله خريج الجامعة من علم ومعرفة مقارنة بمستواه الجامعي بغض النظر عن الشهادة الجامعية، كما يجب إعادة النظر في مردودية نظام ل.م.د و ما يحمله من نقائص من اجل معالجة الأمر واستدراك ما يمكن استدراكه، أما المبحوث رقم 21 فيرى بان " النسبة القليلة من النخبة الحقيقية هي مهمشة حيث لا تستطيع الإبداع و غير متوفرة لها فرصة الابتكار وتطوير العمل، لان القرارات مركزية، و بالتالي ليس لها صلاحيات في تغيير ما يجب تغييره"، فالمبحوثون يجتمعون على أن هناك تهميش للنخبة والدليل على ذلك هو أن المسؤوليات والقرارات لا تؤخذ من طرف الفئة الشابة المثقفة، فالمسؤوليات عموما ما توضع بين أيدي الفئات الكبيرة في السن بحكم أقدميتها، كما أن الفئة الشابة غير مدعمة في مجال الابتكار والإبداع ما يدفعها ويجعلها تفضل الهجرة (هجرة الأدمغة) من اجل اقتناء فرصة الإبداع في البلدان الأوروبية، المعروفة بدعم النخبة ومساعدتها على الرقي والاعتراف بها وإعطاءها مكانتها، وعليه من الأجدر استعمال هذه النخبة وكفاءاتها في بناء مستقبل البلاد ورقيتها بدل الاستثمار فيها ثم تجاهلها وتهميشها.

يرى خريجي الجامعة بان التوجيه إلى التكوين الجامعي هو غير منصف لأنه قائم على أساس المعدلات وليس على أساس الرغبات فالمبحوث رقم يقول: "أنا كنت باغي ندير هندسة معمارية و لكني وجهت إلى تخصص إلكترونيك، و أنا كنت من بكري في راسي داير بلي باغي نخرج مهندس معماري، إلا أن المعدل تاعي ماسمحليش ندير هذا الاختصاص، و لكن هذا لا يمنع أني نقدر نقراه وننجح فيه، من الأفضل التقييم يكون على اساس مسابقات و ليس معدل، فعدم حصولي على التخصص الذي ارغب فيه افسد كل ما بنيتيه من مشروع مهني، و جعلني افقد الثقة في توجيه التعليم بعد أن أصبحت بدون مشروع ووليت نقرا بدون أن أفكر في العمل و نقول الي جات هذيك هي"، فالتقييم هنا لا يكون منصفا خاصة وأن التلميذ فترة اجتياز امتحان البكالوريا لا ندري الظروف التي يكون فيها ولا الحالة النفسية التي تؤثر على تفكيره وعمله عموما، فليس من المنطقي حسبه أن يتم على أساس شهادة البكالوريا توجيه مسار الفرد المستقبلي والمهني الذي يعتبر " حسب تالكوت بارسونز **Talcot Parsens** أداة توجيه مهني التي تطرح سؤال عن الاختيار وتطوره في سياق مهني"¹. بالإضافة إلى أن تغيير التخصص الذي يطمح إليه الشاب وعدم إعطائه فرصة الدراسة على حسب ما يطمح إليه وعلى حسب اختياره، يؤدي إلى تخليه عن فكرة مشروعه المهني التي بناها على اساس اختصاص معين ومهنة معينة ليصبح بدون تخطيط له وليصبح مستقبه متوقفا على الحظ وعلى ما وفره له التعليم وسوق العمل.

¹Catherine GLEE, « A quoi sert le projet professionnel ? de l'impact d'une outil d'orientation professionnelle sur le management des ressources humaines ou : la prospective, versus individuel », Management et Avenir, 2009/5 (N°25), P406-426- DOI10.3917/MAV.025.0406, P 419. (<http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-5-page-406.htm>). Consulté le 15/06/2017.

خاتمة الفصل الثاني

نختم هذا الفصل بعرض النتائج الخاصة بتمثلات خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل حول مساهم وتكوينهم الجامعي كمرحلة سابقة لاستفادتهم من برامج التشغيل ومرحلة ممهدة لدخولهم سوق العمل والتي نلخصها في النقاط التالية:

بما أن عينتنا قد ضمت خريجين من أعمار وأجيال مختلفة (جيل السبعينات، جيل الثمانينات وجيل التسعينات) عايشوا عدة أنظمة تعليمية جامعية، فإن تمثلاتهم قد تباينت كل منها حسب النظام الذي عايشه ودرس في إطاره بسلبياته وإيجابياته، كما تختلف تمثلاته كذلك باختلاف الأصول الاجتماعية، المستوى المعيشي، التخصص الجامعي...إلخ. أما بالنسبة لجودة التكوين، فالخريجين الجامعيين يرون بان كل نظام تعليمي جامعي سابق كان أحسن وأفضل من النظام التعليمي الذي يليه بعد إصلاحه، فيما يرون بان التكوين الجامعي الحالي تتخلله عدة نقائص: كارتفاع عدد الطلبة مقابل تدني جودة مستوى تكوينهم خصوصا أمام عدم تباث أي نظام تعليمي، فكل مرة هناك تغيير، الأمر الذي سيؤثر بالسلب على سوق العمل الذي لا يستطيع احتواء عدد هائل من المتخرجين خاصة وأنهم غير جاهزين وغير مؤهلين للعمل، وأن تكوينهم ذو طابع نظري يفتقر إلى المهارة المهنية التطبيقية، إلى جانب مشكل عدم التحكم في اللغات وإتقانها، خصوصا لدى جيل الثمانينات والتسعينات وسبب ذلك راجع لسياسة التعريب والتدريس باللغة العربية التي لا تتوافق مع ما يتطلبه سوق العمل من إتقان اللغات، الأمر الذي يخلق عائقا أمام هذه الفئة في التعامل مع منصب عملها، إلى جانب غياب الوسائل التكنولوجية والتعامل معها في الجامعة كالإعلام الآلي مثلا .

كذلك انعدام التنسيق ما بين الجامعة وسوق الشغل خلق اختلال في موازين العرض والطلب، بسبب انعدام التخطيط المسبق حول طبيعة مناصب العمل التي تشهد اكتظاظا في التشغيل، وحول طبيعة مناصب الشغل التي تفتقر إلى اليد العاملة، وذلك لخلق توازن ما بين طبيعة التخصصات التي تنتجها الجامعة وبين متطلبات سوق العمل.

اختيار التخصصات الجامعية من أدبية، علمية، تقنية، طبية، وغيرها والتمثلات حول قيمة الشهادة الجامعية لها علاقة مباشرة بالأصول الاجتماعية للفرد ونوع الطبقة التي ينتمي إليها، كما لها علاقة بطبيعة التنشئة الاجتماعية والمكانة التي تحتلها العائلة في المجتمع وحسب ما تملكه كذلك من رأسمال اجتماعي، اقتصادي، وثقافي، كما تختلف أهداف خريجي الجامعة من التكوين الجامعي باختلاف انتماءاتهم وأوضاعهم الاجتماعية والاقتصادية والعائلية، وحسب تصورهم كذلك لقيمة الشهادة الجامعية.

بشكل شامل مستقبل التكوين الجامعي من وجهة نظر مبحوثينا يحتاج إلى الإصلاح وإلى إعادة الدراسة والتخطيط، فبالرغم من أهميته إلا أنه يحتوي على عدة نقائص وثغرات يجب معالجتها وإصلاحها فهو يشهد تدهورا تدريجيا، فبالرغم من أن مهمة الجامعة هي التكوين العلمي والمهني، إلا أن مبحوثينا قد صرحوا بأن مساهم التكويني الجامعي قد انعدم فيه التكوين المهني وأنه لا يتطابق مع متطلبات سوق العمل، فتكوينهم يُعتبر مهما من ناحية التكوين المعرفي وليس من ناحية التكوين المهني.

بعد انتهاء الفرد من مرحلة التعليم والتكوين الجامعي والحصول على الشهادة الجامعية تأتي المرحلة اللاحقة لذلك، وهي مرحلة البحث عن عمل، والتي يتم فيها اللجوء إلى أحد برامج التشغيل كمسهل لاقتناء منصب الشغل، والتي تتكون من برامج مقاولاتية وبرامج ذات عقود مؤقتة، يتم اختيار أحدها على حسب الأسباب والأهداف والظروف والانتظارات التي يحملها كل خريج جامعي، وعليه سيتناول الفصل الثالث تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية.

الفصل الثالث

تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية

المقدمة:

يتناول هذا الفصل المرحلة التي تتبع التكوين الجامعي والتخرج من الجامعة، وهي مرحلة الدخول إلى عالم الشغل وممارسة العمل في إطار برامج التشغيل التي تعلق بها دراستنا، والتي صنفناها إلى نوعين تمثلا في برامج المقاولاتية وبرامج العقود المؤقتة، حيث خصصنا هذا الفصل لمعرفة تمثلات الخريجين المستفيدين البرامج الخاصة بالمقاولاتية، التي تضم برنامجين اثنين واللذين تمثلا في برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.

جاءت البرامج المقاولاتية في إطار سياسة التشغيل كنتيجة لظروف عاشتها الجزائر ولا زالت تعيشها، دفعتها إلى دق ناقوس الخطر وإعلانها لسياسة التقشف، حيث أصبحت مجبرة على إيجاد الحلول البديلة لاقتصاد الربع البترولي الجاهز والاعتماد على النفس في بناء الاقتصاد الوطني والدفع بعجلة التنمية، عن طريق الاهتمام والتحفيز على العمل بمجال المقاولاتية، وتشجيع الشباب على التوجه إلى هذا المجال من أجل إنعاش الاقتصاد وتنميته. " فبعد ثلاث عشرينات دولانية (étatisme) وتسييرية اقتصادية (dirigisme économique) تعمل الجزائر على انتقالها من الاقتصاد المخطط إلى اقتصاد السوق، أين المنطق المقاولاتي لإنشاء المؤسسات يأخذ أهمية كبيرة، كما أصبح مؤكدا أن المقاولين والمؤسسات الصغيرة هي التي تصنع كل الآمال في خلق العمل وتنمية الاقتصاد"¹.

¹ Mohamed MADOU, « Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration » Essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012, P 13.

1- برامج التشغيل التي يستفيد منها خريج الجامعة في إطار مجال المقاولاتية :

المقصود بالمقاول هو الشخص الذي ينشأ نشاطا تجاريا جديدا ويجمع الأموال اللازمة لانطلاقه، ثم يقوم بتنظيم الإنتاج وتعيين إدارته. ويتحمل المقاول كل المخاطر في سبيل نجاح النشاط الذي يقوم به وتحقيق الفوائد¹.

أما المقاول فقد تعددت التعاريف حولها المقاوله وحول ماهيتها، وحسب ما جاء في مداخلة الأستاذة منيرة سلامي يمكن استخلاص تعريف عملي ومشارك على أنها: " المقاوله هي حركة إنشاء واستغلال فرص أعمال من طرف فرد أو عدة أفراد، وذلك عن طريق إنشاء منظمات جديدة من أجل خلق القيمة"².

في إطار برامج المساعدة على الإدماج المهني لحاملي الشهادات الجامعية، والتي تهتم أو تتخصص في مجال المقاولاتية نجد برنامجين اثنين يستطيع أن يستفيد منهما الشباب حامل الشهادات الجامعية، هما برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC، غير أن الأول قد سبقه برنامج مشابه له، هدفه تشجيع المبادرة الفردية لدى الشباب في خلق منصب العمل والمساعدة المادية على تحقيق مشاريعهم في شكل مساعدات تقدم لهم في إطار التعاونيات التي وجهت لهم، من أجل إنشاء نشاطات مصغرة حرفية وتجارية، والتي كانت تابعة لجهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) في بداية التسعينات، وقد اشتمل على عناصر تمثلت في " الوظائف المؤجورة بمبادرة محلية، وهي مناصب شغل مؤقتة أنشأتها الجماعات المحلية مدتها من 6 أشهر إلى 12 شهرا، يستفيد منها الشباب العاطل عن العمل

¹ (تم تصفح الموقع يوم 2016/11/09) قاموس المعاني <http://www.almaany.com>

² منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، يومي 18 و 19 افريل 2012، ص 02 عن

Eric Micha EL LAVIOLETTE et Christophe LOUE, « Les compétences entrepreneuriales : définition et construction d'un référentiel », le 8ème congrès international francophone (CIFE,PME), L'internationalisation des PME et ses conséquences sur les stratégies entrepreneuriales, le 25,26,27 octobre 2006, suisse, P 04 .

الذي لا يتمتع بمؤهلات كبيرة، إلى جانب الإعانة على إنشاء نشاطات على اساس مشاريع يقترحها الشباب على شكل قانوني، كالتمثيل في تعاونية فردية أو جماعية، كما تهدف إلى تكوين مستثمري التعاونيات لمدة 6 أشهر داخل مؤسسات التكوين المتخصصة، ويرتكز التكوين أساسا في توضيح شروط تشغيل المشاريع المقترحة¹، غير أن هذا الجهاز لم يحقق الأهداف التي كان يسعى إليها ولم يلاقي نجاحا، ما أدى إلى توقيفه واستبداله ببرامج تشغيلية أخرى موجهة للشباب الجامعي والغير جامعي، حتى تساعده على خلق مشاريعه المقاولاتية المصغرة².

1-1 برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ³ :

برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ هو موجه للشباب البطال البالغ من العمر ما بين 19 و 35 (يمكن أن يمدد لعمر حتى 40 سنة في حال قام صاحب المشروع بخلق ثلاث مناصب عمل دائمة بما فيها منصب عمله)، يشترط أن يكون حاملا لكفاءات أو مهارات مهنية تتماشى وطبيعة نشاط المشروع المقاولاتي وأن يستطيع تحمل الأعباء والمصاريف (المساهمة الشخصية) التي سيشترك بها في تمويل مشروعه وتحقيقه⁴. جاء البرنامج كنتيجة لظروف ومراحل عاشها الاقتصاد الجزائري، ولدت مشاكل وأزمات كانت أهمها أزمة البطالة ومشكلة انخفاض مناصب الشغل والتي كان لا بد من إيجاد حلول لها عن طريق وضع سياسة تشغيلية لتدارك العواقب .

¹ براحو حاج ملياني، ثور آليات دعم التشغيل و دعم الاستثمار في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر- دراسة تحليلية قياسية و تنبؤية"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية مطبقة في الاقتصاد، عن عبد القادر لحسن، "سياسات التشغيل و إشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000-2009،

الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية"، جامعة بسكرة، 13/14 ابريل 2011، ص181.

² Nouria BENGHABRIT-REMOUN et Abdelkrim ELAIDI, « Jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 90 », Iseniyat, N° 55/56, 2012, P 91-120.

³ L'agence Nationale de soutien à l'emploi des jeunes

⁴ <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

أنشئت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بمقتضى " المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 24 ربيع الثاني عام 1417 الموافق ل 8 سبتمبر سنة 1996، يحدد كفاءات تسيير حساب التخصيص الخاص رقم 302-087 الذي عنوانه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب"¹، المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-102 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 6 مارس سنة 2011². وقد حلَّ هذا البرنامج كبديل لمشروع التعاونيات الشبانية ضمن جهاز الإدماج المهني للشباب (DIPJ) التي وضعت في بداية التسعينات، غير أن عدم نجاح هذا الجهاز وعدم تحقيقه للأهداف التي كانت مسطرة أدى بالسلطات العامة إلى توقيفه واستبداله ببرامج تشغيلية تساعد على خلق مؤسسات مصغرة وتشجع على العمل الحر³.

أ- أهداف برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ :

يسعى برنامج دعم تشغيل الشباب إلى تحقيق الأهداف التالية⁴ :

- ضمان الشروط اللازمة من اجل خلق المؤسسات المصغرة.
- خلق النشاطات والثروات.
- خلق مناصب عمل دائمة.
- ضمان ديمومة المؤسسات المصغرة التي تم إنشاؤها في إطار البرنامج.
- تطوير الروح المقاولاتية لدى الشباب.
- مشروع المؤسسة يكون من خلال أما خلق مؤسسة جديدة أو من خلال توسيع نشاط لمؤسسة موجودة.

¹ مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، يناير 2004، ص06.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011، ص 18.

³ Nouria BENGHABRIT-REMOUN et Abdelkrim EL AIDI, « Jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 90 », Op-Cit, P 91-120.

⁴ <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

ب- مهام برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ:

تتمثل مهام برنامج دعم تشغيل الشباب في¹:

- المساعدة وتقديم النصائح ومرافقة الشباب في خلق مؤسساتهم.
- تضع تحت تصرف الشباب كل المعلومات الاقتصادية والتقنية والتشريعية والتنظيمية المتعلقة بنشاطاتهم.
- إنشاء بنك للمشاريع.
- تطوير العلاقات مع مختلف شركاء البرنامج (بنوك، ضرائب، صندوق الضمان الاجتماعي...).
- تطوير الشراكة بين القطاعات للتعرف على فرص الاستثمار لمختلف القطاعات.
- ضمان تكوين ذو علاقة بالمؤسسة المنشأة من طرف الشباب المقاول.
- تشجيع كل أشكال الإجراءات والتدابير من اجل إنشاء وخلق النشاطات المقاولاتية.

ج- المزايا والتسهيلات والامتيازات التي يقدمها البرنامج:

يمنح كذلك برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ مزايا و امتيازات متعددة و هي²:

أولها هو أن القرض الممنوح من اجل تحقيق المشروع هو بدون فوائد، بمساهمة شخصية في تمويل المشروع تتراوح نسبتها ما بين 1% إذا ما لا لم تتجاوز تكلفة المشروع 5000000 دج و 2% في حال ما تجاوزت تكلفة المشروع 5000000 دج ونقل أو تساوي 1000000000 دج، و بالتالي فالنسبة تحدد على

¹ <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>

² لوسداد زين الشرف، " الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب "، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، معهد علم الاجتماع، جامعة وهران، 2012/2011، ص 96، 97، 98 عن الموقع الرسمي للوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب: www.ansej.org.dz (تم تصفح الموقع بتاريخ 2011/04/10) .

حسب القيمة المالية التي يكلفها المشروع بعدما كانت تتمثل في 5% و 10% والتي عدلت من خلال المرسوم التنفيذي رقم 11 - 103 المؤرخ في أول ربيع الثاني عام 1432هـ الموافق ليوم 06 مارس 2011 ، كما تمنح إعانات مالية تتمثل في ثلاثة قروض الأول هو قرض بدون فائدة يقدر ب 5000000 دج موجه للشباب حاملي شهادات التكوين المهني لاقتناء ورشات متنقلة والثاني يقدر بنفس الثمن كذلك من اجل إيجار محل لاحتواء هذا النشاط، والقرض الثالث بقيمة 10000000 لفائدة الشباب حاملي الشهادات الجامعية لإيجار محلات من اجل فتح مكاتب جماعية كمكاتب الأطباء والمحامين والمحاسبين. كما تمنح كذلك امتيازات جبائية تتعلق بالإعفاءات من الرسم على القيمة المضافة وتخفيض الحقوق الجمركية إلى 5% على معدات التجهيز المستوردة، والإعفاء من حقوق تحويل الملكية في الحصول على العقارات الخاصة لممارسة النشاط، وتستغل هذه الامتيازات لمدة ثلاث سنوات من بداية انطلاق المشروع، وست سنوات بالنسبة للمناطق الخاصة، كما تمتد فترة الإعفاء لمدة سنتين في حال تعهد المقاول بتوظيف ثلاث عمال على الأقل لمدة غير محدودة، وتمنح له امتيازات تتمثل في الإعفاء الكلي من الضريبة والرسم على النشاطات المهنية، والإعفاء من الرسم العقاري والبنائيات المخصصة لإنشاء المؤسسة المصغرة ومن الكفالة المتعلقة بحسن التنفيذ.

إنشاء أو خلق مؤسسة مصغرة أو نشاط أو مشروع مقاولاتي يتطلب عدة إجراءات¹، ومراحل وخطوات من اجل الدخول إلى مجال المقاولاتية والانطلاق في العمل. تبدأ بالبحث عن فكرة المشروع وتكوينها ودراسة جانبها الاقتصادي، البشري، التقني، المالي والقانوني من اجل انجاز ترتيب المؤسسة وانطلاق المشروع².

يتم ضمان القرض الممنوح للشباب المقاول بعد الموافقة على تمويل مشروعه لدى صندوق الكفالة المشتركة لضمان إخطار القروض، الممنوح إياها للشباب ذوي المشاريع من اجل ضمان القروض التي

¹ كل ما يتعلق بإجراءات ومراحل إنشاء المؤسسة المصغرة في إطار برنامج دعم تشغيل الشباب موجود في دليل إنشاء المؤسسة المصغرة الذي وضعناه كملحق بالتفصيل.

² الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء مؤسسة مصغرة، ص 03، 04، 05.

تمنحها البنوك والمؤسسات المالية للمؤسسات المصغرة المحدثة في إطار جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب¹.

حسب تصريح احد المسؤولين بالوكالة فان دراسة المشروع المقترح الاستثمار فيه والموافقة عليه من طرف الشركاء كان يتطلب وقتا كبيرا في السابق، غير أن الإجراءات قد تغيرت وأصبحت لا تتطلب الوقت الكبير، حيث أن دراسة الملف أصبحت تأخذ 15 يوما للرد على الشاب المرشح للاستفادة من البرنامج إلى جانب التقليص من الوثائق الإدارية من اجل تقادي البيروقراطية وتبسيط الإجراءات .

1-2 برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC :

دائما في إطار البرامج المقاولاتية وسياسة الدولة التشغيلية في توفير مناصب الشغل خلق برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC (ص.و.ت.ب) سنة 1994، الذي جاء نتيجة السياسة الاقتصادية المنتهجة في فترة الثمانينات وانخفاض سعر البترول، والتي أدت إلى غلق المؤسسات وخصوصيتها والتقليل من عدد العمال وتسريحهم وإحالتهم إلى التقاعد المسبق أو إلى البطالة، فالبرنامج عبارة عن مؤسسة عمومية للضمان الاجتماعي يعمل تحت وصاية وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وكان الهدف منه التخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية التي نجمت عن تسريح العمال الأجراء في القطاع الاقتصادي لتعويضهم ومساعدتهم على التوجه إلى المقاولاتية، وخلق مشاريعهم وأنشطتهم الخاصة من اجل إعادة إدماجهم في سوق العمل، وهو برنامج موجه لفئة الشباب ولفئة التي تجاوزت هذه المرحلة بحكم عامل السن الذي يتراوح ما بين 35 و 50 سنة، فكلمة شاب تخص فئة عمرية معينة حيث " يعتبر علماء السكان أول من حاول تقديم تحديد لمفهوم الشباب مستنديين في ذلك إلى معيار السن أو العمر الذي يقضيه الفرد في امتزاجه مع التفاعل الاجتماعي، مع اختلافهم في تحديد بداية ونهاية هذه المرحلة، حيث

¹ نفس المرجع السابق، ص 13.

حددها بعضهم أنها الشريحة العمرية التي تبتدى من الخامسة عشرة إلى الخامسة والعشرون، بينما ذهب آخرون إلى أن الشباب من هم يزيدون عن سن السادسة عشر باعتبارهم هم المؤهلين للانضمام إلى قوة العمل¹، فما " يسمى بالشباب يختلف اختلافا كبيرا من مجتمع إلى آخر ومن جماعة إلى أخرى"²، فالظروف التي يعيشها الفرد بمختلف أنواعها يمكن أن تؤثر على هذا المفهوم إلى جانب تأثيره بمجموعة من العوامل النفسية، الثقافية، والاجتماعية. وقد جاء برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة طبقا للمرسوم التنفيذي رقم 99-37 المؤرخ في 24 شوال 1419هـ الموافق لـ 10 فبراير 1999 المتمم للمرسوم التنفيذي رقم 94-188 المؤرخ في 26 محرم 1415هـ الموافق لـ 6 جويلية 1994 المتضمن القانون الأساسي للصندوق الوطني للتأمين عن البطالة³.

أ- أهداف ومهام برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة:

" بتاريخ السادس والعشرين 26 من شهر ماي 1994، وبموجب مرسومين تشريعيين منشورين بالجريدة الرسمية رقم 34، انشأ نظام التأمين عن البطالة لفائدة أجراء القطاع الاقتصادي الذين فقدوا مناصب عملهم بصفة لاإرادية ولأسباب اقتصادية إما بالتسريح الإجباري أم بتوقف نشاط المستخدم، كما لا ينحصر نظام التأمين عن البطالة في دفع تعويض للأجير الذي فقد بصفة لاإرادية منصب عمله فقط وإنما أيضا في بعث إجراءات احتياطية لتكثيف فرص رجوعه إلى العمل بالمساعدة على البحث عن الشغل، دعم العمل الحر والتكوين بإعادة التأهيل، كما يمكن ذات النظام الأجراء السابقين من تعويض التأمين عن البطالة والتهيئة للإدماج في الحياة المهنية"⁴، كما يهدف البرنامج إلى نفس الأهداف التي يرمي إليها برنامج دعم تشغيل

¹ آيت زاوش آمنة، *الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للشباب في الجزائر - دراسة حالة بلدية وهران-*، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الديمغرافيا، جامعة وهران، 2014/2013، ص 10.

² Raymond BOUDON et autres, « *Dictionnaire de la Sociologie* », Larousse, 2012, P 129.

³ الجريدة الرسمية، العدد 07، السبت 27 شوال 1419 الموافق لـ 13 فبراير 1999، ص 04.

⁴ https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_AssuranceChomage.aspx,Le 03/09/2015.

الشباب ANSEJ من خلق للثروات من خلال ضمان الشروط لتأسيس مؤسسات مصغرة وتطويرها وتوسيعها وخلق مناصب عمل دائمة وتطوير الروح المقاولاتية لدى الشباب ولديه نفس المهام كذلك .

حتى يتمكن الفرد من الاستفادة من البرنامج يجب أن تتوفر فيه شروط وذلك حسب ما جاء في الجريدة الرسمية رقم 03 الصادرة في 18 ذو القعدة 1424 الموافق ل 11 جانفي 2004 التي تتضمن انه يجب ¹:

- * أن يتراوح سنه ما بين 35 و 50 سنة والتي أصبحت ما بين 30 و 50 سنة.
- * أن يكون حاملا للجنسية الجزائرية .
- * أن يكون مقيما في الجزائر .
- * أن لا يكون شاغرا لمنصب عمل مدفوع الأجر في فترة طلب المساعدة والدعم من البرنامج.
- * أن يكون مسجلا في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM منذ مدة اقلها 06 أشهر كباحث عن عمل أو أن يكون مستقيدا من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC.
- * أن يتمتع بالتأهيل المهني أو يمتلك الخبرة حول النشاط الذي يود تحقيق مشروعه فيه .
- * أن يكون قادرا على المساهمة في دعم و تحقيق مشروعه من الناحية المادية.
- * أن لا يكون قد مارس نشاطا لحسابه الخاص منذ 12 شهرا على الأقل.
- * أن يكون قادرا على تمويل نسبة المساهمة الشخصية الخاصة بمشروعه و التي تتحدد حسب الكلفة الإجمالية للمشروع.

بالنسبة للمزايا والتسهيلات التي يقدمها برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة والمراحل التي يتم فيها إنشاء المؤسسة فهي نفس التسهيلات والمزايا التي يقدمها برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ¹.

¹ الجريدة الرسمية، عدد 03، 18 ذو القعدة 1424، الموافق ل 11 جانفي، 2004، ص 06 .

2- ثقافة وروح المقاولاتية

الثقافة المقاولاتية " ترتكز على القيم التالية: الإبداع، الابتكار، الترابط، النمو والتطور، المسؤولية، أخذ المبادرة، التفاؤل، التوجه نحو الربح. من خلال وجود هذه الثقافة الناس يجمعون ما بين روح المقاول وروح المؤسسة، فروح المقاول هي القدرة على تحقيق افتراضية الواقع، الخروج من الواقع لتخيل وضعيات مختلفة، تصميم مشروع، وروح المؤسسة هي القدرة على تحقيق الافتراضي، إشراك الآخرين في فكرته، تحقيق مشروع²، وهي تتأثر بالمحيط و ببعض العوامل الخارجية حيث يعرفها البعض على أنها مجموع المهارات والمعلومات التي يكتسبها الفرد ويحاول استغلالها عن طريق تطبيقها في مجال الاستثمار من خلال استعمال رؤوس الأموال، كما يمكن أن تكتسب هذه الثقافة من خلال أربع أماكن وهي: العائلة، المدرسة، المؤسسة والمحيط³، وهي " لا يمكن أن تُدرَس بدون الرجوع إلى البيداغوجيا التي سمحت بتطويرها"⁴. كما تُكتسب الثقافة المقاولاتية أو تُلَقَّن من خلال التنشئة الاجتماعية والمهنية للعائلة التي تنقل هذه الثقافة إلى أبنائها على أنها ثقافة عائلية حيث نجد الأبناء يتأثرون بعمل والديهم المقاولاتي سواء الأب أو الأم وحتى الإخوة، فحسب " Julien و Rayman فإنهم يؤكدان على انه عادة ما تجهز الأرضية لمهنة المقاولاتية من خلال الشبكة الأولية للمعارف والمتمثلة في العائلة، الأصدقاء، المعارف التعليمية والمهنية"⁵.

¹ لمزيد من التفاصيل و المعلومات يرجى الرجوع إلى الملاحق (أنظر دليل إنشاء المؤسسة المصغرة في إطار برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة (CNAC).

² Esprit d'entreprise : Diffusion de la culture entrepreneuriale, promotion de l'entrepreneuriat, Cité sur le site : <https://espritdentreprise.wordpress.com/culture-entrepreneuriale/>, Consulté le 11 /09/2017.

³ منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 03، عن ماضي بلقاسم وبوضياف عيبر، " ثقافة المؤسسة والمقاولاتية"، مداخلة ضمن الأيام العلمية الدولية الأولى حول المقاولاتية: التكوين وفرص الأعمال، بسكرة، أيام 17 و 18 افريل 2010، ص 07.

⁴ Catherine LEGER-JARNIOU, « Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes. Théorie(s) et pratique(s) », revue française de gestion 2008/5 (n° 185), p 164. DOI 10.3166/rfg.185.161-174

⁵ Cité par Nadia RAJHI, « Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement à l'université », Thèse de doctorat, Gestion et management, Spécialité sciences de gestion, 2011, P79. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01057699/document>, Télécharger le 10 /06/2017.

للمقاول خصائص يتميز بها وتتوفر فيه صفات وهي " المخاطرة، التجديد، الإبداع والابتكار وحب المبادرة...¹، كما تعرفه Minguet Guy على انه: "الفاعل المركزي في سيرورة المقاوله وهو القائم بالأشكال السوسيو اقتصادية والمتمثلة في تأسيس المؤسسات وهندسة المشاريع الجديدة تحت هيئة شبكات وشركات...². كما يرى شومبيتر جوزيف Schumpeter joseph بان للمقاول مهام تتمثل وظيفتها الأساسية في المنافسة النوعية والتي يقدمها في النقاط التالية³:

- إنتاج سلعة جديدة غير مألوفة في دائرة المستهلكين والزبائن الذين يوجه لهم المنتج.
- تقديم طريقة جديدة غير معروفة في الفروع الصناعية والاقتصادية المماثلة.
- الانفتاح على مخارج (منافذ، أسواق) جديدة قبل أن يدخل في المشروع المرغوب فيه سواء كان المشروع موجودا من قبل أو لم يكن موجود، يكفي أن الصناعة لم تتوغل بعد في الأسواق.
- الانفتاح على مصادر جديدة للتمويل بالمواد الأولية.
- تحقيق تنظيم جديد للإنتاج وذلك بخلق ثقة للأفراد بالصناعة الجديدة المنتجة من قبل المقاول.

إن أسباب التوجه إل المقاوله وممارستها تتنوع والتي سنتطرق إليها لاحقا، خصوصا في ظل البرامج التشغيلية الجزائرية الخاصة بالمقاوله وتشجيعها للشباب من اجل الاستفادة منها وتحقيق مشروعهم الاستثماري، كما أن الظروف المعاشية هي التي تحتم على الفرد في بعض الأحيان التوجه إلى هذا المجال،

¹ HISRICH (R.O), PITERS (M.P), « *Entrepreneurship, lancer, élaborer et gérer une entreprise* », Economica, Paris, 1991, P24.

² صايشي سهيلة، "المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم، دراسة ميدانية لأعضاء جمعية "منتدى رؤساء المؤسسات"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، جامعة الجزائر 2003/2002، ص 14، عن Minguet GUY « *Entreprises émergentes et entrepreneurs : Contributions à une sociologie de l'entrepreneuriat* » : In colloque International de Ghardaia : Mondialisation et Modernisation des entreprises », CREAD, 2000, P 03.

³ عدمان رقية، "المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية و الروح الاقتصادية - دراسة ميدانية لمجموعة من مقاولي مدينة الجزائر العاصمة و ضواحيها"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، جامعة الجزائر 02، 2014/2013، ص 36.

إلى جانب دور التعليم الهام في غرس هذه الثقافة في ذهن المتعلمين المقاولين، فهو المؤسسة الثانية للتنشئة الاجتماعية التي تأتي بعد العائلة، ناهيك عن المحيط الذي لديه دور في إبراز نماذج ناجحة لمقاولين يتأثر بنجاحهم الفرد ويحاول أن يسلك طريق نجاحهم، كما تلعب الآراء والنصائح والتوجيهات من طرف الأصدقاء وأفراد الجماعة الاجتماعية دورا كذلك في التأثير على الفرد حتى تدفعه إلى مجال المقاولاتية.

3- المقاولاتية في الجزائر:

تعتبر المقاولاتية مجالا واسعا عرف تطورا واهتماما ملحوظا ابتداء من سنوات الثمانينات بعد أن شهد الاقتصاد الجزائري تدهورا ملحوظا بسبب الاعتماد بالدرجة الأولى على مداخل الريع البترولي الذي ما إن تذبذب مستوى مدخوله حتى تضرر الاقتصاد وأصبح يعاني من عدة مشاكل اقتصادية واجتماعية أثرت على الجماعات الاجتماعية بسبب تفشي ظاهرة البطالة وانخفاض المستوى المعيشي ومناصب العمل، ما دفع إلى تسليط الضوء على المؤسسات المصغرة التي تعتبر بمثابة المنقذ للأوضاع الاقتصادية التي جاءت ضمن سياسة الإصلاحات من أجل دعم الاقتصاد الوطني والصناعات الوطنية والمؤسسات الخاصة المقاولاتية وترقيتها ومساعدتها للمساهمة في إصلاح وبناء وهيكل اقتصاد وطني جديد.

لقد تميزت المقاولاتية بالطابع العائلي قبل ظهور برامج التشغيل، حيث نجد أن ممارستها كانت مقتصرة على بعض العائلات المعروفة بنشاط معين متوارث عائليا، حيث كانت بعض الأنشطة المقاولاتية محتكرة على أسماء معينة تنتمي إلى المجتمع الجزائري" يدور هيكلها حول روابط الدم (الأب والأبناء، وأحيانا الأعمام والأخوال)، أما الزوجات وزوجات الأبناء وبقية الأقارب فهم في الغالب على هامش عمليات الإنتاج واتخاذ القرار"¹، وذلك يعود إلى "تميز الأسرة الجزائرية بالنمط الأبوي منذ القدم"¹، غير أن مجال المقاولاتية أصبح

¹ خذري توفيق، د. حسين بن الطاهر، "المقاولاتية كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية- المسارات والمحددات"، الملتقى الوطني حول: "واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر"، بجامعة الوادي، يومي 05-06 ماي 2013، ص 11.

مفتوحا مع بداية التسعينات عندما انتقلت الجزائر إلى نظام اقتصاد السوق وظهور برامج التشغيل المقاولاتية ضمن سياسة التشغيل التي جاءت بهدف مساعدة الشباب على تحقيق مشاريعهم وتسهيل عملية ولوجهم ضمن هذا القطاع، إلى جانب الارتقاء بالاقتصاد الوطني وتشجيع الإنتاج المحلي وتوفير الشغل مقابل التقليل من البطالة.

من أولى الدراسات التي تناولت موضوع المقاولاتية في الجزائر، نجد دراسة **جون بيناف Jean Penaff** ، الذي اهتم بهذه الفئة وكيفية تشكلها وتوجهها لهذا المجال في فترة السبعينات، والخصائص الاجتماعية التي تميزت بها من مستوى دراسي وأصل جغرافي واجتماعي وكذا مسارها المهني والاجتماعي، وقد ضمت دراسته عينة تكونت من 220 صاحب مؤسسة خاصة موجودة منذ الاستقلال في منطقة الجزائر²، حيث صنف المقاولين في تلك الفترة إلى ثلاث أنواع :

1- النوع الأول: يضم تجار بوجوازيين من الشرق ومن الغرب، مارسوا التجارة قديما، وهم ينتمون إلى عائلات غنية مارست التجارة واستثمرت في الصناعة بعد سنة 1965، في إطار قانون الاستثمارات الذي يضمن الفوائد³.

2- النوع الثاني: يضم التجار السابقين والعمال الذين ينتمون لعائلات مزاب والقبائل والذين مارسوا التجارة والبيع بطريقة تقليدية ثم أطلقوا مشاريعهم منذ سنة 1962.

¹ المرجع السابق، ص 11 عن ثريا التركي، هدى زريق، *تغير القيم في العائلة العربية*، سلسلة دراسات عن دور المرأة في التنمية، عمان، 1995، ص 03.

² PENEFF Jean, « *Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens* ». In: Actes de la recherche en sciences sociales, Vol 41, février 1982, Le camp de concentration. pp. 62; doi : 10.3406/arss. 1982.2143 http://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1982_num_41_1_2143, Consulté le 18/09/2017.

³ Ibid. P62.

3- النوع الثالث: ويضم مجموعة العمال المدنيين أو المهاجرين من عمال مؤهلين أو مشرفين لدى

حرفيين أوروبيين الذين تركوا الجزائر ما بين 1962 و 1965 متخليين عن أموالهم لعمالهم القدامى

الذين أصبحوا إطارات صناعيين مسيرين استغلوا تجربتهم لاحقا في إطار المقاول¹.

دراسة أخرى لا تقل أهمية عن الدراسة الأولى وهي **للجيلالي اليابس** حول "القاعدة الاقتصادية للقطاع

الخاص للبرجوازية التي استنتج فيها بان" المقاولين الجزائريين يمتازون بخصوصيات أهمها توسع الذهنية

العائلية لإنشاء المؤسسات وكذا استغلال اليد العاملة المشغلة لاستخراج فائض القيمة، وذلك بالأخذ من القيم

الاجتماعية التقليدية وإعطائها طابعا عصريا"²، وقد وجد **جيلالي اليابس كجان بيناف** أن المقاولين

الجزائريين يؤسسون "شراكات تقليدية عائلية"، أي أن أعضاء نفس العائلة ينشئون مؤسسة مبنية على توحيد

الأهداف ورؤوس الأموال"³.

يُعتبر **أحمد مضوي**⁴ كذلك من بين المهتمين بموضوع المقاولاتية حيث أصدر كتاب حول " المؤسسات

والمقاولين في الجزائر وفي المهجر" الذي قارن فيه ما بين مسارات المقاولين الجزائريين في الجزائر

والمغاربة في المهجر وفهم سلوكياتهم الاقتصادية ومنطق الفعل للعمل الذي حفزهم على التوجه إلى المجال

المقاولاتي والعمل فيه، ودراسة بناء المؤسسة كموضوع سوسيولوجي باعتباره هذه الظاهرة كفعل اجتماعي⁵.

كما تطرق إلى المسارات السوسيو مهنية للمقاولين ومحفزاتهم ودوافعهم من وراء إنشاء مؤسساتهم وتطويرها

ومعرفة تمثلاتهم حول علاقة العمل بالدين وبالأخلاق الإسلامية والقيمة التي يعطيها المقاول لعمله، حيث

سلط الضوء على ماهية الممارسات المقاولاتية وعلاقتها بالثقافة الإسلامية وبالدين الإسلامي، وتحليل مواقف

¹ Ibid. P62.

² صايشي سهيلة، "المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم، دراسة ميدانية لأعضاء جمعية "منتدى رؤساء المؤسسات"، مرجع سبق ذكره، ص 30 عن Djillali LIABES, « Le secteur privé base économique d'une bourgeoisie », In débats et critique, AARDES, N°1, Novembre 1978, Alger.

³ نفس المرجع السابق، ص 29.

⁴ Mohamed MADOU, « Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration » Essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012.

⁵ Ibid. P 08.

المقاولين اتجاه الوقت وتسييره في بلد شهد انتقال اقتصادي من نموذج تنموي موجه ومخطط إلى نموذج التوجه إلى اقتصاد السوق، ومعرفة مكانة العمل في الإسلام من خلال نصوص القرآن والسنة¹، كما تطرق كذلك لمسارات عينة من المقاولين المهاجرين ذوي الأصول المغربية من خلال دراسة مسارات اندماجهم وخصائص وطرق تسيير مؤسساتهم الصغيرة، وكذا دور تأثير الشبكات الاجتماعية والعائلية في تحقيق فكرة المشروع المقاولاتي لدى المقاول المهاجر وحظوظه في النجاح وبناء المؤسسة الصغيرة الخاصة به².

فكرة إنشاء مؤسسة مصغرة تأتي من طرف صاحب المؤسسة الذي تكون لديه أسباب معينة دفعته لاختيار هذا المجال، ربما تكون فكرة مورثة عن العائلة كمواصلة نشاط العائلة التي امتهنت نشاطا معيناً إنتاجياً أو خدماتياً، كما يمكن أن تكون فكرة مكتسبة عن أصدقاء أو أقارب تأثر بتجربتهم فحاول أن يقوم بنفس التجربة، كما يمكن أن تكون مبادرة شخصية بعد أن فشل الفرد أو حاول تغيير مهنته والتوجه إلى ممارسة المقاولاتية لظروف وأسباب معينة دفعته لفعل ذلك، فحسب " Julien (1994، ص203) و Rayman (2001، ص396) فإنهم يؤكدون على أنه عادة ما تجهز الأرضية لمهنة المقاولاتية من خلال الشبكة الأولية للمعارف والمتمثلة في العائلة، الأصدقاء، المعارف التعليمية والمهنية"³، غير أن هذا المجال ليس بالسهل، فبناء مشروع اقتصادي وخلق مكانة داخل سوق العمل يتطلب الجرأة وروح المغامرة والثقة في النفس من أجل بناء المشروع وتجسيده على أرض الواقع ف " بصفة عامة يعتبر الباحثون المقاول ككائن بشري يملك مؤهلات مختلفة وخاصة: يخاطر، يبتكر، مدير جيد، رجل أعمال جيد"⁴، فهو مستعد لمواجهة الصعوبات والعراقيل التي سيواجهها خصوصاً في ظل اقتصاد مفتوح على العالم أين تسوده المنافسة المحلية

¹ Ibid. P 10.

² Ibid. P 14, 15.

³ Cité par Nadia RAJHI, « *Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement à l'université* », Thèse de doctorat, Gestion et management, Spécialité sciences de gestion, 2011, P79. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01057699/document>, Télécharger le 10 /06/2017.

⁴ Laurice ALEXANDRE, « *Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre* », Revue de l'entrepreneuriat, (Vol 15), 2016/3, P110.

والأجنبية. ف" إن المقاول الحديث قد برز كقوة اجتماعية جديدة تولدت من خيوط متشابكة عن مجموعة من التأثيرات الديمغرافية والقانونية والتكنولوجية، المادية والثقافية والاقتصادية إضافة إلى الضغوط الاجتماعية المعاصرة التي تدفع باستمرار أعدادا متزايدة من الأشخاص إلى خلق نظام الثروة الرأسمالية الذي تتوقف قابليته للحياة على توفر واستمرار الحيوية ومدى اتساع طاقاته الإنتاجية"¹. فالمقاولاتية هي مجال للإبداع والابتكار وتجسيد الأفكار وتحويلها إلى واقع ملموس، هذا الواقع يشارك في تحقيقه مجموعة من الفاعلين كالعائلة، الدولة، ناهيك عن المبادرة الشخصية التي تلعب الدور الرئيسي في ذلك.

الإصلاحات التي مست الاقتصاد الجزائري قد وضعت سياسة تشغيلية ضمت برامج كما ذكرناها سابقا، هذه البرامج كان لمجال المقاولاتية نصيب فيها، ساهمت في إبراز فئة المقاولين وإعطائهم فرصة تحقيق مشروعهم المقاولاتي عن طريق مساعدتهم ومرافقتهم في تجسيد هذا المشروع كون هذه الفئة مهمة في بناء المستقبل والنهوض بالاقتصاد الوطني وتنميته، غير أنها ومن خلال ممارسة نشاطها ودخولها عالم المقاولاتية في الجزائر في إطار البرامج التشغيلية، قد تكونت لديها تمثلات حول هذه البرامج وحول العمل في إطار مشروعها وحول انتظاراتها وأهدافها ومدى توافرها مع الأهداف التي تسعى إلى تحقيقها هذه البرامج.

يختلف برنامج دعم تشغيل الشباب وبرنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة من ناحية السن حيث أن الأول موجه للفئة الشابة التي تبلغ من العمر ما بين 19 و 40 سنة، أما الثاني فهو موجه للفئة التي تبلغ من العمر ما بين 30 و 50 سنة، أي الفئة الشابة والفئة التي تجاوزت مرحلة الشباب، ف" إذا كان من الصعب أن نحدد بدقة مرحلة الشباب من الناحية الكمية لأنها متغيرة حسب المراحل التاريخية والسياقات السوسيو-ثقافية في ظل المجتمع الواحد، ناهيك بين مجتمع وآخر، فإن المنطلق السوسيولوجي يأخذ بعين الاعتبار لا تجانسية هذه الشريحة الاجتماعية كي يبرز ذلك التنوع في خصائصها من الناحية الكيفية، معنى

¹ صايشي سهيلة، "المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم، دراسة ميدانية لأعضاء جمعية منتدى رؤساء المؤسسات"، مرجع سبق ذكره، 2003/2003، ص 04.

ذلك أن فئة الشباب عرفت تحولات عميقة في خضم التغيرات التي يعرفها المجتمع من جراء الانقلاب الحاصل في سوق العمل، تغيرات في ريثم الحياة العائلية، تمديد التمدرس، أزمة السكن، تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات... إلخ¹. أما بالنسبة لتمثلات خريجي الجامعة حول البرنامج فقد اختلفت باختلاف عوامل متعددة كالسن، الأصل الاجتماعي، الوضعية المعيشية...

4- فكرة استقطاب البرامج المقاولاتية عند الجامعيين (دار المقاولاتية)

من خلال مقابلة أجريناها مع مسؤول بوكالة دعم تشغيل الشباب اتضح لنا بان الأفراد المستهدفين من طرف برامج المقاولاتية للاستفادة من مشاريعها حاليا هم الأفراد الجامعيين بالدرجة الأولى، حيث انه من خلال الحصيلة السنوية الخاصة بالبرنامج اتضح بان عدد الجامعيين المستفيدين منه قليل جدا مقارنة بالأفراد الغير جامعيين، فهناك منهم من يملك روح المقاولاتية ويهتم بفكرتها إلا انه لا يتوجه إليها لسبب ما، فما كان على الوكالة سوى إنشاء مكتب توجيهي استفساري تابع للوكالة على مستوى الجامعة من اجل التقرب من هؤلاء الشباب الجامعي في عين المكان، " وتنظيم أبواب مفتوحة تهدف إلى التقرب من الطلبة خاصة المقبلين على التخرج من أجل تحسيسهم بضرورة إنشاء مؤسساتهم المصغرة من خلال الاستفادة من الإجراءات والتدابير التحفيزية لاسيما المقترحة من طرف مختلف أجهزة دعم التشغيل"²، والقيام بحملات تحسيسية وأيام دراسية ومدخلات وتقديم تجارب مقاولين جامعيين نجحوا في تسيير مشاريعهم مع شرح كيفية إنشاء مؤسسات مصغرة وتجسيد فكرة المشروع على ارض الواقع والهدف من ذلك تشجيع الجامعيين وتحفيزهم على التوجه إلى مجال المقاولاتية وغرس فيهم روح المبادرة وإكسابهم ثقافة المقاولاتية التي تتكون من: "الاستقلالية، الإبداع، المبادرة، الثقة في النفس، القيادة، روح الفريق، الشعور بالقوة، المسؤولية، التضامن،

¹ حجال سعود، " الشباب و البطالة في المجتمع الجزائري تمثلات وممارسات اجتماعية- دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل لولاية تلمسان-"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2011، 2012، ص 148.

² http://www.oran-aps.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=27977, Consulté le 04/10/2017.

المثابرة"¹، ويتم ذلك على حسب المجموعات الطلابية التي يقدم قوائمها مديرو المعاهد والتي تكون لديها اهتمامات حول هذا المجال، والمستهدفين بالدرجة الأولى هم الطلبة الذين هم على وشك التخرج (ليسانس أو ماستر)، فمن خلال هذه المبادرة تسعى دار المقاولاتية² إلى تعزيز دورها في غرس روح المقاولاتية لدى الشباب لاسيما حاملي الشهادات الجامعية وكذا التعريف بالآليات التي سخرتها الدولة في هذا الإطار وسبل تحقيق مشاريع استثمارية مربحة" ، كما أن نقص توزيع المعلومة يبقى دائما مشكلا أمام التعريف بالبرامج، هنا تكمن مهمة دار المقاولاتية كذلك في نشر المعلومة حول طريقة سير البرنامج من خلال التقرب من المعاهد ونشر هذه المعلومة بين الطلاب لشرح كيفية التسيير الجيد للمؤسسة المصغرة، كما تُعرّف بإجراءات البرنامج وامتيازاته وكيفية الاستفادة منه ...، ثم إن هذه المبادرة في تحسيس الشباب لم تقتصر على الجامعيين بل تتعلق كذلك بخريجي مراكز التكوين المهني والذين يمثلون نسبة كبيرة من المستفيدين من البرنامج.

فئة خريجي الجامعة تمتلك مؤهلات غير أنها تحتاج إلى التأطير الجيد في مجال المقاولاتية، فالتكوين الجامعي ليس دليل أو مفتاح لنجاح المقاولاتية ولا دار المقاولاتية قد حققت ذلك، غير أن الفرد الجامعي تتوفر فيه صفات تساعد على نجاحها كالتفكير الجيد قبل الانطلاق في تجسيد المشروع مثلا، فعلى حسب المسؤول " تلقاه يحسبها ألف حساب، يفكر بالمنطق، ما يغامرش بالمستقبل تاعه"، غير أن ذلك لا ينفى بان هناك جامعيين لا تتوفر فيهم هذه الصفات فأحيانا حسب نفس المسؤول: "كايين بعض الشباب الي يتقلق باش يصنع ويحقق نجاح المؤسسة الخاصة به و يبغي النتائج تكون في الحال"، فنجد أنه لا تتوفر فيه صفات المقاول كالصبر والمغامرة والطموح وحب الابتكار والاستعداد للعمل في أي وقت، كما يجب أن يكون دقيق في دراسته للمشروع وأن يكون له تطلعات مستقبلية ونتائج استشرافية حول مشروعه ويكون حاملا للروح

¹ Gouvernement du Québec, Invitation à la culture entrepreneuriale, Guide d'élaboration de projet à l'intention du personnel enseignant, P08, Cité par, L'esprit d'entreprendre au collégial, Profil entrepreneurial, Activité 04, de l'idée à l'action..., Québec, 2006, P 11. Disponible sur : www.mels.gouv.qc.ca/entrepreneuriart.

² http://www.oran-aps.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=27977, Consulté le 04/10/2017.

التطوعية، هذه الصفات تجعله يعمل كمقاول ويرفض العمل كأجير أو كموظف عادي، وإذا ما توفرت الصفات المذكورة سابقا يبقى للتحفيز دورا مهما من طرف المحيط أو العائلة أو كليهما فحسب نظرية (دور - النماذج) (rôle-modèles)، فان تأثير النموذجية الممثلة أساسا من قبل العائلة والأصدقاء لها أهمية بالغة، فالأفراد الذين لديهم أب أو أم مقاولين (صورة التقليد)، لديهم أفضلية كبيرة لخلق مؤسسة والعكس صحيح (Fayolle, 2000b)¹، وإذا ما غاب هذا التحفيز تأخذ دار المقاولاتية هذا الدور من اجل الدفع به إلى هذا المجال، كما أن التكوينات التي تقوم بها تعتمد على أنشطة وعمل جماعي وتوضح المسارات الكبرى التي يسير عليها العمل المقاولاتي، والتي يستطيع الفرد من خلالها أن يعرف ما إذا كان مقاول ويستطيع أن يكون صاحب مشروع أم انه لا يحمل صفات المقاول وعليه التوجه نحو العمل بالأجر أو مواصلة الدراسة، كما تبقى المقاولاتية غير ناجحة بدون توجيه ومرافقة بالنسبة للمقاولين الجدد الذين يفتقرون إلى الخبرة والتجربة.

حسب نفس المسؤول فانه إلى جانب دار المقاولاتية تم إنشاء مشروع جديد سُمي " ابتكاري " ² على أساس اتفاقيات وقّعت مع مكوّنين أوروبيين، الهدف منه تلقين طرق عمل مبتكرة للمقاولين من اجل خلق وتسيير مشروعهم الخاص، كما أعطى فرصة للجامعيين بعد تكوين دام 16 يوما بمعرفة ميولاتهم وإذا ما خلقوا من اجل أن يصبحوا مقاولين، غير أن المشروع لم يتواصل فهو متوقف مؤقتا.

كما قامت وكالة دعم تشغيل الشباب بإبرام اتفاقيات مع شركات وطنية من اجل الحصول على صفقات خاصة بها ليستفيد منها الشباب المقاول وتوفير فرص العمل لهم من خلالها، من بين هذه الاتفاقيات نجد اتفاقية مع شركة اتصالات الجزائر، الجزائرية للمياه، شركة عدل للسكن، نفضال، ديوان الترقية والتسيير العقاري، مراكز التكوين المهني، مديرية التشغيل... إلى جانب اتفاقيات أخرى لا زالت في طور التوقيع، هذه

¹ Cité par Nadia RAJHI, « *Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement à l'université* », Thèse de doctorat, Gestion et management, Spécialité sciences de gestion, 2011, P26, 27. <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01057699/document>, Télécharger le 10/06/2017.

² <https://www.youtube.com/watch?v=r1Kq9ZpmHQo>, Vu le 04/10/2017.

الاتفاقيات حفزت الشباب الجامعي على التقدم إلى الوكالة من أجل الاستفادة من مشاريعها، واستقطبت عددا كبيرا منهم حيث طمأنتهم من حيث وجود صفقات للعمل وعدم الوقوع في ندرة المشاريع الاستثمارية والصفقات التجارية.

5- علاقة التكوين الجامعي بالمقاولاتية

بعض المشاريع المقاولاتية تستلزم أن يكون صاحبها ذا تكوين جامعي عندما يتعلق بنوعية النشاط، حيث نجد نشاطات تتعلق بمهن حرة تتطلب أن يكون المستفيد منها ينتمي إلى الفئات المثقفة والمتعلمة والتي تشترط ممارستها لمهنتها شهادة جامعية معترف بها مثل الطبيب، المحامي، الصيدلي، مهندس معماري، بيطري وغيرها، على عكس المهن الحرة الأخرى سواء كانت خدماتية أو إنتاجية التي لا تستلزم أن يكون صاحبها ذا تكوين جامعي بل يكون خريج معاهد التكوين المهني أو لديه خبرة مهنية، فنجاح المشروع المقاولاتي لا يتوقف فقط على الشهادة أو التكوين بل على التنشئة المهنية وما أفرزته من ميولات نحو النشاط المراد ممارسته، إلى جانب طبيعة الفرد إذا ما كان حاملا للروح المقاولاتية، فقد وجدنا من خلال دراستنا الميدانية وتمثلات مبحوثينا بان الجامعة والتكوين بصفة عامة لا يلقنان الثقافة المقاولاتية¹ لتلاميذهما وطلابها بل ولا توجد أي علاقة بينهما، غير أن الخريج المقاول يرى بان التكوين لديه أهمية تكمن في إغناء شخصية وفكر الفرد بالثقافة المعلوماتية والعلمية والقابلية لسرعة التعلم فالمبحوث في المقابلة رقم 28 يقول: "التكوين الجامعي يكسبك الثقافة ويدربك على سرعة التعلم"، فهو ينمي الفكر فيصبح منطقي، كما تظهر

¹ وهذا ما أكدناه في محور بحثنا الذي اشتغلنا عليه تحت عنوان "سيرورة الاندماج السوسيو مهني للشباب حاملي شهادات التعليم الجامعي: حالة الشباب المقاول"، في إطار انتمائنا لفريق أعضاء البحث حول مشروع "الاندماج السوسيو مهني للشباب حاملي الشهادات الجامعية والسياسات العمومية للتشغيل في الجزائر"، للأستاذ دراس عمر بمركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية (CRASC)، للفترة الممتدة ما بين سنة 2014-2017.

آثاره في المعاملة مع الأفراد الزبائن، كما أن المستوى الجامعي العلمي يُؤهل صاحبه إلى إدارة مشروع مقاولاتي شرط أن يوفّر له التكوين والمرافقة من طرف أخصائيين، كما يقترح خريج الجامعة انه يجب إعادة النظر في المواد المدرّسة في مختلف أطوار التعليم والجامعة من اجل إضافة مقاييس خاصة بالمقاولاتية بهدف التشجيع على التوجه إلى هذا القطاع من اجل إنقاذ الاقتصاد الوطني والاستثمار في الخريجين وتوجيههم نحو المجالات المنتجة، فقد اتضح بان هناك " ضعف مساهمة التعليم في النمو الاقتصادي بالجزائر من خلال الدراسة التي قام بها صندوق النقد الدولي"¹، كما نجد من الجامعيين من لديه شهادة جامعية غير انه يستفيد من البرنامج بشهادة أخرى والتي تسمح له بممارسة نشاط معين لتطابق تكوينها مع نوعية النشاط، قد تكون هذه الشهادة حِرْفِيَّة أو من معاهد التكوين المهني وهو ما صرح به المبحوث في المقابلة رقم 29: "شهادتي الجامعية ما حليتش بيها المشروع وما وفرتليش عمل، بل درت تكوين وتربص ثاني الي بفضلته استطعت تحقيق مشروعني"، فبعد أن فشل في الحصول على عمل بشهادة جامعية قام بتغيير إستراتيجيته ليتوجه إلى الشهادة الحرفية أو المهنية التي تساعده على العمل ويحصل من خلالها على مشروع مقاولاتي. فالتكوين الجامعي ليس معيارا لنجاح أو فشل مشروع مقاولاتي، بل هي الروح المقاولاتية والمسؤولية، طبيعة العمل والمشروع، طبيعة سوق العمل، الكفاءة والخبرة، والرصيد الاجتماعي والمادي الذين يلعبون دورا مهما في ذلك.

¹ مجموعة مؤلفين، "الجزائر - إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2013، ص 52.

6- دوافع وأسباب توجه خريج الجامعة إلى ممارسة المقاولاتية والاستفادة من برامج التشغيل الخاصة بها

لقد صنف محمد مضوي في دراسته¹ أربع أنواع من المقاولين الجدد في الجزائر، صنفها حسب مساراتهم وخصائصهم السوسيو مهنية وهم : المقاولين المتحولين من القطاع العام إلى القطاع الخاص، والمقاولين المجبرين على التوجه إلى المقاولاتية بسبب انخفاض توفير مناصب الشغل سنة 1986 وإعادة هيكلة المؤسسات سنة 1994 فما كان التوجه إلى المقاولاتية سوى وسيلة للهروب من البطالة، ثم المقاولين الوارثين، والمقاولين المهاجرين.

بالنسبة لمبحثنا فقد تمثلت أسباب ودوافع توجههم إلى الاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية في:

6-1 العودة إلى الوطن وفرصة تحقيق مشروع مقاولاتي:

يجذب البرنامجين عددا معتبرا من المهاجرين الذين يفضلون العودة إلى ارض الوطن من اجل العمل والاستثمار في مشروعهم الخاص بعد أن تكونت لديهم مجموعة من التجارب والأفكار والخبرة المهنية حول نشاط عمل معين، وحتى إن لم تتكون فإنهم يجدون في البرنامجين الفرصة من اجل خلق مؤسسة مصغرة والبدء في تحقيق مشاريع مستقبلية في الوطن الأم، خاصة وأنهم قد كَوَّنوا في بلد المهجر رصيذا ماليا يساعدهم في تحقيق المشروع من الناحية المادية، وغالبا ما يكون هذا المقاول مشبعا بالأفكار وتكون لديه فكرة عامة ومفصلة حول نوعية المشروع الذي يريد الاستثمار فيه، أو حول المشروع المقاولاتي بصفة عامة، ففي دراسة لصايشي سهيلة حول "المقاولون الجزائريون الجدد ونوعية مشاريعهم" قامت بتصنيف نماذج للمقاولين المبحوثين حسب سنهم، أصلهم الاجتماعي الجغرافي، مسارهم التعليمي، مسارهم المهني، وقد توصلت إلى أن مقاولي النموذج الأول الذي صنفته من خلال دراستها هم عبارة عن إطارات كمهندسين

¹ لمزيد من التفاصيل حول تصنيفات احمد مضوي لأنواع المقاولين يرجى الرجوع إلى مقاله:

وأساتذة جامعيين ومدراء شغلوا مناصب عمل حساسة في القطاع العام، فاتجهوا إلى مجال المقاولات بهدف تحسين أوضاعهم المادية¹، " هذا النوع من المقاولين له تجربة ميدانية كبيرة، حيث أن معظمهم هاجروا إلى الخارج ثم رجعوا محملين بتجارب وتقنيات مهمة من الصناعة الأوروبية، كما استفادوا من بعض الترتيبات واطَّلَعُوا على تخصصات عديدة للصناعات المختلفة، كما تعلموا دقة الملاحظة، ومارسوا عدة نشاطات وبالتالي أصبحوا متعددي المهام، مما يسمح لهم في كثير من الأحيان بالمشاركة في الإنتاج مباشرة"²، فحسب المبحوث رقم 22 يقول: " رحلت للخارج نكمل قرائتي، عطاوني *une bourse* لأوكرانيا، كملت قرائتي و خدمت في الخضر و الفواكه بعدها خدمت في الاستيراد و خلقت شركتي الخاصة، خدمت غاية، رجعت عدة مرات للجزائر و لكن فكرة تجسيد المشروع كانت دائما تنتهي بالفشل لوجود عدة عراقيل، فكرت في عدة مشاريع تتماشى و السوق الجزائري، بعد هذه المرحلة فكرت في انشاء مشروع صنع الاثاث و حققته في اوكرانيا، و لكن فكرة العودة الى بلادي كانت دائما في راسي، فكرة المشروع نقلتها الى الجزائر و توجهت مباشرة الى لاكنك الي ساعدتني في التمويل و لكن يبقى المبلغ الممنوح لي غير كافي لتمويل مشروعي لغلاء ثمن الآلات التي احتاجها في العمل، مولت بدراهمي الي جبتهم معايا و دراهم لاكنك باش طلعت المشروع"، فالتجارب التي يمر بها المقاول تعطيه فكرة عن طريقة بناء مشروعه والاستثمار فيه، ويصبح قادرا على تمييز النشاطات التي ستنتج مستقبلا، كما تلعب روح المواطنة دورا كبيرا ومشجعا في دفع المقاول إلى الرجوع إلى وطنه والاستثمار فيه، فهي "سلوك واع وفعل خاص بالشخص باعتباره كائنا يملك العقل، ومساهما في الدولة... [وهي] تتضمن المساهمة الإرادية المقصودة التي تتضمن المساهمة في مؤسسات الدولة وحياتها... [وهي] تتطلب أن يكون المواطن عنصرا صالحا في مجتمعه، وإيجابيا في

¹ صايشي سهيلة، " المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم، دراسة ميدانية لأعضاء جمعية "منتدى رؤساء المؤسسات"، مرجع سبق ذكره، ص 57، 58.

² نفس المرجع السابق، 58.

مشاركته في الحياة العامة بغض النظر عن اختلاف الإيديولوجيات أو النظم السياسية¹، ولولا الرصيد المالي الذي يعود به المقاول من بلاد المهجر، لما استطاع تحقيق مشروعه نظرا لعدم تغطية قرض الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC للقيمة المالية الكاملة للمشروع ومستلزماته خاصة المشروع الإنتاجي.

كما يرى الجامعي المقاول العائد إلى الوطن بان الجزائر تمنح شبابها فرصا كبيرة وتوفر لهم كل الإمكانيات المادية من اجل العمل في مجال المقاولاتية، وأن الاستفادة من البرامج ليست بالصعبة بل هي في متناول الجميع، على عكس البلدان الأوروبية التي لا تساعد على المقاولاتية إلا إذا توفرت في المقاول شروط لا يُقبل تجاوز ولو واحد منها، فهي تتميز بالصرامة والجدية في التصريح للأفراد بإنشاء المشاريع والمؤسسات المصغرة، فحسب المبحوثة في المقابلة رقم 35 والتي كانت مقيمة بفرنسا ورجعت إلى وطنها تاركة عائلتها هناك من اجل تحقيق مشروعها الذي طالما حلمت به صرحت بان: "فرنسا لا تقدم لا تسهيلات و لا مزايا، بل على العكس إنشاء مشروع مقاولاتي ليس بالأمر السهل خاصة إذا كان إنتاجي، فقد حاولت إنشاء مشروعني و لكن لم استطع، فما كان علي إلا نرجع إلى بلادي الي توفر الإمكانيات للشباب و تساعدهم في خلق مؤسساتهم خاصة ثم ان الاستفادة من هذه البرامج لا يتطلب شروطا كبيرة و هي في متناول الجميع"، من خلال تصريح المبحوثة نجد أن العودة إلى الجزائر هي إستراتيجية اتبعتها المبحوثة بهدف تحقيق مشروعها المهني " المرتبط بهدف أو إستراتيجية أو بمخطط عمل، وبالوسائل والمصادر التي يملكها الفرد كالوقت والمال، وتكوينه ومهاراته وقدراته وبشبكة العلاقات التي يملكها"²، على اعتبار أن بلدها هو من البلدان التي تقدم مساعدات مالية وتسهيلات لشبابها من اجل دعمهم و تحفيزهم على إنشاء مشاريعهم من خلال برامج تشغيلية أصبحت تجذب أعدادا من الجالية الجزائرية التي ترجع إلى الوطن للاستفادة منها، كون أن الدول الأوروبية لا تغامر بأموالها حسبهم إلا إذا تأكدت من أن المستفيد هو أهل للثقة ويستحق فرصة الدعم، فهي ليست مستعدة للمغامرة بمشاريع ربما لن تتجح وسوف تؤثر عليها وعلى اقتصادها بالسلب

¹ قحطان أحمد سليمان الحمداني، "الأساس في العلوم السياسية"، دار مجدلوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004، ص 89.

² <https://openclassrooms.com/courses/definir-son-projet-professionnel> . Consulté le 05/10/2017.

مستقبلا، إلى جانب وجود العنصرية في تفضيل وإعطاء الأولوية والأسبقية في الدعم لأبنائها على حساب أبناء المهاجرين.

6-2 المقاولاتية مجال عائلي متوارث :

إلى جانب التجارب السابقة التي يعيشها الفرد والتي تُنمّي فيه روح المقاولاتية والمغامرة وحب العمل والابتكار، نجد كذلك العائلة والأصل الاجتماعي اللذان يلعبان دورا هاما ورئيسيا في نقل فكرة وتنمية روح المقاولاتية وثقافتها إلى الابن الذي يكتسبها من خلال احد الوالدين أو المقربين لديه من خلال معاشته لنشاطهم وتأثيره عليه والمشاركة فيه في بعض الأحيان، فيفضل البقاء في نفس المجال ويرى فيه صورة العمل الناجح، فالمحيط العائلي حسب **Jean Pierre BOISSIN** هو المحيط الأول الذي يتم فيه نقل قيم المقاول الذي يُحتمل أن يمارس نشاطا مقاولاتيا، حيث يشير إلى أن هناك دراسات عديدة أوضحت أن هناك احتمال كبير بأن يصبح الشخص مقاولا وينشئ مؤسسته مستقبلا إذا ما كان احد والديه أو كلاهما مقاولا¹، فحسب المقابلة رقم 23: "مهنة المحاماة هي مهنة العائلة و هي مهنة راقية في المجتمع، انا بغيت نتبعها إراديا لا إجباريا، لان اسمنا معروف في المجتمع و هذا سهلي العمل، كما انني تكونت على يد والدي الي مازال لحد الان نتعلم عليه و نستفاد من التجارب الخاصة به، و من بكري نشوف النجاح في مهنة المحاماة لان والدي كان مثال حي قدامي بالهوية تاعه و احترامه، تمنيت نكون كيفه و فخورة لاني ابنته"، يتجسد لنا من خلال هذا الخطاب أن الفرد يتأثر بوالديه لدرجة انه يتبع نفس خطواتهم ومسارهم في الدراسة والتكوين الجامعي والعمل لأنه الطريق الصحيح للنجاح بالنسبة إليه، ولأن والديه وخاصة الأب باعتباره المسؤول الأول عن العائلة يمثل بالنسبة له مثالا محترما وناجحا يفخر به، كما أن المبحوثة قد ورثت المهنة كما ورثت رأس المال الاجتماعي الذي كونه والدها وورثته لها، ما سهّل في سير مهنتها وعملها

¹ Jean-Pierre BOISSIN et al., « Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise. Un état des lieux », Revue française de gestion 2007/11 (n° 180), p 39. Article disponible su le lien : <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-11-page-25.htm>. téléchargé le 05/10/2017.

إلى جانب الإرشادات والنصائح التي يقدمها لها والدها والتي تُكسبها الخبرة والتجربة، كما تريد المبحوثة المحافظة على نفس درجة الرقي الاجتماعي التي يحتلها والدها في المجتمع، وعليه فهي تسعى كذلك إلى الترقية الاجتماعية للمحافظة على نفس المكانة التي تحتلها عائلتها والمجموعة الاجتماعية العليا التي تنتمي إليها أصولها الاجتماعية، فقد أكدت كل من **Céline BESSIERE** و **Sibylle GOLLAC** بأن " العائلة غالبا ما تشكل الداعم للنشاط المقاولاتي، ويتجلى ذلك في حالة المؤسسات العائلية، أين الوصول لملكية الرأسمال وإدارة المؤسسة مرتبط بالعضوية لمجموعة عائلية وينتقل من جيل إلى جيل، وهذا ما يحدث بصفة قليلة في المؤسسات الأخرى"¹. كما يمكن أن يتوجه خريج الجامعة إلى المقاولاتية دون أن يمارس نفس مهنة والديه ولكن عملهم في مجال المقاولاتية يكسبه فكرة إنشاء مشروع خاص به، على أساس أن هذا المجال هو الأفضل في ممارسة العمل وبناء حياة مهنية ناجحة.

كما يصرح المبحوث في المقابلة رقم 20 بأن المشروع المقاولاتي الذي قام بإنشائه يعتبر خاصا بجماعة أفراد عائلته، فهو قد سهل عليهم عناء التفكير في المستقبل المهني ليدمجهم في نشاطه ويقوم بتوسيعه وتجزئته وتقسيم الأدوار المهنية على إخوته حيث يقول: " **بديت المشروع تاعي، خدمت و تعبت، كونت رأسمال و رديت القرض البنكي، بعدها فكرت في التوسيع، كان عندي علاقات بزاف مع الزبائن في الجزائر و في الخارج، دخلت خاوتي يخدموا معايا، كايين فيهم الي قرا و كايين الي ماقراش، المهم راهم قاع خدامين، و أصبح مشروع عائلي**"، هنا نلاحظ بأن النشاط المقاولاتي هو متوارث ومكتسب بين أفراد العائلة التي تحاول الحفاظ على ديمومته عبر الزمن من خلال توريثه ما بين الإخوة أو الأبناء، حتى أننا نجد اسم بعض العائلات مرتبط ببعض النشاطات المقاولاتية، فحسب تحقيق GEM (Global Entrepreneurship Monitor) في الجزائر سنة 2012 تشير إلى أن المقولة هي في الأول مسألة

¹Céline BESSIERE, Sibylle GOLLAC, « Famille », in Pierre-Marie CHAUVIN et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014, p. 274. Disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-274.htm>. Téléchargé le 10/08/2017.

ميراث، فالعديد من الأفراد الذين نشطوا في مجال المقاولاتية وأنشؤوا مشاريعهم، قد استفادوا قبل ذلك من التجارب ومن رأس مال معرفي سابق والذي اثار على عملية انطلاق مؤسسته الجديدة. فالمقاولين اختاروا تحقيق مؤسساتهم مستوحين الفكرة من نموذج المؤسسة العائلية¹. كما أن غريزة المقاولاتية المكتسبة منذ الصغر نجدها تؤثر في اختيار تكوين الفرد الجامعي، حتى لو أن نشاط الأب المقاولاتي مثلا لا يتطلب تكوين جامعي كالتجارة فان ميولات الابن تجعله يختار تخصص جامعي له علاقة بهذا النشاط فتجده يختار متابعة تكوينه في العلوم التجارية أو الاقتصادية...إلى غير ذلك.

3-6 الانتقال من نظام الأجرة إلى المقاولاتية

ينتقل خريج الجامعة من مجال العمل بصفته أجير إلى مجال المقاولاتية بصفته مقاول أو يفضل العمل بالمجال الثاني مقارنة بالأول لعدة أسباب منها :

أ- اكتساب الخبرة و التجربة قبل التوجه إلى المقاولاتية

يفضل بعض الجامعيين العمل في القطاع العام أو الخاص كأجراء من اجل اكتساب الخبرة والتجربة قبل التوجه إلى المقاولاتية وإنشاء مشروعهم، فحسب المقابلة رقم 21: " خدمت في المستشفى بسيدي بلعباس و في العيادات الخاصة بوهران لمدة 15 سنة باش نتعلم مريح، خدمتنا يليق الواحد يكون متحكم فيها، أرواح الناس بين يدينا، بعدها جاتني فكرة باش نحل وحدي، مهنة طب العيون خصها دراهم كبار آلات ومستلزمات، توجهت لبرنامج كناك علاجال المساعدات المادية الي يقدمها"، نلاحظ من خطاب المبحوث بان هناك وعي لدى بعض الجامعيين بضرورة تكوينهم التطبيقي واكتساب الخبرة والمهارة جعلهم يفضلون عدم القلق في تحقيق مشروعهم الخاص، بل توجهوا إلى العمل في القطاع العمومي والخاص ليتحصلوا على الكفاءة والخبرة، حتى يتسنى لهم مستقبلا تسيير مشروعهم بطريقة صحيحة وممتقنة، كما جاء

¹ Abderrahmane ABEDOU, Ahmed BOUYAKOUB, Hamid KHERBACHI, « L'entrepreneuriat en Algérie 2009/2012, Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Rapport GEM Algérie 2012 », CREAD, Décembre 2013, P 52.

حسب تصريح المقابلة رقم 28: " بعد حصولي على الشهادة الجامعية دخلت نخدم في مؤسسة مع أجاناب ، خدمت معاهم 8 أو 9 سنوات، تلعت الخدمة و بعدها جاءتني فكرة نحل مؤسسة خاصة بي و حدي، بعدما تلعت و اكتسبت الخبرة، كان لازم نخدم في مؤسسة باش نتعلم غاية و نكتسب الخبرة، الفكرة كانت دائما في راسي لكن كان لازمني وقت باش نحل و ننجح"، حيث أن تعلم الفرد واكتسابه للخبرة يساعده على التسيير الجيد لمشروعه، ويزيد من حظوظ نجاح المشروع إلى جانب عوامل أخرى لا تقل أهمية عن ذلك، و قد أشار محمد مضوي من خلال تصنيفه للمقاولين الذين من بينهم يوجد هذا النوع من المقاولين المتحولين من القطاع العمومي إلى القطاع الخاص من خلال إنشاء مؤسساتهم الخاصة، بأنهم قد " اعترفوا بان المعرفة والدراية التي اكتسبوها من القطاع العمومي قد خدمتهم بشكل كبير في التسيير وإدارة مؤسساتهم الخاصة"¹. كما يعتبر ارتفاع تكلفة معدات المشروع من العقبات التي تؤول دون تحقيقه، ما يدفع الفرد إلى الاستفادة من البرامج بهدف الحصول على الدعم المادي من اجل تحقيقه.

ب- الاستقلالية في الشغل ورفض العمل عند الآخر

كما نجد بعض الحالات التي تفضل العمل بالمقاولاتية من اجل تسييرها الذاتي لوقت عملها ورفضها لأوامر المسؤولين فهي ترغب في الاستقلالية في العمل. هذه الاستقلالية تعتبر صفة من صفات المقاول وهي كمحفز رئيسي للتوجه نحو المقاول²، حيث يقول المبحوث في خطاب المقابلة رقم 32: " ملي دخلت نخدم و أنا نفكر في خلق مشروعني الخاص، كانت دائما لدي هذه الفكرة، أنا في ذاتي ما نبغيش نخدم عند الناس سواء عند أبي أو عند آخر، و زادوا كي حلوا لونساج جات في راسي بلي لازم نديرها و ندير *un bon projet* "، كما تقول المبحوثة رقم 26 في خطابها: "الخدمة عند الناس فيها بزاف المشاكل، و

¹ Mohamed MADOU, « Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie : un essai de typologie », Cahiers du CREAD n°85- 86, 2008, pages 3/11. Disponible sur : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/9489>.

² Dictionnaire Sociologique de l'entrepreneuriat, Sous la direction de Pierre-Marie chauvin, Michel Grossetti, Pierre-Paul Zalio, SciencesPo. Les presses, 2014, P148.

المسؤولية طايحة عليك، تحس روحك دائما مقيد، ما تقدر دير حتى شيء بدون تصريح من صاحب المحل"، فغالبا من يمتلك روح المقاولاتية يمتلك حب العمل والطموح إلى تحقيق ما هو أفضل سواء في عمله أو في حياته، كما نجد أن هناك أفرادا بالرغم من امتلاكهم لروح المقاولاتية إلا أنهم قد عملوا في مؤسسات عمومية وخاصة وحتى أجنبية بسبب عدم قدرتهم على تمويل مشاريعهم التي حال الأمر دون استطاعة تحقيقها، فتوجهوا إلى مجال العمل مقابل الأجرة، غير أن خلق برامج التشغيل المقاولاتية حفزهم على ترك مناصب عملهم وتوجهوا إلى القطاع المقاولاتي بمساعدة البرامج وتقديمها الدعم لهم. كما أن المشاكل في العمل وعدم الرضا عنه تدفع الفرد كذلك إلى ترك منصب عمله وخلق مشروعه الخاص، فهو يفضل المجازفة والتجربة في هذا القطاع هروبا من الأوضاع التي لا يستطيع تحملها في محيط عمله، أين يرى بان مشروعه الخاص يوفر له الحرية والاستقلالية ويفتح له المجال للعمل بدون قيود، كما له كامل الحرية في التسيير والإبداع ويوفر له الفرصة لتمضية وقت اكبر مع عائلته، " فمن دوافع التوجه المقاولاتي في بعض دول العالم الثالث تشير بعض الدراسات إلى أن أهم الأسباب التي تدفع إلى المقاولاتية تتمثل في الرغبة في الاستقلالية، التحدي، الخلفية العائلية، فرصة الأعمال، الثروة... الخ"¹ ، فالمبحوث رقم 20 يقول: " الوقت الحر عامل مهم جدا في حياة الفرد، كي تكون عندي خدمة نخدمها و كي ماتكونش عندي نقضي صوالح اخرين، و لا نقعد مع عائلتي، على عكس الموظف في الشركة كايين الخدمة ولا ماكانش هو ملزم يكمل الحجم الساعاتي و صوالحه قاعدين، ما يلقاش حتى الوقت باش يدير حاجة اخرى، و هذا يولد له الإحباط و الروتين و يصبح لا يحب عمله"، فالمبحوث يقارن ما بين عمله المقاولاتي وطبيعة عمل الأجير، الذي يرى بان عمله روتيني ومقيد بحجم ساعاتي لا يستطيع تغييره لأنه مفروض عليه ولا يسمح له بممارسة أي

¹ بدروي سفيان، "ثقافة المقاول لى الشباب الجزائري- دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية،

تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان، 2015/2014، ص 129 عن

Report of national knowledge commission, " entrepreneurship in India", National Knowledge Commission, India, 2008, pp 09-18.

نشاطات أخرى أو حتى القيام بأشغال، حتى و لو كانت ضرورية خارج إطار العمل أو ممارسات لا تتعلق بالعمل، لان قانون هذا الأخير لا يسمح بذلك.

ت - المقاولاتية مجال للإبداع والابتكار

نجد بعض الخريجين من لديه طموح يفوق طموح العمل في منصب شغل داخل مؤسسة، فحسب المقابلة رقم 33: " كنت دائما نحوس نخدم عند الشركات الخاصة لان فيها الواحد يتعلم غاية و فيها التطبيق في الميدان بالرغم من أنها فيها الخدمة بزاف بصح الواحد يتعلم غاية، على عكس الشركات العمومية الي ما فيهاش الخدمة بزاف و ما تتعلم فيها والو بحكم اني خدمت في مؤسسة عمومية و ما تعلمت والو، فانا عندي طموح باش نتعلم و ارتقي في العمل، بما أنني ما لقيتس عمل في القطاع الخاص توجهت للمقاولاتية باش نحقق طموحاتي و ابتكاراتي لأنني لذي أفكار كثيرة ومشاريع مستقبلية " ، فبالنسبة للجامعي الطموح الذي يسعى إلى الابتكار والتطور والإبداع في العمل نجده قد كون فكرة حول أن العمل في القطاع الخاص يخدم الشاب الجامعي المتخرج من حيث اكتساب الخبرة والتجربة أفضل من القطاع العمومي الذي لا يوجد فيه ذلك، بغض النظر عن الأجر وساعات العمل، ما يجعله يتوجه إلى المقاولاتية والخروج من نظام الأجرة بعد أن وجد أن هذا القطاع لا يساعد على الابتكار وتحقيق الطموح في تطوير العمل ولا على الرقي في المجتمع، بل يرى أن العمل في القطاع المقاولاتي لديه إمكانية إخراج كل طاقاته وتطبيقها في الواقع من خلال العمل في مشروعه والابتكار فيه. فمن بين الخصائص البسيكولوجية للمقاول هو أن لديه ما يسمى الحاجة إلى الانجاز، وهو ما أثبتته الأبحاث حول ميزات المقاول التي¹ " تهدف إلى إظهار بان احد

¹ Frank JANSSEN, « *Entreprendre, une introduction à l'entrepreneuriat* », 2^{ème} édition, Revue et augmentée, Petites entreprises et entrepreneuriat, de Boeck Supérieur, Noto Version numérique, 2016, P45, 46.

الخصائص الرئيسية للسلوك المقاولاتي تكمن في الحاجة إلى الانجاز بمعنى الحاجة إلى التميز وتحقيق هدف معين بهدف انجاز شخصي"¹.

ث- التأثير بتجارب الآخرين من خلال العلاقات الاجتماعية

فجاح المقاولين في تسيير مشروعهم يؤثر على أصدقائهم والمحيطين بهم في إطار العلاقات الاجتماعية، ويخلق لديهم الرغبة في القيام بنفس التجربة، كما نجد العكس عندما يرى الجامعي عدم نجاح صديقه في مهنة معينة أو مجال معين، فيحاول أخذ العبرة ويتوجه إلى عمل أو مجال مغاير، " فالعلاقات الاجتماعية غالبا ما تُذكر في إطار العملية التي أدت إلى دفع هؤلاء [المقاولين] المبدعين إلى تحقيق مشاريعهم، وأن تكون لديهم فكرة لإنشاء مؤسساتهم، و[حتى يمتلكون الجرأة] للقيام بذلك"²، وذلك ما صرح المبحوث رقم 33: "تلاقيت صاحبي في الحافلة يخدم عند شركة Huawei، زعما هذه شركة كبيرة و هي المخيرة و يخلصوا غاية لانهم عندهم *les missions* بزاف و تطلع لهم الشهرية ب *les frais de missions*، و السيد يركب في الحافلة، قلت في نفسي ثلاث سنين و هو خدام و مازال يركب في الحافلة، و هو الي عطاني رأيه و قالي غير خطيك من *Salariat* روح خدم كاش حاجة وحدك خير لك لا بغات فيها مخاطرة، هذيك الشهرية مشكلة، تولي تأكل اللحم خطرة في الشهر"، هنا نرى بان المبحوث قد أخذ الدرس من صديقه الذي سبقه في العمل وفق نظام الأجرة غير أن مدخوله محدود مقارنة بما يريد تحقيقه، فالجامعي عموما يبحث عن العمل الذي يتلاءم مدخوله ومستواه العلمي، فتأثر الجامعي بعلاقته الاجتماعية بأصدقائه من خلال تجاربهم يجعله يحاول تجربة مسار عمل الأفضل فيهم والانجح، كما يرى

¹ Ibid. P46.

² Nathalie CHAUVAC, Catherine COMET, « Réseaux sociaux », in Pierre-Marie Chauvin et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014, p. 496 . Article disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-490.htm>.

بان مجال المقاولاتية هو الأفضل من ناحية الدخل الجيد والملائم لمستلزمات العيش والمساعد في تحقيق مشاريعه المستقبلية، خاصة وأن للشباب طموحات كثيرة كسراء سيارة، ومسكن، والزواج... الخ.

ج- البطالة والهشاشة الاجتماعية كسبب للتوجه إلى المقاولاتية

ما استخلصناه من خلال المقابلات التي قمنا بها هو أن المقاولاتية هي مشروع مهني موجود عند الخريجين الذين تتوفر فيهم مواصفات المقاولاتية منذ الصغر، والتي اكتسبوها من خلال التنشئة الاجتماعية أو اكتسبوها من خلال الممارسة أو تمنوا العمل فيها من خلال تأثرهم بأحد الأفراد كمثال للشخص الناجح وتكوين صورة مثالية حوله، كما تلعب الظروف الاجتماعية الصعبة دورا هاما في خلق روح المقاولاتية عند الفرد الذي يتوجه إليها من اجل كسب قوته، فحسب المقابلة رقم 28: "كنت نقرأ في الجامعة و كنت نتمنى نحل مؤسستي الخاصة، مين كنت في الثانوية كنت نشري و نبيع في *la vaisselle*، و في الجامعة كان عندي *mon registre de commerce* كنت نخدم في الاستيراد و التصدير، كنت نبيع الحبوب الجافة، و نبيع الأواني، كنت ندور السلعة، كانت عندي *la bourse* قليلة بزاف، الظروف فرضت علي باش نخدم، عائلتي كبيرة بزاف و ابي مدخوله قليل ، كان لازم نسيّر حياتي و كان مفروض علي نخدم"، هنا نرى بان الظروف العائلية الصعبة والهشاشة الاجتماعية التي " تدل على هشاشة الوضع الاجتماعي، المهني إلى غير ذلك"¹، والتي " تعود إلى عدم الاستقرار وعدم اليقين حول المستقبل وتُشكّل مجموع المخاطر التي يمكن أن تؤدي إلى الفقر، أو حتى إلى التهميش"²، فكل هذه العوامل هي التي تدفع بالفرد إلى ممارسة النشاطات الحرة ولو بشكل غير رسمي، من اجل الحصول على المال وتحمل مسؤولية نفقاته، أين يدخل الفرد عالم المقاولاتية وهو مجبر بحكم الظروف المعيشية الصعبة وهو في سن مبكرة، كون أن هذا المجال لا يشترط لا السن الراشد ولا التكوين العالي ولا الشهادة، ففي هذه الفترة تنشأ لديه روح المقاولاتية بفضل

¹ Frédéric LEBARON, « *La Sociologie de A à Z : 250 mots pour comprendre* », Dunod, Paris, 2009, P93.

² Sylvie MESURE et Patrick SAVIDAN, « *Le dictionnaire de Sciences Humaines* » 1 ère édition, PUF, Paris, 2006, P900.

الممارسة المستمرة، ويتطبع بصفات المقاولاتي كونه في سن التنشئة والتعلم، فيتعود على هذا العمل ويحبه ويواصل ممارسته حتى يصبح راشداً، كما أن المقاول عموماً ما نجده قد مارس نشاطاً مقاولاتياً في فترة الجامعة وربما قبلها، وحتى إن لم يمارسه فإن فكرته كانت قائمة على شكل مشروع مهني مقاولاتي مستقبلي، وربما قد يكون نوع النشاط غير واضحاً بالنسبة له في تلك الفترة إلا أن الفكرة كانت قائمة بحد ذاتها.

كما تعتبر البطالة من أحد الدوافع التي تجعل الجامعي يتوجه إلى المقاولاتية بعد فقدانه الأمل في الحصول على منصب عمل، فحسب المقابلة رقم 33: " *انا كنت مجبر ندير لونساج، كنت نحوس غير نخدم، خاصة بعدما وجدت أن أبواب العمل مغلقة في كل مكان، وين ما تروح ما كانش الخدمة، رغم أنني كنت أميل لهذا المجال لكن صعوباته هي التي خوفتني، فالمقاولاتية في الجزائر ليست بالسهلة* "، فتخوف الشباب من هذا المجال جعله يتهرب منه لما يحتويه من عراقيل وصعوبات، غير أن فقدان الأمل في الحصول على منصب عمل ملائم دفعه إلى التوجه إلى هذا القطاع كآخر حل لمشكلة البطالة، وكاختصار لمراحل البحث عن عمل وإضاعة الوقت وربما إضاعة السنوات في ذلك، والذي ربما لن يحالفه الحظ في الحصول عليه ، **فمحمد مضوي** يرى بأن قرار إنشاء مؤسسة يصبح عند بعض الحالات كآخر حل للإدماج في المجتمع وفي سوق الشغل، حيث يقول: " *صغار المقاولين يعتبرون إنشاء مؤسسة كهروب من وضعية التهميش من سوق العمل، فهي ليست وسيلة لجني المال ولكن اغتنام لآخر فرصة للإدماج، والحصول على هوية وعلى وضع اجتماعي يمنح له الشرف والكرامة*"¹ ، كما تقول الباحثة رقم 25: " *أنا لم اعمل في حياتي، و خروجي للعمل و إنشاء مشروع كان بدافع الحاجة خصوصا و أن زوجي توقف عن العمل بعدما كان بيطري، و عندي طفلين في عمر الشباب، أنا استغللت الموهبة تاعمي في صنع الحلويات و لكن تجربة المقاولاتية لم أجربها في حياتي، ماكانش عندي الخيار لوكان لقيت نخدم في شركة أحسن، و لكن*

¹ Mohamed MADOUÏ, « Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine », Cahiers internationaux de sociologie 2007/2 (n° 123), p 292, 293. Article disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-desociologie-2007-2-page-289.htm>

لا سني و لا انعدام التجربة لدي ستساعدني في الحصول على عمل"، فتدهور الحالة المعيشية لهذه الحالة هو الذي دفعها لإنشاء مشروع مقاولاتي بسبب فقدانها الأمل في الحصول على منصب عمل مقابل اجر و الذي تفضله في حال ما كان لديها الخيار، فهي تعتقد للروح المقاولاتية، للتجربة، للخبرة و بالرغم من ذلك توجهت إلى المقاولة لأنها لم يوجد لديها حل آخر للخروج من أزمتها سوى التوجه إلى برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة.

ح- التسريح من العمل

أثرت الأزمة التي عاشتها الجزائر في أواخر الثمانينات على المجال الاقتصادي ك " اختلال في سير أداة الإنتاج، [و] نقص الموارد وانقطاع تمويل بعض ممارسات المؤسسات العامة خاصة، مثل تقليص عدد العمال، فارتفع عدد المسرحين، ولأول مرة في تاريخ الاقتصاد الجزائري يفقد أشخاص سبق لهم الاشتغال مناصب عملهم، وأول مرة بدأت الدولة تفكر بجدية في قانون التقاعد المسبق، Pré-retraite ، ومنحة البطالة، إذ أنها أول مرة أيضا تظهر البطالة الفعلية بشكل جلي"¹، فظاهرة تسريح العمال والبطالة هي من أهم الأسباب التي خلقت من اجلها برامج التشغيل بصفة عامة والمقاولاتية بصفة خاصة من أجل معالجتها، وخاصة برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، أين نجد أن فئة المسرحين قد اتجهت إلى هذا المجال واستثمرت فيه من اجل إنقاذ وتعويض مشروعها ومستقبلها المهني وهروبا من البطالة، فالمبحوث رقم 20 يقول: " رجعت من فرنسا خدمت في شركة وطنية، كنت إطار في الدولة لابس علي حتى جاء قرار خصصة وغلق المؤسسات، لقيت روعي بّرا بلا خدمة، كي داروا لاكنناك، كان لازم نستفاد منه لأنه الحل الوحيد خصوصا وانه كانت عندي عائلة كان خصني نوكلها ونصرف عليها، خدمت حمال، كنت نحمل باش نشري الخبز والحليب ". لقد عاش العمال المسرحين ظروفًا صعبة جراء تسريحهم اللإرادي من عملهم

¹ بلقاسم سلاطينية، "سوسولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10، جامعة قسنطينة، 1998، ص 133.

خصوصا وأنهم أرباب عائلات ولديهم أطفال ومسؤوليات، فبعد تسريحهم لم يجدوا الفرصة للعمل في القطاع العمومي خاصة بعد غلق عدد كبير من المؤسسات الوطنية وخصوصة البعض الآخر، وتحولوا من فاعلين اجتماعيين عمال إلى بطالين من دون عمل، ما أثر على حالتهم النفسية والاجتماعية وجعلهم يعيشون فترات صعبة يملؤها الغبن والخوف من المستقبل، فنفس المبحوث رقم 20 يقول: " بعدما تم تسريحي من العمل عشت مرحلة قاسية فيها و كان عندي عائلة و أولاد، كنت نخدم *en noire* خدمت في *les chantiers* باش نوكلهم، و لكن لم افقد الأمل، كنت رافض نولي للقطاع الحكومي و لمنصب العمل بالأجر، علاجال الي صرالي و زيد البيروقراطية، عليها توجهت لقطاع الاستثمار"، فكان على المبحوث التوجه إلى هذا البرنامج رغم الشروط الصعبة التي كان يحتويها آنذاك، كرهن أحد الممتلكات من اجل ضمان القرض حيث رهن منزل والديه من اجل الحصول على التمويل، وذلك من اجل إعادة اندماجه في الحياة العملية بالدرجة الأولى، كما نبذ فكرة العودة إلى العمل كأجير، لأنه قد فقد الثقة في هذا القطاع بعد أن تم تسريحه دون مراعاة ظروفه أو الأخذ بعين الاعتبار بأنه رب عائلة قد أصبحت من دون مدخول .

خ- التحفيزات والتسهيلات والاستفادة من البرنامج كحق مواطناتي

من التحفيزات التي دفعت الشباب كذلك إلى الاستفادة من هذه البرامج كثرة التسهيلات والامتيازات التي تحتويها بهدف تشجيع هذا القطاع واستقطاب اكبر عدد من الشباب، ما جعل أغليبيتهم يتوجه إلى هذه البرامج خاصة برنامج الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) الذي شهد إقبالا كبيرا خصوصا بعد التعديل الذي جرى على المرسوم التنفيذي الخاص به رقم 11-102 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 6 مارس سنة 2011¹، و الذي نتج عنه إقبالا كبيرا لفئة الشباب ورفع من حظوظهم في الاستفادة من البرنامج، فقد بلغ عدد المشاريع الممولة لبرنامج دعم تشغيل الشباب سنة 2010 حوالي 648 مشروع

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011، ص 18.

لينتقل إلى 1943 سنة 2011¹ ، حيث ضمت الفئة المستفيدة أفرادا مقاولين وغير مقاولين أي من لديهم صفات المقاولاتية ومن لا يملكها، فالأغلبية استطاعت الاستفادة وفق هذا المرسوم، فحسب تصريح احد المسؤولين بالوكالة: "ولّى غير الي تبالله فكرة في راسه يجي باش يحققها، كايين شباب ليست لهم دراسة للمشروع ولا ثقافة مقاولاتية ، اصبح كل من هب و دب يطمع في هذا البرنامج، و كانها فرصة يجب الاستفادة منها ، و حتى ان البعض اعتبر ذلك *une affaire* أراد الحصول عليها دون بذل اي مجهود"، فالشباب يتصور أن ذلك هو حق من حقوقه الوطنية " *حقي في الدولة* " على أساس أن الجزائر هي بلد غني ومداخيله كثيرة، وهو لديه الحق في الحصول على نصيب من هذا المدخول بصفته حامل للجنسية الجزائرية خصوصا وأن بلاده لم توفر له العمل، معتبرا أن ذلك هو من ابسط حقوقه، كما أن هذه الأمور قد تزامنت مع الأحداث التي وقعت في كل من تونس وليبيا، غير أن الشباب لم يفكر فيما ينجر عن مثل هذه التصرفات من متاعب ومتابعات قضائية، حتى أن عددا كبيرا من الفئة التي باشرت في تحقيق مشروعها لم تكن لديها فكرة عن تسييره خاصة و أن أغلبية المشاريع آنذاك قد شهدت غيابات في المرافقة الشخصية لتسيير المشروع، وذلك لعدم قدرة الوكالات من مرافقة جميع المشاريع لكثرتها وارتفاع عددها في تلك الآونة.

نوع آخر من التسهيلات استقطب فئة الشباب الجامعي خاصة والتي طبقت مؤخرا وهي الاتفاقيات التي أبرمتها وكالة دعم تشغيل الشباب مع مختلف الشركات الوطنية العمومية والتي ذكرناها سابقا كشركة الجزائرية للمياه وشركة اتصالات الجزائر وغيرها، ما حفز الشباب الجامعي على الاستفادة من البرنامج وخصوصا المهندسين والتقنيين الساميين، فحسب المقابلة رقم 33: " *المقاولاتية صعبة في الجزائر، لوكان ماشي الاتفاقيات الي دارتها لونساج مع الشركات الوطنية أنا ما نديرش المشروع تاعي، كايين الي ماطيرلكش معاهم ، كايين احتكار للسوق من طرف أناس معيّنين، *soumissions des projets les* باينين مواليهم شكون، وين نبان أنا " ، فعلى الأقل الشباب هنا متفائل بوجود عروض لمشاريع العمل وأن*

¹ إحصائيات سنة 2011 لوكالة دعم تشغيل الشباب لولاية وهران .

هذه الاتفاقيات ستسهل من عملية سير عمله، فالبرنامج هنا يوفر التسهيلات والامتيازات ويوفر حتى مشاريع العمل، وعليه الشباب لا يستطيع حل مشاكله بنفسه ولا تسيير أموره بنفسه. فدائما هناك تدخل من طرف الدولة التي تساعد وتوفر وتساند بصفتها دولة ريعية يأخذ توزيع ثروتها أشكال مختلفة كتوزيع المكافآت والفوائد المالية والمادية للطبقات الاجتماعية كالسكن، السيارات، أراضي البناء وغيرها¹، وهو الأمر الذي ولد لدى فئة كبيرة من الشباب ثقافة الاتكال على الغير في تسيير حياته وحل مشاكله .

7- تمثلات خريجي الجامعة حول برامج المقاولاتية (ANSEJ-CNAC) المستفاد منها:

1-7 برامج مقاولاتية تدفع إلى العمل الغير رسمي حتى تتم الاستفادة منها وتقصي الفئة الفقيرة

من خلال المقابلات التي قمنا بها اجمع كل المبحوثين على أن البرامج التي استفادوا منها دفعتهم إلى العمل بطريقة غير رسمية، ناهيك عن البطالين الذين كانوا بدون عمل، فالمقصود هنا البطالين الذين تركوا عملهم أو رفضوا عروض عمل من اجل الاستفادة من البرنامجين، لان الفرد حتى يستطيع الاستفادة من البرامج يجب أن يكون بطالا لمدة اقلها سنة، فحسب ما جاء في خطاب المبحوث رقم 21: " خدمت *en noire*، كان لازم نكون بطل باش نستفاد من البرنامج، لان هذا هو الشرط الأول، خاص يكون عندك على الأقل سنة تكون فيها *en chômage*، و تشهد عليك لانام *l'anem*، في هذاك العام على حسابهم مين نجيب الدراهم و باش نوكل ولادي، هنا نشوفوا بلي هوما الي يدفعوا الأفراد إلى العمل الغير رسمي *l'informel*، تلقيت عروض للعمل في مناصب ملاح، لكن رفضت لان هدفي كان تحقيق مشروع، كنت في تلك الفترة بدون تامين اجتماعي، و زدت انتظرت مدة عامين ونصف باش سرحولي المشروع تاعي"، فحسب المبحوث ثمن الحصول على المشروع هو أن يكون بطل، بدون ضمان اجتماعي²، ومرغم على

¹ Lahouari ADDI, « L'Algérie et la démocratie, Pouvoir et crise du politique dans l'Algérie contemporaine », éditions la découverte, Paris, 1994, P84.

² من بين شروط الاستفادة من برنامج دعم تشغيل الشباب، أن يكون المستفيد غير ممارسا لعمل أثناء فترة إيداع ملف الاستفادة من دعم البرنامج، وأن لا يكون مسجلا في مراكز التكوين، و لا في معاهد أو جامعات، وان يكون مسجلا في الوكالة الوطنية

العمل الغير رسمي حتى يعيش تلك الفترة، فهل يجب أن يكون الفرد بطال حتى يستطيع بناء مؤسسته؟، بل على العكس يمكن الاستثمار في العاملين الموهوبين الذين يتحلون بروح المقاولاتية، كما يضيف المبحوث رقم 21: "باش تدي المشروع يليق تكون بطال، و المشكلة انك ما تقدرش تكون بطال لأنك ما عندكش باش تأكل و تعيش، تولى مجبر تخدم *en noire*، هوما الي دفعوني باش ندير هاك، طيب يخدم *en noire* في العيادات؟، و كان خاصني نخلص كراء العيادة شحال من شهر و نساهم في تمويل مشروعني و أنا بلا خدمة و إلا ما يعطوكش المشروع، يفرضوا عليك الكراء و أنت بدون عمل، و كأنهم يريدون تعجيزك"، هذه الشروط المفروضة من طرف برنامجي دعم تشغيل الشباب والصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، يتصورها خريجي الجامعة بأنها شروط تعجيزية تزيد من تعقيد وضعية الفرد المعيشية، بحيث عليه أن يفقد حقوقه من اجل الاستفادة من البرنامج وأولها العمل، فهو يتصور بأنه من غير المنطقي وضع مثل هذه الشروط خاصة وأن للفرد مسؤوليات وعائلة يجب عليه إعالتها وإذا ما ترك عمله من أجل الاستفادة من البرنامج، فانه مجبر على التوجه إلى العمل الغير رسمي حتى يبلغ المدة القانونية التي يجب أن يكون فيها بطال، إلى جانب المصاريف التي تتطلبها إجراءات القرض والاستفادة من المشروع، كما لا ننسى المساهمة الشخصية في المشروع والتي تتمثل في 1% إذا ما كانت كلفة المشروع اقل من 50 مليون سنتيم و 2% إذا ما تجاوزت 50 مليون سنتيم دون تجاوز 1 مليار سنتيم، فمن أين للشخص البطال أن يتحصل على هذا المبلغ الذي يتحدد أقصاه في 100 مليون سنتيم، هذه الشروط تجعل هذان البرنامجان حسب تصور بعض المبحوثين يقتصران على الأفراد الذين ينتمون إلى الفئات الاجتماعية العليا والمتوسطة، لان العائلة تستطيع مساعدتهم في توفير مصاريف الاستفادة على عكس الأفراد الذين ينتمون إلى الفئة الاجتماعية الدنيا أو الشعبية كونهم وعائلاتهم لا يملكون الإمكانيات المالية لتغطية مصاريف الاستفادة والمساهمة الشخصية، وبالتالي برامج المقاولاتية تقصي الأفراد الذين ينتمون إلى المجموعة الاجتماعية الشعبية والفقيرة، إلا إذا كانت

للتشغيل كبطال طالب لعمل، وأن لا يكون قد استفاد من أي دعم في إطار خلق وتحقيق مشروع معين، ولمزيد من التفاصيل

يرجى التوجه إلى موقع الوكالة : <https://www.ansej.org.dz/index.php/fr/presentaion-de-l-ansej/dispositif>

الاستفادة من بعض النشاطات الخدمائية التي لا تتطلب تمويلا كبيرا، والتي جُمِدت أغلبها لارتفاع عدد المستفيدين منها، حيث شكّل عددهم فائضا على مستوى السوق، خصوصا وأن هذه المشاريع يتم توزيعها بدون دراسة للسوق، وهي تتصدر قائمة النشاطات المحققة كل سنة منذ خلق البرنامج. فقد بلغ عدد المشاريع الممولة في قطاع الخدمات 1044 مشروع سنة 2014 مقابل 273 في قطاع الصناعة لتأتي باقي القطاعات بأعداد اقل من حيث تحقيق المشاريع، ثم انخفض إلى 561 مشروع محقق في مجال الخدمات سنة 2015 بسبب تجميد عدة نشاطات مقابل 157 مشروع محقق في قطاع الصناعة¹. ثم انه إذا ما كان الفرد عاملا فانه لا يحق له الاستفادة من هذه البرامج ما يبرز تناقضا مع ما تسعى إليه أهدافها من استثمار في مهارات الفرد بهدف تنمية الاقتصاد وتطويره و تنمية المجتمع، فهم يتصورون بان مثل هذه البرامج يجب أن تهتم بالكفاءات وتعطيهم الفرصة ولا تقتصرها على البطالين، فنجاحها يتوقف على الكفاءة وحسن التسيير وامتلاك المستفيد للروح والثقافة المقاولاتية وليس على أساس أن يكون بطال، فيجب إعطاء الأهمية والأولوية للجانب الاقتصادي على الجانب الاجتماعي .

7-2 التوزيع العشوائي لمشاريع البرامج المقاولاتية وانعدام دراسة السوق

يرى خريج الجامعة بان المثير للاستغراب حول برامج المقاولاتية أنها برامج تُوزَع مشاريعها بدون دراسة للسوق، فحسب تصريح احد المسؤولين بوكالة الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة: "تقسيم مشاريع لانكناك على المستثمرين يتم بطريقة عشوائية غير مدروسة، فلا يوجد دراسة للسوق و لا للعرض و الطلب، كما أن القرارات مركزية حيث تأتينا أوامر يجب تطبيقها بدون معرفة أسبابها، فتوزيع هذه المشاريع نتج عنه فائض في بعض النشاطات التي فاق عددها الطلب"، فمن اجل خلق التوازن ما بين النشاطات يجب تحديد مواقعها الجغرافية وعددها وعدد السكان في المنطقة لمعرفة متطلباتهم، وذلك عن طريق دراسة تقنو اقتصادية وخرائطية (carthographique) لكي تخضع لمعايير كاحترام المسافات بين

¹ إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية وهران (إحصائيات سنة 2014 وسنة 2015).

موقع النشاط والآخر، غير أن هذه الإجراءات نجدها غائبة لدى برامج المقاولاتية التي توزع المشاريع بطريقة عشوائية، إضافة إلى غياب المرافقة الشخصية والتوجيه في تسيير المشاريع وهو الأمر الذي تؤكدته المبحوثة رقم 25 التي ترى بان مشروعها في طريق الفشل، حيث تقول: "مشروعي راه غير في الخسارة، ملي بديت نخدم سمحووا فيا لاكنك، ما حوسوا علي، ما جاو، ما يقولوا ربما عندها صعوبات، لا مرافقة، أنا خدمتي باش تتمشى يليقلي اتفاقيات مع شركات باش يولوا يديروا علي الطلبيات، على الأقل يشوفونا *des marchés* و يعاونوني غير في الأول، على الأقل يساعدوني بهذه الطريقة، ماشي يعطيني الآلات و يخليني غارقة وحدي"، فافتقار هذه الحالة للخبرة والتجربة وجهلها لمجال وتقنيات المقاولاتية جعلها تواجه مشاكل في تسيير عملها، إلى جانب غياب مرافقة الوكالة في تسيير المشروع رغم أهميتها في مثل هذه البرامج، فالمبحوثة ترى بان هذه البرامج تمنح الدعم ثم تتخلى عن المستفيد ولا تواصل مهامها في مرافقته ومتابعته عمليا وتقديم النصائح له، فمثل هذه المشاكل قد نتج عنها فشل عدد كبير من النشاطات حيث أفاد "الناطق الرسمي باسم جمعية دعم المؤسسات المصغرة أنه يوجد حوالي 300 ألف مشروع في جميع الصيغ، على غرار كناك وأونجام ANGEM ولونساج ANGEM، وأن 50 في المائة من هذه المؤسسات غير ناجحة وعجزت عن تسديد ديونها في الوقت المحدد"¹. كل ذلك ساهم في تجميد عدد كبير من الأنشطة كالنقل ومدرسة السياقة، المطاعم، مشاريع الحلويات التقليدية، مؤسسات التنظيف وغيرها، كما أضيفت قائمة ل 65 نشاط لبرنامج دعم تشغيل الشباب تم تجميده كذلك بسبب الأوضاع الاقتصادية التي تعيشها البلاد مؤخرا والتي أعلنت جرائها لسياسة التقشف، حيث "أن البرنامج سيتوقف عن تمويل المشاريع التي تدخل نشاطاتها ضمن الـ 65 نشاط المجدد ما يعني بصفة غير مباشرة بان نشاطات لونساج تعيش شللا مثل نقل المسافرين، تحويل البلاستيك، الحمّام، الحلاقة، الميكانيكي، ووكالات الإشهار وغيرها، كل هذه النشاطات قد

عنوان المقال: اعتبروا تصريح الغازي بتقديم ملفاتهم إلى العدالة استغزانيا " المستفيدين . <http://elmihwar.com/ar/index.php>
من قروض أونساج يهددون بالخروج إلى الشارع".

تم توقيفها ورفض ملفات أصحابها¹، " كما نتج عن فائض بعض النشاطات خروج أصحابها في إضراب نتيجة فشل مشاريعهم وتوقفها حيث اعتمد صبيحة أمس الشباب المستفيدين من دعم صندوق «اونساج» و«كناك» أمام مقر الولاية كما قاموا بسد الطريق الوطني رقم 05 المحاذي لمقر الولاية باستعمال شاحناتهم، حيث رفعوا جملة من المطالب إلى الجهات المعنية وفي مقدمتها المطالبة بمرافقة المشاريع التي استفادوا منها من طرف الجهات المختصة، وكذا توفير شغل لهم بدلا من بقائهم بطالين مديونين حسب البيان كاشفين عن ما يقارب 3000 ناقل بالولاية، العدد الذي يعد بالكبير مقارنة بنقص الشغل بالولاية².

فبرامج المقاولاتية تحتوي على العديد من النقائص التي تحول دون نجاح المشاريع في إطارها والتي تنتهي إما بالفشل أو التوقف، التجميد أو الإضراب، ما يخلف خسائر مالية كبيرة تُضر بالخزينة المالية وبأموال الشعب، فأهمية هذه المشاريع يلزمها دراسات معمقة من طرف خبراء اقتصاديين حتى يتم إتباع إستراتيجية محكمة تتماشى وطبيعة السوق. كما يجب وضع تقنيات للفرز بين الأفراد وانتقاء الأفضل لضمان التسيير الحسن للمشروع ونجاحه، ففي حالة حدوث العكس ستكون النتائج غير مرضية ولا تخدم المصالح العامة، حيث تقول المبحوثة رقم 23: "انا موافقة على برامج و تسهيلات له لكن ضد أن يستفيد منها أي كان، يجب تمويل النشاطات التي تستحق التمويل و التي عندها مردودية و يليق يكونوا المستفيدين مقاولين تاع الصح و تتوفر فيهم خصائص المقاولاتية، و التسهيلات يجب أن تكون في محلها، و يجب وضع عدالة حتى يتم الفرز ما بين الصالح و الطالح، و حتى لا تضيع أموال الشعب، التي يدي يليق تحاسبه، و يليق يرد، و التي يغلط يخلص، يجب تطبيق الصرامة في هذه الأمور، كايين بزاف ناس استفادت من لونساج و باعت *le matériel* و هربت، كايين الي كلاو الدراهم و ما خدموش، إذن يجب مساعدة الجديين لا الانتهازيين،

¹ www.algerie-focus.com/2016/10/exclusif-liste-64-activites-geles-lansej/ Exclusif/La liste complète des 64 activités gelées par l'ANSEJ/. Consulté le 11/08/2017.

² http://www.akhersaa-dz.com/news/88863.html برج بوعريبيج: المستفيدون من مشاريع النقل اونساج و كناك يعتصمون *matériel*. Consulté le 23/06/2017.

ويليق يلقوا تقنيات يعرفوا بيها الشخص إلي ما يخدمش". فقد مر برنامج دعم تشغيل الشباب بمرحلة استفاد فيها عدد كبير جدا من الشباب من النشاطات المقاولاتية التي وزعت عليه بدون دراسة للسوق، ليرتفع عدد المشاريع الممولة من 684 مشروع سنة 2010 على مستوى ولاية وهران إلى 1943 مشروع ممول سنة 2011¹، تزامنت هذه الفترة مع الأحداث التي وقعت في بلدان المغرب العربي من ثورات عقبتها التسهيلات التي جاءت في سنة 2011، كما حظي النصيب الأكبر من التمويلات للمشاريع الخدماتية وخاصة النقل، المطاعم، كراء السيارات، فضاءات الانترنت وغيرها من الأنشطة التي لا تتطلب مجهودا كبيرا في تسييرها، أين برزت فئة من الشباب تحاول استغلال هذه الفرصة بحجة الحصول على " حقها من الدولة " حسب تصورها، تلتها قرارات التجميد بخصوص هذه الأنشطة التي شهدت فائضا في السوق وارتفاع عددها مقارنة بعدد الطلب عليها، ففشل العديد منها وتوقف عملها وأصبح أصحابها مديونين بتسديد القروض التي تحصلوا عليها، فقد انتقلوا من أفراد بطالين إلى أفراد بطالين ومديونين. وعلى اثر ذلك أعلنت مجموعة من الشباب المستفيدين من برنامجي كناك واونساج عن تأسيس التنسيقية الوطنية لضحايا مشاريع اونساج للدفاع عن الشباب البطال والمقدر عدده بازيد من 10 آلاف شاب عاجز عن تسديد الدين الذي عليه، بعد أن فشلوا في تسيير مشاريعهم، أين حمل بعضهم مسؤولية ذلك على وكالة اونساج ومسؤوليتها بسبب عدم مرافقتهم ودعمهم لهم في تجسيد مشاريعهم، ففشل هذه الأخيرة دفع بأصحابها إلى بيع آلات ومعدات النشاط من اجل تسديد القرض وتفادي المتابعة القضائية، كما أنهم لم يسلموا من الضرائب هي الأخرى التي طالبتهم بتسديد مستحقاتها التي تراوحت ما بين 75 و 300 مليون سنتيم دون أن تشرع المؤسسات في النشاط، فيما رد وزير العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي بان مسح هذه الديون هم أمر غير ممكن خصوصا في ظل الظروف الاقتصادية الزاهنة التي تعيشها البلاد².

¹ إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية وهران (إحصائيات سنة 2010 و 2011).

² كريم كالي، " قروض " اونساج" تجر 10 آلاف شاب إلى المحاكم"، جريدة الخبر، 02 مارس 2014، متوفر على الموقع: <http://www.elkhabar.com/press/article/27970>

3-7 تحديد غير منطقي لكلفة المشاريع المقاولاتية المستفاد منها وطول الإجراءات البيروقراطية

يتصور خريج الجامعة بان تحديد تكلفة المشاريع هي غير منطقية ، فحسب رأيه المشاريع الخدماتية تكلفتها ليست كبيرة مقارنة بالمشاريع الإنتاجية، فالأولى تتطلب معدات بسيطة للعمل أما الثانية فتتطلب الآلات والمعدات التكنولوجية الخاصة، فإنشاء مكتب أو محل لا تتطلب كلفته إنشاء مصنع للإنتاج، وعليه يتصور بأنه من غير المنطقي تخصيص مبالغ مالية متساوية لكلا النشاطين والتي يتحدد مبلغها في واحد مليار سنتيم وأن الشباب غير محفز لإنشاء نشاطات إنتاجية بسبب تكلفتها الكبيرة، فحسب المقابلة رقم 29: "البرنامج فيه شروط و امتيازات تطبق على الجميع فلا يوجد فرق في تحديد مبلغ المشاريع الخدماتية و الإنتاجية، فمنطقيا يجب وضع دراسة لكل منهما على حدى، كل نشاط و متطلباته و شروطه، فالمشروع الخدماتي لا يتطلب مبالغ مالية كبيرة على عكس الإنتاجية، فكيف يمكن أن يكون لهما نفس الشروط و نفس الامتيازات"، كما يتذمر المستفيد الجامعي من الإجراءات الإدارية التي تتميز بالبيروقراطية وطول الوقت، فحسب المقابلة رقم 32: "القرض الي سلفهلي البنك كان غير كافي لشراء كل معدات العمل، مليار ما يديرلكش مشروع إنتاجي مقارنة بسعر الآلات و المواد الأولية، مشروعني يتطلب استثمار في مبلغ كبير يتجاوز واحد مليار سنتيم، و زيد خلصت كراء المصنع الي يفرضوا عليك تكريه على الأقل سنتين، لقيت روجي صارف 200 مليون سنتيم تاع *les charges* قبل ما نبدأ المشروع إذن يلا هاندي هي المعاونة ؟ تبقى علامة استفهام"، فطول مدة الإجراءات الإدارية تعرقل من إقلاع المشروع في العمل وتجعله يأخذ وقتا طويلا في ذلك ما يعود بالخسارة على المستفيد قبل البدء في ممارسة نشاطه، فهو يكلف المستفيدين صرف مبالغ كبيرة من المال كتكلفة الموثق، كراء المحل، وحتى التنقل ما بين الإدارات، كما يرى بان الاستثمار يجب أن تكون نسبته كبيرة في المشاريع والنشاطات الإنتاجية مقارنة بالمشاريع الخدماتية، لان أساس تنمية الاقتصاد هو المشاريع الإنتاجية التي تعتبر مستقبل ما بعد البترول أو ما بعد الربيع البترولي، حيث تدل الإحصائيات الخاصة بنوعية المشاريع المقاولاتية على المستوى الوطني بان النسبة المرتفعة نجدها

تتمثل في النشاطات الخدمائية ب 27% مقابل 7% عبارة عن مشاريع ذات نشاطات إنتاجية¹، إلى جانب نشاطات متنوعة أخرى، أما على المستوى المحلي الخاص بمدينة وهران فنجد حسب إحصائيات الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة لسنة 2015 بان هناك 175 مؤسسة قد انطلقت في العمل في القطاع الخدماتي تقابلها 63 مؤسسة في القطاع الإنتاجي و15 في قطاع الأشغال العمومية².

4-7 البرامج المقاولاتية وثقافة الاتكال على الغير (الدولة)

إلى جانب وجود مؤيدين لبرامج المقاولاتية بالرغم مما تحتويه من نقائص، توجد فئة أخرى معارضة لهذا النوع من البرامج، والتي تتصور بأنها برامج تعلم الفرد الاتكال على الغير في تحقيق مشروعه والحصول على عمل، فالمبحوث رقم 22 يقول: "لا يوجد إنصاف في حق الجامعيين من ناحية توفير مناصب الشغل مادام الدولة ماخلاتش المتخرج أو الفرد بصفة عامة يدبّر راسه في حياته و في البحث عن عمل، عمرها ما غادي تكوّن جيل مسؤول و معتمد على نفسه، من المفروض الفرد هو الي يكون عارف شاراه باغي، غريزته العملية و حبه لميدان و نشاط معين هو الي يوجهه باش يبحث عن ذلك العمل ولا باش يخلق مشروعه الخاص، الدولة عندنا هي الي تسيّر الفرد، هي الي تقوله دير هادي ودير هادي، فهو دائما تابع، حتى وصل وين تلقاه ماعلابالهش شاراه ياغي، في حين عليه أن يشقى و يتعب و يسعى من اجل تحقيق أهدافه"، فالفرد مسير في حياته منذ ولادته، حيث تطّبع على كل شيء جاهز، والمساعدة مقدّمة له في كل شيء، فبعدما كانت العائلة هي المساعد الأول في مرحلة التنشئة والتعليم والذي يكون تحت حصانتها، تأتي مرحلة البحث عن عمل وإنشاء مشروع مقاولاتي، هنا ما لفت انتباهنا من خلال مقابلتنا مع مسؤول بوكالة دعم تشغيل الشباب بان الاستفادة من البرامج المقاولاتية عند حالات من الشباب تتمّ بمبادرة من الأولياء الذين غالبا ما يكونون من فئة الأثرياء أو المجموعة الاجتماعية العليا، أين نجد الأب هو الذي

¹ C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, « Quelle lace pour les jeunes dans la perspective, du développement humain durable en Algérie », P.N.U.D, Algérie, 2013 /2015, P 113.

² Caisse Nationale D'assurance Chômage, Agence de la Wilaya D'Oran, Bilan Année 2015.

يأتي بفكرة البرنامج ويتقدم إلى الوكالة من أجل القيام بإجراءات الاستفادة لحساب ابنه الذي يشارك في العملية بالشهادة والملف الإداري الخاص به، لنجد فيما بعد بأن المشروع مسير من طرف الأب ولكن المستفيد هو الابن الذي يرافقه في العمل بهدف التعلم وتحمل المسؤولية، فيما نجد حالات أخرى مشابهة حسب نفس المسؤول الذي يقول: "كأين مقاولين وبين الأب دابر مدير إداري، مخلي ولده دابر المشروع ولكن ما يقدرش يسيره، يقولك الأب بسيف باغي نخليه؟، قريته وكبرته، لازم نخدمه"، هنا الأب يقوم بتوظيف مسير للمشروع هو الذي يقوم بالعمل أو النشاط، فيما يعتبر هذا الأخير ملكا للابن من ناحية الوثائق الإدارية والقانونية ويستفيد من المداخل دون بدل مجهود، أي أن الاتكال على الغير بدأ منذ الصغر حتى وصل إلى مرحلة العمل التي وجد فيها من يعمل مكانه، فالمشروع قائم باسمه فقط. غير أن الاتكال على الغير منذ الصغر يولد شخصية إرادتها ضعيفة، تخفق في تحقيق النجاح في جوانب عديدة من الحياة، فتأمين احتياجات الفرد منذ الصغر وانعدام الاستقلالية في تسيير أموره، وتأمين حاجياته وتفكير الآخر في مكانه، يجعله غير قادر على تدبير شؤونه ومواجهة مصاعب الحياة، ويتعود على طلب المساعدة من الآخرين، ما سيؤثر على مهاراته وقدراته وثقته بنفسه¹، غير أن الهدف من هذا السلوك يبقى بالنسبة للأب إكساب الابن مكانة وارتقاء اجتماعي يتمشى ومستوى عائلته وحتى لا يبقى عاطلا عن العمل، فالابن هنا قد وجد كل شيء جاهز ولم يقدّم بأي مبادرة، فنجاحه يعتمد على عمل ومجهود الآخرين، كما تلعب الدولة كذلك دورا في نشر ثقافة الاتكال عليها، حيث وفرت لشبابها التعليم والتكوين الجامعي المجاني وقامت بتوجيهه في الجامعة وتوجيهه كذلك بعد تخرجه وبحثه عن العمل إلى البرامج التشغيلية التي تساعده فيها على إيجاد منصب عمل. ومع ذلك يتصور بعض خريجي الجامعة بأن مساعدة الدولة هي من الأمور الجيدة، غير أنها يجب أن تكون في محلها، فإذا تركته يتولى أموره ويسيرها بنفسه فان ميوله سيلعب دورا كبيرا في توجيهه نحو مجال معين، وطبيعته وذاتيته هي التي تجعله إما أن يكون قابلا للعمل كأجير أو كمقاول، فالعمل ليس

¹ معصومة علامة، "اقرأ شخصيتك، تكن ناجحا في الحياة"، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2014، ص 71.

للجميع، بل توجد صفات وخصائص يتميز بها الفرد حتى يستحق ذلك العمل، وعليه يجب تطبيق الصرامة في التعليم أولاً وفي العمل ثانياً، المهم في الأخير استخلاص فئة متعلمة بجودة عالية، وليس الخروج بكل المجتمع متعلم لكن بمستوى رديء، وفي العمل كذلك يجب تكوين إطارات ذات مستوى عالي وليس إطارات حاملة لشهادات جامعية بدون مستوى، فسوق العمل يجب أن يسيّر على مبدأ العمل للأفضل وللأنجح وليس لكل الناس، وإلا أصبح تقسيم مناصب العمل غير عادل فيجب إنتاج النخبة وإعطائها الفرصة للمشاركة في بناء المجتمع.

5-7 برامج المقاولاتية تخلق مشاريع وتقتل أخرى

يرى الخريج المقاول بان البرامج تساعد على خلق المشاريع المقاولاتية وتحقيقها بتسهيلات وامتيازات، غير أن هذه الأخيرة تقتصر على المشاريع التي تدخل في إطار البرامج التشغيلية، على عكس المقاول الذي يخلق مشروعه بتمويله الشخصي والذي لا يستفيد من هذه التسهيلات والامتيازات وبالتالي هناك عدم تكافؤ للفرص، فحسب تصريح المبحوث رقم 34: "البرنامج يخلق السوق و يقتل السوق، بمعنى الدولة تعطي تسهيلات للمستفيدين من البرنامج فقط في حين لا تمنح للمقاولين الجدد الذين لم يستفيدوا من البرامج المقاولاتية و الذين مَّولوا مشاريعهم بأموالهم الخاصة، هنا لا يوجد إنصاف في منح هذه التسهيلات فإما تعميمها أو حذفها، فإذا قمت أنا ببيع منتج بألف دينار مثلاً، فإن منافسي الذي لم يستفد من البرنامج لا يستطيع بيع نفس المنتج بنفس السعر لان كلفته تضم الضرائب و التامين والرسوم إلى غير ذلك، فهو مضطر إلى الرفع من قيمته و بالتالي فان سعر المنتج يختلف و يؤثر على مردودية النشاط مقابل الآخر"، فإذا ما قارنا بين مشروعين اثنين لنفس النشاط، الأول من تمويل برامج التشغيل والثاني من تمويل صاحبه فإننا سنجد بان تكلفة المنتج بين الاثنين غير متساوية، لان الأول يبيع بسعر منخفض بسبب نقص الضرائب وما له من تسهيلات، أما الثاني فسعر منتوجه يتضمن تغطية الضرائب والتامين والرسوم وغيرها، هنا سوف نجد بان هناك اختلاف في الأسعار، والمنافسة ستكون على أساس السعر الذي كلما كان منخفضاً

كلما توجه إليه المستهلك، حيث يمكن القول بان البرنامج يخلق مشروع ونشاط إنتاجي من تمويله ويؤثر أو ربما يُفشل مشروع إنتاجي مشابه له قائم على التمويل الشخصي لصاحبه.

6-7 برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة هو حل لأزمة تسريح العمال

يتصور الخريجين المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC أن هذا الأخير هو برنامج جاء لحل أزمة البطالة وتسريح العمال ونتيجة للظروف الأمنية التي ولدتها هذه الأزمة، فحسب المقابلة رقم 23: "برنامج لاكناك جاء لمعالجة أزمة 88 وما نتج عنها من تسريح للعمال في التسعينات لتعويضهم و التخفيف من غضبهم و تهدتتهم و المستفيدين منه أصبحوا مجبرين باش يخلقوا شركاتهم الخاصة بعدما قطعوا الأمل في العودة إلى القطاع العام، بينما لونساج فهو يعطي الخيار للشباب في خلق مشاريعه الخاصة و هو غير مجبر على فعل ذلك"، فبعدها كان برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة يقدم للمسرحيين الاستفاداة من أجرة البطالة (La locations des chômeurs)، أصبحوا غير مطمئنين لوضعيتهم مستقبلا فكان لا بد عليهم من الرجوع إلى الحياة النشطة، وكان خيارهم الوحيد هو إنشاء مشروع مصغر ضمن الاستفاداة من هذا الصندوق الذي يعتبر "الأول على المستوى العربي، والثاني على المستوى الإفريقي بعد جنوب إفريقيا، وجاء الصندوق بإضافات جديدة تتمثل في تعبئة البطالين المترقيين عن طريق مستشارين منشطين يكمن دورهم في تعبئة البطال المرقي حول المسار الذي ينتظره، وتقوية كفاءاته البشرية وقدراته الذهنية وذكائه حتى يرى مشروعه النور ويتجسد في الميدان"¹، غير أن بعض المستفيدين من هذا البرنامج يرون بأنهم كانوا مجبرين على الالتحاق بمجال المقاولاتية، حيث لم يكن لهم الخيار في الاشتغال مقابل أجرة بعدما تجاوزوا حسبهم مرحلة الشباب وقضوا نصف عمرهم وربما تجاوزوه في القطاع العام، ووجدوا أنفسهم بعدها مجبرين على الالتحاق بالقطاع الخاص الذي لم تكن لديهم فكرة حوله ولم يفكروا

¹ د. مدني بن شهرة "الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)" دار الحامد للنشر والتوزيع، الأردن، الطبعة الأولى 2009، ص 294.

يوما في الاشتغال فيه، على عكس الشباب المستفيد من برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ الذين يرون بأنهم كان لهم الخيار في الاستفادة منه ولم يكونوا مجبرين على ذلك وأنهم شباب في بداية مشوار تكوين مستقبلهم المهني، وأن توجههم للبرنامج كان بمحض الإرادة والاختيار .

8- تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال البرامج المقاولاتية

يتصور خريج الجامعة بان برامج التشغيل المقاولاتية توفر مناصب العمل ولكن لفئة قليلة ومحدودة من الجامعيين مقارنة لما توفره لغير الجامعيين أو للفئة المتخرجة من مراكز التكوين المهني، حيث أن هناك تخصصات كثيرة لا يمكنها الاستفادة منها، والتي يعتبر عددها كبيرا بين الخريجين مثل تخصصات العلوم الاجتماعية والإنسانية كالتاريخ والجغرافيا والفلسفة والأدب العربي الخ، ما عدا علم النفس، فالبرامج المقاولاتية لا تساهم في امتصاص بطالة هذه الفئة التي تعتبر مقصية بسبب عدم وجود نشاطات تتلاءم مع هذه التخصصات، وأن التخصصات العلمية هي الأكثر ظفرا بالمشاريع، نفس الشيء صرح به احد المسؤولين في وكالة دعم تشغيل الشباب الذي قال: "التخصصات العلمية لديها النصيب الأكبر في تمويل مشاريعها أما الأدبية فعددها يُحصى على الأصابع"، غير أن أصحاب التخصصات التي لا توجد لها نشاطات تتماشى مع تخصصها، تتاح لها فرصة الاستفادة في حال ما قام صاحبها بتكوين ثان وحصل على شهادة ثانية يتلاءم اختصاصها مع نوعية احد نشاطات المشاريع، مثل شهادات التكوين المهني التي تقوم على " إعداد الأفراد إعدادا مهنيا، وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجيتهم، وإكسابهم مهارات جديدة، وبمعنى آخر التدريب المهني هو ذلك النوع من التدريب الذي يتضمن تنمية المهارات والخدمات الحرفية أو المهنية"¹، والتي تستفيد نسبة كبيرة من أصحابها من مشاريع المقاولاتية، نظرا لان تكوينها تطبيقي أكثر منه نظري وأن صاحبها لديه فكرة حول العمل في تخصصه بفضل الترتيبات التي يقوم بها أثناء فترة التكوين.

¹ بلقاسم سلاطونية، "سوسولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مرجع سبق ذكره، ص 139.

يتصور خريج الجامعة كذلك بان برامج المقاولاتية توفر مناصب الشغل للجامعيين لكنها لا توفر الأمان والاستقرار، بسبب تخوف المستفيد من الفشل بسبب انعدام المرافقة ونقص خبرته وتجربته في مجال المقاولاتية، بل وتخلق له التوتر والخوف من المستقبل وعدم الطمأنينة.

يعتبر خريجي الجامعة أن برامج المقاولاتية تخلق نوعا من اللاعدل ما بين المجموعات الاجتماعية للمجتمع، حيث أن هناك فئات تستطيع الاستفادة بحكم إمكانياتها وهي الفئة الاجتماعية العليا والمتوسطة، فيما نجد أن المجموعة الاجتماعية الشعبية نوعا ما هي مهمشة بسبب إمكانياتها المحدودة خصوصا في مجال المشاريع الإنتاجية التي تتطلب أموالا كبيرة، ما خلق فوارق اجتماعية ما بين الفئات، وجعل الاستفادة منها تقتصر على المجموعات الاجتماعية السابقة الذكر.

يتصور خريج الجامعة بان انعدام الدراسة للسوق جعل البرامج لا توفر المشاريع على حسب ما يتطلبه سوق العمل، فهناك قطاعات فيها نقص في نشاطات معينة وقطاعات أخرى فيها فائض في نشاطات معينة، ما يؤدي إلى فشل هذه الأخيرة وفقدان المستفيد لمنصب عمله.

برامج التشغيل المقاولاتية هي ناجحة في توفير مناصب العمل، في حال ما قوبلت بالاهتمام والدراسة فان ذلك سيعود بفوائد كبيرة على الأفراد والمجتمع والاقتصاد الوطني، فهناك عدة أمور يجب إعادة النظر فيها وتصليحها، أولها انه لا يجب منح الاستفادة من هذه البرامج إلا إذا كان هناك تنبؤ كبير بأنها سوف تتجح وذلك من اجل تفادي الخسائر الناتجة عن الفشل.

9- أهداف خريج الجامعة من وراء الاستفادة من برامج المقاولاتية

تنوعت أهداف خريجي الجامعة المقاولين من وراء الاستفادة من برامج المقاولاتية ما بين أهداف مادية، اجتماعية ومهنية وقد اختلفت على حسب اختلاف الظروف التي عايشوها والوضعية التي كانوا عليها قبل الاستفادة من هذه البرامج وعلى حسب الطموحات التي سعوا إليها والتي تمثلت في :

9-1 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف الإدماج الاجتماعي والمهني

فالخريج الجامعي المقاول يهدف بالدرجة الأولى إلى الالتحاق بجماعة الفاعلين العاملين عن طريق الانتماء إلى سوق العمل الذي يفتح له الآفاق من أجل تحقيق طموحاته ومشاريعه الحياتية، فهو يرى بأن العمل هو الطريق إلى المستقبل وهو مفتاح النجاح، فقد جاء في حديث المبحوثين عن قيمة العمل بأنه: " وسيلة للاندماج، هو شيء مقدس، يضمن الكرامة، الشرف، الشخصية المتزنة، دواء، حرية، استقلالية، فهو ضرورة حياتية مثل العائلة، مهم جدا جدا..."، فالعمل عند المبحوثين ضرورة اجتماعية لا بد من تحقيقها، والإنسان برأيهم لا يستطيع العيش بدونه، كما ترى Yolande BENARROSCHÉ بأن العمل ينظم الحياة الفردية والاجتماعية للأفراد، فمن الواضح أن يأتي في أول التسلسل الهرمي لانتظاراتهم¹، و عليه يكون الهدف الأول للخريج بعد إنهاء دراسته هو الاندماج في سوق العمل من خلال الولوج إليه والحصول على منصب شغل، هذا الأخير هو عامل مهم وأساسي في عملية الإدماج المهني والاجتماعي، حيث يرى روبر كاستل Robert CASTEL بأن الإدماج " يعارض عدم التكيف، التهميش، الانحراف والإهمال...فهو معرف عن طريق تحقيق لعدد معين من المعايير في إطار حياتي لائق، تعليم عادي، عمل مستقر...وأن يكون لك الحق بأن تكون متوافق، على سبيل المثال (أن يكون لديك عمل، في الدخول إلى

¹ Yolande BENARROSCHÉ, « Le travail : Norme et signification », Revue du MAUSS 2001/2 (N° 18), P 130. Disponible sur <https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2001-2-page-126.htm>.

المدرسة، أن يكون لك سكن، الخ)¹، ومفهوم يندمج بالنسبة له " يعني إيجاد مكان بشكل كامل في المجتمع، وإعادة التسجيل في نظام الأجور بواجباته وضمائنه"²، فحياة الفرد تتطلب توفير شروط وعناصر هي من حق جميع الفاعلين الاجتماعيين، يجب توفيرها من أجل أن تتوازن حياته النفسية والاجتماعية وحتى يستطيع الاندماج مهنيا واجتماعيا.

9-2 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف التأمين الاجتماعي

يرجع بعض خريجي الجامعة المقاولين سبب استقائهم من برامج المقاولاتية إلى هدف الحصول على التأمين الاجتماعي كضمان لعيشهم في أمان تحت تغطية اجتماعية تضمن لهم حقوقهم مستقبلا، سواء في السكن أو في الدواء وفي التقاعد، كما يؤمن لهم العيش الكريم بفضل مدخولهم المادي ويعيل عائلتهم، حيث أن البقاء من دون عمل يجعلهم مهمشين في المجتمع ويحرمهم من هذه الحقوق المهمة في الحياة، خاصة لدى فئة المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بحكم أنها فئة متقدمة نوعا ما في السن مقارنة بفئة الشباب الأخرى وأنها تحمل مسؤوليات تتطلب أن يكون الفرد عاملا حتى يستطيع تحقيقها، فريجي بييري Régis PIERRET يفترض بـ " أن يحمي العمل صاحبه من الهشاشة، فكلما شغل الفرد منصب عمل مستقر، كلما كان بعيدا عنها، فيما يحدث العكس إذا ما كان عمله غير مضمون أو إذا حُرِم منه ولم يسمح له بالاستقلالية"³ أي الاستقلالية المادية، كما يحميه العمل من الأخطار الاجتماعية التي من الممكن أن يتعرض لها والتي تم التطرق إليها في دليل نظام الإحصاءات الحكومية الذي يصدره صندوق النقد الدولي على أنها " الأحداث أو الظروف التي تؤثر سلبا على رفاهية الأفراد سواء من حيث زيادة أعبائهم

¹ George LIENARD, « L'insertion : Défi pour l'analyse, enjeu pour l'action », Mardaga, Belgique, 2001, P26.

² Ibid. P 26.

³ Régis PIERRET, « Qu'est-ce que la précarité ? », Revue Scio, Révolutions, contestations, indignations, Sous la direction de Pénélope Larzillière et Boris Petric, N° 2, 2ditions de la Maison des Sciences de l'homme, France, 2013, p. 307-330. Disponible en ligne : <https://socio.revues.org/511>.

أو تخفيض مدخولهم¹ و" تمثل الشيخوخة، والعجز، الوفاة، المرض، الإصابة والبطالة أهم الأخطار الاجتماعية التي يظل احتمال وقوعها للفرد قائماً بوجوده على قيد الحياة"².

3-9 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف الهروب من شبخ البطالة والحصول على هوية مهنية أو إعادة استرجاعها

كما ذكرنا سابقاً، هناك من الخريجين المقاولين من توجه إلى برامج المقاولاتية هرباً من البطالة ومشاكلها ولأنه فقد الأمل في إيجاد منصب عمل، ولم يجد في هذه البرامج سوى الأمل والحل الوحيد الذي يمكن أن ينقذه من شبخ البطالة ويمنحه هوية مهنية فهو يفضل أن " يخلق منصب عمله، بدل أن يطلبه"³، وغالباً ما نجد ذلك عند الخريجين الشباب المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ وذلك حسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم 33⁴. كما نجده كذلك عند المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة الذي أنشئ نتيجة أزمة التسريح الجماعي للعمال وخصوصة الشركات، فهؤلاء العمال قد اتجهوا إلى هذا البرنامج لاسترجاع مناصب عملهم واسترجاع حياتهم العملية النشطة، غير أن الخيار لم يكن أمامهم سوى القبول بالعمل المقاولاتي بدل البقاء من دون شغل والذي كان يمثل الفرصة الوحيدة من أجل إعادة الالتحاق بسوق العمل بسبب تقليص نسبة التشغيل وغلق العديد من المؤسسات الوطنية، وبالتالي إعادة حصولهم على هويتهم المهنية التي " يوافق كلود دوبار Claude dubart على أنها نتيجة علاقات السلطة والانتماء إلى جماعات، وهو يؤكد على أن البناء الهوياتي يعتمد على الاعتراف الذي يتلقاه الفرد جراء

¹ IMF, Government Finance Statistics Manual (GFSM), chapter 2, Social Protection, 2001, P 18.

² درار عياش، " تفعيل نظام التأمين الاجتماعي و إمكانية تكيفه مع متطلبات الشريعة الإسلامية " ، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة بومرداس، الجزائر، 2012/2011، ص 29.

³ <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2016/02/03/20002-20160203ARTFIG00011-l-entrepreriat-un-remede-au-chomage.php>. Consulté le 12/10/2017.

⁴ لتفادي إعادة تكرار كتابة خطاب المبحوث في المقابلة رقم 32 يرجى التوجه إلى الصفحة رقم 33 من هذا الفصل.

معرفة ومهاراته ومن صورته حول نفسه"¹، خصوصا بالنسبة لأفراد قد زاولوا العمل ثم توقفوا عنه، فرجعهم إليه سعيه لبناء علاقاتهم المجتمعية والمهنية وسيكسبهم الثقة في النفس ويعيدهم إلى الحياة النشيطة .

4-9 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف تحقيق مكانة وترقية اجتماعية

يسعى خريجي الجامعة المقاول من وراء الاستفادة من برامج المقاولاتية إلى الحصول على الترقية الاجتماعية وتحقيق مكانة اجتماعية من خلال منصب العمل الذي يحتله كصاحب مشروع مقاولاتي" فهم يبحثون على الأقل الوصول إلى وضعية اجتماعية (un statut social)، مثل المقاولين المهاجرين المغاربة الذين تمت دراستهم من طرف محمد مضوي"²، أو محاولة الحفاظ على المكانة العائلية من خلال ممارسة نفس النشاط الذي اعتادت العائلة على ممارسته، أو الذي خلقه هو والذي يريد من خلاله خلق اسم تجاري أو مقاولاتي في سوق العمل، وتحقيق الدخل الجيد الذي يساعده على الارتقاء من خلال تكوين رأسمال مادي، و"يعرفون" الأهمية التي [يحتلها] الرأسمال الاجتماعي بالنسبة لهؤلاء المقاولين في تنمية نشاطاتهم ومؤسساتهم"³، فالعلاقات هي التي تأتي بالزبائن واسم النشاط أو المؤسسة سيتعرّف عليه الأفراد من خلال العلاقات الاجتماعية والرصيد الاجتماعي الذي كونه المقاول أو عائلته، وتصريح المبحوث⁴ في المقابلة رقم 20 لدليل على ذلك.

¹ Anne-Marie FRAY, Sterenn PICOULEAU, « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », Management & Avenir 2010/8 (n° 38), p76. Disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>.

² Jean-François BARTHE et al., « Chômeurs créateurs », in Pierre-Marie Chauvin et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014, p 106 .Disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-113.htm>

³ Mohamed MADOU, « Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration » Essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012, P 71.

⁴ لتقادي إعادة تكرار كتابة خطاب المبحوث في المقابلة رقم 20 يرجى التوجه إلى الصفحة رقم 61 من هذا الفصل.

5-9 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف خلق مؤسسة عائلية

يهدف كذلك خريجي الجامعة المقاولين من وراء الاستفادة من برامج المقاولاتية إلى خلق مؤسسة عائلية، بمعنى مؤسسة تضمن مناصب العمل لأبنائهم ولأفراد عائلتهم، وقد تصبح مؤسسة متوارثة أو متعددة الفروع عن طريق توسيع النشاط، فهنا المستفيد لديه طموحات في توسيع نشاطه وجعله نشاطا دائما وموزعا في عدة مناطق، وغالبا ما نجد هذا الهدف موجودا عند المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، بحكم سنهم وبحكم أن لديهم غالبا أبناء في سن المراهقة أو الشباب ويفكرون في مستقبلهم المهني، فيحاول استغلال فرصة الاستفادة من البرنامج المقاولاتي بخلق مشروعه وتجسيد نشاطه وإشراك أبنائه في العمل معه، وبالتالي الحصول على منصب عمل له وتأمين منصب عمل لابنه الذي سيواصل العمل في تسيير المؤسسة مع أبيه وتوريثها له بعده، كما يمكن لإخوته وأفراد العائلة المشاركة في تسييرها كذلك لتصبح مؤسسة عائلية. وهي الفكرة التي تطرق إليها **محمد مضوي** حول توريث المقاولين مهنتهم لأبنائهم والتي من المحتمل أن يكونوا قد ورثوها من آبائهم وأجدادهم المقاولين¹، وهو ما يندرج ضمن سياق إعادة الإنتاج الاجتماعي لبيار بورديو **Pierre BOURDIEU** وجون كلود باسرون² **Jean claude PASSERON** وتحديدا إعادة الإنتاج المهني التي تتمثل في إعادة إنتاج مهنة الآباء أو احد أفراد العائلة من طرف الأبناء، من خلال توريثها لهم ليبقوا في نفس الطبقة الاجتماعية ويحافظوا على الميراث العائلي المهني، حيث يقول المبحوث في المقابلة رقم 20: " **ابني جامعي يعمل معي و إخوتي كذلك، وسعت مشروعي و حليت مكتب لأخوأي تابع لمؤسستي بنفس الاسم و لكن المكان يختلف**".

¹ Pierre- NOEL, Mohamed MEDOUI (éd.), « *Entrepreneurs Maghrébins : Terrains et développement* », éditions IRMC-Karthala, 2011, P 170.

² Fiche Concept, « *La reproduction Sociale* », Site web :

http://doc.sem.c.sports.gouv.fr/documents/Public/FC_reproduction_sociale_2016.pdf. Consulté le 21/07/2017.

9-6 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف البحث عن الاعتراف، الاحترام والتقدير

المبحوث في المقابلة 33 يقول: "توجهت للمقاولة بحثا عن الاعتراف وسط الناس، وبحثا عن التقدير والاحترام، فالناس تقيمك على حسب ما تملك، إذا كنت بطال فأنت لا تساوي شيئا، ولكن إذا كنت صاحب مؤسسة فإن الناس ستحترمك وتقدر عملك، وبالتالي تعترف بك كفرد عامل ومثابر ولك شخصية مهنية بارزة بصفتك مدير مؤسسة" ، فخريج الجامعة المقاول يبحث عن الاعتراف¹ من خلال عمله المقاولاتي كفاعل اجتماعي، ومن خلال الدور الذي يقوم به في تسيير نشاطه ومساهمته في بناء الاقتصاد وتنمية المجتمع، فكل فرد ممارس لعمل معين يعتبر مشاركا في العملية الإنتاجية وسير العجلة التنموية للاقتصاد والمجتمع، وبالتالي له مكانة معينة وسط الجماعة، على هذه الأخيرة الاعتراف بها وبه كفرد منتمي إليها، يعود إليه الفضل في تحقيق عمل أو نشاط معين. وكمثال على الاعتراف بالعمل فقد سعى كارل ماركس **Karl Marx** لضرورة الاعتراف بالطبقة العاملة البروليتارية في ظل نظام التقسيم الطبقي والظروف المزرية التي كانت تعيشها²، وللمكانة التي كانت تحتلها في المجتمع وفي سوق العمل آنذاك بصفتها قوة اجتماعية، وكذلك " نقده الاجتماعي لإظهار ضرورة [...] الاعتراف بالعمل البروليتاري كقوة حيوية في بناء المجتمع"³. فالمقاول الجامعي من خلال إنشاء مؤسسته وتسييرها قد خلق مكانا له في سوق الشغل وفي المجتمع كذلك، وأصبح عضوا مشاركا وناشطا وسط الجماعة الاجتماعية الذي يريد منها أن تعترف به كناشط وفاعل اجتماعي، وتقدير عمله وكفاءته ومجهوده كونه يقوم بدور مهني يساهم به في خدمة الأفراد وتنمية الاقتصاد والمجتمع، هذا الاعتراف هو مقابل غير ملموس يتعلق بالسلوكات، والأحاسيس النفسية التي يشعر بها عندما يحس بأنه فرد محترم يستحق التقدير، وهو الأمر الذي يعزز ثقته بنفسه.

¹ معن خليل العمر، " الضبط الاجتماعي"، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق، عمان، 2006، ص 97. (يرجى الرجوع

للفصل الثاني ص 71).

² Alfredo GOMEZ-MULLER(Sous la direction), « La reconnaissance : Réponse à quels problèmes ? », Ouverture Philosophique, L'harmattan, Paris, 2009, P15-16.

³ Pierre PAROZ, « La reconnaissance : une quête infinie ? », Labor et fides, 2011, P01.

7-9 الاستفادة من برامج المقاولاتية بهدف الحصول على الحرية والاستقلالية في العمل وتحسين العائد

المادي

قد يشعر خريج الجامعة الذي يحمل صفات المقاول بعدم الارتياح عندما يكون تحت وصاية عامل آخر، فهو يريد أن يكون في قمة الهيكل التنظيمي للعمل بصفته المدير أو رب العمل، ويفضل تسيير العمل بنفسه دون أوامر ولا تعليمات بل وتكون له الاستقلالية التامة في اتخاذ القرارات والإجراءات اللازمة في تسيير مؤسسته، فالاستقلالية في العمل هي من أهم المحفزات التي تدفع بالمقاول إلى التوجه لمجال المقاول¹، فهو يحس بالحرية في هذا المجال، سواء من ناحية الوقت وتسييره أو من ناحية اتخاذ القرارات أو المغامرة في خوض تجربة معينة وفي أمور متعددة أخرى، فمن ناحية الوقت مثلا هو غير مقيد بجدول زمني معين ولا بمواقيت الدخول والخروج، الشيء الذي يجعل عمله غير روتيني بالنسبة له، وأن وقت العمل هو لممارسة العمل وليس البقاء في مكان العمل، كما لديه فرصة إمكانية السفر في الفترة التي يريدتها وتمضية الوقت مع عائلته، كما له الحق في الاستراحة وقت التعب واخذ عطلة متى أراد، فحسب المبحوث رقم 34: "اخترت المقاولاتية من اجل أن أكون حرا في حياتي، أحب العمل و أحب كذلك التمتع بالحياة، فالحياة ماشي غير شقاء و خدمة، يليق الواحد يعيش حياته و يسافر، كي تكون خدام في شركة ما يكونش عندك الوقت، تكون مقيد بالخدمة كل يوم، و في خدمتي المدخول عندي خير، نذخل خير من واحد صاحب اجر، و راني حر ما كانش الي يحكم فيا، و كفاءاتي نحطهم في عملي، و ما كانش الي يقولي دير هاك و ماديرش هاك و الحمد لله نجحت"، كما يرى بان المدخول المادي هو أحسن وأفضل بكثير في مجال المقاولاتية مقارنة بالمدخول المادي للموظف مقابل أجرة. وهو ما وجده محمد مضوي عند فئة المقاولين المتحولين من العمل

¹ Dictionnaire Sociologique de l'entrepreneuriat, Sous la direction de Pierre-Marie CHAUVIN, Michel GROSSETTI, Pierre-Paul ZALIO, SciencesPo. Les presses, 2014, P148.

مقابل أجرة إلى مجال المقاولاتية، انه من الأسباب الرئيسية التي جعلتهم يتوجهون للمقاوله هو كسب المال والهروب من العالم الروتيني والكئيب والنظام الهرمي الذي يمتاز به الوظيف العمومي¹.

10- أهداف برامج التشغيل المقاولاتية من منظور خريج الجامعة

يتصور خريجي الجامعة بان برامج المقاولاتية في مجملها هي برامج ناجحة لولا تسييرها الغير محكم والغير مدروس حسب رأيهم، فنجاحها يتعلق بإصلاح عدة أمور تطرقنا إليها سابقا، فإذا ما تم ذلك وإذا ما لاقى الرعاية والمرافقة فإنها ستكون المساهم الأول في تنمية الاقتصاد والمجتمع من خلال مشاريعها خاصة الإنتاجية، غير أننا حسب تمثلات المبحوثين لا نستطيع القول بأنها قد حققت الأهداف التي خلقت من اجلها، لكنها خدمت عددا من أفراد المجتمع، فهناك أفراد استفادوا من هذه البرامج ونجحوا في حياتهم وحصلوا على مكانة ووضعية اجتماعية، في حين هناك فئة أخرى حاولت الاستفادة من البرنامج بهدف اختلاس الأموال العمومية فكان لها أهداف غير العمل والنجاح، من سوء الحظ أن هذه الفئة لا يمكن تمييزها أو التنبؤ بنواياها لافتقار البرنامج لأساليب وتقنيات تكشف هذه الفئة وما تخفيه من ضرر على المصالح العامة للاقتصاد والمجتمع، هنا نرجع إلى الفكرة التي اجتمع فيها كل المبحوثين حول أن البرنامج يلزمه تعديلات خاصة في دراسة الملفات وكفاءة الأفراد المستثمرين وتقنيات التنبؤ بمدى نجاح أو فشل المشروع، فلا يجب الموافقة على منح هذه المشاريع لأصحابها إلا إذا كان هناك تنبؤ كبير بأنها ستنتج من اجل تقادي الخسائر الناتجة عن الفشل، ودراسة وضعية هذه المشاريع في السوق فيها دراسة تقنو اقتصادية (دراسة السوق) وخرائطية (cartographique).

¹ Mohamed MADOU, « Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration » Essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012, P 71.

لقد قمنا بتصنيف تمثلات خريجي الجامعة حول أهداف البرامج المقاولاتية إلى ثلاث مجموعات حيث هناك مجموعة تتصور بأن هدفها هو اجتماعي وأخرى مهني اقتصادي وهناك قاسم مشترك ما بين المجموعات حول أن هدفها هو سياسي بالدرجة الأولى.

أ- هدف برامج التشغيل المقاولاتية هو مهني اقتصادي من منظور خريجي الجامعة

يعتبر خريج الجامعة أن الهدف من وراء برامج التشغيل المقاولاتية هو خلق مهن جديدة تساهم في إنعاش السوق الوطني من خلال المؤسسات المصغرة والمشاريع الاقتصادية، ولها دور كبير في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، فحسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم 29: "اونساج و كناك ساعد بزاف الشباب من اجل تحقيق مشاريعهم بعدما كانت أفكار، كما أعطى الفرصة لتجسيد أفكار جديدة مثل مصنعي (الخاص بصنع البسكويت الطازج) ، فهكذا مشروع لم يكن موجود في الجزائر عامة، و بفضل البرنامج تحقق، كما يساهم كذلك في توفير مناصب الشغل للعاملين لدى أصحاب هذه المؤسسات المصغرة ففي عملنا نحتاج إلى عمال و بالتالي رانا نساهموا في التخفيف من البطالة"، فقد ساهم البرنامج كذلك في خلق مناصب عمل لأفراد ضمن المشروع والذي قد يصل عددهم في بعض الأحيان إلى 20 عامل في حال ما إذا كان النشاط إنتاجيا تجاريا، " فالمقاولاتية تقاس من خلال مؤشرين أساسيين وهما مساهمتها في الثروة الوطنية ومساهمتها في خلق مناصب العمل"¹، ما يعطينا فكرة حول أن البرامج المقاولاتية تساهم في التخفيف من البطالة ولو بنسبة معتبرة من خلال خلق مناصب عمل لرب العمل ومناصب عمل للعامل المشتغلين بالمشروع، هذا التصور امتازت به فئة الخريجين المستقيدين من البرامج والممارسين لنشاطات إنتاجية ومهنية، فالمقابلة رقم 21 يقول صاحبها: " البرامج المقاولاتية هدفها مساعدة الشباب باش يتحرروا في مهنتهم وأعطتهم الفرصة باش يخلقوا مكاتبهم وعياداتهم الخاصة " وربما ترجع طبيعة هذا التصور حول

¹ Abderrahmane ABEDOU, Ahmed BOUYACOUB, Hamid KHERBACHI, « L'entrepreneuriat en Algérie 2011 : Global Entrepreneurship Monitor (GEM) », Données de l'enquête GEM 2011, GIZ, DEVED, CREAD, 2013, P 84.

هدف هذه البرامج إلى طبيعة نشاط الفئة صاحبة هذا التصور وما تمارسه من نشاط مهني وإنتاجي، ولأنها أُتيحت لها فرصة تحقيق مشروعها وبتسهيلات وامتيازات، فترى بان الهدف من البرامج هو ترقية الاقتصاد الوطني والاستثمار في الطاقات الشابة من خلال منحها فرصة المساهمة في ترقية المجال المقاولاتي وتنمية مهاراتها المهنية.

ب- هدف برامج التشغيل المقاولاتية هو اجتماعي من منظور خريجي الجامعة

حسب المقابلة رقم 30: "البرامج المقاولاتية جاءت من اجل خلق مناصب عمل بالدرجة الأولى و تهدئة الشباب من خلال الاستفادة منها تفاديا لغضبهم و ما ينجر عنه، فهدفها كان اجتماعي و ليس اقتصادي، غير أن خلقها جاء من غير دراسة، و كأنها جاءت كحل لمشاكل كان لا بد من معالجتها بطريقة مستعجلة دون التنبؤ بالنتائج التي انجرت عنها، كانتهاكات للأموال العامة من طرف شباب انتهازى خصوصا على مستوى برنامج دعم تشغيل الشباب، و لكن بالرغم من ذلك تبقى برامج لها شعبيتها و لها دور معتبر في خلق مناصب العمل"، التصور هنا قد غلب عليه الطابع الاجتماعي بالدرجة الأولى، حيث يرى فيه الخريج الجامعي المقاول بان البرامج كان الهدف منها أولا القضاء على البطالة وتوفير العمل للشباب دون الأخذ بعين الاعتبار لنتائجها الاقتصادية وما ستخلّفه من آثار سواء ايجابية أو سلبية ف منذ انطلاق برنامجي CNAC و ANSEJ تم إطلاق أكثر من 400000 مؤسسة مصغرة وإنشاء 1,5 مليون منصب عمل¹، مع العلم أن هذه الأعداد تضم في طياتها عدد المشاريع الفاشلة والناجحة وعدد مناصب العمل التي توقفت عن النشاط والتي لا زالت ناشطة، غير أن نسبة الفشل بالتحديد هي دائما مبهمة، إضافة إلى كون أن البرامج جاءت جراء ظروف اجتماعية تطرقنا إليها سابقا عاشها الأفراد كالبطالة وتدني المستوى

¹ Mourad BENDRIS, « Lutte contre le chômage : l'entreprenariat comme alternative », Journal Le courrier d'Algérie, Article disponible sur la page web : <https://lecourrier-dalgerie.com/lutte-contre-le-chomage-lentreprenariat-comme-alternative/> . Consulté le 16/10/2017.

المعيشي وانتشار الغضب وسط الشباب، فكان الهدف الأول من وراء خلقها توفير مناصب الشغل وامتصاص البطالة ومعالجة الأوضاع والظروف الاجتماعية لهؤلاء الشباب، خاصة وأن الجزائر قد شهدت انتفاضة في سنوات الثمانينات وهي انتفاضة أكتوبر سنة 1988 والتي سعت إلى عدم تكررها فكان لا بد من معالجة وضعها الاجتماعي والاقتصادي، أين قامت بإصلاحات¹ مست جميع الميادين تقاديا لمثل هذه الانفلاتات وتقاديا لقيام ثورات أخرى ، خاصة وأن الدول المجاورة قد شهدتها مثل (تونس، ليبيا...)،² كما أن مبحثنا يرون بأنه بالرغم من المشاكل التي شهدها هذان البرنامجان خصوصا برنامج دعم تشغيل الشباب من تجاوزات وانتهاكات للأموال العامة، إلا أنه لا زال متوصلا وبتهيئات وامتيازات، فمردوبيته تلعب دورا هاما في التخفيف من أزمة البطالة خصوصا بعدما ذاع صيته وسط الشباب .

ج- هدف برامج التشغيل المقاولاتية هو سياسي من منظور خريجي الجامعة

التصور حول أن البرامج المقاولاتية لها هدف سياسي من منظور خريجي الجامعة وجدناه مشتركا بين أفراد العينة، سواء كانوا شباب أو تجاوزوا مرحلة الشباب، غير أنه كان حاضرا وبالدرجة الأولى لدى فئة الخريجين المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة، وتحليلهم كان أوضح بحكم تقدم سنهم ونضجهم ومعايشتهم لمراحل ظهور هذه البرامج، فحسب المبحوث في المقابلة رقم 20: "إننا ما تمعنا في الأمر نجد أن البرامج تخدم المصالح الشخصية لمُشْرِعِها قبل أن تخدم الشباب أو المستثمرين ، فالمصلحة هنا هي خاصة قبل أن تكون عامة، لها خلفيات سياسية وهي إقرار السلام و شراء السلم الاجتماعي، حيث نجدها دائما تتزامن مع أحداث تاريخية، فبرنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة جاء بعد أزمة 86 و تسريح العمال ، أما تعديلات برنامج دعم تشغيل الشباب فجاءت بعد أحداث الثورات التي وقعت في بعض دول المغرب العربي، فاستعملت هذه البرامج للتخفيف من غضب الأفراد حيث صُرفت

¹ الرجوع إلى الفصل الأول من الأطروحة ، ص22،23،24.

² المقصود هنا ثورات الربيع العربي التي عاشتها البلدان العربية مثل ليبيا، تونس، مصر، سوريا والتي بدأت سنة 2011.

مبالغ كبيرة على هذه البرامج، رغم ذلك تبقى جيدة في عمومها لكنها تحتاج إلى إعادة الدراسة والهيكلية، ففكرتها جيدة لكن تطبيقها تنقصه الاحترافية و العقلانية "، وعليه نستنتج بان الذاكرة التاريخية تلعب دورا في بناء هذا التصور عند فئة الخريجين المستفيدين من البرنامجين، لما عايشوه من أحداث ووقائع تاريخية كأحداث 1988 والأزمات التي تعرض لها الاقتصاد الجزائري، كأزمة العشرية السوداء وما خلفته من آثار مادية ونفسية لدى أفراد المجتمع الجزائري، إلى حدث اندلاع الثورات في البلدان المجاورة سنة 2011، وتخوف الجزائر من انتقال الفوضى إليها، ما جعل استعمال هذه البرامج كوسيلة مؤقتة لشراء السلم والأمن الاجتماعي، فكل هذه الأحداث¹ قد مهدت لظهور هذه البرامج أو تعديلها بإضافة تسهيلات وامتيازات وجعل الاستفادة منها أمرا سهلا، غير أن النتيجة لم تكن ايجابية بالنسبة للفئة التي استفادة من البرنامج دون حساب للعواقب التي يمكن أن تتجر عن ذلك، والتي انعكس عليها الأمر سلبا خصوصا بعد انقضاء فترة تسديد الديون لديها لتجد نفسها أمام العدالة من اجل تصفية الحسابات، بعد أن فشلت في تسيير مشروعها أو صرفت أموالها لقضاء مصالح أخرى غير العمل والاستثمار، ناهيك عن الأضرار المادية التي تمس الخزينة المالية بعد استنزاف أموالها في مشاريع واستثمارات فاشلة. فمبحثنا يتصورون بان هذه البرامج عبارة عن سياسة اجتماعية يتم اللجوء إليها لمعالجة ظروف اقتصادية، اجتماعية وسياسية، فعلى حسب تصريح مسؤول بوكالة دعم تشغيل الشباب الذي يقول: "هدف البرنامج في البداية كان مستقبلا ما بعد الربيع البترولي، لكنه لم يحقق هذا الهدف لان البترول كان دائما مصدر الثروة، فتغير هذا الهدف الذي أصبح اجتماعي و سياسي لمرحلة معينة فرضت استعمال هذه السياسة لأغراض أمنية و اجتماعية و سياسية، خاصة بعد الحملة الانتخابية الرئاسية سنة 2004 التي شهدت إقبالا كبيرا للشباب الذين أرادوا الاستفادة من البرامج تحت عبارة حقنا من لونساج، لتليها سنة 2011 و انفجار الثورات في الدول العربية حيث أصدرت قرارات بلي الي يبغى يدي لونساج أعطوه، و لكن الأمور اختلفت مع سياسة التقشف و أصبحت واضحة و

¹ بالنسبة للمراحل و الأحداث التي مهدت لظهور برامج التشغيل قمنا بالتطرق إليها بالتفصيل في الفصل الأول من الأطروحة تحت عنوان: "البطالة والتشغيل والمراحل التمهيدية لظهور برامج التشغيل".

الحسابات صارمة، و أصبح المستفيد يدير 1000 حساب قبل ما يتوجه للبرنامج بعدما كان يجهل العواقب و يتهاون بالأمر معتقدا أن اونساج هي فرصة لكسب قيمة من المال دون احتساب العواقب " فإدراك خريجي الجامعي ومعايشته للأحداث التاريخية المتسلسلة وارتباطها بتغييرات وتعديلات مراسيم البرامج، جعلته يتصور بان هذه البرامج قد خلقت من اجل الإصلاح، ثم استعملت كأداة أو وسيلة عندما سُيِّسَتْ وأصبحت مراسيمها تتغير وفق الأحداث من اجل الوصول إلى هدف معين، حيث نجده يتطرق إلى ثلاث أحداث رئيسية حسب رأيه وهي احتجاجات أكتوبر سنة 1988، والحملة الانتخابية الرئاسية سنة 2004 وأخيرا التعديلات التي جاءت في المرسوم المعدل والمتمم بموجب المرسوم التنفيذي رقم 11-102 المؤرخ في أول ربيع الثاني 1432 الموافق ل 6 مارس سنة 2011¹ والتي تصادفت مع أحداث الثورات في البلدان العربية. كما نرى بان الصحف والجرائد تلعب دورا كذلك في نقل هذه التمثلات من خلال معالجتها لموضوع السياسات التشغيلية العمومية، والعلاقات ما بين الأفراد والجماعات التي لا تقل أهمية هي الأخرى في تبادل الأفكار والنقاشات حول ما يحدث حول هذه السياسات، وتبنيها لتمثلات مشتركة اكتسبتها من خلال التحليل وربط الأحداث ببعضها البعض، فالملاحظ على سبيل المثال من خلال المقابلات التي أجريناها مع المستفيدين بأنهم قد سمعوا بالبرنامج من خلال العلاقات مع الأصدقاء وتجاربههم السابقة، الأمر الذي دفعهم إلى التوجه إليه والاستفادة منه، فأغلبية الأفراد لديهم فكرة حول هذه البرامج بالرغم من أن هذه الأخيرة لا تستعمل طرق الإشهار من اجل التعريف بها، كما يعتقد البعض بان هذه البرامج قد تغير هدفها بعدما كان سياسيا ليصبح اقتصاديا بعدما تزعر استقرار الاقتصاد الجزائري الذي شهد انخفاض أسعار محروقاته التي تمثل أساس مداخله، وإعلان الجهات المسؤولة سياسة التقشف ومباشرة صندوق ضمان القروض في استدعاء المستفيدين المديونين والفاشلين في مشاريعهم من اجل البدء في تسديد القروض، حيث يقول المبحوث رقم 27: "البرامج انطلقت جراء أزمات عاشتها البلاد، حيث جاءت لهدف سياسي و اجتماعي،

¹ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011، ص 18.

لكن أظن أن هدفها تغير و أصبح اقتصادي خاصة بعد الأزمة المالية التي تعرض لها اقتصاد بلادنا و إعلان سياسة التقشف، فلا يمكن التهاون من الآن فصاعدا بمبالغ مالية كبيرة، بل أصبحت هناك صرامة في استرجاع أموال المشاريع الفاشلة حتى يتسنى للآخرين الاستفادة منها "، فبناء هذا الرأي كان نتيجة ما تداولته مؤخرا وسائل الإعلام، التي تناولت موضوع المشاريع المقاولاتية في إطار برامج التشغيل والإجراءات التي اتخذت ضد الانتهازيين وأصحاب المشاريع الفاشلة بعد مطالبة أصحابها بالصفح عنهم والتنازل عن الديون، غير أن مطالبهم قد قوبلت بالرفض لتأتي مرحلة المحاسبة واسترجاع الأموال العامة في ظل الظروف الاقتصادية الراهنة، حتى يتسنى للآخرين الاستفادة منها في تمويل مشاريعهم وهذا ما أكده لنا احد المسؤولين بوكالة دعم تشغيل الشباب: "السلطات القائمة على البرنامج تساهلت في بادئ الأمر حتى ظن الشباب أنها ستتنازل عن القروض و تمسح الديون، و لكن حاليا جراء الأزمة تغيرت الأمور وأصبحت جدية و جاء وقت الحساب و العقاب، و كل من استفاد من البرنامج و لم يسدد الدين الذي عليه يجب عليه فعل ذلك و إلا العدالة هي التي ستفصل في الأمر، فحتى البرنامج يحاسب، يجب إرجاع الأموال باش يستفادوا منهم آخريين، فصندوق ضمان القروض هو الذي يضمن القرض و يتابع المستفيد قضائيا في حال لم يسدد دئيته".

11- تصور خريج الجامعة لمجال المقاولاتية في الجزائر

تمثلات خريجي الجامعة حول مجال المقاولاتية في الجزائر كانت مليئة بالمشاكل والشكاوي، فقد اجمعوا على انه مجال صعب وغير محفز للتوجه إليه، خصوصا أمام انفتاح السوق وغزو السلع الأجنبية خاصة الصينية للسوق الجزائري ومنافستها للمنتوجات الجزائرية، إلى جانب تعقد الإجراءات الإدارية والبيروقراطية التي أصبحت تغزو الإدارات، فحسب المقابلة رقم 25 "صعب جدا ما يساعدوش، هناك احتكار للسوق، هناك أسواق معينة محتكرة من طرف أفراد معينين ومن طرف أسماء معينة في السوق، والمشاريع الإنتاجية فيها مغامرة كبيرة لأنها تتعرض للمنافسة من طرف المنتج الصيني الذي غزى

الأسواق الجزائرية والي راه قاتل السلعة المحلية، شحال من مشروع فشل بسبب الاستيراد و منافسة السلع الصينية"، هذه المشاكل تتعرض لها بالأخص المشاريع الإنتاجية التي يتأثر سعر منتوجاتها أمام سعر المنتوجات المستوردة، خاصة وأن المستهلك الجزائري غالبا ما يتوجه إلى المنتج الأقل سعرا، فيواجه صاحب المنتج الجزائري صعوبة في بيعه وفي تخفيض سعره الذي سيعود عليه بالخسارة في حال ما حدث ذلك.

فيما يصرح المبحوث رقم 20 بان المقاولاتية هي: " مجال فعال و يساهم في الاقتصاد الوطني لكنه معقد، ديمومته تعتمد على علاقات و حلقات، تستولي عليه طبقة معينة من المجتمع، عادة ما تكون الطبقة الثرية و أصحاب النفوذ، فالقوي فيه يأكل الضعيف، يعتمد على العلاقات الاجتماعية و الإنسانية، يجب أن يتسم صاحبه بالكفاءة و الخبرة و يكون له رصيد اجتماعي و علاقات و يكون ذا شخصية قوية"، فالملاحظ حسب تصور المبحوثين أن نجاح المقاول في مشروعه يعتمد على ما يملكه من رأسمال اجتماعي، كما يجب أن تتوفر فيه صفات المقاول حتى يستطيع الصمود أمام المنافسين خاصة الذين يستحوذون على السوق عن طريق نفوذهم ومالهم، فالمقاولاتية مجال يتميز بالتعقيد، على المنتمي إليه أن تتوفر فيه صفات ومميزات كالكفاءة المهنية والمغامرة والخبرة، حتى يستطيع الصمود ويخلق مكانه في السوق. كما يجب أن يتحلى كذلك بروح المقاولاتية التي " لا يجب أن تتحدد في خلق مؤسسات فقط، بل يجب أن يُنظر إليها كموقف عام ممكن أن يُبنى بصفة مفيدة من طرف كل فرد في الحياة وكل يوم وفي كل النشاطات المهنية، فالروح المقاولاتية هي قبل كل شيء طريقة للتفكير وتحديد ما تقدمه الفرصة، فهي شريك للصبر، التحدي والمثابرة"¹.

إجراءات الاستفادة من البرامج المقاولاتية وتوسيع مشاريعها حسب المستفيدين تأخذ وقتا طويلا وتستهلك مبلغا كبيرا من المال حسب ما صرح به المبحوث رقم 32²، كما تؤدي إلى طول فترة البطالة

¹ Frank JANSSEN, « *Entreprendre, une introduction à l'entrepreneuriat* », 2^{ème} édition, Revue et augmentée, Petites entreprises et entrepreneuriat, de Boeck Supérieur, Noto Version numérique, 2016, P33.

² التصريح موجود في الفصل الثالث ص 35.

والعمل الغير رسمي طالما أن النشاط لم ينطلق في العمل، كما يواجه المقاولون صعوبات من ناحية الموارد البشرية وذلك في التأقلم مع تكوين الجامعيين الموظفين لديهم، حيث يرون بأن لديهم نقص في التكوين وإتقان اللغات وفي التأقلم مع العمل، لأنهم حسب رأيهم يفتقرون لثقافته ومحيطه ويفتقرون كذلك للانضباط، فعليهم تَعَلُّمٌ بيذاغوجية العمل واحترام النظام الداخلي للمؤسسة، فالجامعة لم تعلمهم الانضباط وتحمل المسؤولية وتكوينهم الجامعي لا علاقة له بسوق العمل ولا بالمقاولاتية بل توجد هوة كبيرة بينهم، ما يحول دون تأقلمهم مع هذا السوق، كما أن " الشكاوي المتكررة تؤكد فشل الجامعة الجزائرية في إعطاء ولو كمية من المعارف العلمية التي تكفي الطلبة من اجل مساعدتهم على إيجاد أفكار حول مشاريع من اجل خلق مؤسسات"¹، فبالرغم من إنشاء دار المقاولاتية على مستوى الجامعات إلا أن التعليم الجامعي ليس له أي دور في توجيه الطلبة نحو مجال المقاولاتية أو التأثير فيهم بغرس هذه الثقافة التي يجب أن تلقن من خلال التدريس والتعليم ليتوجه الطالب إليها آليا مستقبلا .

يتصور خريج الجامعة المقاول بان المستثمرين الشباب يفضّلون التوجه إلى المشاريع الخدماتية ويتهربون من المشاريع الإنتاجية، لان التوجه إليها غير محفز لما فيها من مسؤولية وارتفاع ميزانية تمويلها سواء من ناحية البرنامج أو من ناحية المساهمة الشخصية، فالباحثة رقم 24 تقول: " **الناس يبغوا الساهل، الناس ماتروحش للإنتاجية ويخافوا من الفشل، عندنا نقص فادح في الإنتاج، مليار مايديرلكش مشروع إنتاجي مقارنة بسعر الآلات و المواد الأولية** "، كما يتصورون بان تسديد دين المشاريع الخدماتية يكون أسهل و أرحم من تسهيل دين المؤسسات الإنتاجية نظرا لارتفاع كلفة هذه الأخيرة.

12- نماذج خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل المقاولاتية:

من خلال ما تطرقنا إليه من تمثلات لخريجي الجامعة وأهدافهم من خلال الاستفادة من البرامج المقاولاتية، قمنا بتصنيف مجموعة من النماذج انطلاقا من مجموع هذه التمثلات والممارسات في إطار

¹ Boufeldja GHIAT, « Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie », Editions Publibook, 2015, P 40.

البرامج المستفاد منها وانطلاقاً من تصريحات مسؤول بالوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب والتي نذكرها كالتالي:

أ- النموذج الإنتاجي والإبتكاري

يضم هذا النموذج الخريجين المستفيدين من برامج المقاولاتية الحاملين لأفكار إبداعية، إبتكارية وإنتاجية ويمارسون المقاولاتية بدافع حب الابتكار والإنتاج والإبداع في العمل، فهم يتصورون بان الشركات أو المؤسسات لا تحفز على الإنتاج ولا على الابتكار، فطاقات الفرد الطموح حسب رأيهم تظهر مردوديتها أكثر عند تطبيقها ضمن مشروع خاص، والمؤسسات العمومية خصوصاً لا تحفز على ذلك، ولا تعطي للفرد الفرصة من أجل تطبيق أفكاره وإبداعاته وتحقيقها بسبب التعليمات والتسلسل الوظيفي الهرمي الذي يقيد بقوانين ولا يعطيه الصلاحيات في اتخاذ القرارات والابتكار إلا بموافقة من هم أعلى منه مسؤولية في السلم الهرمي الوظيفي، فهم يرون بان عمله يغلب عليه الطابع الروتيني والتقييد بتحديد المسؤوليات والمهام، فهو لا يسمح له بالتغيير في طريقة العمل ولا بتطويرها، فيرجع إلى هذه البرامج من أجل تجسيد أفكاره الإبتكارية والإنتاجية التي يجسد فيها طاقاته ضمن عمله الخاص.

ب- النموذج التوارثي

وهو النموذج الذي صنفنا فيه فئة المقاولين المستفيدين من برامج التشغيل المقاولاتية الذين مارسوا نفس نشاط عائلتهم أو محيطهم وواصلوا العمل فيه أي تتوارث المهنة في محيطهم العائلي، حيث تلعب التنشئة المهنية دورها في تسطير هذا المسار والتخطيط له، إما بإرادة الوالدين أو بتأثر الفرد به، ويكون العمل فيه من خلال خلق نفس النشاط بهدف التوسيع أو مواصلة المهام التي تكمل عمل الوالد أو احد أفراد العائلة، وقد تكون المهنة الممتثلة راقية تعتمد على مستوى عال وتكوين جامعي، كما قد تكون مهنة حرفية أو تجارية لا تحتاج إلى مستوى عال ولا تكوين جامعي بل تتطلب أن يتحلى ممارسها بصفات

المقاول، في هذه الحالة يبقى الهدف من التكوين عند المقاول تكميلي ليس بهدف العمل بل بهدف الحصول على رأسمال ثقافي واكتساب المعرفة والترقية العلمية.

ج- النموذج التنشئوي

نقصد بهذا النموذج تنشئة الابن المستفيد من خلال برامج المقاولاتية، أين يتوجه الأب للاستفادة من البرنامج لصالح ابنه الذي يسجله على اسمه لأنه حامل للشروط التي ترشحه للاستفادة من البرنامج، فيقوم بكل الإجراءات الإدارية وهو صاحب فكرة المشروع، أما الابن فهو صاحب ملكية المشروع، والهدف هنا هو على حسب الأب تنشئة ابنه مهنيا وتعليمه العمل وتحمله المسؤولية من خلال البرنامج، فحتى في حالة احتمال فشل المشروع نجد هذا الأب مستعد لتعويض البرنامج وتسديد الدين الذي اقترضه لابنه بدون أن يُعلمه بالأمر سابقا حتى يأخذ الأمر بجدية ويعمل بتقان. هذا النوع من الآباء غالبا ما نجده ينتمي للفئة الاجتماعية العليا أو الوسطى لامتلاكها رصيذا ماديا معتبرا تستطيع من خلاله تغطية مستحقات المشروع في العمل وفي حال الفشل، وهي تلجأ إلى هذه الطريقة لان ابنها لا يهتم بالعمل فقد تعود على كل ما هو جاهز بدون بذل أي مجهود، وهي الفئة التي سماها مسؤول بوكالة دعم تشغيل الشباب بـ « Fils à papa ou Fils à maman »، فحسب رأي الأب إذا ما مؤل هو مشروع ابنه بأمواله الخاصة فان ابنه سيتهاون في العمل ولن يسدد دين والده لأنه بالنسبة له أموال التمويل هي ملك لعائلته ولأنه ينتمي اليها فهي ملك له أيضا، حتى أن الأب لا يستطيع إجباره على تسديد مستحقات كلفة المشروع أو المؤسسة التي أنشئها له، لكن على العكس إذا ما كان التمويل خاص بالبرنامج فهو مجبر على تسديده وإرجاعه لأنه ليس ماله ولا مال العائلة بل هو مال الدولة، وهناك قانون يفصل في ذلك في حالة عدم تسديد القرض، هنا يصبح الابن مسؤولا ويعمل رغما عنه حتى لو لم يكن يريد ذلك، فالأب يستعمل هنا مفهوم " نُعْرَقُهُ " و " نُعْلَمُهُ comment se débrouiller dans la vie " بمعنى يفرقه

بالدين (القرض) ليتحتم عليه العمل والمثابرة بهدف تسديده ومنه يتعود على العمل ويكون مجبر على تحمل المسؤولية .

ح- النموذج الانتهازي:

وهو النموذج الذي يضم فئة المستفيدين من البرامج المقاولاتية التي كانت استفادتها بهدف الحصول على مال المشروع واستعماله لأغراض أخرى واستغلاله لنفسها دون مراعاة القوانين وبأنها أموال العامة، حيث علق " الوزير أن القانون واضح وصارم تجاه [هؤلاء] الشباب الذين أخذوا الأموال من البنوك بهدف إنشاء مؤسساتهم المصغرة ولم يلتزموا ببند الاتفاقية، حيث حول العديد منهم هذه الأموال إلى وجهات غير قانونية ولجأ البعض الآخر إلى بيع العتاد، في حين تعرض البعض إلى الإفلاس"¹. هذا النوع من النماذج يكلف خسائر مادية للخزينة المالية، عواقبها وخيمة ينتج عنها معاقبة هذا الصنف من الانتهازيين ويُفرض عليهم إما إرجاع المبلغ المالي الذي تحصلوا عليه أو العقوبة بما يمي عليه القانون، لكن حسب تصريح احد المسؤولين بوكالة دعم تشغيل الشباب ANSEJ فان هذا النوع من المستفيدين عدده قليل جدا بالنسبة للجامعيين .

كما يوجد نوع آخر من الخريجين وهو من يستفيد من البرامج المقاولاتية من دون القيام بدراسة مسبقة للمشروع ومن دون محاولة التنبؤ بنتائج عمله، بل فقط يريد انتهاز فرصة الاستفادة من البرنامج ليجد نفسه أمام مأزق لاحقا، غير قادر على تسيير مشروعه ولا على إنجاح عمله، وهذا النوع هو الآخر قليل بالنسبة للجامعيين حسب تصريح نفس المسؤول الذي لاحظ بان فئة الجامعيين غالبا ما تتميز بالرزانة والدراسة

¹ بلقاسم حوام، " المستفيدون من "اونساج"... تسديد الديون أو السجن !"، جريدة بوابة الشروق، الصادرة يوم 20 ماي 2016. المقال الصحفي متوفر على الرابط التالي: <https://www.echoroukonline.com/ara/articles/284926.html>، تم تصفحه بتاريخ 2017/10/16.

المسبقة لمشروعها بكل الاحتمالات المتوقعة، لأنها لن تُخاطر بمستقبلها العلمي والمهني إلا بعد دراسة شاملة ومعتمّقة لمشروعها المهني المستقبلي.

خ- النموذج المواطناني:

وهو النموذج الذي يضم الفئة التي تتصور بان استفادتها من برامج التشغيل المقاولاتية هي حق وطني بصفقتها حاملة للجنسية الجزائرية أي أن الاستفادة منه هي حق وطني بعبارة " حقي في الدولة "، وهي ترى فيه الطريقة السهلة لحل مشاكلها المادية دون الأخذ بعين الاعتبار للنتائج التي يمكن أن تتجر عن ذلك، غير أن هذه الفئة هي الأخرى عددها قليل بالنسبة للجامعيين وذلك حسب ما أدلاه لنا نفس المسؤول بوكالة دعم تشغيل الشباب.

كما توجد فئة أخرى تدرج ضمن نفس النموذج وهي الفئة التي تملك الرأسمال الاقتصادي، وتستطيع تحقيق مشروعها دون الاستفادة من البرامج المقاولاتية لأنها تملك إمكانيات التمويل أو لأنها تنتمي إلى عائلة لديها رأسمال اقتصادي تستطيع مساعدتها في تحقيق مشروعها، غير أنها تُفضّل الاستفادة من البرامج بصفقتها مواطنة جزائرية لها الحق في ذلك مثلها مثل باقي المستفيدين.

خاتمة الفصل الثالث

كخلاصة لهذا الفصل يمكننا القول بان دراسة البرامج المقاولاتية تبقى مهمة ومستعجلة ضمن سياسة التشغيل الوطنية، لما لها من تأثير على البنية الاقتصادية والاجتماعية وعلى تنمية الاقتصاد الوطني بصفة عامة، خصوصا في ظل الظروف الراهنة التي تعيشها الجزائر وانخفاض قيمة الصادرات النفطية، وعليه يجب الاهتمام بالمشاريع الخاصة بخلق المؤسسات المصغرة لما لها من أهمية في إثراء الإنتاج المحلي وتغطية الحاجيات الاستهلاكية وإنعاش القطاع الاقتصادي.

دراستنا اهتمت بالجانب الاجتماعي لهذه البرامج من خلال تسليط الضوء على الفاعل المستفيد منها ومعرفة تمثلاته حولها، وكذا معرفة الظروف والأسباب التي دفعت به للتوجه إليها والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها من خلال العمل في إطارها.

يتصور خريجو الجامعة المستفيدون من برامج المقاولاتية بان خريجو مراكز التكوين المهني لهم حظوظ أكبر من الجامعيين في تحقيق مشاريعهم، خصوصا وان هناك تخصصات جامعية مقصية من هذه البرامج كالتاريخ، والجغرافيا و لأدب العربي وغيرها، كما يتصور بان هذه البرامج قد خلقت فوارق اجتماعية ما بين المجموعات الاجتماعية، حيث يرون بان المجموعة الاجتماعية الشعبية هي نوعا ما مهمشة بسبب محدودية إمكانياتها المادية خصوصا في المساهمة في تمويل النشاطات الإنتاجية، على عكس المجموعات المتوسطة والعليا.

يتصور مبحثنا بان توزيع مشاريع برامج التشغيل المقاولاتية هي عشوائية لا تتم على اساس دراسة السوق ولا على اساس توزيع الأنشطة الاقتصادية، وخير دليل على ذلك هو تجميد عدة نشاطات بسبب اكتظاظها في سوق العمل، إلى جانب انه يتصور بان كلفة المشاريع هي غير منطقية مقارنة ما بين تمويل المشروع الخدماتي والمشروع الإنتاجي، حيث أن الثاني يتطلب مبلغ مالي كبير، كما أن من شروط الاستفادة

من البرنامج هي أن يكون المستفيد بطل، الأمر الذي يجعله يتوجه إلى العمل غير الرسمي لتوفير ماله في انتظار الموافقة على تمويل المشروع من طرف الجهاز المكلف بذلك، وحتى يتسنى له توفير المبلغ الذي يساهم به في تمويل مشروعه والذي غالبا ما تساعده العائلة في توفيره في حال ما كانت أوضاعها المادية ميسورة.

ترتبط التمثلات التي يحملها خريجو الجامعة إزاء برامج التشغيل التي استفادوا منها في مجال المقاولاتية بعدة متغيرات كالسن الذي يرتبط بنوعية البرنامج، الأصل الاجتماعي والمستوى المعيشي، كما تؤدي الظروف المعاشية دورا في توجيه الفرد نحو ممارسة المقاولاتية، بالإضافة إلى تأثير ما اكتسبه من تربية وتوجيه وتنشئة اجتماعية، بالمقابل نجد أن تأثير التكوين الجامعي قد غاب كليا، فدراسته لا تلقن الثقافة المقاولاتية ولا تحفز على ممارستها. غير أن برامج التشغيل كان لها صدى وتحفيز كبير بالنسبة له، لما جاءت به من تسهيلات ودعم من أجل تحقيق مشاريعه، فكانت لديه تمثلات مختلفة ارتبطت بنوعية البرامج، الأصل الاجتماعي، نوعية التكوين، وبواقع سوق العمل ومجال المقاولاتية، كما اختلفت أهدافه من وراء ممارسته لنشاطاته وخلق له مؤسسته المصغرة من أهداف مادية، اجتماعية، مهنية وغيرها. كما صنفنا أهداف برامج التشغيل المقاولاتية من منظوره إلى ثلاث أنواع : هدف مهني اقتصادي، هدف اجتماعي، وهدف سياسي، واستخلصنا ثلاث نماذج من المستفيدين من خلال تصوراتهم حول البرامج المقاولاتية والتي صنفناها هي الأخرى إلى: نموذج إنتاجي ابتكاري، نموذج توارثي، نموذج تنشؤي، نموذج انتهازى، ونموذج مواطناتي.

الفصل الرابع

تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود
المؤقتة

المقدمة

إلى جانب برامج التشغيل الخاصة بالمقاولاتية يوجد نوع ثان من البرامج، وهي البرامج ذات العقود المؤقتة، يستفيد منها الجامعي والغير جامعي ويعمل في إطارها لمدة زمنية محددة، وقد وُضعت هي الأخرى بهدف امتصاص بطالة اليد العاملة باختلاف مستوياتها العلمية، كما تُعتبر مرحلة الاستقادة منها عموماً مرحلة لاحقة لمرحلة التكوين الجامعي والتخرج من الجامعة، وهي كذلك مرحلة ممهدة للدخول لسوق الشغل. وعليه سوف نتطرق في هذا الفصل للتمثلات التي كونها خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة من خلال تجربة عملهم في إطارها، والتي تضم برنامجين اثنين تابعين للوكالة الوطنية لتشغيل الشباب ANEM وهما برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP و برنامج عقد العمل الدعم CTA وبرنامج إدماج حاملي الشهادات PID التابع للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية.

1- برامج التشغيل التي يستفيد منها خريج الجامعة في إطار العقود المؤقتة :

برامج التشغيل الجزائرية لها هدف و قاسم مشترك وهو مساعدة الشباب العاطل على العمل ودعمه من اجل الاندماج في سوق الشغل، وتقوم بمجموعة مهامها على مستوى وكالات موزعة على كافة ولايات القطر الوطني والتي تتمثل في:

1-1 الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM :

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من الوكالات التي لها أهمية كبيرة في تشغيل الشباب الباحث عن عمل في سوق الشغل، وهي تعتبر همزة وصل ما بين سوق العمل، الشركات والمؤسسات والمكاتب العمومية والخاصة، والشباب الباحث عن شغل، فتشغيل هذا الأخير حاليا لا يتم إلا عن طريق المرور بوكالة التشغيل .

الوكالة في سياقها العام تابعة لوزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، وهي عبارة عن هيئة أو مؤسسة عمومية حسب المرسوم التنفيذي رقم 13-142 ل 29 جمادى الأولى 1434 الموافق ل 10 افريل 2013 المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 08-126 ل 13 ربيع الثاني 1429 الموافق ل 19 افريل 2008 المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني¹، المعدل والمتمم للمرسوم التنفيذي رقم 10-277 ل 4 نوفمبر 2010²، والمرسوم التنفيذي رقم 11-105 ل 6 مارس 2011³.

¹ Journal officiel de la république Algérienne N° 21, 12 Joumada elthania 1434 correspondant au 23 Avril 2013, P14.

² Journal officiel de la république Algérienne N° 68, 04 Dhou el Hidja 1431 correspondant au 10 Novembre 2010, P14.

³ Journal officiel de la république Algérienne N° 14, Aouel Rabie ethanie 1432 correspondant au 06 Mars 2011, P21.

جاء هذا الجهاز بهدف مساعدة الشباب وتوفير لهم فرصة للحصول على مناصب عمل، شمل فئات من مختلف المستويات العلمية والعملية، خاصة الشباب طالبي العمل لأول مرة، والذين يجدون صعوبات في الحصول على عمل خاصة وأن أغلبية المؤسسات والهيكل الاقتصادية تشترط الخبرة والاقدمية والتكوين في منصب العمل المحدد .

أ- مهام الوكالة الوطنية للتشغيل :

من مهام الوكالة الوطنية للتشغيل¹ هي أنها مكلفة أساسا بالربط ما بين العرض والطلب للعمل وتنظيم وتأمين سوق العمل، لديها كذلك وظيفة دراسته، تحليل وتوزيع المعلومات حول سوق العمل. كما عليها تسهيل عملية الحراك الجغرافي والمهني لطالبي العمل على الصعيد الوطني والعالمي وقد كلفت بتسيير المنظمات الخاصة المساعدة للهيئة العمومية للتشغيل بموجب قانون 2004.

على كل رب عمل الإشهار عن كل عرض عمل بوكالة التشغيل (ANEM) أو لدى منظمة خاصة معتمدة، كما أن الوكالة مكلفة بتطبيق الميكانيزمات العمومية للمساعدة على التشغيل كما هو الحال منذ سنة 2008 بالنسبة لجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) الذي يشجع على الاندماج المهني للشباب الذين لم يمارسوا نشاطا مقابل اجر.

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_de_emploi.

1-1-1 جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP

جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP¹ هو برنامج موجه للشباب الذي هو في مرحلة البحث عن أول عمل مأجور أي لـ "طالبي العمل لأول مرة"، حيث يجب أن تتوفر فيهم الشروط التالية² حتى يمكنهم الاستفادة من البرنامج :

- أن يكون جزائري الجنسية.
- أن يكون سنه يتراوح ما بين 18 و 35 سنة.
- تبرير وضعية طالب العمل إزاء الخدمة الوطنية.
- أن تكون لديه الشهادات والتبريرات حول مستواه التعليمي، التأهيلي والكفاءة المهنية.
- أن يكون مسجل كطالب عمل لدى وكالة التشغيل التابعة لمقر سكنه.
- شرط السن يمكن أن يضم الفئات التي تبلغ سن ابتداءا من 16 سنة، إذا كان الشاب طالب العمل لأول مرة يقبل أن يقوم بتكوين في اختصاصات وشعب يتطلبها سوق العمل.

أ- أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP:

- تتمثل أهداف جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP في³:
- تسهيل عملية الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة .
- جعل طالبي العمل يستفيدون من اجر شهري، والحصول على الخبرة في ميدانهم المهني خلال فترة الإدماج.

¹ DAIP :Dispositif d'Aide à l'Insertion Professionnelle.

² <http://www.anem.dz/index.php>.

³ <http://www.anem.dz/index.php?module=site&crud=daip>

• تحسين وتشجيع العمل مقابل الأجر .

• تشجيع كل أشكال العمل للشباب من خلال برامج التكوين والعمل ومن خلال كذلك برامج العمل والتكوين .

" بتطبيق نصوص المنظمة العالمية للعمل (OIT)، أنشئت هيئة عمومية للعمل في الجزائر من خلال المرسوم رقم 62-99 ل 29 نوفمبر 1962، أوكل إلى الديوان الوطني لليد العاملة (ONAMO)، وقد تمثلت مهمتها الرئيسية بداية من 1963 بإدارة تدفقات المهاجرين نحو فرنسا، ثم في سنوات 1970، نحو جمهورية ألمانيا الديمقراطية، وفي 17 جوان 1971 جاء أمر بتحديد تنظيمها، ولها دور محدد، فالجزائر لم تكن لديها سياسة تشغيل حقيقية خلال تلك الفترة . في سنة 1990 تغير اسم (ONAMO) إلى الوكالة الوطنية لتشغيل الشباب (ANEM)، التي وجدت مكانتها سنة 2004 عندما تقرر إنشاء وكالات التوظيف الخاصة"¹.

تضم الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني جهازين، يضم كل منهما أنواع من العقود حسب توضيح احد المسؤولين بها:

• النوع الأول : وهو جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) وهو جهاز خاص بالمؤسسات الخدمائية ومؤسسات الدولة، ويضم فئات مختلفة حسب المستوى التعليمي والشهادات وحسب الأجر الممنوح مقابل عقد مخصص لكل فئة معينة وتتم فيه مساهمة الدولة في الأجر الممنوح للمستفيد منه، ويضم ثلاثة أنواع من العقود :

• العقد الأول : هو عقد عمل خاص بالجامعيين والتقنيين الساميين (CID)، وفيه يمنح اجر 15000دج شهريا لخريجي الجامعات أصحاب الشهادات الجامعية، و 10000 دج تمنح للتقنيين الساميين .

¹ https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_de_l'emploi

• **العقد الثاني:** هو عقد الإدماج المهني (CIP)، وهو خاص بخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني والتمهين، ويمنح لهم اجر مقابل عملهم والمحدد ب 8000 دج شهريا .

بالنسبة للعقد الأول والثاني فمدة تجديدهم ثلاث سنوات، غير أن ما صرح به احد المستشارين في الوكالة هو أن هذه المدة سوف تتغير و تصبح متجددة غير محددة بفترة معينة، في انتظار صدور المرسوم التنفيذي المعدل الخاص بها.

• **العقد الثالث:** وهو عقد تكوين- إدماج (CFI) لمدة سنة غير قابلة للتجديد، وهذا النوع من العقود موجه للفئة التي لا تملك شهادة ولا تكوين، مقابل أجر 6000 دج شهريا.

• **النوع الثاني:** وهو جهاز عقد العمل المدعم (CTA)، وهو خاص بالمؤسسات الاقتصادية، وهو بدوره يضم ثلاثة أنواع من العقود تختلف كذلك باختلاف المستوى التعليمي والأجر الخاص بكل فئة حسب مميزاتها، ويضم ثلاث أنواع من العقود:

• **العقد الأول:** عقد عمل خاص بالجامعيين والتقنيين الساميين (CID)، ويمنح فيه اجر 12000 دج لحاملي الشهادات الجامعية + مساهمة رب العمل في الأجر (مساهمة إضافية)، و 10000 دج تمنح للتقنيين الساميين + مساهمة رب العمل في الأجر (مساهمة إضافية).

• **العقد الثاني:** وهو عقد الاندماج المهني (CIP)، وهو خاص بخريجي التعليم الثانوي ومراكز التكوين المهني والتمهين، والأجر الممنوح لهم يتمثل في 8000 دج شهريا + مساهمة رب العمل في الأجر (مساهمة إضافية) .

• **العقد الثالث:** هو عقد تكوين - إدماج (CFI) لمدة سنة غير قابلة للتجديد، وهو موجه للفئة بدون شهادة ولا تكوين مقابل اجر 6000 دج + مساهمة رب العمل (مساهمة إضافية).

فالأجر الممنوح في إطار جهاز عقد العمل المدعم (CTA) يتكون من نسبة من الأجر تمنحها وكالة تشغيل الشباب أي دعم من الدولة لتشجيع المستخدمين على تشغيل أكبر عدد ممكن من الفئة الطالبة للعمل، ونسبة أخرى يمنحها رب العمل المشغل لهذه الفئات، ومدة تجديد هذه القروض حسب احد المستشارين للوكالة على مستوى ولاية وهران هي ثلاث سنوات قابلة للتجديد وبعد انقضائها تقوم الشركة في حال ما أرادت الاحتفاظ بعاملها بتجديد عقده ضمن عقود CDD أو CDI، أما بالنسبة لعقود CDI فمدتها ثلاث سنوات كذلك، في حال ما تتقضي يمكن إضافة تجديد العقد كل سنة في القطاع الاقتصادي وتجديده لمدة ثلاث سنوات في القطاع الإداري، وحسب تصريح المدير الولائي للوكالة : " **حبذا لو أن الشركات تقوم بتوظيف هؤلاء الشباب بصفة نهائية** " .

إلى جانب العديد من المزايا الضريبية التي يستفيد منها المستخدم والتحفيزات وأخرى متعلقة بالمساهمة في الضمان الاجتماعي، كما هو الحال بالنسبة للشركاء الاقتصاديين الذين قاموا بتوظيف هذه الفئة الطالبة للعمل في إطار هذا البرنامج مثل بنك البدر والمؤسسة الجزائرية للمياه¹، ومؤسسات اقتصادية أخرى سواء خاصة أو عمومية. حيث تتم المساهمة في التخفيض من أعباء المستخدم لمدة لا تقل عن 12 شهرا، فبدل أن يساهم بنسبة 25% في الضمان الاجتماعي، فإنه يساهم ب 5% فقط، وب 2,5% لكل توظيف يقوم به في مناطق الهضاب العليا والجنوب، إلى جانب امتيازات أخرى كالاستفادة من إعانة شهرية بمبلغ 1000 دج لكل توظيف مدته غير محدودة، غير أن هذه الامتيازات لا تتجاوز مدة الاستفادة منها ثلاث سنوات ما دامت علاقة العمل قائم ما بين العامل والمستخدم². وعقود العمل تتم ما بين ما³:

¹ CHENAOU Ahmed, « Journée d'information sur le dispositif du contrat de travail aidé », Journal liberté, Numéro 6304, lundi 13 Mai 2013, P13.

² Formulaire de recherche active de l'emploi dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA).

³ <http://www.anem.dz/index.php>

- المصالح التي تدرج ضمن الإدارة المكلفة بالتشغيل (مديرية العمل للولاية).
- المستخدم أو الهيئة المكونة.
- المستفيدون.

ب- المؤسسات المستقبلية للفئات المستفيدة من هذه العقود:

تتمثل المؤسسات المستقبلية للفئات المستفيدة من هذه العقود في¹:

- المؤسسات العمومية والخاصة .
- المنشآت والإدارات العمومية.
- الورشات ذات المنفعة العمومية المتعلقة ب :
- قطاعات النشاطات المختلفة (العمارات، الأشغال العمومية، الهيدرولبية، الفلاحة، الغابات، المحيط والسياحة، الثقافة والجماعات المحلية).
- المؤسسات الاقتصادية عليها تحقيق مشاريع للمنفعة العامة، بالأخص تلك التي تنشأ في إطار الأجهزة العمومية للنشاطات الصغيرة).
- المؤسسات الإنتاجية.

الأجهزة التي أخذنا منها عينة دراستنا في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني، هي التي يستطيع الاستفادة منها الشباب خريج الجامعة والمتمثلة في: برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) وبرنامج عقد العمل المدعم (CTA)، و بما أن العقود فيها تختلف فما يهمنا هي العقود الخاصة بالأفراد خريجي الجامعة والتقنيين الساميين بما أن عينتنا متمثلة في خريجي الجامعة، وهي عقد إدماج ذوي

¹ <http://www.anem.dz/index.php>

الشهادات (CID) في القطاع الخدماتي الخاص لبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، وعقد إدماج ذوي الشهادات (CID) في القطاع الاقتصادي الخاص ببرنامج عقد العمل المدعم (CTA).

1-1-2 برنامج إدماج حاملي الشهادات PID:

برنامج إدماج حاملي الشهادات PID¹ هو برنامج تابع للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية (ADS) التابعة لوزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، والتي أنشئت سنة 1996 وفقا للمرسوم التنفيذي رقم 232/96 المؤرخ في 29 جوان 1996، المتضمن إنشاء وتحديد القانون الأساسي لوكالة التنمية الاجتماعية². في إطار التضامن والتدخل الاجتماعي من باب النفقات والذي هدفت إليه الدولة من اجل مساعدة الأفراد المحرومين والمعوزين، وتشجيع المشاريع والأعمال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية العامة وتطوير العمل وجمع المساعدات المالية الوطنية والأجنبية والحث عليها من اجل تحقيق المشروع الاجتماعي³، و" تدعيم سلطة القرار على المستويات المحلية والجماعية وتطوير المؤسسات المصغرة"⁴، كما تضم الوكالة عدة برامج لها أهداف ومهام في إطار التنمية الاجتماعية والنشاط والتضامن الاجتماعي ومكافحة البطالة وترقية الشغل وتتمثل في⁵:

- المنحة الجزافية للتضامن (AFS).
- برنامج إدماج حاملي الشهادات (PID).

¹ PID: Programme d'insertion des diplômés.

² وكالة التنمية الاجتماعية، مجموعة نصوص تطبيقية لجهاز دعم الشبكة الاجتماعية (كراسة 2)، و.ت.ا. مارس 1997، ص05.

³ نفس المرجع السابق، ص07.

⁴ وكالة التنمية الاجتماعية، دليل الإجراءات، نسخة نهائية، ديسمبر 1997، ص 03. (المرجع يحتوي على كل ما يتعلق بالوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية).

⁵ <http://www.ads.dz/index.html>

- برنامج النشاط والإدماج الاجتماعي (DAIS).
- برنامج الجزائر البيضاء (BA).
- الأشغال العمومية ذات الاستعمال المكثف لليد العاملة (TUP-HIMO).
- التنمية الجماعية (DEV-COM).
- خلية التقارب الاجتماعي والتضامن (CPS).

سبق برنامج إدماج حاملي الشهادات جهاز رسمي بعقود ما قبل التشغيل CPE¹، تحت منشور رقم 08 المؤرخ في 20 جوان عام 1998²، والذي كان مسير من طرف مكلفين بالدراسات تابعين لووكالة التنمية الاجتماعية على مستوى المديرية الولائية للتشغيل، والذي جاء تحت المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 13 شعبان عام 1419 الموافق ل 2 ديسمبر سنة 1998، يتضمن الإدماج المهني للشباب الحاملين لشهادات التعليم العالي وللتقنيين السامين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين³. استبدل بعدها ببرنامج الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات بموجب الأحكام التنظيمية للمرسوم التنفيذي رقم 127/8 لتاريخ 30 افريل 2008⁴، ومن شروط الاستفادة منه هي أن يكون الشاب المستفيد حاملا للشهادة الجنسية الجزائرية وأن يتراوح سنه ما بين 19 و 35 سنة، وأن يكون غير عامل وليس لديه دخل، وأن تسوى وضعيته إزاء

¹ لمزيد من المعلومات المفصلة حول البرنامج يمكن الرجوع إلى مجموعة النصوص التطبيقية التنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية المنشورة في جوان ، وإلى Agence de développement social, Division Emploi, Procédure de gestion du programme C.P.E, ADS/D.EM-Novembre 2002

² وكالة التنمية الاجتماعية، مجموعة النصوص التطبيقية التنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، نشر 2001، ص 252.

³ وكالة التنمية الاجتماعية، مجموعة النصوص التطبيقية التنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، نشر 2001، ص 247.

⁴ http://www.ads.dz/documents/prg_pid.html

الخدمة الوطنية ويكون حاملا للشهادات المعترف بها، وأن يكون مسجلا لدى مصالح مديرية النشاط الاجتماعي والتضامن للولاية التي يقطن بها .

والاستفادة من هذا الجهاز هي حصرية مثل باقي الأجهزة الأخرى، أي لا يحق للفرد الاستفادة من برنامجين في نفس الفترة.

أ- أهداف برنامج إدماج حاملي الشهادات PID :

يهدف برنامج إدماج حاملي الشهادات PID إلى¹:

- الإدماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الجامعية والحاملين لشهادة تقني سامي وخريجي المؤسسات العمومية أو الخاصة المعتمدة في مناصب عمل تتطابق وتخصصاتهم، والحاملين للشهادات بدون دخل والمعوزين بدون عمل والمعوقين والاستفادة من التغطية الاجتماعية ومحاربة الفقر والتهميش.
- تشجيع وتنمية النشاطات للفائدة المحلية خاصة في المناطق والمجالات قليلة التغطية والغير مطورة.
- كما يغطي الجهاز مجالات النشاطات ذات الفائدة العمومية والاجتماعية كحماية المحيط والتراث، الفلاحة، السياحة، الثقافة وترقية النشاطات ذات المنفعة العامة.
- بما أن وكالة التنمية الاجتماعية هي المسؤولة عن البرنامج فهي تقوم بتوجيه الشباب الحامل للشهادات نحو القطاعات العمومية والخاصة بنوعيتها الإدارية والاقتصادية، إلى جانب القطاع الخاص بنوعيه كذلك، فهي موزعة على كامل ولايات القطر الوطني، كما تتم عملية التوظيف فيها عن طريق توقيع اتفاقيات مع أرباب العمل من اجل توظيف الشباب لمدة مؤقتة تتمثل في 12 شهر قابلة للتجديد مرة واحدة يتقاضى فيها

¹ http://www.ads.dz/documents/prg_pid.html

أجرا تدفعه الدولة أو كما يسميه البرنامج مكافأة إدماج اجتماعي محدد في 10000 دج للشباب حامل الشهادات الجامعية و 8000 دج للتقنيين الساميين.

• خلق البرنامج ضمن سياسة الدولة الاجتماعية والاقتصادية وبرامج سياسة التشغيل التي وضعت لحل أزمة البطالة وتوفير مناصب الشغل وإكساب الشباب طالب العمل للمرة الأولى بالدرجة الأولى للتجربة المهنية، من اجل تسهيل عملية اندماجه ودخوله إلى سوق العمل¹، خصوصا أمام الارتفاع الكبير لنسبة البطالة لدى فئة الشباب حامل الشهادات الجامعية والتقنيين الساميين المتخرجين من المعاهد الوطنية والتكوينية حيث " تعاني الجزائر من مشكلة البطالة في أوساط الشباب عموما بين خريجي الجامعات على وجه الخصوص " ²، والجدول التالي يبين نسبة البطالة لسنة 2013 حسب المستوى التعليمي والجنس ونوعية الشهادة .

¹ Agence de développement social, Division Emploi, Procédure de gestion du programme C.P.E, ADS/D.EM-Novembre 2002, P01.

² آيت زاوش آمنة ، " الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للشباب في الجزائر - دراسة حالة بلدية وهران -"، مذكرة شهادة ماجستير في الديمغرافيا، جامعة وهران، 2013/2014، ص 66.

جدول (رقم 13) يمثل معدل البطالة حسب المستوى الدراسي وحسب الجنس¹ :

المستوى التعليمي	ذكور	إناث	المجموع
بدون مستوى	2,2%	5,5%	2,7%
ابتدائي	6,4%	9,7%	6,7%
متوسط	10,4%	17,3%	11,1%
ثانوي	7,9%	16,0%	9,7%
عالي	9,4%	19,2%	14,0%

جدول (رقم 14) معدل البطالة حسب نوعية الشهادة المتحصل عليها وحسب الجنس²:

الشهادة المتحصل عليها	ذكور	إناث	المجموع
بدون شهادة	7,5%	12,5%	8,1%
شهادات التكوين المهني	10,7%	17,9%	12,3%
شهادات التعليم العالي	9,7%	19,1%	14,3%
المجموع	8,3%	16,3%	9,8%

¹ Collections statistiques N°185, Enquête Emploi auprès des ménages, 2013, P101.

² Ibid. P101.

النسب الظاهرة أعلاه في الجدولين تعطينا فكرة عن ارتفاع ظاهرة البطالة لدى الفئة المتعلمة والمتكونة التي أصبحت تعاني مرارة هذه الظاهرة في ظل تقلص إن لم نقل غياب فرص العمل، فبعد أن كانت الشهادة الجامعية تعتبر أملاً وطريقة لتسهيل اقتناء منصب عمل أصبحت لا تقي بهذا الغرض، وذلك ما نلاحظه بان نسبة البطالة قد بلغت ذروتها لدى خريجي التعليم العالي بنسبة 14% مقابل 11% لدى أصحاب المستوى المتوسط و 9,7% لدى أصحاب المستوى الثانوي، كما نلاحظ في كلا الجدولين أن نسبة البطالة مرتفعة لدى فئة الإناث مقارنة بالذكور، ما يعني أن للذكور حظوظاً أكبر في الحصول على منصب العمل.

2- حصول خريج الجامعة على الشهادة الجامعية وصدمة من واقع سوق العمل

من خلال مقابلاتنا مع مبحوثينا وجدنا بان الشباب الجامعي يتصور خلال فترة تكوينه الجامعي أن الشهادة الجامعية هي تأشيرة الدخول إلى سوق العمل، وانه ما إن سوف ينتهي من دراسته فانه سيجد منصب عمل وكأن سوق العمل في انتظاره، فحسب خطاب المبحوثة في المقابلة رقم 13: " كانت باينتلي قرائتي حاجة كبيرة وغير نتخرج نلقا خدمة، كنت حاسبة قرائتي وشهادتي هي الي تجبيلي الخدمة و لكن أصبت بخيبة أمل ما إن كملت قرائتي حتى لقيت رحلة البحث والشقاء تقارع فيا"، أما المبحوثة رقم 16 فنقول في نفس الصدد: " غير كملت الجامعة اصطدمت بالواقع المر وفهمت بلي الدنيا ماشي كيما كنت متصورتها وهذيك *la vie en rose* ما كانش منها"، فالتصور الذي يبينه خريج الجامعة وهو في فترة الدراسة بعيداً عن سوق العمل، هو أن الشهادة تسهل له الحصول على منصب العمل، غير انه ما إن ينهي دراسته وينال ما كان يطمح إليه حتى يُصدَم بالواقع المعاش، وتخبب آماله ويكتشف أن الحصول على عمل لا يتوقف على ما يملك من مؤهلات علمية ولا شهادات، بل على ما يملك من علاقات اجتماعية وإنسانية (المعرفية)،

" فضعف العلاقات الشخصية إذن عامل يساهم في تمديد بطالة الباحثين"¹، وليست أي علاقات بل يجب أن يكون لها وزن في المجتمع حتى تكون فعالة وتتوفر فيها شروط كالهيمنة والكلمة المسموعة وذات منصب عالي أو مكانة اجتماعية راقية، غير أن دراسة **حجال سعود** قد نبّهت إلى أن ظاهرة الوساطة تساهم في "الإقصاء الاجتماعي لعدد معتبر من الباحثين كما تحرمهم من المشاركة الفعلية في تنمية مجتمعهم عن طريق العمل، أكثر من هذا إذا ترسخت في المخيال الاجتماعي فكرة أن النجاح مرتبط بمدى امتلاك الشخص لمعارف قوية تمكنه من الاندماج المهني، فان العكس هو ما ينطبق على الباحثين المحكوم عليهم بالفشل وهي إشارة إلى التوزيع غير المتكافئ لموارد الأفراد، الشيء الذي يسمح باتساع الفروقات الاجتماعية فيما بينهم"².

3- طبيعة علاقة التكوين الجامعي ومدى توافقه مع متطلبات سوق العمل عند خريج الجامعة

يقول الباحث رقم 06: " عملي يتطابق و طبيعة تخصصي و ليس مع محتواه لان ما درسناه في الجامعة لا نجده بتاتا في الواقع، فالجامعة توفر فقط ما هو نظري أما بمجرد الالتحاق بمنصب العمل فانك تجد شيئا آخر و هو ما نسميه بالجانب التطبيقي الذي ينعدم في الجامعة، حيث تبدأ تكويننا آخر في إطار منصب العمل"، أما الباحثة رقم 03 فتقول: " محتوى عملي غير متوافق مع تكويني الجامعي بالرغم من أنهما من نفس التخصص و لكن الي نقروه حاجة و الي نخدموه حاجة أخرى، ما كانش تطابق، التكوين

¹ حجال سعود، " الشباب و البطالة في المجتمع الجزائري تمثلات وممارسات اجتماعية- دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل لولاية تلمسان-"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة الجزائر، 2011، 2012، ص 189.

² نفس المرجع السابق، ص 193.

في جهة و الخدمة في جهة أخرى"، هنا نعود إلى فكرة التكوين الجامعي وعدم توافقه وطبيعة العمل¹، حيث انه لا توجد علاقة بين تكوين الجامعة وسوق العمل ولا تتاسق بين محتوى الدراسة وطبيعة العمل، ما يجعل الخريجين يتذمرون من الأمر، لان الالتحاق بمنصب العمل يتطلب تكويننا مفصلا حول طبيعة العمل وطريقته، ما يجعل الخريجين يتساءلون عن أهمية التكوين الجامعي وفعاليته ومردوديته إن لم يكن مساعدا في التعامل مع هذا المنصب ومع العمل في حد ذاته.

4- تمثلات خريجي الجامعة حول التكوين الجامعي وعلاقته بالمستقبل المهني

تختلف رؤى خريجي الجامعة لمستقبلهم المهني حسب اختلاف أصولهم الاجتماعية وانتماءاتهم العائلية، والذي عادة ما يرتبط التخطيط لهذا المستقبل بالتكوين الجامعي والشهادة الجامعية كونه يتعلق بالفترة المولية لهذه المرحلة أي مرحلة العمل، وقد قمنا بتصنيف ثلاث فئات من عينتنا المتمثلة في خريجي الجامعة الذين اختلفت تمثلاتهم من ناحية التخطيط لمستقبلهم المهني وعلاقته بالتكوين الجامعي وذلك حسب:

4-1 تخطيط خريج الجامعة لمستقبل مهني يتماشى مع التخصص الجامعي

الملاحظ لدى خريج الجامعة الذي تعود أصوله الاجتماعية غالبا إلى المجموعة الاجتماعية الشعبية أن مشروعه المهني لا يفكر فيه قبل الالتحاق بالجامعة، فهو غائب في هذه المرحلة، فيختار التخصص دون التفكير في منصب عمل، وأحيانا يوجه إلى تخصص ليس من اختياره بل من اختيار الجامعة على حسب مؤهلاته العلمية وكشف نقاطه ومعدله، وبعد مرور سنتين أو ثلاث من الدراسة الجامعية واقترب مرحلة التخرج يبدأ التفكير في نوعية المهنة الذي سوف يمارسها، فالمبحوثة في المقابلة رقم 15 تقول: **لما كنتش**

¹ تطرقنا لهذه الفكرة في العنصر "تكوين جامعي نظري غير تطبيقي و لا علاقة له بسوق العمل" في الفصل الثاني المعنون بـ "تمثلات خريجي الجامعة حول تكوينهم الجامعي"، ص 35،36،37.

نختم في عمل معين حتى التحقت بالجامعة و درست عامين بديت نسال ماذا استطيع أن اعمل بشهادة أدب عربي، و هناك كانت خيبة الأمل بأنني لا استطيع العمل سوى كمعلمة أو أستاذة"، هنا نجد بان خريج الجامعة لا يختار التخصص من اجل مهنة معينة، بل التخصص هو الذي يفرض عليه التفكير في مهنة معينة تتماشى وإياه و تتلاءم معه، ما يجعل عمله مستقبلا يتحدد في مناصب عمل لا تتماشى وطموحاته، ما ينتج عنه أن " أغلب مشكلات التكيف السليم بين العامل وعمله تعود إلى سوء الاختيار، وغياب التوجيه المهني السليم، حيث لا يوضع كل فرد في مكانه الوظيفي المناسب؛ ليصل إلى أفضل كفاءة مهنية وإنتاجية ممكنة"¹.

4-2 تخطيط خريج الجامعة لمستقبل مهني قائم على إعادة إنتاج المهن (التوارث)

على عكس الفئة الأولى هناك فئة ثانية من الخريجين والتي تنتمي إلى المجموعة الاجتماعية العليا أو المتوسطة، حيث نجد فيها أن أبناءها الخريجين يرثون التخصص من آبائهم والذين يُوجّهون غالبا من طرفهم، فان مشروعهم المهني قائم منذ بداية دراستهم، كههدف يجب أن يحققه لمواصلة مشوار والديهم أو احد أفراد عائلتهم، و الذي يدخل في إطار المهن المتوارثة عن طريق التربية أو التنشئة المهنية، التي لها الدور في تخطيط الفرد لمستقبله المهني والذي يُكوّن فكرة حوله قبل الالتحاق بالجامعة، وما إن يتحصل على شهادة البكالوريا فانه يختار التخصص الملائم للمهنة المستقبلية، فيكون دور الوالدين والمحيط المساعد في التكوين واكتساب المهارات وتقنيات العمل، حيث خلص الجندي على حسن في دراسته حول العلاقة بين

¹ يوسف ضامن خطايبة، " التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد2، 2009، ص 194. عن عبد الله مجدي احمد، " علم النفس الصناعي بين النظرية والتطبيق"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 2004، ص43-75. تم تحميل المقال من الموقع <http://journals.ju.edu.jo/JJSS/article/view/845/5241> بتاريخ 2017/10/20.

الاختيار المهني للطلبة وبين الرضا المهني لأبائهم، " إلى وجود علاقة ترجع إلى رغبة الأبناء في التشبه بمهن إبتائهم وقدرة الآباء على توجيه أبنائهم إلى المهن التي يريدونها لهم. كما خلصت إلى أن الأبناء يرغبون في الالتحاق بالمهن التي تدر عليهم دخلا عاليا ومكانة اجتماعية مرموقة، ويعزفون عن الالتحاق بالمهن المتدنية، وعن تلك المهن التي لا تتيح للعاملين فيها تباؤا مكانة اجتماعية مناسبة"¹. كما يستفيد كذلك الخريج من العلاقات الاجتماعية التي يكتسبها هو الآخر أو بالأحرى يرثها من محيطه العائلي، والتي تدخل في تكوين رأسماله الاجتماعي، وتساعد في الالتحاق بمنصب العمل الذي يريده، كما تقول الباحثة رقم 24: "الأب تاعي هو الي بغاني نقرا بيولوجي و نخدم في هذا *Domaine*، لأنه هو سابقني فيه وعنده فكرة عليه وعنده علاقاته الي تساعدني في الحصول على عمل". كما نجد كذلك من الآباء من لا يتدخلون في تخصص أبنائهم ومهنتهم المستقبلية بل يتركون لهم الخيار في الدراسة وتحمل المسؤولية وفي التخطيط لمشروعهم المهني والتي تعود أصولهم الاجتماعية إلى المجموعات الاجتماعية الثلاث.

3-4 تخطيط خريج الجامعة للمستقبل المهني متأثرا بشخصيات

نجد كذلك من الخريجين من يخططون لمستقبلهم المهني متأثرين بالمحيط أي التخطيط للاشتغال بمهنة معينة متأثرين بشخصية حقيقية أو وهمية على أساس أنها مثال أعلى بالنسبة لهم، وذلك ما تصرح به الباحثة في المقابلة رقم 13: "كنت احلم باش نولي *Juge*، و الفكرة جاتني في مرحلة الثانوية مين كنت نتفرج مسلسل مصري كانت بطلته ليلي علوي، كانت تدرس في كلية الحقوق والتجارة وأصبحت قاضية، كنت نحلم باش نقتبس تلك الشخصية وأصبح مثلها، وتولي عندي مكانة اجتماعية كبيرة و هيبة، و يولي عندي دراهم كبار، *tellement* عشت محقورة و مهمشة في حياتي تمنيت تولي عندي قيمة في

¹ نفس المرجع السابق، ص 196. عن الجندي علي حسن، " العلاقة بين الاختيار المهني للطلبة وبين الرضا المهني لأبائهم"، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الأردنية، 1989.

المجتمع"، فهذه الحالة قد عانت الحرمان والفقر، فرأت بان حلمها سيتجسد من خلال إتباع مسار حياة شخصية وهمية اختارت تخصصها الجامعي وبنيت مستقبلها المهني على أساس عملها، خصوصا وأن العائلة فقيرة ولا يوجد بها مثال أعلى ترى فيه النجاح بالنسبة لها، الأمر الذي دفعها إلى دراسة الحقوق والتطلع إلى الاشتغال كقاضية تبحث من خلالها عن رد الاعتبار لها وسط المجتمع، بعدما عاشت التهميش والحرمان، فهي تبحث عن الاعتراف من المجتمع وتبحث عن إصلاح أوضاعها الاجتماعية والمادية من خلال العمل بهذا المنصب، فقد صنعت مستقبلها متأثرة بشخصية خيالية من خلال وسائل الإعلام، الذي لديه دور كبير في التأثير على أفكار الأفراد و توجهاتهم، حيث يرى **حسن عماد مكايوي و ليلي حسين السيد** بأننا " نكتشف الواقع من خلال وسائل الإعلام، نطور النظر إلى أنفسنا في مواقف هؤلاء الأشخاص، كما نشعر بالتوحد مع بعض الشخصيات التي تعرضها وسائل الإعلام بمرور الوقت...، [فهي] تجعلنا نعقد مقارنات بين أنفسنا والشخصيات التي نراها على شاشة التلفزيون...، فوسائل الإعلام تمدنا بالنماذج السلبية والايجابية، إننا نحتاج إلى مشاهدة الشخصيات التي نريد أن نتشبه بها، ونحتاج أيضا إلى مشاهدة الشخصيات (النماذج) التي لا نريد التشبه بها "¹، كما نجد حالة أخرى تأثرت بشخصية حقيقية من محيطها العائلي وهي المبحوثة رقم 03 التي تقول: "**عمي كان محاسب كانت تعجبني الهيئة تاعه، لذلك بغيت المحاسبة كنت نشوفه مثلي الأعلى و بغيت نولي كيفه**"، فهئية الشخصية التي تأثرت بعملها والتي تنتمي لعائلة المبحوثة ومحيطها جعلها تتبّع نفس تخصص دراستها وتعمل بنفس منصب عملها، فالتأثر بالآخرين يعتبر محفزا للفرد على الدراسة والعمل من اجل إعادة إنتاج نفس الشخصية وتحقيق نفس مكانتها وهيبتها الاجتماعية.

¹ حسن عماد مكايوي، د. ليلي حسين السيد، "الاتصال و نظرياته المعاصرة"، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1998، ص 82، 83.

4-4 الخريج الجامعي ما بين حب الإقبال على المقاولاتية وواقع العزوف

فكرة المقاولاتية وجدناها حاضرة عند بعض الخريجين المستفيدين من برنامج إدماج حاملي الشهادات، حيث يرون فيها الحل البديل لمنصب العمل المؤقت، لكن محدودية الإمكانيات المادية لهذه الفئة وانتوائها إلى المجموعة الاجتماعية الفقيرة أو الشعبية وقف عائقا أمام استفادتها من برامج المقاولاتية التي ترى بأنها قد هُمّشت وأقصيت منها، وترددها في خلق مشروع مقاولاتي حتى لو سمحت الفرصة بتحقيق ذلك، تخوفا من العواقب التي تتجر عن مثل هذه البرامج خاصة إذا ما فشل المشروع المقاولاتي، كما تتصور هذه الفئة بان هذا النوع من البرامج قد استحوذت عليه الطبقة العليا من أصحاب النفوذ والمال لتوسيع مشاريعهم والاستثمار في أموالهم واغتنام فرصة الاستفادة من التسهيلات ومن الدولة، كما جاء في تصريح المقابلة رقم 14: "لونساج رانا عارفين أصحابها شكون، ولاد فلان و فلان و أصحاب الدراهم، نحن الفقراء ما عندناش حق فيها، كنت نتمنى نحل روضة أطفال بدل العمل في منصب غير دائم، و لكن لا الظروف و لا الإمكانيات تسمح بذلك..."، فالظروف والانتماءات الاجتماعية والإمكانيات المادية لها التأثير في عدم قدرة خريج الجامعة من الاستفادة من برنامج مقاولاتي، ولها تأثير كذلك على طموحات الفرد ومشاريعه، كما أن انتشار فكرة أن أغلبية هذه المشاريع هي فاشلة قد أثرت في بعض الحالات وجعلتها تتخوف من مصيرها وتنفر منها بسبب إعطائها أحكاما مسبقة عنها، إلى جانب تأثير الأزمة الاقتصادية الراهنة على تمثلاتهم اتجاه هذه البرامج في ظل سياسة التقشف التي تعيشها الجزائر، وأن هذه الأخيرة لن ترحم من يتلاعب بأموالها، وأنها لا تُفَرِّز ما بين الاحتيال والفشل في تسيير المشروع فالعقوبات وتطبيقها واحد في حال عدم تسديد الديون.

4-5 المقاولاتية كمشروع مهني مستقبلي عند خريج الجامعة

فيما نجد أن هناك حالات من الفئة التي تنتمي إلى المجموعة الاجتماعية العليا والمتوسطة تحبذ فكرة المقاولاتية وتطمح إلى تحقيقها مستقبلا، غير أنها ترى بان تكوينها الجامعي لم يؤهلها لممارسة نشاطها في هذا القطاع، فلجأت إلى العمل في القطاع العام من اجل التعلم واكتساب الخبرة كمرحلة سابقة لمرحلة ممارستها للنشاط المقاولاتي. وتشير في هذا الصدد حداد بخته في دراستها بان المقاولين الذين عملوا سابقا في مؤسسة عمومية لهم مؤهلات في التسيير ودراية بطرق تسيير المؤسسات ولو بشكل نسبي مقارنة بالذين لم يمارسوا أي نشاط¹، كما تتصور المبحوثة بان القطاع العام والعمل مقابل الأجرة لا يعطي الفرصة للفرد للتطور في العمل والترقية في السلم الهرمي الوظيفي، كون أن هذا الأخير لا يعتمد في ترقيته على الكفاءة والإبداع بل على الأقدمية وعدد سنوات العمل، فحسب المقابلة رقم 05: "مشروع المقاولاتية من بكري في راسي، فكرت نحل مخبر تحاليل و لكن خاصني نزيد نقرا، قلت ما نضيعش الوقت ندخل نجرب العمل و نكتسب الخبرة و لكن للأسف ما لقيتش الشيء الي كنت نحوس عليه، المشكلة انه الجامعيين الي يدخلوا يخدموا حتى لوكان يخدموا و يبدعوا ما يخلوهمش يطلعوا في الرتبة *GRADE* بحجة انه كاين ناس قبلك *plus anciens*، و من الممكن في المؤسسة واحد عنده غير الباك و يكون عنده العرف يدخل و يدي *un poste* و يولي *supérieur* عليك، ما كانش عدالة في توزيع مناصب العمل، القاري ما عندهش بلاصته و يحطموه و صراحة هذا العمل لا يتوافق مع طموحاتي و مارانيش دايرة نقعد فيه، اطمح الي الأفضل و إلى خلق مشروعني الخاص و هو مخبر تحاليل الماء و نشوف الدعم من عند *Ansej*"،

¹ حداد بخته، "ديناميكية إنشاء المؤسسات في الجزائر بروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصادي الجزائري: دراسة حالة المؤسسات المصغرة في ولاية الجزائر"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بن يوسف بن خدة (الجزائر سابقا)، 2008، 2009، ص 240.

فالمبحوثة ترى بان منصب العمل الحالي الذي تعمل فيه في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني لا يتوافق وطموحاتها ولا يحفز على الإبداع والابتكار ولا على الترقية المهنية، وأن المستوى العلمي فيها لا يؤخذ بعين الاعتبار، كما أن توزيع المسؤوليات فيها هو غير عادل، وأن هذا النوع من البرامج تجعل الخريج محبط وتحطم معنوياته لأنها لا تعطيه ما يستحق، سواء من اجر أو من مستوى الرتبة في العمل والمكانة الاجتماعية، فيفكر في العمل في مجال يتلاءم مع مؤهلاته ومشاريعه المهنية فيجد في المقاولاتية الفرصة في تحقيق هذا المراد حيث تبقى مشروعا مهنيا مستقبليا مستقلا.

4-6 استبعاد فكرة المجازفة في المشروع المقاولاتي عند خريج الجامعة

المقابلة رقم 03 تقول صاحبها: " خمنت نحل مكتب محاسبة و لكن خدمت عند مكتب خاص و شفت بلي هاند المشروع هو متعب، قلت هذه الخدمة في المكتب عياتني، فما بالك يكون المكتب كله تاعي، ما نقدرش نديره، لأنه فيه الخدمة بزاف، خدمتنا متعبة، قلت نشوف منصب عمل في شركة أفضل لي"، هنا نرى بان هناك فئة تفضل العمل في القطاع العمومي حيث تراه دائما الأفضل ولا يوجد فيه مجازفة مثل فشل وغلق المؤسسات، على عكس المشروع المقاولاتي الذي تعتبر بأنها لا تملك الاستعداد للمجازفة فيه ولا للمغامرة خوفا من فشل التجربة، كونها لا تتحلى بالشجاعة الاقتصادية بل وتبحث دائما عن الامتيازات، كما أن تسيير العمل فيه هو أمر متعب وصعب مقارنة بالعمل في القطاع العمومي، فالأجر في القطاع العمومي مؤمن وقار مهما كانت الظروف أو وضعية العمل، بينما الخاص يتعرض لتذبذب أوضاع سوق العمل، ومداخله غير مستقرة. هذا التصور مرتبط بغياب الثقافة والروح المقاولاتية لدى هذه الفئة، وغياب

لديها صفات ومميزات الفرد المقاول الذي يواجه كل الصعاب ولديه "القدرة على تحمل المخاطر والحاجة إلى مواجهة التحديات"¹ من أجل تحقيق مشروعه المقاولاتي.

5- تمثلات خريجي الجامعة حول دور الشهادة الجامعية² في الحصول على عمل

كثيرا ما يتمنى خريج الجامعة العمل في مجال وميدان معين اختاره وفق شهادته أو العكس، غير أنه بمجرد الوصول إلى ميدان سوق العمل فإن هذا الأخير لا يوفر له الفرصة لتحقيق ذلك بسبب عوامل تقف حاجزا أمامه، فالشهادة الجامعية بقيمتها المعروفة تلعب دور المسهل في الحصول على عمل عند فئة معينة، بينما يندم هذا الدور عند فئة أخرى وهذه التمثلات تختلف باختلاف الأصول الاجتماعية للخريجين ونوعية البرامج المستفاد منها، حيث تتصور الفئة الأولى بان:

1-5 الشهادة الجامعية لها دور في التوجيه إلى العمل:

يتصور خريج الجامعة أن الشهادة الجامعية ليس لها دور في الحصول على منصب عمل بل لها دور في التوجيه إلى منصب عمل معين يتماشى وإياها، فحسب المقابلة رقم 10 تقول في خطابها: *الشهادة الجامعية ما تساعدش في توفير منصب العمل بل تساعد في التوجيه نحو عمل ملائم لتخصصك حتى لا يكون التوظيف عشوائي، و لي يساعد بالدرجة الأولى هو المعرفة "*، كما تضيف المبحوثة في المقابلة رقم 12: *" تكويني الجامعي لم يساعدني في الحصول على منصب عمل، صراحة لولا أبي لما كنت نشتغل هنا، كانوا معايا جامعيين يحطوا les cv و يقولولهم ما كانش توظيف، أما أنا جيت مورايم و نخلت و*

¹ Harold BHERER, Sylvie GAGNON, Jacinte ROBERGE, « Wampoum et lettres patentes : Etude exploratoire de l'entrepreneuriat autochtone », Les presses de l'université laval, Québec, 1989 , P175.

² لمزيد من التفاصيل حول تمثلات خريجي الجامعة حول قيمة الشهادة الجامعية و أهدافهم من التكوين الجامعي يرجى الرجوع إلى الفصل الثاني من هذه الرسالة و المُعَنُونُ ب " تمثلات خريجي الجامعة حول تكوينهم الجامعي"، من الصفحة 52 إلى الصفحة 60.

الأب تاعي هو الي نخلني، أنا ضد هذه السياسة و لكن ليس لدي حل آخر، كنت مجبرة و لوكان ما درتش كيما هاك لوكان راني قاعدة بلا خدمة، وين تروحي ما يستعرفوش بيك حتى لوكان جا عندك الماستر ولا الدكتوراه كل شيء يروح مقابل العرف"، فالمساعد الأول بالنسبة للشباب في الحصول على منصب العمل هو المعرفة أو المحسوبية (العلاقات الاجتماعية والإنسانية)، حيث يتصور بان للشهادة دور ثانوي وليس رئيسي بعد أن تبددت قيمتها، وأصبح التوظيف لا يتم على أساسها بل يعتمد على العلاقات الاجتماعية لا على المؤهلات العلمية ومستوى الفرد الثقافي، ف " التقدم العلمي والرقى الوظيفي هو هامشي بالمقارنة بالمحسوبية، علاوة على [أنها قد] أوجدت نوعا من عدم التوازن الاجتماعي في المجتمع، فادى إلى صعود شرائح اجتماعية جديدة ونزول أخرى"¹، بالرغم من ذلك أصبح الفرد الجامعي يستعمل هذه الطريقة من اجل الظفر بمنصب العمل وإلا حسب رأيه سيبقى بدون شغل طوال حياته، بالرغم من علمه بان هذه الطريقة هي غير عادلة في توزيع فرص العمل. ، فحسب المبحوثة في المقابلة رقم 05 تقول: " في الأول كنت نحوس على خدمة في الانترنت و الجرائد و لكن بدون جدوى، حتى أصبحت مجبرة على استعمال الطريقة الثانية وهي العرف، وبفضل أبي هو الي شافلي هاد الخدمة لأته بلا عرف الواحد ما يخدمش"، فعينتنا ذات الأصول الاجتماعية العليا والمتوسطة، قد تم توظيفها من خلال المحسوبية (المعرفة) أو ما يسمى بالعلاقات الاجتماعية في إطار برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وفي إطار عقد العمل الدعم CTA، والتي صرحت بان الحصول على منصب عمل في إطارهما يعتبر أمرا صعب المنال، خصوصا مؤخرا في ظل الأزمة الاقتصادية التي تمر بها الجزائر وتوقيف التوظيف في عدة قطاعات واستثنائه على القطاع الاقتصادي، ما جعل الخريجين يسارعون إلى محاولة الاستفادة منه بشتى الطرق

¹ فتحى سرحان، "نزيف الانمغة العربية المهاجرة وإدارة استثمارها بين الجنة المفقودة والموعودة: رؤية مستقبلية من منظور عالمي"، الطبعة الثانية، شريف ماس للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014، ص 84.

خاصة مع ارتفاع نسبة الخريجين من الجامعة التي قابلها نقص فرص العمل. أما الفئة الثانية من مبحثنا فتري بان:

2-5 الشهادة الجامعية ليس لها دور في الحصول على منصب عمل

يتصور خريج الجامعة المستفيد من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID بان الشهادة الجامعية ليس لها أي دور لا في الحصول على منصب عمل ولا في التوجيه إليه، كما جاء في تصريح المبحوثة في المقابلة رقم 18: "من المفروض أن أي فرد جامعي لديه شهادة جامعية يلقا خدمة، و إلا كان توقف عن الدراسة في مرحلة الاكاديمية أو الثانوية و يقعد في دارهم و ما يزيدش على روحه التعب و المصاريف، وليت نلقا روحي مثل أي واحد ماشي قاري، أنا المنصب الحالي الي راني نخدم فيه يخدم فيه أي واحد عنده السنة رابعة إكمالي أو سنة أولى ثانوي، يتسمى أنا و هاندوا غير كيف كيف، سوق العمل أصبح يضع القاري و الي ماقراش في مرتبة واحدة ونزع الدرجات العلمية، حتى تجد في العمل واحد مستوى سنة رابعة يحكم منصب دائم، و التقييم أصبح من خلال أبوك شكون و أنت شكون، ولاد الفقراء ما يسمعوش بيهم و ما عندهمش بلاصة، السوق يقيم بالاسم و بال *Statut*"، فمن خلال خطاب المبحوثة نلاحظ بان برنامج إدماج حاملي الشهادات لا يوظف المستفيدين منه حسب شهاداتهم وتخصصاتهم، فمنصب "عون إداري" الذي تشغله المبحوثة لا يتمثل شغله في مهمة معينة، بل يستطيع صاحبه استخلاف جميع المناصب في حال كان المنصب شاغرا لفترة معينة، كما انه يقوم بجميع المهام حتى مهمة نسخ الأوراق في ناسخة الورق، هذه الوضعية تجعل منصبه هشا غير واضح وعمله لا ينتهي، بل تسند إليه عدة مهام في مناصب مختلفة، هذا ما يحسب الإطار الجامعي بان قيمته من قيمة الفرد الغير متعلم أو بالأحرى الغير جامعي، خصوصا وأن هذا النوع من المناصب يسند إلى عمال من ذوي مستوى علمي غير جامعي (إكمالي أو

ثانوي)، فتقسيم العمل هنا لا يقوم لا على أساس الشهادة ولا على أساس التخصص، حيث يتصور الخريج من خلال تجربته هذه بان الشهادة الجامعية ليست لها أي قيمة بما انه يعمل بمنصب شغل لا يتطلبها ولم يوجه له على أساسها، بل أصبح التشغيل يتم على أساس الأصول الاجتماعية والجماعة الاجتماعية التي ينتمي إليها الفرد وما يملك من رأسمال اجتماعي واقتصادي، فالتوظيف أصبح يرتبط عموما بهيمنة الطبقات الاجتماعية. التي تتميز حسب بيار بورديو **Pierre BOURDIEU** من خلال رأسمالها الاقتصادي والاجتماعي¹ ، فإذا ما غاب الاثنان فقد الفرد قيمته العلمية وفرصته في الحصول على منصب عمل وأصبحت مكانته تساوي مكانة الفرد الغير حامل للشهادة العلمية، فحسب رأيه سوق العمل في إطار البرامج التشغيلية أصبح لا ينصف في توزيع العمل الملائم لأصحابه، فبابه مفتوح لذوي الأصول الاجتماعية العليا والمتوسطة، ومغلق أمام الفئة ذات الأصول الاجتماعية الشعبية (الفقيرة).

6- إستراتيجية خريج الجامعة في البحث عن عمل قبل الاستفادة من برامج العقود المؤقتة

بعد تخرج الشاب الجامعي وتحصله على الشهادة الجامعية ينتقل إلى المرحلة اللاحقة وهي مرحلة البحث عن العمل، والتي يمر فيها بفترة بطالة تؤثر عليه من الناحية النفسية والاجتماعية، حيث يصبح قلقا وغير مطمئنا على مستقبله الاجتماعي والمهني، ومفتقرا إلى الاستقرار النفسي والاجتماعي بسبب وضعيته الهشة، خاصة وانه فرد اجتماعي تتوفر فيه كل الشروط التي ترشحه إلى الالتحاق بمنصب عمل، والذي يتصور بأنه من المفروض أن يكون من احد أهم حقوقه الوطنية، خاصة بعد مثابرتة واجتهاده في المسار الدراسي وحصوله على الشهادة الجامعية، فمن استراتيجيات خريجي الجامعة في البحث عن العمل نجد :

¹ Marc MONTOUSSE (Sous la direction), « Sciences économiques et Sociales : 1^{ere} ES », Rosny : Bréal éditions, 2005, P 91.

- التسجيل في وكالة التشغيل (ANEM) كأول خطوة بعد الحصول على الشهادة من أجل الحصول على منصب عمل في إطارها.
- وضع ملفات سيرتهم الذاتية على مستوى الشركات من أجل الاتصال بهم في حال ما كانت هناك مناصب عمل شاغرة دائمة أو غير دائمة أو في حال تنظيم مسابقات تشغيل.
- الاعتماد على العلاقات الاجتماعية والإنسانية كوسيط من أجل الحصول على منصب العمل، وقد تكون هذه الوساطة من خلال احد أفراد العائلة أو المحيط كالأصدقاء والمعارف، إلى جانب تناقل المعلومة فيما بينهم.
- التسجيل في مكاتب التشغيل الخاصة الموجودة على مستوى الولايات، والتي لها دور الوساطة بين عارضي وطالبي العمل وتكون تابعة للقطاع الخاص.
- البحث من خلال مواقع التواصل الاجتماعي والتسجيل فيها، حيث يوجد بها العديد من صفحات الفيسبوك والتويتر التي تقوم بنشر العديد من إعلانات التوظيف والمعلومات الموجودة، كذلك في صفحات مجموعة الأصدقاء الذين يتبادلون فيما بينهم إعلانات وتواريخ مسابقات التوظيف.
- البحث في شبكة الانترنت من خلال تصفح المواقع الخاصة بالعمل وإعلانات التشغيل.
- البحث في وسائل الإعلام المكتوبة من خلال تصفح صفحة إعلانات الجرائد التي تحتوي أحيانا على إشهارات وإعلانات التوظيف والمسابقات.
- القيام بتكوينات أخرى خارج إطار الجامعة كتكوين مراكز التمهين والحصول على شهادة مهنية، خاصة بعدما أصبح خريج الجامعة يتذمر من شهادته الجامعية التي أصبحت لا تفي بغرض الحصول على عمل و فقدت قيمتها، وأصبحت كذلك لا تتماشى مع طبيعة العمل كونها شهادة أكاديمية نظرية تقتصر إلى المهنية والتطبيق، وأن بعض الشهادات أصبحت غير مطلوبة في سوق العمل مما دعا أصحابها إلى القيام بتكوينات

أخرى مطلوبة، وهذا ما يؤكد السيد المدير العام للوكالة الوطنية للتشغيل محمد الطاهر شعلال في خطاب ألقاه¹ على قناة البلاد الإخبارية، والذي جاء في ملخصها بأن الشهادة الجامعية لم تعد تفي بغرض الالتحاق بسوق العمل، بل على حاملها التأقلم مع هذا السوق من خلال القيام بتكوينات أخرى والحصول على شهادات أخرى تتلاءم معه، وأن بعض شهادات العلوم الإنسانية مثل ليسانس حقوق، علوم سياسية، علم النفس وعلم الاجتماع، لهم حظوظ في العمل مقارنة بتخصصات أخرى مثل علم الآثار، الفلسفة، تاريخ وجغرافيا، انجليزية، رياضيات، فكل هذه التخصصات حتى لو تمّ بعث صاحبها إلى المؤسسات، فإن صاحب الشركة سيرفضه لأنه يحتاج إلى عامل في الموارد البشرية مثلا، وأن هذه التكوينات لا علاقة لها بالأمور الإدارية والاقتصادية، فالمطلوب من هذه الفئة متابعة تكوين ثان... كما يرى بان خريجي مراكز التكوين المهني يجدون سهولة اكبر في الحصول على مناصب عمل خاصة فيما يتعلق بالمهن اليدوية، فالتكوين الأساسي القاعدي هو مهم بالنسبة له ولكن التكوين حول تقنيات البحث عن العمل له أيضا أهميته، فالمقصود هو أن خريج الجامعة عليه متابعة تكوينين احدهما جامعي والآخر مهني، فبدل تغيير طريقة تسيير الجامعة وجعل تكويناتها تتناسب مع متطلبات سوق العمل وتتوافق اختصاصاتها وفق المناصب المتاحة للشغل وإدراج تخصصات وتكوينات مهنية، على الفرد الجامعي أن يتناسب مع هذه السوق، ويقوم بتكوين مهني ثان لان تكوينه الجامعي لا يفي بغرض التشغيل، فالتكوين الجامعي هنا هو من اجل التكوين وليس من اجل الشغل مستقبلا.

¹ الخطاب موجود على صفحة الفايبيوك لقناة البلاد الإخبارية، اسم الصفحة Journal el Bilad تحت عنوان " سوق العمل في الجزائر يدير ظهره لأصحاب الشهادات العليا...شهادة التكوين المهني أهم من الشهادة الجامعية " و الذي تم نشره يوم 12 فيفري 2017 على الساعة 33.6 د. تم تصفح الموقع يوم 13 فيفري 2017.

• كما نجد مجموعة من الخريجين من تزاوّل مهنا غير رسمية في انتظار الحصول على عمل دون توقف البحث عنه، ومن اجل عدم تضييع الوقت وكسب مدخولها المادي لتوفير حاجياتها والعيش باستقلالية دون الاعتماد على الغير.

• اتضح لنا من خلال دراستنا بان الخريجين الذين ينتمون إلى الفئة الاجتماعية العليا والمتوسطة تؤثر عليهم البطالة من الناحية النفسية أكثر من الاجتماعية والاقتصادية، مثلما جاء في خطاب المبحوثة رقم 05: "قعدت أربعة 04 أشهر بدون عمل بعد التخرج، لم أعاني من البطالة و لم تؤثر علي، فقط تقلقت متى اعمل، ما كانتش عندي مشاكل، الوضعية المادية لعائلتي ما خلّاتني يخصني والو"، فوضعية العائلة الميسورة والغنية ماديا تجعل المستفيد لا يحس بفترة البطالة نظرا للدعم المادي الذي يتلقّوه من طرف عائلتهم، التي تقدم لهم المساعدات المادية وغالبا ما تقدم لهم الدعم من خلال محاولتها لمساعدتهم في الحصول على منصب عمل نظرا لمستواها العلمي والثقافي، الذي يجعلها على دراية وتواصل بما يجري في سوق العمل وامتلاكها للرأسمال الاجتماعي الذي يوفر لها المعلومات وربما المحسوبة في تسهيل اقتناء هذا المنصب، على عكس الخريجين الذين ينتمون إلى الفئة الاجتماعية الشعبية أو الفقيرة، الذين نجد بان البطالة تؤثر عليهم من الناحية المادية، النفسية والاجتماعية وهذا راجع إلى المستوى الاقتصادي المحدود لعائلتهم التي لا تستطيع مساعدتهم ماديا، ولا تستطيع كذلك مساعدتهم وتوجيههم من اجل الحصول على منصب عمل بسبب محدودية مستواها التعليمي، وعدم امتلاكها للرأسمال الاجتماعي. كما لاحظنا بان فترة بطالة المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP هي نوعا ما قصيرة، فما إن ينتهوا من الدراسة ويتحصلوا على الشهادة الجامعية حتى يبدؤوا في العمل بعد فترة قصيرة والتي تمثلت في بعض الأشهر، على عكس المستفيدين من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID الذي لاحظنا بأنهم قد مروا بفترة بطالة طويلة تمثلت في عدة سنوات، ناهيك عن عملهم لفترات متقطعة قبل استفادتهم من عقد PID .

7- دوافع وأهداف توجه خريجي الجامعة نحو الاستفادة من برامج العقود المؤقتة

يُعتبر سوق العمل بالنسبة للشباب الجامعي المتخرج فضاءً واسعاً يبحث فيه عن شغل، وبما أن السياسة العمومية تفرض على جميع الباحثين عن العمل المرور بوكالات التشغيل، فإن التسجيل فيها هو أمر ضروري، غير أن الاستفادة من احد برامجها تختلف باختلاف المستويات العلمية والمؤهلات كما ذكرنا سابقاً، فهناك من خريجي الجامعة من يستفيد من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP ومن برنامج عقد العمل المدعم CTA بعقديهما CID وهناك من يستفيد من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID التابع لوكالة التنمية الاجتماعية، والاستفادة من كلا البرنامجين قد تكون في القطاع العام أو القطاع الخاص، غير أن تمثلات كلا الفئتين تختلف حول الأهداف والدوافع التي تجعلها تستفيد منها وحول عقود البرامج في حد ذاتها.

1-7 البرامج هي الحل الوحيد والبديل للتخلص من البطالة بعد تحطم حلم الحصول على عمل:

يتوجّه خريجي الجامعة للاستفادة من برامج التشغيل ضمن العمل بعقود مؤقتة بعد أن فقدوا الأمل في الحصول عليه خارج إطارها، فالعمل حسبهم هو صعب المنال حيث وجدوا في هذه البرامج الحل الوحيد للخروج من أزمة البطالة والحصول على الهوية المهنية فـ" مهنة الإنسان هي التي تعطيها قيمته"¹ كما أن " الهوية بالنسبة للفرد هي حاجة [ضرورية] من اجل الاندماج الاجتماعي من اجل تحقيق درجة معينة من الاعتراف الذاتي...الهوية المهنية تكون في هذه الحالة إحساس الانتماء لمهنة"²، فهو يسعى بكل الطرق للانضمام إلى سوق العمل بالرغم من الانتقادات التي وجهوها لهذا النوع من البرامج حيث تقول الباحثة رقم

¹ Anne-Marie FRAY, Sterenn PICOULEAU, « *Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail* », Management & Avenir 2010/8 (n° 38), p74. Disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>.

² Ibid. p76.

18: "وين ما نروح البيبان مبلعين، ما خليت حتى بلاصة، وصيت شحال من واحد، منذ 2013 و أنا نقارع و طامعة في خدمة مسقمة، كل المؤسسات حطيت فيهم *mon c.v* و يقولولي روجي من بعد نعطولك، إلى حد اليوم ما كانش الي عيطلي، حتى نسيت بعض المؤسسات الي حطيت فيهم طلب التوظيف، لو كان جا الواحد كافي و لابس عليه نحبس هاذ الخدمة ونقعد في دارنا بصرح الله غالب، الضرورة المادية فرضت علي نقبل بهذا العمل ونخدم فيه"، كما تضيف المبحوثة في المقابلة رقم 13: "توجهت إلى برنامج *PID* و لم أتوجه إلى آخر لان الفرصة لم تُتَح لي في برنامج آخر، فكنت مجبرة على التقدم إلى هذا البرنامج هروبا من البطالة و التعطل عن العمل، وأوضاع عائلتي الفقيرة جعلتني اعمل للحصول و لو على القليل من المال"، فالظروف المادية الصعبة والهشاشة الاجتماعية التي " تدل على هشاشة الوضع الاجتماعي، المهني إلى غير ذلك"¹، والتي يعيشها الفرد، لها تأثير كبير عليه في قبوله لمهنة لا يكون راضيا عنها، فصعوبة العيش وغلاء المعيشة ومستوى العائلة الفقيرة لا يلبي متطلباته ويجعله يعيش في هشاشة اجتماعية، " تعود إلى عدم الاستقرار وعدم اليقين حول المستقبل وتُشكّل مجموع المخاطر التي يمكن أن تؤدي إلى الفقر، أو حتى إلى التهميش"²، إضافة إلى فشله في عدة محاولات وخطوات من اجل إيجاد عمل يتلاءم ورغباته، فالحصول على عمل خارج برامج التشغيل حسب تصوره أصبح شبه مستحيل على حسب خطاب المبحوثة في المقابلة رقم 19 التي تقول: " مريت بمرحلة بطالة مدتها أربع سنوات، خدمت المرة الأولى عند واحد *privé* بصرح حقار، لم أتحمّل سلوكه، ما نبغيش الي يعفلسي على كرامتي، خدمت عنده أسبوع و توقفت عن العمل بالرغم من أن الأجر كان مليح، بعدها كنت دائما نحّوس على خدمة، فوتت مسابقات و عمري يلا رجت لأنني ما عنديش العرف، و توجهت لهذا البرنامج باش نعاون

¹ Frédéric LEBARON, « La Sociologie de A à Z : 250 mots pour comprendre », Dunod, Paris, 2009, P93.

² Sylvie MESURE et Patrick SAVIDAN, « Le dictionnaire de Sciences Humaines » 1 ère édition, PUF, Paris, 2006, P 900.

زوجي *parce que* باغي نشرها سكنة و نصف دراهمه لازم ندسوهم، أما خلصتي أنا، تروح غير في شراء الملابس أو أغراض شخصية بالرغم من أن الأجر قليل و قليل بزاف"، فالملاحظ بان المبحوثة قد استطاعت الحصول على عمل في القطاع الخاص، إلا أن المعاملة السيئة لها جعلتها تتنازل عنه في سبيل المحافظة على كرامتها وعزة نفسها، فكرامة الفرد وعزة نفسه تبقى قبل كل شيء، حتى ولو كانت على حساب التخلي عن العمل، فالاعتراف بالفرد كعامل محترم و تقديره يساعد على اندماجه في منصب عمله والمحافظة عليه، فهو " حساس من ناحية الاعتراف الذي يتلقاه من المجتمع، ومن الآخرين ومن نفسه، ودرجة هذه الحساسية هي التي تحدد المكانة التي يمنحها للعمل في تعريفه للأنا"¹، كما أن عدم استفادة المبحوثة من برنامج المساعدة على الاندماج المهني تُرجع سببها إلى عدم امتلاكها "للمعرفة" أي المحسوبة التي تأتي من خلال العلاقات الاجتماعية التي يملكها الفرد في المجتمع، واستفادتها من برنامج إدماج حاملي الشهادات كانت بدافع الحاجة إلى مساعدة الزوج وتقاسم المسؤولية معه في ادخار المال من اجل اقتناء السكن، الذي يعتبر من ضروريات الحياة، وأن أجراها بالرغم من انه قليل إلا انه يساعدها في توفير البعض القليل من مستلزماتها.

كما يرى الخريجون الجامعيون المستفيدون من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID بان الخريجين الجامعيين المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP هم أفضل منهم من حيث وضعيتهم المهنية وأجرهم، وأنهم تمنوا الحصول على عقد DAIP إلا أن شرط الاستفادة لا يملكونه وهو العلاقات الاجتماعية " بتعبير المحسوبة"، فحسب المقابلة رقم 19 تقول صاحبها: " رح *LA DAS* لأنني ما عنديش العرف، في *L'ANEM* يليقك العرف، فبالرغم من انه كان عندي 8 تاع *les avis favorables* من

¹ Anne-Marie FRAY, Sterenn PICOULEAU, « Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail », Op-Cit, p74. Disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>.

عند شركات مختلفة، كي نوصل *L'ANEM* ما بيغوش يوقعولي، ببقاو يجروا فيا من وكالة إلى أخرى، بيغوا يعجزوك، لانام ولات عرف كبير و شكون يستفاد منها غير ولاد فلان و فلان، تزيرت بزاف، خاصك عرف متين"، ففي ظل أزمة البطالة وارتفاع نسبة الخريجين أصبحت هذه البرامج التشغيلية لا تقي بغرض ضم كل المتخرجين، بل وأصبحت الاستفادة منها صعبة المنال خاصة برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP، الذي يفضل جميع الخريجين الاستفادة منه بدل برنامج إدماج حاملي الشهادات PID، والذي يتصورون بان مناصبه قد اقتصرت على أبناء العائلات المرموقة صاحبة النفوذ والعلاقات الاجتماعية المتينة.

2-7 العمل ضمن برامج العقود المؤقتة بهدف تكوين علاقات اجتماعية

فكرة تكوين العلاقات الاجتماعية حاضرة بدرجة ملحوظة في تصور فئتنا المدروسة، على أساس أنها قد استفادت من هذه البرامج من اجل توسيع علاقاتها الاجتماعية (الرأسمال الاجتماعي) والتي قد تجلب لها فرصة الظفر بمنصب عمل دائم، فحسب ما تقول المبحوثة في المقابلة رقم 14: "كي استفدت من البرنامج كان الهدف تاعي الأول هو تكوين علاقات اجتماعية داخل محيط العمل، من خلال عملي لأنه مين يولوا يعرفوك و يعرفوا خدمتك و بلي *Sérieuse* ربما يفوتوني *CDD* مين يجوهم *les postes*، و قلت نكوّن علاقات أيضا من خلال تعاملي مع الناس الذين يزورون المستشفى، فربما تأتي الفرصة يوما ما و نتعرف على كاش واحد يعاوني باش نخدم، و نلقى عمل دائم أفضل من هذا العمل"، فإلى جانب الظروف الصعبة والبطالة اللذان يدفعان بالفرد إلى العمل في إطار برنامج PID، نجد بان افتقار الفئة المستفيدة منه إلى العلاقات الاجتماعية يجعلها تعمل في إطاره من اجل تكوين علاقات ومعارف حتى تتسنى لها فرصة مساعدتها وإعطائها الأولوية في التوظيف في حال توفرت مناصب العمل في المؤسسة التابعة لها، بحكم

معرفة مسؤوليها لها ولطريقة عملها وجديتها، كما أن الأمر مشابه بالنسبة لبعض المستفيدين من برنامج DAIP الذين تعود أصولهم الاجتماعية إلى الفئة الاجتماعية الوسطى، كون أن بعضهم لا يملكون علاقات اجتماعية من الفئة الاجتماعية العليا، وأن هذه الأخيرة هي من لها الفعالية الكبيرة والوزن الثقيل في الوساطة من أجل الحصول على العمل، فمعارفهم قد استطاعت أن تجلب لهم منصب العمل، لكن تنصيبهم فيه يتطلب معرفة "متينة" من الفئة الاجتماعية التي تملك نوعاً من الهيمنة والسلطة ولها الكلمة المسموعة، فيما نجد بأن هذه الفكرة غائبة عند الخريجين الجامعيين المستفيدين من برنامج DAIP والذين تعود أصولهم الاجتماعية إلى الفئة الاجتماعية العليا، بحكم علاقاتهم الكثيرة ومعارفهم المتعددة التي تجعلهم لا يكثرثون لهذا التصور، بل أن عملهم في إطار البرنامج جاء من أجل التنصيب مستقبلاً وكأنهم يضمنون تنصيبهم بحكم مكانتهم الاجتماعية وعلاقاتهم الواسعة.

3-7 العمل ضمن برامج العقود المؤقتة بهدف الحصول على عمل وتحقيق الاندماج الاجتماعي

والمهني

نجد من الخريجين الجامعيين المستفيدين من البرامج التشغيلية من يمضي سنوات في منصب العمل المؤقت التابع لبرنامج التشغيل ولا يبحث عن منصب آخر، بل ويفضل البقاء في منصبه كونه يأمل في التنصيب مستقبلاً، فمن أهداف التحاق الخريج الجامعي بمنصب العمل في إطار برامج التشغيل بالعقود المؤقتة هو البحث عن الاندماج المهني والاجتماعي، " فالعمل يمثل بالنسبة للشباب البطال فرصة لتحقيق هويته الاجتماعية، المعبر عنها بالمكانة والدور الاجتماعي في المجتمع، ففقدان الفرد لهويته المهنية أو صعوبة تحقيقها تجعله في حالة اغتراب دائم عن المجتمع، فالبطالة تتسم بالسلبية وهي مقترنة بظواهر

التهميش والإقصاء الاجتماعي وعدم الاندماج للأفراد في المجتمع"¹، فالسعي إلى الحصول على عمل مستقر هو أول خطوة يستطيع من خلالها ضمان المستقبل على حسب تعبيره، والعيش في اطمئنان نفسي ومادي من خلال ضمان اجر قار ومنصب عمل دائم، لأنه ما إن يضمن منصب عمله ويترسّم فيه حتى يضمن ويحقق ما يحتاجه من مستحقات العيش طوال حياته الاجتماعية، كما يصبح فردا فعالا في المجتمع وتُحفظ كرامته ويُصبح احترامه مفروض من طرف الآخرين.

كما اختلفت تمثلات مبحوثينا حول العمل وقيمه باختلاف أصولهم الاجتماعية، حيث نجد بان الفئة ذات الأصول الاجتماعية العليا تعتبر العمل حاجة وضرورة نفسية أكثر منها مادية، فهو وسيلة لتحقيق الذات وتوازنها وهو مهم للاستقرار النفسي، كما يعتبر الحاجة المادية مهمة كذلك لكنها تأتي في الدرجة الثانية، كون أنها متوفرة لديه من خلال الرأسمال الاقتصادي الذي تملكه عائلته، فهو لا يعيش مشاكل اقتصادية، فيما يظهر بان الفئة ذات الأصول الاجتماعية الشعبية ترى بان العمل هو حاجة مادية بالدرجة الأولى وتوفيرها يرضي الحاجة النفسية والاجتماعية، فوضعية العائلة الهشة والفقيرة جعلت الفرد يُسبِق الهدف إلى توفير الحاجة المادية عن طريق العمل الذي يرى فيه الحل لكل المشاكل ولكل الحاجيات، فتَوَفَّرُهُ ينتج عنه الاستقرار النفسي والاجتماعي ويمنح الفرد مكانة اجتماعية معتبرة وسط الجماعة، فيما يأتي تصور الفئة الوسطى التي تتقاسم كلا التصورين السابقين على حسب وضعية العائلة المادية ومستواها الاقتصادي، كما نجد تصور آخر وهو أن العمل عبادة وانه مقدس، وقد أبدى مبحوثينا هذا التصور باختلاف أصولهم الاجتماعية حيث انه لم يقتصر على فئة معينة.

¹ شويمات كريم، لوائح إنشاء وسيرورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطال: تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2، 2011/2010، ص 236.

4-7 العمل ضمن برامج العقود المؤقتة بهدف التأمين الاجتماعي والمهني

يتشابه تصور مبحوثينا المستفيدين من البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة مع مبحوثينا المستفيدين من البرامج المقاولاتية على أن العمل هو المؤمن للمستقبل، والاستفادة منه تعني ضمان التغطية الاجتماعية التي تضمن السلامة والتأمين من المخاطر والأمراض والحق في التقاعد الذي يعيش بمدخوله الفرد بعد التقاعد من العمل وتجاوز سنّه، ما يضمن للفرد العيش في اطمئنان وارتياح مستقبلا، فالتأمين عند روبرت كاستل **Robert CASTEL** هو تأمين اجتماعي وتأمين مدني، وهما من مهمة الدولة الحديثة التي توفر للفرد التغطية والمساعدة الاجتماعية ضد المرض والحوادث والشيخوخة والبطالة وكل ما يهدد حياة الفرد الصحية والاجتماعية، أما التأمين المدني فيتمثل في ضمان أمن وسلامة الأفراد في محيطهم المدني وضمان حقوقهم وحمايتهم في إطار قانوني¹. غير أن تصور مبحوثينا اتجاه توفير التأمين الاجتماعي والمهني من خلال البرامج ذات العقود المؤقتة قد آل دون ذلك، وهو الأمر الذي سنتطرق إليه لاحقا.

5-7 العمل ضمن برامج العقود المؤقتة بهدف تحقيق الاعتراف الذاتي والجماعي

يبحث الشباب والأفراد بصفة عامة عن الاعتراف من خلال ممارسة العمل. حيث يعطي اكسيل هونيث **axel honneth** أهمية للجانب الاجتماعي من خلال تقدير واحترام الذات، الذي يسميه محور التضامن، فالفرد يعتمد على التقدير الايجابي الذي يتحصل عليه من طرف أعضاء مجموعته ويظهر لهم صفاته الخاصة، كما انه مستعد هو الآخر للاعتراف بالمهارات والخدمات الخاصة بهؤلاء الأعضاء الذين يشعرون فيما بينهم بأنهم مرتبطون من اجل السعي لتحقيق غايات مشتركة²، ف " فلسفته تتمحور حول

¹ Robert CASTEL, « *L'insécurité social qu'est ce qu'être protégé ?* », Editions du Seuil et la République des Idées, France, 2003, P 05.

² Pierre PAROZ, « *La reconnaissance : une quête infinie ?* », Op- Cit, P15.

مفهومين هيغليين هما: الاعتراف والكفاح، [حيث] يرى بان الحصول على الأول هو هدف كل الممارسات الجماعية والفردية، وأن الثاني هو الطريق إلى تحقيق ذلك، وهو الدم الذي يجري في عروق المجتمع ويدفع به إلى التطور والتغيير¹، والاعتراف حسب خريج الجامعة يكون ذاتي أو جماعي، حيث أن الذاتي يكون من طرف الشخص لنفسه عندما يعتبر نفسه فاعلا فعلا ومشاركا اجتماعيا له دور في المجتمع، يستطيع تحمل مسؤوليته بتمتعته بالاستقلالية في إعالة نفسه وعائلته مستقبلا، وانه قادر على تحمل المسؤوليات والقيام بدوره الاجتماعي ما يجعله راضيا عن نفسه، ويعزز من ثقته بنفسه ويرفع من معنوياته ويكون ذلك محفزا له على العمل أكثر، ويزيد طموحه في العمل والتطور والارتقاء، أما الاعتراف الجماعي فهو اعتراف الجماعة، العائلة، المحيط والمجتمع بصفة عامة لعمل الفرد وتقدير مجهوداته والاعتراف بأنه فرد فعال ومسؤول، له دور وسط الجماعة الاجتماعية وانه يشارك في بناء وتطور المجتمع، كذلك اعتراف الجماعة يخلق لديه الثقة في النفس ويحسسه بالإنصاف في حقه، ما يحفزه أكثر على العمل ويجعله راض عن مقابل عمله، ناهيك عن المقابل المادي بل المقابل المعنوي الذي لا يقل أهمية هو الآخر.

6-7 العمل ضمن برامج العقود المؤقتة بهدف اكتساب الخبرة المهنية والتجربة

تستفيد فئة من خريجي الجامعة من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بهدف الحصول على الخبرة والتجربة، حيث أن البرامج تهدف إلى ذلك بالدرجة الأولى، كما جاء في تصريح المبحوثة في المقابلة رقم 13 والتي تقول: " **هدفي من خلال الاستفادة من البرنامج كان التعلم، لأنني ما تعلمت في الجامعة طريقة العمل، التكوين كان نظري، وسوق العمل يتطلب الخبرة التي بدونها الواحد ما يقدر يخدم**"، غير أن كثرة عدد المستفيدين من البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة والذين قد انقضت مدة عقدهم وانتهت أدى إلى

¹ رشيد بوطيب، " اكسيل هونيث في حلبة تفسير الإرهاب"، موقع الجديد العربي، 27 نوفمبر 2015، مقال موجود على الموقع: <https://www.alaraby.co.uk/culture/2015/11/27>, Consulté le 24/10/2017.

وجود فائض في عددها، إلى جانب أن المبحوثة في المقابلة رقم 14 تتطرق إلى أمر آخر وهو انه: "في مسابقات التوظيف أصبحت فئة المستفيدين من برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة غير مرغوب فيها على أساس أن تجربتها المهنية تفتقر إلى الخبرة والتعلم المهني الصحيح، بل ومن المستحب تشغيل الفئة التي عملت خارج إطار برامج التشغيل"، حيث أصبحت الشركات الموظفة لا تأخذ بعين الاعتبار هذه الخبرة المكتسبة من خلال العمل في إطار برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة، بل ولا تعتبرها خبرة، بل ترى بأنها عبارة عن تجربة مهنية لم تُتَح لهم الفرصة فيها إلى اكتساب المهارات المهنية، وإنما تطلب خبرة أو اقدمية خارج إطار هذه البرامج وخاصة برنامج PID، على أساس أن المستفيدين منه لم يتقنوا مهنة معينة، كون أن منصب العمل فيه يتغير وهو غير محدد في منصب وظيفي معين، فكل مرة يجد الشاب نفسه في منصب عمل غير مطابق لتخصصه ولا علاقة له بنوعية شهادته واختصاصه.

8- تمثلات خريجي الجامعة حول برامج العقود المؤقتة (DAIP-CTA-PID) المستفيد منها:

برنامج عقود ما قبل التشغيل (CPE) استبدل ببرنامج إدماج حاملي الشهادات (PID)، وكان تابعا لوكالة التنمية الاجتماعية وخاضع لها في التمويل، أما تسييره فكان من طرف المديريات الولائية للتشغيل (DEW)، التي يوجد بها مندوب من وكالة التنمية الاجتماعية، هذه الأخيرة أصبحت تحت وصاية وزارة التضامن، هنا تغيرت الأمور حيث انتقل تسيير البرنامج من مديريات التشغيل إلى مديريات النشاط الاجتماعي، فقررت وزارة العمل سد فراغ البرنامج الذي خلقت بدله برنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) التابع لمديريات التشغيل، والتي أصبحت تسمى بوكالة التشغيل (ANEM)، والفرق بينهما هو أن جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) هدفه اقتصادي، أما جهاز إدماج حاملي الشهادات (PID) فهدفه اجتماعي ولكل منهما اجر محدد غير موحد .

تتكوّن لدى المتخرجين من الجامعة المستفيدين من البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة مجموعة من التمثلات من خلال ممارستهم للعمل في إطارها، وانضمامهم لمحيط العمل المهني والتي تتمثل في :

1-8 عقد DAIP مقارنة بعقد PID بالنسبة لخريجي الجامعة:

يبيد الخريجون المستفيدون من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID استياءهم من هذا البرنامج، وما يحتويه من شروط عمل مجحفة في حقهم، ويتمنون الاستفادة من برنامج DAIP، ولكن عدم قدرتهم على ذلك جعلهم يلجؤون إلى برنامج PID كحل مؤقت بدل البقاء في بطالة، حيث تقول الباحثة في المقابلة رقم 14: "كنت نعلم نخدم في التلفزيون و آخر طموحاتي في جريدة وطنية، كي ما لقيتس وليت نحوس نخدم على الأقل على يد لانام و Jamais ظنيت بلي غادي نخدم على يد لاداس، و لكن الظروف كانت أقوى مني، كان لازمني نخدم و ظروفي المادية هي الي حتمت عليّ هاذ الشيء، عمري ما ضنيت روعي نخدم مقابل اجر 9000 دج في الشهر، و زيد عمل مؤقت لوكان غير جا دائم ما عيش أو يتلاءم مع مستواي، على الأقل في لانام يخلصوا خير 15000 دج، و ليت نحشم نقول نخدم على يد لاداس و كأني راني نطلب"، فإلى جانب هشاشة منصب العمل في إطار هذا البرنامج كونه عمل مؤقت و" كون أن صاحبه يعيش تحت تهديد التسريح"¹ من العمل، نجد كذلك أن الأجر قليل جدا ولا يتجاوز حتى الأجر القاعدي، والذي تقارن فيه الباحثة الأجر الممنوح ضمن برنامج المساعدة على الإدماج المهني على انه أفضل من أجرها، وأن البرنامج في حد ذاته غير ملائم لمستواها الثقافي، وأن الاستفادة منه هي إجبارية (محتمة) وليست اختيارية، وأن خريج الجامعة أصبح يتنازل عن مستواه العلمي في سبيل الظفر بمنصب عمل لا

¹ Serge PAUGAM, « Le salaried de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle », 1 ère éditions, Presses universitaires de France , 2000, P79.

يتلاءم ومؤهلاته العلمية بل وائل منها، وذلك راجع لظروفه المعيشية التي تحتّم عليه العمل من أجل كسب ولو القليل من المال.

8-2 تغيير فكرة المشروع المهني المستقبلي عند الالتحاق بسوق العمل

تخطط فئة مبحوثينا الى العمل في منصب شغل معين يتلاءم مع تكوينها الجامعي كما ذكرنا سابقاً، غير أنها ما إن تلتحق بسوق العمل حتى تفشل في ذلك، فتتقدم إلى وكالة التشغيل من أجل مساعدتها على تحقيق هذا المشروع المهني، غير أن هذه الوكالة لا توفر لها العمل الذي تريده، بل تقدم لها عرض لمنصب عمل تحدده المؤسسات العارضة للعمل، كون أن هذه المناصب ليست اختيارية من قبل طالبي العمل بل اقتراحية من طرف عارضي العمل، وبالتالي يصبح الباحث عن العمل مخيراً ما بين القبول أو الرفض، والذي عادة ما يختار القبول خوفاً من عدم توفر فرصة ثانية، فيقبل بما عرض عليه ليجد نفسه قد غير فكرة مشروعه المهني بمجرد التحاقه بسوق العمل، لان هذا الأخير لم يوفر له الفرصة لتحقيق ذلك، وذلك ما نلمسه في المقابلة رقم 13 التي تقول صاحبها: "كي نتفكر شاقريت و شحال شقيت باش ديت هذيك الشهادة و نلقا روجي في هذه الوضعية ، تغيضني عمري بزاف، ما كنتش نظن بلي يلحق بي الوقت و نولي نخدم هاذ الخدمة، تخيلت روجي *Avocate* بقيمتي و شاني، حتى لقيت روجي نخدم في بلدية ومنصب عمل مؤقت وبخلصة قليلة بزاف تاع زوج دورو"، فإلى جانب تعارض ما كانت تطمح إليه مع ما آلت عليه، نجد بأنه حتى ظروف العمل وشروطه لا تتناسب مع مؤهلاتها ولا مع مكانتها العلمية، فبعد أن كانت تطمح إلى ممارسة مهنة راقية كمقابل لما درسته ولما تعبت من أجل أن تتحصل على الشهادة الجامعية، لتُصاب بخيبة الأمل عندما يُوفّر لها عملاً مكانته وشروطه أقل من مستواها العلمي والعملية، و هذا ما يؤكد **حجال سعود** من خلال دراسته الميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل حول الشباب والبطالة

في المجتمع الجزائري، حيث استخلص بان لهذه الفئة " تخوف من الحصول على عمل لا يناسب مؤهلات أو/ وطموحات المبحوثين كطالبى شغل أى عدم توافق الشهادة المدرسية (الديبلوم) مع متطلبات مناصب العمل المعروضة، مما يجعل المبحوث الذى سيتحصل على عمل كهذا يعيش نوعا من الاغتراب بالمفهوم السوسولوجي... حيث أكد لنا معظم المبحوثين أن العقود التى تقدمها هذه الوكالات هي في المجمل ظرفية لا تعكس طموحاتهم"¹.

9- تمثلات خريجي الجامعة حول شروط العمل في إطار برامج العقود المؤقتة

يتصور خريجي الجامعة بأنه حتى يندمج الفرد في منصب عمله ويصبح راضيا عنه يجب أن تتوفر مجموعة من العوامل المهمة، والتي يقارنها بشروط العمل الموجودة على مستوى برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة حيث يرى بان:

1-9 شباب جامعي غير محفز على العمل في إطار برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة

تعددت الدراسات حول محفزات العمل لدى العاملين الأجراء، وتم بناء عدة نماذج خاصة بماهية الرضا الوظيفي وكيفية تحقيقه من أهمها نجد نموذج التسلسل الهرمي للاحتياجات لـ **Abraham Harnold** من **MASLOW** خلال تحقيق خمسة احتياجات للفرد من نفسية و مادية والتي تتمثل في: احتياجات فيزيولوجية، الحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الانتماء، الحاجة إلى الاعتبار، والحاجة إلى تحقيق الذات. كما يوجد نموذج التحفيز عن طريق الانجاز لـ **David MCCLELLAND** والذي يحتوي على ثلاث احتياجات مهمة وهي: الحاجة إلى الانتماء والحاجة إلى السلطة، وهناك كذلك التحفيز من خلال تصميم الوظائف أو

¹ حجال سعود، " الشباب والبطالة في المجتمع الجزائري تمثلات وممارسات اجتماعية- دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل لولاية تلمسان-"، مرجع سبق ذكره، ص 189.

نظرية ذات العاملين لـ **Frederick Herzberg** التي عرض فيها عوامل الرضا الوظيفي وعوامل الاستياء الوظيفي وكيفية توفير بيئة ملائمة للعمل¹، فهناك عوامل متفق عليها يجب توفيرها حتى يتم تحفيز العامل على العمل وحتى يتحقق لديه ما يسمى بالرضا الوظيفي.

يعتبر خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بان العمل في هذه الأخيرة هو غير مُحفِّز، لان شروطه وأهدافه لا تتناسب مع منتظراتهم، فتمثلاتهم حوله قد تكونت لديهم من خلال ممارستهم لعملهم في إطارها، حيث مست هذه التمثلات مجموعة من العوامل التي يعتبرونها مهمة في التحفيز والتشجيع على العمل، إلا أنها تعتبر ناقصة في إطار برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة والتي تمثلت في:

2-9 تمثلات حول الأجر

يُعتبر الأجر المحفز الرئيسي للعمل لدى الأجراء على الصعيد العالمي²، وهو أول عامل تطرقت له مجموعة أفراد عينتنا عندما سألناها عن تصورها حول شروط عملها في إطار البرنامجين، معتبرة إياه بأنه قليل جدا بل وزهيد لأنه لا يتجاوز حتى ثمن الأجر القاعدي، فهو لا يناسب لا مستواها العلمي ولا مقابل لمجهودها الفكري والبدني الذي تقوم به أثناء العمل، خاصة وأنها تعمل طوال النهار مثلها مثل العاملين الدائمين وتُسند إليها نفس المهام التي تُسند إليهم غير أن المقابل المادي يختلف، فالمبحوثة في المقابلة رقم 13 تقول: " دارونا هذه البرامج باش نتحصلوا على تجربة في العمل و باش يقضوا على المشكلة الي كانت تواجه الشباب و الي هي الخبرة المهنية التي كانت تشتريها جميع المؤسسات تقريبا، و لكن هذه

¹ Don HELLRIEGELK John W.SLOCUM, « *Management des organisations* », 2^{ème} édition, Editions de Boeck université, Bruxelles, 2006, P 168-182.

² <http://www.focusrh.com/strategie-rh/attirer-et-fideliser-les-salaries/le-salaire-1ere-motivation-des-salaries-dans-le-monde-monster-26014.html>.

الخبرة هي مقابل اجر لا يتجاوز حتى 10000 دج في برنامج PID فهو راتب غير محفز على العمل *c'est un salaire minable*، و الحصول هذه الخبرة سوف يقابلها بذل مجهود و سنتين من عمر الشباب، فالأجر الممنوح لا يغطي ثمن المجهود و لا ثمن الوقت الذي يشتغله"، فحسب المبحوثة العمل من اجل الحصول على الخبرة والتجربة لا يعني إسقاط حق الحصول على الأجر الكامل والموافق لمجهودها العملي، لان عملها غير ناقص بل هو مثل عمل جميع العاملين وربما بمجهود أكثر، كما تُضيف نفس المبحوثة: "برنامج PID قيمته طايحة مقارنة ببرنامج L'ANEM على حساب دراهمه، 9000 دج تسميه اجر؟ انا نسميه صدقة، لأنه تحس كأنه راهم يصدقوا عليك، أو كأننا عاجزين عن العمل أو معوقين أو شيوخ"، فانزعاج المستفيدين من الأجر المتدني لبرنامج إدماج حاملي الشهادات PID جعلهم يتصورون بان برنامج L'ANEM المتمثل في DAIP بعقده CID هو أحسن منه، بالرغم من أن الفارق ليس كبير والذي يتمثل في 6000 دج والذي لا يتجاوز هو الآخر الأجر القاعدي، ناهيك عن عقد CID التابع لبرنامج CTA الذي يتجاوز أجره 24000 دج، لأنه مدفوع من طرف الوكالة والمؤسسة المُشغلة؛ هذا التفاوت ما بين الأجر بالرغم من المستوى المتشابه والشهادة المماثلة بين أصحابه، خلق لفئة المستفيدين من عقد PID إحساس بالإجحاف في حقهم وكوّن لديهم تصور حول أن البرنامج لا يعطيهم اجر بل يعطيهم صدقة، ويعاملهم على أنهم عاجزين وغير قادرين على العمل، وما يُقدّم لهم من مقابل مادي هو ليس بأجر بل منحة تقدم عادة للأفراد المعوزين والمسنين والمعوقين وعموما العاجزين عن العمل، فالجامعي يعتبر بان تصنيفه مع هذه الفئة هو غير عادل وأن هناك إجحاف بل وتقصير في حقه من طرف القائمين على هذه البرامج. ما يخلق لديه استياء وظيفي لان شروط العمل لديه غير مكتملة حسب **Frederick Herzberg** الذي يعتبر أن الأجر هو احد مسبباته إذا ما كان مستواه تحت الأدنى¹، فيما يعتبر **Abraham Maslow**

¹Laura MUCHA, « La motivation des salariés et la performance dans les entreprises », Mémoire Professionnel,

بان الحاجات الفيزيولوجية من أكل ولبس وتغذية ونوم والتي تمثل قاعدة هرم الحاجات، تُحقَّق بواسطة الأجر¹.

9-3 الافتقار إلى التأمين الاجتماعي وضمان الأجر من خلال منصب عمل قار

عدم استقرار المستفيدين من البرامج في منصب عملهم وُلد لديهم الإحساس بعدم الانتماء إلى المؤسسة التي يعملون بها، ما جعلهم يفتقرون للتأمين الاجتماعي وللاطمئنان على مستقبلهم لان عقدهم متوقف على مدة زمنية محددة، فحسب المبحوث في المقابلة رقم 09: "العمل يفتقر إلى الأمان والمهم في العمل **beaucoup plus c'est la sécurité**"، كما أن سنوات عملهم لا تُحتسب في الأقدمية ولا في التقاعد، بل استفادتهم تقتصر فقط على التغطية الاجتماعية الآنية أي خلال الفترة التي يعملون فيها، واستفادتهم من بطاقة الشفاء المؤقتة من طرف صندوق الضمان الاجتماعي، وهذا ما ينتج عنه هدر للقدرات البشرية التي يذهب مجهودها دون أخذه بعين الاعتبار في احتساب سنوات العمل ضمن التقاعد، الأمر الذي يعتبره خريج الجامعة بأنه إجحاف في حقه أيضا ويجعله غير مطمئن على مستقبله من ناحية التأمين الصحي والتأمين الاجتماعي، وكذا الحاجة إلى توفير الأمان كأن يكون له سقف وأن يحس بالأمان والثقة، والذي يعتبره **Abraham Maslow** الخطوة الثانية التي تأتي في السلم الهرمي للحاجيات بعد تحقيق الخطوة الأولى والمتمثلة في تحقيق الحاجات الفيزيولوجية²، كما أن هناك فرق ما بين المجالات التي يستفيد

Faculté des sciences économiques, Sociales et gestion, Gestion et Management , Université de reims : Champagne-Ardenne, 2009 / 2010, P21 . Disponible sur le site <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00542732/document>, Consulté le 26/10/2017.

¹ Tirchi Ouardia, « La gestion des rémunérations, un outil de motivation au service de la performance au travail : Cas de l'entreprise privée CEVITAL », Mémoire de magister, Faculté des sciences économiques, Commerciales et sciences de gestion, Département des sciences économiques, Option : Management des entreprises, Université Mouloud Mammeri, Tizi Ouzou, 2012, P 30.

² Marianne BARBE, « Dans les coulisses de l'insertion : sur les chemins de l'emploi...ou du RSA... », Mon petit éditeur, Paris, 2015, P 48.

فيها الجامعيين من مناصب العمل، والتي نجد فيها بان هناك توظيف في المجال الاقتصادي التابع لوزارة العمل، الذي نجد فيه أن المستفيد من البرامج خاصة المستفيد من عقد CID التابع لبرنامج CTA، له فرصة كبيرة في التنصيب بعد أن تغير المؤسسة عقده إلى CDD أي عقد عمل لمدة محدودة، ثم يتبعها غالبا عقد CDI أي عقد عمل لمدة غير محددة أي عقد دائم، بالمقابل نجد أن التوظيف في المجال الإداري هو تابع للتوظيف العمومي ومناصب العمل فيه هي مناصب مالية غير دائمة عموما، فنسبتها تتغير كل سنة ما يجعل التنصيب فيها يتم بنسبة جد ضئيلة، وذلك حسب ما صرح به مسؤول بوكالة التشغيل، بالإضافة إلى أن الأوضاع الراهنة للاقتصاد الجزائري أصبحت لا تسمح بالتوظيف المستمر نظرا للميزانية التي يكلفها، ولأن القطاعات لا تستطيع احتواء كل المتخرجين، وأن التوظيف أصبح يتم على مستوى القطاع الاقتصادي خاصة من أجل تنميته وهذا ما يؤثر على طبيعة الشهادات، حيث نجد بان الشهادات العلمية التي لها الحظ الأكبر في العمل هي التي تتواجد مناصب عملها في القطاع الاقتصادي، بينما تخصصات العلوم الإنسانية والاجتماعية والأدبية فتوظيفها لا يتم على مستوى هذا القطاع، بل أن بعضها يُوجه إلى القطاع الإداري على حسب الشهادة وهو الأمر الذي يُنقص من حظوظ توظيف هذه الفئة. كما أن هناك فئة من مبحوثينا من تولي أهمية للجانب النفسي، الذي يعتبرونه عاملا هاما لتحقيق الأمان والاطمئنان النفسي وعدم ممارسة الضغط على العامل وإعطائه الفرصة لإبداء رأيه والتعبير عنه. وهي الخطوة الثالثة في السلم الهرمي للحاجيات لـ **Abraham Maslow** مثل الحاجة إلى الانتماء إلى مجموعة، وأن يكون محبوب، ويتم سماعه وفهمه¹. تقول المبحوثة في خطابها في المقابلة رقم 19: "أولا يجب توفير الراحة النفسية **Le confort moral** وما تكونش كايئة **la pression** في الخدمة، ثانيا الراحة الملموسة لمعدات العمل ولوازمه"، فمعدات العمل هي الأخرى لها دور في توفير الشروط الملائمة للعمل مثل المكاتب المرفقة بشروط

¹ Ibid, P 48.

الراحة الجسمية والفكرية، كتوفير أجهزة التكييف والمعدات الالكترونية كجهاز الكمبيوتر وغيرها من الوسائل، التي تسهّل العمل وفقا للتطور التكنولوجي وما يتطلبه من وسائل تكنولوجية مواكبة للعصر الحالي.

4-9 تمثلات خريجي الجامعة حول العلاقات داخل العمل

تمثلات مبحوثينا حول علاقاتهم مع المسؤولين والزملاء في العمل تختلف باختلاف نوعية العقود، حيث نجد أن هناك نوعين من علاقات العمل وهي:

أ- الأولى : يتصور المستفيدون من عقد CID التابع لبرنامج CTA أن العلاقات داخل العمل هي علاقة جيدة، مبدؤها الاحترام المتبادل، وذلك ما يدلي به المبحوث في المقابلة رقم 05: "محيط العمل جيد ما كانش حقرة و ما كانش *pression* ، كلنا متفاهمين، حتى المسؤولين ملاح معانا و يعاملونا غاية، و كاين احترام".

أما المستفيدين من عقد CID التابع لبرنامج DAIP فيرون بأنها في مجملها علاقة عادية، ولكن تتخللها في بعض الأحيان ممارسة للسلطة عليهم واستغلالهم في القيام بمهام غير مكلفين بها قانونيا في إطار العمل، وأن معاملتهم تتوقف على طبيعة المسؤولين ، ثم إن العلاقات داخل العمل حسبهم تتوقف على طبيعة نشاط المؤسسات ولأي قطاع تنتمي، فهم يرون بان المؤسسات التي تتشّط في القطاع الاقتصادي تعامل عمالها بطريقة حسنة، لأنها تخضع لقوانين يجب احترامها، أما المؤسسات الإدارية فتنتشر فيها ممارسة السلطة من طرف العمال الدائمين والمسؤولين، من خلال استغلال طبيعة العقود المؤقتة التي يستفيد منها الجامعيون، والتي تصل أحيانا إلى إسنادهم للمهام الموكلة لهم أي لهؤلاء العمال الدائمين، بمعنى أن المستفيد من العقد هو من يقوم بعمل العامل الدائم وليس له الحق في رفضه، غير انه على الفرد فرض احترامه بطريقته الخاصة وأن طريقة معاملة الآخرين تتوقف على طبيعة شخصيته وسلوكه. فمن بين محفزات الفرد على

العمل هي الحاجة إلى الاحترام من طرف الآخرين، وهي من ضمن عوامل الخطوة الرابعة في سلم **Abraham Maslow**¹ ، وذلك ما تدلي به المبحوثة في المقابلة رقم 02: "العمال غير يشوفوا الواحد عاقل يطيحوا عليه بالخدمة ويبغوا يتحكّموا فيه خاصة في *secteur publique* لأنه ما كانش رقابة، ولكن على الفرد فرض احترامه ويليق يبين بلي هو قوي الشخصية، والأوامر الي بوجهوها له تكون في إطار العمل ومن المسؤول الذي يخضع له مباشرة" .

ب- الثانية : علاقات متدهورة، "الحقرة"، العمل بدون توقف واستغلال المستفيدين، وقد اقتصر على فئة المستفيدين من عقد PID حيث تقول إحدى المبحوثات في المقابلة رقم 15 بان: "المستفيدين من برنامج PID يتعرضون لسوء المعاملة في وسط المؤسسات"، كما تضيف المبحوثة في المقابلة رقم 13: "غي يكمل العقد يقولوك برا، بعدما يحرثوا عليك والعمال الدائمين يمارسوا عليك السلطة، وهم أحرار في العمل وما عندكش الحق دافعي على حقك ولا تعارضي أي أمر، و ا حتى إبداء الرأي لأنك وبكل بساطة تاع LA DAS ويقدروا يطردوك ويجيبوك برا، الحقرة ، ياكلوك حقك وتشوفي الظلم بعينيك وتسكتي"، فمثل هذه المعاملات تدفع بالفرد إلى كره مكان عمله وتؤثر على مردوديته في العمل، فهي حسبته تمس كرامته وتتنقص من مكانته الاجتماعية والمهنية. وهي ما تؤكد نظرية الاستياء الوظيفي لـ **Frederick Herzberg** الذي يحصل عندما تكون هناك عوامل تؤدي إلى عدم الرضا الوظيفي، كتدهور العلاقات الإنسانية وانعدام الأمان وكذا تدهور شروط العمل²، كما أن الاعتراف والتقدير غائب في مثل هذه الحالات، ويفسر المبحوث بان هذه المعاملة سببها محدودية عقد عمله، والتي تعطي الصلاحيات للعمال الدائمين العاملين معه بممارسة السلطة عليه وتهديده في حال رفض طاعة الأوامر، وذلك ما تصرح به المبحوثة في المقابلة رقم 17:

¹ Ibid, P 48.

² Tirchi Ouardia, « La gestion des rémunérations, un outil de motivation au service de la performance au travail : Cas de l'entreprise privée CEVITAL », Op-Cit, P 48.

محيط العمل يكون على حسب طبيعة المسؤول فإذا كان استغلالي ويشوفك عاقلة *gentille* الخدمة قاع يطّيحها عليك، المسؤول تاعي كيما هاك، وحدة صديقتي كانت معي مستفيدة من نفس البرنامج تخلص 9000 دج وتخدم من 8:00 إلى 16:30 بدون توقف بالرغم من أن العقد يتضمن توقيت 5 ساعات عمل، بالنسبة لي فرضت نفسي وقتله نخدم نصف نهار 5 ساعات، ولكن بالنسبة لصديقتي غلبها وقالها تخدمي 8 ساعات وإلا تخرجي، فيما نجد عمال دائمين يخرجون قبل إتمام وقت عملهم ولا احد يحاسبهم، المحاسبة تقتصر على عمال العقود المؤقتة لأنهم دائما مهددين بتوقيف عقدهم وعدم تجديده، فخوف العامل من الطرد أو التسريح يجعله دائما يتنازل عن حقه في سبيل المحافظة على عمله المؤقت، حتى أصبحت هذه الفئة مُستغلة من طرف بعض المؤسسات، فالعقد الممضى بينها وبين المؤسسة التي تشتغل فيها يحتوي على توقيت ساعي ممتثل في 5 ساعات عمل يوميا، ولكن المسؤولين أو أرباب العمل يتجاوزون هذا العقد بفرض 8 ساعات عمل على الفرد المستفيد، وإذا ما ذهب هذا الأخير إلى الوكالة من اجل الإبلاغ عن الأمر، فإنها تتغاضى عنه بحجة أنّ من يوظفها هو من يتخذ القرارات في مثل هذه الأمور، ما يخلق تجاوزات واستغلال لهذه الفئة التي يُستنزف مجهودها بطريقة غير عادلة، فيها نجد أن العمال الدائمين لهم الحرية في وقت العمل ولا تطبّق عليهم الرقابة، حسب ما جاء في سياق تصريح نفس المبحوثة السابقة. بالمقابل نجد بعض الحالات من تحاول الانتقام بطريقتها جراء الأوضاع الغير مرضية التي تعيشها في العمل، وذلك من خلال عدم القيام بواجباتها وعدم انضباطها العمدي في العمل، وذلك ما صرح به احد المسؤولين في مؤسسة عمومية بأن عمال عقد PID هم غير جديين في العمل ودائما ما يتأخرون في الدخول إلى المؤسسة، ولا يباليون لما يُقدّم لهم من نصائح من اجل تعلم المهنة وطريقة العمل، وذلك لانعدام التحفيزات وسوء المعاملة التي يتعرضون لها داخل محيط العمل، وذلك ما نلمسه في خطاب المبحوثة في المقابلة رقم 09: "كي تكون كائنة المشاكل في الخدمة سواء مع العمال ولا مع المسؤولين، تولي تكريهي

مكان العمل وتروحي تخدمي بسيف، ولكن كي تكون كاينة المفاهمة يكون كاين اطمئنان وراحة البال وحب للعمل".

5-9 برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة تُفقد الإطار قيمته

قبل أن يلتحق خريج الجامعة بسوق العمل تكون لديه صورة ايجابية عن المؤسسات والشركات والعمل فيها بصفة عامة، كونه يملك كل الشروط التي تجعله يشتغل بمنصب عمل يتلاءم ومؤهلاته، غير أنه ما إن يلتحق بها حتى يجد ما لم يكن في الحسبان، وذلك ما يتجلى في خطاب المبحوثة رقم 12: " تلقى واحد عنده ليسانس و لا ما عندهش كيف كيف، قاع خلصة وحدة، ما كانش فرق بين واحد قاري وواحد ماشي قاري، كاين الي ما عندهمش حتى الليسانس و يخدموا في نفس المنصب الي نخدم فيه أنا و بنفس الخلصة، كي دخلت للمؤسسة وليت محبطة *Déçue*، ما كنتش حاسبة كيما هاك، تخيلتها حاجة كبيرة، على الأقل يكون فرق بين القاري و بين الي ما قراش، سواء على مستوى مناصب العمل أو على مستوى الأجر و إلا ما كانش الفرق بين الإطار و العامل العادي"، فأجر ومنصب عمل كلا البرنامج جعل من خريج الجامعة يتصور بان البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة لا تتناسب مع المكانة والمنصب المهني الخاص بالإطار الجامعي، فهو يرى بأنها قد حطمت مكانته الاجتماعية كخريج والمهنية كإطار والعلمية كفرد جامعي متعلم، وجعلتها تتساوى مع من هم اقل منه مستوى والذين لا يملكون أي مؤهلات علمية، فأجر 15000 أو 24000 دج أو 9000 دج نجده عند العمال الغير حاملين للشهادات، والذين يحتلون مناصب عمل موجودة في أسفل السلم الهرمي الوظيفي، كما نجده كذلك عند الخريجين الإطارات العاملين في إطار البرنامجين DAIP و PID، وبالتالي فان هذه البرامج قد خلقت نوعا من الاختلال والاضطراب في العلاقة الطردية ما بين العمل والأجر، حيث لم تتجح في منح الفرد ما يناسبه من منصب

وأجر ملاءم لمؤهلاته العلمية وجعلته " يعانِي من هوية تقتقر إلى الاعتراف"¹، كما غيّرت وأخلّت بموازين تقسيم العمل في سوق العمل، التي يجب أن تتمّ على أساس المستوى العلمي والثقافي وملائمة مستوى الفرد لمنصب الشغل، وخلقت هشاشة لدى المستفيدين منها حيث وجد **Serge PAUGAM** " بان الانجليزيين يثيرون مسألة الهشاشة من خلال عبارة يستعملونها كثيرا وهي " العمل السيئ " " The bad jobs "، "، فبالنسبة لهم الهشاشة لا يُعبر عنها فقط من حيث الاستقرار وعلاقته بالعمل، بل تشير أيضا إلى ممارسة نشاط مهني منخفض القيمة، ومنخفض الأجر، والذي لا يسمح للفرد ببناء هوية مهنية واجتماعية لها معنى... هي نشاط لا يسمح للعامل بالخروج من الفقر ويجلب القليل من الاعتراف الاجتماعي"²، فالمبحوثة رقم 11 مثلا نجد بأن منصب عملها لا يتلاءم ومكانتها العلمية حيث تصرّح قائلة: "قاع الي قريته و تعبته لقيت روعي خدامة في showroom خاص بمواد البناء، قبلت بيه لأنه ما كانش عندي الخيار قبلت بال *dégradation*، هاكا ودخلت بالعرف"، وعليه يرى خريج الجامعة بأنه على الدولة أن تثق في شبابها وتؤوّر لهم الفرصة في العمل المناسب لكفاءاتها ومكانتها العلمية، وتعطيهم الفرصة كذلك في اتخاذ القرارات وإصلاح ما يمكن إصلاحه، لان الثقة هي التي تقوي شخصيتهم وتمنحهم الإرادة والعزيمة حيث يشير كل من **François Sarfati et Pierre-Louis Rosenfeld** إلى أهمية الثقة التي يجب أن تُمنح للشباب باعتباره اساس المجتمع واساس سوق العمل، كما يجب الاهتمام به ودعمه ومرافقته من خلال مراحل إدماجه المهني³، فحسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم 06: "من الغريب أن الفئة الي ترفد لبلاد هي الي ديرها

¹ كلود دوبار، "أزمة الهويات: تفسير تحول"، ترجمة رندة بعث، المكتبة الشريفة، الطبعة الأولى، لبنان، 2008، ص211.

² Geneviève FOURNIER, Bruno BOURESSA (Sous la direction), « La précarité Professionnelle : Effets individuels et Sociaux », Les presses de l'université Laval, 2004, P 10-11.

³ François SARFATI et Pierre-Louis ROSENFELD (Cordonné par), « Les jeunes , le travail et l'emploi , le pari de la confiance », (INTEFP), Editions LIAISONS, France, 2014.

في *LA DAS* و *L'ANEM*، أين هو الاستثمار في الشباب، أين هي العناية والمحافظة على الشباب بهذه البرامج را هم يعيوا فيهم ويقتلوا في قدراتهم من أول المشوار".

تمثلات خريجي الجامعة حول أن عدم التخصص في منصب عمل معين لا يحفز على تعلم العمل

تقول الباحثة في المقابلة رقم 19: "في برنامج *PID* ديري كلش ما عندكش منصب باين، مكتوب في العقد عون إداري، عملي في الثانوية هو مسؤولة عن المخزن، وصدقتي مسؤولة عن المكتبة، بصح الخدمة دور، كي يستحقوك في المكتبة تروحي تشديها، تخدمي كلش، وين ما يعطوك تروحي *tu occupe le poste*، فانتقالك من منصب لآخر ما يخليكش تتعلم غاية ويعيك"، فعمل المستفيد من برنامج *PID* لا يتطابق مع تخصصه الجامعي أو مع نوعية الشهادة المتحصل عليها، بل هو عبارة عن منصب إداري في متناول إمكانيات من هم اقل من مستواه الجامعي حسب ما ذكرناه سابقا، هذا العمل ليس محدد داخل المؤسسة بل يتغير حسب الضرورة بمعنى أن خريج الجامعة هو دائما في انتظار ما سيسند إليه من مهام في مناصب عمل مختلفة، كأن يتغيب مثلا عامل معين فان المستفيد من البرنامج سيحتل مكانه مؤقتا وسيقوم بمهامه، فتغيير المناصب تجعل المستفيد غير مستقر في العمل وطريقة عمله غير واضحة فكل مرة هناك طريقة جديدة، ما يحول دون إتقانه لعمل معين واكتسابه لخبرة في منصب عمل محدد، الأمر الذي لا يحفزه على التركيز في تعلم طريقة العمل لأنها متغيرة وغير دائمة في منصب واضح، فالعمل في إطار هذا البرنامج حسب المستفيدين منه لا يطوّر من قدرات الفرد، بل يكبت طموحاته فيصبح عمله روتيني متكرر، حيث لا تعطى له فرصة الإبداع أو تنمية القدرات ما يؤثر على هويته المهنية.

6-9 هشاشة منصب العمل يؤدي إلى بطالة ثانية

العقد المؤقت الذي يستفيد منه خريج الجامعة يجعله دائما في حالة عدم استقرار نفسي ومهني ما يخلق له هشاشة مهنية، اجتماعية ونفسية، كما " يُعتبر العمل المؤقت بطالة جزئية بالنسبة لبعض الأفراد"¹ ، فالمبحوث في المقابلة رقم 08 يقول: "هي برامج جاءت لملأ الفراغات والثغرات، تشغيل الشباب لمدة معينة وبعدها إعادة توقيفه، إدماجه ثم تهميشه، لا معنى لهذه البرامج، ما الفائدة هنا، نقولو التجربة و لكن كي يحبسوه غادي يعاود يولي للبطالة الي هي أسوأ من البطالة الأولى، فالأولى لم يسبق له فيها العمل و لكن الثانية خدم وتم تسريحه، بزاف الي قعدوا بطالين، يليق يشوفوا حل لهذه الفئة الي طمعوها و عاودوا داروا عليها"، فمن تصريح المبحوث نرى بان البرامج لها تأثير سلبي أكثر من الايجابي كونها عبارة عن برامج لم توضع على أسس سليمة، وتحتوي على الكثير من التناقضات حيث أن هدفها الأول هو تشغيل الشباب، غير أن التشغيل هو مؤقت ما إن تنتهي مدته حتى يُسرح الفرد المستفيد منه، فيظهر للفرد بأنه قد تم إدماجه في سوق العمل حتى يصاب بالإحباط عندما يهْمش منه مرة أخرى من دون سبب فقط لان مدة عقده قد انتهت، فبالرغم من أن البرامج قد ساعدت الشباب في الحصول على التجربة المهنية إذا ما أُخذت بعين الاعتبار في شروط التوظيف، إلا أنها قد جعلته في بطالة للمرة الثانية، والتي يعتبرها مبحوثنا بأنها أمرٌ وأصعب من البطالة الأولى، لأن في الأولى لم تكن لديهم فكرة عن العمل وكان لديهم دائما الأمل في الحصول عليه، لكن البطالة الثانية جاءت بعد أن اعتادوا على الحياة المهنية النشيطة وبنوا خططا مستقبلية

¹ دحماني ادريوش، " إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة و تحليل"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع اقتصاد التنمية، جامعة ابوبكر بلقايد بتلمسان، 2013/2012، ص 197 عن البشير عبد الكريم، " الأبعاد النظرية والميدانية للزكاة في مكافحة البطالة والفقر"، الملتقى الدولي حول " مؤسسات الزكاة في الوطن العربي: دراسة تقييمية لتجارب مؤسسات الزكاة ودورها في مكافحة ظاهرة الفقر"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب ، البلديّة، 6-7 جويلية 2004، ص 6.

أملين في التصيب في عملهم، كما كان لديهم مدخول مادي بالرغم من انه قليل، ليجدوا أنفسهم من دون مدخول وبالتالي هم دائماً في وضعية هشاشة ومستقبلهم المهني يبقى مجهول .

المبحوثة في المقابلة رقم 15: "راني عايشة حالة خوف، استغراب، نضل نفكر في المجهول، راني خدامة وماشي خدامة، رجل داخل ورجل برا، الهم تاعي الوحيد هو كي غادي يسرحوني كي ندير بعدما والفت الحياة النشيطة والعمل، راه عام يدمر عام يلقا الواحد روحه كبر ومادار والو، وانا ما نعتبرش روجي خدامة لأنني صراحة بطالة ما دام مصيري التسريح، راني من 2012 ومازال ما لقيتش عمل وترسمت فيه، حياتي راني نشوفها *en noir*"، كما تضيف المبحوثة في المقابلة رقم 13: "أنا نحس روجي محقورة، و كأنني لا انتمي إلى هذا الوطن ولا لهذا المجتمع، منذ 16 سنة وأنا اعمل بالعقود المؤقتة، كل مرة أعاني من البطالة وكل مرة تكون أسوأ من الي قبلها، الدنيا راهي غير تزيد تغلا، كل شيء راه غالي وحالتنا المادية صعبة جدا، خصوصا وأن معاش الوالد قليل و لذي 3 أخوات بدون عمل"، فهشاشة العمل تؤثر على نفسية الفرد وعلى حياته بصفة عامة، حيث يعتبر البعض أن استفادتهم من هذا النوع من البرامج لا يعني أنهم عاملين وناشطين، بل يعتبرون أنفسهم دائماً في حالة بطالة ما دام أن هذا هو مصيرهم، كما أن هذا التصور يخلق لديهم الإحساس بأنهم غرباء عن مجتمعهم وعن عملهم وأنهم لا ينتمون إليه، فيشعرون بالاعتزاز الوظيفي والاجتماعي الذي " يضمحل [فيه] الحماس للعمل وتزداد مشاعر الاحتراق النفسي أو الذاتي، ومثل هذه المشاعر تؤثر بالطبع على مستوى الإنتاجية والرغبة في العمل، إذن هو الوجه الآخر للإحباط الإداري"¹، والذي يُعتبر " إعاقة للشعور بالرضا الوظيفي"²، وكلما كانت مدة العقد المؤقت طويلة

¹ أحمد جابر حسنين، *الإحباط الإداري: الأسباب والعلاج*، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2013، ص 43-44.

² نفس المرجع السابق، ص 47.

كلما كان تأثيرها كبيرا، هذا الاغتراب يوِّد الخوف من المستقبل الذي يبقى مجهولا بالنسبة إليهم، فتسوُّد الحياة في وجوههم ويصبحون غير مستقرين نفسيا ولا اجتماعيا، خاصة أمام الظروف المعيشية التي يواجهونها ومحدودية قدرات عائلاتهم المادية، وغلاء المعيشة التي ينتج عنها انخفاض المستوى المعيشي لهذه الفئة، فديمومة العمل بالنسبة لها هو الحل لكل مشاكلها، حيث ترى المبحوثة في المقابلة رقم 03 بان: "التنصيب في العمل يعيد لك الكرامة والثقة في النفس والاحترام ويجعلك تحس بانتمائك إلى المجتمع، فصفة إطار لا تأخذ حقها في إطار العقود المؤقتة التي تُفقدك مكانتك العلمية والاجتماعية، فالعمل الدائم هو ضمان الحياة الكريمة"، فعمل الفرد يضمن له كرامته واحترامه من طرف الآخرين، كما يُعتبر احد العوامل الأساسية لاندماج الفرد في المجتمع، كما "أصبح العمل ومن ورائه العمل المأجور الصورة الشائعة التي تحكم النشاط الإنتاجي، وفي الوقت نفسه دعامة "الاندماج الاجتماعي"، على اعتبار أن حالات الإقصاء والهشاشة الاجتماعيتين أصبحتا تقاسان من منظور العديد من تعاريف العمل انطلاقا من الوضعيات المهنية التي يعيشها الأفراد"¹.

7-9 برامج تخدم المؤسسات و تستغل الخريجين

يرى خريج الجامعة أن برامج التشغيل DAIP و PID تخدم المؤسسات المشغلة لهذه الفئة وأرباب العمل في القطاع الخاص على حساب طالبي العمل، وأن الشركات الخاصة تستغل قانون هذه البرامج خصوصا في القطاع الاقتصادي على أساس أن الدولة هي التي تدفع أجور العمال في إطار عقود كلا البرنامجين، فحسب المبحوثة في المقابلة رقم 10 تقول: "البرامج راها تخدم الشركات و ليس الشباب، لان

¹ نوار فؤاد، "المؤسسة في أزمة والثقافة العمالية: دراسة انثروبولوجية حول العمال المسرحين من ENTPL (1995-2000)، وحول المستخدمين الحاليين في تريفيلور"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، المدرسة الدكتورالية في الانثروبولوجيا، جامعة وهران - السانبا، 2011، 2012، ص 50.

الدولة هي التي تخلص خصوصا *Le privé* الي يدخل 20 عامل و يرسم 02 عمال، و يعاود نفس الشيء عندما ينتهي عقد 18 خريج الي سرحهم، لقد تم استغلال هذه البرامج و طالبني العمل راهم يروحوا ضحية، حتى مسابقات التوظيف الي كان فيها الأمل ولات تروح لانام و فرص النجاح فيها قلت، إذن البرامج باش تساعد الطلبة راها تساعد أرباب العمل"، فاستفادة بعض المؤسسات الخاصة من هذه البرامج يوفر عليها اجر الموظفين في إطارها، ما جعل بعض المؤسسات تتحايل من اجل استغلال هذه البرامج لصالحها فتقوم بتشغيل عدد معين من الخريجين وتسريحه ما إن تنتهي المدة القانونية للعقد الخاص به، لتقوم بتوظيف عدد آخر بنفس الطريقة، غير أنها تقوم بتنصيب عدد قليل جدا لا يواهي العدد المشغل كدليل على حسن نيّتها في توظيف وتنصيب مناصب معينة تحتاج فعلا إليها، هذه الظاهرة جعلت الخريجين يتصورون بان البرامج التشغيلية تخدم المؤسسات المشغلة وأرباب العمل، وتستغل مجهود وعمل الخريج مقابل تسريحه في الأخير، فالفائدة تعود على المؤسسة وليس على الخريج الجامعي طالب العمل.

في نفس السياق توصلت دراسة تحت إشراف علي براجل إلى " أن السياسة التضليلية المنتهجة بالتوظيف المؤقت (ما قبل التشغيل) لخريجي التعليم العالي، وبأجر رمزي، وإعطاء الوعود للتوظيف إلى اجل غير مسمى عن طريق مديرية التشغيل (ANEM)، تعبر عن العجز في توظيف ذوي المؤهلات والكفاءات العالية، وعدم القدرة عن رسم إستراتيجية تخطيطية واضحة"¹. فقد أدى غياب هذه الإستراتيجية إلى التضحية بالفعالية التعليمية، وتعيين المتخرجين في وظائف لا تتلاءم مع مؤهلاتهم ومقابل أجور اقل من مستواهم، فيما نجد وظائف يشغل فيها أفراد غير مختصين في مجالها لا يملكون مؤهلات عالية، الأمر الذي عاد بالإيجاب على أصحاب الأعمال والمؤسسات الإنتاجية الذين صاروا يتغنون بشعار " عدم مواءمة

¹ علي براجل (إشراف)، " دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل.م.د (L.M.D) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة"، PNR20، Edition DGRSDT et CRASC، الجزائر، 2014، ص 50-51.

مخرجات التعليم العالي لسوق العمل، أو عدم قدرة المتخرجين على العمل"، فأصبح توزيعهم موزعا بين سائقي النقل الحضري ومراقبة الحظائر والحدائق العامة...الخ، فالمهم هو أن الإحصائيات تدلي بان التوظيف قد بلغ رقما قياسيا، غير أن نوعية التوظيف هي كمية وليست كيفية¹.

9-10 التصور حول أفضلية العمل عند الخواص

احتكاك الشباب ببعضهم البعض يكسبهم فكرة حول العمل لدى الخواص الذي لا يوجد فرق بينه و بين الشغل في القطاع العام حسب رأي بعضهم، وربما يكون القطاع الخاص أرحم مقابل أجر أحسن في إطار العقود المؤقتة، وإعطاء فرصة المبادرة والابتكار والإصغاء إلى الاقتراحات والأفكار، كون أن نجاح المؤسسة الخاصة هي نجاح صاحبها على عكس المؤسسات العامة التي يرى بان نجاحها لا يهمله على أساس انه " خدام عند الدولة"، أي يعمل في إطار حكومي و " خلصته طالعة" أي أن أجره محدد وقار، سواء بذل مجهود أو لم يبذل، كما انه لدى الخواص لديه فرصة أكبر في التنصيب، لأنه عموما نجد بان رب العمل يحتفظ بالفئات الجادة في الشغل لضمان السير الحسن لمشروعه، فحسب تصريح المبحوث في المقابلة رقم 07: " نفضل نخدم في مؤسسة خاصة لأنني نتعلم فيها خير، على العكس عند المؤسسات العمومية ما كانش الخدمة تاع الصبح، وما تتعلمش فيها بزاف، هي من بكري جايا كيما هاك، *le privé* الخدمة فيه *sérieuse* على خدمة *l'état*، و *le privé* فيه الخدمة بزاف بصح بالفائدة لأنه راني نتعلم ونطلع ونطلع في *le niveau* ، كي تكون خدام في منصب حتى لو كان تخلص 5 ملايين وما تتعلم والو، تقعد قاع حياتك في هذاك المنصب وبهذاك الأجر، ولكن كي تتعلم وتخدم نيشان تدخل ب 5 ملايين وتولي ب 50 مليون وكل ما تتعلم تطلع في *le grade*"، فتمثلات بعض الجامعيين حول أن العمل في

¹ نفس المرجع السابق، ص 50-51.

المؤسسات الخاصة هو أكثر جدية مقارنة بالعمل في المؤسسات العمومية يرجع إلى الدور الاجتماعي الذي كانت تلعبه المؤسسات والذي كان يتجاوز الدور الاقتصادي، فالمؤسسات الخاصة مصلحتها خاصة تتعلق بصاحبها الذي يسعى إلى إنجاح مؤسسته، والعامل فيها مسير ومنضبط وفق القوانين والمراقبة المستمرة لسيرورة العمل، لأن أجره يتوقف على نجاح عمله ودرجة تقاينه فيه، فيما نجد أن المؤسسات العمومية المصلحة فيها عامة، فنجاحها أو خسارتها لا تهم العامل بدرجة كبيرة لأن أجره لا يتوقف على ذلك، ومهما كانت نسبة النجاح أو الفشل فإن الخزينة المالية ستقوم بدعمها وبالتالي أجره مضمون، ما يجعله يتكفل على عمل الجماعة لأن مردود عمله غير واضح، فبالنظر هو يفضل العمل عند الخواص بالرغم من كثرة مهام العمل التي يقوم بها، والتي يرى بأنها ترجع بالفائدة عليه وهي انه يتعلم ويكتسب الخبرة، ما يزيد في ارتقائه وارتفاع أجره، فهو يتصور بان القطاع الخاص يعطي الفرد ما يستحق من مكانة في السلم الهرمي الوظيفي، كما تُسند له المسؤوليات وتُعطى له الصلاحيات في إبداء رأيه الخاص بالعمل ومناقشته، على عكس القطاع الحكومي الذي لا يُعطي الفرد مكانته وفق ما يستحق، والدليل المكانة التي يحتلها خريجي الجامعة داخل المؤسسات في إطار برامج التشغيل المؤقتة، حيث انه مهما بذل من مجهود سوف يبقى دائما في مكانه، فالترقية تتوقف على الاقدمية والخبرة المهنية وليس على المؤهلات والمبادرات الشخصية من اجل الابتكار والإبداع في العمل، وبالتالي يساهم القطاع الخاص في توفير مناصب عمل للخريجين تتلاءم وطموحاتهم وانتظاراتهم مقارنة بما يعانونه في إطار العقود المؤقتة من عدم استقرار وشروط عمل غير مناسبة و أجر متدني، وبالرغم من ذلك تبقى مساهمة هذا القطاع ضئيلة في امتصاص اليد العاملة كون أن " دور القطاع الخاص في التشغيل بالجزائر ما زال صغيرا مقارنة بدول العالم حيث يتيح القطاع الخاص أكثر من 90% من فرص العمل"¹.

¹ عبد الرزاق مولاي لخضر، "العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية: دراسة حالة الجزائر"، مجلة الواحات

أما المقابلة رقم 05 فيقول صاحبها: "أنا مع العمل عند الخواص من باب التعلم واكتساب الخبرة حتى ولو كان ما يخلصنيش غاية، خصوصا وأنني اطمح لتحقيق مشروعني الخاص. فعند الخواص تتعلم أفضل من القطاع العمومي"، من خلال خطاب المبحوثة نجد بان هناك فئة أخرى تفضل العمل عند الخواص بهدف اكتساب الخبرة المهنية وتعلم العمل حتى ولو لم تتوفر فيه الشروط المناسبة لها، لكن غايتها هنا هي تحقيق مشروعها الخاص والذي لا تستطيع مباشرة العمل فيه إلا عندما تكون جاهزة حسب رأيها، من حيث تعلم طريقة العمل والتسيير وتكوين فكرة حول سوق العمل وما يجري فيه، فهي تسعى إلى اكتساب أكبر قدر من المؤهلات المهنية التي تساعد في إنجاح مشروعها المهني المستقبلي الخاص بها.

كما نجد من يفضل العمل في القطاع الخاص بحثا عن الديمومة والتنصيب فيه وأن يكون ملائما لمكانته العلمية، دون الأخذ بعين الاعتبار للأجر، بل ما يهّمه أكثر هو الاندماج المهني والضمان الاجتماعي المستقبلي مثلما جاء في خطاب المبحوثة في المقابلة رقم 13: "إننا لقيت عند القطاع الخاص نروح، ولكن يكون منصب عمل ملائم ودائم، وما تهمنيش الخلصة المهم ديمومة المنصب والضمان الاجتماعي".

9-11 برامج تخلق فوارق اجتماعية

برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وبرنامج عقد العمل المدعم CTA وبرنامج إدماج حاملي الشهادات PID، كلها برامج لها نفس البعد وهو الإدماج الاجتماعي والمهني للشباب، غير أن الأهداف من البرامج تختلف، فجهاز DAIP و CTA هدفهما اقتصادي، بينما PID هدفه اجتماعي بالرغم

من أنهما موجهان لنفس الفئة ونفس الأشخاص، فما هي العوامل التي تتحكم في الاستفادة من احد هذه البرامج حسب تمثلات خريجي الجامعة ، بمعنى على أي اساس تتم الاستفادة من برنامج دون الآخر ؟.

استنتجنا من خلال تمثلات عينتنا بان الأصول الاجتماعية تلعب دورا كبيرا في توجيه الخريجين نحو برنامج معين ونحو الاستفادة من عقد معين، بمعنى أن البرامج قد خلقت فوارق اجتماعية وتمييز ما بين الفئات الاجتماعية، فحسب المبحوثة في المقابلة رقم 15 تقول: "**برنامج PID لا يحترم قيمة الفرد الجامعي ولا يعطيه قيمته ولا يعترف به كإطار، فهو يخلق فوارق بين الفئة المستفيدة منه والفئة المستفيدة من برنامج DAIP** "، فبرنامج المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج عقد العمل الدعم بعقديهما CID ، نجد فيه بان الفئة المستفيدة منه هي فئة الخريجين الجامعيين أبناء الإطارات والمدراء وأصحاب المال والنفوذ أي الفئة التي تنتمي إلى المجموعة الاجتماعية العليا والمتوسطة، وقد انحصرت الاستفادة منه على هاتين الفئتين، بل وحتى أنها ليست متساوية بينهما، فالمتعاقدين ب CTA المؤسسة هي من تؤمنهم وتحمل أعباءهم الخاصة بالخدمات الاجتماعية واشتراكاتهم الكاملة، وسنوات عملهم تحتسب في التقاعد، على عكس المتعاقدين ب CID فان أعباءهم تتحملها الوكالة، وسنوات عملهم لا تُحتسب في التقاعد، يقابله برنامج إدماج حاملي الشهادات PID التابع لوكالة التنمية الاجتماعية LA DAS الذي نجد بان المستفيدين منه أغليبتهم من ذوي الأصول الاجتماعية الشعبية، أي الفئة التي تنتمي إلى المجموعة الاجتماعية الشعبية أو الفقيرة، والتي اقتصرت استفادتها على هذا البرنامج، وهُمِّشت من بقية البرامج الأخرى سواء برامج العقود المؤقتة أو برامج المقاولاتية، هذا ما يجعل خريج الجامعة يتصور بان البرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة قد خلقت فوارق اجتماعية، على أساس أن التوظيف فيها يتم على أساس المحسوبية و"المعرفة" أي استعمال الوساطة من اجل الحصول على منصب العمل، وهي الوسيلة التي تفنقر إليها المجموعة الاجتماعية الشعبية لعدم

امتلاكها للرأسمال الاجتماعي ومحدودية علاقاتها الاجتماعية، ما يخلق ما يسمى باللاعدل واللامساواة ما بين الفئات، كما يتضح في خطاب المبحوثة في المقابلة رقم 17: "الي راهم عايشين و حاكمينها هوما صاحب العرف، حنا عندنا *la qualité humaine* ضائعة، فرد يأكل حق فرد آخر"، كما تُضيف المبحوثة في المقابلة رقم 13 والتي عانت مرارة العقود المؤقتة لمدة طويلة من الزمن حيث تقول: "16 عام وأنا ألبأ إلى العقود المؤقتة مع المؤسسات آخرها عقد PID، والسنوات رايحتلي من حياتي وما تنحسبليش حتى في التقاعد، حتى وليت مقلقة ونشرب الدواء، وبين نروح البيبان مبلعين، التقييم على أساس اللباس والشكل لا على اساس الشهادة والمستوى العلمي، حتى اللغات أصبحت شرط رئيسي في التوظيف وهو الشيء الي ما تحصلناش عليه من الجامعة، وتقسيم العمل هو غير عادل تلقى ولد الفقير بطل وولد الغني خدام"، فحالة المبحوثة النفسية وحتى الجسدية التي لاحظناها من خلال مقابلتنا لها تدلُّ على معاناتها وتذمرها من واقع التوظيف الذي أصبح يعتمد على الشكل في بعض المؤسسات خاصة التجارية، وعلى اللغات التي تعتبر عائقا أمام العديد من الخريجين كما ذكرنا سابقا¹، وانه قد خلق فوارق ما بين الأفراد على حسب مستواهم المادي أين ترى بان أبناء الأغنياء هم من تتاح لهم الفرصة للعمل، فيما أنها لا تتاح لأبناء الفقراء.

9-12 برامج تضييع الوقت

تقول المبحوثة في المقابلة رقم 13: " يمضي خريج الجامعة فترة العقد التي تتجاوز ثلاث سنوات وأحيانا تفوقها مقابل اجر دنيء، كل هذا الوقت هو ضائع حيث يضيعه الشباب في العمل في منصب شغل غير دائم سوف يجد نفسه بعد انقضاء مدة عقده في مرحلة بطالة ثانية، تكون نتيجة لتسريحه من عمله

¹ تطرقنا لعنصر اللغات و التكوين الجامعي في الفصل الثاني من الرسالة المعنون ب " تمثلات خريجي الجامعة حول تكوينهم الجامعي"، عنوان العنصر " غياب الوسائل التكنولوجية و اللغات في التكوين الجامعي"، ص 39.

وكأنه مطرود، فيما كان يستطيع أن يبحث عن عمل في هذه المدة وربما يجده خارج إطار البرنامج وبصفة دائمة " فأجهزة التشغيل ذات العقود المؤقتة حسب مبحثنا لديها نتيجة عكسية وهي أن الشباب يضيقون وقتهم في العمل بها لمدة مؤقتة بدل البحث عن منصب عمل دائم، والذي ربما كانوا سيجدونه خلال هذه الفترة التي ضيعوا فيها وقتهم، حيث أنهم يكبرون في السن والسنوات تمرّ دون تكوين رصيد مالي معتبر، ولا بناء مستقبل مهني قار، فخالد محمد الزواوي يرى بأنه " لا بد أن نعترف بان العمالة المؤقتة تمثل ظلما فادحا، حيث يعيش الشباب حياة غير مستقرة، متنقلا بين عمل وآخر باحثا عن التثبيت، وطول فترة الانتظار تؤدي إلى عواقب وخيمة، وظروف نفسية واجتماعية سيئة تصل بالبعض منهم إلى الهروب واللجوء إلى المخدرات، وظهور حالات التفكك الأسري، وزيادة حالات الطلاق، بل وعدم الزواج أصلا"¹، وقد ذهب البعض إلى التفكير في أن الدراسة هي الأخرى مَضِيعة للوقت بما أنها لم تسهل لهم من عملية الإدماج المهني، فقد كان من الأجدر أن يتوقف الفرد عن الدراسة ويبدأ البحث عن العمل في سن مبكرة حتى يتسنى له تكوين مستقبله ويربح الوقت، حيث أن الدراسة بالنسبة له لم تعد مهمة في الحصول على عمل لأن هناك عوامل أخرى أكثر فعالية تسهل في ذلك، وذلك حسب ما صرح به المبحوث في المقابلة رقم 05 والذي يقول: " أصبح الشباب يفضل يحبس قرابته يقولك علاش نضيع الوقت نقرأ ما دام القرابة ماراهاش تجيب الخدمة، خصوصا بالنسبة للرجل الي يبغي يخدم ويدخل مصروفه ماشي كيما المرأة، حتى أنوا رانا نشوفوا بلي راه كايين عزوف الشباب عن الزواج، راه يخاف من المسؤولية ويخاف يلا ما يقدرش يعيل ويكفي الأسرة تاعه، لانوا الظروف ماراهاش تساعد والزواج يليقله دراهم كبار، يليقله كرية تاع دار، كل شيء راه غالي ويتطلب دراهم"، فصعوبة الحصول على العمل قد أثرت في موازين الحياة الاجتماعية التي أصبح الفرد فيها يخاف من المسؤولية ويتهرب من الزواج في حال لم يتوفر منصب العمل الدائم والملائم لمستواه

¹ خالد محمد الزواوي، " البطالة في الوطن العربي المشكلة...والحل"، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004، ص 150.

المعيشي، وما جعل البعض الآخر يعزف عن فكرة الزواج، لما تتطلب من مدخول مادي وما تحمله من مسؤولية في إعالة الأسرة والأطفال وتوفير لهم ضروريات الحياة، كالمأكل والملبس والسكن، والتي كلها يتوقف تحقيقها على المال الذي لا يمكن توفيره إلا من خلال العمل.

9-13 برامج لا توفر متطلبات وحاجيات الحياة

يبيد خريج الجامعة تمثلاته حول علاقة مردود عمله المادي ومدى توفيره للحاجيات الحياتية ومتطلبات العيش، فيرى بأنه نتيجة أجره الدنيء لا يستطيع تحقيق هذه الحاجيات والمتطلبات نظرا لتكلفتها التي تفوق راتبه، وقد اختلفت الأولويات في تحقيق هذه المتطلبات حسب اختلاف الجنسين، حيث ترى الإناث أن عليها أن تقوم بشراء مستلزمات الحياة الزوجية والتحصير لها مسبقا، وشراء الملابس والأفرشة التي تحتاجها في بيتها الزوجي والتي تعبّر عنها " بالجهاز"، و ذلك ما صرحت به الباحثة في المقابلة رقم 13: "الخلصة تروحلي غير في النقل، الشامبون و *déodorant* غير في صوالح صغار ما بيانوش قاع، ما عادا هادوا ما عندها ما ديرلي، *même pas* ما نقدش نجهز روعي بيها، *le caftan* تالي راه يدبر 4 ملايين بلا ما نهدروا على الذهب والفراش والصالون وباقي الألبسة"، كما أن محدودية الأجر لا تساعد على استقلالية الخريجين واعتمادهم على أنفسهم في المصاريف، ما يجعلهم دائما في تبعية لعائلتهم التي توفر لهم الضروريات للعيش كالأكل والسكن، وأن أجر المستفيدين يغطي بعض الحاجيات البسيطة والتي لا تكلف ثمنا كبيرا، وبالتالي إذا ما رجعنا إلى السلم الهرمي للحاجيات لـ **MASLOW** سوف نجد بان هذا النوع من البرامج لا يوفر حتى الحاجيات الأولية التي يحتاجها الفرد وهي الحاجيات الفيزيولوجية الموجودة في أسفل السلم الهرمي¹. كما لاحظنا بأنه حتى المستفيدين من برنامج CTA و DAIP يعبرون عن أجرهم بأنه

¹ Marianne BARBE, «Dans les coulisses de l'insertion : sur les chemins de l'emploi...ou du RSA... », Op- Cit, P 48.

قليل جدا مقارنة بغلاء المعيشة وما تتطلبه من حاجيات، أما بالنسبة للذكور فتفكيرهم مرتكز على الزواج كمشروع مستقبلي وما يتطلبه من مستلزمات وذلك ما يتطرق إليه المبحوث في المقابلة رقم 04 الذي يقول: "أنا عندي مشاريع تتحقق بالمال، أجري غير كافي حتى لتحقيق الحاجيات البسيطة، فما بالك بالمشاريع الكبرى، فحياتك هنا محدودة في التخطيط للمستقبل، الواحد يبغى يتزوج درك يخمم في الكراء والمصروف ومن بعد الأطفال، البرامج لا تساعد في تحقيق المشروع الحياتي"، ما يتضح من خلال خطاب المبحوث أن العمل بالبرامج التشغيلية ذات العقود المؤقتة لا يساعد على تحقيق المشروع الحياتي المستقبلي ولا في التخطيط له، لان هذا الأخير يتطلب القدرة المادية لتوفير مستحقاته، كما يضيف المبحوث في المقابلة رقم 06: "راتب 15000 دج ما يحققك والو، لا زواج لا سكن لا سيارة، حتى السفر والكماليات ما نهدروش عليها، والتي أصبحت ضرورية في منصب عمل روتيني وفي ظل العولمة وانفتاحنا على العالم، أين أصبحت الحياة تتطلب بعض الحاجيات التكنولوجية، حتى هاندي ثمنها ليس بالرخيص"، فالأجر الممنوح للمستفيدين لا يوفر لا الضروريات مثل الزواج والسكن ولا الكماليات مثل شراء سيارة والسفر ولا حتى الوسائل التكنولوجية التي أصبحت ضرورية في ظل انفتاح المجتمع على العالم.

14-9 برامج تهدف إلى الإدماج ولكنها لا تدمج

يتصور خريج الجامعة بان الإدماج المهني من خلال برامج التشغيل لا يتحقق بالرغم من أن البرامج تهدف إليه بالدرجة الأولى، فالإدماج حسبه يتم من خلال ديمومة منصب العمل وليس من خلال تحديده بمدة زمنية معينة، فقد جاء في خطاب المبحوث في المقابلة رقم 16: "بسبب البرامج أصبح مستقبل الشباب ضائع، حيث جعلته يتكل عليها في إدماجه في سوق العمل ولكنها لم تدمجه بل تسرحه بعد انقضاء فترة العقد، هذه البرامج تبانلي *c'est du maquillage*، زعما غير ملفوق، كي نشوفوا على الورق

والمراسيم والقوانين نلقوا بلي هي برامج تساعد على الإدماج، ولكن في الحقيقة وفي الميدان وداخل سوق العمل فهي لا تساعد على ذلك بتاتا"، فما تهدف إليه البرامج هو عكس ما يوجد في الميدان، ما جعل المبحوثة تتصور بان هذه البرامج عبارة عن تزيين وتجميل لواقع عمل الشباب، على أساس أنها توفر مناصب الشغل وأنها مهتمة بهذه الفئة، فيما نجد بان الواقع هو عكس ذلك وأن سلبيات البرامج هي أكثر من ايجابياتها، كما أنها برامج زادت من اتكال الشباب على الدولة في توفير مناصب العمل له، فحسب المبحوثة في المقابلة رقم 04: "هذه البرامج جعلت الشباب يتكل عليها في توفير العمل وعلمتهم ما يتكلمون على روحهم ودائما يلوموا الدولة، الدولة توفر كل شيء، لو كان جا معتاد على روحه ربما لو كان راه وجد منصب عمل دائم، لأنه لا يمكن التكفل بأجيال كاملة من الشباب وتوفير العمل لجميعهم"، فالشباب دائما يلقي اللوم على الدولة ولا يلوم نفسه أبدا، وذلك نتيجة الثقافة المكتسبة أبا عن جد وهو أن الدولة الجزائرية الريعية توفر لشعبها كل شيء جاهز، "فالدولة الريعية على حد تعبير جياكوم لتوشيانى وحازم البيلايوى [ترتكز] على التوزيع أكثر منه على الزيادة في الموارد المالية"¹، فبعد الصحة المجانية والتعليم المجاني يصل إلى مرحلة التوظيف كذلك، فما إن ينهي دراسته حتى يريد منصب عمل جاهز.

9-15 الزواج بدل الاندماج في العمل

تصور الزواج بدل الاندماج في العمل وجدناه يتكرر عند الإناث ذات الأصول الاجتماعية الشعبية (الفقيرة)، والتي اقتصر استنفادتها على برنامج إدماج حاملي الشهادات PID حيث أنها من شدة معاناتها من ظروف العمل ويأسها من استحالة التنصيب، غيّرت من هدفها من الاندماج المهني إلى فكرة الاندماج من خلال الزواج، الذي ترى فيه الاستقرار الذي لم يتحقق لها في العمل وترى فيه كذلك حلا لمشاكلها

¹ مجموعة مؤلفين، "الجزائر- إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، 2013، ص 390.

المادية ووضعتها الهشة، حيث ستكون تحت مسؤولية الزوج الذي عليه رعايتها وتوفير لها ما لم تستطع توفيره لنفسها من خلال العمل، كالأستقرار النفسي والاجتماعي، كما تقول الباحثة في المقابلة رقم 13: "لو كان غير ربي يجييلي ولد الحلال نتزوج وما نزيدش نحوس على الخدمة، الصبح في تكوين العائلة والأستقرار العائلي، ونريح من مشاكل الدنيا لو كان ربي يجييلي راجل فحل يقومني"، فبالرغم من السنوات الطويلة التي أمضتها الباحثة في العمل بعقود مؤقتة إلا أنها ستتأزل وبسهولة عن العمل والاندماج فيه إذا ما وجدت الزوج المناسب، فقد أصبح الزواج بالنسبة لها أفضل وسيلة للاندماج في المجتمع. من خلال الانتماء للطرف الآخر أي الزوج¹، على أن تتوفر فيه مجموعة من الشروط أهمها أن يكون عامل وأن يتكفل بها، فهي ترى في الزواج السكنية والأستقرار وترى في الزوج السند الذي ستعتمد عليه في تحقيق متطلبات حياتها، كما تفضل العيش في منزلها الزوجي مرتاحة ومطمئنة نفسياً بدل التعب في العمل خصوصاً وأنها لم يسعفها الحظ حتى في الحصول عليه بصفة دائمة .

10- تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال برامج العقود المؤقتة

• ترى مجموعة من الخريجين المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بان الدولة الجزائرية مهتمة بشبابها الجامعي، الذي توفر له مناصب الشغل لتسهيل بداية إدماجه في سوق العمل، حيث تقول الباحثة في المقابلة رقم 19 تقول: "الدولة تبالني مهتمة بالشباب مقارنة بما سبق، رانا خير ملي كنا، ولكن يبقى التطبيق غير مدروس وانتشار البيروقراطية والمحسوبية هي التي أدت إلى التسيير الغير محكم والغير عقلاني لهذه البرامج وانعدام الرقابة والمتابعة للمسيرين والإداريين، فحرية اتخاذهم للقرارات المحلية في التوظيف آل دون نجاحها بالنسبة لي"، فالاهتمام بهذه الفئة لم يرفقه التسيير الحسن لهذه البرامج، التي

¹ محمد زياد حمدان، " الزواج وبناء أسرة آمنة وصيانة وتعزيز الأستقرار الأسري"، المنهل، 2015، ص 20.

أصبحت تنتشر فيها البيروقراطية والمحسوبية والتي اشتكى منها كل الباحثين الذين اجمعوا على أن التوظيف فيها يقوم على العلاقات الاجتماعية " المعروفة"، كما أن أهدافها تتناقض مع الواقع وأنها مجرد حبر على ورق، بالرغم من أننا قد وجدنا بان هناك فئة من الخريجين من تمّ تنصيبها فهذا الأمر لم ينكره الخريجون، غير أن الحظوظ لحدوث ذلك هي قليلة جدا حسبهم، والتنصيب يتم بنفس الطريقة التي تم بها التوظيف، فالبقاء لمن له السلطة والنفوذ، ثم إن اتخاذ قرارات التوظيف على مستوى الشركات والوكالات حال دون نجاح هذه البرامج خاصة مع انعدام الرقابة وغياب التوظيف على اساس المؤهلات والمستوى العلمي.

- التصور بان برامج التشغيل هذه قد ساعدت على بروز فئة انتهازية من خريجي الجامعة هو الأمر الذي حدثنا عنه احد المسؤولين بوكالة إدماج حاملي الشهادات PID الذي يقول: " السياسة الاجتماعية خلقت عدة برامج مرة واحدة، لكنها في النهاية وقع تداخل بينها بدليل ولينا نلقاؤ متخرجين مسجلين في DAIP و في PID في آن واحد، لأن الوكالتين ليس لديهما نظام الشبكة **Le système de réseaux** ، عندنا برنامج الأجور بصح ما يديرش **Les croisement des fichiers**، فنقص التكنولوجيا والمعلوماتية أدى إلى حدوث تجاوزات كبيرة "، كما يضيف مسؤول ببرنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP: " البرامج ساهمت في ظهور فئة انتهازية تتمثل في شباب استفادوا من DAIP و PID، ما يروحوش يخدموا ويخلصوا وهوما قاعدين في ديارهم ولا يخدموا في خدمة أخرى"، فوجود برنامجين لنفس الفئة الاجتماعية ولنفس الأهداف وانعدام الشبكة التكنولوجية الرابطة بينهما ساعد على بروز فئة استفادت من كلا البرنامجين في آن واحد وكذا انعدام الرقابة حال دون كشف أمرها، هذه الفئة إما أن تستفيد من البرنامجين فتعمل في الأول ولا تعمل في الثاني، ولكنها تأخذ الأجر من كليهما ويتم ذلك بتواطؤ مع عاملين ومسؤولين في المؤسسة التي تُشغّلها، كما نجد فئة مستفيدة من كلا البرنامجين ولا تعمل في كليهما ولكنها تأخذ

الأجريين، في ما نجد فئة أخرى مستفيدة من برنامج واحد ونفس الشيء لا تعمل وتأخذ الأجر، وفي كل الحالات يحصل ذلك بتواطؤ مع احد المسؤولين أو أرباب العمل الذي تكون له مصلحة في ذلك.

- يتصور خريجي الجامعة بأنه يجب التنسيق ما بين الجامعة وسوق العمل من خلال وضع اتفاقيات مع الشركات أو مع وكالات التشغيل L'ANEM ، وتكون على حسب الحاجة لمناصب العمل، أي عدد المسجلين في التخصصات حسب مناصب العمل التي ستكون موفرة عند تخرجهم، فيجب أن يكون هناك تواصل ما بين الجامعة وسوق العمل من اجل القضاء على مشكل البطالة وتوفير مناصب الشغل لأكثر عدد ممكن من الشباب، ويصبح عدد الطلاب في التخصصات محدود، وهذا أساسه التخطيط السليم والذي نجده غائبا على مستوى قطاعات الجزائر سواء في التعليم أو في سوق العمل أو غير ذلك، فتوفير مناصب العمل من طرف البرامج يبقى حلا مؤقتا وغير كافي، فمقارنة بالعدد الكبير للمتخرجين الجامعيين يبقى عدد المناصب الموفرة قليلا، على الأقل يجب إجراء دراسة قبل تحديد عدد مناصب التخصصات في الجامعة حتى تتوافق مع عدد المناصب الشاغرة في سوق العمل، وذلك من خلال الدراسات الاستشرافية، مثلا كم سيكون عدد المتقاعدين في عام 2020 وفي أي مجالات حتى يتسنى تحديد عدد المتخرجين في ذلك الوقت وفق مناصب العمل التي ستكون شاغرة آنذاك .

11- أهداف برامج التشغيل من منظور خريج الجامعة

قمنا بتصنيف أهداف برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة من منظور خريجي الجامعة المستفيدين منها

إلى:

أ- هدف اقتصادي لكنه غير محقق وبعيد المنال

يتصور خريج الجامعة بان البرامج التشغيلية المستفيد منها لم تُغير شيئاً على مستوى الاقتصاد الوطني ولا على مستوى التشغيل، لان مناصب عملها مؤقتة غير قارة وتغيير العمال في مناصب العمل سوف يجعل العمل فيها غير مستقر، إلى جانب مجموع الأجور التي تُصرف على هذه الفئة بدون عائد واضح جعلها تستنزف أموالاً من المفروض استثمارها في مشاريع أكثر فاعلية أو في برامج أكثر مصداقية، حتى تعود بالفائدة على الشباب وعلى الاقتصاد الوطني، فهذه البرامج بالرغم من أنها موجودة منذ سنوات التسعينات إلا أن أزمة بطالة الجامعيين لا زالت قائمة ولم تستطع حلّها، وبالرغم من كثرة البرامج وتنوّعها إلا أن الجزائر لا زالت دولة معتمدة في اقتصادها على الريع البترولي، الذي ما إن يتذبذب حتى يُؤثّر على جميع المجالات، وذلك ما يدلي به المبحوث في المقابلة رقم 04 الذي يقول: "البرامج من ناحية الاقتصاد ما زادوا والو، ما كانش نتيجة والدليل الأزمة الي رانا عايشينها، رغم أن البرامج قائمة منذ سنوات التسعينات فأين مردودها؟، كيف أن انخفاض سعر المحروقات قد أصبح كارثة بالنسبة للجزائر، لأنه لا توجد استثمارات أخرى، فالإقتصاد كان ولا زال مبني على المحروقات، فأين مردودية وفعالية هذه البرامج؟"، فالاستثمار يجب أن يكون في الفئة الشابة عموماً والجامعية خصوصاً، ودعمها من أجل العمل وتوفير مناصب الشغل المستقرة، التي تحسس الفرد بانتمائه إلى محيط عملهم وتحفزه على إعطاء ما يملك من قدرات من أجل التفاني في العمل وإعطائه الفرصة للمشاركة في بناء وتنمية الاقتصاد الوطني، ف مصطفى راجعي يرى بـ " أن وضع

أي سياسة عمومية موجهة لمعالجة مشكل بطالة الشباب في الحياة المهنية، وبالتالي تسهيل اندماجهم في الأدوار الاجتماعية والاقتصادية، يتم على أساس نموذج مبني على الفاعلين الشباب يستنتج من خلاله مختلف تصرفاتهم وسلوكياتهم¹، وبالتالي معرفة أهداف الشباب ورأيهم وطموحاتهم مهم في بناء أو معالجة السياسات العمومية الخاصة بالتشغيل والموجهة إليهم بالدرجة الأولى.

ب- هدف اجتماعي

تتصور فئة أخرى من مبحثنا بان برامج التشغيل جاءت لهدف اجتماعي وليس اقتصادي، وهي عبارة عن سياسة اجتماعية استُعْمِلَتْ من اجل تهدئة الشباب ومسايرتهم بتوفير مناصب عمل مؤقتة، فحسب المبحوث في المقابلة رقم 03 يقول: "برامج التشغيل ساهمت في الهاء الشباب بدل التسكع في الشوارع ولكن الفرد ما يلقاش قيمته فيه ولو كانَ عَمَلُهُ جيد، يعني ما كانش اعتراف"، والواضح أنها إلى جانب أنها وُضعت بهدف الهاء الشباب، إلا أنها لا تعترف به كإطار وكفرد جامعي متعلم حامل لصفات علمية مميزة، وانه مهما بدل من مجهود في العمل فإنها لا تُقَدَّر هذا المجهود ولا تُعْطيه حقه، فهي ترى بان مثل هذه البرامج هي عبارة عن حلول مؤقتة لا يمكن استعمالها على المدى الطويل لأنها سينجم عنها مخلفات بما أنها ليست في صالح الشباب، فالمبحوث في المقابلة رقم 19 يقول في هذا الصدد: "انعدام أو توقيف هذه البرامج سيؤدي إلى انفجار الشباب وانفلات للأوضاع وغضب في وسط الشباب وربما ثورة، البرامج لها فعاليات عديدة وتأثيرات مست الجانب الاجتماعي أكثر من الاقتصادي"، والواضح من خلال خطاب المبحوث بان تصوره لأوضاع الجامعيين والمستفيدين من البرامج، وما نتج عنها من عدم رضا هذه الفئات التي تُشغَل ثم تُعْرَض للتسريح والبطالة، سينجم عنه ربما مستقبلا انتفاضة هذه الفئات وانفجارها من الغضب

¹ مصطفى راجعي، "الشباب و الاندماج المهني و الاقتصادي في الجزائر 1988-1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جوان 2005، جامعة جيجل، الجزائر، ص 46.

إثر ما تعانیه من مُخَلَّفَات هذه البرامج ونتائجها، حيث يقول خالد محمد الزواوي: " اللجوء إلى العمل المؤقت كمسكن للحالة الحادة التي يعاني منها الشباب المتعطل، وبرغم الزيادة الرهيبة في أعداد هؤلاء، فإنهم خارج جميع الاهتمامات وليست لهم حقوق ويقعون فريسة يستغلها أصحاب الأعمال الذين يتمتعون بكافة التسهيلات، ويخلون حتى بدواء الاستقرار على الشباب الباحث على فرصة دائمة تعينهم على الحياة الكريمة، والعمالة المؤقتة تحتاج إلى نظرة لأنها بالفعل قنبلة موقوتة سوف تنفجر في المجتمع مع مرور الوقت"¹.

فيما وجدنا فئة أخرى حاملة لتصور مختلف عن تصور الفئة الأولى وهو أن البرامج التشغيلية تبقى فكرتها حسنة عموماً، لأنها توفر مناصب الشغل ولو كانت مؤقتة، وبالتالي فهي تُشغّل الشباب ولو لفترة معينة بدل تركهم عرضة للبطالة والانحراف، كما تعطّيهم فرصة العمل مستقبلاً من خلال الخبرة التي يكتسبونها والتجربة التي تُوفّرها لهم، حيث تقول الباحثة في المقابلة رقم 05: " نشوف بلي هذه البرامج تبقى في عمومها نوعاً ما مليحة لأنها تساهم في توفير مناصب العمل، وتساهم في القضاء على الانحراف والظواهر الاجتماعية التي تهدد أمن وسلامة المجتمع جراء ظاهرة البطالة، ولكن مفعولها ليس على الأمد الطويل بل هو محدود بفترة زمنية معينة"، فالمبحوثة تعتبر بان مثل هذه البرامج مفعولها لن يدوم طويلاً وهو محدود بفترة زمنية معينة خصوصاً أمام ارتفاع عدد الجامعيين وحاملي الشهادات وأمام الأزمة الحالية التي تمر بها الجزائر، والتي تُحتمّ عليها التقليل من فرص التوظيف نظراً للتكاليف المادية التي يتطلبها، والتي من الصعب توفيرها في مثل هذه الظروف، ثم إن مساهمتها في التقليل من نسبة البطالة تبقى نسبية لأنها تقلص منها في فترة معينة، ما إن تنقضي حتى تعاود في الارتفاع ثم تعاود التقليل منها في الفترة التي

¹ خالد محمد الزواوي، "البطالة في الوطن العربي المشكلة... والحل"، مرجع سبق ذكره، ص 148.

تليها، وتعاود الارتفاع وهكذا دواليك، صف إلى ذلك أن عدد الخريجين سوف يرتفع في كل مرة بين المرحلة والأخرى.

ج- هدف سياسي

من تمثلات خريجي الجامعة حول أهداف برامج التشغيل هي أن هذه الأخيرة جاءت لهدف سياسي أو بالأحرى سُسِّسَتْ من أجل شراء السلم الاجتماعي، مثلما هو الحال في " توزيع الرواتب على الموظفين، حتى وإن كان هناك تضخم وظيفي، أو توزيع الأجور على العمال حتى وإن كانت المؤسسات غير منتجة وغير محققة للأرباح، فالهدف هو السلم الاجتماعي والحصول على المشروعية السياسية"¹، فحسب تصريح المبحوثة في المقابلة رقم 05: "البرامج داروها باش يسكتوا ويهدئوا الشباب ويشروا السلم الاجتماعي، وحتى الشباب ما جاكش ساهل فهو متكل على الدولة في كل شيء، فبدل ما تخليه يبحث وحده عن عمل دارتله هاذ البرامج باش تشغله، ولكنه غير راض عنها لأنه يريد الإندماج بصفة دائمة وليس مؤقتة، فبرامج التشغيل ليست إلا حلول ترقية همشت الفئة الفقيرة الي ولاات ما يصلحهاش منصب عمل في ظل أزمة التوظيف الي راها واقعة"، فالبرامج جاءت إثر تقاوم أزمة البطالة وما نتج عنها من مخلفات على وضعية الشباب النفسية والاجتماعية، وعليه يرى الخريجون بان هذه البرامج ما هي إلا وسيلة وُضعت من أجل إسكاتهم وتهدئتهم على أساس أنها توفر العمل لهم، كما يرى بأنه حتى الشباب ليس بريئا بل هو دائم الاتكال على ما هو جاهز، حتى أصبح ينتظر من الدولة أن توفر له العمل أنها هي المسؤولة عن ما إذا لم ينجح في الحصول عليه، بل وانه لا يبذل مجهودا ولا يجتهد في سبيل الحصول عليه بل هو دائم التذمر

¹ مجموعة مؤلفين، " الجزائر - إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مرجع سبق ذكره، ص 395. منقول عن أحمد زايد، " الدولة ونمط التنمية في العالم الثالث: تحليل سوسيولوجي للدور الاقتصادي للدولة"، المستقبل العربي، السنة 12، العدد 133، مارس 1990، ص 32.

وإلقاء اللوم على الدولة، كما يرى بان هذه البرامج قد همشت الفئة الفقيرة من الاستفادة مقارنة بالفئات الأخرى، وعليه يتصور بأنه يجب التكفل بالجامعيين ذوي المستوى الاجتماعي المحدود والفئات الدنيا (الفقيرة) التي لا تملك لا رأسمال اجتماعي ولا اقتصادي، فتهميشها من طرف البرامج سيؤدي لضياعها وربما انحرافها، وبقاؤها فقيرة بدون عمل سيجعلها دائما في حاجة إلى المال من أجل " إشباع الاحتياجات الضرورية أو حتى الكمالية، أو حتى الحاجة لتحقيق الذات، والتي لا تتوفر لدى الفقير أو العاطل [والتي] قد تدفع [به إلى] الانحراف"¹، وإذا ما حدث هذا الأمر سوف نصبح أمام مشكلة وهي نشوء ظاهرة انحراف الجامعيين والمتعلمين وهنا يصبح الأمر خطير، فحسب احد المبحوثين " حتى **L'ANEM c'est pas donné à tout le monde** » فقد أصبح التشغيل فيها بالوساطة والمستفيدين منها هم ذوو الأصول الاجتماعية الوسطى والعليا، فأزمة التشغيل وارتفاع عدد الخريجين جعلت العقود المؤقتة تقتصر على هاتين الفئتين، فهي تفضل العمل بعقد مؤقت أملا في التنصيب مستقبلا، غير انه في حالة حدوث العكس سوف ترجع إلى البطالة التي تكون أصعب من البطالة الأولى بعدما اعتادت على العمل وعلى الحياة النشيطة، هنا إنهاء عقدها سينتج عنه الغضب والسخط ضد البرامج وستتراكم أعداد الخريجين المسرحين من البرامج مما يُصعّب من إدماجها في سوق العمل مستقبلا.

12- نماذج خريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة:

مثلما صنفنا في الفصل السابق نماذج من خلال ممارسات وتمثلات الشباب للبرامج المقاولاتية، سوف نتطرق في هذا الفصل كذلك إلى تصنيف مجموعة من النماذج تتماشى وتمثلات خريجي الجامعة وأهدافهم، من خلال الاستفادة من برامج التشغيل القائمة على العقود المؤقتة والتي تندرج كالتالي:

¹ علي ليلة، " النظرية الاجتماعية وقضايا المجتمع: آليات التماسك الاجتماعي"، الكتاب الثالث، مكتبة الانجلو المصرية، 2015، ص 332.

أ- النموذج التوارثي

ونقصد به الخريجين الجامعيين الذين تابعوا تكويننا جامعيًا مشابهًا لتكوين احد أفراد العائلة أو المحيط، وذلك من اجل إعادة إنتاج مهنة معينة يكون قد اشتغل فيها احد أفراد العائلة، والهدف إعادة إنتاج نفس المهنة أو الاشتغال بنفس منصب العمل حسب بيار بورديو، ويكون ذلك بهدف تسهيل عملية تكوينه وتأطيره والاستفادة من العلاقات الاجتماعية التي يكون قد كَوَّنَهَا سابقه في المهنة، واكتساب خبرة مهنية بالتوريث، وقد تطرقنا إلى هذه الفئة سابقًا¹، كما أن المساعد على تكوين هذا المسار هو التنشئة الاجتماعية والمهنية التي يتلقاها الفرد والتي يكون لها أثر كبير في تكوين مستقبله المهني والتي " تكسبه الطابع الاجتماعي وتيسر له عملية الاندماج في الحياة الاجتماعية"²، " [فالتوجهات المهنية] ترتبط على نحو كبير بالمستوى الاجتماعي والاقتصادي والثقافي للأسرة، والتوجيه المباشر وغير المباشر للمهنة، وذلك يتم عبر عملية التنشئة الاجتماعية للأفراد. وأن الاختلاف في توجهات الأفراد نحو المهن وتصنيفاتها يرتبط بالجوانب القيمة، والثقافة، والمكانة الاجتماعية، داخل التنظيم الاجتماعي"³، كما يتأثر كذلك الخريج بمحيطه

¹ تم التطرق إلى هذه الفكرة في العنصر المعنون بـ" المستقبل المهني وإعادة إنتاج المهن (التوريث)"، في هذا الفصل، ص 16.

² محمد بن محمود آل عبد الله، " علم النفس الاجتماعي ودور الأسرة في التنشئة الاجتماعية"، الطبعة الأولى، كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012، ص 21.

³ يوسف ضامن خطايبية، " التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد 2، 2009، ص 194. عن الضبع عبد الرؤوف، " علم الاجتماع الاقتصادي"، الطبعة الأولى، دار الوفاق لنديا الطبع و النشر، الإسكندرية، 2004، ص 29. تم تحميل المقال من الموقع <http://journals.ju.edu.jo/JJSS/article/view/845/5241> بتاريخ 2017/10/20.

الاجتماعي في التخطيط لمستقبله المهني من خلال التأثير بشخصيات في المجتمع قد تكون حقيقية أو خيالية¹.

ب- النموذج التشنوي

وهو النموذج الذي نجد فيه بان خريج الجامعة قد استفاد من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بقرار من احد الوالدين الذي قام بإجراءات الاستفاداة ومراحلها، كما جاء في تصريح المبحوثة رقم 05: " إجراءات L'ANEM لم أقم بها أنا، بل أبي هو الذي تكفل بكل شيء، أنا بغيت نخدم **juste pour m'occupé** ، تمنيت أكثر نكمل قرايتي، والدي بغاني نخدم ونشوف تجربة معنى العمل باش نتحمل مسؤوليتي ونتكل على روعي، لأنه هو ما شي دايمي" ، وهنا يتضح بأن المستفيد من البرنامج لم يكن يهمله أمر العمل في البداية لأنه غير مهتم به في تلك المرحلة، غير أن الأب لا يريد أن يبقى ابنه تابعا له ماديا بل يريده أن يكون مستقلا ويتعلم المسؤولية ويعرف معنى العمل ويضمن له التجربة والخبرة المهنية التي سسهل له عملية إدماجه في سوق العمل مستقبلا، كما أنها مرحلة يجب المرور بها، فعلى الأقل تبقى عملية التنصيب في العمل بالنسبة للأب أسهل نوعا ما مقارنة بعملية إيجاد منصب عمل دائم مباشرة.

ج- النموذج الانتهازي

وهي الفئة التي تحدثنا عنها سابقا، والتي تحاول انتهاز الفرص من خلال النقائص الموجودة على مستوى البرامج، التي لم تكن ملفات الإدارية متصلة ببعضها البعض من خلال الشبكة التكنولوجية التي تقوم بالربط ما بين الملفات لتحديد الهويات التي تقوم باختراق القوانين، وتستفيد من عدة برامج في آن واحد، وتحصل على الأجر في كل برنامج، وهو الأمر الذي ينافي القانون والأخلاق، لان استفادتهم المتعددة ستزع

¹ تم التطرق إلى هذه الفكرة في العنصر المعنون ب، " المستقبل المهني و التأثير بالمحيط"، ص 17.

فرص لفئات أخرى تتمنى الاستفادة من البرامج ولم تستطع، حيث يقول المبحوث في المقابلة رقم 04: "البرامج خلقت فئة انتهازية تحاول استنزاف أموال العامة". إلى جانب فئة أخرى في نفس التصنيف تستفيد من برنامج واحد لكنها لا تعمل مقابل حصولها على الأجر، بل ربما تجدها تعمل في مكان آخر وغالبا ما يكون عملا غير رسمي.

ح- النموذج الابتكاري

فكرة حب الابتكار والإنتاج في العمل عبرت عنها الفئة التي تعمل في برامج العقود المؤقتة بهدف اكتساب الخبرة والتجربة حتى يتسنى لها تحقيق مشروعها المقاولاتي مستقبلا، فهي ستترك عملها مقابل الأجرة لتتوجه إلى مجال المقاوله على أساس أن هذه الفكرة هي مشروعها المهني المستقبلي، بينما يغيب النموذج الإبتكاري الإنتاجي لدى الفئة المتبقية لان القطاع العمومي والعمل مقابل الأجرة حسب المبحوثين لا يحفز على الابتكار ولا على الإنتاج، ولأن الفرد يخضع لقوانين ولسلم هرمي وظيفي لا يعطيه فرصة الإبداع، ولا حق اتخاذ القرارات ولا تهمة فكرة الإنتاج لان مردودية عمله هي من مهام المؤسسة بصفة عامة، فهو يعتبر نفسه مشاركا في العملية الإنتاجية الجماعية وأن دوره ليس رئيسي، إضافة إلى أن الأجر لا يحفز على ذلك، كذلك كون أن عقد المستفيد هو مؤقت فان درجة انتمائه للمؤسسة لا يعتبرها كبيرة، حيث يرى بان هذا الانتماء هو مؤقت يتوقف على مدة العمل بالمؤسسة،. كما نجد كذلك بان النموذج المواطناتي غائب هو الآخر والذي يعتبر بان الاستفادة من البرنامج هي من حقه الوطني، وهو غائب لان المستفيد لا يطمح إلى الاستفادة من البرنامج إذا ما وجد عملا آخر، وأن سوق العمل هو من يفرض المرور بتجربة البرامج، فهو يفضل العمل خارج إطارها نظرا لانعدام التحفيزات فيها وعدم توافق انتظارات الخريج مع أهداف البرنامج، لا من حيث الأجر ولا من حيث الإدماج ولا من حيث ديمومة منصب العمل.

خاتمة الفصل الرابع

تعتبر برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل والوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية مساهمة في التخفيض من ضغط البطالة لدى فئة خريجي الجامعة، غير أن هذه المساهمة هي غير دائمة بل مرتبطة بفترة زمنية محدّدة.

كون أن هذه العقود مؤقتة قد أثر على مبحثينا من الناحية الاجتماعية والنفسية وحتى من ناحية العمل، وكون لديهم تمثلات حول هذه البرامج وشروط العمل في إطارها، حيث كان يتصور قبل تخرجه بان شهادته التي سوف يتحصل عليها ستكون بمثابة التأشيرة التي تفتح له المجال وتسهل له عملية الحصول على منصب عمل دائم، غير انه ما إن توجه إلى سوق العمل حتى أُصيب بخيبة أمل كبيرة، لتلاشي قيمة هذه الشهادة التي يرى بان مفعولها قد استُخلف بعنصر المحسوبية و "المعرفة"، التي أصبح لها دور كبير للاندماج في سوق العمل، ما أدى إلى وجود اللاعدل في توزيع مناصب العمل.

توجّه خريج الجامعة نحو الاستفادة من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة كان لدوافع وأهداف مختلفة، فهناك من يرى فيها الحل البديل للتخلص من مشكلة البطالة بعد أن تحطم حلمه في الحصول على منصب عمل، وهناك من يعمل في إطارها من اجل تكوين علاقات اجتماعية وتوسيع شبكة معارفه لتسهيل اقتناء منصب عمل دائم، أو طمعا في التنصيب في منصب عمله المؤقت، إلى جانب أن هناك من يهدف إلى تحقيق الاندماج والتأمين الاجتماعي والمهني، وتحقيق الاعتراف الذاتي والجماعي، واكتساب الخبرة المهنية والتجربة.

أجمع مبحثينا على أن شروط العمل في إطار برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة هي غير ملائمة لهم، ولا لمستواهم الجامعي وأنها غير محفزة على العمل لا من ناحية الأجر ولا من ناحية التأمين وتوفير

منصب عمل قار ولا ترفع من مستوى مهاراته، بل ويرى بأنها قد أفقدت الإطار قيمته ومكانته الاجتماعية والمهنية والعلمية، وجعلتها تتساوى مع من هم اقل منه مستوى علمي، خصوصا المستفيدين من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID الذي يهدف الإدماج الاجتماعي ومحاربة الفقر والتهميش، غير أن الواقع يُظهر عكس ذلك، فبعد الهشاشة التي كان يعانيها جراء البطالة أصبح يعاني هشاشة منصب العمل التي تؤدي إلى التسريح والبطالة للمرة الثانية، وهو يتصور بأنها برامج تخدم المؤسسات وتستغل الخريجين الجامعيين، كما أنها قد خلقت فوارق اجتماعية ما بين الفئات الجامعية المتخرجة، وضيّعت وقتهم في إطار مناصب عمل مؤقتة، كما أنها لم توفر لهم متطلباتهم وحاجيات حياتهم، فهي برامج تهدف إلى الإدماج لكنها لا تدمج.

كما يتصور بان لهذه البرامج أهداف اقتصادية لكنها لم تنجح في تحقيقها وهي بعيدة المنال، واجتماعية تتخللها عدة نقائص، وسياسية هدفها تهدئة الشباب وشراء السلم الاجتماعي وتخفيف الضغط الذي تواجهه الدولة على أساس أن لهذه البرامج أهداف خفية وضمنية لم يفصح عنها. كما قمنا بتصنيف عينتنا إلى نماذج بنيناها من خلال تمثلاتها وسلوكاتها والتي تمثلت في: النموذج التوارثي، النموذج التنشؤي، والنموذج الانتهازي.

الخاتمة العامة

الخاتمة العامة

بعد الانتهاء من عرض محتوى دراستنا، سنقوم بعرض أهم النتائج التي توصلنا إليها والمتمثلة فيما يلي:

برامج سياسة التشغيل كانت نتيجة لظروف وأزمات متسلسلة عاشتها الجزائر وأثرت على جميع جوانبها، لكن أكثر جانبين تضررا نتيجة لذلك هما الجانب الاقتصادي والجانب الاجتماعي، فأحداث انخفاض عائدات النفط سنة 1986 وانتفاضة الشباب سنة 1988 والأزمة الأمنية سنة 1991، كان لها تأثير سلبي على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، هذه الأخيرة كان المتضرر الرئيسي منها هم أفراد المجتمع الجزائري الذي عانى الفقر، وتدني المستوى المعيشي، وتسريح العمال وارتفاع نسبة البطالة وما يقابلها من تقليص في نسبة التشغيل، هنا كان على الجزائر إيجاد حلول من خلال وضع مخططات تنموية من أجل إصلاح هذه الأوضاع وإنعاش الاقتصاد الوطني، ضمت هذه المخططات برامج وآليات اهتمت بجانب التشغيل لترقيته ومنح فرص العمل لأكثر عدد ممكن من الشباب بمختلف مستوياته تمثلت في برامج التشغيل المقاولاتية وذات العقود المؤقتة.

لدينا من بين المستفيدين من برامج التشغيل فئة خريجي الجامعة، الذين أمضوا سنوات في الجامعة من أجل التكوين واكتساب المعرفة، تكوّنت لديهم خلال هذه الفترة تمثلات حول مساهم الجامعي وتكوينهم فيه وقيمة شهادتهم الجامعية، تمثلت في :

التكوين الجامعي يتميز بالكم لا بالكيف بسبب ما تحتويه الجامعة من عدد كبير من الطلبة الذي يزداد بتقدم السنوات، الأمر الذي يؤثر على موازين سوق العمل، حيث أصبحت الجامعة اليوم تهدف إلى إنتاج أكبر عدد من المتخرجين بدون جودة ولا كفاءة، ويعود السبب في ذلك إلى التطبيق غير الصحيح لنظام ل.م.د وعدم مطابقته للمعايير الدولية من ناحية المحتوى، وكذا ابتعاد الشباب عن المطالعة والبحث العلمي وتركيز اهتمامه فقط في الحصول على الشهادة الجامعية كشهادة رمزية تدل على المستوى العالي،

متناسيا قيمتها العلمية والمعرفية، كما يُرجع السبب في ذلك أيضا إلى تدهور أوضاع التدريس منذ الأطوار الدراسية التي سبقت الجامعة، وأن هذه الأخيرة أصبحت نجد فيها فئات لا تتوفر فيها صفات الطالب للعلم، بمعنى انها لا تقوم بعملية الفرز لما هو صالح والذي يتماشى مع شروطها التي تقوم على التربية والأخلاق والانضباط حتى يكون منتوجها ذو جودة أخلاقية وعلمية، وتكون له مردودية ايجابية على المجتمع، وعليه يتصور مبحثنا بأن الجامعة قد فقدت قيمتها العلمية بسبب ما مرت به من تغييرات تمثلت في إصلاحات متعاقبة نتج عنها عدم الإبقاء على نظام تعليمي واحد، والتي كانت سببا في اختلاف التمثلات ما بين الأجيال من جيل السبعينات والثمانينات والتسعينات حول أحسن نظام تعليمي جامعي من حيث الجودة والفعالية والمصدقية العلمية، فكل جيل يرى بان كل نظام سابق كان أفضل من النظام الذي يأتي بعده .

قرارات تغيير النظام الجامعي يعتبرها خريجي الجامعة عشوائية، تفتقر إلى الدراسة والاستشراف، إذ يجب أن يُجرَّبَ على أقلية لمعرفة نتائجه ليعمَّم بعدها على البقية، وهو حسبهم لا يخدم الشباب الجامعي ما دام لا علاقة له بسوق العمل ولا يتماشى ومتطلباته.

يتصور خريجو الجامعة بأن تكوينهم الجامعي هو نظري غير تطبيقي، ليست له علاقة بما يتطلبه سوق العمل، حيث اقتصر على كل ما هو نظري ولم تُتَّح لهم فرصة التربصات التطبيقية التي تفيدهم في عملهم مستقبلا، فالتكوين الجامعي حسبهم يجب أن يتوفر على محتوى يتماشى مع طبيعة ما يتطلبه سوق العمل من مهارات وكفاءات وتكوينات مهنية، حتى يكون الفرد جاهزا للعمل من خلال تمهين تكوينه الجامعي، الذي يتصوره أيضا بأنه روتيني يغلب عليه الطابع النظري الذي يعتمد على إلقاء المحاضرات، فيقترح تكوينا تطبيقيا يساعده على معرفة مجالات عمله، ويكون لديه فكرة حول منصب عمله المستقبلي. كما يتصور بأنه قد تخللته عدة نقائص يجب معالجتها كونها ضرورية في العصر التكنولوجي الحديث، كالوسائل التكنولوجية المعاصرة، ومشكل عدم إتقان اللغات، فجيل السبعينات يعاني من مشكل عدم إتقان اللغة الانجليزية التي خلقت أمامه عائقا في استعمال التكنولوجيات الحديثة، أما جيل الثمانينات والتسعينات فيعاني

من مشكل عدم إتقانه للغة الفرنسية بسبب سياسة تعريب التعليم بما فيه الجامعي، التي لا تتطابق لغته مع اللغة المستعملة في سوق العمل، ما يخلق لديه عوائق لغوية على مستوى التوظيف وعلى مستوى الإتصال المهني مع فاعلي مؤسسات سوق العمل، خصوصا لدى التخصصات الأدبية والاجتماعية والإنسانية، فيما تقل نسبياً عند التخصصات العلمية والتقنية.

تُعتبر الجامعة بالنسبة لمبجوثينا عاملا مهما في تكوين شخصيتهم الراشدة، حيث يتعلم فيها الفرد المسؤولية عن دراسته وتصرفاته، ويتعد فيها عن مرافقة الأهل له ليصبح مستقلا ومعتمدا على نفسه في تسيير أموره، وينمو فيها نفسيا واجتماعيا ليبدأ بالتفكير في مستقبله المهني والاجتماعي. كما يتصور بأنها مكان لاختبار ما تعلمه وما اكتسبه من قيم وتربية وتنشئة اجتماعية من خلال وعيه وتحمله لمسؤولية أفعاله، وبفضل التكوين الجامعي ومحيطه الاجتماعي الذي تسوده العلاقات ما بين الطلاب يكتسب الفرد ثقافة علمية واجتماعية، كما أن التجارب التي يعيشها في هذه المرحلة تساهم في بناء شخصيته واتزانها، وتُكسبه الثقة في النفس من خلال النقاشات وتبادل الآراء وإبداء رأيه الخاص، فهذه المرحلة لها مردودية على شخصية الفرد الثقافية، الاجتماعية، النفسية وحتى المستقبلية.

هناك من الخريجين خصوصا من فئة الإناث من كانت تعتبر الجامعة مكانا للترفيه ولقاء الأصدقاء، وذلك يعود إلى طبيعة الحياة الاجتماعية التي كانت تعيشها، حيث أن الحرمان من العلاقات الاجتماعية والمحدودية التعسفية لحرية الفرد الشخصية تجعل تفكيره ينحصر في تجاوز الضغوطات التي كان يعيشها من خلال الترفيه عن النفس واستغلال فرصة تواجده بالجامعة في إقامة صداقات وعلاقات اجتماعية داخل الحرم الجامعي، الذي يُعتبر السبيل الوحيد الذي يفتح باب الهروب من الضغوطات المعاشة، ليأتي الاهتمام بالدراسة والتكوين في المرتبة الثانية، فيما نجد التفكير في المستقبل المهني غائبا في تلك الفترة. نفس الشيء بالنسبة للذكور الذين يجدون في الجامعة مكانا للهو والترفيه والسبب يرجع إلى نقص النضج النفسي والعقلي وعدم تحمل مسؤولية الأفعال، فالجامعة لدى هذه الفئة قد غلب عليها الطابع الاجتماعي أكثر من الطابع

العلمي. فيما نجد بان هناك من يلتحق بالجامعة للحصول على الشهادة إذ لا يهمنه التكوين ولا اكتساب المعرفة، فهو يهدف للحصول على منصب عمل بمساعدة الشهادة من أجل العمل وجني المال متجاهلا قيمتها العلمية والمعرفية.

يرى خريجو الجامعة بأنه يجب التنسيق ما بين الجامعة وسوق العمل، وعلى الأولى مرافقة خريجها لمعرفة مصيرهم، كونها مسؤولة عنهم لأنهم نتاجها، فانعدام التنسيق يؤدي إلى تشكُّل هوة ما بين الاثنين، خاصة أمام استقبال الجامعة للأعداد الكبيرة من الطلبة التي أصبح مستحيلا معرفة مصيرها لانعدام التخطيط المسبق لها، كذلك الاكتظاظ الذي يشهده سوق الشغل كونه يفتقر هو الآخر إلى التخطيط والدراسة من حيث معرفة طبيعة المناصب التي تشهد فائضا في التشغيل والمناصب التي تحتاج إلى توظيف المزيد من المتخرجين.

اختيار التخصص الجامعي لدى فئة خريجي الجامعة يرتبط بالأصول الاجتماعية، وبطبيعة المجموعة الاجتماعية التي تنتمي إليها.

يتصور خريجي الجامعة بان شهادتهم الجامعية تقتصر إلى المعايير العالمية ولا توافي شروط الجودة في التكوين خصوصا، وأنها غير معترف بها في الدول الأوروبية، فمشكلة التكوين الجامعي ليست تطابق نوعية التكوين مع الشهادة وإنما تطابق جودة التكوين مع الشهادة، ما يخلق لدى الخريج الجامعي مشاكل مهنية مستقبلا، حيث يتصور بان المشكلة الأساسية ليست في تطابق تخصص الشهادة مع منصب العمل، وإنما تطابق الكفاءة مع منصب العمل، وهو ما يُعتبر من أحد المعوقات الأساسية التي تؤدي إلى صعوبة اندماج خريجي الجامعة في مناصب عملهم.

تختلف التمثلات حول قيمة الشهادة الجامعية عند حاملها من خريجي الجامعة بحسب الظروف التي يعيشونها من اقتصادية، اجتماعية وغيرها، وعلى حسب التنشئة الاجتماعية التي تحصلوا عليها ودرجة تلقين

الفرد أو عدم تلقينه لقيمة التكوين الجامعي وقيمة الشهادة، كما لها قيمة في تكوينه الثقافي والاجتماعي والفكري، وتضفي له رصيذا معرفيا وتفتح له أبواب عديدة كالدخول إلى سوق العمل، وبالتالي لها دور في بناء حياته المستقبلية.

عند توجه مبحثنا إلى الجامعة من أجل الدراسة بها، كانت لهم أهداف من خلال ذلك، والتي اختلفت باختلاف أصولهم وانتماءاتهم الاجتماعية، وقد تمثلت في: هدف علمي معرفي، هدف مادي عملي، هدف اجتماعي قيمي، هدف عشوائي، وهدف إعادة الإدماج في المجتمع.

ارتبطت هذه الأهداف من التكوين الجامعي بالأصول الاجتماعية، فالفئة العليا هدفها الأول معرفي لاكتساب أو المحافظة على الرأسمال الثقافي، في حين يأتي الهدف العملي في المرتبة الثانية، وذلك راجع للاكتفاء المادي الموفر لها، أما الفئة المتوسطة فأهدافها تختلف ما بين علمية ومادية على حسب اختلاف المستوى المادي والثقافي للعائلة وعلى حسب الأولويات من ناحية الارتقاء المادي أو العلمي، أما الفئة الشعبية فهدفها إما مادي أو قيمي وذلك راجع كذلك للظروف المعاشية، حيث تهدف إلى تحسين أوضاعها المعيشية من خلال العمل وتبحث عن المكانة الاجتماعية والاعتراف من طرف الجماعة على أساس أن أفرادها متعلمين ومتقنين وإطارات جامعية.

يعتبر خريج الجامعة أن مستقبل التكوين الجامعي غير واضح، بسبب ظهور بوادر الفشل على نظام ل.م.د لعدم تلاؤم محتواه مع ما يتطلبه سوق العمل، وضعف المستوى العلمي للطلبة الجامعيين، كذلك هناك تهميش لفئة المثقفين أو النخبة في اتخاذ القرارات، وأنها غير محفزة على الإبداع والابتكار وعليه يجب الثقة فيها، وفي قدراتها وإعطائها فرصة المشاركة في التنمية، كذلك مسألة التوجيه الجامعي التي تعتمد على أساس المعدلات وليس على أساس الرغبات، يرونها محفزة في حقهم، لأن عدم احترام رغبتهم تقتل فكرة مشروعهم المهني ليصبحوا بدونهم، بل ينتظرون ما سيوفره لهم التعليم وسوق العمل.

لدى خريجي الجامعة تخوف حول مصيرهم المهني الذي يرونه مجهولاً، خصوصاً فئة المستفيدين من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وفئة المستفيدين من برنامج إدماج حاملي الشهادات، وذلك أمام ارتفاع عدد الخريجين، واكتظاظ سوق العمل بهم.

بعد تخرج الشاب من الجامعة وحصوله على شهادته يتوجه مباشرة إلى سوق العمل من أجل الحصول على منصب شغل، مستعملاً من أجل ذلك عدّة استراتيجيات، من بينها التوجه إلى وكالات التشغيل والاستفادة من برامج التشغيل التي خلقت لتسهيل عملية ولوجه واندماجه في الحياة المهنية والاجتماعية، وتضم نوعين برامج مقاولاتية وبرامج عقود مؤقتة، حيث يضم النوع الأول بدوره برنامجين اثنين يتمثلان في برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC وبرنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ، اللذان يتوجه إليهما خريج الجامعة بدافع أسباب والتي تتمثل في:

عودة الجامعي المهاجر من المهجر إلى ارض الوطن محملاً بفكرة تحقيق مشروع مقاولاتي، وكذا ممارسة المقاولاتية كمهنة متوارثة وسط أفراد العائلة يكتسبها الفرد من خلال التنشئة المهنية ويكتسب الخبرة والتجربة من مشاركته في تسيير نشاط العائلة، واجتهاد الجامعة مؤخراً في توجيه طلابها نحو المجال المقاولاتي من خلال خلق دار المقاولاتية الموجودة على مستوى الجامعات من أجل توجيه الجامعيين نحو ممارسة النشاطات في هذا المجال، كما وجدنا من الجامعيين من انتقل من العمل ضمن نظام الأجرة إلى العمل المقاولاتي، ويرجع سبب ذلك إلى أن ممارسته للعمل في نظام الأجرة كان بهدف اكتساب الخبرة والتجربة والكفاءة قبل التوجه إلى ممارسة المقاولاتية.

من دوافع ممارسة المقاولاتية كذلك هي الظروف المعيشية الصعبة التي يعيشها الفرد والتي تدفعه إلى ممارسة العمل المقاولاتي في سن مبكرة، أين يكتسب روحها وثقافتها، كذلك فقدان أمل البعض في الحصول على منصب عمل يجعلهم يتوجهون إلى الاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية، كآخر حل للخروج من أزمة

البطالة، إلى جانب ظاهرة التسريح من العمل التي عاشها المواطن الجزائري في أواخر الثمانينات، جعلته يتوجه إلى برامج المقاولاتية من أجل إنقاذ مستقبله المهني بالرغم من عدم امتلاكه للثقافة المقاولاتية وذلك هروبا من شبح البطالة، كما لعبت التسهيلات والتحفيزات التي تحتويها برامج المقاولاتية دورا في جلب اهتمام الشباب حتى أصبح المقاولين وغير المقاولين يتوجهون إلى الاستفادة منها، كذلك الاتفاقيات المبرمة مؤخرا ما بين الوكالات والمؤسسات الوطنية لمنح المشاريع والصفقات الاستثمارية جعلت الشباب يطمئن من ناحية وجود عروض لمشاريع العمل وأن هذه الاتفاقيات ستسهّل من عملية سير عمله.

استفادة خريجي الجامعة من برامج المقاولاتية CNAC و ANSEJ وعملهم في إطارها كوّن لديهم مجموعة من التمثلات حولها، والتي تمثلت في:

يرى خريجو الجامعة انه من أجل الاستفادة من البرامج المقاولاتية يجب على الفرد العمل بصفة غير رسمية، لأن البرنامج يشترط أن يكون المقبل على الاستفادة بطالا لمدة لا تقل عن سنة واحدة، الأمر الذي يعتبره غير منطقي، خصوصا وأنه من أجل أن يستفيد من البرنامج عليه دفع مستحقات مساهمته الشخصية في تمويل المشروع وعليه إعالة أسرته مدة بطالته، فكيف له تأمين ذلك إذا كان بدون عمل، وبالتالي هو يعتبر بان هذه البرامج تدفع إلى العمل غير الرسمي حتى تستطيع الاستفادة منها، كما يتصور بأنها تقصي الفئة الفقيرة التي لا تملك الإمكانيات المادية للمساهمة في تمويل المشروع، إلا إذا كانت الاستفادة منها من أجل تحقيق مشروع خدماتي لا يتطلب تمويله مبلغا كبيرا.

يتصور خريج الجامعة بان برامج المقاولاتية توزّع مشاريعها على مستوى سوق العمل بدون دراسة لهذه السوق، وبطريقة عشوائية، إلى جانب غياب المرافقة الشخصية والتوجيه في تسيير المشاريع، هذا ما أدى إلى فشل عدد منها وتجميد عدد آخر، كما أن نوعية وعدد المشاريع لا يتوافق مع متطلبات السوق، ما سينعكس بالسلب على عمل الأفراد الذي سيتوقف ليصبح صاحبه مديون وبطال بعدما كان فقط بطال.

تحديد كلفة المشاريع المقاولاتية يعتبرها خريج الجامعة غير منطقية، لان مبلغها يتساوى ما بين تمويل مشروع خدماتي وتمويل مشروع إنتاجي، في حين أن الثاني يتطلب معدات ووسائل أكثر من الأول، وتسيير عمله يُعتبر معقدا مقارنة ببساطة العمل الخدماتي، كما يتذمر من طول الإجراءات الإدارية وتَمَيُّزُها بالبيروقراطية، ما يعرقل من إقلاع المشروع في العمل، ويكلف مبالغ كبيرة هي عبارة عن خسائر مادية قبل انطلاق المشروع.

ترى فئة من الخريجين أن برامج التشغيل قد علّمت الأفراد ثقافة الاتكال على الغير في تحقيق مشروعهم وحصولهم على عمل، فالفرد هو دائما مُوجَّهٌ ومدعّم منذ دخوله إلى المدرسة وصولا إلى سوق العمل، الأمر الذي ينزع منه صفة المبادرة والسعي إلى تحقيق ما يريد، بل تَعَوَّدَ على كل ما هو جاهز، ذلك ما أدى إلى ظهور فئة انتهازية تحاول الاستفادة من هذه البرامج من أجل الحصول على المال الجاهز وليس من اجل العمل.

هناك من المبحوثين من يرى بان برامج التشغيل المقاولاتية تخلق مشاريع وتقتل أخرى، بمعنى أن المشاريع التي دُعِّمت بتسهيلات وامتيازات لها تأثير في السوق على المشاريع المشابهة لها والتي لم تُدعّم ولم تحصل على تسهيلات، ففرص العمل هنا غير متكافئة، وتكلفة منتج الاثنين غير متساوية، فمنتوج المستفيد من البرنامج مدعّم في حين أن المنتج الثاني هو غير مدعّم.

خريجي الجامعة المستفيدين من برنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC يعتبرون أن هذه البرنامج قد جاء لحل أزمة التسريح وليس لتنمية الاقتصاد، وأنهم قد استفادوا منه لأنهم كانوا مجبرين على ذلك، لانعدام خيارات أخرى، بعدما امضوا سنوات طويلة في مجال العمل مقابل الأجرة، على عكس المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ الذين يرون بأنهم كان لديهم الخيار في الاستفادة منه ولم يكونوا مجبرين على ذلك.

يتصور خريجو الجامعة بان هناك محدودية في توفير مناصب الشغل الخاصة ببرامج التشغيل المقاولاتية لفئة الجامعيين مقارنة لما توفره لفئة المتخرجين من مراكز التكوين المهني، لان هذه الأخيرة تحتوي على تخصصات تكوينها تطبيقي مهني وذلك ما يتناسب مع طبيعة العمل المقاولاتي، على عكس التخصصات الجامعية التي نجد فيها تخصصات مثل العلوم الاجتماعية والإنسانية التي يغلب على تكوينها الطابع النظري مثل التاريخ، الجغرافيا، الفلسفة والأدب العربي، حيث لا توجد مشاريع لهذه النشاطات، وبالتالي تُعتبر مقصية من هذه البرامج. ضف إلى أن التكوين الجامعي عموما لا يَلْقِن الثقافة المقاولاتية ولا يحفز على ممارستها.

برامج التشغيل المقاولاتية بالنسبة لخريجي الجامعة توفر مناصب العمل لكنها تفتقر إلى الأمان والاستقرار، بسبب تخوفه من الفشل في إدارة المشروع وبسبب انعدام المرافقة ونقص خبرته وتجربته.

يعتبر خريجو الجامعة أن برامج التشغيل المقاولاتية تخلق نوعا من اللاعدل ما بين الجماعات الاجتماعية، كون أن المجموعة الاجتماعية الشعبية هي نوعا ما مهمشة بسبب محدودية إمكانياتها المادية، خصوصا إذا تعلق الأمر بتحقيق مشروع إنتاجي، بينما أن هذا المشكل المادي غير حاضر لدى الفئات العليا والمتوسطة، ذلك ما خلق فوارق اجتماعية ما بين هذه الفئات الثلاث فيما يخص الاستفادة من هذه البرامج.

يرى خريج الجامعة بان انعدام الدراسة للسوق جعل هناك عدم توازن في خلق المشاريع المقاولاتية من حيث وجود نقص في نشاطات وفائض في نشاطات أخرى، الأمر الذي يؤدي إلى فشل هذه الأخيرة.

من خلال دراستنا وجدنا بأن خريجي الجامعة يهدفون من وراء الاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية المتمثلة في برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ وبرنامج الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC إلى: الإدماج الاجتماعي والمهني، التأمين الاجتماعي، الهروب من شبك البطالة والحصول على

هوية مهنية أو إعادة استرجاعها، تحقيق مكانة وترقية اجتماعية، خلق مؤسسة عائلية، البحث عن الاعتراف، الاحترام والتقدير، الحصول على الاستقلالية في العمل وتحسين العائد المادي.

كما اختلفت أهداف برامج التشغيل المقاولاتية من منظور خريجي الجامعة على أن هناك من يعتبر أن هدفها هو مهني اقتصادي من خلال خلق مهن جديدة ومشاريع اقتصادية تساهم في تنمية الاقتصاد والمجتمع، كما نجد من يتصور بان هدفها هو اجتماعي على اساس أن الهدف الأول من وراء خلقها هو القضاء على البطالة وتوفير منصب العمل للشباب ومعالجة ظروفهم الاجتماعية، دون الأخذ بعين الاعتبار للنتائج الاقتصادية التي سيخلفها سواء كانت ايجابية أو سلبية، ليشترك الجميع حول تصور أن هذه البرامج هي ذات هدف سياسي باعتبارها وسيلة مؤقتة لشراء السلم والأمن الاجتماعي، وأنها عبارة عن سياسة اجتماعية تم اللجوء إليها لمعالجة ظروف وأوضاع اقتصادية، اجتماعية وسياسية.

أفرزت دراستنا نماذج لمبحوثنا صنفناها من خلال تمثلاتهم وسلوكاتهم، وقد تمثلت هذه النماذج في:

النموذج الإنتاجي الإبتكاري ويضم خريجين جامعيين يمارسون المقاولاتية بدافع حب الابتكار والإنتاج والإبداع في العمل وتجسيد أفكارهم فيه، وهو الشيء الذي لا يجدونه في المؤسسات والشركات الأخرى، سواء كانت وطنية أو خاصة.

النموذج التوارثي ويضم الفئة التي مارست المقاولاتية بحكم توارث المهن في محيطهم العائلي من خلال التنشئة الاجتماعية والمهنية ومواصلة مهنة العائلة.

النموذج التنشؤي والذي يضم الفئة التي استفادت من برامج المقاولاتية كوسيلة لتنشئتها المهنية وتعلمها للمسؤولية وحب العمل، يحدث هذا الأمر بتدخل احد الوالدين الذي يقوم بإجراءات الاستفادة لصالح ابنه.

النموذج الانتهازي والمتمثل في الفئة التي استفادت من هذه البرامج بهدف انتهاز أموال الدعم لصالحها الشخصي، وعدم تسديد دينها واستغلاله لنفسها وليس للعمل ومواصلة تسيير مشروعها، كذلك نجد أن هناك من استفاد من البرامج كون أن ذلك هو فرصة يجب انتهازها دون أن يقوم بدراسة مسبقة للمشروع أو يحاول التنبؤ بمستقبله.

النموذج المواطنين ويضم الفئة التي تستفيد من البرامج باعتبار أن ذلك هو حق وطني بصفتها حاملة للجنسية الجزائرية.

النوع الثاني من برامج التشغيل الذي استفادت منه عينتنا هو ذات العقود المؤقتة والمتمثلة في برنامجين، الأول هو برنامج الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM والذي يضم بدوره جهازين، الأول هو جهاز المساعدة على الإدماج المهني DAIP والثاني هو جهاز عقد العمل المدعم CTA، أما البرنامج الثاني فهو تابع للوكالة الوطنية للتنمية الاجتماعية ADS وجهازها المتمثل في إدماج حاملي الشهادات الجامعية PID. يتصور مبحثنا المستفيدين من هذه البرامج خلال مرحلة دراستهم بالجامعة، أنهم ما إن سيتخرجون ويتحصلون على شهادتهم الجامعية حتى سيتحصّلون على منصب عمل من خلال هذه الشهادة ومن خلال الرأسمال الثقافي الذي كونه خلال مرحلة دراستهم، ليُصدموا بواقع سوق العمل الذي لا يتوقف التشغيل فيه على ما يملك الفرد من مؤهلات علمية وشهادات، بل على ما يملك من علاقات اجتماعية وإنسانية، المتمثلة في رأس المال الاجتماعي (المعرفية)، كما يرى بأنه لا يوجد علاقة ما بين تكوينه الجامعي وبين سوق العمل، ولا تناسق ما بين محتوى الدراسة وطبيعة منصب العمل، ليتساءل في الأخير فيما تكمن أهمية هذا التكوين وفعاليته ومردديته إن لم يُستثمر في التعامل مع منصب الشغل.

تمثلات عينتنا حول تكوينها الجامعي وعلاقته بالمستقبل المهني قد اختلفت باختلاف أصولهم الاجتماعية وانتماءاتهم العائلية، والتي قمنا بتصنيفها إلى ثلاث فئات: الأولى كانت تخطط لمستقبل مهني

يتماشى مع التخصص الجامعي، حيث أنها لا تختار التخصص لأجل ممارسة مهنة معينة، بل التخصص هو الذي يفرض عليها التفكير في مهنة تتماشى وتتلاءم معه، أما الفئة الثانية فتخطط لمستقبل مهني قائم على إعادة إنتاج المهن (توارث المهن)، أما الفئة الثالثة فتخطيها لمستقبلها المهني يكون نتيجة تأثرها بشخصيات حقيقية أو وهمية بصفتهن مثلها الأعلى.

فكرة المقاولاتية كانت حاضرة عند مبحثينا ما بين حب الإقبال عليها وواقع العزوف منها، فالفئة المنتمة إلى الجماعة الاجتماعية الشعبية ترى فيها الحل البديل لمنصب العمل المؤقت لولا محدودية إمكانياتها وخوفها من العواقب التي ستلاقيها في حال فشل المشروع، غير أنها في مقابل ذلك تبقى مشروعا مستقبليا عند الفئة التي تنتمي للمجموعة الاجتماعية العليا والمتوسطة، فبما أن تكوينها الجامعي لم يؤهلها لممارسة المقاولاتية، فإنها تلجأ إلى القطاع العام أو الخاص لتكوين رصيد من الخبرة والتجربة لتسيير مشروعها مستقبلا، كما ترى بان العمل في إطار العقود المؤقتة لا يُنصف الفرد ولا يعطيه حقه الذي يستحقه من أجر ومكانة اجتماعية ولا يتوافق مع طموحاته في الإبداع والابتكار والترقية المهنية، فيفكر في تغيير مجال العمل الذي يجد في المقاولاتية السبيل الأمثل لتحقيق ما يريد، ليبقى مشروعا مهنيا مستقبليا. كما نجد فئة أخرى تستبعد فكرة المجازفة في المشروع المقاولاتي، فهي تبحث عن منصب عمل حتى ولو كان مؤقتا آمله في التنصيب مستقبلا، حيث ترى فيه الاستقرار وضمان الأجر بانتظام، وهو مؤمن مهما كانت الظروف المهنية أو وضعية العمل، وهذا التصور مرتبط بغياب الثقافة والروح المقاولاتية.

فيما يخص تمثلات خريجي الجامعة حول دور الشهادة الجامعية في الحصول على منصب عمل، فقد تصورت فئة بان الشهادة ليس لها دور في الحصول على منصب عمل، بل لها دور في التوجيه إلى منصب عمل معين يتماشى وإياها، فقد تلاشت قيمتها وأصبح دورها ثانوي وليس رئيسي، فالتوظيف أصبح يعتمد على ما يملك الفرد من علاقات اجتماعية وليس على ما يملك من شهادة ومؤهلات، وقد خصّ هذا التصور الفئة المستفيدة من برنامج المساعدة على الإدماج المهني DAIP وبرنامج عقد العمل المدعم

CTA، وهي الفئة المنتمية إلى الجماعة الاجتماعية العليا والمتوسطة، فيما تأتي الفئة المستفيدة من برنامج إدماج حاملي الشهادات PID والمنتمية للجماعة الاجتماعية الشعبية التي تتصور بان الشهادة ليس لديها أي دور في الحصول على منصب عمل، ولا في التوجيه إليه، بما أن شهادتهم لا تتوافق بتاتا مع منصب عملهم المؤقت، بل إن تقسيم العمل أصبح يقوم على ما يملك الفرد من رأسمال اجتماعي واقتصادي، وإذا ما غاب الإثنان فقدَّ الفرد قيمته العلمية وفرصته في الحصول على منصب عمل، وأصبحت مكانته تساوي مكانة الفرد الغير حامل للشهادة الجامعية.

يتوجه خريج الجامعة للاستفادة من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة بفعل دوافع وأهداف تمثلت في: أن هناك من الخريجين من يتوجه للاستفادة من برامج التشغيل بعدما فقد الأمل في الحصول على منصب عمل خارج إطارها، فهي تُعتبر بالنسبة إليه الحل الوحيد والبديل للتخلص من أزمة البطالة والحصول على الهوية المهنية، ويكون ذلك نتيجة الهشاشة الاجتماعية والظروف الصعبة التي يعيشها، كما نجد من يستفيد منها بهدف تكوين علاقات اجتماعية وتوسيع شبكته المعرفية (الرأسمال الاجتماعي)، التي ربما تجلب لها فرصة الظفر بمنصب عمل دائم، كما ان هناك من يهدف من خلال الحصول على منصب عمل لتحقيق الاندماج الاجتماعي والمهني والاستقرار النفسي والاجتماعي والحصول على مكانة اجتماعية، كذلك بهدف التامين الاجتماعي والمهني، على اساس ان العمل هو المؤمّن للمستقبل، فالاستفادة منه تعني ضمان التغطية الاجتماعية التي تضمن السلامة والتامين من المخاطر والحق في التقاعد الذي يضمن مدخول الفرد مستقبلا، كما يبحث كل مبحوثنا عن الثقة والاعتراف الذاتي والجماعي من خلال تقدير واحترام الذات، واعتراف الجماعة وتقديرها بأنهم أفراد فعالين ومسؤولين ولهم دور يشاركون به في بناء المجتمع. كما ان هناك من يهدف الى اكتساب الخبرة المهنية والتجربة من خلال الاستفادة من هذه البرامج لتسهيل عملية اندماجه المهني مستقبلا.

استفادة خريجي الجامعة من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة DAIP و CTA و PID وعملهم في إطارها، كَوْن لديهم مجموعة من التمثلات حولها، والتي تمثلت في:

يتصور مبحثنا بان عقد DAIP أفضل من عقد PID ، لان هذا الأخير شروط العمل فيه هي مجحفة في حقهم، فقد لجئوا إليه بعدما فقدوا الأمل في الحصول على منصب عمل في إطار البرامج الأخرى DAIP و CTA .

تتغير فكرة المشروع المهني المستقبلي عند خريج الجامعة بمجرد التحاقه بسوق العمل واستفادته من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة التي توفر مناصب عمل لا تتلاءم مع تخصصه الجامعي، ومع الفكرة التي كونها حول مهنته المستقبلية، بل ويصاب بخيبة أمل عندما يقدم له عمل مكانته وشروطه اقل من مستواه العلمي والعملية.

بالنسبة لتمثلات مبحثنا حول شروط العمل في إطار برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة، فيراها غير محفزة على العمل كونها لا تتناسب ومنتظراته بسبب تدني مستوى الأجر الذي يعتبرونه بأنه زهيد وديء ولا يوافق مجهودهم المبذول في العمل، خاصة بالنسبة للمستفيدين من برنامج PID الذين يعتبرونه منحة تُقدّم عادة للأفراد المعوزين والمسنين والمعوقين، وكأنهم عاجزين أو غير قادرين على العمل، ما خلق لديهم استياء وظيفي بسبب التقصير والاحجاف الممارس في حقهم.

عدم استقرار مبحثنا في مناصب عملهم ولد لديهم الإحساس بعدم الانتماء إلى المؤسسة التي يعملون بها، ما جعلهم يفتقرون إلى التامين الاجتماعي ويفتقرون إلى الاطمئنان على مستقبلهم لان عقدهم متوقف على مدة زمنية محددة، وسنوات عملهم لا تُحتسب في الاقدمية ولا في التقاعد.

تختلف العلاقات داخل العمل مع مبحثنا باختلاف نوعية العقود التي استفادوا منها، فالمستفيدين من عقد CID التابع لجهاز DAIP يرون بان علاقاتهم داخل مجال عملهم في مجملها هي عادية تتخللها

في بعض الأحيان ممارسة للسلطة عليهم، واستغلالهم في القيام بمهام غير مكلفين بها قانونيا في إطار العمل، أما المستفيدين من عقد CID التابع لجهاز CTA فيصفون علاقاتهم داخل العمل بالجيدة مبدؤها الاحترام المتبادل، في حين علاقات المستفيدين من برنامج PID فهي متدهورة تسودها " الحقرة"، ويعانون من العمل بدون توقف واستغلال من طرف المستفيدين.

المستفيدين من برنامجي PID و DAIP يتصورون بان هاذين البرنامجين يمنحان مناصب عمل لا تتناسب مع المكانة والمنصب المهني الخاص بالإطار الجامعي، وجعلته يتساوى مع من هم اقل منه مستوى، فالبرامج قد خلقت نوعا من الاختلال والاضطراب في العلاقة الطردية ما بين العمل والأجر، و قد أخلت وغيرت من موازين تقسيم العمل، كما خلقت هشاشة لدى المستفيدين، فبعدها كانوا يعانون من هشاشة البطالة أصبحوا يعانون من هشاشة منصب العمل التي تؤدي إلى بطالة ثانية. وعليه يرى خريجو الجامعة بان على الدولة الثقة في شبابها وان توفر لهم الفرصة في العمل المناسب لكفاءاتها ومكانتها العلمية.

عدم تخصص مبحثينا في منصب عمل معين لم يحفزهم على تعلم العمل خصوصا لدى الفئة المستفيدة من برنامج PID التي تعمل في مناصب شغل لا تتلاءم لا مع مؤهلاتها ولا مع مستواها الجامعي، بل هي اقل مستوى، وبالتالي هذا البرنامج لا يرفع من مستوى مهارات المستفيدين منه.

هناك من الخريجين من يتصور بان البرنامجين DAIP و PID يستغلان الخريجين لصالح خدمة المؤسسات المشغلة لها، على اساس أن استفادة بعض المؤسسات الخاصة من هذه البرامج يوفر عليها اجر الموظفين في إطارها.

يفضل بعض المبحثين العمل عند الخواص بدل العمل في إطار العقود المؤقتة، كون أن المؤسسات الخاصة هي أكثر جدية في العمل مقارنة بالعمل في المؤسسات العمومية وشروط عملها تتلاءم مع منتظرات وطموحات الخريجين من اندماج مهني و تنصيب واستقرار في العمل.

يتصور خريجي الجامعة بان برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة تخلق فوارق اجتماعية و تمييز ما بين الفئات و المجموعات الاجتماعية، من ناحية الاستفادة من نوعية العقود التابعة لها، كما يتصور بان هذه البرامج تُضَيِّع وقت الفئة المستفيدة منها في العمل في منصب شغل مؤقت بدل البحث عن منصب عمل دائم.

يتصور مبحثنا بان برامج التشغيل هذه لا توفر متطلبات الحياة ولا حاجياتها الطبيعية، كالأمان والاستقرار، وتحقيق الذات، وحتى الحاجيات الفيزيولوجية من مأكّل وملبس ومأوى وغيرها، كما أنها برامج تهدف إلى الإدماج لكنها لا تُدمج، ما جعل فئة من مبحثنا المتمثلة في الإناث تقضل الزواج بدل الاندماج في العمل بعدما فقدت الأمل في التنصيب، حيث ترى في الزواج الاستقرار النفسي والاجتماعي، وحلا لمشاكلها المادية ووضعيتها الهشة.

أهداف برامج التشغيل من منظور مبحثنا صنفناها إلى أن هناك من يعتبر أن هدفها اقتصادي، لكنه غير مُحقق كون أن عمل هذه الفئة لم يغير شيئاً على مستوى الاقتصاد الوطني، لان مناصب عملها هي مؤقتة وغير قارة، مما يجعل العمل فيها غير مستقر، وبالرغم من وجودها إلا أن أزمة بطالة الجامعيين لا زالت قائمة ولم تستطع حلها.

كما أن هناك من يتصور بان هدفها هو اجتماعي بالدرجة الأولى، كونها وسيلة استُعملت لمواجهة الضغط الاجتماعي، فهي الأخرى عبارة عن سياسة اجتماعية استُعملت لتهدئة الشباب ومسايرتهم بتوفير مناصب عمل مؤقتة كحل مؤقت، فيما نجد فئة أخرى تتصور بان لهذه البرامج دور اجتماعي يتمثل في تشغيل الشباب ولو لفترة محددة بدل تركه عرضة للبطالة والانحراف. أما الهدف السياسي فكان حاضرا عند كل المستفيدين شأنهن شأن المستفيدين من برامج المقاولاتية، حيث يرون بان هذه البرامج هي عبارة عن وسيلة لشراء السلم الاجتماعي خصوصا مع فئة الشباب.

أفرزت دراستنا نماذج لمبجوثينا المستفيدين من برامج التشغيل ذات العقود المؤقتة، من خلال تمثلاتهم وسلوكياتهم والتي صنفناها إلى:

النموذج التوارثي وهو النموذج الذي تابع تكوينا جامعا مشابها لتكوين احد أفراد عائلته من اجل إعادة إنتاج مهنة معينة.

النموذج التنشوي وهو النموذج الذي يستفيد من البرنامج بغرض التنشئة في مجال العمل ويكون بقرار من احد الوالدين الذي يقوم بإجراءات الاستفادة.

النموذج الانتهازي ويضم الفئة التي تستفيد من عدة برامج و تحصل على أجورها في آن واحد، إضافة إلى الفئة التي تستفيد ولكنها لا تعمل وتحصل على الأجر.

النموذج الابتكاري ويضم الفئة التي تعمل في إطار هذه البرامج لاكتساب الخبرة والتجربة واستغلالها في بناء مشروعها المستقبلي الذي تُحقق من خلاله طموحاتها وتسعى إلى الابتكار والإبداع في عملها.

عينة دراستنا تبحث عن الاستقرار وعن الاعتراف المهني والاجتماعي، كما تبحث عن الثقة في قدراتها وإعطاء الفرصة لها في تحقيق مشاريعها، فهي ترى بأن مستقبلها مجهول، فإذا كانت برامج التشغيل قد أتت بهدف ذلك ولم تحققه، فكيف يمكن تحقيق منتظرات هؤلاء الشباب؟.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- 1- إبراهيم نافع، "كابوس الإرهاب وسقوط الأقدعة"، منشورات ANEP، الجزائر، 2002.
- 2- أحمد جابر حسنين، "الإحباط الإداري: الأسباب والعلاج"، الطبعة الأولى، المجموعة العربية للتدريب والنشر، مصر، 2013.
- 3- أمل فتحي عقل، "تطوير معايير التمييز في التعليم الجامعي العالي- الأردن نموذجا"، الطبعة الأولى، دار الخليج، عمان، الأردن، 2009.
- 4- بن اشنهو مراد، "نحو الجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجزائرية، الجزائر، 1981.
- 5- بوفلجة غياث، "التربية والتكوين بالجزائر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1992.
- 6- حسن عماد مكاوي، د. ليلي حسين السيد، "الاتصال و نظرياته المعاصرة"، الطبعة الأولى، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة، 1998.
- 7- حسين بن العاربية، " دور التعليم في النمو الاقتصادي مع الإشارة إلى حالة الجزائر"، الفصل الأول، سلسلة كتب المستقبل العربي (64)، مجموعة مؤلفين، "الجزائر إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل" مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 2013.
- 8- خالد محمد الزواوي، "البطالة في الوطن العربي المشكلة...والحل"، مجموعة النيل العربية، مصر، 2004.
- 9- الدليل الاقتصادي والاجتماعي، المؤسسة الوطنية للنشر والإشهار، الجزائر، طبعة 1989.
- 10- رايح تركي، "أصول التربية والتعليم"، المؤسسة الوطنية للكتاب، (د.م.ج)، الجزائر، 1990.
- 11- سامية الساعاتي، "الشباب العربي والتغير الاجتماعي"، الدار المصرية اللبنانية، الطبعة الأولى، القاهرة، 2003.

- 12- السعيد اوكيل وآخرون، " استقلالية المؤسسات العمومية الاقتصادية "، معهد العلوم الاقتصادية، الجزائر، 1994.
- 13- صالح صالحي، زاوي موسى، " دور الجامعة والبحث العلمي في تنمية بلدان المغرب العربي إشارة خاصة إلى التجربة الجزائرية"، الفصل الثامن عشر، سلسلة كتب المستقبل العربي 11، مجموعة مؤلفين، "الأزمة الجزائرية، الخلفيات السياسية والاجتماعية والاقتصادية والثقافية"، مركز دراسات الوحدة العربية، لبنان، 1999.
- 14- طارق عبد الرؤوف عامر، إيهاب عيسى المصري، " الجودة الشاملة والاعتماد الأكاديمي في التعليم، اتجاهات معاصرة"، المجموعة العربية للتدريب والنشر، 2014.
- 15- عاطف عبد الفتاح عوجة، " البطالة في الوطن العربي وعلاقتها بالجريمة "، المركز العربي للدراسات الأمنية والتدريب، الرياض، 1985.
- 16- عبد الرحمان شريف، "مشكلات التعليم الجامعي في البلاد العربية"، جامعة الدول العربية، بنغازي، 1961.
- 17- عبد اللطيف بن اشنهو، " التجربة الجزائرية في التنمية والتخطيط (1962-1980)"، ديوان المطبوعات الجامعية، الطبعة الأولى، الجزائر، 2000.
- 18- علي براجل (إشراف)، " دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل.م.د (L.M.D) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة"، PNR20، Edition DGRSDT et CRASC، الجزائر، 2014.
- 19- علي براجل (إشراف)، " دراسة تقييمية لمدى فعالية نظام ل.م.د (L.M.D) في مؤسسات التعليم العالي في ضوء آراء الأساتذة والطلبة"، PNR20، Edition DGRSDT et CRASC، الجزائر، 2014.

- 20- علي سموك، " إشكالية العنف في المجتمع الجزائري من اجل مقارنة سوسولوجية"، مختبر التربية، الانحراف والجريمة في المجتمع، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر 2006.
- 21- علي ليلة، " النظرية الاجتماعية وقضايا المجتمع: آليات التماسك الاجتماعي"، الكتاب الثالث، مكتبة الانجلو المصرية، 2015.
- 22- عمار علي حسن، " التغيير الآمن: مسارات المقاومة السلمية من التذمر إلى الثورة"، الطبعة الأولى، دار الشروق، مصر، 2012.
- 23- عمار علي حسن، " التغيير الآمن: مسارات المقاومة السلمية من التذمر إلى الثورة"، الطبعة الأولى، دار الشروق، مصر، 2012 .
- 24- عنصر العياشي، " سوسولوجيا الديمقراطية والتمرد بالجزائر"، دار الأمين للنشر والتوزيع، جمهورية مصر العربية، 1999.
- 25- عيسى بن حسن الأنصاري، " من التعليم إلى العمل تدريب وتوظيف الشباب. كيف تعمل المؤسسات التعليمية ومؤسسات سوق العمل على إعداد وتدريب قوى عاملة ماهرة لاحتياجات المستقبل"، الطبعة الأولى، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، الأردن، 2008.
- 26- فتحي سرحان، " نزيف الانمغة العربية المهاجرة وإدارة استثمارها بين الجنة المفقودة والموعودة: رؤية مستقبلية من منظور عالمي"، الطبعة الثانية، شريف ماس للنشر والتوزيع، القاهرة، 2014.
- 27- فيصل احمد بوطيبة، " العائد من الاستثمار في التعليم"، دار البازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2013.
- 28- قحطان أحمد سليمان الحمداني، " الأساس في العلوم السياسية"، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، عمان، 2004.

- 29- كلود دوبار، " أزمة الهويات: تفسير تحول"، ترجمة رنده بعث، المكتبة الشرقية، الطبعة الأولى، لبنان، 2008.
- 30- لويس مارتيناز، " الحرب الأهلية في الجزائر"، ترجمة تحت إشراف محمد ساري، كارطة، باريس، 1998.
- 31- ماجد الزيود، " الشباب والقيم في عالم متغير"، الإصدار الأول، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2006.
- 32- مجموعة مؤلفين، " الجزائر- إشكاليات الواقع ورؤى المستقبل"، سلسلة كتب المستقبل العربي، مركز دراسات الوحدة العربية، الطبعة الأولى، بيروت، سبتمبر 2013.
- 33- محمد السويدي، " مقدمة في دراسة المجتمع الجزائري تحليل سوسيولوجي لأهم مظاهر التغيير في المجتمع الجزائري المعاصر"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1990.
- 34- محمد العربي ولد خليفة، "المهام الحضارية للمدرسة والجامعة الجزائرية"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1989.
- 35- محمد بن محمود آل عبد الله، " علم النفس الاجتماعي ودور الأسرة في التنشئة الاجتماعية"، الطبعة الأولى، كنوز للنشر والتوزيع، القاهرة، 2012.
- 36- محمد زياد حمدان، " الزواج وبناء أسرة آمنة وصيانة وتعزيز الاستقرار الأسري"، المنهل، 2015.
- 37- محمد عاطف غيث، " المشاكل الاجتماعية والسلوك الإنحرافي"، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، 1988.
- 38- محمد عباس، " الوطن... و العشيرة، تشريح أزمة 1991-1996"، دار هومة، الجزائر، 2003.
- 39- محمد علي الليثي وآخرون، " مقدمة في الاقتصاد الكلي"، دار الجامعة، مصر، 1997.

- 40- محمد نبيل جامع، " البطالة قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب "، دار الهناء للتجليد الفني، مصر، 2008.
- 41- محمد نبيل جامع، " البطالة قنبلة موقوتة فك شفراتها وحديث مع الشباب"، دار الهناء للتجليد الفني، مصر، 2008.
- 42- مدني بن شهرة، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.
- 43- معصومة علامة، "اقرأ شخصيتك، تكن ناجحا في الحياة"، دار القلم للطباعة والنشر والتوزيع، لبنان، 2014.
- 44- معن خليل العمر، "الضبط الاجتماعي"، الطبعة العربية الأولى، دار الشروق، عمان، 2006.
- 45- ناصر دادي عدون وعبد الرحمن العايب، " مشكلة البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر "، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 46- هاني سمير حلاوة، " الإنماء الاقتصادي والسياسي في الوطن العربي"، الطبعة العربية، دار المجد للنشر والتوزيع، عمان (الأردن)، 2015.
- 47- هني احمد، "اقتصاد الجزائر المستقلة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1991.
- 48- وليد رفيق العياصرة، " التربية البيئية واستراتيجيات تدريسها"، دار أسامة للنشر والتوزيع، الأردن، 2012.

المقالات

- 49- ابراهيم توهامي، "أية جامعة تحتاج الجزائر في ظل عولمة القرن الحادي والعشرين؟"، مجلة الباحث، العدد الرابع، افريل 2003، ص 47-58.
- 50- برغل سعيد، "تقويم العملية التكوينية بالجامعة: دراسة ميدانية ببعض معاهد المركز الجامعي بمستغانم"، أعمال ندوة "الجامعة اليوم"، من تنسيق وتقديم جمال غريد، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات CRASC، 1998، ص 73-92.
- 51- بلحسين حواء، "الخصوصية التاريخية وإيديولوجية التعليم في الجزائر المعاصرة"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العددان الثاني والثالث، جامعة جيجل، جوان 2007، ص 276-322.
- 52- بلقاسم سلاطنية، "سوسولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10، جامعة قسنطينة، 1998، ص 127-143.
- 53- بلقاسم سلاطنية، "سوسولوجيا التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 10، جامعة قسنطينة، 1998، ص 127-143.
- 54- بن عيسى علال، "الجامعة الجزائرية في ظل التحولات السياسية والاقتصادية الوطنية والدولية"، مجلة البحوث والدراسات الإنسانية، عدد 03، جامعة سكيكدة، الجزائر، جوان 2008، ص 111-130.
- 55- بوعتروس عبد الحق، اقارة ملاك، "آثار تغير سعر الصرف الأورو مقابل الدولار الأمريكي على الاقتصاد الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد 27، جوان 2007، ص 205-226.
- 56- بوناح كمال، "بعض المفاهيم والمقاربات الخاصة بدراسة الهجرة"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 24، جامعة قسنطينة، ديسمبر 2005، ص 119-136.

- 57- ترزورلت عمروني حورية، مزياني الوناس، "التربية المهنية كإستراتيجية للتقليل من المعاناة في العمل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، عدد خاص بالملتقى الدولي حول المعاناة في العمل، عدد 03، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر، 2010، ص 536-552.
- 58- حديدان صبرينة، "تصدع العقد الضمني للدولة مع المواطن الجزائري : أحداث أكتوبر 1988"، مجلة المعيار، جامعة قسنطينة، عدد 21، الجزء الثاني، 2010، ص 215-228.
- 59- د. نبيل بوفليح، "دراسة تقييمية لسياسة الإنعاش الاقتصادي المطبقة في الجزائر في الفترة 2000-2010"، مجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، العدد 9، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، جانفي 2013، ص 42-53 .
- 60- رحيم حسين، "سياسات التشغيل في الجزائر، تحليل وتقييم"، مجلة بحوث عربية، العددان 61-62/ شتاء- ربيع 2013، ص 132-150.
- 61- رواج عبد الباقي وعلي همال، "آثار إعادة الهيكلة على سوق العمل وتدبير الحماية الاجتماعية: دراسة حالة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 22، ديسمبر 2004، جامعة منتوري قسنطينة، ص 49-66.
- 62- عبد الرزاق مولاي لخضر، "العوامل المحددة لنمو القطاع الخاص بالدول النامية: دراسة حالة الجزائر"، مجلة الواحات للبحوث والدراسات، جامعة غرداية، العدد 09، 2010، ص 64-97.
- 63- العياشي عنصر، أعمال ندوة "الجامعة اليوم"، من تنسيق وتقديم جمال غريد، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، منشورات CRASC، 1998، ص 11-25 .
- 64- فكرون السعيد، "التغيرات العالمية وقضية التنمية بالمجتمعات النامية: الجزائر نموذجا"، مجلة العلوم الإنسانية، عدد 23، جامعة قسنطينة، 2005، ص 71-87.

- 65- قاسمي سلامة صونيا، " أنماط الجريمة في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة قسنطينة، عدد 24، ديسمبر 2005، ص 153-164.
- 66- كسرى مسعود، طهراوي دومة علي، " اثر القطاع الغير رسمي على سوق الشغل في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، العدد 12، 2014، ص 58-68.
- 67- كمال بطوش، " المكتبة الجامعية والبحث العلمي في الجزائر"، مجلة جامعة قسنطينة للعلوم الإنسانية، العدد التاسع، 1998، ص 109-124.
- 68- محمود بوسنة، " تأملات حول تطور التعليم العالي في الوطن العربي، ومدى مساهمته في التنمية : عرض لتجربة الجزائر"، مجلة العلوم الإنسانية، قسنطينة :جامعة منتوري، عدد 13، 2000، ص 7-20.
- 69- مصطفى راجعي، الشباب والاندماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988-1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جامعة جيجل، جوان 2005، الجزائر، ص 39-47.
- 70- منصور سميعة، " الشباب والتغير الاجتماعي- الثقافي في المجتمع الجزائري"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 16، جامعة ورقلة، سبتمبر 2014، ص 313-320.
- 71- ناصر الدين قريبي وسفيان الشارف بن عطية، "منظومة التعليم في الجزائر ومشاركتها في بناء اقتصاد المعرفة"، مجلة الباحث، عدد 15، مجلة العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح، ورقلة، 2015، ص 79-89.
- 72- نصر الدين غراف، " التعليم الالكتروني ومستقبل الإصلاحات بالجامعة الجزائرية"، قسم علوم الإعلام والاتصال، مجلة RIST، مج 19، ع2، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص 59-81.

- 73- نصيرة خلايفية ، " آليات التقويم المستمر في نظام ل.م.د بين النظرية والتطبيق"، مجلة البحوث الدراسات الإنسانية ، عدد 8 ، جامعة سكيكدة، جويلية 2014، ص 42- 64.
- 74- يوسف ضامن خطايبية، "التوجهات المهنية عند الشباب الجامعي: دراسة ميدانية في الأردن"، المجلة الأردنية للعلوم الاجتماعية، المجلد 2، العدد2، 2009، ص 191- 210.

الملتقيات والأيام الدراسية

- 75- براحو حاج ملياني، لور آليات دعم التشغيل و دعم الاستثمار في الحد من ظاهرة البطالة في الجزائر- دراسة تحليلية قياسية و تنبؤية"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير، تخصص تقنيات كمية مطبقة في الاقتصاد، عن عبد القادر لحسن،" سياسات التشغيل و إشكالية معالجة البطالة في الجزائر خلال الفترة 2000- 2009، الملتقى الوطني حول سياسة التشغيل و دورها في تنمية الموارد البشرية، جامعة بسكرة، 13/14 ابريل 2011، ص181.
- 76- بوحفص حاكمي، " سوق العمل وانعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على الجانب الاجتماعي: دراسة حالة الجزائر"، كتاب التشريعات الاجتماعية: مسالة التشغيل مداخلات الملتقى الدولي في القانون الاجتماعي، ابن خلدون للنشر والتوزيع EDIK، وهران، 2001.
- 77- بوزار صفية، " فعالية وانعكاسات سياسات التشغيل على البطالة والفقر في الجزائر خلال الفترة (1990-2014) "، مجمع مداخلات الملتقى الدولي حول تقييم سياسات الإقلال من الفقر في الدول العربية في ظل العولمة، 08-09 ديسمبر 2014.

- 78- حفيفة يحيوي، " تطبيق نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية- قسم اللغة والأدب العربي بجامعة البويرة أنموذجا- " ، أعمال اليوم الدراسي: "إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق" ، المنظم يوم 22 أبريل 2013 بجامعة البويرة/ الجزائر، منشورات مخبر الممارسات اللغوية في الجزائر .
- 79- خذري توفيق، د. حسين بن الطاهر، " المقالة كخيار فعال لنجاح المؤسسات الصغيرة و المتوسطة الجزائرية- المسارات و المحددات" ، الملتقى الوطني حول: " واقع وآفاق النظام المحاسبي المالي في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في الجزائر" ، جامعة الوادي، يومي 05-06 ماي 2013.
- 80- سهام شيهاني، طارق حمول، " تقييم برامج دعم وتنمية المؤسسات الصغيرة الجزائرية: مع الإشارة إلى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ANSEJ" ، مداخلة في إطار الملتقى الدولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، مخبر الاستراتيجيات والسياسات الاقتصادية في الجزائر، جامعة المسيلة، أيام 15 و 16 نوفمبر 2011.
- 81- عاقل فصيحة، مداخلة بعنوان " البطالة، تعريفها، أسبابها وآثارها الاقتصادية: سياسة التشغيل في الجزائر" ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة باتنة، ص05، عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي، الظرف الاقتصادي والاجتماعي للسداسي الثاني لسنة 2004، الجزائر، 2005.
- 82- علي صالح، نظام ل.م.د في الجامعة الجزائرية (بين الواقع والقوانين- ميدان العلوم الإنسانية) ، أعمال اليوم الدراسي: "إصلاحات التعليم العالي والتعليم العام: الراهن والآفاق" ، المنظم يوم 22 أبريل 2013 بجامعة البويرة/ الجزائر، جامعة مولود معمري تيزي وزو، كلية الآداب واللغات، منشورات مخبر الممارسات اللغوية في الجزائر .
- 83- منيرة سلامي، التوجه المقاولاتي للشباب في الجزائر بين متطلبات الثقافة وضرورة المرافقة - تجربة وكالة الوساطة والضبط العقاري وتجربة الحظيرة التكنولوجية بالجزائر-، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول

استراتيجيات التنظيم ومرافقة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح بورقلة، يومي 18 و 19 افريل 2012.

84- نذير عبد الرزاق، بن يوسف نوة، " انعكاسات الإصلاحات الاقتصادية على التشغيل والبطالة في الجزائر"، _ملتقى دولي حول إستراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، <http://iefpedia.com>.

الرسائل الجامعية

- 85- احمد زرزور، " تقييم تطبيق الإصلاح الجامعي الجديد نظام ليسانس ماستر دكتوراه في ضوء تحضير الطلبة إلى عالم الشغل"، مذكرة ماجستير في علم النفس التنظيمي وتنمية الموارد البشرية، قسم علم النفس وعلوم التربية والارطوفونيا ، جامعة قسنطينة، 2006/2005.
- 86- أسماء هارون، " دور التكوين الجامعي في ترقية المعرفة العلمية"، رسالة ماجستير في علم اجتماع تنمية الموارد البشرية، قسم علم الاجتماع، جامعة منتوري قسنطينة، 2010، 2009.
- 87- آيت زاوش آمنة، " الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للشباب في الجزائر - دراسة حالة بلدية وهران -"، مذكرة شهادة ماجستير في الديمغرافيا، جامعة وهران، 2014/2013.
- 88- آيت زاوش آمنة، الوضعية الاقتصادية والاجتماعية للشباب في الجزائر - دراسة حالة بلدية وهران -"، مذكرة لنيل شهادة ماجستير في الديمغرافيا، جامعة وهران، 2014/2013.
- 89- بدرابي سفيان، " ثقافة المقاومة لدى الشباب الجزائري - دراسة ميدانية بولاية تلمسان"، رسالة دكتوراه، قسم العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع التنمية البشرية، جامعة ابي بكر بلقايد بتلمسان، 2015/2014.

- 90- براهيم وريدة، " المعوقات الاجتماعية للأستاذ الجامعي وأثرها على أهداف المؤسسة الجامعية"، رسالة ماجستير في علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة باتنة، الجزائر، 2005/2004.
- 91- بركات احمد، " البطالة و التشغيل: دراسة تحليلية تقييمية"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2013-2014.
- 92- بلعجال فوزية،" العوامل الديمو اقتصادية المؤثرة على سوق العمل الجزائرية"، رسالة دكتوراه تحت إشراف الدكتور صالح محمد والدكتور بورحلة علال، قسم الديمغرافيا، جامعة وهران، 2013/2012.
- 93- بوزيدي الهواري، " بنيات تعايش المثقفين الجامعيين والسلوك السياسي لديهم - دراسة سوسيوأنثروبولوجية خصت أساتذة جامعة وهران"، أطروحة دكتوراه علوم، كلية العلوم الاجتماعية، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2011/2010.
- 94- حجال سعود، " الشباب و البطالة في المجتمع الجزائري تمثلات وممارسات اجتماعية- دراسة ميدانية في الوكالات المحلية للتشغيل لولاية تلمسان-"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل والتنظيم، جامعة الجزائر 2، 2011، 2012.
- 95- حداد بخته، " ديناميكية إنشاء المؤسسات في الجزائر بروز المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في المجال الاقتصادي الجزائري: دراسة حالة المؤسسات المصغرة في ولاية الجزائر"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة بن يوسف بن خدة (الجزائر سابقا)، 2008، 2009.
- 96- خالد مسعودة، " التعليم العالي في الجزائر ومتطلبات الحداثة دراسة ميدانية في جامعات الغرب الجزائري - وهران، مستغانم، تيارت"، رسالة دكتوراه، قسم علم الاجتماع، جامعة وهران، 2005/2004.
- 97- دحماني ادريوش، " إشكالية التشغيل في الجزائر، محاولة و تحليل"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، فرع اقتصاد التنمية، جامعة ابوبكر بلقايد بتلمسان، 2013/2012.

- 98- درار عياش، " تفعيل نظام التأمين الاجتماعي و إمكانية تكييفه مع متطلبات الشريعة الإسلامية " ، رسالة دكتوراه في علوم التسيير، فرع تسيير المنظمات، كلية العلوم الاقتصادية و التجارية، جامعة بومرداس، الجزائر، 2012/2011.
- 99- زايدي عبد الغرير، "الأزمة المالية العالمية وانعكاساتها على أداء النظام الجزائري 2008-2014" ، رسالة مقدمة لاستكمال متطلبات الحصول على شهادة دكتوراه العلوم، تخصص تنظيم سياسي وإداري، جامعة الجزائر، 2015/2014.
- 100- سامية كواشي، " العلاقة بين التكوين بالجامعة والمؤسسة الاقتصادية " ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر باتنة، 2004-2005.
- 101- شلالى فارس، " دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001-2004 مع اقتراح نموذج اقتصادي للتشغيل للفترة 2005-2009 " ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، تخصص اقتصاد كمي، جامعة الجزائر، 2005/2004.
- 102- شويمات كريم، لوائح إنشاء وسيورة المؤسسة المصغرة لدى الشباب البطل: تجربة المؤسسات المصغرة الناشئة في إطار الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب" ، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، قسم علم الاجتماع، تخصص التنظيم والعمل، جامعة الجزائر 2، 2011/2010.
- 103- صايشي سهيلة، " المقاولون الجزائريون الجدد و نوعية مشاريعهم، دراسة ميدانية لأعضاء جمعية "منتدى رؤساء المؤسسات" ، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، جامعة الجزائر 2003/2002.

- 104- عدمان رقية، " المقاولون الجزائريون بين القيم الاجتماعية و الروح الاقتصادية - دراسة ميدانية لمجموعة من مقاولي مدينة الجزائر العاصمة و ضواحيها"، رسالة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، تخصص علم الاجتماع العمل و التنظيم، جامعة الجزائر 02، 2014/2013.
- 105- كريمة بن قومار، " العمل بصيغة العقود المحدودة المدة والاندماج الاجتماعي: دراسة ميدانية بالمؤسسة العمومية للأشغال العمومية بقرية (EPEPG)"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، تخصص التنظيم، الديناميكا الاجتماعية والمجتمع، جامعة غرداية، 2013/2012.
- 106- لموتي محمد، " البطالة و النمو الاقتصادي في الجزائر، دراسة قياسية واقتصادية للفترة 1970-2007"، مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية، فرع الاقتصاد الكمي، جامعة الجزائر، 2009.
- 107- لوسداد زين الشرف، " الاندماج الاجتماعي للشباب المستفيدين من برنامج دعم تشغيل الشباب"، مذكرة ماجستير، كلية العلوم الاجتماعية، معهد علم الاجتماع، جامعة وهران، 2012/2011.
- 108- مصطفى راجعي، " الشباب، الإسلام، القروض"، دراسة للمواقف اتجاه مشروعية القرض البنكي، حالة شباب مدينة مشرية، رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية، جامعة وهران، 2000-2001.
- 109- موزاي بلال، " الاستثمار والتنمية الاقتصادية، تجربة الجزائر"، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2003.
- 110- مولاي الحاج مراد، " العمال الصناعيون في الجزائر ممارسات وتمثلات، دراسة ميدانية بثلاث مؤسسات صناعية بمنطقة طرارة"، رسالة تخرج أطروحة دكتوراه الدولة في علم الاجتماع، جوان، 2005.

- 111- نوار فؤاد، المؤسسة في أزمة والثقافة العمالية: دراسة انثروبولوجية حول العمال المسرحيين من ENTPL (1995-2000)، وحول المستخدمين الحاليين في تريفيلور"، أطروحة دكتوراه، كلية العلوم الاجتماعية، المدرسة الدكتورالية في الانثروبولوجيا، جامعة وهران - السانبا، 2011، 2012.

القواميس

- 112- قاموس المنجد في اللغة العربية المعاصرة، دار المشرق، طبعة ثانية، لبنان، 2001.
- 113- محمد صديق المنشاوي، "معجم التعريفات للعلامة علي بن محمد السيد الشريف الجرجاني"، دار الفضيلة، القاهرة، 2004.

الإحصائيات والتقارير والمنشورات والجرائد الرسمية

- 114- الجريدة الرسمية، الفصل الأول، الجامعة، السنة 22، رقم 40، الصادرة بتاريخ 27 سبتمبر 1983.
- 115- حوصلة إحصائية من 1962 إلى 2011، من إعداد مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، الديوان الوطني للإحصائيات، الجزائر، جوان 2013.
- 116- مجموعة النصوص التشريعية و التنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب، يناير 2004.
- 117- وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، "مشروع المخطط الخماسي 1980-1984"، ماي 1980.
- 118- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي (و.ت.ع.ب.ع) في المنشورات : الكتاب الإحصائي السنوي، التكوين العالي بالأرقام والميزانية المرقمة للتكوين العالي، باستثناء خريجي جامعة التكوين المتواصل، حوصلة إحصائية من 1962 إلى 2011 من إعداد مديرية المنشورات والنشر والتوثيق والطبع، الديوان الوطني للإحصائيات، جوان 2013، الجزائر.

- 119- وزارة العليم العالي والبحث العلمي ، منشور رقم 8 المؤرخ في 21 ربيع الأول الموافق ل 11 ماي 2004 .
- 120- وكالة التنمية الاجتماعية، مجموعة النصوص التطبيقية التنفيذية المتعلقة بالبرامج الاجتماعية المسيرة من طرف وكالة التنمية الاجتماعية، نشر 2001.
- 121- وكالة التنمية الاجتماعية، مجموعة نصوص تطبيقية لجهاز دعم الشبكة الاجتماعية (كراسة 2)، و.ت.ا مارس 1997.
- 122- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، دليل إنشاء مؤسسة مصغرة.
- 123- إحصائيات الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب لولاية وهران (إحصائيات سنة 2014 وسنة 2015).
- 124- إحصائيات سنة 2011 لوكالة دعم تشغيل الشباب لولاية وهران .
- 125- وكالة التنمية الاجتماعية، دليل الإجراءات، نسخة نهائية، ديسمبر 1997.
- 126- الجريدة الرسمية، العدد 07، السبت 27 شوال 1419 الموافق ل 13 فبراير 1999.
- 127- وزارة التخطيط والتهيئة العمرانية، تقرير عام للمخطط الخماسي 1980-1984.
- 128- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011.
- 129- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011.
- 130- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، العدد 14، 06 مارس 2011.
- 131- الجريدة الرسمية، عدد 03، 18 ذو القعدة 1424، الموافق ل 11 جانفي، 2004.

المراجع باللغة الفرنسية

Ouvrages

- 132- A . BENACHENHOU, « *La fabrication de L'Algérie* », Alpha Design, Mai, 2009.
- 133- Abderrahmane ABEDOU, Ahmed Bouyacoub, Hamid kherbachi, « *L'entrepreneuriat en Algérie 2011 : Global Entrepreneurship Monitor (GEM) »*, Données de l'enquête GEM 2011, GIZ, DEVED, CREAD, 2013.
- 134- Alfredo GOMEZ-MULLER (Sous la direction), « *La reconnaissance : Réponse à quels problèmes ?* », Ouverture Philosophique, L'harmattan, Paris, 2009.
- 135- Ali EL KENZ, « *Au fil de la crise, 5 études de l'Algérie et le monde arabe* », 2 ème édition augmentée, Edition Bouchéne, 1993.
- 136- Benjamin STORA, « *Algérie Formation d'une nation* », Atlantica, Biarritz, 1998.
- 137- Benjamin STORA, « *La guerre invisible, Algérie, année 1990* », Presses de sciences po, France, 2001.
- 138- Bertrant AFFILI, Christian Gentil, Franck Rimbart, « *Les grandes questions contemporaines* », Les guides de l'étudiant, 2010.
- 139- Boufeldja GHIAT, « *Culture de travail et entrepreneuriat en Algérie* », Editions Publibook, 2015.
- 140- BOURDANOVE christian et MARTOS Fernando, « *lexique de théorie économique* », Ed marketing, France, 1992.
- 141- denis JODELET , « *Les représentations Sociales* », PUF, 7ème édition ,France,1989 .
- 142- DERRAS Omar, « *Mobilité Sociale en Algérie* », Programme Nationaux de Recherche 31 « Population et société », Edition DGRSDT-CRASC, Algérie.
- 143- Emile DURKHEIM , « *La Sociologie et Philosophie* » , PUF, Paris , 1997, P113 .
- 144- Florance KUNIAN, Guillaume Hauzel, « *Politiques de vie étudiante des universités* », Panorama des savoirs, La documentations Française, paris, 2009.
- 145- François SARFATI et Pierre-Louis ROSENFELD (Cordonné par), « *Les jeunes , le travail et l'emploi , le pari de la confiance* », (INTEFP), Editions LIAISONS, France, 2014.

- 146- Frank JANSSEN, « *Entreprendre, une introduction à l'entrepreneuriat* », 2^{ème} édition, Revue et augmentée, Petites entreprises et entrepreneuriat, de Boeck Supérieur, Noto Version numérique, 2016.
- 147- Geneviève FOURNIER, Bruno BOURESSA (Sous la direction), « *La précarité Professionnelle : Effets individuels et Sociaux* », Les presses de l'université Laval, 2004.
- 148- George LIENARD, « *L'insertion : Défi pour l'analyse, enjeu pour l'action* », Mardaga, Belgique, 2001,
- 149- Gustave Nicolas FISHER , « *Les concepts Fondamentaux de la psychanalyse sociale* » , Paris, DUNOD, 1996, P 125 .
- 150- Hamid A.TEMMAR , « *L'économie de l'Algérie 1970 /2014 , les stratégie de développement économique* », Tome1, Office des publications universitaires.
- 151- Harold BHERER, Sylvie GAGNON, Jacinte ROBERGE, « *Wampoum et lettres patentes : Etude exploratoire de l'entrepreneuriat autochtone* », Les presses de l'université laval, Québec, 1989.
- 152- Hisrich (R.O), Pifers (M.P), « *Entrepreneurship, lancer, élaborer et gérer une entreprise* », Economica, Paris, 1991.
- 153- Jean Claude ABRIC , « *Pratiques Sociales et Représentations* », PUF, Paris ,1994.
- 154- Jean marie SECA , « *Les représentations Sociales* », Armand Colin, Paris, 2001.
- 155- Khaoula TALEB IBRAHIMI, « *Les Algériens et leur langue* », Les éditions El Hikma, Alger, 1995.
- 156- Lahouari ADDI, « *L'Algérie et la démocratie, Pouvoir et crise du politique dans l'Algérie contemporaine* », éditions la découverte, Paris, 1994.
- 157- Leila ASLAOUI , « *Les années rouges* », Casbah édition, Alger,2000.
- 158- Louis LANGEVIN(sous la direction), « *Formation et soutien à l'enseignement universitaire* », Presses de l'université du Québec, Canada, 2007.
- 159- Luis Martinez, « *La guerre civile en Algérie* », Karthala, Paris, 1998.
- 160- M'hammed BOUKHOBZA, « *Ruptures et Transformations Sociales En Algérie* », Volume1, Office des publications universitaires, Algérie, 1989.
- 161- Marc MONTOUSSE (Sous la direction), « *Sciences économiques et Sociales : 1^{ère} ES* », Rosny : Bréal éditions, 2005.

- 162- Marianne BARBE, «*Dans les coulisses de l'insertion : sur les chemins de l'emploi...ou du RSA...* », Mon petit éditeur, Paris, 2015.
- 163- Martine DERIVRY-PLARD, « *Les enseignants de langues dans la mondialisation, La guerre des représentations dans les champs linguistiques de l'enseignement* », Editions des archives contemporaine, France, 2015.
- 164- Mohamed MADOU, « *Entreprises et entrepreneurs en Algérie et dans l'immigration* » Essai de sociologie économique, Karthala, Paris, 2012.
- 165- Mustapha MEKIDECHE , « *L'Algérie entre économie de rente et économie émergente* » , 2ditions Bahlab, Alger, 2000.
- 166- Olivier MAZEL, « *Les chômages* », Le Monde Poche, Edition Le Monde, Bruxelles, 1993.
- 167- Pierre BOURDIEU et Jean Claude PASSERON, « *Les héritiers: les étudiants et la culture* », Les Éditions de Minuit, Paris, 1964.
- 168- Pierre- NOEL, Mohamed MEDOUI (éd.), « *Entrepreneurs Maghrébins : Terrains et développement* », éditions IRMC-Karthala, 2011.
- 169- Pierre PAROZ, « *La reconnaissance : une quête infinie ?* », Labor et fides, 2011.
- 170- Robert CASTEL, « *L'insécurité social qu'est ce qu'être protégé ?* », Editions du Seuil et la République des Idées, France, 2003.
- 171- Serge PAUGAM, « *Le salaridé de la précarité : Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle* », 1 ère éditions, Presses universitaires de France , 2000.

Articles

- 172- Anne-Marie FRAY, Sterenn PICOULEAU, « *Le diagnostic de l'identité professionnelle : une dimension essentielle pour la qualité au travail* », Management & Avenir 2010/8 (n° 38), p72- 88. Disponible en ligne sur <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2010-8-page-72.htm>.
- 173- BOUKEMICHE Laâla, « *L'entreprise Publique en Algérie, Circonstances de son développement, voies de son organisation et son administration, Etudes et suivi de 1962-2002* », Revue El Hakika , N° 06 , Algérie ,2005, P 88- 124.

- 174- BOUYACOUB Ahmed, « *Le comportement des entreprises publiques en période de transition en Algérie* », Revue Algérienne d'économie et de gestion, N°01, Mai, Algérie, 1997, P 28 - 48.
- 175- Catherine GLEE, « *A quoi sert le projet professionnel ? de l'impact d'un outil d'orientation professionnelle sur le management des ressources humaines ou : la prospective, versus individuel* », Management et Avenir, 2009/5 (N°25), P406-426, DOI10.3917/MAV.025.0406. (<http://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2009-5-page-406.htm>).
- 176- Catherine LEGER-JARNIOU, « *Développer la culture entrepreneuriale chez les jeunes. Théorie(s) et pratique(s)* », revue française de gestion 2008/5 (n° 185). DOI 10.3166/rfg.185, P 161-174.
- 177- CHENAOUI Ahmed, « *Journée d'information sur le dispositif du contrat de travail aidé* », Journal liberté, Numéro 6304, lundi 13 Mai 2013.
- 178- Don HELLRIEGELK John W.SLOCUM, « *Management des organisations* », 2^{ème} édition, Editions de Boeck université, Bruxelles, 2006, P 168-182.
- 179- Jean-François BARTHE et al., « *Chômeurs créateurs* », in Pierre-Marie Chauvin et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014, p113-130. Disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-113.htm>.
- 180- Jean-Pierre BOISSIN et al., « *Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise. Un état des lieux* », Revue française de gestion 2007/11 (n° 180). Article disponible sur le lien : <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-gestion-2007-11-page-25.htm>
- 181- L'esprit d'entreprendre au collégial, Profil entrepreneurial, Activité 04, de l'idée à l'action..., Québec, 2006. Disponible sur : www.mels.gouv.qc.ca/entrepreneuriat.
- 182- LAURICE Alexandre, « *Typologie des entrepreneurs, une approche par le genre* », Revue de l'entrepreneuriat, (Vol 15), 2016/3
- 183- Martine COURT et Goele Henri- PANABIÈRE, « *La socialisation culturelle au sein de la famille : Le rôle des frères et sœurs* », Varia, Revue Française de pédagogie (en ligne), 179 Avril-Juin 2012, P 05- 16, <http://rfp.revues.org/3641>

- 184- Mohamed MADOU, « *Les nouvelles figures de l'entrepreneuriat en Algérie : un essai de typologie* », Cahiers du CREAD n°85- 86, 2008, pages 45-58. Disponible sur : <https://www.asjp.cerist.dz/en/article/9489>.
- 185- Mohamed MADOU, « *Enquête sur les petits entrepreneurs issus de l'immigration maghrébine* », Cahiers internationaux de sociologie 2007/2 (n° 123), p 292, 293. Article disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/revue-cahiers-internationaux-desociologie-2007-2-page-289.htm>
- 186- Nouria BENGHABRIT-REMOUN et Abdelkrim ELAIDI, « *Jeunes et vécu social en situation de crise : retour sur des recherches menées dans l'Algérie des années 90* », Iseniyat, N° 55/56, 2012, P 91-120.
- 187- PENEFF Jean, « *Carrières et trajectoires sociales des patrons algériens* ». In: Actes de la recherche en sciences sociales, Vol 41, février 1982, Le camp de concentration. pp. 62; doi : 10.3406/arss. 1982.2143, Disponible sur http://www.persee.fr/doc/arss_0335-5322_1982_num_41_1_2143.
- 188- REGIS Pierret, « *Qu'est-ce que la précarité ?* », Revue Scio, Révolutions, contestations, indignations, Sous la direction de Pénélope Larzillière et Boris Petric, N° 2, 2ditions de la Maison des Sciences de l'homme, France, 2013, p. 307-330. Disponible en ligne : <https://socio.revues.org/511>.
- 189- Yolande BENARROSCHÉ, « *Le travail : Norme et signification* », Revue du MAUSS 2001/2 (N° 18), P 126- 144. Disponible sur <https://www.cairn.info/revue-du-mauss-2001-2-page-126.htm>.

Colloques et Journées d'études

- 190- Djamel GUERID, « *L'université Aujourd'hui* », Actes de Séminaire, Centre de Recherche en Anthropologie Sociale et Culturelle, Edition CRASC, 1998, P 07- 22.

Thèses

- 191- Laura MUCHA, « *La motivation des salariés et la performance dans les entreprises* », Mémoire Professionnel, Faculté des sciences économiques, Sociales et gestion, Gestion et Management , Université de reims : Champagne- Ardenne, 2009 / 2010, P21 . Disponible sur le site <https://dumas.ccsd.cnrs.fr/dumas-00542732/document>.

- 192- Nadia RAJHI, « *Conceptualisation de l'esprit entrepreneurial et identification des facteurs de son développement à l'université* », Thèse de doctorat, Gestion et management, Spécialité sciences de gestion, 2011. Disponible sur : <https://tel.archives-ouvertes.fr/tel-01057699/document>.
- 193- TIRCHI Ouardia, « *La gestion des rémunérations, un outil de motivation au service de la performance au travail : Cas de l'entreprise privée CEVITAL* », Mémoire de magister, Faculté des sciences économiques, Commerciales et sciences de gestion, Département des sciences économiques, Option : Management des entreprises, Université Mouloud Mammeri, Tizi Ouzou, 2012.

Dictionnaires

- 194- André AKOUN et Pierre ANSART, « *Le Robert Seuil : Dictionnaire de Sociologie* », France 1999.
- 195- Céline BESSIERE, Sibylle GOLLAC, « *Famille* », in Pierre-Marie Chauvin et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014. Disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-274.htm>
- 196- Dictionnaire Le Petit Larousse Illustré, France, 2007..
- 197- Dictionnaire Sociologique de l'entrepreneuriat, Sous la direction de Pierre-Marie CHAUVIN, Michel GROSSETTI, Pierre-Paul ZALIO, SciencesPo. Les presses, 2014.
- 198- Frederic LEBARON , « *La sociologie de A à Z* », DUNOD , Paris , 2009.
- 199- Nathalie CHAUVAC, Catherine COMET, « *Réseaux sociaux* », in Pierre-Marie Chauvin et al., Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat, Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) « Références », 2014, p. 496 . Article disponible en ligne sur <http://www.cairn.info/dictionnaire-sociologique-de-lentrepreneuriat--9782724616408-page-490.htm>.
- 200- paule ROBERT, « *Dictionnaire Le Robert* », Dictionnaire Alphabétique et Analogique de la Langue Française, Nouvelle édition, 2003.
- 201- Raymond BOUDON et autres, « *Dictionnaire de la Sociologie* », Larousse, 2012.
- 202- Sylvie MESURE et Patrick SAVIDAN, « *Le dictionnaire de Sciences Humaines* » 1 ère édition, PUF, Paris, 2006.

Statistiques et Rapports et Journaux Officiels

- 203- Abderrahmane ABEDOU, Ahmed BOUYAKOUB, Hamid KHERBACHI, « L'entrepreneuriat en Algérie 2009/2012, Global Entrepreneurship Monitor (GEM), Rapport GEM Algérie 2012 », CREAD, Décembre 2013.
- 204- Agence de développement social, Division Emploi, Procédure de gestion du programme C.P.E, ADS/D.EM-Novembre 2002.
- 205- C.N.E.S, Rapport National sur le Développement Humain, « Quelle place pour les jeunes dans la perspective, du développement humain durable en Algérie », P.N.U.D, Algérie. 2013- 2015.
- 206- Caisse Nationale D'assurance Chômage, Agence de la Wilaya D'Oran, Bilan Année 2015.
- 207- CNED, Séquence 4-SEO1, Séquence 4, « *Classe, Stratification et mobilité Sociales* », P08.
- 208- Collections statistiques N°185, Enquête Emploi auprès des ménages, 2013.
- 209- Conseil national économique et social, « *évaluation des positifs d'emploi* », Rapport commission relation de travail, Alger, 2002.
- 210- Formulaire de recherche active de l'emploi dans le cadre du contrat de travail aidé (CTA).
- 211- IMF, Government Finance Statistics Manual (GFSM), chapter 2, Social Protection, 2001.
- 212- Journal officiel de la république Algérienne N° 14, Aouel Rabie ethanie 1432 correspondant au 06 Mars 2011, P21.
- 213- Journal officiel de la république Algérienne N° 21, 12 Joumada elthania 1434 correspondant au 23 Avril 2013, P14.
- 214- Journal officiel de la république Algérienne N° 68, 04 Dhou el Hidja 1431 correspondant au 10 Novembre 2010, P14.
- 215- ONS, Bulletin trimestriel des statistiques N°55.

Webographie

- 216- Fiche Concept, « La reproduction Sociale », Site web : http://doc.semcsports.gouv.fr/documents/Public/FC_reproduction_sociale_2016.pdf

- 217- <http://dictionnaire.reverso.net/francais-definition/formation%20universitaire>.
- 218- <http://elmihwar.com/ar/index.php>.
- 219- http://iraq56.blogspot.com/2012/05/blog-post_4227.html
- 220- <http://lodel.irevues.inist.fr/cahierspsychologiepolitique/index.php?id=1084>. Émile Durkheim, « *Représentations individuelles et représentations collectives* », Les cahiers psychologie politique [En ligne], numéro 8, Janvier 2006.:
- 221- http://socio.ens-lyon.fr/cours/methodes/methodes_fiches_bourdieu_passeron_1964_benquet.pdf, Pierre BOURDIEU et Jean Claude PASSERON, « *Les héritiers: les étudiants et la culture* », Paris, Les Éditions de Minuit, 1964, Fiche de Lecture réalisé par Marlène Benquet(ENS-LSH), Séminaires de formation à la recherche, Méthodes Quantitatives 2004,2005,
- 222- <http://www.ads.dz/index.html>
- 223- <http://www.akhersaa-dz.com/news/88863.html>
<http://www.elkhabar.com/press/article/27970>
- 224- <http://www.almaany.com> قاموس المعاني .
- 225- <http://www.anem.dz/index.php>.
- 226- <http://www.anem.dz/index.php?module=site&crud=daip>
- 227- <http://www.ansej.org.dz/?q=fr/content/le-dispositif-de-soutien-lemploi-des-jeunes>
- 228- <http://www.echoroukonline.com/ara/?news=64560>, موقع بوابة الشروق.
- 229- <http://www.elkhabar.com/press/article/99439>. جريدة الخبر.
- 230- <http://www.ency-education.com/lmd.html>.
- 231- http://www.eve.coop/mw-contenu/revues/16/156/RVE_vol4_no1_Vultur.pdf, Mircea Vultur, « *La valeur des diplômes universitaires sur le marché du travail* », Revue vie économique, Volume 04, Numéro 01, Août 2012.
- 232- <http://www.focusrh.com/strategie-rh/attirer-et-fideliser-les-salaries/le-salaire-1ere-motivation-des-salaries-dans-le-monde-monster-26014.html>.
- 233- http://www.insee.fr/fr/publications-et-services/default.asp?page=dossiers_web/chomage/chomage-bit.htm.
- 234- <http://www.lefigaro.fr/conjoncture/2016/02/03/20002-20160203ARTFIG00011-l-entrepreneuriat-un-remede-au-chomage.php>.
- 235- http://www.oran-aps.dz/spip.php?page=imprimer&id_article=27977

- 236- <http://www.poleuniversitaire.ca/wp-content/uploads/valeur-dun-diplome.pdf>, AUCC, Association des universitaires et collèges au canada, « *La valeur d'un diplôme universitaire* », Canada, Septembre 2010
- 237- <http://www.univ-bouira.dz/ar/index.php/relation-universite-entreprise>
- 238- <https://espritdentreprise.wordpress.com/culture-entrepreneuriale>, Esprit d'entreprise : Diffusion de la culture entrepreneuriale, promotion de l'entrepreneuriat.
- 239- https://fr.wikipedia.org/wiki/Agence_nationale_de_l'emploi.
- 240- <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00093214/document>, Jean Bourdon, « *Que valent vraiment les diplômés universitaires sur le marché du travail ?* » : Le Mensuel de l'Université n°07, 2006.
- 241- <https://lecourrier-dalgerie.com/lutte-contre-le-chomage-l'entrepreneuriat-comme-alternative>.
- 242- <https://openclassrooms.com/courses/definir-son-projet-professionnel>
- 243- [https://sesmassena.sharepoint.com/Documents/CHAP%203%20-%202033%20-%20B%20%20L'analyse%20th%C3%A9orique%20des%20classes%20sociales%20\(Cours%201ere%20-%202010-2011\).pdf](https://sesmassena.sharepoint.com/Documents/CHAP%203%20-%202033%20-%20B%20%20L'analyse%20th%C3%A9orique%20des%20classes%20sociales%20(Cours%201ere%20-%202010-2011).pdf), L'ANALYSE THÉORIQUE DES CLASSES SOCIALES, Marc Montoussé (sous la direction), « *Sciences économiques et sociales* », 1^{er} ES, éditions Bréal, (Rosny) France, 2005.
- 244- <https://www.alaraby.co.uk/culture/2015/11/27>
- 245- https://www.cnac.dz/site_cnac_new/Web%20Pages/Ar/AR_AssuranceChomage.aspx.
- 246- <https://www.echoroukonline.com/ara/articles/284926.html>.
- 247- <https://www.youtube.com/watch?v=r1Kq9ZpmHQo>
- 248- www.algerie-focus.com/2016/10/exclusif-liste-64-activites-geles-lansej/ Exclusif/La liste complète des 64 activités gelées par l'ANSEJ/.
- 249- http://www.lemonde.fr/afrique/article/2015/10/02/algerie-filmer-la-decennie-noire_4781636_3212.
- 250- <http://www.altahrironline.com/ara/articles/44632>

الملاحق

الملحق الأول الخاص بدليل المقابلة

دليل المقابلة الخاص بخريجي الجامعة المستفيدين من برامج التشغيل

معلومات خاصة بالمبحوث (الوضعية الاجتماعية، المستوى التعليمي وطبيعة التكوين)

خاص بالمقاولين: الجنس، السن، المستوى الجامعي، تاريخ الحصول على الشهادة، التخصص، الحالة العائلية، نوع البرنامج الذي استعدت منه، نوع نشاط المشروع، سنة تحقيق وانطلاق المشروع، عدد الموظفين في المؤسسة المصغرة، مكان تواجد المؤسسة المصغرة.

خاص بالأجراء المتعاقدين: الجنس، السن، المستوى الجامعي، تاريخ الحصول على الشهادة، التخصص، الحالة العائلية، نوع البرنامج الذي استعدت منه (تحديد نوع العقد) ومدته، ومتى استعدت منه؟، سنة التوظيف، هل عملت سابقا؟، في أي منصب عمل؟ في أي قطاع تعمل الآن؟ وفي أي شركة؟.

الأصول الاجتماعية والمهنية ومعلومات حول العائلة

المستوى التعليمي للأب، مهنة الأب، المستوى التعليمي للام، مهنة الأم .

1- تمثلات خريجي الجامعة حول مساهم الجامعي (خاص بالمقاولين والأجراء المتعاقدين)

- حول الجامعة.
- حول التكوين الجامعي.
- حول التخصص
- حول قيمة الشهادة الجامعية
- الأهداف من وراء خلال التكوين الجامعي
- حول مستقبل التكوين الجامعي

2- تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية (خاص بالمقاولين)

- فكرة استقطاب البرامج المقاولاتية عند الجامعيين؟ .
- ما علاقة التكوين الجامعي بالمقاولاتية؟.
- ما هي دوافع وأسباب توجه خريج الجامعة نحو الاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية؟.
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل المقاولاتية التي استفادوا منها (ANSEJ- CNAC)؟

- ما هي تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال برامج التشغيل المقاولاتية؟
- ما هي أهداف خريج الجامعة من وراء الاستفادة من برامج التشغيل المقاولاتية؟
- ما هي الأهداف التي تسعى الى تحقيقها برامج التشغيل المقاولاتية من منظور خريج الجامعة؟
- ما تصور خريج الجامعة لمجال المقاولاتية في الجزائر؟

تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة (خاص بالأجراء المتعاقدين)

- ما تصور خريج الجامعة حول علاقة الشهادة الجامعية بسوق العمل (منصب العمل)؟
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول التكوين الجامعي وعلاقته بمتطلبات سوق العمل؟
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول التكوين الجامعي وعلاقته بالمستقبل المهني؟
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول دور الشهادة الجامعية في الحصول على عمل؟
- ما هي الإستراتيجية التي يتبعها خريج الجامعة في البحث عن عمل قبل الاستفادة من برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة؟

- ما هي دوافع وأهداف توجه خريجي الجامعة نحو الاستفادة من برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة؟
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة (DAIP-CTA- PID) المستفيد منها؟
- ما هي تمثلات خريجي الجامعة حول شروط العمل في إطار برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة؟
- ما هي تمثلات خريج الجامعة حول توفير مناصب العمل من خلال برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة؟
- ما هي الأهداف التي تسعى الى تحقيقها برامج التشغيل الخاصة بالعقود المؤقتة من منظور خريج الجامعة؟

الملاحق الثاني الخاص بخصائص عينة البحث

خصائص العينة المستفيدة من برنامج DAIP التابع لوكالة تشغيل الشباب ANEM :

رقم المقابلة	الجنس	السن	المستوى الجامعي	الشهادة التخصص	و	تاريخ الحصول على الشهادة	الحالة العائلية التي تعمل بها	الوكالة التي تعمل بها	نوع العقد	سنة التوظيف	المستوى التعليمي للأب	مهنة الأب	المنصب الحالي الذي تعمل به
01	انثى	28	ليسانس كلاسيك	علم النفس و علوم التربية (تعليم مكيف و تربية علاجية)		2011	مطلقة و أم لبنت	ANEM	DAIP CID	2012	جامعي	موثق	مستشارة التوجيه المدرسي و الإرشاد المهني في ثانوية
02	انثى	40	ليسانس كلاسيك	علم النفس (علم النفس العيادي)		2000	متزوجة	ANEM	DAIP CID	2010	ثانوي	صاحب محلات تجارة	أخصائية نفسية في مدرسة الصم للشباب
03	انثى	30	ليسانس كلاسيك	علوم تجارية (محاسبة)		2009	عزباء	ANEM	CTA CID	2013	ثانوي	ضابط شرطة	محاسبة في شركة وطنية عمومية
04	ذكر	27	ليسانس كلاسيك	إعلام و اتصال (علاقات عامة)		2013	أعزب	ANEM	CTA CID	2014	ثانوي	رئيس الخدمات مؤسسة وطنية عمومية	إطار إداري في مديرية الموارد البشرية لمؤسسة وطنية عمومية

Analyste au laboratoire centrale d'une société nationale publique	Directeur d'hydraulique dans une société nationale publique	مهندس	2015	CTA CID	ANEM	عزباء	2015	بيولوجي (Hygiène) et sécurité alimentaire et de l'environnement)	ماستر 2 LMD	24	أنثى	05
أخصائي نفساني في خلية الإعلام و الاتصال بمستشفى أمراض السرطان بوهران	مفتش ولائي	CAPA en Droit	2012	DAIP CID	ANEM	أعزب	2012	علم النفس (العيادي)	ليسانس كلاسيك	27	ذكر	06
مهندس إعلام آلي بمؤسسة وطنية خاصة.	رئيس معهد في شركة وطنية عمومية.	مهندس إعلام آلي	2014	CTA CID	ANEM	أعزب	2014	مهندس في الإعلام الآلي (إعلام آلي)	ماستر 2 LMD	25	ذكر	07
Biotechnicinne Manipulatrice Dans un laboratoire des analyses	رئيس قسم في شركة سوناطراك	بكالوريا+شهادة التكوين المهني	2014	CTA CID	ANEM	عزباء	2013	Analyse Contrôle et Traçabilité des aliments	ماستر 2	25	أنثى	08
مساعدة تجارية في Room Show خاص بمواد البناء	مدير الغرفة التجارية NCRC	ليسانس في العلوم التجارية	2016	DAIP CID	ANEM	عزباء	2015	Math Informatique	ليسانس ل.م.د.	24	أنثى	09

إدارية في ثانوية	استاذ لغة فرنسية في ثانوية(متقاعد)	سنة ثالثة ثانوي	2015	DAIP CID	ANEM	عزباء	2011	العلوم السياسية و العلاقات الدولية) تنظيمات سياسية و ادارية)	ليسانس كلاسيك	28	انثى	10
مساعدة تجارية في Room Show خاص بمواد البناء	مهندس في شركة وطنية عمومية (متقاعد)	مهندس	2016	DAIP CID	ANEM	عزباء	2014	اداب و لغة انجليزية	ليسانس ل.م.د.	24	انثى	11
Analyste au laboratoire centrale d'une société nationale publique	طبيب أسنان لديه عيادة لجراسة الأسنان .	دكتوراه في جراسة الاسنان	2016	CTA CID	ANEM	عزباء	2016	هندسة ميكروبيولوجية	ماستر ل.م.د.	23	انثى	12

خصائص العينة المستفيدة من برنامج المساعدة على إدماج حاملي الشهادات PID التابع لوكالة التنمية الاجتماعية ADS:

رقم المقابلة	الجنس	السن	المستوى الجامعي	الشهادة و التخصص	تاريخ الحصول على الشهادة	الحالة العائلية	الوكالة التي تعمل بها	نوع العقد	سنة التوظيف	المستوى التعليمي للاب	مهنة الاب	المنصب الحالي الذي تعمل به
13	أنثى	35	ليسانس كلاسيك	حقوق (علوم قانونية و إدارية)	2005	عزباء	ADS	PID	2015	بدون مستوى	حارس بالبلدية	إدارية بالبلدية

إدارية بمستشفى أمراض السرطان بوهان	سائق سيارة إسعاف	ابتدائي	2014	PID	ADS	عزباء	2012	إعلام و اتصال (علاقات عامة)	ليسانس كلاسيك	28	أنثى	14
عون إداري بولاية وهران	كهربائي	ابتدائي	2014	PID	ADS	عزباء	2012	أدب عربي	ليسانس كلاسيك	28	أنثى	15
عون إداري بدار الشباب بوهان	عامل في مراب السيارات	ابتدائي	2015	PID	ADS	عزباء	2012	علم الاجتماع	ليسانس كلاسيك	26	أنثى	16
عون إداري بالأكاديمية بوهان	لحام صاحب محل	ابتدائي	2014	PID	ADS	عزباء	2010	لغة فرنسية	ليسانس كلاسيك	27	انثى	17
عون إداري بالمركز الثقافي الإسلامي	عامل بمطعم	بدون مستوى	2014	PID	ADS	عزباء	2013	علوم سياسية	ماستر 2	26	انثى	18
عون إداري بثانوية بدائرة الكرمة.	متقاعد رئيس مصلحة المحاسبة بشركة وطنية (عمومية)	ثانوي	2015	PID	ADS	متزوجة) أم لثلاثة أطفال)	2010	علوم التسيير (تسويق)	ليسانس كلاسيك	35	انثى	19

خصائص العينة المستفيدة من الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة CNAC:

رقم المقابلة	الجنس	السن	المستوى الجامعي	الشهادة و التخصص	تاريخ الحصول على الشهادة	الحالة العائلية	الوكالة التي استفاد منها	نوع النشاط	سنة تحقيق المشروع	عدد الموظفين في المشروع	مستوى الأب	مهنة الأب	نوع النشاط
20	ذكر	48	دكتوراه علوم بجامعة بيلجيكا	علم الاجتماع الصناعي	1992	متزوج	CNAC	شركة لكرء السيارات	2010	2	متوسط	تاجر	خدماتي
21	ذكر	41	دكتوراه	طب العيون	1998	متزوج	CNAC	عيادة طبية	2013	2	ثانوي	إطار بمؤسسة عمومية وطنية	خدماتي
22	ذكر	47	ماجستير كلاسيك	Thermo énergétique	1995	متزوج	CNAC	مؤسسة لصناعة الخشب	2014	6	ثانوي	تاجر	إنتاجي
23	انثى	45	شهادة الكفاءة في الحقوق	حقوق (مدني) قانون	1992	متزوجة	CNAC	مكتب محاماة	2011	4	جامعي	محامي	خدماتي
24	انثى	42	ماجستير	علم النفس التربوي	1992	متزوجة	CNAC	روضة أطفال	2009	12	ثانوي	رئيس مصلحة الموارد	خدماتي

	البشرية بمؤسسة عمومية (متقاعد)												
	تاجر	بدون مستوى	02	2016	محل لبيع الحلويات العصرية	CNAC	متزوجة	1996	إعلام آلي	شهادة الدراسات التطبيقية	43	انثى	25

خصائص العينة المستفيدة من برنامج دعم تشغيل الشباب ANSEJ :

رقم المقابلة	الجنس	السن	المستوى الجامعي	الشهادة و التخصص	تاريخ الحصول على الشهادة	الحالة العائلية	الوكالة التي استفاد منها	نوع النشاط	سنة تحقيق المشروع	عدد الموظفين في المشروع	مستوى الاب	مهنة الاب	نوع النشاط
26	أنثى	38	دكتوراه علوم	الصيدلة	2007	متزوجة	ANSEJ	صيدلية	2009	3	ليسانس حقوق	متقاعد) مدير بشركة سوناطراك	خدماتي
27	أنثى	39	ليسانس كلاسيك	علم النفس (العيادي)	2000	متزوجة	ANSEJ	عيادة طبية نفسية	2015	1	ابتدائي	Chef cuisinier	خدماتي

28	ذكر	45	مهندس	التطبيق الإحصائي (إحصاء)	1997	متزوج	ANSEJ	مكتب إشهار الدلائل الاقتصادية الجزائرية	2009	20	ابتدائي	عون إداري	خدماتي
29	ذكر	39	ليسانس كلاسيك + شهادة تكوين متحصل عليها بفرنسا	علوم تجارية تسويق + شهادة (Pâtisserie. Confiserie. Chocolat .Glacerie)	1999	متزوج	ANSEJ	مصنع خاص بصنع البسكويت	2009	20	ثانوي	رئيس مصلحة في المعهد الجزائري للبتروال (I.A.P)	إنتاجي
30	ذكر	43	دكتوراه متحصل عليها بفرنسا	دكتوراه في جراحة الأسنان تخصص les prothèses dentaires	2003	متزوج	ANSEJ	عيادة لجراحة الأسنان	2005	06	ثانوي	عقيد في الجيش	خدماتي
31	ذكر	40	دكتوراه متحصل عليها بفرنسا	دكتوراه في جراحة الفم (la chirurgie	2004	متزوج	ANSEJ	عيادة لجراحة	2006	06	ثانوي	عقيد في الجيش	خدماتي

					الأسنان				de la (bouche				
انتاجي	متقاعد كان يعمل مضيف في طائرة الخطوط الجوية الجزائرية	شهادة البكالوريا	15	2015	مصنع للإنتاج الصناعي للثلج	ANSEJ	أعزب	2011	تقنيات الاتصال الالكتروني	ليسانس كلاسيك	28	ذكر	32
خدماتي	ممرض في المستشفى	شهادة التمريض	04	2016	Entrepris e d'installa tion des centres et des réseaux téléphoni ques	ANSEJ	أعزب	2012	مهندس في الاتصالات	ليسانس كلاسيك	29	ذكر	33
إنتاجي	رئيس مصلحة الموارد البشرية بشركة عمومية	ثانوي	05	2004	ورشة خياطة للنسيج	ANSEJ	متزوج	1995	المحاسبة	ليسانس كلاسيك	44	ذكر	34

إنتاجي	مختص في طلاب الشقق والفيلات	ثانوي	06	2015	الفلاحة وإنتاج البقوليات	ANSEJ	عزباء	2013	العلوم الاقتصادية	ماستر LMD متحصلة على الشهادة في فرنسا	27	أنثى	35
--------	-----------------------------------	-------	----	------	--------------------------------	-------	-------	------	----------------------	--	----	------	----

ملاحق خاصة ببرامج التشغيل



CONDITIONS GENERALES DES CONTRATS DU CTA

1 OBLIGATIONS DU CONTRACTANT

Le Contractant s'engage à réaliser l'ensemble des activités, produits ou services définis par le présent contrat avec les plus grands soins, efficacité et diligence, en tenant compte des meilleures pratiques professionnelles.

Le Contractant observe la discrétion d'usage en matière contractuelle et garde confidentielles toutes les informations se rapportant au CTA, dont il a pris connaissance au cours ou postérieurement à l'exécution du contrat.

Le Contractant conserve à la disposition du CTA la preuve que les personnes travaillant pour son compte dans le cadre du présent contrat sont couvertes par une assurance responsabilité civile appropriée.

Le CTA se dégage de toute responsabilité pour tout dommage ou tout autre acte donnant lieu ou susceptible de donner lieu à une demande de réparation pour tout préjudice matériel ou moral subi par un tiers.

2 GARANTIE CONTRE LES TIERS

Le Contractant tient quitte, protège et défend, à ses frais, le CTA contre toute action, réclamation ou préjudice résultant de l'exécution du contrat par ses soins.

En cas de manquement à ses obligations contractuelles, le Contractant remédie, à ses frais, sur demande du CTA, à tout manquement constaté dans la prestation des services et à tout préjudice résultant éventuellement d'un tel manquement.

Après la prestation des services, le Contractant demeure responsable de tout manquement à ses obligations contractuelles pendant une période déterminée par le droit applicable au contrat.

3 SOUS-TRAITANCE

- a. Le Contractant ne peut, sans autorisation écrite préalable du CTA, sous-traiter, en partie ou dans son intégralité l'exécution du contrat.
- b. L'octroi d'une telle autorisation n'a pas pour effet de dégager le Contractant de ses obligations contractuelles vis-à-vis du CTA au titre du contrat.
- c. Le Contractant n'est en aucun cas habilité à agir en tant que représentant légal du CTA, que ce soit vis-à-vis d'un sous-traitant ou d'une autre personne physique ou morale. Lorsque le Contractant conclut un contrat de sous-traitance, formellement ou de fait, sans autorisation préalable, le CTA peut résilier le présent contrat sans préavis et, le cas échéant, réclamer des dommages et intérêts. Ces montants peuvent être déduits des sommes restant dues au Contractant ou de la garantie déposée.
- d. Le Contractant applique l'ensemble des obligations prévues à l'article B.1. ci-dessus à tout sous-traitant.

4 OBLIGATIONS DU CTA

Le CTA assiste le Contractant dans les limites de l'objet du contrat par ses capacités techniques et la disponibilité de son personnel. Toutefois, une telle assistance ne décharge nullement le Contractant de ses obligations contractuelles.

5 MODIFICATION DU CONTRAT

Toute modification du contrat considérée comme substantielle par le CTA doit faire l'objet d'un avenant dûment signé par les parties contractuelles. Toute demande de modification émanant du Contractant doit être soumise au CTA au moins 30 jours avant l'entrée en vigueur prévue de la modification, sauf dans les cas qui sont dûment justifiés par le Contractant et acceptés par le CTA par écrit.

Toutefois, lorsque la modification ne change pas l'objet fondamental du contrat le CTA peut ordonner toute modification d'une partie quelconque des prestations qui est nécessaire à la bonne exécution du contrat, sans changer l'objet ou la portée de celui-ci. Ces modifications peuvent consister en ajouts, suppressions, substitutions, changements en qualité ou en quantité de l'échelonnement, du mode ou du calendrier de l'exécution des prestations.

Aucune modification ne sera apportée a posteriori. Toute modification apportée au contrat qui ne se présente pas sous la forme d'une demande écrite suivi d'un avenant est considérée comme nulle et non avenue.

Les changements d'adresse et de compte bancaire (signalétique bancaire) font l'objet d'une simple notification avant que ces changements n'interviennent, et ce sans préjudice de la possibilité pour le CTA de s'opposer au choix du compte effectué par le Contractant.

6 CESSION

Le Contractant ne peut, sans l'accord préalable écrit du CTA, céder tout ou partie du marché. L'approbation d'une cession par le CTA ne délie pas le Contractant de ses obligations pour la partie du marché déjà exécutée ou pour la partie qui n'a pas été cédée. Si le Contractant a cédé son marché sans autorisation, le CTA peut, sans mise en demeure, appliquer de plein droit des sanctions pour défaut d'exécution et réclamer la réparation de tout préjudice qui en résulterait.

Les cessionnaires doivent satisfaire aux critères d'éligibilité retenus pour la passation du marché et ils ne peuvent être dans aucune des situations les excluant à participer à des procédures de passation de marchés.



7 DROITS DE PROPRIETE INTELLECTUELLE

- a. Tout document, objet ou autre matériel appartenant au CTA et mis à la disposition du Contractant après avoir été répertorié par écrit demeure la propriété du CTA ; le Contractant est tenu de les traiter avec soin et de les restituer au CTA à l'expiration du contrat, les éventuels frais de transport entraînés par la restitution étant à charge du Contractant.
- b. Tous les documents établis par le Contractant dans le cadre de l'exécution du contrat sont la propriété exclusive du CTA sauf dispositions contraires. Une fois le contrat achevé, le Contractant remet tous ces documents et toutes ces données au CTA. Le Contractant ne peut conserver des copies de ces documents et données, ni les utiliser à des fins étrangères au contrat sans le consentement écrit préalable du CTA.
- c. Tout document réalisé et/ou publié grâce à la participation du CTA dans le cadre du présent contrat porte mention visible et spécifique de cette participation.
- d. Le CTA se réserve la propriété, et tous droits attachés, sur tout document, objet et autre matériel, y compris les produits multimédia (son, images, logiciels, etc.), qu'il a commandés dans le cadre du contrat, y compris les travaux partiels ou incomplets, sauf lorsque ces droits sont la propriété d'un tiers.
- e. Sauf disposition contraire, aucun document réalisé au nom du CTA ne peut être publié, reproduit, utilisé ou mentionné sans l'accord écrit préalable du CTA.
- f. Il appartient au Contractant d'exécuter ses obligations contractuelles en respectant pleinement tout droit de propriété d'éventuels tiers.

8 SPECIFICATIONS, BREVETS ET LICENCES

Le Contractant veille à ce que les spécifications et les dessins, ainsi que toute documentation relative à la fourniture de biens et de services pour le projet, soient élaborés avec impartialité de manière à encourager la concurrence dans les soumissions.

Sous réserve de dispositions contraires des Conditions Particulières, le Contractant tient quitte le CTA de toute réclamation résultant de l'utilisation, telle que stipulée par le marché, de brevets, licences, plans, modèles, marques ou marques de fabrique, sauf lorsque cette infraction résulte de la conformité avec le design ou les spécifications fournis par le CTA.

Le Contractant tient quitte, protège et défend, à ses frais, le CTA, les mandataires et les employés du CTA contre toute action, réclamation ou perte ou tout préjudice résultant d'un acte ou d'une omission commis par le Contractant dans l'exécution des prestations, et notamment d'une infraction aux dispositions légales ou d'une violation des droits de tiers, en matière de brevets, de marques et/ou d'autres formes de propriété intellectuelle, telles que les droits d'auteur.

9 DISPOSITIONS FINANCIERES

- a. Sauf disposition contraire dans les Conditions Particulières, l'ensemble des montants contractuels sont fixes et non négociables.
- b. Lorsque le prix convenu est fixé en fonction de la durée des services, les jours pendant lesquels ces services n'ont pas été fournis sont déduits au pro rata, par trentième du prix mensuel convenu.
- c. Les Conditions Particulières fixent les modalités de prise en charge par le CTA des frais de voyages et de transport des bagages, documents et équipements.
- d. Tous les paiements sont effectués dans la devise ou les devises indiquée(s) dans le contrat. En principe, les contrats sont conclus en Euro, sauf dans les cas exceptionnels dûment justifiés et acceptés par le CTA. Lorsque le Contractant sollicite un paiement dans une autre devise que l'Euro les frais de change et de virement, ainsi que les éventuels inconvénients résultant de retards potentiels sont supportés par le Contractant.
- e. Les activités, produits ou services réalisés et approuvés donnent lieu au paiement d'échéances. Le montant total des échéances ne peut excéder 90% de la valeur totale des activités, produits ou services fournis; les 10% restants constituent le solde maximal à verser après bonne exécution de l'ensemble des activités, produits ou services.
- f. Toutefois, des avances peuvent être accordées sur demande du Contractant au moment de la signature du contrat, afin de permettre au Contractant de couvrir les frais importants survenant avant le paiement d'échéances exigibles au titre d'activités, services ou produits réalisés et approuvés.
- g. Aucune avance ne peut être accordée avant la signature du contrat par les deux parties. En principe, le montant total des avances ne peut pas excéder 30% de la valeur totale du contrat, sauf circonstances exceptionnelles dûment justifiées. Le CTA décide, au cas par cas, si une telle avance doit être garantie par le Contractant qui devra alors constituer une garantie solidaire en faveur du CTA. Cette garantie peut prendre la forme d'une garantie bancaire, d'un chèque bancaire ou certifié, d'un titre émis par une compagnie d'assurance ou une société de cautionnement, d'une lettre de crédit irrévocable ou encore d'un dépôt en espèces.
- h. En tout état de cause, la garantie doit être valable et effective pour une durée de soixante jours au moins suivant la notification au Contractant de l'acceptation du rapport ou du produit final et la délivrance de l'attestation finale d'acceptation par le CTA. Les organismes publics, semi-publics ou autres organismes assimilés sont exemptés de l'obligation de garantir toute avance.
- i. La garantie sur avance est restituée au fur et à mesure du remboursement de l'avance. Le remboursement doit avoir lieu dans les meilleurs délais et au plus tard lorsque le paiement du solde est effectué.
- j. Lorsque, en cas de résiliation ou de non exécution du contrat, pour quelque raison que ce soit, une somme reste due par le Contractant, la garantie sur l'avance doit être mobilisée et versée au CTA en une fois.
- k. Si, pour une raison quelconque, le Contractant se trouve dans l'impossibilité d'exécuter le contrat, il est tenu de rembourser l'avance immédiatement.
- l. Les Conditions Particulières fixent les modalités de paiement des avances, des échéances et du solde en règlement de tout compte.
- m. Toutes les demandes de paiement, soumises par le Contractant, doivent être signées par son représentant légal. Ces demandes doivent être accompagnées de toutes les pièces justificatives originales, reçus ou factures acquittés, correspondant aux montants à payer ainsi que d'un état détaillé des dépenses par poste budgétaire, de préférence en format Excel, assorti d'un bordereau d'annexes. Après acceptation du CTA, ces pièces justificatives originales peuvent être renvoyées au Contractant à sa demande.



- n. Les éléments non budgétés ne sont pas éligibles à remboursement, sauf si une demande préalable et dûment justifiée a été soumise par le Contractant et approuvée par le CTA. Le Contractant doit également soumettre une telle demande en cas de doute sur le caractère d'éligibilité à remboursement d'une activité, d'un produit ou d'un service.

10 REGISTRES

Le Contractant tient des relevés et des comptes complets, précis et systématiques de la prestation des services, sous une forme et selon des modalités permettant d'établir avec précision que le nombre de jours ouvrés, le cas échéant ventilés selon les différentes tâches, et les frais occasionnels réels inscrits sur la/les facture(s) du Contractant ont été dûment consacrés à l'exécution du contrat.

En ce qui concerne les contrats à prix unitaires, le Contractant doit tenir des feuilles de présence enregistrant les jours ou heures ouvré(s) par son personnel. Les feuilles de présence doivent être approuvées par le CTA sur une base mensuelle. Les montants qu'il facture doivent correspondre à ces feuilles de présence.

11 RECOUVREMENT DES DETTES DU CONTRACTANT

Le Contractant s'engage à rembourser au CTA les montants qui lui auraient été versés en surplus par rapport au montant final dû et ce au plus tard à la date limite mentionnée dans la note de débit ce qui correspond à 45 jours après la date d'émission de cette note de débit.

En cas de non remboursement par le Contractant dans le délai ci-dessus, le CTA peut majorer les sommes dues d'un intérêt de retard au taux appliqué par la Banque centrale européenne à ses opérations principales de refinancement en euros tel que publié au Journal Officiel de l'Union européenne, série C, majoré de trois points et demi. Ce taux auquel s'applique la majoration est celui en vigueur le premier jour du mois durant lequel ce délai a expiré. L'intérêt de retard porte sur la période comprise entre la date d'expiration du délai fixé par le CTA, exclue, et la date de paiement effectif, incluse. Tout paiement partiel est imputé d'abord sur les intérêts de retard ainsi déterminés.

Le CTA peut procéder au remboursement des sommes qui lui sont dues par compensation avec des sommes dues au Contractant à quelque titre que ce soit, sans préjudice d'un échelonnement éventuel convenu entre les Parties. Tous les frais bancaires occasionnés par le remboursement des sommes dues au CTA sont à la charge exclusive du Contractant.

12 DISPOSITIONS FISCALES

Le CTA est exonéré de la Taxe sur la Valeur Ajoutée en application de l'article 15, paragraphe 10 de la Directive de l'Union Européenne n°77/388/CEE et des Accords de Siège signés entre les Royaumes des Pays-Bas et de Belgique et le CTA le 7.8.1984.

Il incombe au Contractant de s'acquitter de tout impôt, taxe, contribution sociale et autre charge financière similaire dus en raison de la réalisation d'activités, produits ou services au titre du présent contrat.

13 VERIFICATION ET CONTROLES PAR LE CTA

Le Contractant s'engage à fournir au CTA, à sa demande, toutes les pièces justificatives, sous forme d'originaux, relatives aux conditions d'exécution du contrat. Le CTA pourra procéder à tout contrôle, sur pièces et sur place, qu'il estimerait nécessaire pour réunir des éléments de preuve sur une présomption de frais commerciaux extraordinaires ou pour corroborer toute réalité de facturation.

14 RETARD ET INEXECUTION DU CONTRAT

Le Contractant informe le CTA, par écrit et de manière détaillée, de tout retard dans l'exécution, ou inexécution partielle ou totale du contrat, et ce dès que le retard ou l'inexécution sont prévisibles. Il sollicite l'acceptation écrite du CTA sur les raisons avancées pour justifier le retard ou l'inexécution.

Si le CTA estime que ces justifications ne sont pas fondées ou si le Contractant ne respecte pas les instructions du CTA dans le délai imparti, le CTA se réserve le droit d'imposer une pénalité journalière d'un montant s'élevant à 1/1000ème de la valeur totale du contrat, sans toutefois dépasser 20% de cette valeur. Dans ce cas, le CTA en informe le Contractant par écrit.

Le Contractant ne peut pas être considéré comme ayant manqué à ses obligations contractuelles ou les ayant enfreintes s'il peut prouver qu'un cas de force majeure l'a empêché d'accomplir ses obligations et/ou d'achever ses activités en temps utile. Le Contractant est tenu d'avertir le CTA sans délai par lettre recommandée de toute survenance d'un cas de force majeure.

Lorsqu'en dépit d'une mise en demeure d'exécuter ses obligations contractuelles, le Contractant n'exécute pas le contrat, le CTA se réserve le droit de résilier le contrat sans préavis ni saisie contentieuse et de réclamer les dommages et intérêts pouvant en résulter.

15 SUSPENSION DU CONTRAT

Quand l'exécution du contrat risque d'être ou est entravée par des erreurs substantielles, des irrégularités, de la fraude ou une situation de force majeure, le CTA peut suspendre l'exécution du contrat. Quand de telles erreurs, irrégularités ou fraude sont imputables au Contractant, le CTA peut en complément refuser d'effectuer les paiements ou peut recouvrer les montants déjà payés, proportionnellement à la gravité des erreurs, des irrégularités ou de la fraude.

Le CTA peut en outre suspendre la mise en œuvre du contrat lorsqu'il considère qu'une telle suspension est dans l'intérêt du projet.



16 RESILIATION PAR LE CTA

Le CTA peut, après avoir donné un préavis écrit de 7 jours au Contractant, résilier le contrat sans indemnité dans l'un des cas suivants:

- a. le Contractant n'exécute pas, de façon substantielle, ses obligations liées à l'exécution du présent contrat;
- b. le Contractant ne se conforme pas dans un délai raisonnable à une demande du CTA lui enjoignant de remédier à une négligence ou à un manquement à ses obligations contractuelles qui compromet sérieusement la bonne mise en œuvre des tâches dans les délais;
- c. le Contractant refuse ou omet d'exécuter des demandes émanant du CTA;
- d. le Contractant cède le marché ou sous-traite sans l'autorisation écrite du CTA;
- e. le Contractant est en état ou fait l'objet d'une procédure de faillite, de liquidation, de règlement judiciaire, de cessation d'activité, ou est dans toute situation analogue résultant d'une procédure de même nature existant dans les législations et réglementations nationales;
- f. le Contractant a fait l'objet d'une condamnation prononcée par un jugement ayant autorité de chose jugée pour tout délit affectant sa moralité professionnelle;
- g. le Contractant a, en matière professionnelle, commis une faute grave constatée par tout moyen que le CTA peut justifier;
- h. le Contractant a fait l'objet d'un jugement ayant autorité de chose jugée pour fraude, corruption, participation à une organisation criminelle ou toute autre activité illégale portant atteinte aux intérêts financiers du CTA;
- i. le Contractant, suite à la procédure de passation d'un autre marché ou de la procédure d'octroi d'une subvention financés par le budget du CTA, a été déclaré en défaut grave d'exécution en raison du non-respect de ses obligations contractuelles;
- j. une modification de l'organisation de l'entreprise entraîne un changement de personnalité, de nature ou de contrôle du Contractant, à moins qu'un avenant constatant cette modification ne soit établi;
- k. une autre incapacité juridique fait obstacle à la mise en œuvre du marché;
- l. le Contractant omet de constituer la garantie;
- m. après l'attribution du marché, la procédure d'attribution ou l'exécution du marché s'avère avoir été entachée d'erreurs substantielles, d'irrégularités ou de fraude.

Le CTA peut ensuite conclure un autre marché avec un tiers pour le compte du Contractant. Le Contractant cesse immédiatement d'être responsable des retards d'exécution dès la résiliation, sans préjudice de toute responsabilité qui peut avoir pris naissance à cet égard antérieurement.

Le CTA n'est pas tenu d'effectuer d'autres paiements au Contractant tant que les prestations ne sont pas achevées.

Le présent contrat est automatiquement résilié s'il n'a donné lieu à aucun paiement dans les trois ans suivant sa signature.

Lorsque la résiliation ne résulte pas d'un acte ou d'une omission du Contractant, d'un cas de force majeure ou d'autres circonstances en dehors du contrôle du CTA, le Contractant est en droit de réclamer une indemnité pour le préjudice subi, en plus des sommes qui lui sont dues pour les tâches déjà exécutées.

17 CONFLIT D'INTERETS

Le Contractant prend les mesures nécessaires pour prévenir toute situation susceptible de compromettre l'exécution impartiale et objective du contrat ou pour y mettre fin. Un tel conflit d'intérêts peut en particulier résulter d'intérêts économiques, d'affinités politiques ou nationales, de liens familiaux ou affectifs, ou de tout autre type de relation ou d'intérêt partagé. Un conflit d'intérêts susceptible de se produire lors de l'exécution du contrat doit être notifié sans délai et par écrit au CTA.

Le CTA se réserve le droit de vérifier si ces mesures sont appropriées et peut exiger l'adoption de mesures supplémentaires si nécessaire. Le Contractant doit veiller à ce que son personnel, y compris ses dirigeants, ne se trouve pas dans une situation susceptible de donner lieu à un conflit d'intérêts. Le Contractant remplace immédiatement et sans dédommagement du CTA tout membre de son personnel exposé à une telle situation.

Le Contractant s'abstient de tout contact susceptible de compromettre son indépendance ou celle de son personnel. Si le Contractant perd son indépendance, le CTA peut, sans préjudice d'une indemnisation pour tout dommage qu'il aurait subi de ce fait, résilier aussitôt le contrat sans mise en demeure.

Après la fin ou la résiliation du contrat, le Contractant limite son intervention à l'activité, service ou produit en rapport avec le projet. Sauf autorisation écrite du CTA, le Contractant ou tout autre entrepreneur ou fournisseur avec lequel il est associé ou lié n'ont pas qualité pour réaliser des travaux, livrer des fournitures ou exécuter d'autres prestations pour le projet, à quelque titre que ce soit, y compris pour la présentation d'une soumission pour une quelconque partie du projet.

Le Contractant et toute personne travaillant, sous son autorité ou sous son contrôle, à l'exécution du contrat ou à toute autre activité devront être exclus d'un financement du CTA dans le cadre du même projet, à moins qu'ils ne puissent prouver auprès du CTA que l'implication dans des étapes précédentes du projet n'est pas constitutive de concurrence déloyale.

18 CLAUSES DEONTOLOGIQUES

Le Contractant doit agir en toute occasion avec impartialité et comme un conseiller loyal conformément au code de déontologie de sa profession. Il s'abstient de faire des déclarations publiques concernant le projet, les activités, les services ou les fournitures sans l'approbation préalable du CTA. Il n'engage le CTA d'aucune manière sans son consentement préalable écrit.

Pendant la durée du contrat, le Contractant et son personnel respectent les droits de l'homme, et s'engagent à ne pas heurter les usages politiques, culturels et religieux du pays bénéficiaire.



La rémunération du Contractant au titre du contrat constitue sa seule rémunération dans le cadre du contrat. Le Contractant et son personnel doivent s'abstenir d'exercer toute activité ou de recevoir tout avantage qui soit en conflit avec leurs obligations envers le CTA.

Le Contractant et son personnel sont tenus au secret professionnel pendant toute la durée du contrat et après son achèvement. Tous les rapports et documents reçus ou établis par le Contractant dans le cadre de l'exécution du contrat sont confidentiels, sauf disposition contraire prévue au contrat.

Le CTA se réserve le droit de suspendre ou d'annuler le financement des projets si des pratiques de corruption de quelque nature qu'elles soient sont découvertes à toute étape de la procédure d'attribution du contrat. Au sens de la présente disposition, on entend par pratique de corruption toute proposition de donner ou consentir à offrir à quiconque un paiement illicite, un présent, une gratification ou une commission à titre d'incitation ou de récompense pour qu'il accomplisse ou s'abstienne d'accomplir des actes ayant trait à l'attribution du contrat.

Tout Contractant ayant payé des dépenses commerciales inhabituelles sur un projet financé par le CTA est susceptible, selon la gravité des faits observés, de voir ses contrats résiliés ou d'être exclu de manière permanente de tout contrat avec le CTA.

Le manquement de se conformer à une ou plusieurs des clauses éthiques peut aboutir à l'exclusion du Contractant à d'autres contrats financés par le CTA. Le Contractant doit être informé du fait par écrit.

Le Contractant s'engage à fournir au CTA, à sa demande, toutes les pièces justificatives relatives aux conditions d'exécution du contrat. Le CTA pourra procéder à tout contrôle, sur pièces et sur place, qu'il estimerait nécessaire pour réunir des éléments de preuve sur une présomption de frais commerciaux extraordinaires.

19 CAS DE FORCE MAJEURE

Aucune des parties au marché n'est considérée comme ayant manqué ou ayant contrevenu à ses obligations contractuelles si elle en est empêchée par une situation de force majeure survenue, soit après la date de notification de l'attribution du marché, soit après la date de son entrée en vigueur.

On entend par «force majeure», les grèves, les lock-out ou autres conflits du travail, les actes de l'ennemi, les guerres déclarées ou non, les blocus, les insurrections, les émeutes, les épidémies, les glissements de terrains, les tremblements de terre, les tempêtes, la foudre, les inondations, les affouillements, les troubles civils, les explosions et tout autre événement analogue imprévisible, indépendant de la volonté des parties ou qu'elles ne peuvent surmonter en dépit de leur diligence.

Le Contractant n'a pas à répondre d'indemnités forfaitaires ou n'est pas tenu responsable d'une résiliation pour défaut d'exécution si et dans la mesure où son retard d'exécution ou tout autre manquement à ses obligations contractuelles résulte d'un cas de force majeure. De même, le CTA n'est pas passible de paiement d'intérêts pour retards de paiement ou de non-exécution de ses obligations par le Contractant ou de la résiliation du marché par le Contractant pour manquement, si le retard de la part du CTA ou tout autre manquement à ses obligations résultent d'un cas de force majeure.

Si l'une des parties estime qu'un événement de force majeure susceptible d'affecter l'exécution de ses obligations est survenu, elle en avise sans délai l'autre partie, en précisant la nature, la durée probable et les effets envisagés de cet événement. Sauf instruction contraire donnée par écrit par le CTA, le Contractant continue à exécuter ses obligations au titre du marché, dans la mesure où cela lui est raisonnablement possible, et cherche tous autres moyens raisonnables lui permettant de remplir les obligations qui sont les siennes et que le cas de force majeure ne l'empêche pas d'exécuter. Il ne met en œuvre ces autres moyens que si le CTA lui en donne l'ordre par écrit.

Si un cas de force majeure s'est produit et se poursuit pendant une période de 180 jours, nonobstant toute prolongation du délai d'exécution du marché que le Contractant peut avoir obtenu de ce fait, chaque partie a le droit de donner à l'autre un préavis de 30 jours pour résilier le marché. Si, à l'expiration de la période de 30 jours, le cas de force majeure persiste, le marché est résilié et, en vertu du droit régissant le marché, les parties sont de ce fait libérées de leur obligation de poursuivre la mise en œuvre de celui-ci.

20 DECES

Lorsque le Contractant est une personne physique, le marché est résilié de plein droit s'il vient à décéder. Toutefois, le CTA examine toute proposition des héritiers ou des ayants droit dès lors que ceux-ci ont notifié leur intention de continuer le marché. Une telle notification se fait par écrit et dans les 30 jours suivant le décès. La décision du CTA est notifiée aux intéressés dans un délai de trente jours à compter de la réception d'une telle proposition. Ces personnes sont solidairement responsables de la bonne exécution du marché, au même titre que le Contractant initial.

21 RÉOLUTION DES LITIGES

En cas d'interprétations divergentes concernant les droits et obligations indiqués dans le présent contrat, les parties procéderont de la manière et dans l'ordre chronologique qui suivent :

1. Les parties essaieront de résoudre ce différend en recherchant une solution amiable. Cette dernière sera fixée par écrit et fera partie intégrante du contrat.
2. Dans l'hypothèse où les parties ne parviennent pas à s'accorder sur une solution amiable au sens du paragraphe 1 ci-dessus, elles soumettront le litige à un arbitre aux Pays-Bas. Les parties s'accordent sur le fait que la décision arbitrale, si elle est acceptée par les parties, fera partie intégrante du contrat.
3. Si les parties n'acceptent pas la décision arbitrale au sens du paragraphe 2 ci-dessus, elles soumettront le litige à la Cour Internationale d'Arbitrage (CIA) sise à Paris, pour arbitrage final, les parties étant liées par la sentence arbitrale de la CIA.

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère De la Solidarité Nationale

Agence de Développement Social

<p>()</p> <p>Fiche d'inscription (PID)</p> <p>()</p> <p>(Prime d'inscription des Diplômes)</p>

.....:

Direction de l'Action Sociale de la Wilaya :Djelfa. :

Nom :..... : **Prénom:**

Date et lieu de Naissance:.....:

Address:

Tél:.....:

diplômes obtenu:.....:

Année:.....:

Spécialité:

N: ccp;..... CLE... ..

Situation de famille:

()	()	()	()
Célibataire	Marié (e)	Divorcé (e)	Veuf (e)

Nombre d'enfants à charge:.....:

:

Avez-vous déjà bénéficié d'une insertion en PID **OUI** **NON**

Autres Information:.....:

Déclare sur l'honneur que les information portées ci-dessus sont exacts

Date:.....

Signature:.....

Caisse Nationale d'assurance Chômage

Dispositif De soutien et à la création et
d'extension d'activités par les chômeurs
promoteurs

Âgés de 30 à 50 ans.

Condition d'accès au dispositif :

- 1 - Être âgée de 30 à 50 ans;
- 2 - Être de nationalité algérienne ;
- 3 - Ne pas occuper un emploi rémunéré ou exercer une activité pour propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide
- 4 - Être inscrit auprès des services de l'Agence Nationale de l'Emploi (ANEM) comme demandeur d'emploi ou être allocataire CNAC ;
- 5- Jouir d'une qualification professionnelle et/ou posséder un savoir-faire en rapport avec l'activité projetée;
- 6- Pouvoir mobiliser des capacités financières suffisantes pour participer au financement de son projet .
- 7- Ne pas avoir bénéficié de mesure d'aide au titre de la création d'activités.

Pièces Constitutives du dossier d'accès au dispositif

Volet administratif

1. Un (01) extrait de l'acte de naissance n°12 ;
2. Une (01) copie légalisée de la carte nationale d'identité ;
3. Un (01) certificat de résidence ;
4. Une (01) photo d'identité
5. Attestation d'inscription à l'ANEM, (Pour les allocataires de la CNAC, en cours de droit, une attestation de perception d'indemnités d'assurance chômage leur sera délivrée par l'agence de wilaya intéressée).
6. Une déclaration sur l'honneur attestant que le chômeur (modèle CNAC) :
 - N'exerce aucune activité salariée. (Un agent de la CNAC vérifiera l'authenticité de son non affiliation à une caisse de sécurité sociale).
 - Ne pas exercer une activité pour propre compte au moment de l'introduction de la demande d'aide,
 - N'a pas déjà bénéficié d'une mesure d'aide au titre de la création d'activité.
 - S'engage à participer au financement de son projet (apport personnel).
7. Diplôme ou tout autre document justifiant du niveau de qualification professionnelle en rapport avec l'activité projetée délivrée par tout organisme public ou privé (certificat de travail ou attestation de travail, attestation de formation, etc....)
8. La fiche d'identification (modèle CNAC).

N.B.

Les chômeurs promoteurs déclarants avoir un savoir-faire ou une qualification professionnelle, ne possédant pas de justificatifs, sont orientés par les structures d'accompagnement vers les organismes formateurs conventionnés avec la CNAC pour la validation de leurs acquis professionnels et /ou de leur savoir-faire, opération organisée et financée par a CNAC.

Volet évaluation financières du cout d'investissement:

- Le ou les factures pro-forma des équipements (en hors taxes)
- Le ou les devis d'assurance multirisques et/ou tous risques des équipements en TTC.
- Un (01) devis d'aménagement et d'agencement des locaux (en hors taxes), s'il y a lieu.

République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère De la Solidarité Nationale

Agence de Développement Social

<p>()</p> <p>Fiche d'inscription (PID)</p> <p>()</p> <p>(Prime d'inscription des Diplômes)</p>

.....:

Direction de l'Action Sociale de la Wilaya :Djelfa. :

Nom :..... : **Prénom:**

Date et lieu de Naissance:.....:

Address:

Tél:.....:

diplômes obtenu:.....:

Année:.....:

Spécialité:

N: ccp;..... CLE... ..

Situation de famille:

()	()	()	()
Célibataire	Marié (e)	Divorcé (e)	Veuf (e)

Nombre d'enfants à charge:.....:

:

Avez-vous déjà bénéficié d'une insertion en PID **OUI** **NON**

Autres Information:.....:

Déclare sur l'honneur que les information portées ci-dessus sont exacts

Date:.....

Signature:.....

1:

:

-

,

,

,

,

.

,

.

:

(1

:

.

,

.

:

.

.

-

.

,

-

:

.

.

-

.

-

.

,

-

.

-

:

(2

.

-

: - 1

.(2011/04/10

)www.ansej.org.dz:

:

-

,

.

.

,

.

.

,

.

.

,

,

,

.

:

.

,

:

.

.

:

.

.

,

:

.

.

,

:

ث.

:

-

.

.1

,

,

-

:

,

ANSEJ

10.000.000

5.000.001

%28	%72

.1.1

-

(1

.

5.000.000

5.000.000

10.000.000

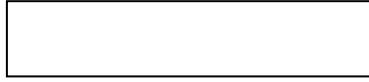
-

-

-

ANSEJ

%80	%95	
%60	%80	



: (2

,

,

.

:

:

,

%70

,

.

,

:

,

),

,

.(

:

),

),

(

.(



(3

:

:

.

-

:

.

-

-

		-
	:	.
	'	
	'	
	.	.
	'	-
	'	
	'	-
	'	
	.	-
	'	
	:	
	:	
	,	20
	.	
	.	02
	.	12
	.	03
	.	03
...	.	03

ANSEJ

03
03
40 35
- :
(HT+TVA+TTC/N°RC et MF du , -Fournisseur)
,
,
(HT+TVA+TTC)
(CNAS/CASNOS)
:
, 13 02
, () 01

« Les représentations des diplômés universitaires sur les programmes de l'emploi »

Résumé : Notre étude traite le sujet des représentations des diplômés universitaires sur les programmes de l'emploi dont ils bénéficient ; des programmes d'entrepreneuriat et à contrats déterminés ; comme elle nous mène à toucher aux valeurs de leurs cursus universitaires, de la formation universitaire et sa relation avec le marché du travail où ils voient qu'il n'y a pas de cohésion entre eux. Leurs représentations sur la valeur de leurs diplômes universitaires qu'ils considèrent que ce dernier a perdu de sa valeur dans le marché du travail et les buts auxquels ils aspirent à travers cette étape diffèrent selon leurs origines sociales, entre la science cognitive, le travail lucratif ou une promotion sociale. Notre échantillon de recherche englobait 35 diplômés universitaires bénéficiant des programmes susdits. Nous sommes arrivés à travers les entretiens semi-directifs à tirer au clair ce qu'ils se représentent à propos de ces programmes. Ils considèrent que les conditions de travail entre les parties contractantes ne trouvent pas leurs places scientifiques et culturelles et que leurs emplois dans ces programmes diminuent de leur valeur on tant que cadre. Comme ils voient que le but recherché derrière la conception de ces programmes est économique, sociale mais que le but politique reste primordiale. Les diplômés universitaires tous âges confondus et bénéficiant de différents programmes demande une reconnaissance sociale et professionnelle et qu'ils soient insérer dans la société d'une manière générale et dans le marché de travail d'une manière particulière. **Mots clés :** Représentation, Diplômés universitaires, Université, Programmes de l'emploi, L'expérience professionnelle.

« Representations of university graduates about the employment programs »

Abstract : Our study treating the subject of the representations university graduates' on their employment programs, from contracting programs and temporary contracts, We also discussed his representations about the phase of his university studies, university formation and his relation to the labor market. There is an inconsistency between them, and his representations about the value of the university certificate, which is considered to have lost value in the labor market, and the objectives sought through this phase, which differed according to different social assets between the goal of scientific knowledge, a practical objective, Our research sample included 35 university graduates benefiting from the above mentioned programs We found through our half-directed interviews with them that their representations about these programs were revealed in terms of the terms of work of the contracting group which they considered unsuitable for their scientific and cultural status and that their work within these programs lost them as a framework. Economic, social, but the political goal remains the most, as the university graduates look at different ages and benefits from the programs on social and professional recognition and find a place in the society in general and the labor market in particular, and trust in it and in its capabilities. **Keywords:** Representations, University Graduates, University, employment programs, Professional experience.

تمثلات خريجي الجامعة حول برامج التشغيل

المخلص: تعالج دراستنا موضوع تمثلات خريج الجامعة حول برامج التشغيل المستفيدين منها، من برامج مقاولاتية وذات عقود مؤقتة، كما تطرقنا إلى تمثلاته حول مساره الجامعي، وعلاقة تكوينه بسوق العمل، الذي يرى بان هناك عدم تناسق بينهما، وتمثلاته حول قيمة الشهادة الجامعية التي يعتبر بأنها قد فقدت قيمتها في سوق العمل، والأهداف التي يسعى إليها من خلال هذه المرحلة التي اختلفت باختلاف الأصول الاجتماعية ما بين هدف علمي معرفي، ومادي عملي، واجتماعي قيمي...، وقد ضمت عينة بحثنا 35 متخرج جامعي مستفيد من البرامج السالفة الذكر، توصلنا من خلال المقابلات النصف موجهة التي أجريناها معهم إلى التعرف على تمثلاتهم إزاء هذه البرامج من حيث شروط عمل الفئة المتعاقدة والتي تعتبرها غير ملائمة لمكانتها العلمية والثقافية وأن عملها ضمن هذه البرامج يُفقد قيمتها كإطار، كما ترى بان الهدف من وراء خلق هذه البرامج هو اقتصادي، اجتماعي، إلا أن الهدف السياسي هو الغالب، كما تبحث فئة خريجي الجامعة باختلاف أعمارها ونوع البرامج عن الاعتراف الاجتماعي والمهني وإيجاد مكانة لها في المجتمع بصفة عامة وسوق العمل بصفة خاصة. **الكلمات المفتاحية:** تمثلات، خريجي الجامعة، الجامعة، برامج التشغيل، التجربة المهنية.