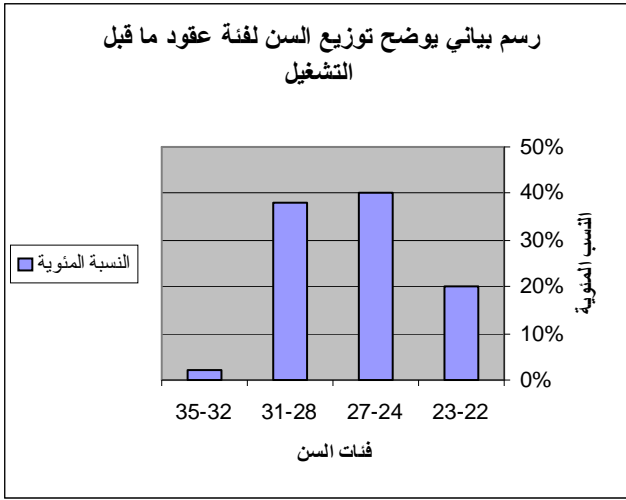


جدول رقم (03): يوضح توزيع السن لأفراد العينة:



العينة	عقود ما قبل التشغيل	
	ك	%
السن [23-22]	0	%0
[27-24]	10	%47.61
[31-28]	19	%38
[35-32]	1	%2
المجموع	21	%100

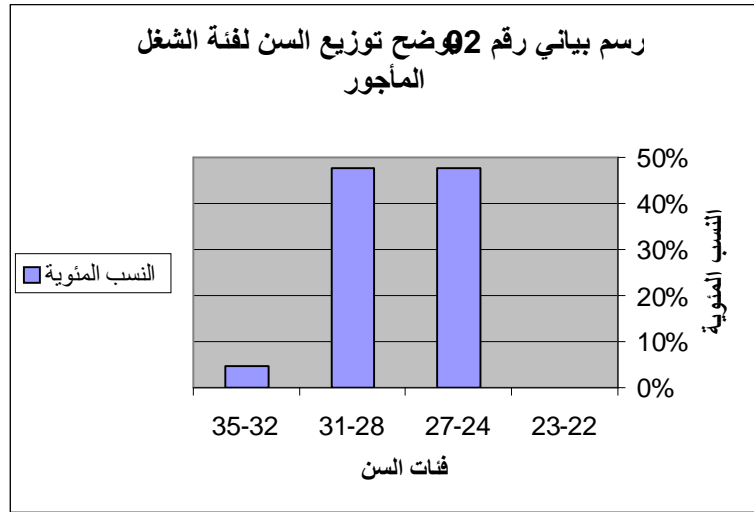
إن التسجيل في جهاز عقود ما قبل التشغيل يشترط أن يتراوح سن الشباب 19-35 سنة حيث يدخل تاريخ التسجيل في الحساب لإثبات شرعية السن⁽¹⁾ وهذه الفترة هي فترة الشباب والتي تعني « الانتقال من الطفولة إلى الاحتلال مكانة بين البالغين حيث تكون قد تكونت لديه الإمكانيات التي تؤهله للقيام بالأدوار التي يقوم بها الكبار »⁽²⁾، كما أن هذه الفترة هي الفترة المعمول بها في تحديد سن القوى العاملة في الجزائر مثلا في الجزائر تتباين حدا بين العمل المستخدمة بتبيان الإحصاءات الصادرة سواء من وزارة التخطيط والمحافظات الوطنية للإحصاءات أو جهات الرسمية أخرى فوفقا لتعداد العام للسكان والسكن الثاني الذي أجرى عام 1977 فإن حدي السن المعمول به هو (18-59) لكلا الجنسين ، أما دوليا فهو ما بين (15-64)⁽³⁾، من خلال هذا الجدول نجد أن أكبر نسبة تتركز في فئة [27-24] بنسبة 40%، وتليها فئة [31-28] بنسبة 38%، وأقل نسبة تتركز في فئة [35-32] بنسبة 2% هذا بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل، كما أن أكبر نسبة للشغل المأجور تتركز في فئتين [27-24] بـ 47.61% و أقل نسبة هي 4.76% في فئة 35-32

¹- المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 29-06-1998 .

⁽²⁾- نادية رضوان، الشباب المصري المعاصر وأزمة القيم، مرجع سبق ذكره، ص 110 .

⁽³⁾- حميد خروف وآخرين ، الإشكالات النظرية والواقع، مرجع سبق ذكره ، ص 174 .

ونلاحظ انعدام أي مفردة ضمن فئة [20-23] ويرجع هذا لكون محفزات التي يطرحها هذا العقد ليست عامل جذب لليد العاملة الباحثة عن العمل لأول مرة وهذا عكس فئة [28-31] و التي من الواضح انها لجأت لهذا النوع من العقود بعد قضاء مدة طويلة في البطالة .



إن الرسم البياني الذي يوضح فئات السن بالنسبة لمفردات الشغل المأجور نجد أن التطابق بالنسبة لفئتي السن [27-24] و [31-28] كونهما يشتركان في نفس النسب المئوية وهي كما ذكرنا سابقا تمثل 47.61% ويقابلها انعدام التكرار أو النسب المئوية بالنسبة لفئة [23-22] .

جدول رقم 04: يوضح توزيع عينة البحث حسب الجنس.

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل التشغيل		الجنس / الفئات
التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	
16	22.53%	1	4.76%	15	30%	مذكر
55	77.46%	20	95.23%	35	70%	مؤنث
71	100%	21	100%	50	100%	المجموع

يوضح لنا الجدول حجم المشاركة النوعية لكلا الجنسين من حيث الجنس، فبحكم التطورات الحاصلة في تغير دور المرأة اجتماعيا من دور تربيوي تمارسه في البيت أصبحت تتخطى هذا الدور التقليدي لها إلى إيجاد مكانة لها اقتصاديا فلم تعد عنصر مستهلكا فقط

بل أصبحت أحد العناصر المنتجة « فالتطور الاجتماعي يرسم معالم نشوء طبقة جديدة من العمال ، بحيث نجحت المرأة نجاحا نسبيا في أن تجعل من العمل شيئا مشرفا لأول مرة بعد ما كان يعتبر من الأمور المشينة للمرأة العربية بوجه خاص » (1)

وهذا ترجمة للإحصائيات التي بين أيدينا ، بحيث نجد النسبة الأكبر متمركزة في جنس الإناث لكلا الفئتين بنسبة 77.46% أما التوزيع على كلا الفئتين نجد 70% بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل و 95.23% للشغل المأجور هذه النسب تمثل نسبة الإناث من العينة .

وطنيا هناك بعض الإحصائيات تشير إلى زيادة المشاركة اليد العاملة النسوية فمثلا

« انتقلت اليد العاملة النسوية المؤهلة من 32% سنة 1977 إلى 69.5% سنة 1982 وتصل إلى 75% سنة 1992 وتتركز أغلبها في قطاع الإدارة والخدمات الغير تجارية كالتربية والصحة التي تتطلب يد عاملة مؤهلة » (1) ولا تزال النسب في تزايد لمجانية التعليم وديمقراطيته .

تمثل فئة الذكور النسبة الأقل 22.53% كنسبة كلية ، وهذا يعود إلى مشكل أداء الخدمة الوطنية فحسب المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 29 جوان 1998 الذي يشترط أن يكون الشاب معفى من الخدمة الوطنية أو يكون أنهى أداء الخدمة الوطنية وهذا يتطلب شهادة إثبات لكلا الحالتين .

جدول رقم 05 : يوضح الحالة المدنية للعينة .

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل التشغيل		العينة الحالة المدنية
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
91.54%	65	100%	21	88%	44	أعزب
8.45%	6	0%	0	12%	6	متزوج
0%	0	0%	0	0%	0	مطلق
0%	0	0%	0	0%	0	أرمل
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

يتضمن هذا الجدول معطيات تخص الحالة المدنية لأفراد العينة وتضم أربع متغيرات : العزوبية ، الزواج ، الطلاق ، التزمل ، بالنسبة لفئة عقود ما قبل التشغيل نجد نسبة 88% من

(1) -خليل أحمد خليل ، المرأة العربية وقضايا التغيير ، ط2، لبنان ، دار الطليعة للنشر ، ص(118) .
(1) -زبيدة بن عويشة ، أثر عمل الزوجة الأم في بناء الأسرة الجزائرية ، رسالة ماجستير غير منشورة في علم الاجتماع الجزائر ، 1987، ص25.

أفراد العينة هم عزاب وتتوزع المجموع الكلي 65 مفردة ، 44 بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل و 21 مفردة بالنسبة لفئة الشغل المأجور ن فكون مفردات العينة لم تستقر من الناحية المهنية وحديثة التخرج كما أنها قضت سنوات طويلة في التعليم هذه العوامل رفعت من سن الزواج ، بالنسبة لكلا الجنسين سواء الذكور أو الإناث فالدخل المرصود لكلا من البرنامجين أو جهازي التشغيل لا يساهم في تأهيل واستعداد الفرد للزواج وبناء أسرة إلا أن هذا العوامل كما هو ملاحظ لم تستثني 6 حالات من الزواج بالنسبة لفئة عقود ما قبل التشغيل وتمثل 8.45% وهي النسبة الكلية العينة وهذه الحالات هم الأفراد المتزوجين ولديهم عائلة .

جدول رقم 06 : يوضح المستوى التعليمي الجامعي لأفراد العينة .

الفئات / المستوى التعليمي	عقود ما قبل التشغيل		الشغل المأجور		المجموع	
	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	النسبة المئوية
ليسانس	33	66%	19	90.47%	52	73.23%
تقني سامي	5	10%	1	4.76%	6	8.45%
دراسات تطبيقية	6	12%	0	0%	6	8.45%
كفاءة مهنية	1	2%	1	4.76%	2	2.81%
مهندس	4	8%	0	0%	4	5.63%
مابعد التدرج	1	2%	0	0%	1	2.81%
المجموع	50	100%	21	100%	71	100%

بما أن مفردات كلا الفئتين هم شباب خريجي الجامعة فإن الاختلاف الذي سيبرز بينهم هو نوع الشهادة الجامعية المحصل عليها ، وقد تم حصر هذه الشهادات ضمن 6 أنواع تبعاً لما أفرزته تفرغ الاستمارات ووفق المعطيات التي يوضحها هذا الجدول فإن النسبة الأقل هي ضمن دراسات ما بعد التدرج بالتحديد الماجستير بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل بنسبة 2% وأكبر نسبة هي فئة الليسانس بنسبة كلية 71.62% تليها 10.81% بالنسبة لفئة التقني السامي .

ومهما اختلفت الشهادات الجامعية فإن جهاز عقود ما التشغيل وفق المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ سنة 1998 فإن جهاز CPE يخص جميع الشباب ذوي الشهادات الذين درسوا في مؤسسات التعليم العالي كما أنه يضم خريجي معاهد التكوين المهني .

جدول رقم 07 : يوضح توزيع أفراد العينة حسب التخصصات العلمية .

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل التشغيل		الفئات
النسبة المئوية	التكرار	النسبة مئوية	التكرار	النسبة المئوية	التكرار	التخصصات العلمية
%18.30	13	%23.80	5	%16	8	علم الاجتماع
%18.30	13	%4.76	1	%24	12	الاقتصاد
%14.08	10	%9.52	2	%16	8	المحاسبة
%2.81	2	%0	0	%4	2	الفيزياء
%5.63	4	%4.76	1	%6	3	علوم الشريعة
%1.40	1	%0	0	%2	1	بيولوجيا
%1.40	1	%0	0	%2	1	الإنجليزية
%5.63	4	%9.52	2	%4	2	الأدب العربي
%7.04	5	%0	0	%10	5	علوم قانونية وإدارية
%2.81	2	%0	0	%4	2	الري
%5.63	4	%0	0	%8	4	الإعلام الآلي
%1.40	1	%0	0	%2	1	الفلحة
%1.40	1	%0	0	%2	1	الإلكترونيك
%14.08	10	%47.61	10	%0	0	علم النفس
%100	71	%100	21	%100	50	المجموع

من خلال هذا الجدول نجد أن كل التخصصات تقريبا وجدت الفرصة للاستفادة من هذا البرنامج وتفاوتت درجة استفادت كل تخصص من المناصب، إن العلوم الاقتصادية هي الفئة الأكثر حظا في عدد المناصب الحاصلة عليها وفق عينتنا المدروسة بنسبة 24% من كجموع فئة عقود ما قبل التشغيل يليها تخصص علم الاجتماع والمحاسبة بنسبة 16% في إطار CPE والفئة التي لم تتحصل على منصب ضمن العينة هي تخصص علم النفس إلا أنها وجدت جهاز الشغل المأجور منفذا لها لكي لا تبقى عاطلة عن العمل وذلك وجدناه بنسبة 47.61% من فئة ESIL .

نرى هنا أن التفاوت الحاصل في توزيع المناصب يعود إلى الطلب على التخصصات في سوق العمل، بحيث توجه الوكالات الخاصة بتوزيع مناصب الشغل، كمنذوبية التشغيل، والبلدية الاستفسارات الخاصة بالمناصب العمل، عددها وطبيعتها والتخصص المطلوب للهيئات المستخدمة

كالشركات والمؤسسات التي تحتاج لليد عاملة مؤهلة حاملة للشهادات التعليم العالي وهذه الهيئات هي التي تحدد التخصصات التي تحتاج إليها .
جدول رقم 08: يوضح مكان الإقامة لأفراد العينة .

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل التشغيل		الفئات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	مكان الإقامة
88.73 %	63	100 %	21	84 %	42	مدينة بسكرة
11.26 %	8	100 %	0	16 %	8	ضواحي مدينة بسكرة
100 %	71	100 %	21	100 %	50	المجموع

بما أن الموضوع يدور حول القوى العاملة بمدينة بسكرة فإن عينة البحث تدور حول المشتغلين بالمدينة ، وهذا لا يقصي العمال الوافدين من مناطق أخرى لأنهم يصنفون ضمن القوى العاملة بمدينة بسكرة ، وقد تم الحصول على 84 % من مجموع الفئة الأولى مقر إقامتهم مدينة بسكرة ويشغلون ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل CPE أما المقيمين بالضواحي بالنسبة لنفس العقد 16 % . وهذا يدل على إعطاء الفرص الأكبر للتشغيل لليد المحلية الحضرية .

أما بالنسبة للشغل المأجور بنسبة 100 % هم يقطنون بالمدينة فلا توجد أي مفردة تقطن بضواحي المدينة وتشتغل ضمن إطار الشغل المأجور ESIL فالأجر المخصص لهذا النوع من العقود لا يغري لجذب اليد العاملة من خارج المدينة وضواحيها ولا يساهم بتغطية تكاليف النقل .
جدول رقم 09 يوضح سنة التخرج لأفراد العينة .

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل التشغيل		الفئات
النسبة المئوية	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	سنة التخرج
1.40 %	1	0 %	0	2 %	1	1994
7.04 %	5	0 %	0	10 %	5	2000
23.94 %	17	47.61 %	10	14 %	7	2001
19.71 %	14	23.80 %	5	13 %	9	2002
26.76 %	19	28.57 %	6	26 %	13	2003
21.12 %	15	0 %	0	30 %	15	2004
100 %	71	100 %	21	100 %	50	المجموع

هذا الجدول يوضح سنوات التخرج للمبحوثين ، وحسب فرز وتفرغ البيانات فقد حصلنا على الحد الأقصى للسنوات التخرج العينة هو 1994 . بمعدل مفردة واحدة أي 2 % هذا بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل ، ونجد النسبة الكبيرة تتركز في سنة 2004 بنسبة 28 % ، وتليها سنة 2003 بنسبة 26.75 %

و هذا الاختلاف في السنوات التخرج لأفراد العينة يعود إلى عدم التحديد أو الاقتصار على دفعات تخرج معينة ، و إنما كان التحديد للعينة التي حصلت على منصب شغل سنة 2004 .
و يعود إدراجنا لهذا السؤال إلى الرغبة في التعرف على المدة التي سيقضيها المستفيد من هذا البرنامج أي المدة الزمنية للبطالة والتي تحسب من خلال معرفة سنة التخرج وسنة التوظيف أي حساب الفرق الزمني بينهما . و نجد النسبة التي تحصلت على فرص التوظيف بالنسبة للمتخرجين سنة 2004 وتحصل منهم 15 مفردة على العمل رغم قضاءهم مدة قصيرة للحصول على عمل وهو ما سيوضحه الجدول الخاص بمدة البطالة لأفراد العينة .

ثانيا : المحور الخاص بطبيعة العمل .

جدول رقم 10 : يوضح قطاع العمل الذي تشتغل ضمنه أفراد العينة .

العينة	عقود ما قبل التشغيل		الشغل المأجور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
قطاع عام	43	%86	21	%100	64	%90.14
قطاع خاص	7	%14	0	%0	7	%9.85
المجموع	50	%100	21	%100	71	%100

إن البرامج التشغيل الموجهة للشباب تعطي النسبة الأكبر للتوظيف ضمن القطاعات التابعة للدولة أي القطاع العام ، والنسبة الأقل تعطي للقطاع الخاص ، وهذه النسبة تتغير من برنامج لآخر ، وصمن العينة التي بين أيدينا نجد 86% من عقود ما قبل التشغيل تعمل ضمن قطاع العام ونسبة 14% تعمل ضمن القطاع الخاص ، والعمل ضمن برنامج عقود ما قبل التشغيل في إطار الخاص يتطلب أن يكون للمستفيد من هذا البرنامج أن يكون له معارف خاصة حتى يتسنى له الحصول على منصب عمل ، بينما فئة الشغل المأجور يجب أن يكون العمل ضمن القطاع العام .

جدول رقم 11 : يوضح طبيعة العمل لأفراد العينة.

العينة	عقود ما قبل التشغيل		الشغل المأجور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
إداري	50	%100	21	%100	71	%100
اقتصادي	0	%0	0	%100	0	%0
المجموع	50	%100	21	%100	71	%100

من خلال هذا الجدول نجد أن الطبيعة الغالبة على الوظائف التي يشغلونها أفراد هذه الفئة هي ذات طابع إداري 100% لم يتم توظيفها في إطار اقتصادي كالمؤسسات الصناعية أو الفلاحية أو التجارية

كذلك نفس الأمر بالنسبة للشغل المأجور وهذا يرجع إلى طبيعة الوظائف المطلوبة من طرف المؤسسات المستخدمة .

التساؤل الأول : هل تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للوظائف

جدول رقم 12 : يوضح إمكانية عمل أفراد العينة في وظائف أخرى .

العينة		عقود ما قبل التشغيل		التشغيل الأجر		المجموع	
البدائل	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار
نعم	14	%28	0	%0	14	19.71	
لا	36	%72	21	%100	57	80.28	
المجموع	50	%100	21	%100	71	%100	

يوضح لنا الجدول إمكانية عمل أفراد العينة خارج برامج التشغيل وقد تم 14 مفردة عملت سابقا قبل حصولها على عمل في إطار عقود التشغيل وذلك سنة كلية 19.71 % تتوزع بـ 14 مفردة بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل أما الشغل الأجر فلا توجد ولا مفردة عملت سابقا قبل شغلها بوظائف ضمن العقود ومنه 80.28% لم يتسن لها العمل سابقا وكانت مناصب العمل الحالية هي الفرصة الأولى بالنسبة لهم لممارسة العمل المأجور أو يمثل بـ 36 مفردة بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل، و 21 عدد كلي وبالنسبة لشغل الأجر أي 21 مفردة ، وبالنسبة لعدد 14 مفردة الذي سبق له العمل سيوضح الجدول القادم القطاعات التي عملت بها .

جدول رقم 13: يوضح الإطار الذي تم تشغيل أفراد العينة قبل شغلها هذه الوظائف

العينة القطاعات	عقود ما قبل التشغيل		التشغيل الأجور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
خاص	2	14.28%	0	0%	2	14.28%
عام	12	85.71%	0	0%	12	85.71%
المجموع	14	100%	0	0%	14	100%

لدينا المجموع 14 مفردة كما ذكرنا سابقا هو عدد مفردات العينة التي سبق لها العمل خارج برامج التشغيل وتم حصرها ضمن القطاعين العام والخاص وتمثل من هذا المجموع ممن عمل ضمن قطاع عام 85.71% من المجموع الكلي وتم تحديد ضمن قطاع العام قطاع التعليم بعدد 12 مفردة ومنه 14.28% عملت ضمن القطاع الخاص .

جدول رقم 14 : يوضح المدة التي قضاها أفراد العينة عاطلين عن العمل

العينة المدة	عقود ما قبل التشغيل		التشغيل الأجور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
أقل من سنة	15	41.66%	0	0%	15	21.12%
سنة	10	27.77%	0	0%	10	14.08%
سنتين	5	13.88%	4	19.04%	9	12.67%
ثلاث سنوات	4	11.11%	10	47.61%	14	19.71%
أربع سنوات	3	8.33%	7	33.33%	10	14.08%
المجموع	36		21	21%	57	100%

يوضح هذا الجدول المدة التي قضاها أفراد العينة العاطلين عن العمل وهذا التساؤل له ارتباط وثيق من حيث مجموع أفراد العينة لكلى الفئتين ممن أجابوا بنعم عن التساؤل السابق فما إذ كان أفراد العينة اشتغلوا فيما سبق خارج إطار برامج التشغيل وذلك لمعرفة إذ ما كانت البرامج الموجهة للشباب هي المنفذ الوحيد أو الأكبر لامتناس اليد العاملة الجامعية بعد تخرجها والأرقام التي أظهرها الجدول نجد أن مجموع الذين لم يسبق لهم العمل هم 31 وهم أنفسهم الأفراد الذين أجابوا بلا في التساؤل الخاص بعمل خارج برامج عقود التشغيل .

مجموع 57 يتوزع بنسب 21.12% من مجموع العينة ممن قضاوا أقل من سنة بطالين إلى حين حصولهم على عمل في إطار عقود التشغيل

ويمثلون 15 مفردة بالسنة لعقود ما قبل التشغيل وهم بالتحديد ممن ينتمون لدفعة تخرج سنة 2004 بينما عقود الشغل الأجور ولا مفردة يمثلها في فئة أقل من سنة بطالة تليها فئة السنة بطالة لمعدل ،أما باقي الفئات وهي ثلاث وأربع سنوات فهي تمثل 19.71% و14.08% على التوالي، وهذه المعطيات تؤكد على أن 57 مفردة لم تجد باب آخر لحل مشكل البطالة ولو مؤقتة سوى برامج التشغيل رغم محدودية الأجور والمدة ،لنتفتح لها مجال ممارسة العمل ودخول الوسط المهني ولو بشكل مؤقت .

جدول رقم 15 : يوضح المصادر التي علم منها أفراد العينة بوجود مناصب شغل في إطار العقود .

العينة المصادر	عقود ما قبل التشغيل		الشغل المأجور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
م التشغيل	22	44%	2	9.52	24	33.80
المعارف	28	56%	9	42.85	37	52.11
البلدية	0	0	10	47.61	10	14.08
المجموع	50	100%	21	100%	71	100%

إن المصادر الإعلامية المذكورة في هذا الجدول هي المكلفة قانونا بالإعلام عن مناصب العمل ويمثل لكلا الفئتين في مندوبية التشغيل وفي البلدية وقد كان النسبة الكلية لمندوبية التشغيل 33.80% لمجموع 24 مفردة توزعت بـ 22 مفردة بالسنة لعقود ما قبل التشغيل و 2 (مفردتين) بالنسبة للشغل المأجور . أما التنصيب عن طريق البلدية فهو مقتصر على عقود الشغل المأجور وذلك كان بنسبة 47.61% من فئة ESIL .

أما الوسيلة الثالثة والتي كانت محصورة في تساؤل المطروح في الإستبيان بالوسائل الأخرى التي انحصرت في " المعارف " سنة كلية 52.11% وشملت 37 مفردة من مجموع 71 توزعت بـ 28 مفردة

لـ C P E و 9 بالنسبة لـ ESIL

جدول رقم 16 : يوضح رأي أفراد العينة في المصادر المتبعة للإعلام عن مناصب شغل

المجموع		الشغل المأجور		عقود ما قبل الشغل		العينة التعينات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
43.66%	31	28.57%	6	50%	25	نعم
30.98	22	57.14	12	20%	10	لا
25.35	18	14.28	3	30%	15	نوع ما
100	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك2: 6.08 (غير دال إحصائيا)

إن المصادر الإعلامية المذكورة سابقا هي التي تقوم بتوزيع مناصب الشغل على طالبي العمل حسب المؤهلات المقدمة وحسب عدد المناصب المتوفرة ، لكن الطرق التي تتبعها للإعلام عن مناصب الشغل تعرف إذا ما كانت تصل لكل طبقات الطلبة للعمل أم أنها تقتصر على فئات معينة وأشخاص معينين لذلك تم طرح هذا التساؤل عن ما إذا كانت هذه المصادر كافية وناجعة في تقديم المعلومات عن الشغل ، وقد تم حصر 43.66% من المجموع الكلي نرى بأن هذه المصادر كافية وتقابلها 30.98% من النسبة الكلية للعينة لا نعتبرها كافية أو بالأحرى ليست راضية عن طرف التوظيف ، لا يضمن طريقة توظيفهم وكما نلاحظ نسبة 25.35% ممن يرى أن الطرف المعين نوعا ما فيها ما له من الرضا من طرف أصحاب العينة وتباين هذه الآراء يطرح لنا أشكال يمثل في مساهمة الطرف أو طبيعة المصادر والطرق التي يراها أفراد العينة ممن ساهم في تحسين خدمة الإعلام عن مناصب الشغل ، وقيمة الكاف التربيع المحسوبة غير دالة عند درجة شك 0.01 ودرجة حرية 2.

جدول رقم 17 : يوضح اقتراح أفراد العينة لطرق أخرى للإعلام عن مناصب الشغل

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
54.92	39	95.23	20	38%	19	نعم
45.07	32	4.76	1	62%	31	لا
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك2: 09.56 (دال إحصائيا)

نرى من خلال هذا الجدول أن النسب المئوية ستتقارب في إمكانية وجود اقتراحات من طرف أفراد العينة للإعلام عن مناصب التشغيل ، وقد تم حصر 54.92% ممن يصرون أنه هناك مصادر أو طرق أخرى للإعلام عن مناصب شغل وهذه الطرق هي التي تصل لجميع فئات طالبي العمل عن طريق مندوبية التشغيل ونجد نسبة 45.07% ممن ليست لديهم وسائل أخرى للتوظيف .

جدول رقم 18 : يوضح مصادر الإعلام عن مناصب شغل التي يقترحها أفراد العينة

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
46.15%	18	25%	5	68.42%	13	الإذاعة
56.41%	22	75%	15	31.57%	6	الإعلان
100%	39	100%	20	100%	19	المجموع

يوضح هذا الجدول الوسائل أو المصادر الأخرى التي يرى أفراد العينة أنه بإمكانها الإعلام العام عن مناصب الشغل وعن كيفية التوظيف وحسب فرز المعطيات من الاستبيان ، ثم حصر هذه الوسائل هذين العنصرين وهما الإذاعة والإعلان ، النسبة بكلية كانت 46.15% بالنسبة للإذاعة و 56.41% بالنسبة للإعلان .

إن هذين الوسيلتين هما حقا معتمدتين في الإعلام عن مناصب شغل لكن هذه المناصب المعلن عنها تدخل ضمن إطار المسابقات ، والتي تضم تحديد صاحب العمل ضمنها مسبقا وتبقى هذه المسابقات أمور شكلية وقانونية تغطي على ثغرة لسوء التسيير الإداري وعلى المحسوية . أما المناصب التي تتحصل عليها الولاية وطبيعتها يتم التكتم عليها ومن الإعلان عنها وأغلب الأحيان توزع بواسطة المعارف وهم ما تحصلنا عليه : الجدول السابق بنسبة 52.11% .

جدول رقم 19: يوضح رأي أفراد العينة فيما إذا كان سيتم تجديد عقد العمل

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
60.50%	43	85.71%	18	56%	28	نعم
30.98%	22	9.52%	2	40%	20	لا
4.22%	3	4.76%	1	4%	5	لا أدري
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك2 : 6.8 (غير دال إحصائيا)

إن المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 1998/06/28 ينص على عدم إمكانية تجديد عقد العمل إلا بموافقة المؤسسة المستخدمة وتساهم في الدخل المحدد للعامل وفق برنامج العقود ما قبل التشغيل وعند انتهاء هذه المدة لا يحق للمستفيد من البرنامج من الاستفادة إلا بعد مرور سنة أو سنتين ،رغم وجود هذا البند من القوانين الوزارية إلا أننا نجد من أفراد العينة نسبة 60.56% لها الفرصة في تجديد العقد وذلك طبعاً وفق طرق خارجة عن التعليمات الوزارية الصادرة في هذا المنشور .

كما نجد من نسبة 3098% من أفراد العينة لهم علم مسبق بعدم إمكانية تجديد العقد وأسباب ذلك سيشرحها الجدول التالي الخاص بأسباب عدم تجديد العقد كما نجد نسبة 4.22% من أفراد العينة ليس على علم إلى أي مصير سيؤولون إليه بعد انتهاء مدة العقد ،للإشارة إلى أن هذا التساؤل هو طرح تقييمي من طرف أفراد العينة وذلك بعد قضائهم فترة في العمل في الهيئات المستخدمة لهم بحيث يكون لديهم انطباع أو تقييم فيما سيحصلون على فرص تجديد أم لا .أما قيمة الكاف تربيع المحسوبة فهي غير دالة إحصائياً .

جدول رقم 20: يوضح أسباب عدم تجديد العقد

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	الأسباب
%56	14	0	0	%63.63	14	بيروقراطية التوظيف
%28	7	0	0	%31.18	07	أسباب إدارية
%16	4	%100	3	%4.54	1	أسباب أخرى
%100	25	%100	03	%100	22	المجموع

ك2 : 18.29 (دال إحصائيا)

إن هذه الخيارات هي الأسباب التي تبرر عدم إمكانية تجديد عقد العمل لأفراد العينة مع طرحنا خيار الأسباب الأخرى مع ذكرها وتم تجديد أربع مفردات كلية بنسبة 16% وقد تم حصرها بكون مفردات العينة لا تتوي البقاء في العمل ضمن إطار العقود حتى لا تسنى لها فرصة التجديد، وأكبر نسبة تركزت في الخيار الأول الخاص ببيروقراطية التوظيف وذلك بنسبة كلية 56%

هنا نرى أن إجابات أفراد العينة، تركزت في بيروقراطية التوظيف بينها الأسباب الإدارية الخاصة بالمؤسسات المستخدمة لأفراد العينة، وذلك بنسبة 28% وتركزت مجموعها بـ 7 مفردات في فئة عقود ما قبل التشغيل. وللاشارة فإن المجموع (22) يعود لمجموع هذه الفئة التي لم تجديد عقدها بالنسبة إلى الجدول السابق. المجموع (3) يعود للمجموع هذه الفئة ESIL التي لم يتم تجديد عقدها بالنسبة إلى الجدول السابق. كما نجد قيمة ك2 أكبر من القيمة المجدولة عند درجة شك 0.01 ودرجة حرية 02 وهذا يعود إلى الامتيازات المخصصة لكل برنامج.

النتائج الجزئية الأولى

التساؤل الأول :

أولا : فئة عقود ما قبل التشغيل

هل تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف ؟

يتمحور هذا التساؤل حول طرق التوظيف من حيث السهولة والصعوبة التي تعتمدها البرامج في عمليات تشغيل اليد العاملة الجامعية ومن خلال التساؤلات الفرعية التي تضمنها هذا التساؤل الرئيسي توصلنا إلى :

أن برامج التشغيل تقدم تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف وهذا ما يبرره وجود نسبة 41.66% قضاوا أقل من نسبة العاطلين عن العمل وأكبر مدة بطالة سجلت في هذه الفئة هي أربع سنوات تمثلها ثلاث حالات فقط بنسبة 8.33% وهذا يرجع لإعطاء نسبة صغيرة ضمن كل برنامج تشغيل سداسي لمن لهم الأقدمية في التشغيل ولم يبقى لهم العمل ضمن إطار عقود ما قبل التشغيل .

وما يبرر أيضا سهولة التوظيف هو مصدر التوظيف الغير تقليدي أي أن مصادر توظيف مفردات هذه الفئة ليست مندوبية التشغيل وإنما مصادر أخرى تمثلت في المعارف والوسائط بنسبة 56% وباقي النسبة توزعت بين مندوبية التشغيل والبلدية وهذه المصادر نالت رضا أفراد فئة عقود ما قبل التشغيل بنسبة 50% والنسبة الباقية 50% اقترحت مصادر إعلامية أخرى نرى بأنها تصل لجميع فئات اليد العاملة وهي الإعلان والإذاعة بنسبة متتالية 68.42% و 31.57%، كل هذه الدلائل التي توحى بأن برامج التشغيل تقدم تسهيلات للحصول على الوظائف حصلت بنسبة 56% من مفردات فئة عقود ما قبل التشغيل لها علم مسبق وتأكيد على تجديد العقد .

ثانيا : فئة الشغل الأجور : ESIL

بالنسبة لفئة الشغل الأجور فإن هذا البرنامج يقدم تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف تمثلت في كيفية الإعلام عن هذه المناصب والتي تتم من خلال البلدية بنسبة 47.61% وهي أكبر بنسبة سجلها هذا المصدر وهي بنسبة متقاربة مع مصدر المعارف بـ 42.58% أيضا تمثل هذه التسهيلات كون مدة البطالة التي قضاها أفراد العينة وأكبر بنسبة مدة ثلاث سنوات 47.61% أن هذا البرنامج غير موجود أساسا للشباب الجامعي بل هو منفذ لجأ إليه البطالين الجامعيين بعدما يأسوا من الحصول على منصب ضمن عقود ما قبل التشغيل

ولذلك فإن هذا لبرنامج قدم لهم تسهيلات في التشغيل حتى لا يبقوا عاطلين عن العمل ، إضافة إلى تقديمهم لتسهيلات لتجديد العقد وذلك بنسبة 85.71% .

التساؤل الثاني: هل تقدم برامج التشغيل تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية

جدول رقم 21: يوضح عمل أفراد العينة ضمن تخصصها العلمي .

العينة إبدائل	عقود ما قبل التشغيل		التشغيل الأجرور		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
نعم	16	32%	09	42.28%	25	35.21%
لا	26	52%	12	57.14%	38	53.52%
تقريباً	8	16%		0%	8	11.26%
المجموع	50	100%	21	100%	71	100%

ك: 4.16 (غير دال إحصائياً)

إن العمل ضمن إطار التخصص العلمي هو من المتطلبات الأساسية التي يجب توفرها حتى تتسنى لخريجي المعاهد والجامعات العمل تطبيقياً وميدانياً ضمن التخصص العلمي المحصل عليه خلال سنوات التعلم العالي لكن هذا الجانب أصبح بعيد المنال بسبب البطالة وسوء التشغيل وأصبح الحصول على العمل هو أول هدف قبل التعرف على طبيعته وهذا ما سترجمه معطيات هذا الجدول بحيث نجد أن نسبة 53.52% من مفردات العينة وتعمل ضمن إطار تخصصها العلمي بالمقابل نجد 35.21% من العينة تعمل ضمن تخصصها العلمي كما نجد نسبة 11.26% من أفراد العينة المناصب التي تشغلها لها علاقة تقريبية بنوع التخصص المدروس أي أنها متداخلة مع وظائف أخرى .

فطبيعة العمل المعروضة من طرف المؤسسات هي التي تفرض نفسها على نوع الشهادات العلمية المطلوبة فبعض هذه المؤسسات تطلب تخصصات معينة لكنها عند توظيفها فعليا ومهنياً نجد أن الوظائف التي شغلتها ليست محددة ،قيمة ك2 أقل من القيمة المحسوبة وهي غير دالة إحصائياً .

جدول رقم 22 : يوضح توافق عمل أفراد العينة مع المؤهل العلمي .

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
21.12	15	14.28%	3	24%	12	دائما
22.53	16	28.57	6	20%	10	أحيانا
56.33	40	57.14	12	56%	28	نادرا
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك2: 1.11 (غير دال إحصائيا)

يطرح هذا الجدول طبيعة العمل مهنياً أي داخل المؤسسة تحديداً وليس رسمياً كما نجد الجدول السابق التوافق الذي نطرحه هنا هو يوافق المهنة مع المؤهل أو الشهادة العلمي وهذا التوافق يتأرجح ما بين الديمومة وأحيانا ونادرا لكل متغير صلة محددة إحصائيا وفق مفردات العينة ، نجد النسبة الأكبر تتركز في المتغير نادرا بنسبة 56.33% هذه الفئة ممن وظفوا في مهن ليست لها علاقة بالتخصص العلمي مما يخلق عدم توافق بين الوظيفة وبين المعارف المكتسبة التي يمتلكها العامل ، وتليها نسبة 22.53% من العينة الكلية ممن ترى أنه بين الحين والآخر يتوافق عملها مع المؤهل العلمي، أما أفراد العينة ممن وظفوا ضمن تخصصهم العلمي وهو يتوافق معه يمثلون نسبة 21.12% .

جدول رقم 23: يوضح إمكانية وجود صعوبات مهنية لأفراد العينة .

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
61.97	4.4	76.19	16	56%	28	دائما
21.12	15	19.04	4	22%	11	أحيانا
16.90	12	4.76	1	22%	11	نادرا
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك3: 3.59 (غير دال إحصائيا)

إن العمل ضمن أي إطار يطرح انشغالات جديدة تخص ظروف العمل ، طبيعته والصعوبات التي تواجه العامل للقيام بهذا العمل فطبيعة العقود ضمن برنامج التشغيل الموجهة للشباب التي نتج عنها التشغيل السيئ الخاص بعم التوظيف ضمن التخصص صعوبة تجديد العقود أو تمديدتها حتى الدخل المخصص لها ، إن هذه الظروف قد تطرح

صعوبات مهنية تواجه العمال في محيط المؤسسة التي تستخدمهم وهذه الصعوبات قد تكون دائمة وقد تكون أحيانا ما يواجهها وأيضا من النادر مواجهتها طيلة فترة العقد .
ولقد وجدنا 61.97% من النسبة الكلية تعاني من وجود صعوبات مهنية تواجهها أثناء تأدية عملها وهذا ينتج عن عدم وضع العامل المناسب في المكان المناسب وأيضا تنتج عن عدم تحديد المهام وبالمقابل نجد 16.90% من أفراد العينة لا يواجهون حب رأيهم أية صعوبات مهنية.

جدول رقم 24 : يوضح طبيعة الصعوبات التي يواجهها أفراد العينة

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة الصعوبات
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
36.58	60	50%	21	63.93%	39	طبيعة العمل بعيدة عن التخصص
4329	71	50%	21	40.98	50	طبيعة العمل متداخلة مع وظائف أخرى
12.19	20	0	0	16.39	20	عدم وجود فرص للتدريب قبل التوظيف
7.92	13	0		10.65	13	صعوبات أخرى
100%	164	100%	42	100%	122	المجموع

إن المجموع الكلي 164 هو مجموع ناتج عن اختيار أفراد العينة لأكثر من إجابة واحدة ، نجد أن النسبة الكلية ، الأكبر سجلت في اختبار خاص لطبيعة العمل متداخلة مع وظائف أخرى بنسبة 43.29% وتليها طبيعة العمل بعيدة عن تخصص وذلك ينتج عن التوظيف وفق مؤهلات لا تتوافق مع المناصب المتوفرة وذلك بنسبة 36.58% كما نجد نسبة 12.19% ممن شمل صعوبات التي يواجهونها في عدم وجود فرص للتدريب والتكوين قبل التوظيف رغم أن المنشور الوزاري ينص على إلزامية إجراءات تربية خاصة قبل التوظيف في بعض التخصصات المهنية أما آخر نسبة فهي 7.92% تركزت في الصعوبات الأخرى المفتوحة أما أفراد العينة لذكرها وتمثل في عدم التأقلم مع الجو المهني الذي يعيشه بعض مفردات العينة.

جدول رقم 25 : يوضح تحقيق الخبرة المهنية من خلال الوظائف التي يشغلونها

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
67.60	48	%23.80	5	%86	43	نعم
%25.35	18	%71.82	15	%6	3	لا
7.04	5	4.76	1	%8	4	نوعا ما
%100	71	%100	21	%100	50	المجموع

ك₂ = 34.27 (دال إحصائيا)

إن التعليم الجامعي هو التنظيم الأساسي والمكمل لاكتساب الأفراد والمهارات العلمية اللازمة لخوض الحياة المهنية ، لكن هذه المهارات تبقى في إطار نظري بعيد عن الممارسة والتطبيق ، لهذا فإن الوظيفة أو العمل هي العنصر الوحيد الذي يتيح فرصة التطبيق الفعلي لما تلقاه الطالب الجامعي أثناء التكوين وهو ما يسمى بالخبرة المهنية .

فتحقيق الخبرة المهنية لأفراد العينة توضح الدراسة وصل نسبة كلية إلى 67.66% ممن يرو أنهم حققوا خبرة مهنية من خلال ممارستهم للوظيفة التي يشغلونها ، بينما نجد بالمقابل 25.35% من أفراد العينة ممن يرو أنهم لم يحققوا خبرة مهنية ، ويتركز التحديد بـ 15 مفردة بالنسبة للشغل المأجور، بحيث أن ما يمارسه أفراد العينة ضمن هذا الإطار هو " الختم على الأوراق - ترتيب الملفات وتنظيمها " وهذا على حد تعبير أحد أفرادها أي أن أفراد هذه الفئة لم يتم توظيفهم بغية تحقيق خبرة مهنية بل لسد عجز في عدد العاملين مثلا أو إعطائهم المهام التي لا تضيف إلى معارفهم شيء يستحق الذكر .

نجد نسبة 7.04% ممن أفراد العينة يقرون أنهم حققوا نوعا ما خبرة معينة ،درجة الكاف تريبع المحسوبة دالة إحصائيا عند درجة شك 0.01 ودرجة حرية 2 ويرجع الاختلاف لطبيعة العقد ما قبل التشغيل والشغل المأجور .

جدول رقم 26: يوضح طبيعة الخبرات المحققة من العمل

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
16.98	09	0	0	19.14	9	كيفية تطبيق معارف مكتسبة
56.60	30	100	6	51.06	24	اكتساب مهارات جديدة
18.86	10	0	0	21.27	10	اكتساب + تطبيق
7.54	4	0	0	8.51	4	معارف ومهارات أخرى
%100	53	%100	6	%100	47	المجموع

يوضح هذا الجدول طبيعة الخبرات المهنية التي من الممكن اكتسابها في الوسط المهني وتم تحديدها بأربعة متغيرات، بالنسبة لأكثر خبرة تحصل عليها أصحاب العينة هي اكتساب مهارات جديدة مكتسبة 45.28% تليها خبرة معارف مكتسبة بنسبة 28.30% أما من أفراد العينة ممن اكتسبوا كل الخبرتين يمثلون 18.86% من النسبة الكلية للعينة وتم طرح مجال معارف أخرى مفتوح أمام أفراد العينة وتمثل في اكتساب معارف في الوسط المهني ، العمل ضمن التخصص وذلك بنسبة 7.54% أي بتعداد 4 مفردات وهذا في مجال عقود ما قبل التشغيل .

جدول رقم 27 : يوضح رأي المبحوث حول سبب تواجده في المؤسسة التي سيشغل بها

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
56.33%	40	100%	21	38%	19	سد العجز في عدد العاملين
11.26%	8	0%	0	16%	8	ضمان السير الحسن للمؤسسة
23.94%	17	0%	0	34%	17	كسب خبرة مهنية
8.45%	6	0%	0	12%	6	نقص الاطارات الكفاءة
0	0	0%	0	0%	0	أخرى تذكر
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

إن مناصب الشغل التي يشغلها أفراد العينة بالمؤسسات والهيئات المستخدمة تختلف طبيعتها من منصب لآخر وأيضاً تختلف الأهداف التي أنشئت من أجلها هذه المناصب وبعد قضاء العامل فترة طويلة بهذه المناسبة يمكن أن يتعرف من خلال طبيعة منصبه والهدف من تواجده في هذا المنصب ومن خلاله يمكننا الاستنتاج لماذا أنشئت عقود العمل المؤقتة، من خلال فرز المعطيات وجدنا 56.33% من مفردات العينة الكلية هي ستشغل هذه المناصب من اجل سد العجز في عدد العاملين بالمؤسسات ستشغل بها أفراد العينة من حيث الاستعانة بتخصصات علمية أو إطارات جامعية وذلك بنسبة 11.26% ثم آخر نسبة تمثل 8.45% هم يشغلون منصبهم من أجل نقص في الإطارات الجامعية .

التساؤل الثاني : هل تقدم برامج التشغيل تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ؟

أولاً : فئة عقود ما قبل التشغيل : CPE

من خلال تحليلنا المعطيات النسبية لهذا التساؤل وجدنا أن برنامج عقود ما قبل التشغيل يحقق تأهيل مهني للقوى الجامعية وذلك بنسبة 86% حققوا خبرة مهنية إلا أن هذه الخبرة المهنية بعيدة عن مجال تخصصه العلمي بنسبة 52% لم يشتغلوا ضمن تخصصهم العلمي مما خلق عدم توافق بين الشهادة أي التخصص وبين الوظيفة التي يشغلونها وهذا بنسبة 56% مما يساهم في وجود صعوبات مهنية دائمة بنفس النسبة 56% وتم تحديد سبب هذه الصعوبات المهنية هو عدم تحديد الوظيفة التي يشغلونها أي عدم تحديد طبيعة المهام المكلون بها 63.93% وهذه العوامل لم تمنعهم عن تحقيق خبرة مهنية إلا أنها بعيدة عن مجال التخصص أي أنهم اكتسبوا مهارات جديدة بنسبة 51.06% وهذه العوامل كلها جعلت من مفردات العينة يروا أنهم يشتغلون بالمؤسسات والهيئات المتخذة لهم من أجل سد عجز في العاملين بنسبة 38%، وهنا نجد أن الذي ينتج عن هذا البرنامج هو ليس مشكل امتصاص يد عاملة فقط بل يد عاملة مؤهلة لها خبرة لتكون مشكلة المطروح هو تشغيل يد عاملة مؤهلة لها خبرة وليست يد عاملة جامعية غير مؤهلة طالبة للعمل لأول مرة .

فئة التشغيل المأجور ESIL :

أثبتت هذه الدراسة أن برنامج الشغل المأجور لم يحقق تأهيل مهني للقوى العاملة الجامعية ضمنه وذلك بنسبة 71.42% كما أن المناصب التي وفرت لها ضمن هذا البرنامج هي مناصب بعيدة عن مجال التخصص وغير متوافقة مع الشهادات الجامعية المتحصل عليها وهذا بنسبة 57.14% كما أن مفردات هذه الفئة تواجه صعوبات مهنية ضمن المناصب التي تشغلها في هذا البرنامج بنسبة 76.19% كما أن العقود طبيعة هذه الصعوبات إلى أنها بعيدة عن التخصص بنسبة 100% بالإضافة إلى كون مفردات هذه الفئة ترى بأنها تشغل هذه المناصب من أجل سد العجز في عدد العاملين بنسبة 100 %

التساؤل الثالث: هل تساهم برامج التشغيل في تحسين الأوضاع المادية للقوى العاملة.

جدول رقم 28: يوضح لنا تتاسب مستوى دخل أفراد العينة مع الجهد .

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
16.90%	0	0	0	24%	12	نعم
50.70%	36	100%	21	30%	15	لا
32.39%	23	0%	0	46%	23	نوعا ما
100%	71	100%	21	100%	50	المجموع

ك₂ = (28.98 دال إحصائيا)

إن الدخل الشهري المخصص لهذا النوع من البرامج هو في حدود 2500 دج بالنسبة للشغل المأجور ومع خصم الضمان الاجتماعي 9% من الأجر يصبح 2275 وبالنسبة لعقود ما قبل التشغيل فهو 8000 دج وقد كان 6000 دج مع اختلاف في مدة العمل بالنسبة لكلى العقدين .

أردنا من خلال هذا التساؤل هو معرفة ما إذا كان هذا الأجر يتناسب مع الجهد المبذول خلال فترة العمل وقد تحصلنا على 16.90% ممن أجابوا وأقروا بان هذا الدخل المحدود يتناسب مع جهدهم وهذا ابتعادا 12 مفردة بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل ولا مفردة بالنسبة للشغل المأجور وهذا يرجع للتفاوت بين الأجر المخصص لكل نوع من العقود ،ونجد نسبة 50.70% من وجهة نظرهم الأجر المخصص لهم لا يتناسب مع الوظائف التي يؤديونها بتعداد 15 مفردة للشغل المأجور و 21 مفردة أي تعداد كلي بالنسبة للشغل

المأجور وبالنسبة التقريبية 32.39% ممن يرو أن الأجر نوعا ما يتناسب مع الجهد المبذول. وتتمثل المشاكل المتعلقة بقلق الشباب اتجاه انخفاض الدخل الوظيفة بقياس إلى ارتفاع الأسعار ومتطلبات الإنفاق محورا آخر من محاور أزمة الشباب في مجال العمل⁽¹⁾

(1) -نادية رضوان ، أزمة الشباب المصري ،مرجع سابق ،ص 161.

جدول رقم 29 : يوضح أن مساهمة الدخل في تحسن الوضع المالي المبحوث .

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
		%	التكرار	%	التكرار	
%22.53	16	0	0	%32	16	نعم
%40.84	29	%100	21	%16	8	لا
%36.61	26	%0	0	%52	26	نوعا ما
%100	71	%100	21	%100	50	المجموع

ك₂ = 42.37 (دال إحصائيا)

إن المبالغ الشهرية المخصصة لأفراد العينة ويشتملون ضمن برامج الشغل تختلف قيمتها من عقد لآخر كما تختلف الفترة التي يتلقى من خلالها العمال أجورهم بالنسبة للشغل المأجور لا يتقاضى أصحاب هذا العقد أجورهم إلا بعد انقضاء مدة العقد والتمثلة في ثلاثة أشهر وأحيانا يصل التأخير إلى غاية مرور عام على انقضاء العقد وبالتالي فإن الاستفادة تكون متأخرة وزهيدة أيضا وهذا يبرر بنسبة 100% لأصحاب الشغل المأجور الذين يقرون أن مستوى الدخل المخصص لهم لا يساهم في تحسين الوضع المالي لهم بالمقابل نجد 16% بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل ممن لا يساهم الدخل في تحسن أوضاعهم المادية كما نجد 22.53% نسبة كلية ممن نرى أن الدخل المخصص لهم ساهم في تحسن الوضع المالي لهم كما نجد 36.61% نرى بأن مستوى الدخل ساهم نوعا ما ساهم في تحسن الوضع المادي .

إن الأجر المخصصة لبرامج التشغيل لم يحصل عليها تطور مادي منذ إنشائها سنة 1998 وهذا يرجع للغلاف المالي المخصص لكل برنامج .

نجد المعامل الإحصائي ك₂ دال إحصائيا كونه يساوي ك₂ = 42.37 أكبر من القيمة المقابلة له في الجدول بدرجة حرية 2 المقابلة لـ : 9.210 لدرجة شك 0.01 وذلك يوضح للفتاوت الموجود بين الأجر المخصصة لكل نوع من العقود.

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة الخيارات
		%	التكرار	%	التكرار	
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	

23.94	17	%19.04	4	%26	13	الحاجة لدخل مادي
70.42	50	%76.19	16	%68	34	عدم البقاء عاطلا عن العمل
5.63	4	4.76	1	%6	3	تحقيق الخبر المهنية
%100	71	%100	21	%100	50	المجموع

جدول رقم 30 : يوضح دوافع تمسك مفردات العينة بالعمل ضمن إطار العقود

ك₂ = 0.45 (غير دال إحصائيا)

من خلال الجدول لدينا ثلاث أسباب تجعل أفراد العينة يلجأون لهذا النوع من البرامج التشغيلية دون غيرها رغم تعدد البرامج وحصرناها في الحاجة لدخل مادي بنسبة 23.94 وهي نسبة كلية لمفردات العينة والمسبب الثاني وهو عدم لقاء أفراد العينة عاطلين عن العمل بنسبة 70.42 وهي النسبة الأكبر أي أن السبب الرئيسي لأفراد العينة لاختيارهم لبرامج عقود ما قبل التشغيل CPE والشغل المأجور ESIL يرجع لعدم الرغبة في بقائهم عاطلين عن العمل وآخر نسبة هو تحقيق الخبرة المهنية 5.63% .

لدينا المعامل الإحصائي ك₂ = 0.45 وهو غير دال إحصائيا عن درجة شك 0.01 ودرجة حرية 2 تقابلها القيمة 9.310 وهي أقل من القيمة المحسوبة لكافة تربيع. وهذا يعني عدم اختلاف ووجود فرق بين الفئتين في الأسباب والوضع التي يلجئون لبرامج التشغيل ضمن إطار العقود .

جدول رقم 31 : يوضح تعداد أفراد العينة المستفيدين من مزايا الضمان الاجتماعي

المجموع		التشغيل الأجر		عقود ما قبل التشغيل		العينة البدائل
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
19.71	14	%14.28	3	%22	11	نعم
80.28	57	%85.71	18	%78	39	لا
%100	71	%100	21	%100	50	المجموع

ك₂ = 0.54 (غير دال إحصائياً)

من خلال هذا الجدول نجد أن 80.28% من أفراد العينة لم يستفيدون من مزايا الضمان الاجتماعي رغم الضريبة المفروضة على الأجور التي تبلغ 9% من أجر أصحاب الشغل المأجور. ونجد 19.71% ممن استفادوا من مزايا الضمان الاجتماعي .
كما نجد قيمة كافة التربيع المحسوبة ك₂ = 0.54 و هي أقل من القيمة المقابلة لها في الجدول بدرجة شك 0.01 ودرجة حرية 1 وتساوي 6.635 أي أنه لا يوجد فرق بين الفئتين في الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي وأسباب عدم الاستفادة تبادلهما الجدول التالي والخاص بأسباب عدم المنخرطين من الامتيازات الضمان الاجتماعي .
جدول رقم 32 : يوضح أسباب عدم الاستفادة من مزايا الضمان الاجتماعي

= 5.26 (غير دال إحصائياً)

المجموع		التشغيل الأجور		عقود ما قبل التشغيل		العينة
%	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	
54.38	31	33.33	6	64.10%	25	عدم العلم بقوانين الضمان الاجتماعي
35.08	20	55.55	10	25.64%	10	الاستفادة بحدود قانونية
10.52	6	11.11	2	10.25%	04	أسباب أخرى
100%	57	100%	18	100%	39	المجموع
100%	57	100%	18	100%	39	المجموع

ك₂ = 5.26 (غير دال إحصائياً)

من خلال هذا الجدول طرحنا سببين رئيسيين يمكن أن يبررا عدم استفادة مفردات العينة من الضمان الاجتماعي وتركنا ثالث خيار مفتوح للإجابة عن أسباب أخرى قد تقف وراء عدم الاستفادة من الضمان الاجتماعي وجدنا نسبة 54.38% من العينة الكلية ليست لها علم بقوانين الضمان الاجتماعي وتليها بنسبة 35.08%

من أفراد العينة نرى بأن الاستفادة محدودة قانونياً ولم يتسنى لهم ذلك " مثل عطلة الأمومة " يستفيد منها أصحاب شهادات الليسانس ولكن لتقني السامي لا تستطيع الاستفادة من عطلة الأمومة إلا في حالة واحدة وهي تزوير كشف الحضور وعدم الإبلاغ عن عطلة الأسبوع تأخذ الأجر كاملاً

«(1) أما الأسباب الأخرى فقد حصلت على نسبة 10.52% وتراوحت بين عدم الانخراط في الضمان الاجتماعي لتعداد 6 (ستة) حالات لكلا الفئتين .

ونجد قيمة الكاف تربيع ك₂ = 5.26 و هي أقل من القيمة المقابلة لها في الجدول مربع كاف تحت درجة شك 0.01 ودرجة حرية 2 أي لا يوجد فرق بين الأسباب التي أدت إلى عدم استفادات 75 مفردة من العينة من الاستفادة من الضمان الاجتماعي .

مقابلة مع أحد المبحوثين بتاريخ 13 جانفي 2006 .

جدول رقم 33 : يوضح الخدمات التي يستفيد منها المبحوثين بالمؤسسات التي يشتغلون بها .

العينة	عقود ما قبل التشغيل	التشغيل الأجور	المجموع
--------	---------------------	----------------	---------

الخيارات	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
المنح	0	0	0	0	0	0
النقل	20	40%	0	0	28.16	20
التكوين	0	0	0	0	0	0
المطعم	20	40%	0	0	28.16	20
لا شيء	10	20%	21	100%	31	43.66
المجموع	50	100%	21	100%	71	100%

إن العناصر أو الامتيازات المذكورة تدخل ضمن إطار ظروف العمل وهي الظروف التي تحيط بالعامل وهذه العناصر تدخل ضمن إطار وأيضاً محفزات العمل خاصة عندما نقارنها بالدخل المخصص لهذه البرامج إذ أن أفراد العينة ليست لهم وسائل نقل توفر عنهم مشقة النقل والتي تطلب مصاريف قد لا تكفيها الأجور المخصصة لهم ، وبالنسبة إلى مفردات العينة نجد 42.16% مستفيدين من النقل وأيضاً نفس النسبة 28.16% مستفيدين من المطعم وهذه الامتيازات المذكورة هي وسائل مختلفة من الهيئات التي تستخدم أفراد العينة ونجد 43.66% من أفراد العينة لم يستفيدوا من أي امتياز مهما كانت طبيعته .

جدول رقم 34 : خاص بالأوليات - عقود ما قبل التشغيل

الأولويات	التكرار	%
زيادة الدخل	2	4%
تحقيق تأهيل مهني	10	20%
العمل في إطار التخصص	38	76%
المجموع	50	100%

إن المميزات البسيطة التي يقدمها هذا البرنامج والتي تصل إلى 76% كأولوية أولى العمل في إطار التخصص و تاليها العمل على تحقيق تأهيل مهني بنسبة 20% وهذا كونه ثانياً كون أن العمل في هذا الإطار لكون دون تحقيق خبرة مهنية وأيضاً لا تعتبر بشهادة عمل ضمن إطار إنها خبرة مهنية تدخل ضمن الخبرة المهنية للعامل خاصة الجامعيين . نجد نسبة 4% بنسبة لزيادة الدخل وهي آخر أولوية.

جدول رقم 35: الأولويات من وجهة نظر فئة الشغل المأجور

الأولويات	التكرار	%
-----------	---------	---

زيادة الدخل	21	100%
تحقيق تأهيل مهني	0	0%
عمل في إطار التخصص	0	0%
المجموع	21	100%

نجد أن هذه الفئة قد اختارت زيادة الدخل كأولوية أولى وذلك بنسبة 100 % وهذا طبعا يعود إلى قيمة الدخل التي لا تستحق الذكر وتأتي العمل في إطار الشهادة كخيار ثاني بنسبة 0 % وفي الأخير الخيار تحقيق تأهيل مهني بنسبة 0 % ، وهذا الترتيب طبعا خضع لظروف كل عقد وامتيازاته من وجهة نظر أفراد العينة .
جدول رقم 36: تقييم وضعية المبحوث عن وجهة نظره في إطار العقود .

العينة البدائل	عقود ما قبل التشغيل		التشغيل الأجر		المجموع	
	التكرار	%	التكرار	%	التكرار	%
مشجعة	10	20%	0	0%	10	14.08%
مقبولة	11	22%	0	0%	11	15.49%
غير مرضية	29	58%	21	100%	50	40.42%
المجموع	50	100%	21	100%	71	100%

ك₂ = 12.49 (دال إحصائيا)

طرحنا ثلاث بدائل من أجل التعرف على النظرة التقييمية لأفراد العينة لوضعهم المهني في إطار العقود وقد حصلنا على 70.42 % بنسبة كلية غير راضية عن وضعها المهني وتوزعت بنسبة 58% .

بالنسبة لعقود ما قبل التشغيل بتعداد 29 مفردة من أصل 50 مفردة ، و 21 مفردة بالنسبة للشغل المأجور بنسبة 100% غير راضية عن وصفها المهني وهذا يرجع إلى طبيعة هذا العقد الذي يعتبر كمساعدة مالية ضعيفة لا تلبي أدنى حاجيات وضروريات الحياة ، كما نجد بنسبة 14.08% نرى بأن وضعها المهني سينجح وهي بمعدل 10 مفردات بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل ، هناك من أفراد العينة ممن نرى أن الوضع المهني مقبول وذلك بنسبة 15.49% كنسبة كلية ويتركز في فئة عقود ما قبل التشغيل .

كما نجد أن قيمة الكاف تربيع المحسوبة ك₂ = 12.94 بدرجة شك 0.01 ودرجة حرية 2 نجدها اكر من القيمة المجدولة لكاف التربيع ، والمساوية لـ 9.310 وهذا يعني وجود فرق

فرق دال إحصائياً بين الفئتين يعود للفروق الجوهرية بين العقدين من حيث مستوى الأجر، ومدة العمل وكذلك الخبرة والتأهيل المهني .

النتائج الجزئية الثالثة : هل تساهم برامج التشغيل في تحسين الأوضاع
المادية للفئات المستفيدة
أولاً : فئة عقود ما قبل التشغيل CPE :

أثبتت هذه الدراسة أن هذه الفئة قليلا ما يساهم الدخل في تحسن أوضاعهم المادية وذلك لقيمة الدخل المخصص لهم بنسبة 46%، بالإضافة إلى كون هذا الدخل نوعا ما يتناسب مع الجهد المبذول من طرفهم بنسبة 52%. فطبيعة هذا العمل و الأجر مخصص له طرحنا أو تساءلنا عن الدوافع التي جعلتهم يتمسكون بالعمل أو لجأوا لهذا النوع من البرامج فكان السبب الرئيسي هو عدم البقاء عاطلين عن العمل بنسبة 68% ، كما تطرقنا للجانب الاجتماعي الخاص باستفادتهم من الضمان الاجتماعي فوجدنا نسبة 78% غير مستفيدة من هذه الامتيازات التي يخصصها الضمان الاجتماعي لمشاركيه . ويعود ذلك الى 64% من مفردات العينة ليست على علم بالقوانين التي تخص المشتغلين ضمن عقود ما قبل التشغيل ومدى استفادتهم من الضمان الاجتماعي وأما عن الامتيازات وهي من الجوانب التي تخص ظروف العمل التي توفرها المؤسسات التي يشتغلون بها ووجدنا بنسبة 40% يتمتعون بخدمات النقل والمطعم . ومن خلال الترتيب الذي تحصلنا عليه بالأوليات هذه الفئة ترغب :

(1) العمل ضمن إطار التخصص

(2) تحقيق تأهيل مهني

(3) زيادة الدخل .

كل الظروف والعوامل التي تطرقنا لها وتحدثنا عن طبيعتها ومسبباتها جعلت أفراد العينة يقيمون وضعيتهم المهنية بغير المرضية بنسبة 58% وهذا يعود لطبيعة العمل المؤقت والدخل المخصص وظروف العمل المحيطة له من عمل خارج إطار الشهادة .

ثانيا :الشغل المأجور : ESIL

إن هذه الفئة وضعت تقيما حاسما بنسبة 100% غير راضية عن وضعها المهني ضمن هذا البرنامج كون الدخل لا يتناسب مع الجهد المبذول 100% أيضا هولا يساهم في تحسن الوضع المالي 100% فأجر 225000 مع تسديد دفعة واحدة بعد مرور ما يقارب السنة بعد انتهاء العقد أمر لا يوحى بأي رضا من المستقبل المهني.

إلا أنه يبقى الدافع الوحيد الأكبر الذي جعل مفردات هذه الفئة تعمل ضمن هذا البرنامج رغم مؤهلها العلمي وهو عدم بقائها عاطلة عن العمل 76.19% كما أنها إضافة لكل هذا فهي لا تستفيد من مزايا الضمان الاجتماعي لقلّة و محدودية الاستفادة منه ضمن هذا فهي البرامج ولهذا فإن أولى أولويات التي وصفها أفراد العينة في المرتبة الأول

1) زيادة الدخل 100%

تحليل معطيات فئة وكالة دعم وتشغيل الشباب

جدول رقم 37: حول معطيات السن للمبحوثين

السن	التكرار	%
]23-20]	3	23.07
] 27-24]	0	0

69.23	9] 31-28]
0	0] 35-32]
0	0] 39-36]
7.69	1] 43-40]
%100	13	المجموع

يوضح هذا الجدول فئات الأعمار لأفراد العينة التي استفادت من قروض سواء ثلاثية أو ثنائية وأنشئت مشاريع بواسطة هذه القروض ، ومن شروط التأهيل لقبول ملفات أو لطلب القروض " أن يتراوح بين الشباب من 19 إلى 35 سنة ، ويمكن رفع سن المسير إلى 40 سنة عندما يحدث الاستثمار ثلاثة (3) مناصب عمل دائمة (1) .

ولدينا النسبة 23.07% يمثل فئة الأعمار (20-23) سنة من أفراد العينة كما نجد 69.23% هي النسبة الأكبر التي تمثلها فئة (28 - 31) سنة.

وآخر نسبة نجدها 7.69% يتركز في الفئة الأخيرة (40 - 43) وهي تمثل مفردة واحدة لها من 40 سنة .

جدول رقم 38 : يوضح جنس المبحوثين

الحالة المدنية	التكرار	%
مؤنث	4	30.76
مذكر	9	69.23
المجموع	13	%100

(1) منشورات الوكالة ANSEJ

يترجم هذا الجدول حجم المشاركة بين كلا الجنسين فئة أكبر بنسبة 69.23% يمثلها جنس الذكور بينما الإناث تمثل 30.76% من مفردات العينة وكلا الجنسين يمثلون اليد العاملة الجامعية التي اتجهت إلى برنامج دعم تشغيل الشباب " إطار القروض " ANSEJ

جدول رقم 39 يوضح الحالة المدنية للمبحوثين

الجنس	التكرار	%
أعزب	11	84.61%
مطلق	0	0
أرمل	0	0
متزوج	2	15.38%
المجموع	13	100%

يتضمن هذا الجدول معطيات تخص الحالة المدنية لأفراد العينة ويمثل 4 متغيرات الأعزب - متزوج - مطلق - أرمل، بالنسبة لمفردات العينة أو فئة (ANSEJ) نجد 84.61% من مفردات العينة هم في حالة عزوبية ولا يوجد أي حالات بالنسبة للطلاق أو الترميل بينما يوجد حالتين فقط في حالة زواج تمثل بنسبة 15.38% .

جدول رقم: 40 يوضح المستوى التعليمي الجامعي للمبحوثين

المستوى التعليمي	التكرار	%
التدرج	11	84.61%
ما بعد التدرج	2	15.38%
المجموع	13	100%

لدينا في هذا الجدول صنفين من مستويات التعليم الجامعي بغض النظر على التخصصات العلمية لدينا دراسات التدرج وما بعد التدرج .
 نجد بنسبة 84.61% هم أفراد العينة ممن تلقوا تكوين جامعي تدرج فقط ويشمل الليسانس والتقنيين السامين ، بينما ما بعد التدرج نجد 15.38% . هم يمثلون مفردات العينة التي واصلت التكوين ما بعد التدرج كالمجستير .

جدول رقم 41 : يوضح طبيعة التخصصات العلمية لفئة ENSEJ

النسبة المئوية %	التكرار	التخصصات العلمية
23.07	3	مهندس في الإعلام الآلي
15.38	2	كفاءة مهنية قانون
7.69	1	علم الاجتماع
23.07	3	هندسة معمارية
15.38	2	مهندس ميكانيك
7.96	1	هندسة بصريات
15.38	1	طب أسنان
%100	13	المجموع

نجد أن هذه التخصصات العلمية كلها متطابقة مع طبيعة المشاريع التي يستثمرها وجدنا مفردة واحدة فقط عملت في تخصص نوعا ما بعيد عن مجال تخصصها العلمي هو مفردة لديها دبلوم مهندس في الميكانيك صناعة ميكانيكية .
 وهذه المفردة تعمل ضمن محل لصناعة ونسخ المفاتيح وهو نوعا ما قريبا أيضا بتخصصه ومن هنا نستنتج أن فئة للإطارات الجامعية عند طرحها لمشاريع وطلب قروض استثمارية تكون ضمن تخصصها العلمي .

جدول رقم 42 : يوضح سنة التخرج للمبحوثين

السنوات	التكرار	النسبة المئوية
---------	---------	----------------

23.07	3	1994
30.76	4	1996
38.46	5	1999
7.69	1	2000
% 100	13	المجموع

يشتمل هذا الجدول على سنوات التخرج لأفراد فئة ANSEJ وحسب المعطيات وفرزها تحصلنا على أربع سنوات تكرر خلالها سنة التخرج لهذه المفردات نجد أكبر نسبة تمثلها سنة 1999 بنسبة 38.46% تليها سنة 1996 بنسبة 30.76% ثم سنة 1994 بنسبة 23.07% وآخر نسبة اندرجت ضمن سنة 2000 بنسبة 7.69% .

كما ذكرنا سابقا أن هذا التفاوت في سنوات التخرج بين مفردات العينة يعود لعدم التخصيص دفعا نسبة معينة بل إعتدنا إحصاء تشغيل نسبة معينة

جدول رقم 43: يوضح نوع التمويل المخصص للمشاريع التي تستثمرها مفردات العينة

نوع التمويل	التكرار	النسبة المئوية
التمويل الثنائي	11	%84.61
التمويل الثلاثي	2	%15.38
المجموع	13	%100

لدينا نوعين من التمويل :

(1) التمويل الثنائي : ويكون بمساهمة شخصية من طرف صاحب الموزع بنسبة 75% وبمساهمة قرض بدون فائدة تمنحه وكالة ANSEJ بنسبة 25% .

(2) التمويل الثلاثي : المساهمة الشخصية بنسبة تتراوح ما بين 5% و 10% ومساهمة قرض بدون فائدة من طرف ANSEJ 25% والقرض البنكي 70% .

من خلال الجدول نجد أن نسبة التمويل الثلاثي هي الأقل 15.38% بتعداد حالتين فقط وذلك يعود من تخوف مفردات العينة أو أصحاب المشاريع من الفوائد البنكية المترتبة على القرض التي قد لا يستطيع صاحب المشروع بتمديدها بينما التموين الثنائي وهو ما بين صاحب المشروع بـ ANSEJ ويمثل 84.61% وتصل مستويات تمويله 2.000.000 دج كمستوى أول ومستوى ثاني 10.000.000 دج .

جدول رقم 44: طبيعة النشاطات التي تمارسها فئة ANSEJ

السنوات	التكرار	النسبة المئوية
---------	---------	----------------

23.07	3	قاعة إعلام آلي
15.38	2	حمامة
7.79	1	رياضة الأطفال
23.07	3	مكتب دراسات
15.38	2	محل تجاري
15.38	2	طب
%100	13	المجموع

يوضح الجدول طبيعة النشاطات التي يمارسها أفراد العينة والذين تم اختيارهم دون مراعاة طبيعة نشاطهم بل من خلال أسمائهم بطريقة عشوائية و تحصلنا من مفردات هذه الفئة على 23.07% يمثلون أصحاب قاعات الإعلام الآلي ، والإنترنت و 23.07% يمثلون مكاتب دراسات عمرانية ومعمارية ثم تليها الحمامة 15.38% ومحلات تجارية تمثلت في صناعة المفاتيح ومحل تصليح العتاد الفلاحي ، إضافة إلى 15.38% تمثلها طبيب أسنان وطببية نظارات طبية و شمسية وآخر بنسبة 7.79 % تمثلها مفردة واحدة لرياض الأطفال ، نلاحظ من خلال هذه الأنشطة أننا نستند إلى تخصصات علمية جامعية ليست ببعيدة عن التخصصات أفراد العينة كما سيوضحها الجدول التالي .

التساؤل الأول: هل تقدم برامج التشغيل تسهيلات إدارية ؟

جدول رقم 45 : يوضح المدة التي قضاها المبحوث عاطلا عن العمل

المدة	التكرار	%
أربع سنوات	3	23.07

61.53	8	خمس سنوات
7.69	1	ست سنوات
0	0	سبع سنوات فأكثر
%100	13	المجموع

من خلال فرزنا للمعطيات تحصلنا على أقل مدة ممكنة قضاها أفراد العينة عاطلين عن العمل بعد التخرج تمثلت في أربعة سنوات بنسبة 23.07% بتعداد ثلاث مفردات أما النسبة الأكبر سجلت ضمن مدة خمسة سنوات بنسبة 61.53% ثم ستة سنوات 7.69% بتعداد مفردة واحدة فقط وقد تم طرح هذا التساؤل من أجل التعرف على ما إذ كانت هناك مجالات أخرى تمتص اليد العاملة الجامعية بعد تخرجها أو إذ كانت وهناك برامج ستستقطب الشباب الجامعي حديث التخرج فأول الأمور التي ستواجه الشباب الجامعي بعد التخرج هو تسوية الوضعية إزاء الخدمة الوطنية وهو أيضا يعتبر من الأمور أو النقاط المطلوبة عند التوظيف أداء الخدمة الوطنية أو شهادة الإعفاء حتى يتسنى لأي طالب للعمل شغل منصب عمل ضمن أي إطار كان.

جدول رقم 46 : يوضح المصادر التي تعرف من خلالها أفراد العينة على قوانين ANSEJ

مصادر	التكرار	%
من الوكالة	7	53.84
المعارف	3	23.07
الجرائد الرسمية	1	7.69
مصادر أخرى	2	15.38
المجموع	13	%100

إن الوكالة لدعم وتشغيل الشباب هي الوسيلة الأكثر إعلاما على نشاطها وعلى القوانين السارية بها وهذا ما تحصلنا عليه من خلال النسبة 53.84% من مجموع مفردات فئة ANSEJ له على قوانين قبول ملفات القروض عن طريق البنوك أو عن طريق البنوك أو عن طريق الوكالة من أجل دعم مشاريعهم ولذلك تسلم وثيقة لكل من يريد التعرف على شروط التأهل وعليه يتطلب من وثائق إجراءات القبول ثم نجد أن المصدر الثاني هو الوسائط الممثلة في المعارف بنسبة 23.07% ثم تليها المصادر الأخرى بنسبة 15.38% وتمثلت في المعارض التي تقيمها ANSEJ والملتقيات من أجل التعرف الأكثر على

الوكالة ومساهماتها في دعم مشاريع الشباب من أجل القضاء على البطالة والمصدر الأخير يتمثل في الجريدة الرسمية بنسبة 7.69% وهي مصدر إعلامي ليس في متناول الجميع يوجه للهيئات والمؤسسات العامة .

جدول رقم 47 يوضح وجود صعوبات عن طرح المشاريع لأفراد الفئة ANSEJ

البدائل	التكرار	%
تعم	10	76.92
لا	29	23.07
المجموع	13	% 100

إن موضوع الصعوبات التي يتناولها هذا الجدول هو محدد بفترة بين وضع الملفات وبين قبولها ولا تخص فترة ممارسة النشاط وحصلنا على 76.9% من مفردات هذه الفئة واجهت صعوبات عند طرحها للمشاريع و 23.07% لم ترى بأنها واجهت صعوبات عند طرحها للمشاريع ويرجع هذا الاختلاف بين استجابات بين أفراد العينة لهذا الطرح هو مدى علم كل فرد منها على القوانين التي تعمل بها ANSEJ . لأن الجهل بالقوانين ساهم في شدة الصعوبات التي يواجهونها وعن طبيعة هذه الصعوبات وأسبابها يتناولها الجدول التالي .

جدول رقم 48: يوضح طبيعة الصعوبات التي واجهها أفراد العينة عند طرح المشاريع

الصعوبات	التكرار	النسبة المئوية %
صعوبات مالية	0	0
صعوبات إدارية	9	69.23
صعوبات أخرى	1	7.69

المجموع	10	%100
---------	----	------

من خلال هذا الجدول نتعرف على طبيعة الصعوبات التي واجهها مفردات هذه الفئة وتمثلت في صعوبات إدارية بنسبة 69.23% وهي خاصة بالوثائق من طرف المطلوبة من أجل وضع الملفات وعند القبول المشاريع من طرف البنوك يتم طلب وثائق أخرى لا حصر لها ثم نجد أن 7.69% هي تمثلها صعوبة إيجاد من يتكفل بإعداد الفاتورة الشكلية لتكاليف الموضوع وهي خطوة مطلوبة من أجل قبول الملفات أما الصعوبات المالية هي مشكل لم يواجه مفردات العينة كون المساهمة الشخصية لصاحب المشروع لا تتعدى 5% بالنسبة للتمويل الثنائي وهو ما اتجهت إليه أغلبية مفردات هذه الفئة .

جدول رقم 49 : يوضح تناسب طبيعة المشروع مع التخصص العلمي لأفراد الفئة ANSEJ .

البدائل	التكرار	النسبة المئوية
نعم	12	%92.30
لا	0	%0
نوعا ما	1	%7.69
المجموع	13	%100

إن طبيعة المشاريع وتطابقها مع التخصصات العلمية هي الصفة الغالبة على أفراد هذه الفئة فكل مشروع مطروح هو ناتج عن معرفة علمية سابقة له وتحققت بنسبة 92.30% عدى حالة واحدة ممن اختارت نشاطا هو نوعا ما قريب للتخصص العلمي وهو يمثل نسبة 7.69% وتمثله المفردة التي لها تخصص صناعة ميكانيكية وتعمل ضمن نسخ وصناعة المفاتيح وكتابة وترقيم السيارات وهذا النشاط هو نوعا ما قريب بتخصصه العلمي ، بينما لم نحصل ولا على مفردة مارست نشاطا خارج إطارها العلمي .

جدول رقم 50 : دوافع اختيار مشاريع لا تناسب المؤهل العلمي

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية %
يحقق ربح أكبر	/	/
مؤهل علمي لا يدخل ضمن المشاريع	/	/
توفر على خبرة مهنية خارج التخصص	/	/

/	/	أسباب أخرى
/	/	المجموع

كون أن مفردات العينة كلها اختارت الأنشطة التي تتناسب مؤهلاتها العلمية فإن هذا الطرح ليس له أي إعتبار فلا توجد أنشطة غير مطابقة للتخصص العلمي حتى تكون هناك دواعي أو أسباب .

جدول رقم 51: تحقيق خبرة مهنية من خلال ممارسة النشاط

البدائل	التكرار	%
تعم	11	84.61%
لا	0	0
نوعا ما	2	15.38%
المجموع	13	100%

طرحنا تساؤل الخبرة المهنية كونه قد لا يوجد من يوجههم لتسيير نشاطاتهم أو من يكسبهم معارف عن الوسط المهني للنشاطات التي يستثمرونها وقد تم حصر 84.61% من مفردات هذه الفئة حققوا خبرة مهنية من خلال نقلهم لمستوى المعارف التي اكتسبوها من الجانب النظري إلى الجانب التطبيقي وحصلنا على نسبة 15.38% .

من أفراد فئة ANSEJ ممن يرو أنهم نوعا ما حققوا خبرة مهنية ولم نحصل على ولا مفردة أجابت بلا لنفي تحقيق الخبرة المهنية .

جدول رقم 52 طبيعة الخبرات المهنية التي حققها أفراد العينة

الخيارات	التكرار	%
تطبيق معارف مكتسبة	1	7.69%
اكتساب معارف جديدة	1	7.69
تطبيق + اكتساب	11	84.61%

أخرى تذكر	0	%0
المجموع	13	%100

من خلال هذا الجدول نتعرف على طبيعة الخبرات المهنية التي أكتسبها أفراد فئة ANESJ وتمثلت في تطبيق معارف مكتسبة إلى جانب اكتساب مهارات جديدة. وقد تم دمجها في عنصر واحد وذلك بنسبة 84.61% وحصل خيار اكتساب معارف جديدة على 7.69% وتمثل المعارف الجديدة على التعرف على السوق ومتطلباته ، تسيير المشاريع ، اكتساب معارف إدارية ، إلخ .

جدول رقم 53: ساهمت المشاريع في خلق فرص عمل .

البدائل	التكرار	%
تعم	13	%100
لا	0	0
المجموع	13	%100

عمل وهذا ما يدل على أنها ساهمت في امتصاص البطالة وذلك وفق العينة المدروسة 100% ويعد عنصر خلق فرص عمل من شروط قبول الملفات كخطوة أولية ويتم تحديد عدد المناصب المفتوحة بعد إعداد الدراسة التكنوا اقتصادية للمشاريع و ثم رفع من سن قبول أصحاب المشاريع إلى 40 سنة في حالة ما إذ كان المشروع قادر على خلق ثلاث مناصب دائمة .

جدول رقم 54: عدد هذه المناصب التي توفرها مشاريع مفردات فئة ANSEJ

المشاريع	عدد المناصب	النسبة المؤوية
قاعة إعلام آلي 1	2	6.25
قاعة إعلام آلي 2	2	6.25

3.12	1	قاعة إعلام آلي 3
9.37	3	رياض أطفال
6.25	2	مكتب دراسات 1
9.37	3	مكتب دراسات 2
31.25	10	مكتب دراسات 3 (مقاول)
6.25	2	طبيب أسنان
6.25	2	محل صناعة المفاتيح
3.12	1	محل بيع وتصليح عتاد الري
6.25	2	محامي 1
3.12	1	محامي 2
3.12	1	طب بصريات
%100	32	المجموع

من خلال هذا الجدول نجد أن عدد المناصب التي توفرها المشاريع هو 32 منصب و تم حساب من خلاله نسبة كل مشروع من المناصب التي وفرها ، ونجد نصب مكتب دراسات رقم 3 وفر 10 مناصب بنسبة 31,25% من مجموع المناصب المتوفرة بينما باقي المشاريع وفرت المناصب بأعداد جد متقاربة ما بين نسبة 9.37% وبين 6.25 % و 3.12% وفرت علي التوالي 3 مناصب ، منصيين منصب واحد ، للإشارة فان هذه المناصب وعددها يستثني منه صاحب المشروع . وعن طبيعة هذه المناصب مؤقتة أو دائمة يناقشها الجدول التالي :

جدول رقم 55: يوضح طبيعة المناصب المتوفرة

الخيارات	التكرار	%
دائمة	0	0
مؤقتة	32	100%
المجموع	32	100%

معطيات هذا الجدول توضح أن الناصب التي توفرها هذه المشاريع هي مناصب مؤقتة 100% خاصة بالنسبة للمقاولين ومكاتب الدراسات يختارون العمال من ضمن الشغل المأجور ويتغيرون عند انتهاء مشاريع البناء تعبيد الطرقات ولا يتوفر لدى هذه المشاريع أية مناصب دائمة. وهذا يرجع لكون ANSEJ لا يشترط ديمومة المناصب إلا في حالة تحديد رفع من صاحب المشروع ل40 سنة فقط .

جدول رقم 56: يوضح تصريح المناصب المفتوحة للضمان الاجتماعي

البدائل	التكرار	%
نعم	10	31.25%
لا	22	68.75%
المجموع	32	100%

إن المناصب التي توفرها المشاريع ليس لها اشتراك في الضمان الاجتماعي بنسبة 68.75% بالرغم من انه من شروط استكمال وبدء استغلال المشاريع هو التأمين على المناصب المفتوحة لكن بعد انتهاء العقد يتم استبدالهم بعمال آخرين غير مؤمنين . إن تأمين المناصب هو من أمور الشكلية لقبول المشاريع ،أما نسبة 31.25% من المناصب مؤمنة وذلك يرجع إلى أن هذه اليد العاملة تجلب من برامج الشغل المأجور أو أشغال المنفعة العامة ويؤمنون إجباريا من طرف أصحاب المشاريع كالمقاولين .

جدول رقم 57: يوضح قدرة المشاريع على تسديد القروض والفوائد البنكية .

البدائل	التكرار	%
نعم	4	30.76%
لا	9	69.23%
المجموع	13	100%

لدينا من ضمن المشاريع : مشروعين دون تمويل ثلاثي أي مهامه شخصية + قرض من الوكالة بدون فائدة + قرض من البنك بفوائد .

ولدينا 11 موزع ذو تمويل ثنائي بدون فوائد و تحصلنا على 9 مشاريع ترى أنها غير قادرة على تسديد القروض ولا الفوائد من بينها مكاتب الدراسات وذلك 69.23 % وأربع مشاريع بنسبة 30.76 % ترى بأنها قادرة على تسديد القروض وجميعها ذات تمويل ثنائي لا تعاني من مشكل الفوائد وتضم مكاتب المحاماة ومحل صناعة المفاتيح وطب البصريات ، أما عن سبب عدم قدرة المشاريع تسديد القروض بينها ولها الجدول التالي .

جدول رقم 58 : يوضح أسباب عدم قدرة المشاريع على تسديد القروض

الخيارات	التكرار	النسبة المئوية
أسباب تعلق سوء التسيير	1	11.11
أسباب خاصة بإقبال الزبائن	2	22.22
مشاكل مالية	1	11.11
أسباب أخرى تذكر	5	55.55
المجموع	9	100 %

تحصلنا في الجدول السابق على تسعة (9) مشاريع نرى بأنه ليست لديهما القدرة على تسديد القروض وهذا الجدول يوضح الأسباب التي ساهمت في عدم قدرة هذه المشاريع على التسديد الأكبر نسبة تركزت في الأسباب الأخرى بنسبة 55.55% بتعداد 5 مفردات وهذا يرجع على حد تعبير مديرة مكتب دراسات معمارية وهي من مفردات هذه الفئة أن المشاريع و المناقصات التي تطرح بمدينة بسكرة لا تكون لأسباب أولية بإدارتها رغم أن التعليمية الوزارية تنص على الإعطاء الأولية لأصحاب المشاريع ضمن إطار ANSEJ هذه الأخيرة التي لم تحرص على المتابعة الفعلية و التقييمية لمشاريع الشباب واهتمت بالأمور الوثائقية وبتسديد القروض بحيث يتم توزيع المشاريع الشباب بطرق غير مشروعة⁽¹⁾ ثم تقييم أسباب خاصة بإقبال الزبائن أي عمليات البيع والشراء بالنسبة للمحلات التجارية وإقبال الأطفال على رياض الأطفال وأيضا الزبائن بالنسبة للحمامات وأخرى سبب يتعلق بسوء التسيير 11.11% و مشاكل مالية 11.11% .

¹ - مقابلة مع السيدة بولنوار فتيحة مديرة مكتب دراسات المعمارية -حي الزمالة بسكرة

جدول رقم 59: ترتيب الأولويات الواجب مراعاتها في برامج القروض بالنسبة لفئة ANSEJ

الخيارات	التكرار	%
إلغاء الفوائد البكية	10	76.92%
تمديد مدة القرض	3	31.15%
المجموع	13	100%

هذه الخيارات تم فرزها من خلال السؤال المفتوح، وكلها تدور حول هذين الخيارين

تم الحصول على نسبة 76.92 % لإلغاء الفوائد البنكية وهي النقطة التي جعلت الكثير من مفردات العينة تختار التمويل الثنائي دون فوائد فبعض هذه المشاريع تريد توسيع نشاطاتها والحصول على قرض بنكي لكنها متخوفة من تسديد الفوائد والذي تتفاوت نسبته حسب التكلفة المشروع ، تمديد مدة تسديد القرض بنسبة 31.15 % كمرتبة ثالثة ، وهذا بالرغم من أن التسديد يكون كل سنة ، أي سنوي وتصل أقصاها خمس سنوات .

جدول رقم 60: تقييم وضعية المستفيدين أوضاعهم المهنية في إطار ANSEJ

الخيارات	التكرار	%
مشجعة	5	38.46%
مقبولة	6	46.15%
غير مرضية	2	15.38%
المجموع	13	100%

من خلال هذا الجدول نجد أن مفردات هذه الفئة تتقبل وضعها المهني وهذا بنسبة 46.15% ، بينما تصل نسبة من ترى أن أوضاعها في إطار ANSEJ غير مرضية بنسبة 15% ، وعلى العكس تماما نجد ما نسبته 38.46% ترى أن وضعها مشجع . وهذه تعبر عن النظرة التقييمية لهذا البرنامج من وجهة نظر الفئة المستفيدة منه .

النتائج الجزئية لفئة وكالة دعم وتشغيل الشباب : ANSEJ

وجدنا أن هذا البرنامج كان منفذا حصل من خلال مفردات هذه الفئة على وظائف وساهم في خلق فرص عمل أخرى وذلك بعد قضاء بنسبة 61.53% خمس سنوات عاطلين عن العمل وكانت الوكالة ANSEJ هي المصدر الأكبر إعلاما عن نشاطها ، وشروط التأمين وطلب القروض من خلالها وذلك بنسبة 53.84% وتليها مصدر المعارف بنسبة 23% رغم

التسهيلات التي تقدمها في الإعلام عن نشاطها وفتح مجال فرص العمل وتدعيم المساعدة الذاتية لأصحاب المشاريع لم تخلوا من وجود صعوبات تلقاها أفراد العينة عن طرحهم للمشاريع بنسبة 76.92% وتمثل في الأمور الإدارية بنسبة 69.23% لكثرة الوثائق الإدارية المطلوبة سواء عن طرح الملف أو مرحلة التأهيل أو مرحلة الإنجاز وهي أمور لا بد منها من أجل تأمين تسديد القروض والفوائد البنكية .

وبالنسبة للمحور الثاني والخاص بالتأهيل المهني و اثبتت الإحصائيات والنسب التي حصلنا عليها في تحليلنا للمعطيات هذه الفئة أنها حققت خبرة مهنية بنسبة 84.61% وهذا راجع لاختيارها للاستثمار في مشاريع تتناسب مع تخصصاتهم العلمية وهذا بنسبة 92.30% أي أن طبيعة الاختيارات التي حققتها هي تطبيق معارف مكتسبة الى جانب مهارات جديدة وهذا بنسبة 84.61%

ويمكننا أن نحكم على طبيعة الوضع المالي للمستفيد من هذا البرنامج من خلال قدرته على تسديد القرض أو الفوائد البنكية والتي تحصلنها علي 69.23%مجموع المشاريع الثالث عشر ليست قادرة على تحديد القروض رغم أنها عملت على خلق مناصب شغل 32 منصب مؤقت ويرجع سبب عدم قدرتها على التسديد هي عدم قدرتها كما ربع صعبه مواجهة المشاريع الكبرى كالمقاولات وعدم متابعة من طرف ANSEJ متابعة ميدانية تقييمية لنشاطاتها وإعطائها الأولوية والعمل على إنعاشها أيضا عدم قدرتها المالية للتسديد جعلتها تختار يد عاملة رخيصة وغير مؤمنة اجتماعيا هذه الأوضاع المادية السيئة جعلتها تقيم وضعيتها المهنية والغير مرضية 2 مشاريع بنسبة 15.38% وهذه الوضعيات تحدد سبب النجاح والتشغيل من وجهة نظر أصحاب المشاريع .

تحليل كفي للمقابلة :

❖ دواعي إنجاز هذه البرامج :

أنشئت هذه الأجهزة من أجل التخفيف من مشكل البطالة خاصة في أوساط الشباب ،وذلك للتطور الذي يشهده سوق العمل من جهة وتزايد كمية الوافدين إليه كل عام سواء الخريجي الجامعات أو معاهد التكوين ،وأیضا من جهة الشباب العاطل عن العمل وليس له تأهيل مهني وتعم لهذه البرامج على الخلق المزيد من فرص التوظيف ،وذلك وفق حجم التمويل

الذي تتلقاه الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب كم أنها تعمل على فتح مجال الاستثمار بالنسبة لجهاز ANSEJ من اجل فتح عمل عن طريق المشاريع التي تمولها الصندوق بدعم تشغيل الشباب أو عن طريق تمويل البنوك .

❖ تفسير تعدد البرامج المكلفة بالتشغيل :

تعددت هذه البرامج من أجل استيعاب التنوع في الطلبات العمل ضمن إطار الشغل المأجور، والتي تختلف حسب التخصصات، ومنها طلبات عمل ضمن إطار الشغل المأجور والتي تستوعب اليد العاملة المكثفة والغير مؤهلة، ولجأت إليها الفئة الجامعية كحل مؤقت قد يتيح لها الفرصة في ضمان عمل ضمن أي إطار آخر أحسن من الشغل المأجور، من خلال إقامة علاقات مهنية داخل، وأيضا أنشأ جهاز ANSEJ لكي يستوعب تنوع التخصصات التي لها اتجاه نحو الإنتاج أو التجارة أو الخدمات لتطويرها ولخلق فرص عمل من خلالها .

❖ الأهداف الواجب تحقيقها من خلال البرنامج :

هي تعمل على تحقيق خبرة مهنية، بحيث تسمح للمستفيد من هذه البرامج الدخول إلى سوق العمل من خلال الخبرات التي يتحصل عليها، إذن فهذه البرامج هي المنفذ الوحيد الذي تحقق من خلاله القوى العاملة على الخبرة المهنية، خصوصا وان أغلب المسابقات التوظيف الخبرة المهنية، بالإضافة إلى إمكانية تحقيق الإدماج النهائي، أما بالنسبة ANSEJ فهو برنامج يعمل على تطوير المشروعات الصغيرة من أجل تشجيع الصناعات المحلية وأيضا تطوير المشروعات الاقتصادية بهدف خلق مناصب شغل .

❖ كيف يمكن لهذه البرامج أن تخدم الفئة الجامعية ؟

تسمح لهم بالعمل ضمن تخصصات مهنية عديد، وتفتح لهم فرصة العمل التطبيقي، بعد أن تلقوا الجانب النظري طيلة التعليم الجامعي، إذ أن الوسط المهني يختلف عن الإطار التعليمي .

❖ الوظائف والأنشطة الأكثر استقطابا لليد العاملة الجامعية :

أغلب الجامعيين يتوجهون للوظائف التي تتلاءم مع تخصصاتهم العلمية، وبما أن العقود لا يمكنها تلبية هذه المتطلبات من خلال تحقيق التوافق بين الشهادة والمهنة، لأن هذه الأخيرة أي المناصب تحددها المؤسسات المستخدمة وسوق العمل، ولذلك فتلبية الطلبات وتنوعها

وتلائمها مع التخصصات أمر يصعب تحقيقه ،أما بالنسبة لبرامج القروض فاغلب التوجهات تكون ضمن التخصصات العلمية ،فأغلبها أيضا تدخل ضمن القطاعات الممولة إلا أنه توجد مؤخرا موجة الاتجاه نحو الاستثمار في قطاع الخدمات ، خاصة المأكولات السريعة FAST FOOD وقطاع النقل .

وعلى العموم فإن هذه البرامج تحاول استيعاب الكم على الكيف من طلبات العمل ،كما أنها تسعى للتحقيق التوازن ،نظرا لتنوع الطلبات وهذا ما يفسر من أجل استيعاب اليد العاملة المؤهلة كخريجي الجامعة ،وأیضا تحتوي على مجالات تشغيلية لليد العامل الغير مؤهلة أي ليس لها تأهيل علمي أو مهني والتي يتم تحويلها لبرامج الأشغال المنفعة العامة ذات الأجر المنخفض وكثافة في اليد العاملة وذلك ضمن أعمال الحراسة ،التنظيف الخدمات .

النتائج العامة :

من خلال ما توصلنا إليه في هذه الدراسة ،والتي تؤكد منح خلالها أن برامج التشغيل تقدر تسهيلات إدارية للحصول على الوظائف ،وهذا م خلال الامتيازات الخاصة التي تقدمها البرامج من سهولة التوظيف ،سواء عند توفير المناصب أو عند تجديد العقود .

إذ أنها تحاول إدراج الخريجين الجدد فقط وكذا القدماء ممن لم يسبق لهم العمل في هذا البرنامج ،وهذا ما تحصلنا عليه في هذه الدراسة إذ أن العينة التي استفادت من البرامج شملت ومفردات حديثي التخرج ومفردات أيضا قضت سنوات عديدة في حالة بطالة وكلها عملت ضمن برنامج واحد ،وكون برنامج عقود ما قبل التشغيل موجه أساسا للفئة الجامعية وعدد المناصب لا تتوافق كميا مع طلبات العمل فهناك برامج أخرى تحاول امتصاص

البطالة مثل برنامج دعم وتشغيل الشباب الذي يساهم في تخفيض البطالة من خلال المشاريع التي ينميها، أيضا هناك نوع من التكامل بين البرامج فمثلا بالنسبة للمشاريع التي مولتها ANSEJ كالمقاولات يستخدم أصحابها يد عاملة من برامج أشغال ذات المنفعة العامة .

ورغم التسهيلات الوظيفية سواء من حيث الكم أي عدد المناصب التي توفرها أو من حيث الكيف عن طريقة التوظيف وما يتبعها من ترتيبات، إلا أن هذه الوظائف لا تراعي التخصصات العلمية والمهنية للمستفيدين وذلك بالرغم من أن المناشير الوزارية والمراسيم الرئاسية تؤكد على ضرورة التوظيف ضمن الشهادة، بالرغم من هذه الأخيرة أي طبيعة الوظائف والتخصصات المطلوبة تحددتها المصالح والمؤسسات المستخدمة والمستفيدة من مناصب شغل، إلا أننا نرى أن الأهم هو توفير فرص عمل لاتهم طبيعتها أو حتى ملائمتها مع مستوى التعليم الجامعي .

إضافة إلى هذا فإن الأجور المخصصة لهذه البرامج لا ترقى إلى المستوى العملي المبذول من طرف أفراد العينة وهذا بالرغم من أنها تعمل وفق نظام ساعي المعمول به في التوظيف العمومي هذا بالنسبة للعقود ما قبل التشغيل أما الشغل المأجور فهو عبارة عن منفذ لجأت إليه مفردات العينة للحصول على منصب عمل في إطارات أخرى بحكم التعرف على الوسط المهني وعلى المناصب الشاغرة. إيتيم في الأخير تحويل العقد وطبيعته لمستوى تشغيلي أفضل.

إن برامج التشغيل المنتهجة اعتمدت على عامل الديمغرافي بحيث أعطت الأولوية للكم على حساب الكيف، إذ عملت على عنصر تشغيل القوى العاملة الجامعية من خلال العدد ولم تهتم بإشكالية توظيفها في إطارها المناسب، كما أن المناصب المتوفرة جميعها خضعت للعامل الديمغرافي والاقتصادي الذين يؤثران على عدد المناصب المفتوحة وطبيعتها، إذ أن

المؤسسات الاقتصادية هي التي تحدد موع المناصب التوظيف وأيضاً عددها وتخضع لبرامج النمو الاقتصادي المعتمدة، إذ أن هذه البرامج لم تراعي القوى العاملة الجامعية كمورد بشري يجب استثماره ووضعها في إطاره التشغيلي الصحيح .

إن عملية تشغيل القوى العاملة هي عملية حسابية إحصائية تهدف إلى تحقيق التوازن في سوق العمل، وبحكم العوامل الديمغرافية والاقتصادية أصبحت عملية التشغيل هي عملية شكلية لا تخضع إلا للمعايير الكمية وللمعايير النفعية التبادلية بين الأفراد، ولا تخضع لمنطق الرجل المناسب في المكان المناسب .

توصيات واقتراحات :

انطلاقاً من النتائج التي استخلصت في هذه الدراسة كان لزاماً علينا طرح مجموعة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها أن تساهم في توفير جانب ملائم للقوى العاملة الجامعية والتي هي عبارة عن إطارات مؤهلة يجب أن يساهم في تنمية المجتمع لا إقصائها منه :

✓ يجب على المؤسسات المكلفة بتطبيق برامج الشغل أن تخلق توازن بين طبيعة الوظائف المعروضة وبين الشهادات والتخصصات بل يجب أن توفر عملاً يناسب التخصص العلمي للشباب الجامعي وهذا يعتبر من التعليمات الوزارية التي تضمنها المنشور الوزاري رقم 008 المؤرخ في 29 جوان 1998 ولم تؤخذ في الحسبان .

✓ يجب على البرامج للتشغيل أن توفر مناصب عمل دائمة وأن تعمل على تحقيق إدماج مهني للشباب الجامعي لتحل أزمة بطالة ذوي الخبرة الذين يعدون حديثي العهد لطلب العمل لأول مرة أي أن توفر حلول جذرية وليست حلولاً باحتواء ظاهرة البطالة بشكل مؤقت .

✓ أن تعمل على مراعاة التساوي لجميع فئات القوى العاملة في الإعلام عن المناصب عمل وطرق التشغيل والتي أصبحت تعتمد على المعرف أكثر من أي مصدر آخر حتى وإن تمثل في مندوبية تشغيل حد ذاتها .

✓ أن تراعي مستوى الأجور الذي لم يتغير ولم براعي إرتفاع تكاليف الحياة وضعف القدرة الشرائية للمواطن أي أن مستوى الأجر لا يتطور يبقى أقل حتى من أجر القاعدة SMIG > 10000 دج .

✓ الاهتمام بمتابعة أشكال تحديد الوظائف بحيث نجد أن العامل ضمن إطار عقود لعمل لكل الوظائف لكل وظيفة له جانب أي لا يوجد عنصر تحديد المهام بالمنصب المذكور في محضر التنصيب ليس النصب الحقيقي الذي يشغله العامل .

وهذا يؤدي إلى استغلال لحد كبير للقدرات العامل وتشتيتها

✓ العمل على دفع الأجور بشكل شهري مدة العقد بالنسبة للشغل المأجور رغم أنه ذو أجر زهيد لا يضمن ولا يغني من جوع

✓ العمل على إعطاء الأولوية للمشاريع الصغيرة المبدئية حتى تستطيع دخول مجال المنافسة لأن إقبال الزبائن والمشاريع هو من الأجور والعوامل التي تحدد فشل أو نجاح المشاريع المستثمرة .

✓ العمل على إلغاء الفوائد البنكية وهي من العناصر التي جعلت الكثير من الشباب يختارون القروض بدون فائدة رغم أن سوء هذه القروض لا تكفي تكاليف المشاريع .

الخاتمة

إن ملف التشغيل والبطالة من ملفات الساخنة التي أسالت الحبر عن طبيعتها من حيث الكم والكيف، إذ عملت سياسات التشغيل على استيعاب الأعداد الهائلة من القوى العاملة دون مراعاة الخصائص المميزة لليد العاملة خاصة القوى العاملة الجامعية، فارتفاع البطالة بين الجامعيين جعل الدولة تفكر في برامج بديلة ذات الحلول المؤقتة التي تساهم في امتصاص البطالة واحتواءها.

لكن هذه البرامج أهملت الإطار التنظيمي لهذا المورد البشري الذي من المفروض أن يكون من دعائم التنمية لأي مجتمع، فهذه القوى تكمن أهميتها في كونها مؤهلة قادرة على المساهمة في التنمية ذلك لو تم تنظيمها واستثمارها وادماجها من أجل اقتصاد وطني متكامل .

