



الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة بلحاج بوشعيب _ عين تموشنت

كلية العلوم الإقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم الإقتصاد الكمي

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي في العلوم الإقتصادية تخصص

الإقتصاد الكمي

إشكالية بطالة خريجي الجامعة

حالة ولاية عين تموشنت ANEM

تحت إشراف الدكتور:

إعداد الطلبة :

العقّاق مصطفى

❖ زقار نوال

❖ زيان سيدي محمد

❖ لجنة المناقشة :

الدكتور حرطاني عبد المجيد أستاذ محاضر جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت رئيساً

الدكتور العقّاق مصطفى أستاذ محاضر جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت مشرفاً

الدكتور مطهري كمال أستاذ محاضر جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت ممتحناً

الموسم الجامعي : 2025_2026



شكر و تقدير

نشكر الله عزوجل و نحمده حمداً بليغاً يليق بجلال وجهه العظيم
الذي ألهمنا الصحة و العافية و العزيمة و التوفيق لإنجاز هذا
العمل المتواضع .

نتوجه بخالص عبارات الشكر و التقدير إلى الأستاذ العقعاق
مصطفى الّلي رافقنا في البحث و أشرف على إنجاز مذكرتنا و لم
يبخل علينا منذ بداية مشوارنا بنصائحه السديدة و توجيهاته.
أتقد بجزيل الشكر و العرفان إلى كل أساتذتنا الكرام في كلية العلوم
الإقتصادية التجارية و علوم التسيير بالجامعة على ما قدموه لنا
من دعم و مرافقة طيلة فترة الدراسة .

شكر خاص لكل أعضاء لجنة المناقشة.

الشكر موصول إلى كل موظفي الفرع الولائي للتشغيل بولاية عين
تموشنت الذين ساعدونا في إنجاز دراستنا الميدانية نشكرهم جزيل
الشكر.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقتني لإتمام هذا العمل.
أهدي ثمرة جهدي و تخرجي أولاً إلى أمي الغالية من كانت
دعواتها سر نجاحي أطال الهه في عمرها و حفظها لي.
إلى زوجي الذي كان سندي في كل خطوة.
إلى فلذة كبدي أبنائي الأعزاء "ابنتي الحبيبة دعاء" و "إبني
الغالي لخضر".

زقار نوال.

الإهداء

الحمد لله الذي وفقني لإتمام هذا العمل .
أهدي هذا العمل على الوالدين الكريمين.
على زوجي و أبنائي الغاليين "أحمد عبد الوهاب" و "ياسر"
إلى الإخوة و الأخوات و أزواجهم و أولادهم.
إلى أستاذي الفاضل العقعاق مصطفى.
إلى السيد مدير الجامعة و أساتذتي الأفاضل الذين رافقوني في
إتمام مذكرة التخرج.

زيان سيدي محمد.

فهرس المحتويات

الصفحة	فهرس المحتويات
I	البسمة
II	الشكر و التقدير
III	الإهداء
V	فهرس المحتويات
VIII	قائمة الأشكال
IX	قائمة الجداول
1	المقدمة العامة
الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة و سوق العمل	
11	تمهيد
12	المبحث الأول: سوق العمل
12	المطلب الأول: الإطار المفاهيمي لسوق العمل
16	المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل
17	المطلب الثالث: سياسات سوق العمل
19	المبحث الثاني: البطالة (المفاهيم و المؤثرات)
19	المطلب الأول: تعريف البطالة و أنواعها
24	المطلب الثاني: أسباب البطالة
25	المطلب الثالث: آثار البطالة و سبل معالجتها
31	المبحث الثالث: بطالة خريجي الجامعات

فهرس المحتويات

31	المطلب الأول: أسباب بطالة خريجي الجامعات و خصائصها
33	المطلب الثاني: آثار بطالة خريجي الجامعات
34	خاتمة الفصل
الفصل الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل و آليات إدماج الخريجين	
36	مقدمة الفصل
37	المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل
37	المطلب الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل و نشأتها
38	المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل
40	المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل (فرع ولاية عين تموشنت)
41	المبحث الثاني: دور الفرع الولائي لعين تموشنت في خدمة خريجي الجامعة
42	المطلب الأول: الخدمات المقدمة لخريجي الجامعة
43	المطلب الثاني: مرافقة و متابعة طالبي العمل المسجلين “خريجي الجامعة”
45	خاتمة الفصل
الفصل الثالث: دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين	
46	مقدمة الفصل
47	المبحث الأول: مكونات و منهجية الدراسة التطبيقية
47	المطلب الأول: مجتمع الدراسة
47	المطلب الثاني: عينة الدراسة

فهرس المحتويات

47	المطلب الثالث: حدود الدراسة
48	المبحث الثاني: إعداد الإستبيان و تفريغ النتائج
48	المطلب الأول: إعداد الإستبيان
49	المطلب الثاني: هيكل و مقياس الدراسة
51	المطلب الثالث: تفريغ نتائج الإستبيان
54	المبحث الثالث: تحليل النتائج
54	المطلب الأول: معامل الثبات و صدق المحاور
55	المطلب الثاني: تحليل نتائج المحاور
105	خاتمة الفصل
107	الخاتمة العامة
109	قائمة المصادر و المراجع
113	الملاحق
122	الملخص

قائمة الأشكال

الصفحة	العنوان	الشكل
12	هيكل سوق العمل في الجزائر	الشكل رقم 01
23	أنواع البطالة	الشكل رقم 02
50	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	شكل رقم 03
51	توزيع مفردات العينة حسب العمر	الشكل رقم 04
51	توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي	الشكل رقم 05
52	توزيع المفردات حسب التخصص الجامعي	الشكل رقم 06
53	توزيع المفردات حسب نة التخرج	شكل رقم 07

قائمة الجداول

الصفحة	العنوان	الشكل
46	إحصائيات متعلقة بإستمارة الإستبيان	الجدول 01
49	دليل القياس بليكات الخماسي	الجدول 02
49	مقياس ليكات الخماسي	الجدول 03
50	توزيع مفردات العينة حسب الجنس	الجدول 04
51	توزيع مفردات العينة حسب العمر	الجدول 05
51	توزيع مفردات العينة حسب المؤهل التعليمي	الجدول 06
52	توزيع المفردات حسب التخصص الجامعي	الجدول 07
53	توزيع المفردات حسب سنة التخرج	الجدول 08
54	صدق البيانات	الجدول 09
54	وضعية المتخرجين الجامعيين	الجدول 10
55	نتائج إختبار T لمعرفة فروق البطالة بين الجنسين	الجدول 11
56	طرق البحث عن العمل المستخدمة من طرف الخريجين الجامعيين	الجدول 12
58	الصعوبات الرئيسية حسب وجهة نظر المتخرجين الجامعيين	الجدول 13
60	توزيع المشاكل الشخصية التي يواجهها الخريجون في البحث عن العمل	الجدول 14
62	التفسير الإقتصادي لواقع البطالة و الأنواع المترتبة	الجدول 15
66	إحصائيات تقييم التكوين الجامعي من وجهة نظر المتخرجين	الجدول 16
67	آراء الخريجين حول مدى مساهمة التكوين الجامعي في تأهيلهم لسوق العمل	الجدول 17
68	توزيع المهارات التي يجب على المتخرج تطويرها	الجدول 18

قائمة الجداول

75	ملخص العلاقة بين المشكلة و السبب الرئيسي	الجدول 19
76/75	إحصائيات أفراد العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية	جدول 20
76	توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل	الجدول 21
77	إحصائيات أفراد العينة حسب مدة التسجيل في وكالة التشغيل	الجدول 22
77	توزيع أفراد العينة حسب مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل	الجدول 23
79	تحليل رضا خريجي الجامعة لولاية عين تموشنت بخدمات الوكالة	الجدول 24
82	أسباب عدم دعوة الخريجين للمقابلات من قبل ANEM	الجدول 25
83	توزيع أفراد العينة حسب مدى إستفادة الخريجين من الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM	الجدول 26
84	الإنطباع العام للخريجين حول فعالية ANEM الكلاسيكية في مساعدتهم لإيجاد عمل.	الجدول 27
84	توزيع أفراد العينة حسب إنطباعهم العام حول فعالية ANEM الكلاسيكية في مساعدتهم لإيجاد العمل	الجدول 28
85	توزيع اقتراحات الخريجين لتحسين أداء ANEM	الجدول 29
86	إحصائيات مدى معرفة الخريجين بمنصة ANEM الإلكترونية	الجدول 30
87	توزيع الخريجين حسب مدى علمهم بالمنصة الإلكترونية أو التطبيق الخاص بـ ANEM	الجدول 31
88	إحصائيات وصفية لتقييم الجوانب التقنية لمنصة ANEM	الجدول 32
88	توزيع تقييمات الخريجين للجوانب التقنية لمنصة الوكالة	الجدول 33
90	توزيع تجارب الخريجين مع التقديم الإلكتروني على الوظائف عبر منصة ANEM	الجدول 34

قائمة الجداول

92	تقييم الخريجين لتكرار مواجهة المشاكل التقنية على منصة الوكالة	الجدول 35
95	التوجه الرئيسي المستقبلي للخروج من البطالة بالنسبة للمتخرجين	الجدول 36
98	أبرز المعوقات حسب رأي الخريجين في إنشاء مشاريعهم	الجدول 37
100	تعليقات المتخرجين و آرائهم	الجدول 38
101	شهادات المتخرجين حول وضعية البطالة	الجدول 39
102	مقترحات المتخرجين لإصلاح	الجدول 40
102	آراء المتخرجيين الجامعيين لتكوين الجامعي	الجدول 41
103	آراء الشكر و التقدير	الجدول 42

المقدمة العامة

تعتبر مشكلة البطالة إحدى المشكلات السلبية المتواجدة في كل المجتمعات، لذلك فالحديث عن موضوع التشغيل ومكافحة البطالة أخذ أهمية بالغة بين صانعي القرار، وذلك بالنظر إلى خطورة الظاهرة التي أصبحت تشكل عائقاً تنموياً تعاني منه معظم دول العالم.

والجزائر كغيرها من الدول عرفت مشكلة البطالة ونقص التشغيل منذ الاستقلال ما نتج عنه عدة إختلالات في سوق العمل، وبالرغم من أنها مست كل فئات المجتمع بمختلف أطيافه إلا أن فئة الشباب هي الأكثر تضرراً فالملفت للإنتباه. أن ظاهرة البطالة لم تعد تمس وسط الشباب غير المتعلم بل إمتدت إلى الشباب المتعلم ذوي الشهادات من خريجي الجامعات والمعاهد العليا، حيث تشير الإحصائيات إلى تفاقم ظاهرة البطالة لدى هذه الفئة من المجتمع مما يترتب عنه هدر العنصر العمل البشري المؤهل ليصبح هؤلاء بعد تخرجهم في وضعية واحدة لا يختلف الأمر عن غيرهم من الذين إختصروا طريق الدراسة، الأمر الذي جعل موضوع التشغيل لخريجي الجامعات بصفة خاصة يصنف ضمن أولويات برامج التنمية الإقتصادية والإجتماعية، لذلك قامت الحكومة الجزائرية بوضع سياسة للتشغيل تتضمن مجموعة من الصيغ والآليات لمواجهة لفئة الشباب خريجي الجامعات على وجه الخصوص للنهوض بمسألة تشغيل هذه الفئة المتعلمة في المجتمع. ولعل من أهم هذه الآليات اتباع منهج الوساطة في سوق العمل والذي يتحقق بإنشاء مؤسسات وسيطة تقوم بالربط بين طالبي العمل. من جهة وبين المؤسسات والأفراد العارضين المناصب عمل من جهة أخرى. وعليه وبما أن مشكلة البطالة لدى خريجي الجامعات لازالت قائمة وبلغت مستويات مخيفة إلى درجة كبيرة، الأمر الذي استدعى دراسة الظاهرة دراسة فعلية والوقوف على أسباب انتشارها وكذا مدى إمكانية البرامج التي وضعتها الدولة في إمتصاص البطالة لدى خرجي مؤسسات التعليم العالي. للوصول إلى نتائج واقعية من شأنها الحد منها أو القليل من إنتشارها بين هذه الفئة المتعلمة من المجتمع.

تعد مشكلة البطالة في الوقت الراهن إحدى المشكلات التي تواجه الجزائر نظراً للتزايد المستمر في عدد البطالين عامة وحاملي الشهادات الجامعية بصفة خاصة. في ظل تزايد عدد المتخرجين الوافدين إلى سوق العمل لأول مرة وانكماش فرص العمل ومحدوديتها، وبات من الواضح عدم القدرة على توفير فرص عمل للقادرين عليه والراغبين فيه بالحجم المطلوب، لذلك أصبحت سياسة التشغيل ومحاربة البطالة في الجزائر تشكل الإنشغال الأول لدى السلطات الحكومية لما لها من أثر بالغ على الإستقرار الإجتماعي والإقتصادي للبلاد، فصال عما ينتج عن البطالة من هدر للطاقات وهروب للكفاءات وتراجع في النمو الاقتصادي.

وبالنظر إلى البطالة بوصفها مشكلة إجتماعية وإقتصادية تحتاج لدراسة وتحليل، فإن بطالة المتعلمين من خريجي مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى حل للتخفيف من حدها باعتبار أن هذه الفئة هي الرصيد الإستراتيجي الذي يغذي المجتمع كون أن مخرجات التعليم العالي تشكل مدخلات العملية التنموية، لذلك كان لابد من الإهتمام بهذه

الشريحة من المجتمع بوضع سياسات تشغيلية فعالة تلبي إحتياجات طالبي العمل من خريجي الجامعات وعلى هذا الأساس سعت الدولة الجزائرية جاهدة للبحث عن بدائل مناسبة لحل هذه المشكلة فقامت بصياغة العديد من السياسات و إرساء عدد من البرامج التي تشكل في مجملها سياسات لدعم التشغيل وخاصة تشغيل الشباب المتعلم من خريجي الجامعات للحد من تنامي هذه الظاهرة و التكفل بمتطلبات اليد العاملة لفئة الخريجين.

ومن هذا المنطلق تحاول الدراسة البحث في جملة الآليات والبرامج المتعلقة بسياسة التشغيل. مركزة على دور الوكالة الوطنية للتشغيل في التخفيف من حدة البطالة لدى فئة الشباب الجامعي على المستوى المحلي لولاية عين تموشنت.

من خلال إلقاء ردايتيقي بسام الذهن الإشكالية تيمنا : "إلى أي مدى تساهم آليات التشغيل المحلية، وفي مقدمتها الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، في الحد من بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت، وما هي العوامل المحددة لفعالية هذه الآليات من وجهة نظر الخريجين أنفسهم؟"

و يرتبط هذا التساؤل الرئيسي مع مجموعة من الأسئلة الفرعية التي نحاول الإجابة عليها تدريجيا و في سياق دراستنا و المتمثلة في :

- ❖ ماهي الأسباب الرئيسية التي تؤدي إلى تفاقم ظاهرة خريجي الجامعات في الجزائر؟
- ❖ ماهو دور الوكالة الوطنية للتشغيل في معالجة إشكالية البطالة لدى خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت؟
- ❖ هل تتوافق مخرجات التعليم العالي مع إحتياجات سوق العمل في الجزائر؟

♦ فرضيات البحث:

- ❖ **فرضية 1:** يعد عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل السبب الرئيسي لبطالة خريجي الجامعات في الجزائر.
- ❖ **فرضية 2:** تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دورا إيجابيا في تخفيف ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت من خلال برامج الإدماج المهني.

- ❖ **فرضية 3:** ضعف إستيعاب القطاع الخاص للخريجين يزيد من حدة البطالة رغم توفر فرص العمل.

♦ أسباب إختيار الموضوع:

ان إختيارنا موضوع دراستنا نابع من دافعين أحدهما موضوعي و الآخر شخصي.

المقدمة العامة

■ الدوافع الموضوعية:

تفاقم ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات خاصة و استفحالها بشكل مخيف ومقلق بالإضافة إلى الانعكاسات والآثار المترتبة عنها لضرورة ملحة وسبب من أسباب دراسة الموضوع

- اعتبار هذا الموضوع من أهم المواضيع التي تم طرحها من قبل الدولة الجزائرية في السنوات الأخيرة، خاصة وأن الإستثمار في رأس المال البشري أصبح مطلباً أساسياً لتحقيق التنمية.

❖ محاولة دراسة واقع البطالة لدى خريجي الجامعات في الجزائر والأسباب التي تقف وراء تزايد نسب البطالين من الخريجين في سبيل إيجاد حلول تمكن من احتواء هذه الظاهرة أو على الأقل التخفيف من حدتها.

❖ معرفة مدى نجاعة الآليات والإجراءات التي اتخذتها الدولة الجزائرية لمحاربة البطالة لدى فئة خريجي الجامعات.

❖ رصد النتائج المحققة في مجال النهوض بتنشغيل حاملي الشهادات الجامعية عن طريق الوكالة الوطنية للتشغيل، ومعرفة حجم التطابق أو التباين بين الإنجازات والطموحات بالشكل الذي يسمح بقياس مدى فعالية هذا الجهاز في سوق العمل المحلي تحديداً.

❖ تقديم مجموعة من الاقتراحات التي يمكن اتباعها لإنجاح هذه السياسة.

■ الدوافع الذاتية:

لعل من أبرز الدوافع الشخصية التي قادتنا إلى اختيار هذا الموضوع، كوننا نجمع بين مسؤوليتين في آن واحد — العمل والدراسة — مما جعلنا نعيش عن كثب الفجوة القائمة بين عالم الشغل ومتطلبات التكوين الأكاديمي.

فمن خلال تجربتنا اليومية كموظفين، لاحظنا أن كثيراً من الخريجين يجدون صعوبة في الاندماج المهني رغم حملهم لشهادات جامعية، في حين أن الميدان يتطلب كفاءات عملية لا تكفي المقاعد الدراسية وحدها لتوفيرها.

كما أن إنتماءنا إلى فئة العمال الذين يسعون في نفس الوقت إلى تطوير مسارهم الأكاديمي، جعلنا أكثر إدراكاً لحجم التحديات التي يواجهها خريجو الجامعات في سوق العمل الجزائري.

ومن هذا المنطلق، جاء اهتمامنا بدراسة دور الوكالة الوطنية للتشغيل في إستيعاب هذه الفئة، رغبة منا في فهم الآليات المتاحة وتقييم مدى نجاعتها، عل هذا البحث يسهم ولو بشكل متواضع في إثراء النقاش حول هذه الإشكالية الاجتماعية الراهنة.

المقدمة العامة

◆ الدراسات السابقة:

نظراً لحيوية موضوع التشغيل، فقد حظي باهتمام العديد من الباحثين والمفكرين، مما أدى إلى تعدد الدراسات والأبحاث حول السياسات العامة التشغيلية ومكافحة البطالة. غير أن دراسة السياسة العامة في مجال تشغيل حاملي الشهادات الجامعية في الجزائر، وخصوصاً دراسة الوكالة الوطنية للتشغيل كآلية تشغيلية لهؤلاء الخريجين، لا تزال محدودة نوعاً ما، إذ لم تحظَ بالجانب الأوفر من الدراسات التفصيلية، بل اقتصرت معظمها على الإشارة إليها دون دراسة معمقة. ولهذا سنكتفي بذكر ما رأينا أن له صلة بموضوع دراستنا.

■ الدراسة الأولى:

تناولت دراسة الباحثة نجاح عمار بعنوان "البطالة لدى خريجي الجامعة: دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة" – وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم اجتماع التنظيم والعمل، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قالمة، للسنة الجامعية 2018/2017 – أسباب البطالة لدى خريجي الجامعات وآثارها الاجتماعية والاقتصادية، وكذا مختلف السياسات والبرامج التشغيلية التي وضعتها الدولة الجزائرية من أجل القضاء أو التقليل من حدة هذه الظاهرة. اعتمدت الباحثة في دراستها على الإشكالية التالية: ما هي أسباب وأثار البطالة لدى خريجي الجامعة، وكيفية معالجتها من طرف الدولة الجزائرية؟، وتمخض عن هذه الإشكالية مجموعة من النتائج نذكر منها:

- ❖ عدم مراعاة الجامعة لإحتياجات سوق العمل فيما يتعلق بالتخصصات المطلوبة، وإكتفاؤها بتخريج كم هائل من الطلبة حاملي شهادات التعليم العالي بمختلف المؤهلات والكفاءات التي لا تتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- ❖ إنتشار الوساطة والمحسوبية والرشوة، وعدم توفر الخبرة المهنية لدى خريجي الجامعات، وهما من أكثر الصعوبات التي تعترض الخريج الجامعي أثناء بحثه عن عمل.
- ❖ عدم الالتزام بمعايير التوظيف يؤدي إلى تفاقم ظاهرة بطالة خريجي الجامعات.
- ❖ يعاني الخريج الجامعي من وضع اقتصادي صعب، مما يدفعه إلى ممارسة أعمال لا تتناسب مع مستواه العلمي، وذلك من أجل الهروب من شبح البطالة وتأمين لقمة العيش، ولو على حساب كرامته وتخصصه العلمي.

■ الدراسة الثانية:

تناولت دراسة الباحث عبد الرحمن بن عامر بعنوان "سياسة التشغيل في الجزائر وإشكالية إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل: دراسة حالة ولاية تيارت" – وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية،

تخصص اقتصاد وتنمية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة تيارت، للسنة الجامعية 2021/2020 – تقييم السياسة التشغيلية المتبعة في الجزائر ومدى قدرتها على إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل المحلي، مع التركيز على الآليات والبرامج التي تعتمد عليها الدولة لتشغيل هذه الفئة المتعلمة.

طرح الباحث الإشكالية التالية: إلى أي مدى أسهمت سياسة التشغيل المتبعة في الجزائر في إدماج خريجي الجامعات في سوق العمل بولاية تيارت؟، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها:

- ❖ افتقار سياسة التشغيل في الجزائر إلى رؤية استراتيجية طويلة الأمد تتسجم مع متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية، مما يجعل إجراءاتها ذات طابع ظرفي ورد فعل لا استباقي.
- ❖ أن برامج التشغيل الموجهة للخريجين كبرنامج DAIP، وإن أسهمت في خفض معدلات البطالة الرسمية، إلا أن هذا الانخفاض يبقى هشاً نظراً لانتهاج العقود دون توفير مسارات واضحة للتثبيت.
- ❖ ضعف القطاع الخاص في الولاية وانكماشه عن توفير فرص عمل دائمة، مما يلقي بأعباء إضافية على الأجهزة الحكومية للتشغيل وعلى الوكالة الوطنية للتشغيل بشكل خاص.
- ❖ التوافق بين شهادات الخريجين ومناصب العمل المعروضة يبقى محدوداً، مما يضطر كثيراً منهم إلى قبول وظائف لا تقابل مستواهم العلمي.

■ الدراسة الثالثة:

تناولت دراسة الباحثة سارة بوخاري بعنوان "إشكالية بطالة خريجي الجامعات وآليات معالجتها في الجزائر: دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المسيلة" – وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد كمي، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، للسنة الجامعية 2022/2021 – رصد إشكالية بطالة خريجي الجامعات في الجزائر وتحليل الآليات التي اعتمدتها الدولة لمعالجتها، مع التركيز على دور الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المسيلة كنموذج تطبيقي.

إنطلقت الباحثة من الإشكالية التالية: ما مدى فعالية الآليات التي اعتمدتها الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المسيلة في معالجة إشكالية بطالة خريجي الجامعات؟، وقد خلصت الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:

- ❖ الإرتفاع المتواصل في أعداد خريجي الجامعات لا يقابله توسع موازٍ في فرص العمل المتاحة، مما يُرسّخ البطالة الهيكلية في أوساط الفئة المتعلمة ويجعلها ظاهرة متجذرة يصعب تجاوزها بالبرامج التقليدية.
- ❖ الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المسيلة تضطلع بدور محوري في إستقبال طلبات العمل وتسجيل الخريجين وإحالتهم إلى المؤسسات، غير أن محدودية عروض العمل الواردة إليها تُقيد قدرتها الفعلية على الإستجابة.

المقدمة العامة

❖ نتائج برنامج DAIP على المستوى الولائي تكشف عن تفاوت ملحوظ بين التخصصات، إذ يجد خريجو بعض التخصصات الإنسانية والاجتماعية صعوبة أكبر في الإدماج مقارنة بخريجي التخصصات التقنية والعلمية.

❖ غياب متابعة ما بعد الإدماج من قبل الوكالة يحول دون تقييم الأثر الحقيقي للبرامج التشغيلية على المدى البعيد، مما يُصعّب اتخاذ قرارات تصحيحية مبنية على معطيات دقيقة.

■ الدراسة الرابعة:

تناولت دراسة الباحث بلقاسم سالطنية وآخرون بعنوان "بطالة الشباب الجامعي في الجزائر بين واقع سوق العمل ومتطلبات التنمية" – وهي مذكرة لنيل شهادة الماستر في علم العمل الاجتماعي، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، للسنة الجامعية 2019/2018 – الكشف عن أبرز العوامل المفضية إلى تصاعد بطالة الشباب الجامعي في الجزائر، ومدى قدرة سوق العمل على استيعاب مخرجات التعليم العالي في ضوء متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

إنطلق الباحث من الإشكالية التالية: **إلى أي مدى يستطيع سوق العمل الجزائري استيعاب مخرجات التعليم العالي في ظل التحولات الاقتصادية الراهنة؟**، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أبرزها:

❖ وجود فجوة واسعة بين التخصصات التي تقدمها الجامعات الجزائرية والتخصصات التي يحتاجها سوق العمل فعلياً، مما يجعل كثيراً من الخريجين عاجزين عن الاندماج المهني.

❖ القطاع الخاص يُحجم عن توظيف الخريجين الجدد بسبب افتقارهم إلى الخبرة العملية، في حين يعجز القطاع العام عن استيعاب الأعداد المتزايدة منهم سنة بعد سنة.

❖ برامج التشغيل الحكومية الموجهة للشباب تبقى دون المستوى المطلوب من حيث الجودة والاستدامة، إذ تقتصر في معظمها على عقود مؤقتة لا ترقى إلى مستوى تطلعات الخريجين.

❖ غياب ثقافة العمل الحر والمقاولاتية لدى الخريجين يُضيق من آفاق الاندماج المهني خارج نطاق التوظيف الحكومي.

◆ أهمية الدراسة:

تظهر أهمية الدراسة الحالية من حيث أنها تعالج إحدى المشكلات الاجتماعية والاقتصادية التي يمكن أن تؤثر على السياقات التنموية للدولة الجزائرية، والمتمثلة في بطالة الفئة المتعلمة من حاملي الشهادات الجامعية باعتبارها الشريحة المثقفة والتي تكتسب مهارات ومؤهلات يحتاجها سوق العمل والدولة ككل في إطار برامجها التنموية

خاصة ما تعلق منها بالجانب الاجتماعي والاقتصادي، الأمر الذي يتطلب وضع سياسة تشغيل فعالة تلبي احتياجات هذا المورد البشري المهم في المجتمع والذي سيحمل على عاتقه فيما بعد مسؤولية تسيير الموارد الأخرى، ويستمد الموضوع أهميته أيضا من كونه يربط بين متغيرين أو قطاعين رئيسيين والمتمثلان في قطاع التعليم العالي وقطاع التشغيل والتي أصبحت الشراكة بينهما ضرورة حتمية لا يمكن تجاوزها خاصة في الآونة الأخيرة نظرا لتزايد عدد الخريجين من جهة تطور متطلبات سوق العمل من جهة أخرى. كما يكتسي الموضوع أهمية علمية تبرز من خلال الإهتمام الأكاديمي المتزايد بمشاكل المجتمع وعلى رأسها مسألة التشغيل لخريجي الجامعات والتي أصبحت تشكل موضوعا محوريا يشغل بال الباحثين والمفكرين.

◆ أهداف الدراسة:

إن أي دراسة علمية في أي مجال كان تقوم على أهداف معينة تسعى لتحقيقها، وفيما يخص دراستنا فإنها تسعى لتحقيق هدف رئيسي والمتمثل أساسا في معرفة دور سياسة التشغيل في الجزائر خاصة في جانبها المتعلق بترقية تشغيل حاملي الشهادات الجامعية ومحاربة البطالة. ويندرج تحت هذا الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية المتمثلة فيما يلي:

- ◆ التعرف على سياسة التشغيل وخصائصها.
- ◆ تسليط الضوء على واقع بطالة خريجي الجامعات وسياسة التشغيل في الجزائر.
- ◆ الوقوف على محددات وأسباب انتشار البطالة بين فئة حملة الشهادات العليا في الجامعات الجزائرية.
- ◆ التعرف على طبيعة الأجهزة والبرامج التي استحدثتها الدولة الجزائرية في مجال مكافحة البطالة.
- ◆ دراسة دور الوكالة في التخفيف من البطالة بولاية عين تموشنت.
- ◆ اقتراح حلول عملية لتفعيل سياسة التشغيل محليا.

◆ منهجية البحث:

لمعالجة الإشكالية محل الدراسة معالجة علمية و موضوعية، إتبعنا في دراستنا لموضوعنا هذا المنهج الوصفي في الجانب النظري من الدراسة لأنه المنهج المناسب لدراسة موضوعنا بشكل جيد أما الجانب التطبيقي أي الدراسة الميدانية فقد إعتمدنا في دراستنا على المنهج الوصفي التحليلي إستعانةً بالبرنامج الإحصائي لتحليل البيانات الإحصائية المسمى SPSS.

◆ حدود البحث:

- **الحدود المكانية:** إقتصرت الدراسة على ولاية عين تموشنت فقط، وبالتحديد على الخريجين الجامعيين المسجلين في الفرع الوائي للوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) ومختلف مالحقه المحلية المنتشرة عبر إقليم الولاية و هذا يحد من تعميم النتائج على باقي الولايات
- **الحدود الزمنية:** أجريت الدراسة الميدانية خلال فترة زمنية محددة ممتدة من 01 مارس 2026 إلى 30 أبريل 2026.
- **الحدود البشرية (مجتمع الدراسة):** اعتمدت الدراسة على 99 خريج فقط من جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت فقط، من حملة شهادات (ليسانس، ماستر، دكتوراه) وهي عينة صغيرة نسبياً ، والمسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل.

◆ هيكل الدراسة:

لوصف ثلاثة في انتسارد تسدنه تءاج ،تءور طملا تءلاكشلاء إلىءءءاءلاء و تساردلاء عوضوءبءءاءلاء لءأ ن م ناك تءءء:

■ الفصل الأول: الإطار النظري للبطالة وسوق العمل

خصص هذا الفصل لضبط المفاهيم الأساسية المرتبطة بموضوع الدراسة، وتوزع على ثلاثة مباحث:

1. **المبحث الأول: سوق العمل:** تناولنا فيه مفهوم سوق العمل، أنواعه، مؤشرات، وسياساته (النشطة وغير النشطة).
2. **المبحث الثاني: البطالة (المفاهيم والمؤثرات):** تطرقنا إلى ماهية البطالة من حيث مفهومها، أنواعها المتعددة، أسبابها، والآثار المترتبة عنها (اقتصادية، اجتماعية، نفسية، وأمنية)، بالإضافة إلى سبل معالجتها.
3. **المبحث الثالث: بطالة خريجي الجامعات:** خصصناه لدراسة بطالة خريجي الجامعات بالوقوف على أسبابها، خصائصها، ونتائجها الخاصة بهذه الفئة المتعلمة من المجتمع.

■ الفصل الثاني: الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

تناول هذا الفصل الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بوصفها الأداة المحورية التي اعتمدتها الدولة الجزائرية في مواجهة ظاهرة البطالة، وتوزع على مبحثين:

1. **المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل:** تناولنا فيه نشأتها وتطورها منذ إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة، وصولاً إلى تحولها إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، مع استعراض مهامها، أهدافها، وهيكلها التنظيمي بولاية عين تموشنت.
2. **المبحث الثاني: دور الفرع الولائي لعين تموشنت في خدمة خريجي الجامعات:** ركزنا فيه على الخدمات المقدمة لخريجي الجامعات، خاصة الخدمات الرقمية المستحدثة وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP).

■ الفصل الثالث: دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

خصص هذا الفصل للدراسة الميدانية (التطبيقية)، وتوزع على ثلاثة مباحث:

1. **المبحث الأول: مكونات ومنهجية الدراسة التطبيقية:** تناولنا فيه مجتمع الدراسة، عينتها، وحدودها (المكانية، الزمانية، البشرية، العينية، الأدوات، والمنهجية).
2. **المبحث الثاني: إعداد الاستبيان وتفرغ البيانات:** تطرقنا إلى تصميم الاستبيان، هيكله ومقياسه (مقياس ليكرت الخماسي)، وكيفية تفرغ النتائج باستخدام برنامجي Excel و SPSS.
3. **المبحث الثالث: تحليل النتائج:** خصصناه لتحليل النتائج المتعلقة بـ:
 - ✓ وضعية الخريجين (البطالة، مدة التسجيل، طرق البحث عن عمل).
 - ✓ تقييمهم لخدمات وكالة التشغيل (الكالسية والإلكترونية).
 - ✓ توجهاتهم المستقبلية (البحث عن عمل، الهجرة، ريادة الأعمال، التكوين الإضافي).

◆ صعوبات البحث:

- ✓ تباين آراء بعض الخريجين حول بعض النقاط (100 طقف قرامتسا).
- ✓ تباين آراء بعض الخريجين حول بعض النقاط (تباين آراء).
- ✓ تباين آراء بعض الخريجين حول بعض النقاط (تباين آراء).

الفصل الأول:
الإطار النظري
للبطالة و سوق العمل

تمهيد:

تعتبر البطالة ونقص التشغيل ظاهرة شاملة تطل جميع الاقتصاديات، وإن اختلفت حدتها من دولة لأخرى ومن اقتصاد لآخر، وذلك راجع إلى صعوبة الوصول إلى مستوى التشغيل الكامل من جهة، والتغيرات المستمرة التي يعرفها سوق العمل من جهة أخرى، والتي أثرت على مدى مطابقة عروض العمل للطلبات عليه. كما أن التطور التكنولوجي والتقني أفرز تحولات في طبيعة المجتمعات بتحولها إلى مجتمعات معرفية، مما زاد من تعقيد علاقة العرض بالطلب في سوق العمل.

ومن هنا تبرز أهمية الحديث عن مسألة التشغيل بمختلف تجلياته، انطلاقاً من كونه يعبر عن واقع أي مجتمع، ولكون التشغيل والعمل اللائق يمثلان محور اهتمام جميع شرائح المجتمع في استحداث فرص العمل، فضلاً عن كونهما من أبرز العوامل المؤثرة على التنمية الاجتماعية والاقتصادية لأي بلد، والمحافظة على استدامتها. و عليه للتوضيح تم إنجاز هذا الفصل المعنون بالإطار النظري للبطالة و سوق العمل إلى ثلاث مباحث و هي كالآتي:

- ❖ المبحث الأول: سوق العمل.
- ❖ المبحث الثاني: البطالة (المفاهيم والمؤثرات).
- ❖ المبحث الثالث: بطالة خريجي الجامعات.

المبحث الأول: سوق العمل

سيتم في هذا المبحث التطرق إلى الجانب النظري لسوق العمل، حيث سيتم تعريف مفهوم سوق العمل، واستعراض أنواعه المختلفة، ومؤشراته الأساسية، وكذا السياسات المتبعة فيه (النشطة وغير النشطة)، مع الإشارة إلى خصائصه التي تميزه عن باقي الأسواق، والعوامل المؤثرة في جانبي العرض والطلب.

يمثل سوق العمل المصدر الأساسي لأحد العناصر الرئيسية للعملية الإنتاجية، ألا وهو عنصر العمل، الذي يمكن من خلاله تحقيق أهداف المنظمات والقطاعات الاقتصادية المختلفة، وذلك بدراسة طبيعة هذا السوق، وتحديد خصائصه، والعوامل المؤثرة فيه، أي التي تؤثر في كلا جانبي العرض والطلب.

المطلب الأول : الإطار المفاهيمي لسوق العمل

تعد دراسة المفاهيم المتعلقة بجوانب سوق العمل من المواضيع المهمة في مجال العلوم الاقتصادية، ولذلك ظهرت مجموعة من التعاريف التي قامت بتلخيص مفهوم سوق العمل، وأنواعه، وخصائصه التي تميزه عن باقي الأسواق، والتي سنتناولها بالتفصيل في المطلب التالي:¹

1. مفهوم سوق العمل:

هناك تباين وتعدد في شرح مفهوم سوق العمل من طرف العديد من الاقتصاديين، ومن أبرز هذه المفاهيم نجد:

تعريف كودمان (Goodman): عرف سوق العمل على أنه المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال، والتي يشغل فيها معظم القاطنين.

أما المدرسة الكلاسيكية الحديثة، ومن خلال إقتصاديين مثل هيكز (Hicks)، فقد رأت أن أسواق العمل تشبه تماماً أسواق المنافسة التامة التي تناولتها بالشرح معظم كتب مبادئ الاقتصاد، ومن أمثلة هذه الأسواق: سوق التحويل الخارجي، سوق التمويل الدولي، وسوق السلعة. ويفترض هؤلاء الإقتصاديون تجانس العمل، وإنعدام تكاليف النقل، وتكاليف الإعلام، مع توفر المنافسة التامة بين عدد كبير من البائعين والمشتريين في سوق العمل.

في المقابل، يرى الإقتصادي كير (Kerr) أن السوق الطبيعية للعمل تختلف كلياً عن سوق العمل في ظل الظروف التامة، إذ أن نظرة العامل الاعتيادي إلى السوق تكون ضيقة، كما أنه لا يعتبر مشاركاً حقيقياً، وقد تم تعزيز هذا الرأي بدراسة عملية مستفيضة.

¹ضياء محمد الموساوي، "سوق العمل و النقابات العملية في إقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص1
1، بوزدة 2010 ص79.

كما يمكن تعريف سوق العمل أيضاً بأنه المكان الذي يجتمع فيه كل من المشتريين والبائعين لخدمات العمل، حيث البائع هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب المنشأة الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل. وبهذا فإن مكونات سوق العمل هي البائع والمشتري، وبعد حصول التطور في وسائل الإتصال المختلفة، أصبح سوق العمل هو الإطار الذي تتم فيه عملية التبادل الإقتصادي، سواء كان هذا الإطار مكاناً مادياً، أو أجهزة إلكترونية، أو الإنترنت، أو الهاتف، أو الفاكس.

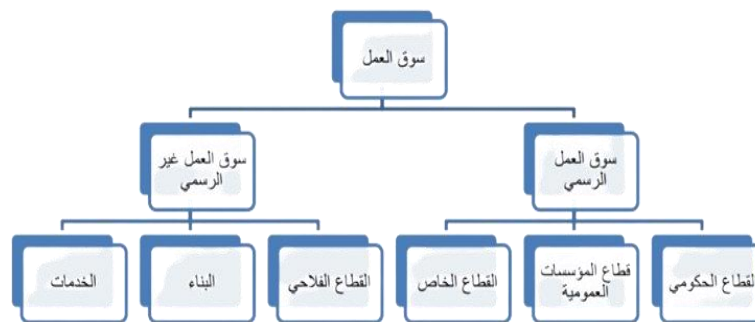
كما يُعرف سوق العمل أيضاً على أنه سوق افتراضية تمثل عرض قوى العاملة البشرية القادرة على العمل والمستعدة له، مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الإقتصادية والإجتماعية المختلفة، والخاصة بالمناصب الشاغرة والمستحدثة، مما يشير إلى الطلب والعرض الخاص بالموارد البشرية.

ومن وجهة نظرنا، يمكن تعريف سوق العمل على أنه المكان الذي يلتقي فيه العرض والطلب على العمل، أي المكان الذي يتم فيه بيع وشراء خدمات العمل؛ فالبايع هو العامل الذي يرغب في تأجير خدماته، والمشتري هو صاحب العمل الذي يرغب في الحصول على خدمات العمل.

2. أنواع سوق العمل:

ينقسم سوق العمل إلى سوقين رئيسيين، هما: سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي، وكل منهما ينقسم بدوره إلى أسواق فرعية، كما هو موضح في الشكل التالي:

الشكل رقم 01: هيكل سوق العمل في الجزائر



المصدر: مدني بن شهرة، "الإصلاح الإقتصادي و سياسة التشغيل"، دار حامد للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الجزائر، 2009 ص 179.

2.1. سوق العمل الرسمي:

هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة، ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد و من بينها:

2.1.1. القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة توفر قدراً كبيراً من الإستقرار في العمل و ثبات الدخل. كما تفتح فرص زيادة التأهيل و من ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الإجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات احصائية عن المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث و على أثرها يمكن حساب قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال و المرأة في قوة العمل الا أن وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة و بالتالي نجد أن وزارة القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة.¹

2.1.2. قطاع المؤسسات العمومية:

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دوراً كبيراً في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات، و لكن الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف و خاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج الخصخصة بالتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته و بيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك إنخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، و بفعل سن التقاعد المسبق و التعاقد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد تغيير دور القطاع العام من قطاع استيعاب اليد العاملة الى اهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر و ما اسري من إمتيازات في قطاع الإدارة أسري على القطاع العمومي إلا انه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور، حيث تنسم أجور المؤسسات العمومية بالإرتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الدارة نتيجة إستحداث بعض الحوافز سواء كانت الحوافز جماعية أو فردية وفق الإتفاقيات الثنائية بين العمال.

2.1.3. القطاع الخاص:

هي فئة العاملين لحسابهم الخاص و كذلك من عمل معهم من أفراد العائلة ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة و هذي الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع و كلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين، و اقتصر

¹مدحت القرشي: "أنواع سوق العمل". دار وائل عمان. 2007. ص.193. ص.200

الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني و من ثم تبقى قضية البطالة الحقيقة عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مفتقرة إلى أساس نظري و محتاجة لكثير من الدراسات.

3. سوق العمل غير الرسمي:

يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل، و هو سوق تتزايد فيه حركية العمل بحيث ألا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني و يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الإستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة و أن نمو العمل في القطاع غير رسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو ويتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود.

4. خصائص سوق العمل:

من أهم الخصائص التي تميز بها سوق العمل عن باقي الأسواق المعمول بها هي :

- ❖ **المنافسة الكاملة:** و هو عدم وجود أجر واحد من نفس الأعمال المتشابهة، بسبب نقص المعلومات لدى العمال عن فرص التوظيف ذات الأجور المرتفعة من جهة و لعدم رغبتهم في التنقل الجغرافي و المهني من جهة ثانية.
- ❖ **سهولة التمييز بين خدمات العمل:** حتى و ان تشابهت خدمات العمل لأسباب عنصرية كالجنس، اللون، أو الذين أو أسباب أخرى كالسن و الثقافة.
- ❖ **تأثر عرض العمل بسلوك العمال و تفضيالتهم:** سواء تعلق الأمر بكمية وقت الفراغ ، مستوى الدخل ، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة، نظام التأمينات و المعاشات... الخ ، وهو ما يختلف عن طبيعة العرض في سوق العمل، السلع والخدمات الذي يخضع فقط لظروف البيئة الاقتصادية للإنتاج.
- ❖ **تأثر سوق العمل وارتباطه بالتقدم التقني:** و هو ما ينعكس على معدلات البطالة من حيث:
- ✓ إلقاء بعض الوظائف في صورة الأداء البشري أين حلت محل الإنسان .
- ✓ ظهور خبرات لم تكن موجودة ،مستوى تعليمي أعلى مما يكفل سلامة التعامل مع الآلة.

المطلب الثاني: مؤشرات سوق العمل

تعد مؤشرات سوق العمل أدوات كمية ونوعية تستعمل لرصد التغيرات أو التقدم في منظومة سوق العمل، وقد ترتبط بمنظومات أخرى، فهي أدوات لتشخيص حالة سوق العمل، ويمكن من خلالها قياس حجم القوى العاملة، ومعدلات النشاط، والبطالة، والتشغيل، وغيرها من المؤشرات التي تعكس واقع السوق وكفاءته في استيعاب اليد العاملة و يمكن ذكر هذه المؤشرات فيما يلي:

1. معدل النشاط(TA):

يمكن تحديد معدل النشاط الجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي، وهو يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا دمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل . لهذا نلجأ الى مقياس أكثر دقة و هو معدل النشاط الصافي الذي يعبر عن حجم القوى العاملة من كل 100 فرد من السكان الذين هم في سن العمل أي:

$$TA=(PT / PAT) *100$$

حيث:

✓ TA:حجم السكان النشيطين.

✓ PT:حجم السكان في سن العمل.

✓ PAT:معدل النشاط.

ويتوقف معدل النشاط على العوامل المؤثرة في البسط و المقام أي العوامل التي تؤثر في حجم السكان النشيطين و حجم السكان في سن العمل، و نذكر منها :

◆ القوانين التي تحكم ظروف التوقف عن العمل(سن التقاعد العادي او المسبق).

◆ معدل الزيادة الطبيعية للسكان و تطور مؤشر الأمل في الحياة.

◆ نظام التأمين على البطالة .

◆ مدى مشاركة النساء في اليد العاملة.

◆ القوانين التي تحكم سن العمل المسموح به و المدة الإجبارية للتعليم.

◆ الظرف الاقتصادي و ما يتميز به من ركود أو انتعاش .

المطلب الثالث: سياسات سوق العمل

بعد أن استعرضنا في المطلبين السابقين الإطار المفاهيمي لسوق العمل من حيث تعريفه وأنواعه وخصائصه، ثم تطرقنا إلى مؤشراتته المختلفة التي تعكس أدائه وواقعه، يأتي هذا المطلب ليتناول الجانب التدخلي في سوق العمل، والمتمثل في سياسات سوق العمل.

1. سياسات سوق العمل:

سياسات سوق العمل هي عبارة عن مجموعة من التدابير والإجراءات والبرامج التي تهدف لتحقيق مستوى العمالة الكاملة و القضاء على البطالة من خلال التدخل في سوق العمل لمساعدة العاطلين عن العمل . أو هي الإجراءات و التدابير الكمية و النوعية التي تتبناها مختلف أجهزة الحكومة ومختلف شركائها الإقتصاديين من أجل التأثير على سوق العمل من جانبيه العرض و الطلب كما يمكن تعريفها على أنها أي إجراء يؤدي إلى تصحيح أو إستكمال عمل قوي سوق العمل في تأدية وظيفتها وهي إنجاز عملية المقابلة بين عرض العمل والطلب عليه .

2. صيغ سياسات سوق العمل:

تصنف سياسات سوق العمل إلى:

2.1. سياسات سوق العمل النشطة:

تشير سياسات سوق العمل النشطة حسب (Gautie) إلى "سياسات سوق العمل الإيجابية و هي تلك السياسات التي تحد مباشرة من نقص الوظائف عن طريق المحافظة على مناصب العمل الموجودة، ترقية الوظائف الجديدة و كذا تكيف اليد العاملة مع إحتياجات الإقتصاد و متطلباته . وتهدف هذه السياسات إلى :

- ❖ التأثير على الطلب على العمل عن طريق التحفيز على خلق مناصب عمل .
- ❖ تشجيع الأفراد لقبول الوظائف المقترحة .
- ❖ تكيف العرض من العمل مع الطلب عليه .
- ❖ تعزيز قدرة العاطلين عن العمل الى الولوج لسوق العمل والمساعدة في البحث عن العمل و التكوين وفقا لإحتياجات سوق العمل .
- ❖ إعادة هيكلة المؤسسات .

❖ الحد من الفقر من خلال توفير عمل و دخل إنطالقا من مبدأ أن العمل اللائق هو أفضل ضمان ضد الفقر و الإدماج في المجتمع .

❖ الإنصاف من خلال تحقيق المساواة بين الجنسين و في الجنس نفسه في الحصول على وظائف والتشجيع على التساوي في الفرص في إستخدام الأشخاص و التغلب على التمييز ضد العمال التمييز بين الأفراد والجماعات العرقية ، المهاجرين ، اللون ، الجنسية¹.

2.2. سياسات سوق العمل غير النشطة:

هي مجموعة من الإجراءات و التدابير والبرامج التي توفر الدخل البديل أثناء فترات البطالة أو فترات البحث عن عمل وتتمثل البرامج التقليدية لهذه السياسة في تأمين البطالة، تقديم المساعدات في حالة البطالة والتقاعد المبكر .

3. أهداف سياسات سوق العمل:

تعمل سياسات سوق العمل على تحقيق جملة من الأهداف من بينها ما يلي :

- ❖ خلق فرص العمل وزيادة الإنتاج و الإنتاجية و تحسين المستوى المعيشي.
- ❖ معالجة المشاكل الاجتماعية المتمثلة في البطالة وتدني المستوى التعليمي والمعيشي من خلال تحسين إدماج ومشاركة العمال المنتجة التي تساهم في زيادة فرص العمل².
- ❖ رفع مؤهلات اليد العاملة وتوفير التخصصات المطلوبة في السوق .
- ❖ دعم الاستثمار المولد لمناصب العمل .
- ❖ عصرنه آليات المتابعة والمراقبة .
- ❖ تحسين وتفعيل دور آليات الوساطة في سوق العمل.

المبحث الثاني: البطالة "المفاهيم و المؤثرات"

¹ حميد بوزيدة "مدخلات و مخرجات التعليم العالي في الجزائر" ملتقى مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية، البحرين، أكتوبر، 2010

² نبيل عمران موسى الخالدي أحمد حسن غالي 2016 "العمالة المؤقتة و سوق العمل" مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 3، العراق.

تعد البطالة من أخطر وأكبر المشكلات التي تهدد إقتصاديات الدول وإستقرارها وذلك نظراً لما تخلفه من آثار ونتائج على جميع الأصعدة، وما يمكن ملاحظته هو تفاقم هذه الظاهرة وتزايدها خاصة في الآونة الأخيرة، فكان لزاماً ضرورة التصدي لها والبحث عن سبل لمعالجتها وسنحاول في هذا المبحث ضبط مفهوم كل من البطالة وذكر أهم أسبابها والآثار الناجمة عنها وكذا سبل معالجتها:

المطلب الأول: تعريف البطالة و أنواعها

تمثل ظاهرة البطالة إحدى الظواهر الهامة التي يجب دراستها في ظل تفاقمها على كل المستويات كونها تمس شريحة كبيرة من أفراد المجتمع، وتعد إحدى المشكلات الأساسية التي تهدد أمن وإستقرار الدول وهي تختلف من دولة الأخرى تبعاً لطبيعتها وخصوصيتها لذلك أولى علماء الإقتصاد إهتماماً خاصاً بها لغرض إيجاد تفسيرات وحلول عملية لها.

1. تعريف البطالة:

إن دراسة مفهوم البطالة يتطلب تعريفها لتحديد مجموعة الشروط الواجب توفرها في الشخص حتى يطلق عليه مصطلح "شخص بطل"، وتوجد الكثير من التعاريف لهذا المصطلح يمكن إدراجها فيما يلي:

- ❖ ورد في الموسوعة الإقتصادية أن البطالة هي: "تعطل العمال عن العمل، أو هي حالة توقف ال إرادي عن العمل الستحالة وجوده".¹
- ❖ تعرف البطالة أيضاً بأنها "الفرق بين حجم العمل المعروض وحجم العمل المستخدم في المجتمع خلال فترة زمنية معينة عند مستويات الأجور السائدة".²
- ❖ تعرف منظمة العمل الدولية البطل: هو كل شخص قادر على العمل، راغب فيه ويبحث عنه، ويقبله عند مستوى الأجر السائد شريطة أن يجد هذا العمل لكن دون جدوى.

ويرتكز تعريف المتعطل المتفق عليه دولياً على ثالث معايير لا بد أن تجتمع معا وهي:

- 1) **بدون عمل:** أي الأشخاص الذين لا يعملون مقابل أجر أو لحسابهم الخاص حسب ما يحدده التعريف الدولي للتشغيل.

¹ أيوب أديب العيسى، "الفساد الإداري و البطالة"، عمان دار و مكتبة الكندي، الطبعة الأولى، 2014، ص15.

² علي عبد الوهاب نجا، عفاف عبد العزيز عايد، أسامة أحمد الفيل، السياسة المالية و مستوى النشاط الإقتصادي- التضخم، البطالة، الحسابات القومية، التوازن في سوق الإنتاج و النقد معاً (الأسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2021)، ص264.

(2) **متاح للعمل:** أي الذين كانوا مستعدين للعمل بأجر، أو للعمل لحسابهم الخاص خلال الفترة المرجعية للمسح أي هم الأشخاص الذين كانوا بدون عمل وقادرين على العمل، فالأطفال وكبار السن والعجزة والمحاليين على التقاعد لا يتصفون بالقدرة ومثلهم المرضى، فرغم عدم عملهم إلا أنه لا يمكن إعتبارهم ضمن المتعطلين.

(3) **يبحث عن عمل:** أي الذين قاموا بخطوات محددة في فترة قريبة معينة، للبحث عن عمل بأجر أو العمل لحسابهم الخاص ويستبعد من هذا المعيار الأشخاص القادرين على العمل ولكن لا يبحثون عنه، لأنهم يكونوا متعطلين برغبتهم ولا يتم حسابهم في القوى العاطلة ومثال على ذلك التلاميذ الطلبة الجنود في إطار الخدمة الوطنية إلخ....، ويشترط في الباحث عن العمل أن يسجل نفسه في مكاتب التشغيل الحكومية أو الخاصة وينشر إعلانات لبحث عن وظيفة أو يطلب الحصول على موارد مالية لتمويل مشاريع خاصة¹.

تعرف البطالة أيضا على أنها: الحالة التي يبحث فيها الفرد بدرجة كافية عن العمل المدفوع الأجر، ولكنه لا يجده لأن عدد الأفراد يفوق عدد الوظائف الشاغرة أو المعلن عنها².

ما يعرف أنطوني غيندر البطالة بأنها تعني: "الفرد الذي يقع خارج نطاق قوة العمل".

وعليه يمكن إعطاء تعريف شامل للبطالة و القول أن البطالة هي مشكلة اقتصادية اجتماعية ثقافية وسياسية تنشأ كنتيجة لوجود قصور على مستوى السياسات القادرة على إحداث التوازن بين آليات العرض والطلب داخل سوق العمل، أي وجود فائض في قوى العرض في مقابل فرص العمل المحدودة (الطلب) ويمكن تعريف البطالة أيضا بأنها حالة عدم توفر عمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وقدراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل.

2. أنواع البطالة:

لم تعد البطالة في تعريفها ومفهومها تقتصر فقط على تعريف العاطل عن العمل هو الشخص الفاقد للعمل بل تجاوز مفهوم البطالة إلى مستويات أوسع وأكثر شمولية بحيث نجد أنواع عديدة للبطالة وهي تصنف كالتالي:

2.1. البطالة الإحتكاكية:

وهي البطالة التي تحدث عندما يترك شخص ما عمله، ليجتهد عن عمل أفضل بسبب الرغبة في زيادة أجره أو الحصول على وضع وظيفي أفضل أو رغبة منه في الانتقال من مكان إلى آخر داخل الدولة أو الرغبة في

¹ مراد محفوظ، "خصوصية المؤسسات و ظاهرة البطالة" عمان: دار الحامد الطبعة الأولى 2019، ص189

² حمزة علمي، مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في معالجة أزمة البطالة لدى المتعلمين في الجزائر - دراسة حالة المؤسسات الصغيرة والمتوسطة المدعمة من طرف ANSEJ في بعض ولايات الوطن، أطروحة دكتوراه جامعة فرحات عباس سطيف : كلية العلوم الاقتصادية والتجارية 2018/2019، ص03.

الحصول على وظيفة أفضل بعد الحصول على مؤهل علمي، ويتوقف معدل زيادة أو نقصان هذا النوع من البطالة على شفافية الحصول على المعلومات حول الوظائف المختلفة في سوق العمل وكلما زادت المعلومات قلت هذه البطالة، كما أن إعانات البطالة من شأنها أن ترفع من معدلاتها بسبب الإمتيازات التي يتحصل عليها المستفيدون، ولعل السمة الأساسية للبطالة الإحتكاكية أنها مؤقتة وأن الشخص يترك وظيفة ما ليجد أفضل منها والأصل أن يجد ذلك وأن الإحتكاك في سوق العمل لا بد أن يسمح بوجود الوظيفة المناسبة¹.

2.2. البطالة الهيكلية (التقنية):

تسمى كذلك لأنها ترتبط بحصول تغير أساسي في الهيكل الصناعي أو البيئة الصناعية. وتظهر كنتيجة لبعض التغيرات الهيكلية التي تحدث في الإقتصاد أو في الوظائف على مستوى الدول كإكتشاف موارد جديدة أو وسائل جديدة لإنتاج وحدث ذلك يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة مما ينشئ بذلك بطالة هيكلية. موارد جديدة أو وسائل جديدة لإنتاج وحدث ذلك يصاحبه حالة عدم التوافق بين المهارات المطلوبة والمعروضة مما ينشئ بذلك بطالة هيكلية.

ومنه يرجع سبب ظهور هذا النوع من البطالة إلى عدم وجود توافق بين المهارات المعروضة من قبل الباحثين عن عمل وبين المهارات المطلوبة من قبل أصحاب العمل ففي ظل التغير الإقتصادي والإجتماعي قد تصبح بعض المهارات والخبرات غير مطلوبة بينما يزداد الطلب على مؤهلات ومهارات أخرى، ولحد من هذه البطالة يجب معالجة مشكلات المهارات والتخلص من الممارسات المتشددة المتعلقة بالأجور والتوظيف والإرتقاء بمهارات العمال وتعميق الخبرات من خلال عمليات التدريب وإكتساب مهارات جديدة لتحسين العلاقة بين قوة العمل الموجودة وفرص العمل المتاحة².

2.3. البطالة الاختيارية:

يعرف هذا النوع من البطالة بالبطالة الإرادية أو الطوعية ويقصد به إمتناع الشخص عن العمل إختياريا رغم قدرته عليه ووجود فرصة متاحة أمامه دون أن يكون له مورد ثابت للرزق أو وسيلة مشروعة للعيش. وتكون هذه البطالة حين يقدم العامل إستقالته من العمل الذي كان فيه بمحض إرادته إما لعزوفه عن العمل وتفضيله لوقت الفراغ مع وجود مصدر آخر للدخل، أو أنه يبحث عن عمل أفضل يوفر له أجرا أعلى وظروف عمل أحسن³.

¹ زكية العمراوي، نورة تمرابط، "مشكلة البطالة لدى حاملي الشهادات العليا في الجامعة الجزائرية : دراسة حالة سسيولوجية حول الأسباب والانعكاسات"، مجلة التمكين الاجتماعي، م 02، ع 04، ديسمبر 2020، ص 110.

² ناصر دادني عدون عبد الرحمان العايب، "البطالة وإشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي لإقتصاد من خلال حالة الجزائر"، الجزائر: ديوان المطبوعات الجزائرية، 2010، ص 51.

³ مراد محفوظ، مرجع سابق، ص 193-195.

2.4. البطالة المقنعة:

تتمثل هذه الصورة من أشكال البطالة في إستخدام عمالة زائدة تفوق إحتياجات المجتمع الفعلية مما يؤدي إلى أن الإنتاجية الجدية للمشغلين تكون منعدمة بل قد تكون سلبية، ويلاحظ أن هذا النوع من البطالة يوجد في القطاع الصناعي بكثرة وتعاني غالبية المصالح الحكومية ووحدات القطاع العام من ظاهرة البطالة المقنعة والواقع أن إصطلاح البطالة المقنعة يصف حالات مصاحبة لفترات الكساد في الدول الصناعية أو النمو في الأقطار النامية.¹

2.5. البطالة الدورية:

تعتبر البطالة الدورية من أكثر أنواع البطالة انتشارا وتعود أسباب هذه البطالة إلى فترات الإنكماش والكساد في الفعاليات الإقتصادية عندما يكون الطلب الكلي أقل بكثير من مستوى الإستخدام الكامل للإنتاج أو الدخل الكلي، ويبدو أن الوسيلة الوحيدة للتقليل من حدة هذه البطالة إلى أقصى حد ممكن هي بمعالجة مشكلة الدورات الإقتصادية نفسها وذلك بالقضاء على فترات الكساد الإقتصادي والتقليل من حدة فترات الإنكماش في الفعاليات الإقتصادية. وعلى هذا الأساس فإن البطالة الناشئة عن التقلبات الإقتصادية تسمى بالبطالة الدورية وهي بطالة إجبارية لا إرادية.

2.6. البطالة الموسمية:

يقصد بها عدم إنتظام العمل بالنسبة لفئات الشباب والكبار في مواسم معينة، كما هو الحال في القطاع الزراعي حيث يتوقف الإنتاج خلال فترات معينة مما يؤدي إلى تسريح العمال في فترات توقف الإنتاج ، وبمس هذا النوع من البطالة قطاعات أخرى مثل السياحة حيث يشتغل العمال في الأوقات التي يتوفر فيها العمل ويعطلون في الأوقات الأخرى.

2.7. البطالة السافرة (الظاهرة):

تمثل البطالة السافرة أكثر أشكال البطالة إنتشاراً لأنها صورة واضحة للبطالة الإجبارية. ويقصد بها وجود فائض في الأشخاص الراغبين والقادرين على العمل. لكنهم لا يجدون وظائف يعملون ها ويعود ذلك لعدة أسباب منها النمو السكاني السريع. عدم التوسع في الأنشطة الإقتصادية القائمة إحلال المكيمة مكان العامل، وتسمى أيضا بالبطالة الناتجة عن نقص الطلب الكلي فقد تكون هذه البطالة إحتكاكية ،هيكلية أو دورية.²

¹ سلمان مقدم، أميرة عبد هلال، "البطالة والتضخم حالة الجزائر 2015.2000". منكرة ماستر،(جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان: كلية العلوم الإقتصادية والتجارية، 2015/2016)، ص4.

² ناصر دادي عدون عبد الرحمان العايب مرجع سابق، ص ص 53-55.

2.8. بطالة المتعلمين:

وهي بطالة المثقفين ويقصد بهم حاملي المؤهلات العليا بصفة خاصة، وتحدث بسبب الزيادة الكبيرة في أعداد المتخرجين من المدارس والمعاهد عن حاجة الحكومة والقطاع الخاص، والتي تزيد سنة عن سنة مع عدم توفر فرص للإستعداد للعمل الحر.¹

2.9. البطالة السلوكية:

هي نوع آخر من أنواع البطالة. تنتج عن عدم قبول الأفراد بعض الأعمال مثل تنظيف الشوارع، ويفضلون البقاء عاطلين على أن يعملوا فيها خشية تأثر مكانتهم الإجتماعية.

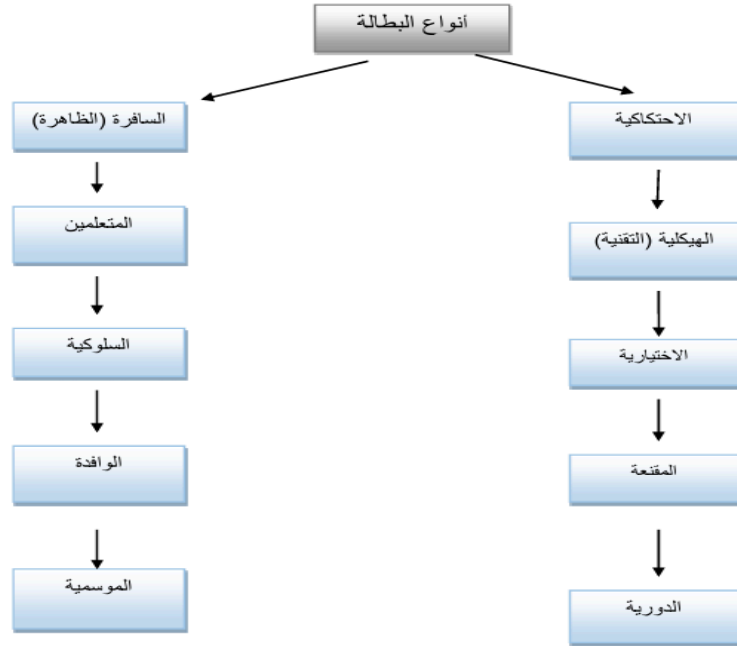
2.10. البطالة الوافدة:

من تسميتها تدل على أن هذا النوع من البطالة يظهر نتيجة توافد العديد من أبناء الدول المجاورة للبلد هاربين من شبح البطالة في بلدهم. وذلك للعمل في أي وظيفة في البلد الذي يقبلون عليه مما يجعلهم يزاحمون أبناء البلد المعني على الوظائف المتاحة لهم، خاصة وأنهم يقبلون أجوراً تقل بكثير عما يقبله العمال المحليون وهكذا ينتج عدد من قوى العمل العاطلة بفعل أثر المزاحمة من القوى الأخرى الوافدة². والشكل التالي يوضح الشكل التالي:

¹ حسن سعيد شكره محمد بن تقي الدين محمد "البطالة وأثرها على خريجي الجامعات والسر في بلدية تراغن الليبية: دراسة من منظور الشريعة الإسلامية مجلة أصول الشريعة لأبحاث التخصصية 04 04 "أكتوبر 2018، ص 124.

² نجاح عمار بهاليل، "البطالة لدى خريجي الجامعة أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية دراسة ميدانية أجريت بولاية قلمة" مذكرة ماستر، (جامعة 8 ماي 1945 قلمة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية) 2017/2018، ص 37

الشكل رقم 02: أنواع البطالة



المصدر: من إعداد الطالبة

مما سبق يمكن القول أن التمييز بين مختلف أنواع البطالة يمكننا من معرفة الشكل الأكثر انتشاراً، وبالتالي البحث عن الأسباب التي تقف وراء ذلك بغية إيجاد الحلول العملية لمعالجتها والعمل على تفاديها مستقبلاً.

المطلب الثاني: أسباب البطالة

يصعب إرجاع مشكلة البطالة إلى سبب واحد، فالعوامل المتسببة فيه متعددة ومتداخلة وتختلف من بلد لآخر ومن منطقة إلى أخرى داخل نفس البلد. ولكن يوجد إتفاق أن هناك عوامل أساسية تؤدي إلى تفشي ظاهرة البطالة ونقص التشغيل ومن جملة هذه الأسباب نذكر:

1. النمو السكاني:

يمثل النمو السكاني المتسارع وخاصة في العصر الحديث أهم معوقات التنمية، كما يقف كسبب رئيسي في ارتفاع معدلات البطالة خاصة، فزيادة عدد السكان كنتيجة لتحسن المستوى المعيشي والصحي وكذا ارتفاع معدل التعليم وبالتالي ارتفاع معدلات المواليد مع انخفاض معدلات الوفيات أساساً في تدفق الأعداد الكبيرة لسوق العمل ومن ثم نساهم بضغط واضح في ارتفاع مستوى البطالة وتفاقمها، وكذلك التزايد غير المخطط للسكان تنجم عنه آثار سلبية فتتأثر قطاعات الدولة كافة تأثيراً مباشراً حيث تبتلع الزيادة السكانية كل زيادة في الإنتاج وتستنزف كل عائد للعهد البشري المبذول وكل مصدر للثروة الطبيعية، فإذا لم تكن معدلات التنمية ومعدلات النمو الإقتصادي

موازية أو على الأقل مناسبة للنمو السكاني كانت هناك فجوة بين فرص العمل المطلوبة وفرص العمل المتاحة أو المعروضة وحدثت البطالة¹.

2. ضعف التنسيق بين القطاعات.

3. إنعدام المرونة في المحيط الإداري و المالي الذي يشكل عائقاً أمام الإستثمار الإقتصادي.

4. سياسة التشغيل المتبعة من الدولة.

5. قصور جهود التنمية وتواضع الأداء الإقتصادي، حيث أن هناك تحديات تواجه التنمية وقدرة الإقتصاد عن توفير فرص عمل محلي والتوسع في القطاع الحكومي والعام وإستيعاب المزيد من العمالة، وفي هذا الصدد فقد تجاوزت العمالة الحدود القصوى في الوحدات العامة وهو ما أدى إلى تسريح العمالة الزائدة بدال من إستيعاب عمالة جديدة.

6. الخصوصية في جوانبها السلبية، فتسريح العمال من المؤسسة محل الخصوصية الشك أنه يؤدي إلى زيادة عدد البطالين ألنهم يزاحمون الآخرين من أفراد المجتمع.

7. زيادة عرض العمل نتيجة الهجرة من الريف إلى المدينة.

8. التغيرات التي تحدث في التقنية الإنتاجية نتيجة للتقدم العلمي والذي يؤدي إلى الإستغناء عن العامل وإحلال الآلة مكانه.

وعليه يمكن القول أن أسباب البطالة في الدول عديدة ومتنوعة والسبب في ذلك راجع لغياب سياسة رشيدة تأخذ بعين الإعتبار خصوصيات المجتمع والدولة على حد سواء².

المطلب الثالث: آثار البطالة و سبل معالجتها

إن تفاقم ظاهرة البطالة والآثار الناجمة عنها أصبحت موضوعاً يشد إنتباه الباحثين لاسيما في المجال الإجتماعي والإقتصادي نظراً لما تخلفه من آثار سلبية على الفرد والمجتمع بمختلف مؤسساته الإجتماعية وحتى على الدولة، لذلك سعت الدول إلى وضع آليات وسبل من أجل معالجة هذه الظاهرة وفيما يلي تحديد لأهم الآثار الناجمة عن مشكلة البطالة وكذا سبل معالجتها.

4. آثار البطالة:

¹ مراد محفوظ، مرجع سابق، ص218.

² زكية العمراوي، نورة تمرابط، مرجع سابق ص93.

4. الآثار السياسية و الأمنية:

تنتج عن مشكلة البطالة العديد من الآثار السياسية والأمنية نذكر منها:

- ✓ ضعف الوحدة الوطنية التي تبني العدالة الاجتماعية.
- ✓ ضعف الشعور بالانتماء الوطني والروح الوطنية خاصة إذا طال أمدها.
- ✓ الصراعات الاجتماعية.
- ✓ اضطراب البرامج السياسية وعدم التعامل والتنسيق مع البرامج الحكومية الرامية إلى التطوير والتحديث.
- ✓ تهديد الأمن السياسي والاستقرار الاجتماعي من خالل تزايد الطلبات الاجتماعية والاحتياجات دون الاستجابة لهذه المطالب أو التعامل معها بحلول ترقية مؤقتة.
- ✓ سوء توزيع الثروة وتمركزها في يد فئة قليلة وزيادة الفوارق الطبقة¹.
- ✓ عدم الاستقرار الاجتماعي يفقد في كثير من الأحيان إلى عدم الاستقرار السياسي والأمني، في زيادة وقت الفراغ لدى عاطلين يؤدي إلى استفحال الكثير من الأمراض الاجتماعية والنفسية التي تدفع للقيام بالأعمال الإرهابية وإشاعة الأمن في المجتمع.
- ✓ عدم قدرة الدولة على توفير مناصب عمل لأفراد شعبها الذي يضمن لهم حياة كريمة هذا يشكل تهديداً لكيان الدولة في خطر البطالة وإنخفاض مستوى المعيشة يؤدي إلى السخط الشعبي العام الذي يحمل انعكاسات وخيمة على الاستقرار السياسي والأمني للبلد. وعليه فقد أصبح ضمان العيش الكريم ومستوى المعيشة اللائق لأفراد المجتمع ليس مجرد واجب عادي بل أمر حتمي لضمان أمن الدولة وسالمتها وضمان ولاء المواطنين².

4. الآثار الاجتماعية و الثقافية:

إن عدم القدرة على تأمين متطلبات الحياة نتيجة البطالة المتزايدة سيؤدي إلى:

- ❖ عنوسة وطالق وآثار نفسية واجتماعية مدمرة.

¹ منظمة العمل العربية المنتدى العربي للشغل، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمة الأزمة، بيروت في 19-21 أكتوبر 2009.

² فوزية بن الشيخ، "مساهمة المؤسسات الصغيرة ظاهرة البطالة دراسة حالة الجزائر 2005-2013" مذكرة ماستر جامع قاصدي مرياح ورقلة كلية العلوم الاقتصادية.

- ❖ حرمان و رشوة فساد وتخريب مؤسسات الدولة والمجتمع.
- ❖ ارتفاع معدلات الجريمة السرقة والقتل.
- ❖ تأخير من الزواج والحجام عنه لدى كثير من الشباب لعدم القدرة على تأمين متطلبات بناء أسرة متوازنة.
- ❖ التخلف العام وارتفاع نسبة الأمية نظرا للعجز في امتالك أدوات التعلم والمعرفة، وممارسة عمل ذا قيمة إجتماعية وإقتصادية.
- ❖ توليد الشعور بالنقمة وعدم الرضى وتزايد معدلات الهجرة.
- ❖ التطرف والعنف في أوساط الشباب البطال وزيادة ظواهر الشغب والإحتجاجات¹.

4. الآثار الإقتصادية:

إن عدم الإستغلال الأمثل للطاقات البشرية يؤثر على نوعية الإنتاج والخدمات المقدمة وبالتالي قلة الأرباح وضعف الدخل العام .

- يمثل الشخص العاطل عن العمل عبئا إقتصادياً على أسرته وعلى مجتمعه وعلى الدولة في آن واحد، حيث أن هذا الشخص يصبح مستهلكا للموارد بجميع أنواعها من غذاء ، موصلات ، دواء وإسكان وغيرها وهذا يؤثر سلبا على إقتصاد الدولة.
- ظهور الكساد الإقتصادي للسلع الموجودة في المجتمع ألن الرواج لدى أي مجتمع مرتبط بإنتاج أفرادة والإنتاج مرتبط بالعمل والعكس صحيح².
- انخفاض الإنتاج الفعلي عن الإنتاج المحتمل من جراء تعطل أعداد من الأفراد عن العمل والإنتاج.
- انخفاض حجم إيرادات الدولة من جراء انخفاض حجم الضرائب على الدخل الناجم عن التعطل العمل.
- تؤدي البطالة خاصة إذا طال أمدتها إلى فقدان التدريجي للمهارات والخبرات وبالتالي تراجع وتآكل قيمة رأس المال البشري، في الخبرات والمهارات التي يكتسبها الإنسان تعتبر في حد ذاتها قيمة إنتاجية عالية. إلا أن التعطل والتوقف عن العمل لفترات طويلة لا يؤدي إلى وقف عملية اكتساب هذه الخبرات فحسب

¹ منظمة العمل العربية، مرجع سابق، ص18-19.

² جيمور مصطفى، “قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 1987-2013 دراسة قياسية تحليلية”. مذكرة ماستر (جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2014/2015)، ص15.

ولكن أيضا تأكلها واطمحالها إضافةً على ذلك هدر الموارد البشرية وخسارة مادية للكفاءات والمهارات وبالتالي تعطل العملية الإنتاجية وتؤثر الاقتصاد.

4. الآثار النفسية:

للبطالة آثارها السلبية على الصحة النفسية، حيث يفقد الكثير من العاطلين عن العمل تقدير الذات ويشعرون بالفشل. كما أن الظهور التدريجي لحالة الإكتئاب ونشوء الإحباط النفسي وعدم الثقة في النفس وفي الآخرين وفقدان الأمل. كما تشكل البطالة طويلة المدى خطراً على الصحة النفسية للفرد وتتعدى آثارها للعائلة خاصة أطفال البطالين فتظهر عليهم حالات القلق الذي يؤثر على دراستهم.

شعور العاطل عن العمل بعدم الاستفادة من الخبرة الذاتية وفقدان الاتصال بالمجتمع وتؤدي هذه الوضعية إلى قيام الفرد البطال بالبحث عن وسائل بديلة تعينه على الخروج من هذا الوضع وكثيراً ما تتمثل هذه الوسائل في ارتكاب الآفات الخطيرة لتعاطي المخدرات. الانتحار، الإسراف في تناول المشروبات الكحولية والسرقة القتل وغيرها، وكل هذا له انعكاسات على الدولة والمجتمع¹.

تدني اعتبار الذات لدى الشخص الأبطال فالعمل يبعث نوعاً من الإحساس بقيمة الذات والشعور بالمسؤولية في انتماء الفرد إلى مؤسسة أو منظمة عمل بشكل رسمي يعزز ويدعم اعتبار الذات لديه وعلى عكس ذلك فإن البطالة تؤدي إلى حالة من العجز والضعف وعدم الرضا مما ينتج عنه حالة من الشعور بتدني الذات أو عدم احترامها².

4. سبل معالجة البطالة:

تختلف أسباب البطالة وآثارها من مجتمع آخر ومن وقت آخر في المجتمع ذاته، ولذا فإن السبل المتبعة في علاج البطالة قد تصلح في مجتمع وال تصلح في آخر، إل أنه عادة ما تؤخذ العوامل التالية من أجل التخفيف من حدة البطالة:

✓ تبني أسلوب التخطيط والتنظيم السلي.

¹ عفاف ملعيد، وردية موساوي، "تأثير البطالة على الصحة النفسية لدى خريجي الجامعات دراسة عيادية ل(06) حالات"، مذكرة ماستر، أكلي محمد أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 2014/2015، ص 81-82.

² فاطمة عبدلي، "الآثار الاجتماعية والاقتصادية للبطالة وعالقتها بحركة السكان دراسة البطالة عند خريجي الجامعات"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع . م. 03. ع.

✓ العمل على زيادة معدل النمو الاقتصادي في مختلف القطاعات الاقتصادية بشكل يفوق الزيادة في عدد السكان، وهذا بدوره يساهم في زيادة نصيب الفرد من الدخل القومي ويوفر له منصب عمل دائم وبالتالي انخفاض معدل البطالة.

✓ معالجة البطالة حسب نوعها حيث:

- ◆ البطالة الموسمية يمكن الحد منها من خلال التقدم التكنولوجي ورفع المستوى الفني للعمال.
- ◆ البطالة المقنعة يمكن الحد منها من خلال التوزيع العادل للعمال على قطاعات الإنتاج والمؤسسات والإدارات بشكل يساهم في رفع الإنتاجية وتحقيق توازن بين عرض العمل والطلب عليه.
- ◆ سحب فائض العمال من بعض القطاعات وتوظيفهم في القطاعات التي تعاني من نقص اليد العاملة.
- ◆ البطالة الدورية يتم الحد منها من خلال التخلص من حالة الركود بزيادة الإستثمارات المشجعة على خلق مناصب شغل دائمة.

✓ دور الدولة من خلال:

أ. الدور المالي:

- ◆ زيادة الإنفاق الحكومي و الذي يتبعه زيادة في الإستهلاك و الإستثمار.
- ◆ زيادة الأجور النقدية من خلال الإستثمارات و دعم الدولة للتعاونيات
- ◆ دعم صغار المنتجين من الفلاحين و الحرفيين.

ب. الدور القانوني:

- ◆ صياغة و تفعيل قانون العمل و العمال.
- ◆ بناء قاعدة مادية تكنولوجية و قامة صناعات رائدة.

ج. الدور السياسي:

- ◆ منع قدوم الأيدي العاملة من الخارج قبل توظيف القوة المحلية.
- ◆ خفض ساعات العمل.

- ◆ منع دفع أجور للعمال من الحد الأدنى، والتي لا تلبي احتياجاتهم المادية وبالتالي قبولهم بالبطالة بدال من العمل بأجر يقل عن الجهود المبذولة¹.
 - ◆ بالإضافة إلى هذه الأدوار التي يجب على الدولة القيام بها لمواجهة ظاهرة البطالة، من الضروري أيضاً²:
 - إحداث تنمية متوازنة تشمل القطاعات الاقتصادية والاجتماعية وعدم تركيزها على قطاع واحد دون الآخر.
 - الإهتمام أكثر بفئة الشباب وإعدادهم الإعداد المطلوب علمياً وعملياً لتمكينهم من الحصول على فرصة عمل في المستقبل.
 - الإستفادة من الفرص التي توفرها العولمة في حل مشكلة البطالة وتسهيل إنتقال الأيدي العاملة المدربة بين دول العالم المختلفة.
 - تشجيع المشاريع الصغيرة والمتوسطة من قبل الحكومات المختلفة وإقراض أموال للشباب العاطلين عن العمل لإنشاء مشاريعهم الخاصة بهدف امتصاص البطالة بينهم.
- وعليه نقول أن مشكلة البطالة، وكما أوضحنا سابقاً تعد من أخطر المشكلات التي تواجه معظم المجتمعات بمختلف الأنظمة ودرجة تطورها بشكل عام وتنتج عنها مجموعة من الآثار السلبية التي تنعكس على الفرد والمجتمع والدولة على حد سواء، لذا يجب أن تتضافر كل الجهود والمسااعي من أجل إيجاد السبل والسياسات التي يمكن من خلالها مواجهة هذه المشكلة والحد من إنتشارها حتى لا تتفاقم المشاكل الأخرى المترتبة عنها.

¹ رقية صيفون،سمية كردود، مرجع سابق،ص49.

المبحث الثالث: بطالة خريجي الجامعات

بعد أن تطرقنا في المبحثين السابقين إلى دراسة سوق العمل من حيث مفاهيمه الأساسية، وأنواعه، ومؤشراته، وكذلك سياساته النشطة وغير النشطة، وانتقلنا في المبحث الثاني إلى دراسة ظاهرة البطالة من حيث مفهومها، وأنواعها المتعددة، وأسبابها، والآثار المترتبة عنها، وكذا سبل معالجتها، يأتي هذا المبحث الثالث ليعالج جانباً أكثر تخصصاً من ظاهرة البطالة، ألا وهو بطالة خريجي الجامعات. حيث سنتناول في هذا المبحث موضوع بطالة خريجي الجامعات بالدراسة والتحليل، من خلال الوقوف على أسبابها الخاصة، وخصائصها المميزة، والنتائج المترتبة عنها، سواء على الخريج نفسه، أو على أسرته، أو على المجتمع والاقتصاد ككل.

المطلب الأول: أسباب بطالة خريجي الجامعات و خصائصها

4. أسباب بطالة خريجي الجامعات:

إن البطالة التي يعرفها خريجي الجامعات الجزائرية لا يمكن نسبتها فقط لجهة معينة حيث ترتبط هذه الظاهرة بالخريج نفسه وبطبيعة التعليم الذي تلقاه والسوق العمل الذي ينتمي إليه وحتى الإقتصاد الذي يحكمه ونتيجة لكل هذه العوامل يوجد العديد من الأسباب التي تسببت في تفاقم هذه الظاهرة نوجزها فيما يلي¹:

- ❖ عدم قدرة القطاع الخاص على استيعاب الخريجين أو خلق فرص العمل الملائمة التي تتناسب مع تخصصاتهم العلمية.
- ❖ شيوع الأمية المهنية أو الميدانية التي يعاني منها عدد كبير من الخريجين، والتي بسببها يواجه هؤلاء صعوبات تطبيق ما تعلموه والخوف والقلق من مواجهة المهنة لأسباب عدة منها إهمال أو كسل الطالب عدم قناعاته باختصاصه أو بجدوى ما تعلمه ضعف في هضم المناهج التعليمية إما لصعوبتها أو لكونها روتينية أو عدم رغبته بدراستها.
- ❖ عدم الرغبة في التعيين جراء ارتفاع معدلات التضخم وتآكل الأجور والدخول الحقيقية مما يجعلها لا تلبى الحاجات الأساسية للموظف وعائلته اعتماد التعليم الجامعي على أساليب غير دقيقة في إختيار المدخلات من الطلبة وضعف برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي والمهني.
- ❖ بطء معدلات النمو الإقتصادي والإعتماد شبه الكلي على المحروقات.
- ❖ عدم التوافق بين مخرجات التعليم وإحتياجات سوق العمل.

¹ ستار جبار خليل، خريجو الجامعات، مركز دراسات و بحوث الوطن العربي، 2006.

- ❖ ضعف الطلب الخارجي على اليد العاملة الجزائرية المؤهلة. ويرجع ذلك لإنخفاض مستويات التعليم.
- ❖ غياب إستراتيجية واضحة وفعالة تقوم بإيجاد التناسب بين مخرجات التعليم العالي و متطلبات سوق العمل في الجزائر.
- ❖ سيادة ثقافة البحث عن الوظيفة لدى الدولة لكونها مضمونة المستقبل أكثر من وظيفة القطاع الخاص الزيدي.
- ❖ مستوى الإتصال بين الجامعات وبين جهات التوظيف ليس بالفعالية المطلوبة.
- ❖ عدم توفر فرص عمل في نفس إختصاص الخريجين بسبب التضخم في أعدادهم وتركزهم في إختصاصات معينة تفوق الحاجة لهم بعد التخرج.
- ❖ إرتفاع أعداد المشتغلين بقطاع الخدمات بسبب تغير اتجاهات معظم الناس ودعمهم لمبدأ التوجه المادي أو العمل الحر وجمع المال عن طريق العمل في التجارة.
- ❖ إرتفاع معدلات النمو السكاني وخاصة في فئتي الشباب والأطفال.
- ❖ العادات والتقاليد الاجتماعية التي تسود بعض المجتمعات وتقلل من قيمة بعض الأعمال والمهن فلا يقبل بها الخريجون.
- ❖ تنصف الإستثمارات الحديثة بكثافة رأس المال وضعف الطلب على العمالة.
- ❖ الرغبة الاجتماعية للوظائف لا تتماشى مع الإمكانيات الإقتصادية المتاحة للدولة ولطبيعة سوق العمل¹.

4. خصائص بطالة الخريجين:

تكتمي ظاهرة بطالة الجامعيين في الجزائر مجموعة من الخصائص تتمثل فيما يلي:

- ✓ يمس هذا النوع من البطالة النخبة المتعلمة في المجتمع.
- ✓ التزايد المستمر في نسب بطالة الجامعيين.
- ✓ ضعف الموازنة بين قطاعي التعليم العالي والعمل.

¹ عبد العزيز بوودن، مريم منومس، "بطالة خريجي الجامعات: أسبابها، خصائصها ونتائجها"، قسم علم الاجتماع جامعة قسنطينة 2 الباحث الاجتماعي العدد 13.

- ✓ إختلاف وقع بطالة خريجي الجامعات بين التخصصات المختلفة.
- ✓ توجه الجامعيين للعمل بالقطاع الغير رسمي.
- ✓ إرتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات الإناث عن الذكور.
- ✓ تفضيل إعادة تدريب وتأهيل غير المتعلمين على حاملي الشهادات من خريجي الجامعات.

المطلب الثاني: آثار بطالة خريجي الجامعات

بالإضافة إلى النتائج السلبية المترتبة عن البطالة بصفة عامة فإنه تنتج عن بطالة خريجي الجامعات آثار ونتائج سلبية إضافية، حيث يعد هذا الشكل من أخطر أنواع البطالة حسب إعتراف الكتاب الإقتصاديين والباحثين الإجتماعيين وحتى أصحاب السلطة والقرار وهذا لكون هذه الظاهرة لا تمس الشخص العاطل فقط بل تمتد إلى المجتمع والإقتصاد ككل مما يهدد مسيرة التنمية أو يعرقل جهودها، ومن هذه النتائج ما يلي:

- ✓ تخفيض قيمة الشهادة حيث أن مشكلة البطالة عند حاملي الشهادات تشير إلى الهدر في التعليم وبالتالي تغير جهة البطالة من بطالة الفئة الغير متعلمة إلى بطالة الفئة المتعلمة حيث نجد إطارات عليا تشغل مناصب بسيطة.
- ✓ التسرب المدرسي في سن مبكرة عند ملاحظة أن معظم حملة الشهادات الجامعية بطالين مما يتسبب في إنتشار الجهل.
- ✓ اللجوء إلى استيراد اليد العاملة المؤهلة تأهيلاً عالياً من الخارج لمواكب التغيرات التكنولوجية بسبب ضعف تكوين الجامعيين بوودن ومنومس.
- ✓ زيادة عدد الأيدي العاملة أو المتخصصة في مجال ما ونقصها في مجال آخر، وهو ما يؤدي إلى إختلال ميزان قوة العمل البشرية ومن ثم تأثيره في السياسة التنموية.
- ✓ حدوث الكثير من الإنحرافات والأمراض الإجتماعية نتيجة لوجود أعداد كبيرة من الجامعيين العاطلين عن العمل وعدم مسايرتهم لمسيرة المجتمع وشعورهم بالإحباط والفشل، وعجزهم عن تلبية متطلبات الحياة أو تحقيق ما كانوا يخططون أو يطمحون إليه.
- ✓ يعد الإنفاق على تعليم هؤلاء الخريجين إستثماراً رأسمالياً، سواء كان هذا الإنفاق من قبل العائلة أو الدولة ومن المفروض أن يعود النفع من وراء تخرجهم وحصولهم على الشهادة إلى كلا الطرفين، وبالتالي فإن عدم استثمار مؤهلاتهم العلمية يعني هدراً لسافراً للأموال وموارد المجتمع.

خاتمة الفصل:

من خلال هذا الفصل، نكون قد رسخنا الأسس النظرية التي تؤكد أن البطالة ليست مجرد ظاهرة إقتصادية طارئة، بل هي أزمة هيكلية متفاقمة ترتبط عضوياً باليات إشتغال سوق العمل، وبمدى قدرة هذا الأخير على إستيعاب الفئات الناشطة فيه، وعلى رأسها فئة خريجي الجامعات الذين يُعدّون الرهان الحقيقي لأي تنمية مستدامة.

لقد أظهرت المعالجة النظرية أن الخلل لا يقتصر على ضعف الطلب على العمل، بل يمتد ليشمل جودة العرض، من خلال مخرجات تعليمية لا تواكب التحولات الإقتصادية والتكنولوجية، الأمر الذي يجعل بطالة الخريجين ظاهرة مركبة، لا يمكن اختزالها في مؤشرات رقمية، بل هي نتاج تفاعل معقد بين عوامل تعليمية، واقتصادية، واجتماعية، ومؤسسية.

وإذا كانت الدراسات الاقتصادية قد صنفت البطالة إلى أنواع متعددة، فإن بطالة خريجي الجامعات تجمع في طياتها عدة أنواع منها: الهيكلية، والاحتكاكية، وحتى الاختيارية في بعض الأحيان، مما يعكس عمق الإشكالية ويؤكد أن معالجتها تستدعي تدخلاً شاملاً ومتكاملاً، لا يقتصر على سياسات التشغيل وحدها، بل يتعداها إلى إصلاح المنظومة التعليمية، وتحفيز الاستثمار، وتفعيل دور مؤسسات الوساطة في سوق العمل، وفي مقدمتها الوكالة الوطنية للتشغيل، التي سنتناول دورها بالتفصيل في الفصل الثاني من هذه المذكرة.

الفصل الثاني:
الوكالة الوطنية
للتشغيل وآليات
إدماج الخريجين

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

مقدمة:

تعد ظاهرة البطالة من أخطر المشكلات الاقتصادية والاجتماعية التي تواجه الدول المتقدمة والنامية على حد سواء، غير أن حدتها تتفاقم بشكل خاص في الدول النامية، حيث يتزايد عدد طالبي العمل بشكل مضطرد في ظل محدودية فرص التشغيل المتاحة، وضعف قدرة الإقتصاد الوطني على إستيعاب الأعداد المتزايدة من الخريجين سنوياً. وتأخذ هذه الظاهرة أبعاداً أكثر خطورة عندما تطل الفئة المتعلمة من خريجي الجامعات، بإعتبارهم الشريحة التي استثمرت فيها الدولة والأسرة كثيراً من الموارد المالية والبشرية، وتعدهم الرهان الحقيقي لتحقيق التنمية المنشودة، غير أن تعطلهم عن العمل يحول دون إستثمار كفاءاتهم، ويحولهم إلى عبء على المجتمع بدلاً من أن يكونوا قوة دافعة له.

ولمواجهة هذه الظاهرة، لجأت الدولة الجزائرية إلى تبني سياسات تشغيلية متعددة، إستهدفت في مجملها تخفيف حدة البطالة، لا سيما في صفوف الشباب المتعلم، وذلك من خلال إستحداث أجهزة ومؤسسات تعمل على التوفيق بين عروض العمل والطلبات عليه، وتوفير آليات فعالة لمرافقة طالبي العمل، وتقديم برامج تكوينية ودعم مالي لتشجيع المبادرات الذاتية. وتأتي الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في طليعة هذه الأجهزة، حيث أنشئت لتكون أداة الدولة الأساسية في تنظيم سوق العمل، وتسيير برامج التشغيل، ومكافحة البطالة بشتى أنواعها.

وبالنظر إلى الدور المحوري الذي تضطلع به هذه الوكالة في معالجة إشكالية البطالة لدى خريجي الجامعات، وتفعيلاً لسياسات التشغيل الوطنية، ارتأينا في هذا الفصل تسليط الضوء على الجوانب المتعلقة بها، وذلك من خلال التطرق إلى: نشأتها وتطورها، ومهامها وأهدافها، وهيكلها التنظيمي على المستوى المحلي بولاية عين تموشنت، وكذلك دورها في خدمة خريجي الجامعات عبر الخدمات التي تقدمها، سواء منها الخدمات الكلاسيكية أو الرقمية المستحدثة، هذا بالإضافة إلى استعراض أهم برامجها الموجهة لإدماج هذه الفئة، وعلى رأسها جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP)، وكيفية مرافقة ومتابعة طالبي العمل المسجلين لديها، و عليه لإنجاز هذا الفصل تم تقيمه إلى مبحثين وهما:

❖ المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل.

❖ المبحث الثاني: دور الفرع الولائي لعين تموشنت في خدمة خريجي الجامعات.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

المبحث الأول: الوكالة الوطنية للتشغيل

بزيادة نسبة البطالة في الجزائر وتأثيرها السلبي على كافة نواحي الحياة سواء كانت إقتصادية أو إجتماعية... إلخ، فإن الدولة قد لجأت إلى تكثيف جهودها لمواجهة هذه الظاهرة وذلك بإتباع سياسات تشغيل عديدة وتوفير أكبر قدر من مناصب العمل خاصة لفئة الشباب، ورغم هذا فإن البطالة في تزايد مستمر، و من بين هذه السياسات نجد أحد الأجهزة التي أنشأتها الدولة الجزائرية وذلك من أجل محاربة ظاهرة البطالة¹، و الذي يسمى بالوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM).

المطلب الأول: تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل و نشأتها.

1. تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل و نشأتها:

تعتبر الوكالة الوطنية للتشغيل من بين الأجهزة الجديدة التي إستحدثتها الدولة من أجل مواجهة مشكلة البطالة وتفاقمها وإدماج الشباب ومساعدتهم ودعمهم، حيث تعتبر مسألة إدماج الشباب وتشغيلهم من أهم الأولويات للسلطات العمومية.

الوكالة الوطنية للتشغيل مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، حيث تتمتع الوكالة بالشخصية المعنوية والإستقلالية المالية.

تلعب الوكالة الوطنية للتشغيل دوراً مهماً وهو الوساطة بين أصحاب عروض العمل التي تتلقاها من مختلف مؤسسات العمل التي ترغب في توفير فرص العمل للشباب وبين الطالبين للعمل المسجلين على مستوى هذه الوكالة، كما تقوم أيضا بتنفيذ سياسة الدولة للتشغيل وذلك بغية ترقية العمل على مكافحة البطالة والقضاء عليها.

تعتبر إدارة وتنظيم سوق العمل من إختصاص الدولة، هذا ما نجده في كافة أنحاء العالم، حيث ظهرت خدمة التوظيف العامة في أواخر القرن 19 و هذا في البلدان الصناعية، حيث كانت هذه الأخيرة متخوفة من الآثار السلبية للبطالة و هذا من جميع النواحي سواء إقتصادياً أو إجتماعياً.

أما في الجزائر فإن الخدمة الوطنية للتشغيل تعتبر كفاءة وطنية و تتمثل في الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM . في 1962 تم إنشاء المكتب الوطني لليد العاملة (office national de la main d'œuvre) بإختصار (ONAMO) الذي كان يلعب دور المرفق العمومي للتشغيل حتى سنة 1990 أين أنشأت الوكالة الوطنية للتشغيل و التي أخذت مكان

¹ بن فايز نوال، "إشكالية البطالة ودور مؤسسات سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 1990-2005 حالة الوكالة الوطنية للتشغيل

(ANEM) "مذكرة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإقتصادية، جامعة الجزائر، 2008-2009 ص74.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

المكتب الوطني لليد العاملة، حيث كلفت بمهمة تنظيم سوق التشغيل إلى غاية 2004 أين تم إصدار القانون المتعلق بتنصيب العمال و مراقبة التشغيل. في 2004 تم تغيير طابع الوكالة الوطنية للتشغيل من هيئة عمومية إدارية إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص.

مثملا سبق الذكر سابقا فإن الوكالة الوطنية للتشغيل كانت تسمى سابقا المكتب الوطني لليد العاملة، ولكن بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 12 سبتمبر 1990 المعدل و المتمم للأمر رقم 42-71 المؤرخ في 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة حيث تنص المادة الأولى منه على:

" تتغير تسمية المكتب الوطني لليد العاملة المحدث بالمرسوم رقم 99-62 المؤرخ في 29 نوفمبر سنة 1962 المذكور أعلاه، فتصبح " الوكالة الوطنية للتشغيل" و يدعى في صلب النص الوكالة الوطنية".

كانت الوكالة الوطنية للتشغيل فيما تأخذ فيما سبق صبغة عمومية ذات طابع إداري، لكن بصدر القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل أصبحت مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، هذا ما نجده في المادة 07 منه في الفقرة 02 والتي تنص على:

" الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تحدد مهامها وتنظيمها وسيرها عن طريق التنظيم".

وهذا ما أكدته أيضا المرسوم 06-77 السابق الذكر في نص مادته الثانية و التي تنص على:

" الوكالة مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تخضع أحكام هذا المرسوم و تتمتع بالشخصية المعنوية و الإستقلال المالي".

أما المادة 10 منه فإنها تنص على أن الوكالة توضع تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل هذا بعد أن كانت تحت وصاية الوزير المكلف بالتشغيل والتضامن سابقا.

المطلب الثاني: مهام الوكالة الوطنية للتشغيل و أهدافها

تكتسي دراسة مهام الوكالة وأهدافها أهمية خاصة، باعتبارها الإطار الذي يحدد دورها الفعلي في سوق العمل، ومدى قدرتها على التوفيق بين عروض العمل والطلبات عليه، إلى جانب مساهمتها في تنفيذ البرامج التشغيلية الموجهة لفئة الشباب، ولا سيما خريجي الجامعات، وهو ما سنتناوله بالتفصيل من خلال النصوص القانونية المنظمة لعملها، والمراسيم التنفيذية التي تحدد اختصاصاتها وصلاحياتها.

3. مهام الوكالة الوطنية للتشغيل:

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

لقد تم تحديد المهام الموكلة للوكالة الوطنية للتشغيل ضمن المرسوم التنفيذي رقم 55-10 السالف الذكر، حيث تتكفل الوكالة الوطنية للتشغيل بوضع منظومة صحيحة من أجل الإطلاع على تقلبات سوق التشغيل، و كذلك تطوير أدوات و آليات و التي من خلالها تتم تنمية وظيفة رصد سوق العمل و هذا ما نجده في نص الفقرة الأولى من المادة 05 من المرسوم التنفيذي رقم 77-06، نحصرها في المهام التالية :

✓ تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها وضمان ذلك عن طريق وضع منظومة إعلامية تسمح بالإطلاع بكيفية دقيقة ومنظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة والإحتياجات من الكفاءات.

✓ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في عالقة فيما بينها عن طريق الآليات التالية:

- إبرام الإتفاقيات مع الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب و البلديات المكلفة بنشاطا التنصيب.
- إبرام اتفاقيات مع الهيئات المستخدمة قصد مساعدتها وإرشادها في تحديد احتياجاتها.
- متابعة مدى تنفيذ الهيئات المستخدمة لإلتزاماتها فيما يخص توظيف اليد العاملة الوطنية في إطار الموافقات المبدئية لتشغيل اليد العاملة الأجنبية الممنوحة من الإدارة المركزية المكلفة بالتشغيل.
- ضمان تطبيق التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والاتفاقات الدولية في مجال التشغيل فيما يخصها.
- ضمان تطبيق تدابير الرقابة المنبثقة عن أحكام القانون رقم 19-04 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 والمتعلق بتنصيب العمال ومراقبة التشغيل، فيما يخصها.
- المساهمة في إعداد وتحيين المدونة الجزائية للمهن والوظائف بالإتصال مع جميع قطاعات النشاط.
- تطوير الشراكة مع الهيئات الخاصة المعتمدة للتنصيب.
- القيام بكل تحليل وخبرة في مجال التشغيل واليد العاملة.
- تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقييمها.
- ضمان إستقبال طالبي العمل وإعالمهم وتوجيههم وتنصيبهم.
- تنظيم المقاصة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

- المشاركة في تنظيم و تنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة و الجماعات المحلية و كل مؤسسة معنية و إعالمها بتسيير البرامج المذكورة أعلاه و إنجازها .

3. أهداف الوكالة الوطنية للتشغيل:

تتخصر الأهداف المرجوة من الوكالة الوطنية للتشغيل في النقاط التالية:

- ✓ الوساطة في سوق العمل: ربط عروض العمل بالباحثين عنه وتوفير معلومات دقيقة عن سوق العمل.
- ✓ دعم المقاولاتية: تشجيع الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة عبر القروض الميسرة، التكوين، والمرافقة.
- ✓ الإدماج المهني: مساعدة الشباب على الاندماج في الحياة المهنية من خلال عقود إدماج لدى الإدارات والمؤسسات
- ✓ تطوير الكفاءات: تنظيم دورات تكوينية لتجديد معارف الشباب وتأهيلهم.
- ✓ التحليل وجمع المعلومات: جمع وتحليل بيانات سوق العمل لتقييم وتقويم السياسات.

المطلب الثالث: الهيكل التنظيمي للوكالة الوطنية للتشغيل (فرع ولاية عين تموشنت)

يمثل الهيكل التنظيمي للوكالة الإطار الذي يحدد العلاقات الوظيفية والتسلسل الهرمي بين مختلف المصالح والأقسام، كما يوضح كيفية توزيع المهام والمسؤوليات بين الهياكل المركزية والمحلية، وهو ما يساعد في فهم آليات العمل وتنظيم سير الخدمات المقدمة لطالبي العمل من خريجي الجامعات.

2. تقديم الفرع الولائي للتشغيل بعين تموشنت:

الوكالة الوطنية للتشغيل يمثلها على مستوى ولاية عين تموشنت الفرع الولائي للتشغيل الكائن مقره بالحي الإداري 1000 مسكن.

2. شبكة الملاحق المحلية للتشغيل التابعة للفرع:

يتفرع الفرع الولائي إلى 5 ملاحق محلية للتشغيل هي كالاتي:

- ◆ الملحق المحلية للتشغيل بعين تموشنت: الكائن مقرها بحي معاشو محمد سيدي سعيد بعين تموشنت والتي يضم إختصاصها الإقليمي دائرتين (عين تموشنت وعين الكيحل) و 06 بلديات (عين تموشنت، سيدي بن عدة ، عين الكيحل ، عين الطلبة، عقب الليل، أغلال).

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

- ◆ الملحقة المحلية للتشغيل بالمالح: الكائن مقرها بالحي الإداري بالمالح والتي يضم إختصاصها الإقليمي 01 دائرة المالح و(04) بلديات (المالح، شعبة اللحم، أولاد الكيحل، تارقة).
- ◆ الملحقة المحلية للتشغيل بحمام بوحجر: الكائن مقرها بشارع محمد مزوار بحمام بوحجر والتي يضم إختصاصها الإقليمي دائرتين (حمام بوحجر وعين الأربعاء). و08 بلديات (حمام بوحجر، الحسانة، شنتوف، عين الأربعاء، وادي برقش، وادي الصباح، سيدي بومدين، تامزوجة).
- ◆ الملحقة المحلية للتشغيل بالعامرية : الكائن مقرها بشارع حمو بوطريق بالعامرية والتي يضم إختصاصها الإقليمي إلى 01 دائرة العامرية و05 بلديات (العامرية المساعيد، بوزجار، حاسي الغلة، أولاد بوجمعة).
- ◆ الملحقة المحلية للتشغيل ببني صاف: الكائن مقرها بحي سوناتيا المخطط الثاني ببني صاف والتي يضم إختصاصها الإقليمي الى 02 دائرتين (بني صاف ولهاصة و05 بلديات (بني صاف ،ألمير عبد القادر ،ولهاصة الغرابة ،سيدي ورياش ،سيدي الصافي).

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

المبحث الثاني: دور الفرع الولائي للتشغيل عين تموشنت لخريجي الجامعات

بعد أن استعرضنا في المبحث الأول من هذا الفصل الجوانب المتعلقة بالوكالة الوطنية للتشغيل من حيث نشأتها، وتطورها، ومهامها، وأهدافها، وهيكلها التنظيمي على المستوى المحلي بولاية عين تموشنت، ينتقل هذا المبحث الثاني لتسليط الضوء على الدور الفعلي الذي تضطلع به الوكالة في خدمة خريجي الجامعات، باعتبارهم الفئة المستهدفة في دراستنا.

يقوم الفرع الولائي للتشغيل عين تموشنت عبر ملاحقه المحلية للتشغيل المتواجدة بإقليم الولاية باستقبال جميع خريجي الجامعات بمختلف التخصصات ومن كافة جامعات الجزائر وهذا لأجل تسجيلهم ومرافقتهم وتوجيههم.

المطلب الأول: الخدمات المقدمة لخريجي الجامعات

تنفيذا لتعليمات وتوجيهات السيد رئيس الجمهورية ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي لأجل تسهيل الخدمات المقدمة لطالبي العمل والمستخدمين، وفي إطار تطبيق المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فبراير 2006 في شقه المتعلق بتصميم نظام معلوماتي و تطوير البنية التحتية التكنولوجية سطرت الوكالة الوطنية للتشغيل برنامج على المدى الطويل يمس تصميم نظم معلومات داخلية تستخدم من طرف إدارتها كما أطلقت العديد من الخدمات لصالح مرتفقيها نبرزها فيما يلي:

✓ خدمة الوسيط أونلاين: تقوم هاته الخدمة بتسهيل عملية تسجيل طالبي العمل خريجي الجامعات بالولوج الى البريد الإلكتروني للوكالة الوطنية للتشغيل (www.anem.dz) أين يمكن لطالبي العمل الإستفادة من الخدمات التالية :

- (1) التسجيل الأولي كطالب عمل جديد من خلال إنشاء وتحديث الحساب الشخصي.
- (2) تمديد شهادة تسجيل طالب العمل .
- (3) التسجيل والإستفادة من برنامج منحة البطالة.
- (4) إمكانية تقديم سيرة ذاتية للمستخدمين المودعين لعروض عمل أونلاين عبر منصة فرصتي .
- (5) الإطلاع على جميع عروض العمل المتوفرة عبر كافة التراب الوطني .
- (6) الإطلاع على المدونة الجزائرية للمهن والوظائف والتعرف على المهن المتوفرة والمؤهلات اللازمة.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

تجدر الإشارة بالذكر أن برنامج وسيط اونلاين قيد التحيين مع تعميم كافة الخدمات الرقمية لطالبي العمل دون التنقل الى الملاحق المحلية للتشغيل (wassit v2) المزعم إطلاقها في الثالثي الأول من سنة 2026 .

الهواتف في الرقمية التطبيقات (MON OFFRE-MON AGENCE-NAME) أين يمكن لطالبي العمل تحميل هاته التطبيقات في الهاتف وإستخدامها بصيغة سهلة وبسيطة دون التنقل إلى الملاحق المحلية للتشغيل ،من خلالها يتم التعرف على مايلي :

MON OFFRE (1): مخصص للباحثين عن العمل ،يقدم بحثا شامل متعدد المعايير لجميع عروض العمل المتاحة، يعطي رؤية وطنية وفي الوقت الحقيقي لعروض العمل المتاحة .

MON AGENCE (2): تسهل البحث عن الملحقة الأقرب لموقعك الحالي أو عن أي ملحقة ، مشاركة المسار الجغرافي الذي يجب إتباعه للإنتقال من الملحقة .

NAME (3): مخصص لعامة مستعملي المدونة ،يسمح بالتعريف الدقيق لكل الوظائف و المهن الموجودة في الجزائر،يساعد مسؤولي الموارد البشرية و طالبي العمل بتحديد منصب العمل المطلوب و كذا عرض العمل .

المطلب الثاني: مرافقة و متابعة طالبي العمل المسجلين “خريجي الجامعات”

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل الأداة الأولى التي استعانت بها الدولة الجزائرية في مواجهة ظاهرة البطالة ،وذلك عن طريق توفير و استحداث مناصب الشغل،وخاصة لفئة الشباب خريجي الجامعات. حيث ألقت هذه الظاهرة بثقلها على ركانز المجتمع .حيث لجأت هذه الوكالة إلى إعتما هياكل وآليات مختلفة وأثبتت نجاعتها إلى حد كبير وذلك من خلال النتائج المحققة في مجالات التشغيل بمختلف أنواعه ، وبهذا تكون الوكالة الوطنية للتشغيل قد قطعت شوطا كبيرا في سبيل تحقيق الأهداف المسطرة.

و فيما يلي نبرو أهم التدابير و الإجراءات المقدمة لمرافقة و متابعة طالبي العمل خريجي الجامعات :

✓ **برنامج الإدماج المهني :** جهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) هو آلية حكومية تم إطلاقها وتسييرها من طرف الدولة الجزائرية بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008 ، تحت إشراف الوكالة الوطنية للتشغيل الهدف الأساسي من هذا الجهاز هو معالجة إشكالية البطالة لدى فئة الشباب حاملي الشهادات، وذلك عبر توفير فرصة عمل أولى لهم في شكل “عقد إدماج مهني”.

✓ هذا العقد ليس عقد عمل بالمعنى التقليدي مثل عقد العمل محدد المدة CDD أو غير محدد المدة CDI، بل هو إتفاق ثلاثي الأطراف يجمع بين :

(1) الشاب طالب الشغل لأول مرة (المستفيد): خريج من الجامعة أو معهد التكوين أو حتى من التعليم الثانوي.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

(2) المؤسسة الموظفة (الهيئة المسابقة): يمكن أن تكون شركة إقتصادية عامة أو خاصة، مكتب محاماة، عيادة طبية أو أي هيئة أخرى تمارس نشاطاً مهنيّاً.

(3) الوكالة الوطنية للتشغيل (الوسيط و الداعم): الجهة التي تشرف على العملية، تضمن قانونيتها، و تساهم في الأجر الشهري للمستفيد.

بموجب هذا العقد، يلزم الشاب بالعمل لدى المؤسسة لمدة محددة (عادةً سنة واحدة قابلة للتجديد)، و في المقابل تلتزم المؤسسة بتوفير بيئة عمل مناسبة و تدريب عملي فعال، بينما تُساهم الدولة بجزء من الراتب الشهري كحافز و تشجيع المؤسسات على توظيف هذه الفئة.

الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل وآليات إدماج الخريجين

خاتمة الفصل:

في ختام هذا الفصل، الذي خصصناه لدراسة الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بوصفها الأداة المحورية التي إعتمدتها الدولة الجزائرية في مواجهة ظاهرة البطالة، وبخاصة بطالة خريجي الجامعات، يمكننا إستخلاص جملة من النتائج التي تؤكد المكانة الإستراتيجية التي تحتلها هذه المؤسسة في سياسة التشغيل الوطنية.

لقد تبين لنا من خلال هذا الفصل أن الوكالة الوطنية للتشغيل قد قطعت أشواطاً مهمة منذ نشأتها الأولى كـ"مكتب وطني لليد العاملة" إلى تحولها إلى مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص، حيث تطورت مهامها وإتسعت صلاحياتها لتشمل ليس فقط التوفيق بين عروض العمل والطلبات عليها، بل أيضاً تنفيذ برامج تشغيلية متعددة، وتقديم خدمات متنوعة، سواء كانت كلاسيكية أو رقمية، تهدف إلى تسهيل عملية البحث عن عمل وتأهيل طالبي العمل لولوج سوق العمل.

كما أظهرت الدراسة أن الوكالة تعمل من خلال شبكة من الفروع الولائية والملاحق المحلية، التي تغطي مختلف ولايات الوطن، ومنها ولاية عين تموشنت التي تشكل ميدان دراستنا الميدانية، وتقدم هذه الشبكة خدمات متعددة لخريجي الجامعات، تتراوح بين التسجيل، والتوجيه، والإعلام بعروض العمل، مروراً بالتكوين والتأهيل، وانتهاءً بعمليات التوظيف المباشرة، وتسيير برامج حكومية طموحة كجهاز المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) وبرنامج منحة البطالة، وهذا كله يؤكد أن الوكالة الوطنية للتشغيل تعتبر إحدى الركائز الأساسية التي تركز عليها الدولة في مجال محاربة البطالة وتحسين قابلية التشغيل لدى الشباب خريجي الجامعات.

إلا أن هذا الدور النظري والوظيفي الذي تضطلع به الوكالة، كما ورد في النصوص القانونية والمراسيم التنفيذية، يحتاج إلى تقييم ميداني لمعرفة مدى تجسيده على أرض الواقع، وما إذا كانت الخدمات المقدمة تلبي إحتياجات الخريجين وتطلعاتهم، وهو ما سنقوم به في الفصل الثالث من خلال الدراسة الإستطلاعية الميدانية، التي ستكشف عن مدى فعالية الوكالة الوطنية للتشغيل على المستوى المحلي في معالجة إشكالية بطالة خريجي الجامعات، وتقييم الخريجين لهذه الخدمات، وإستشراف توجهاتهم المستقبلية.

الفصل الثالث:

دراسة إستطلاعية
لمجموعة من الخريجين
الجامعيين البطالين

تمهيد الفصل :

بعد أن تطرقنا في الفصلين الأول والثاني إلى الجانب النظري والمؤسسي لموضوع دراستنا، حيث خصصنا الفصل الأول لضبط المفاهيم الأساسية المرتبطة بسوق العمل والبطالة، مع التركيز على بطالة خريجي الجامعات من حيث أسبابها وخصائصها ونتائجها، وتناولنا في الفصل الثاني الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كآلية محورية في سياسة التشغيل الوطنية، من خلال استعراض نشأتها، ومهامها، وأهدافها، وهيكلها التنظيمي، ودورها في خدمة خريجي الجامعات، يأتي هذا الفصل الثالث ليشكل الجانب التطبيقي والميداني للدراسة.

وإذا كانت الفصول السابقة قد قدمت لنا الإطار النظري والقانوني والمؤسسي الذي يحدد دور الوكالة الوطنية للتشغيل في معالجة ظاهرة البطالة، فإن هذا الفصل ينتقل بنا من حيز النصوص والتنظير إلى حيز الواقع والتطبيق، من خلال دراسة ميدانية استطلاعية تهدف إلى اختبار مدى فعالية هذه الوكالة على المستوى المحلي بولاية عين تموشنت، والوقوف على واقع بطالة خريجي الجامعات من وجهة نظرهم هم أنفسهم.

وسنعمد في هذا الفصل على المنهج الوصفي التحليلي، مع الاستعانة بأداة الاستبيان كوسيلة رئيسية لجمع البيانات من عينة من خريجي الجامعات المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل، وذلك بهدف تشخيص وضعيتهم الحالية، وتقييمهم للخدمات المقدمة، واستكشاف توجهاتهم المستقبلية، وهو ما سيساهم في الإجابة على الإشكالية المطروحة واختبار صحة الفرضيات. و سيتم تقسيم هذا الفصل إلى ثلاثة مباحث و هي كالآتي:

❖ **المبحث الأول: مكونات و منهجية الدراسة التطبيقية.**

❖ **المبحث الثاني: إعداد الإستبيان و تفرغ بياناته.**

❖ **المبحث الثالث: تحليل النتائج.**

المبحث الأول : مكونات و منهجية الدراسة التطبيقية

سننظر في هذا الفصل إلى مكونات و منهجية الدراسة و ذلك من خلال توضيح العينة التي ستنم عليها الدراسة و كذلك حدود الدراسة المختلفة.

المطلب الأول : مجتمع الدراسة

تم حصر مجتمع الدراسة على الخريجين الجامعيين من جامعة بلحاج بوشعيب بولاية عين تموشنت المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل بالولاية .

المطلب الثاني : عينة الدراسة

لم يتم تحديد حجم العينة مسبقا و ذلك بسبب عدم التجارب الكبير، فحاولنا التماسي مع عدد الإستثمارات الموزعة و المسترجعة . حيث قمنا بتوزيع 100 إستمارة للحصول على عينة مقبولة و معقولة . و يمكن توضيح ذلك في الجدول الآتي:

الجدول 01: إحصائيات متعلقة بإستمارة الإستبيان

الإستثمارات	التكرار	النسب
الإستثمارات الموزعة	100	100%
الإستثمارات الصحيحة	99	99%
الإستثمارات المهملة	1	1%

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء نتائج الإستبيان

يبين هذا الجدول الإحصائيات المتعلقة بإستمارة الإستبيان حيث نلاحظ من خلال الجدول نسبة الإستثمارات الموزعة هي 100% ثم تليها نسبة الإستثمارات الصحيحة أي التي تلقت رداً و هي % 99 . أما التي لم تتلقى ردا فهي % 1.

المطلب الثالث : حدود الدراسة

تتمثل حدود هذه الدراسة في الحدود المكانية و الزمنية و البشرية.

- ◆ **الحدود المكانية:** تمت هذه الدراسة في مدينة عين تموشنت و ذلك لدراسة تأثير أزمة البطالة على حديثي التخرج و عالقة الوكالة الوطنية للتشغيل بذلك.
- ◆ **الحدود الزمنية:** مضمون و نتائج الدراسة الميدانية مرتبطان بالزمن الذي أُجريت فيه الدراسة، حيث إمتدت هذه الدراسة للفترة ما بين 01 مارس إلى 30 أبريل 2026.
- ◆ **الحدود البشرية:** شملت هذه الدراسة مجموعة من خريجي الجامعة الحائزين على شهادات جامعية.

المبحث الثاني: إعداد الاستبيان و تفرغ البيانات

سنتطرق في هذا المبحث إلى إعداد الاستبيان و كذلك الهياكل وطريقة جمع البيانات و كيفية تفرغها للحصول على النتائج.

المطلب الأول: إعداد الاستبيان

يهدف هذا الاستبيان إلى دراسة أسباب وآثار بطالة خريجي الجامعة في ولاية عين تموشنت، وكذلك سياسات التشغيل المحلية.

إعتمدنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وذلك لسببين رئيسيين:

- ◆ **السبب الأول:** أن الدراسات الإستقصائية تسمح لنا بالحصول على كمية كبيرة من المعلومات في فترة زمنية قصيرة نسبيا من عينة متنوعة (خريجون عاطلون عن العمل، أرباب عمل، مسؤولون محليون...)، وذلك لأنه من السهل الإقتصادي الحصول على معلومات مفيدة. بالإضافة إلى ذلك، فإننا قادرون على جمع بيانات من مجموعة واسعة من الأفراد بغض النظر عن موقعهم الجغرافي داخل الولاية.

- ◆ **السبب الثاني:** تسمح لنا الاستبيانات أيضا بجمع بيانات كمية يمكن تحليلها الكشف الأنماط والاتجاهات □ والعلاقات الإرتباطية بين البيانات، خاصة بين مستوى التخصص، والمؤهل العلمي، ومدة البطالة. وهذا مفيد بشكل خاص في البحث لأنه يساعدنا على تحديد أوجه التشابه والاختلاف بين الفئات المختلفة.

حتى تكون الإستمارة منظمة في شكلها العلمي من حيث البساطة و الشكل و المحتوى لابد أن تمر بمراحل:

- ◆ في إعداد أسئلة الاستبيان إعتمدنا على الأسلوب البسيط و اللغة المفهومة، كونه قد لا يستطيع في بعض الأحيان توضيح الإلتباسات التي قد تنشأ نتيجة ترك الاستبيان لدى المستقضي منه لإجابة عليها.
- ◆ توافق في الترتيب و التدرج في الأسئلة (مثلاً: من الوضع الشخصي للخريج إلى أسباب البطالة ثم الآثار المترتبة).

- ❖ محاولة طرح أكبر قدر ممكن من الأسئلة دون الخروج من الموضوع. □
- ❖ إحداث بعض التعديلات في الإستبيان (إضافة، حذف، تغيير) بعد إستشارة الأستاذ المتخصص. □
- ❖ أن تحتوي على أسئلة متدرجة يقوم الأفراد بإختيار بديل من خمسة بدائل. □
- ❖ عرض الإستبيان الأولي على لجنة متكونة من مختصين في مجال . □
- ❖ ربط الأسئلة بالأهداف المراد الوصول إليها مع مراعاة تدرجها و تسلسلها في ضوء الإشكالية محل الدراسة.

المطلب الثاني: هيكل و مقياس الدراسة

سنتناول في هذا المبحث هيكل و مقياس الإستبيان

الفرع الأول: هيكل الإستبيان

تم تقسيم الإستبيان إلى جزئين على النحو التالي:

- **الجزء الأول:** شمل هذا الجزء المعلومات الشخصية للعينة محل الدراسة (الجنس، العمر، المستوى التعليمي.....). □

- **الجزء الثاني:** تم تقسيمه إلى مجموعة من المحاور و ذلك مع طبيعة الموضوع، حيث:

- ✓ **المحور الأول: 06 أسئلة** حول وضعية البطالة و التجربة الشخصية. □
- ✓ **المحور الثاني: 05 أسئلة** حول التقييم التفصيلي لخدمات وكالة التشغيل ANEM الكلاسيكية بولاية عين تموشنت.
- ✓ **المحور الثالث: 04 أسئلة** حول التقييم التفصيلي لخدمات وكالة التشغيل ANEM الإلكترونية بولاية عين تموشنت.
- ✓ **المحور الرابع: 03 أسئلة** حول التوجهات و الطموحات المستقبلية.

الفرع الثاني: مقياس الإستبيان

لقد قمنا بإعداد بعض من أسئلة الجزء الثاني من الإستبيان وفق مقياس لكارث الخماسي بغية معرفة الإتجاه العام لأراء أفراد العينة حول كل محور من محاور الجزء الثاني من الإستبيان. و بما أن المتغير الذي يعبر عن

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

الخيارات: (جيدة جداً، جيدة، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً) و هو مقياس ترتيبي، و الأرقام التي تدخل في البرنامج تعبر عن الأوزان و هي:

الجدول 02: دليل القياس بليكاتر الخماسي

5	4	3	2	1
جيدة جداً	جيدة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
دائماً	غالباً	أحياناً	نادرًا	أبداً

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء البرنامج الإحصائي spss

ثم حساب بعد ذلك المتوسط الحسابي (المتوسط المرجح)، و يتم ذلك بحساب طول الفترة أوال و هي حساب الإختيارين محل الدراسة عبارة عن حاصل القسمة على 5، حيث 4 تمثل المسافات و 5 تمثل عدد الإختيارات، و عليه عند قسمة المسافات على عدد الإختيارات (5/4) ينتج طول الفترة و تساوي 0.8 و يصبح التوزيع حسب الجدول التالي:

الجدول 03: مقياس ليكاتر الخماسي

الإجابة	الزمن	المتوسط الحسابي
ضعيفة جداً	1	1[- 1.8]
ضعيفة	2	1.8] - 2.6]
متوسطة	3	2.6] - 3.4]
جيدة	4	3.4] - 4.2]
جيدة جداً	5	4.2] - 5]

المصدر: من إعداد الطلبة

المطلب الثالث: تفريغ نتائج الإستبيان

الفرع الأول : معالجة نتائج الإستبيان

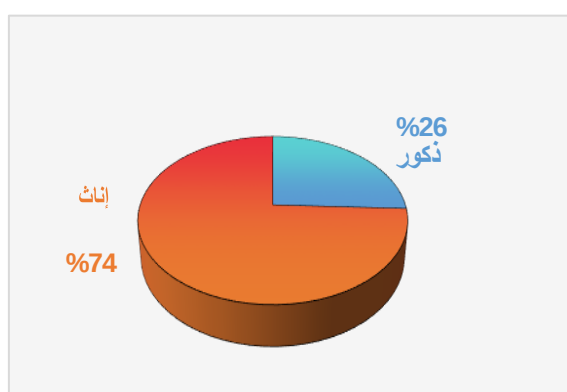
لقد تم تفريغ البيانات من خلال جمع الأجوبة المتحصل عليها من المستقصيين في الإستمارة واحدة حيث تم جمعها و تبويب المعلومات التي تخص عينة الدراسة في جدول بسيط بهدف تسهيل عملية تحليل و تفسير هذه البيانات ثم إستخالصها بالاعتماد على برنامج Excel، بالنسبة لمحاول الإستبيان تم تجميع و تبويب إجابات أفراد العينة في برنامج Spss الذي يتيح جملة من الأساليب الإحصائية المساعدة على التحليل الجيدة الموضوعي لمخرجات الإستبيان، و من بين هذه الأساليب نجد:

- ❖ التكرارات و النسب المئوية لتحديد خصائص العينة. □
 - ❖ المتوسطات الحسابية و الانحرافات المعيارية و متوسط إستجابات أفراد العينة على كل فقرة من فقرات الإستبيان.
 - ❖ معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's Alpha) لتحديد معامل ثبات أداة الدراسة و الإتساق الداخلي. □
- و هذا لإعطاء صورة دقيقة عن مضمون الجداول و بالتالي تحليل النتائج الموصول إليها.

الفرع الثاني: عرض خصائص عينة الدراسة

يحتوي هذا الجزء على مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالبيانات الشخصية لأفراد العينة، حيث يمكن تلخيص هذه البيانات في الجداول التالية:

شكل 03: توزيع مفردات العينة حسب الجنس



الجدول 04: توزيع مفردات العينة حسب الجنس

النسبة	التكرار	
25.7%	25	الذكور
74.3%	74	الإناث

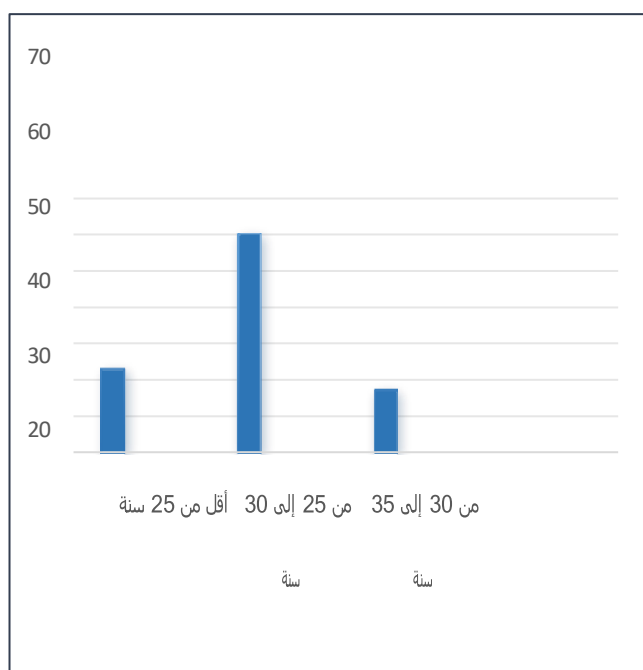
المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء الإستبيان

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

يبين الجدول السابق و الدائرة النسبية توزيع عينة الدراسة حسب الجنس (ذكر، أنثى) حيث يتضح أن النسبة الغالبة تتمثل في 74.3% و التي تمثل الإناث، في حين ان نسبة مشاركة الذكور 25.7%.

الشكل 04: توزيع مفردات العينة حسب العمر

الجدول 05: توزيع مفردات العينة حسب العمر

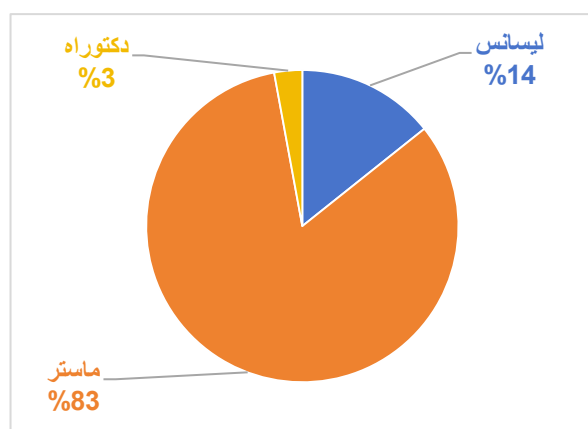


النسبة	التكرار	
22.9%	23	أقل من 25 سنة
60%	59	من 25 إلى 30 سنة
17.1%	17	من 30 إلى 35 سنة
0%	0	أكثر من 35 سنة

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء الإستبيان

يبين الجدول و الأعمدة البيانية السابقين توزيع عينة الدراسة حسب متغير العمر حيث يتبين أن 22.9% من عينة الدراسة بلغت أعمارهم أقل من 25 سنة ، نسبة 60% بلغت أعمارهم من 25 إلى 30 سنة و هي تمثل أعلى نسبة ،تليها 17.1% التي تمثل الفئة العمرية من 30 إلى 35 سنة.

الجدول 06: توزيع مفردات العينة حسب المؤهل التعليمي **الشكل 05:** توزيع مفردات العينة حسب المؤهل العلمي



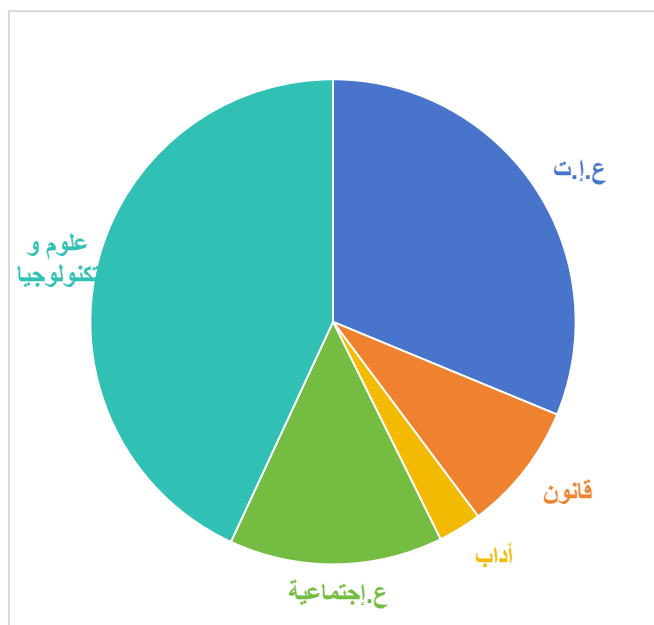
ليسانس		ماستر		دكتوراه	
التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة
14	14.3%	83	82.9%	2	2.9%

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء الإستبيان

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

يتضح من خلال الجدول و الدائرة النسبية السابقان أن 82.9% من العينة مستواهم ماستر، أما الليسانس وصلت نسبتهم إلى 14.3%، و في الأخير الدكتوراه بنسبة 2.9%.

جدول 07: توزيع المفردات حسب التخصص الجامعي **الشكل 06: توزيع المفردات حسب التخصص الجامعي**



النسبة	التكرار	
31.4%	31	مولع و، ربيست، قيداصتقا تغير اجت مولع
8.6%	8	مولع و نوناقة تيسايسد.
2.9%	3	تاغل و بادا.
14.3%	14	تيعامتجا مولع تينا سناو.
43.3%	43	ايجولونكت و مولع.

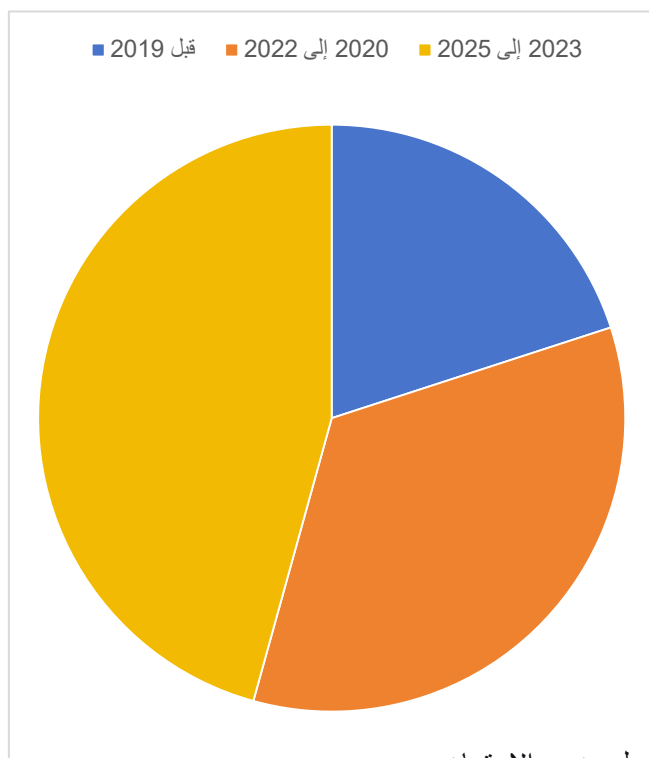
المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء الإستبيان

من خلال الجدول و التمثيل البياني يتضح أن أعلى

نسبة من عينة الدراسة تتمثل في تخصص علوم وتكنولوجيا بنسبة 43.3%، نسبة 31.3% لتخصص العلوم الاقتصادية، تسير و علوم تجارية، ثم تليها تخصص العلوم الإجتماعية و الإنسانية بنسبة 14.3% وأخر نسبة هي لتخصص أداب و لغات حيث بلغت 2.9%.

جدول 08: توزيع المفردات حسب سنة التخرج

شكل 07: توزيع المفردات حسب سنة التخرج



النسبة	التكرار	
20%	19	قبل 2019
34.3%	34	2020 إلى 2022
45.7%	46	2023 إلى 2025

المصدر: من إعداد الطلبة على ضوء الإستبيان

يبين الجدول السابق و الدائرة النسبية توزيع عينة الدراسة حسب سنة التخرج حيث يتضح أن 45.7% عين الدراسة حديثي التخرج أي في الفترة من 2023 إلى 2025، ثم من 2020 إلى 2022 بلغت 34.3% و أخيراً قبل 2019 بنسبة 20%.

المبحث الثالث: تحليل نتائج الإستبيان

سنتطرق في هذا المبحث إلى معامل الثبات و صدق محاور الدراسة بالإضافة إلى تحليلها

المطلب الأول: معامل الثبات و صدق المحاور

معامل ألفا كرومباخ هو رقم أو مقياس واحد يقيس درجة ثبات و صدق أسئلة الإستبيان، يأخذ قيم تتراوح بين الصفر و الواحد، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر و على العك إذا كان هناك ثبات تام في البيانات فإن قيمة ألفا كرومباخ التي تساوي 60% مقبولة للحكم على ثبات الإستبانة، كلما زادت قيمة معامل ألفا كرومباخ زادت درجة الثبات و الصدق من أسئلة الإستبيان، كما يُمكن معامل الصدق عن طريق حساب جذر معامل الثبات (ألفا كرومباخ)، هذا المعامل يقيس فيما إذا كان مقياس الإستبيان للدراسة فعلاً ما وضعته الدراسة.

جدول 09: صدق البيانات

Cronbach's Alpha	N of Items
.720	23

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة ألفا كرومباخ التي تقدر بـ 72.0% أكبر من 70% و منه الإستبانة صحيحة

المطلب الثاني: تحليل فقرات المحاور

المحور الثاني (وضعية البطالة و التجربة الشخصية): □

1. تحليل الفقرة الأولى: وضعية المتخرجين

إلى أي مدى يساهم التكوين الجامعي في تأهيل خريجي ولاية عين تموشنت لسوق العمل، وما هي المهارات الأكثر إحتياجاً للتطوير من وجهة نظرهم؟

جدول 10: وضعية المتخرجين الجامعيين

الوضعية الحالية	التكرار	النسبة المئوية	النسبة الصالحة	النسبة التراكمية
يعمل	28	%25.6	%28.6	%28.6
عاطل عن العمل	54	%48.7	%54.3	%82.9
عاطل و لا يبحث	17	%15.4	%17.1	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

يبين الجدول السابق توزيع أفراد عينة الدراسة حسب مدة البطالة، حيث تبين أن نسبة الذين لا يعملون (العاطلين

عن العمل) بلغت 54.3%، وهي النسبة الأعلى بين فئات العينة، تليهم فئة الذين يعملون بنسبة 28.6%، ثم فئة

الذين لا يعملون و لا يبحثون عن عمل بنسبة 17.1%.

وتؤكد هذه النتائج خطورة ظاهرة البطالة بين خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت، حيث أن ما مجموعه

71.4% من أفراد العينة هم إما عاطلون عن العمل (48.7%) أو لا يعملون و لا يبحثون (15.4%)، وهي نسبة

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

مرتفعة تعكس وجود خلال كبير في قدرة سوق العمل المحلي على استيعاب مخرجات التعليم العالي، كما تشير إلى حالة إحباط ويأس أصابت بعض الخريجين مما جعلهم يتوقفون عن البحث عن عمل.

و لدراسة الفروق في الوضعية الحالية (البطالة) بين الذكور والإناث من خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت، تم استخدام اختبار T لعينة مستقلة (Independent Samples T-Test)، وذلك بعد التأكد من تجانس التباينات باستخدام اختبار Levene.

جدول 11: نتائج اختبار T لمعرفة فروق البطالة بين الجنسين

الجنس	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري
أنثى	26	2.00	0.71
ذكر	73	1.85	0.67

الوضعية الحالية	درجات الحرية	مستوى الدلالة (Sig)	T	F	Sig (bilatéral)
0.583	97	0.661	0.583	0.196	0.564

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت نتائج اختبار Levene عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في التباينات بين المجموعتين، حيث بلغت قيمة F (F=0.196) ومستوى الدلالة Sig(0.661) وهو أكبر من 0.05، مما يعني قبول فرضية تساوي التباينات (Hypothèse de variances égales). وبالإعتماد على نتيجة اختبار T في حالة تساوي التباينات، تبين أن قيمة t بلغت (0.583) بدرجات حرية (97)، ومستوى الدلالة Sig bilatéral = (0.564) وهو أكبر من عتبة الدلالة الإحصائية (0.05).

ويشير هذا إلى عدم وجود فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في الوضعية الحالية (البطالة)، حيث بلغ متوسط الإناث (2.00) ومتوسط الذكور (1.85)، والفرق بينهما (0.15385) غير كاف إحصائياً لاعتبار أن البطالة تختلف باختلاف الجنس.

وبالتالي، يمكن القول أن ظاهرة بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت تطال كلا الجنسين بشكل متساوي نسبياً، وأن الجنس ليس عاملاً مؤثراً أو محدداً للتفاوت في معدلات البطالة داخل العينة المدروسة.

● التفسير الاقتصادي لاختبار T (عدم وجود فرق بين الجنسين):

النتيجة: مستوى الدلالة ($Sig = 0.564 < 0.05$) → لا يوجد فرق ذو دلالة إحصائية بين الذكور والإناث.

"إن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى البطالة يشير إلى أن ظاهرة بطالة الخريجين في ولاية عين تموشنت هي ظاهرة عامة وشاملة لا تفرق بين الجنسين. من الناحية الاقتصادية، قد يعني هذا أن عوامل الطلب على العمل (ضعف الاقتصاد، قلة الفرص، عدم التوافق بين التخصصات وسوق العمل) هي المسيطرة، وليس عوامل العرض (تفضيلات أرباب العمل تجاه جنس معين). كما قد يعكس ذلك تكافؤ الفرص نسبياً بين الجنسين في المنطقة، أو على العكس، يعكس أن البطالة قد طالت الجميع بغض النظر عن الجنس بسبب ضعف الاقتصاد المحلي".

2. تحليل الفقرة الثانية: طرق البحث عن العمل المستخدمة من طرف المتخرجين

للتعريف على أكثر الطرق التي يعتمد عليها خريجو الجامعات بولاية عين تموشنت في البحث عن عمل، تم طرح سؤال متعدد الخيارات، حيث أتيح للخريج اختيار أكثر من طريقة واحدة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (99) فرداً أظهرت النتائج أن مجموع الإجابات بلغ (257) إجابة موزعة على أربع طرق رئيسية للبحث عن عمل، وذلك على النحو التالي:

جدول 12: طرق البحث عن العمل المستخدمة من طرف الخريجين الجامعيين

طرق البحث عن العمل	عدد الإجابات	النسبة % من الإجابات	النسبة % من أفراد العينة
التوجه إلى ANEM	91	35.6%	91.4%
التقديم المباشر إلى المؤسسات	60	23.3%	60%
مواقع التوظيف الإلكترونية	57	22.2%	57.1%
الشبكة العلاقاتية (معارف..)	49	18.9%	48.6%
الإجمالي	257	100%	257.1%

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

- ❖ **التوجه إلى الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM):** إحتل المرتبة الأولى بـ (91) إجابة، بنسبة 6.35% من مجموع الإجابات، وبنسبة 91.4% من أفراد العينة. وهذا يعني أن الغالبية العظمى من الخريجين (أكثر من 9 من كل 10) يعتمدون على هذه الوكالة في بحثهم عن عمل.
- ❖ **التقديم المباشر إلى المؤسسات:** جاء في المرتبة الثانية بـ (60) إجابة، بنسبة 23.3% من مجموع الإجابات، وبنسبة 60.0% من أفراد العينة. مما يشير إلى أن 6 من كل 10 خريجين يلجؤون إلى التقديم المباشر.
- ❖ **مواقع التوظيف الإلكترونية:** حل ثالثاً بـ (57) إجابة، بنسبة 22.2% من مجموع الإجابات، وبنسبة 57.1% من أفراد العينة. وهذا يعكس توجه جزء مهم من الخريجين نحو البحث الرقمي.
- ❖ **الشبكة العلاقاتية (المعرفة والأصدقاء):** جاء في المرتبة الأخيرة بـ (49) إجابة، بنسبة 9.18% من مجموع الإجابات، وبنسبة 48.6% من أفراد العينة. ورغم كونه أقل الطرق استخداماً، إلا أنه لا يزال يستخدم من قبل حوالي نصف العينة.

وتشير هذه النتائج إلى أن الخريجين يعتمدون بشكل كبير على الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) كأول وسيلة للبحث عن عمل، يليها التقديم المباشر، ثم المواقع الإلكترونية، وأخيراً العلاقات الشخصية. كما يلاحظ أن مجموع النسب المئوية للملاحظات يتجاوز 100% (257.1%)، وهو أمر طبيعي في الأسئلة متعددة الخيارات، ويعني أن كل خريج يستخدم في المتوسط ما بين 2 إلى 3 طرق للبحث عن عمل (275 إجابة ÷ 100 فرداً) ≈ 2.57 طريقة لكل فرد). هذا التنوع في طرق البحث يعكس وعي الخريجين بأهمية تنويع الوسائل لزيادة فرص الحصول على عمل، كما يبرز الدور المحوري الذي تلعبه الوكالة الوطنية للتشغيل في جهود التوظيف بالولاية.

3. تحليل الفقرة الثالثة: الأسباب الرئيسية من وجهة نظر المتخرجين للبطالة

للتعرف على أبرز الصعوبات التي يواجهها خريجو الجامعات بولاية عين تموشنت أثناء بحثهم عن عمل، تم طرح سؤال متعدد الخيارات، حيث أتيح للخريج اختيار أكثر من صعوبة واحدة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (99) فرداً.

أظهرت النتائج أن مجموع الإجابات بلغ (254) إجابة موزعة على ست صعوبات رئيسية، وذلك على النحو التالي:

جدول 13: الصعوبات الرئيسية حسب وجهة نظر المتخرجين الجامعيين

الصعوبات و العوائق	عدد الإجابات	النسبة % من الإجابات	النسبة % من أفراد العينة
قلة فرص العمل بشكل عام	86	33.7%	85.7%
نقص الخبرة العلمية	71	28.1%	71.4%
المنافسة الشديدة على الوظائف المتاحة	51	20.2%	51.4%
عدم ملائمة الراتب أو ظروف العمل	26	10.1%	25.7%
عدم ملائمة التخصص لسوق العمل	11	4.5%	11.4%
مشاكل في مقابلات العمل الشخصية	9	3.5%	8.6%
الإجمالي	254	100%	254.3%

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن مجموع الإجابات بلغ (254) إجابة موزعة على ست صعوبات رئيسية، وذلك على النحو التالي: □

- **قلة فرص العمل بشكل عام:** احتلت المرتبة الأولى بـ (86) إجابة، بنسبة 33.7% من مجموع الإجابات، وبنسبة 85.7% من أفراد العينة. وهذا يعني أن أكثر من 8 من كل 10 خريجين يعتبرون أن قلة فرص العمل هي العائق الأكبر أمام حصولهم على وظيفة. وهذه النتيجة تعكس ضعف قدرة الاقتصاد المحلي بولاية عين تموشنت على استيعاب مخرجات التعليم العالي.
- **نقص الخبرة العملية:** جاء في المرتبة الثانية بـ (71) إجابة، بنسبة 28.1% من مجموع الإجابات، وبنسبة 71.4% من أفراد العينة. مما يشير إلى أن حوالي 7 من كل 10 خريجين يعانون من فجوة بين ما تعلموه نظرياً في الجامعة وما هو مطلوب منهم عملياً في سوق العمل. وهذا يبرز الحاجة الملحة إلى تعزيز التكوين المهني والتطبيقي أثناء الدراسة.
- **المنافسة الشديدة على الوظائف المتاحة:** حل ثالثاً بـ (51) إجابة، بنسبة 20.2% من مجموع الإجابات، وبنسبة 51.4% من أفراد العينة. وهذا يعني أن أكثر من نصف الخريجين يشعرون أن عدد المتقدمين للوظائف أكبر بكثير من عدد الوظائف المتاحة، مما يخلق حالة من التنافس القوي.

- **عدم ملائمة الراتب أو ظروف العمل المتاحة:** جاء رابعاً بـ (26) إجابات، بنسبة 10.1% من مجموع الإجابات، وبنسبة 25.7% من أفراد العينة. وهذا يعني أن حوالي ربع الخريجين يرفضون بعض فرص العمل بسبب تدني الأجور أو سوء ظروف العمل.
 - **عدم ملائمة التخصص لسوق العمل:** احتل المرتبة الخامسة بـ (11) إجابات، بنسبة 4.5% من مجموع الإجابات، وبنسبة 11.4% من أفراد العينة. وهذه النسبة منخفضة نسبياً، وقد تعكس أن الخريجين لا يعتبرون تخصصاتهم هي المشكلة الأساسية، بل ضعف سوق العمل نفسه.
 - **مشاكل في المقابلات الشخصية:** جاء في المرتبة الأخيرة بـ (9) إجابات، بنسبة 3.4% من مجموع الإجابات، وبنسبة 8.6% من أفراد العينة. وهذا يشير إلى أن هذه المشكلة لا تمثل عائقاً كبيراً لدى معظم الخريجين، ربما لأنهم لا يصلون أصلاً إلى مرحلة المقابلة الشخصية.
- كما يلاحظ أن مجموع النسب المئوية للملاحظات يتجاوز 100% (254.3%)، وهو أمر طبيعي في الأسئلة متعددة الخيارات، ويعني أن كل خريج يواجه في المتوسط حوالي 2.5 صعوبة (إجابة ÷ 100 فرداً) ≈ 2.54 صعوبة لكل فرد).
- وتشير هذه النتائج إلى أن المشكلة الرئيسية التي يعاني منها خريجو الجامعات بولاية عين تموشنت ليست في تخصصاتهم أو مهاراتهم الشخصية بقدر ما هي في ضعف سوق العمل نفسه (قلة الفرص) وغياب التكوين العملي المؤهل (نقص الخبرة) وهذا يستدعي تدخلاً على مستويين: أولاً، تحفيز الاستثمار لخلق فرص عمل جديدة، وثانياً، إعادة هيكلة المناهج الجامعية لتشمل جوانب تطبيقية ومهنية أكثر.

4. تحليل الفقرة الرابعة: الصعوبات الشخصية التي يواجهها المتخرجون في رحلة البحث عن العمل

للتعرف على أبرز المشاكل الشخصية التي يواجهها خريجو الجامعات بولاية عين تموشنت أثناء بحثهم عن عمل، تم طرح سؤال متعدد الخيارات، حيث أتيح للخريج اختيار أكثر من مشكلة واحدة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة 99 فرداً.

جدول 14: توزيع المشاكل الشخصية التي يواجهها الخريجون في البحث عن العمل

الصعوبات و العوائق	عدد الإجابات	النسبة % من الإجابات	النسبة % من أفراد العينة
ندرة الإعلانات عن الوظائف	71	31.6%	71.4%
عدم توفر وظائف في تخصصي	54	24.1%	54.3%
عدم الحصول على ردود من المؤسسات	43	19%	42.9%
صعوبة التنقل خارج الولاية	31	13.9%	31.4%
رفض الأجر المنخفضة	26	11.4%	25.7%
الإجمالي	225	100%	225.7%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

- **ندرة الإعلانات عن الوظائف:** احتلت المرتبة الأولى بـ (71) إجابة، بنسبة 31.6% من مجموع الإجابات، وبنسبة 71.4% من أفراد العينة. وهذا يعني أن أكثر من 7 من كل 10 خريجين يعانون من قلة المعلومات المتاحة حول فرص العمل، مما يعكس ضعف آليات الإعلام والتوجيه المهني في الولاية.
- **عدم توفر وظائف في تخصصي:** جاء في المرتبة الثانية بـ (54) إجابة، بنسبة 24.1% من مجموع الإجابات، وبنسبة 54.3% من أفراد العينة. مما يشير إلى أن أكثر من نصف الخريجين يجدون أن سوق العمل لا يوفر فرصاً تتناسب مع تخصصاتهم، وهي نتيجة تتفق مع ما أظهرته الصعوبات السابقة من وجود فجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات السوق.
- **عدم الحصول على ردود من المؤسسات:** حل ثالثاً بـ (43) إجابة، بنسبة 19.0% من مجموع الإجابات، وبنسبة 42.9% من أفراد العينة. وهذا يعني أن حوالي 4 من كل 10 خريجين يتقدمون بطلبات توظيف دون أن يتلقوا أي رد، مما يسبب لهم إحباطاً وشعوراً بالتجاهل.
- **صعوبة التنقل خارج الولاية:** جاء رابعاً بـ (31) إجابة، بنسبة 13.9% من مجموع الإجابات، وبنسبة 31.4% من أفراد العينة. وهذا يشير إلى أن حوالي ثلث الخريجين يواجهون عائقاً جغرافياً يتمثل في صعوبة الانتقال إلى ولايات أخرى للبحث عن عمل، سواء بسبب التكاليف أو بسبب الالتزامات العائلية.

• رفض الوظائف ذات الأجور المنخفضة: احتل المرتبة الخامسة بـ (26) إجابات، بنسبة 11.4% من مجموع الإجابات، وبنسبة 25.7% من أفراد العينة. وهذه النسبة تعني أن ربع الخريجين يرفضون بعض فرص العمل بسبب تدني الأجور، وهو ما يتسق مع الصعوبة السابقة "عدم ملائمة الراتب أو ظروف العمل" التي بلغت 25.7% أيضا.

كما يلاحظ أن مجموع النسب المئوية للملاحظات يتجاوز 100% (225.7%)، وهو أمر طبيعي في الأسئلة متعددة الخيارات، ويعني أن كل خريج يواجه في المتوسط حوالي 2.25 مشكلة شخصية (إجابة ÷ 100 فردا) ≈ 2.25 مشكلة لكل فرد). بمقارنة نتائج هذا المحور (المشاكل الشخصية) مع نتائج المحور السابق (الصعوبات التي تواجه الخريجين)، يمكن ملاحظة التكامل والاتساق بينهما، مما يعطي صورة شاملة عن واقع بطالة الخريجين بولاية عين تموشنت:

❖ تتوافق "ندرة الإعلانات عن الوظائف" (71.4%) مع "قلة فرص العمل بشكل عام" (85.7%) في الفقرة السابقة، حيث يعكس كلا المؤشرين ضعف حجم سوق العمل المحلي وقلة الوظائف المتاحة.

❖ يتسق "عدم توفر وظائف في تخصصي" (54.3%) مع "عدم ملائمة التخصص لسوق العمل"

(11.4%)، ولكن مع وجود فارق كبير في النسب. هذا الاختلاف قد يفسر بأن الخريجين يعتبرون أن

المشكلة ليست في تخصصاتهم بشكل مطلق، بل في عدم وجود فرص كافية حتى في التخصصات المطلوبة.

❖ يرتبط "عدم الحصول على ردود من المؤسسات" (42.9%) ارتباطا وثيقا بـ "المنافسة الشديدة على الوظائف" (51.4%)، حيث أن كثرة المتقدمين تجعل المؤسسات غير قادرة على الرد على الجميع.

❖ تتطابق "رفض الوظائف ذات الأجور المنخفضة" (25.7%) تماما مع "عدم ملائمة الراتب أو ظروف العمل" (25.7%) في المحور السابق، مما يعزز صحة هذه النتيجة ويؤكد أن ربع الخريجين على الأقل يرفضون فرص العمل غير المجزية.

❖ تضيف "صعوبة التنقل خارج الولاية" (31.4%) بعدا "جديدا" لم يظهر في المحور السابق، وهو العائق الجغرافي. وهذا يعني أن الخريجين قد يجدون فرصا في ولايات أخرى لكنهم يعجزون عن الوصول إليها بسبب تكاليف التنقل أو الإقامة أو الالتزامات العائلية.

وبناءً على ذلك، يمكن القول أن مشكلة بطالة الخريجين في ولاية عين تموشنت ليست فقط نتيجة لضعف سوق العمل المحلي، بل تتشابك مع عوامل شخصية وجغرافية وإدارية (ضعف الإعلانات، عدم الردود، صعوبة

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

التنقل)، مما يستدعي تدخلاً متعدد الأوجه يشمل تحسين آليات الإعلام والتوجيه، وتطوير البنية التحتية للنقل، وتحفيز المؤسسات على الرد على طلبات التوظيف.

كما يلاحظ أن الخريجين يتحلون بوعي نسبي حيث أن 25.7% منهم يرفضون الأجور المنخفضة، وهو ما قد يكون إيجابياً من حيث عدم القبول باستغلال حاجتهم للعمل، ولكنه في نفس الوقت قد يطيل فترة بطالتهم.

يتضح من خلال تحليل الصعوبات العامة والمشاكل الشخصية أن أبرز معوقات حصول خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت على عمل تتمثل في:

قلة فرص العمل وضعف الإعلانات عنها (أكثر من 70%)، نقص الخبرة العملية (71.4%)، عدم توفر وظائف في التخصص (54.3%)، المنافسة الشديدة وعدم الحصول على ردود من المؤسسات (أكثر من 40%)، صعوبة التنقل خارج الولاية (31.4%)، وأخيراً رفض الأجور المنخفضة (25.7%) وهذه النتائج ترسم صورة واضحة لخريج يعاني من سوق عمل محلي ضعيف، ونظام تعليمي لا يؤهله عملياً، وبنية تحتية للنقل لا تساعده على التنقل، ومؤسسات لا تتفاعل مع طلباته.

بناءً على النتائج المستخلصة، يمكن تصنيف بطالة خريجي الجامعات في ولاية عين تموشنت على أنها بطالة هيكلية في المقام الأول، وذلك للأسباب التالية:

جدول 15: التفسير الاقتصادي لواقع البطالة و الأنواع المترتبة

النتيجة	التفسير الاقتصادي	نوع البطالة المرتبط
85.7% يعتبرون قلة فرص العمل هي الصعوبة الأكبر	الاقتصاد المحلي لا يخلق فرص عمل جديدة بمعدل يفوق النمو السكاني والتزايد السنوي لعدد الخريجين	بطالة دورية + هيكلية
71.4% يعانون من نقص الخبرة العملية	فجوة بين مخرجات النظام التعليمي (المعرفة النظرية) واحتياجات سوق العمل (المهارات التطبيقية)	بطالة هيكلية
54.3% لا يجدون وظائف في تخصصهم	عدم تطابق بين التخصصات الجامعية المقدمة وهيكل الطلب في سوق العمل المحلي	بطالة هيكلية

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

بطالة احتكاكية	ضعف آليات الوساطة والمعلومات في سوق العمل (فشل في وظيفة التوفيق بين العرض والطلب)	71.4% يعانون من ندرة الإعلانات عن الوظائف
بطالة احتكاكية	خلل في عملية التبادل بين طالبي العمل وأرباب العمل، مما يطيل مدة البحث	42.9% لا يتلقون ردوداً من المؤسسات
بطالة اختيارية (طوعية)	وجود حد أدنى للأجر النفسي أو الاجتماعي (العامل يفضل البطالة على العمل بأجر لا يليق بمؤهلاته)	25.7% يرفضون الأجور المنخفضة

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

♦ التحليل الإقتصادي :

❖ تفسير "قلة فرص العمل بشكل عام" (85.7%):

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هذه النسبة حالة من الركود الاقتصادي أو ضعف النمو الاقتصادي في ولاية عين تموشنت.

عندما يكون معدل النمو الاقتصادي أقل من معدل نمو القوى العاملة، يحدث عجز في خلق فرص عمل جديدة. يمكن ربط ذلك بـ البطالة الدورية (الناتجة عن انخفاض الطلب الكلي) والبطالة الهيكلية (الناتجة عن تغيرات في هيكل الاقتصاد المحلي).

✓ التفسير الاقتصادي:

"تشير نسبة 85.7% من الخريجين الذين يعتبرون قلة فرص العمل هي الصعوبة الأكبر إلى أن الاقتصاد المحلي بولاية عين تموشنت يعاني من ضعف في قدرته الاستيعابية، حيث لا يتوافق معدل خلق فرص العمل الجديدة مع التزايد السنوي لأعداد الخريجين. هذا يعكس حالة من البطالة الدورية الناتجة عن انخفاض مستوى النشاط الاقتصادي والاستثمار، والبطالة الهيكلية الناتجة عن تحولات في هيكل الاقتصاد المحلي لم تستطع الجامعة مواكبتها".

❖ تفسير "نقص الخبرة العملية" (71.4%):

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هذه النسبة فشل النظام التعليمي في رأس المال البشري. من الناحية الاقتصادية، يعتبر التعليم استثماراً في رأس المال البشري. هذا الاستثمار لا يزود الخريجين بالمهارات التي يطلبها سوق العمل، فإنه ينتج عاطلين غير قابلين للتوظيف فوراً. هذا النوع من البطالة يسمى بطالة هيكلية ناتجة عن عدم التوافق بين المهارات المعروضة والمهارات المطلوبة.

✓ التفسير الاقتصادي:

"إن ارتفاع نسبة الخريجين الذين يعانون من نقص الخبرة العملية (71.4%) يعكس وجود فجوة هيكلية بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل. فالجامعة تركز على الجانب النظري بينما سوق العمل يطلب مهارات تطبيقية وخبرة ميدانية. هذا يؤدي إلى ما يعرف اقتصادياً بـ 'عدم التوافق بين المؤهل والمهارة' وهو أحد الأسباب الرئيسية للبطالة الهيكلية في الدول النامية".

❖ تفسير "عدم توفر وظائف في تخصصي" (54.3%):

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هذه النسبة عدم التوافق بين هيكل التخصصات الجامعية وهيكل الطلب في سوق العمل. إذا كان الاقتصاد المحلي يعتمد على قطاعات معينة (مثل السياحة، الزراعة، الصناعة)، بينما الجامعة تخرج أعداداً كبيرة في تخصصات أخرى (مثل العلوم الإنسانية، الآداب)، فإن ذلك يخلق خللاً. "هذا هو جوهر البطالة الهيكلية".

✓ التفسير الاقتصادي:

"نسبة 54.3% من الخريجين الذين لا يجدون وظائف في تخصصهم تؤكد وجود خلل في التخطيط للقوى العاملة على مستوى الولاية. فالجامعة تنتج خريجين في تخصصات لا يتوافق عرضها مع طلب سوق العمل المحلي. هذا يعني أن الاقتصاد المحلي متخصص في قطاعات معينة، بينما مخرجات التعليم العالي موزعة على تخصصات أخرى، مما ينتج بطالة هيكلية مزمنة".

❖ تفسير "ندرة الإعلانات عن الوظائف" (71.4%) و"عدم الحصول على ردود" (42.9%):

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هاتان النسبتان فشل سوق العمل في أداء وظيفته المعلوماتية. في النموذج الاقتصادي الكلاسيكي، يفترض أن المعلومات كاملة ومتاحة للجميع. الواقع، غياب المعلومات يؤدي إلى إطالة مدة البحث عن عمل. هذا النوع يسمى بطالة احتكاكية، وهي البطالة الناتجة عن الوقت الذي يستغرقه البحث عن عمل مناسب.

✓ التفسير الاقتصادي:

"إن معاناة 71.4% من الخريجين من ندرة الإعلانات عن الوظائف، و42.9% من عدم الحصول على ردود من المؤسسات، يعكس ضعف آليات الوساطة والمعلومات في سوق العمل المحلي. في الأسواق الفعالة، تقوم مكاتب التشغيل ووكالات التوظيف بتقليص فترة البحث عن عمل. أما في ولاية عين تموشنت، فيبدو أن دور الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) لم يرق إلى مستوى الطموح، مما يطيل فترة البطالة الاحتكاكية لدى الخريجين".

❖ تفسير "رفض الوظائف ذات الأجور المنخفضة" (25.7%):

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هذه النسبة وجود حد أدنى للأجر المقبول لدى الخريجين. من الناحية الاقتصادية، العامل يقارن بين الأجر المعروض وفائدته من الراحة (Leisure of Utility) أو تكلفة الفرصة البديلة للعمل. إذا كان الأجر المعروض أقل من الأجر الذي يعتبره الخريج مقبولاً نظراً لمؤهلاته أو تكاليف معيشتهم، فإنه يفضل البقاء عاطلاً. هذا النوع يسمى بطالة اختيارية (طوعية).

✓ التفسير الاقتصادي:

"نسبة 25.7% من الخريجين الذين يرفضون الوظائف ذات الأجور المنخفضة تعكس وجود أجر احتياطي (Wage Reservation) لدى هذه الفئة. اقتصادياً، هذا يعني أن هؤلاء الخريجين يفضلون البقاء عاطلين عن العمل بدلاً من قبول وظيفة بأجر لا يلبق بمؤهلاتهم أو لا يغطي تكاليف معيشتهم. ورغم أن هذا السلوك عقلاني من وجهة نظر الفرد، إلا أنه يطيل مدة البطالة ويزيد من حدة المشكلة على المستوى الكلي".

تفسير "صعوبة التنقل خارج الولاية" (31.4%)

✓ من منظور الاقتصادي:

تعكس هذه النسبة محدودية الحركة الجغرافية للعمالة. في النظرية الاقتصادية، يفترض أن العمال ينتقلون من المناطق الفقيرة في فرص العمل إلى المناطق الغنية بها. ولكن في الواقع، تكاليف التنقل والإقامة، والالتزامات العائلية، والارتباط بالمكان تمنع ذلك. هذا النوع يساهم في البطالة الهيكلية، حيث توجد فرص في مكان والبطالة في مكان آخر.

✓ التفسير الاقتصادي:

"تشير نسبة 31.4% من الخريجين الذين يعانون من صعوبة التنقل خارج الولاية إلى وجود محدودية في الحركة الجغرافية للعمالة، وهي سمة من سمات البطالة الهيكلية. فرغم احتمال وجود فرص عمل في ولايات أخرى (مثل وهران أو الجزائر العاصمة)، إلا أن تكاليف الانتقال والإقامة، وارتباط الخريج بولايته (أسرة، سكن، عادات)، تمنعه من الاغتراب. هذا يعني أن سوق العمل يعاني من عدم التوافق الجغرافي بين أماكن تواجد العاطلين وأماكن توفر الوظائف".

يمكن استنتاج مما سبق أن بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت هي بطالة هيكلية في المقام الأول (ناتجة عن عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل، وضعف الاقتصاد المحلي في خلق فرص عمل)، تليها بطالة احتكاكية (نتيجة ضعف آليات المعلومات والوساطة)، ونسبة قليلة من البطالة الاختيارية (رفض الأجور المنخفضة). كما تبين أن العوامل الاقتصادية الكلية (ضعف النمو الاقتصادي، قلة الاستثمار، ضعف هيكل الاقتصاد المحلي) هي الأكثر تأثيراً في تفسير الظاهرة، وليس العوامل الفردية (مثل الجنس). وعليه، فإن أي سياسة لمعالجة البطالة في الولاية يجب أن تستهدف تحسين مناخ الاستثمار لخلق فرص عمل جديدة، وإعادة هيكلة المناهج الجامعية لتشمل التكوين التطبيقي، وتفعيل دور وكالات التشغيل في توفير المعلومات والتوجيه، ودعم تنقل الخريجين إلى المناطق الأكثر نشاطاً إقتصادياً.

■ المحور الثالث (المهارات و ملائمتها لسوق العمل):

4. تحليل الفقرة الأولى: إلى أي مدى تتلاءم مهارات خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت مع متطلبات سوق العمل الحالية؟

للتعريف على مدى مساهمة التكوين الجامعي في تأهيل خريجي ولاية عين تموشنت لسوق العمل، تم طرح سؤال حول درجة استفادتهم من التعليم الجامعي من حيث تزويدهم بالمعارف والمهارات المطلوبة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (99) فرداً.

جدول 16: إحصائيات تقييم التكوين الجامعي من وجهة نظر المتخرجين

المؤشر	القيمة
العدد الصالح	99
المتوسط الحسابي	2.06
الوسيط	2.00

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

2.00	المنوال
0.68	الانحراف المعياري
0.47	التباين

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لتقييم الخريجين للتكوين الجامعي بلغ (2.06) من أصل 3، وهو متوسط منخفض نسبياً، حيث أن القيمة 2 تشير إلى "بدرجة متوسطة". كما أن الوسيط (2.00) والمنوال (2.00) يؤكدان أن الفئة الأكثر تكراراً هي التقييم المتوسط. وبالتفصيل، تبين أن:

جدول 17: آراء الخريجين حول مدى مساهمة التكوين الجامعي في تأهيلهم لسوق العمل

التقييم	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
بدرجة كبيرة (وفر لي المعارف والمهارات المطلوبة)	20	%17.9	%20	%20
بدرجة متوسطة (وفر لي المعارف النظرية فقط)	45	%48.7	%54.3	%74.3
بدرجة قليلة (كان هناك نقص كبير في التطبيق العملي)	26	%23.1	%25.7	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

- 20.0% فقط من الخريجين (20 فرداً) يرون أن التكوين الجامعي وفر لهم المعارف والمهارات المطلوبة بدرجة كبيرة. من الخريجين (45 فرداً) يرون أن التكوين الجامعي وفر لهم المعارف النظرية فقط بدرجة متوسطة، مما يعني أنه غطى الجانب النظري لكنه أهمل الجانب التطبيقي.
- 25.7% من الخريجين (26 فرداً) يرون أن التكوين الجامعي كان بدرجة قليلة، حيث عانوا من نقص كبير في التطبيق العملي.

وبالتالي، فإن ما مجموعه 80% من الخريجين (54.3%) + (25.7%) يعتبرون أن التكوين الجامعي لم يوفر لهم المهارات العملية المطلوبة في سوق العمل، بل اقتصر في أحسن الأحوال على الجانب النظري فقط. وهذه نسبة مرتفعة جداً" تعكس وجود خلل جوهري في نظام التعليم العالي بولاية عين تموشنت (أو على المستوى الوطني).

✓ التفسير الإقتصادي:

من منظور اقتصادي، تعكس هذه النتائج فشلاً في وظيفة التعليم العالي كاستثمار في رأس المال البشري (Human Capital Investment) في النظرية الاقتصادية، يعتبر التعليم أحد أهم محددات الإنتاجية والأجور. التعليم يركز على الجانب النظري فقط ويتجاهل التطبيق العملي، فإنه ينتج خريجين يمتلكون شهادات لكنهم يفتقرون إلى المهارات القابلة للتسويق (Marketable Skills). هذا ما يعرف اقتصادياً بـ "فجوة المهارات" أو "عدم التوافق بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل"، وهو السبب الرئيسي للبطالة الهيكلية التي تم تشخيصها سابقاً.

إن 80% من الخريجين الذين يعترفون بأن تكوينهم الجامعي لم يزودهم بالمهارات العملية يعني أن النظام التعليمي ينتج عمالة غير قابلة للتوظيف المباشر (Not immediately employable)، مما يضطر أرباب العمل إلى إما تحمل تكاليف تدريب إضافية، أو توظيف خبرة من خارج المنطقة، أو ترك الوظائف شاغرة.

وبالتالي، يمكن القول أن التكوين الجامعي الحالي يساهم بشكل كبير في تفاقم ظاهرة البطالة الهيكلية في ولاية عين تموشنت، حيث يخرج خريجين غير مؤهلين عملياً لمواكبة متطلبات سوق العمل الحديث.

4. تحليل الفقرة الثانية: أي من المهارات التالية تحتاج إلى تطويرها بشكل عاجل؟

للتعرف على المهارات التي يعتقد خريجو الجامعات بولاية عين تموشنت أنها الأكثر حاجة للتطوير من أجل تحسين فرصهم في الحصول على عمل، تم طرح سؤال متعدد الخيارات، حيث أتيح للخريج اختيار أكثر من مهارة واحدة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (99) فرداً.

أظهرت النتائج أن مجموع الإجابات بلغ (206) إجابة موزعة على ست مهارات رئيسية، وذلك على النحو التالي:

جدول 18: توزيع المهارات التي يجب على المتخرج تطويرها

الصعوبات و العوائق	عدد الإجابات	النسبة % من الإجابات	النسبة % من أفراد العينة
اللغة الأجنبية الفرنسية/الإنجليزية)	60	29.2%	60%

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

المهارات المعلوماتية برامج Office، برمجة)	46	%22.2	%54.7
المهارات الإدارية	40	%19.4	%40
مهارات التواصل والعرض	26	%12.5	%25.7
روح المبادرة وريادة الأعمال	23	%11.1	%22.9
كتابة السيرة الذاتية ومهارات المقابلة	11	%5.6	%11.4
الإجمالي	206	100%	%205.7

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن مجموع الإجابات بلغ (206) إجابة موزعة على ست مهارات رئيسية، وذلك على النحو التالي:

❖ **اللغة الأجنبية (الفرنسية/الإنجليزية):** احتلت المرتبة الأولى بـ 60 إجابة، بنسبة 29.2% من مجموع الإجابات، وبنسبة 60.0% من أفراد العينة. وهذا يعني أن 6 من كل 10 خريجين يعتبرون إتقان لغة أجنبية شرطاً أساسياً لتحسين فرصهم في سوق العمل. وهذا يعكس أن العديد من المؤسسات، خاصة الخاصة منها، تطلب لغات أجنبية في التوظيف.

❖ **المهارات المعلوماتية (برامج Office، برمجة):** جاءت في المرتبة الثانية بـ 46 إجابة، بنسبة 22.2% من مجموع الإجابات، وبنسبة 45.7% من أفراد العينة. مما يشير إلى أن حوالي 5 من كل 10 خريجين يدركون أن التكنولوجيا والمعلوماتية أصبحت مطلوبة أساسياً في معظم الوظائف العصرية.

❖ **المهارات الإدارية:** حلت ثالثاً بـ 40 إجابة، بنسبة 19.4% من مجموع الإجابات، وبنسبة 40.0% من أفراد العينة. وهذا يعني أن 4 من كل 10 خريجين يعتقدون أن تنظيم العمل، التخطيط، وإدارة الوقت هي مهارات يحتاجون إلى تطويرها. مهارات التواصل والعرض: جاءت رابعاً بـ 26 إجابة، بنسبة 12.5% من مجموع الإجابات، وبنسبة 25.7% من أفراد العينة. وهذا يعكس أن حوالي ربع الخريجين يعانون من صعوبة في التعبير عن أنفسهم أو تقديم أفكارهم بشكل مهني.

❖ **روح المبادرة وريادة الأعمال:** حلت خامساً بـ 23 إجابة، بنسبة 11.1% من مجموع الإجابات، وبنسبة 22.9% من أفراد العينة. وهذا يشير إلى أن حوالي ربع الخريجين يفكرون في إنشاء مشاريعهم الخاصة بدال من انتظار وظيفة تقليدية، لكنهم يعترفون بضعف هذه المهارة لديهم.

❖ كتابة السيرة الذاتية ومهارات المقابلة: جاءت في المرتبة الأخيرة بـ 11 إجابات، بنسبة 5.6% من مجموع الإجابات، وبنسبة 11.4% من أفراد العينة. وهذه النسبة المنخفضة تشير إلى أن معظم الخريجين يتقنون في قدرتهم على كتابة سيرتهم الذاتية وإجراء المقابلات، أو أنهم ال يعتبرون هذه المهارة أولوية مقارنة بالمهارات الأخرى.

كما يلاحظ أن مجموع النسب المئوية للملاحظات يتجاوز 205.7%، وهو أمر طبيعي في الأسئلة متعددة الخيارات، ويعني أن كل خريج يعتقد أنه يحتاج إلى تطوير حوالي مهارتين 206 إجابة ÷ 100 فرداً ≈ 06.2 مهارة لكل فرد).

التحليل الإقتصادي:

تعكس نتائج هذا المحور العالقة الوثيقة بين رأس المال البشري وقابلية التوظيف، كما تسلط الضوء على الفجوة بين مخرجات النظام التعليمي واحتياجات سوق العمل الحديث. فيما يلي التفسير الاقتصادي لكل مهارة:

● تفسير "اللغة الأجنبية" (60.0%):

✓ التفسير الإقتصادي: إن احتلال اللغة الأجنبية المرتبة الأولى بنسبة 60.0% يعكس انفتاح الإقتصاد المحلي على الإستثمار الأجنبي والعولمة. في النظرية الإقتصادية، تعتبر اللغة الأجنبية خاصة الإنجليزية رأس مال بشري ذا عائد مرتفع في سوق العمل، لأنها تتيح للعامل:

✧ الوصول إلى المعرفة العالمية والتكنولوجيا الحديثة.

✧ العمل في المؤسسات متعددة الجنسيات أو المؤسسات المحلية التي تتعامل مع شركاء أجنب.

✧ تحسين فرص الهجرة والعمل في الخارج.

إن ضعف إتقان اللغة الأجنبية لدى الخريجين (حيث 60% يعترفون بذلك) يقلل من قدرتهم التنافسية في سوق العمل، خاصة في ظل توجه الجزائر نحو الإنفتاح الإقتصادي وجذب الإستثمارات الأجنبية. هذا قد يفسر جزئياً سبب بطالتهم، حيث أن العديد من فرص العمل تتطلب مستوى معيناً من اللغة الإنجليزية أو الفرنسية.

● تفسير "المهارات المعلوماتية" (45.7%):

✓ التفسير الاقتصادي:

إن حاجة 45.7% من الخريجين إلى تطوير مهاراتهم المعلوماتية تعكس تأثير الثورة الرقمية والتحول التكنولوجي على سوق العمل. اقتصادياً، نحن نعيش في عصر الإقتصاد الرقمي حيث:

✧ أصبحت برامج Office Word، Excel، PowerPoint مهارة أساسية في أي وظيفة إدارية.

✧ تزداد الحاجة إلى مهارات البرمجة وتحليل البيانات في مختلف القطاعات.

✧ المؤسسات التي تتبنى الرقمنة تطلب موظفين قادرين على التعامل مع الأنظمة المعلوماتية.

إن ضعف هذه المهارات لدى الخريجين يجعلهم أقل جاذبية لأرباب العمل، ويساهم في تعميق فجوة المهارات بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل. هذا يدعم التصنيف السابق للبطالة على أنها بطالة هيكلية ناتجة عن عدم التوافق بين المهارات المعروضة والمطلوبة.

● تفسير "المهارات الإدارية" (40.0%) :

✓ التفسير الإقتصادي:

إن اعتراف 40% من الخريجين بضعف مهاراتهم الإدارية يعكس نقص التكوين في الجوانب التنظيمية والإدارية داخل المناهج الجامعية. اقتصاديا، المهارات الإدارية (التخطيط، التنظيم، إدارة الوقت، حل المشكلات، اتخاذ القرارات) هي ما يعرف بـ المهارات الناعمة ، والتي أصبحت بنفس أهمية المهارات التقنية في سوق العمل الحديث. الخريج الذي يفتقر إلى المهارات الإدارية يكون أقل إنتاجية في بيئة العمل، ويحتاج إلى فترة تدريب أطول، مما يجعله أقل تفضيلا من قبل أرباب العمل مقارنة بمن يمتلك هذه المهارات. هذا يزيد من مدة البطالة الاحتكاكية، حيث يستغرق الخريج وقتا أطول ليثبت جدارته.

● تفسير "مهارات التواصل والعرض" (25.7%) :

✓ التفسير الإقتصادي:

إن حاجة 25.7% من الخريجين إلى تطوير مهارات التواصل تعكس ضعف قدرة بعض الخريجين على تسويق أنفسهم في سوق العمل. اقتصاديا، تعتبر مهارات التواصل جزءا من رأس المال الإجتماعي، وهي ضرورية من أجل:

✧ التعبير بوضوح عن الكفاءات والمؤهلات أثناء المقابلات.

✧ العمل ضمن فريق والتنسيق مع الزملاء.

✧ تقديم العروض والتقارير بشكل احترافي.

إن ضعف هذه المهارات لدى ربع الخريجين قد يفسر جزئيا سبب عدم حصولهم على ردود من المؤسسات (42.9% كما ظهر سابقا)، حيث أن المقابلة الشخصية تفشل رغم جودة السيرة الذاتية.

• تفسير "روح المبادرة وريادة الأعمال" (22.9%) :

✓ التفسير الإقتصادي:

إن اعتراف 22.9% من الخريجين بضعف روح المبادرة لديهم يعكس ثقافة انتظار الوظيفة الحكومية أو التقليدية السائدة في المجتمع الجزائري. إقتصاديا، تعتبر ريادة الأعمال محركا رئيسيا للنمو الإقتصادي وخلق فرص العمل. في الدول المتقدمة، يشجع النظام التعليمي والإقتصادي الشباب على إنشاء مشاريعهم الخاصة بدال من انتظار وظيفة جاهزة.

إن ضعف روح المبادرة لدى الخريجين يعني أنهم يفضلون البقاء عاطلين عن العمل بدال من إنشاء مشروعهم الخاص، مما يزيد من معدلات البطالة ويحمل الدولة عبء توفير فرص العمل. من الناحية الإقتصادية، هذا يمثل فشال في تحويل العاطلين عن العمل إلى خالقين للوظائف، وهو ما يزيد من حدة المشكلة.

• تفسير "كتابة CV ومهارات المقابلة" (11.4%) :

✓ التفسير الإقتصادي:

إن احتلال هذه المهارة المرتبة الأخيرة بنسبة 11.4% فقط هو مؤشر إيجابي نسبيا. من الناحية الإقتصادية، هذا يعني أن معظم الخريجين يثقون في قدرتهم على تقديم أنفسهم بشكل مناسب لأرباب العمل، أو أنهم لا يعتبرون هذه المهارة عائقا رئيسيا أمام التوظيف. وهذا يتسق مع النتيجة السابقة التي أظهرت أن المشكلة الأساسية ليست في كيفية التقديم، بل في قلة فرص العمل نفسها وضعف الردود من المؤسسات. أي أن الخريج قد يكون لديه سيرة ذاتية جيدة ومهارات مقابلة مقبولة، لكنه ال يصل حتى إلى مرحلة المقابلة بسبب قلة الوظائف المتاحة أو عدم تفاعل المؤسسات. يمكن إستنتاج مما سبق أن خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت يدركون بشكل واضح الفجوة بين مهاراتهم الحالية وإحتياجات سوق العمل الحديث. فهم يعتبرون أن إتقان اللغة الأجنبية (60%) والمهارات المعلوماتية (45.7%) والمهارات الإدارية (40%) هي الأكثر حاجة للتطوير.

من منظور الإقتصاد الكلي، هذه النتائج تؤكد أن النظام التعليمي الحالي لا يزود الخريجين برأس المال البشري المطلوب في سوق العمل المتغير، مما ينتج بطالة هيكلية مزمنة. كما أنها تشير إلى أن سياسات التشغيل الحالية تركز على الجانب الكمي (توفير فرص عمل) وتهمل الجانب النوعي (تأهيل الخريجين بالمهارات المطلوبة). وعليه، فإن أي استراتيجية فعالة لمعالجة بطالة الخريجين في الولاية يجب أن تتضمن برامج تكوينية متخصصة لتعزيز هذه المهارات الناقصة، بالتعاون بين الجامعة، الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM)، والقطاع الخاص، مع

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

التركيز بشكل خاص على اللغات الأجنبية والمهارات الرقمية. يمكن ملاحظة الإتساق بين المهارات التي يعتبر الخريجون أنفسهم بحاجة إلى تطويرها وبين الصعوبات التي يواجهونها:

✧ نقص الخبرة العملية (71.4%) يرتبط مباشرة بضعف المهارات الإدارية ومهارات التواصل وروح المبادرة.

✧ عدم الحصول على ردود من المؤسسات (42.9%) قد يعود جزئيا إلى ضعف مهارات كتابة CV والمقابلة أو ضعف مهارات التواصل.

✧ عدم توفر وظائف في تخصصي (54.3%) قد يعود إلى أن التخصص الجامعي ال يزود الخريج بـ المهارات المعلوماتية واللغات الأجنبية التي يطلبها سوق العمل.

وهذا يؤكد أن معالجة البطالة تتطلب تدخل على مستوى المهارات (تطوير رأس المال البشري) وليس فقط على مستوى خلق فرص العمل.

كما يمكننا ربط نتائج تقييم التكوين الجامعي بالنتائج السابقة المتعلقة بالصعوبات، المشاكل الشخصية، والمهارات المطلوبة، على النحو التالي:

• "نقص الخبرة العملية":

لاحظنا سابقا أن 71.4% من الخريجين يعتبرون نقص الخبرة العملية من أبرز الصعوبات التي تواجههم. □ وهذا يتطابق تماما مع نتيجة أن 80% من الخريجين يعترفون بأن تكوينهم الجامعي لم يزودهم بالمهارات العملية (54.3% قالوا "بدرجة متوسطة" أي نظري فقط، و25.7% قالوا "بدرجة قليلة").

← التفسير الإقتصادي: التكوين الجامعي النظري هو السبب المباشر لنقص الخبرة العملية. فالخريج يخرج بشهادة لكن دون مهارات تطبيقية، مما يضطره إلى البحث عن تدريب إضافي أو خبرة ميدانية بعد التخرج، مما يطيل مدة بطالته. هذا هو جوهر البطالة الهيكلية حيث المهارات المعروضة ال تتطابق مع المهارات المطلوبة.

• "عدم توفر وظائف في تخصصي":

لاحظنا سابقا أن 54.3% من الخريجين لا يجدون وظائف في تخصصهم. وهذا قد يكون ناتجا عن أن التخصصات الجامعية نفسها غير مصممة لتلبية احتياجات سوق العمل المحلي، أو أن المحتوى النظري لهذه التخصصات لا يتوافق مع ما تطلبه المؤسسات.

← **التفسير الإقتصادي:** عدم التوافق بين هيكل التخصصات الجامعية وهيكل الطلب في سوق العمل. فسوق العمل في عين تموشنت قد يحتاج إلى تقنيين ومهندسين، بينما الجامعة تخرج أعدادا كبيرة في تخصصات نظرية (آداب، علوم اجتماعية، اقتصاد نظري). هذا ينتج خريجين لا يجدون وظائف في تخصصهم، مما يضطرهم إما إلى العمل في وظائف لا تتوافق مع مؤهلاتهم أو البقاء عاطلين.

• "المهارات المطلوب تطويرها":

الحظنا سابقا أن الخريجين يعتبرون أنفسهم بحاجة إلى تطوير:

✧ (60.0%) الأجنبية اللغة. □

✧ (45.7%) المعلوماتية المهارات. □

✧ (40.0%) الإدارية المهارات. □

✧ (25.7%) التواصل مهارات. □

✧ (22.9%) المبادرة روح. □

وهذه المهارات هي بالضبط ما يفترض أن يوفره التكوين الجامعي العملي والتطبيقي، لكنه فشل في ذلك.

← **التفسير الإقتصادي:** التكوين الجامعي الحالي يخرج خريجين يفتقرون إلى المهارات الناعمة والمهارات الرقمية واللغوية التي يطلبها سوق العمل الحديث. فبدال من أن يكون الخريج جاهزا للعمل فور التخرج، يحتاج إلى دورات تكوينية إضافية لتعويض ما فاتته في الجامعة. هذا يزيد من تكاليف التوظيف على المؤسسات، ويجعل الخريجين المحليين أقل تفضيلا مقارنة بالخبرة من خارج المنطقة أو حتى من الخارج.

• "ندرة الإعلانات وعدم الحصول على ردود":

لاحظنا سابقا أن 71.4% يعانون من ندرة الإعلانات، و 42.9% ال يحصلون على ردود من المؤسسات. قد يكون هذا جزئيا بسبب أن الخريجين ال يمتلكون المهارات التي تبحث عنها المؤسسات، مما يجعل المؤسسات غير مهتمة بالرد عليهم.

← **التفسير الإقتصادي:** ضعف المهارات يقلل من القوة التفاوضية للخريج في سوق العمل. فالمؤسسة التي تتلقى مئات الطلبات سترد فقط على أصحاب السير الذاتية التي تظهر المهارات المطلوبة. إذا كان الخريج يفتقر إلى تلك المهارات (اللغات، المعلوماتية، الإدارية)، فسيتم تجاهله. وهذا يخلق حلقة مفرغة: خريج بدون مهارات → ال يحصل على ردود → يطيل فترة البطالة → تفقد مهاراته أكثر.

الجدول 19: ملخص العلاقة بين المشكلة و السبب الرئيسي

المشكلة	النسبة	سببها الرئيسي
نقص الخبرة العملية	71.4%	غياب التطبيق العملي في الجامعة
عدم توفر وظائف في التخصص	54.3%	عدم توافق التخصصات مع احتياجات السوق
ضعف المهارات (لغة، معلوماتية، إدارية)	40-60%	إهمال الجامعة للمهارات الناعمة والرقمية
ندرة الإعلانات وعدم الردود	71.4% - 42.9%	ضعف المؤهلات يجعل الخريجين غير جاذبين لأرباب العمل

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

وبالتالي، فإن معالجة بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت تتطلب إصلاحاً جذرياً للنظام الجامعي نفسه، ينتقل به من التعليم النظري المحض إلى التعليم القائم على الكفاءات والمهارات، مع إدراج تكوين عملي إلزامي (شراكة مع المؤسسات)، وتعليم اللغات الأجنبية والمهارات الرقمية كمواضيع أساسية، وإعادة هيكلة التخصصات وفقاً لاحتياجات سوق العمل المحلي والوطني. فبدون هذا الإصلاح، ستستمر الجامعة في تخريج عاطلين جدد كل عام، مما يزيد من تفاقم المشكلة بدال من حلها.

- تحليل فقرات المحور الرابع: تقييم تفصيلي لخدمات وكالة ANEM بعين تموشنت (خدمات ANEM الكلاسيكية): هل تستطيع الوكالة الوطنية للتشغيل تعويض هذا النقص في المهارات من خلال برامج التكوين والتوجيه؟

3. تحليل الفقرة الأولى: التسجيل في وكالة ANEM

للتعرف على مدى إقبال خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت على التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل، تم طرح سؤال حول ما إذا كان الخريج مسجلاً حالياً في الوكالة أم لا. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة 99 فرداً

جدول 20: إحصائيات أفراد العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية

المؤشر	العدد الصالح	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري
القيمة	99	1.00	1.00	1.00	0

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن جميع أفراد العينة الصالحة 100% هم من المسجلين في الوكالة الوطنية للتشغيل، حيث بلغ المتوسط الحسابي 1.00 والانحراف المعياري 0.00 مما يؤكد أن لأحد من العينة إختار خيار "غير مسجل".

جدول 21: توزيع أفراد العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل

التسجيل في (ANEM)	النسبة المئوية	التكرار
نعم مسجل(ة)	%100.0	%100.0
غير مسجل(ة)	%0	%0
الإجمالي	%100.0	%100.0

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

هذه النتيجة تعكس وعياً كبيراً لدى الخريجين بأهمية التسجيل في (ANEM) كخطوة أولى وأساسية للبحث عن عمل، حيث أن الوكالة تعتبر المؤسسة الرسمية الوحيدة المتخصصة في التوفيق بين عرض العمل والطلب عليه في الجزائر. كما تشير هذه النسبة المرتفعة (100%) إلى أن الخريجين يضعون ثقتهم في هذه المؤسسة، أو على الأقل يعتبرون التسجيل فيها إجراء إدارياً إلزامياً لا غنى عنه في مسار البحث عن عمل.

التفسير الإقتصادي:

إن تسجيل جميع أفراد العينة في ANEM يدل على أن الخريجين يدركون أهمية قنوات البحث الرسمية عن عمل، ولا يعتمدون فقط على الوسائل غير الرسمية (المعرفة، العلاقات، التقديم المباشر). من الناحية الاقتصادية، هذا يعكس:

- ✧ **نضجاً في سلوك البحث عن عمل:** فالخريج العقلاني يستخدم جميع القنوات المتاحة لزيادة فرصه في الحصول على وظيفة.
- ✧ **ثقة أولية في المؤسسة:** رغم أن التقييم التفصيلي للخدمات قد يكشف عن رأي مختلف، إلا أن التسجيل يعكس رغبة في الاستفادة من الخدمات.

2. تحليل الفقرة الثانية: مدة التسجيل

للتعرف على مدى استمرارية التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل وبالتالي مدة معاناة الخريجين من البطالة، تم طرح سؤال حول المدة التي قضاها الخريج مسجلاً في الوكالة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة 99 فرداً.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 22: إحصائيات أفراد العينة حسب مدة التسجيل في وكالة التشغيل

المؤشر	العدد الصالح	المتوسط الحسابي	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري
القيمة	99	2.54	3.00	3.00	0.75

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي لمدة التسجيل بلغ (2.54) من أصل 3، حيث أن القيم تم ترميزها كالتالي: (=1 أقل من 6 أشهر، 2=6 أشهر-سنة، 3=سنة-سنتين، 4=أكثر من سنتين) وبالتالي فإن المتوسط (2.54) يشير إلى أن متوسط مدة التسجيل تقع بين "سنة-سنتين" و"أكثر من سنتين".

جدول 23: توزيع أفراد العينة حسب مدة التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل

مدة التسجيل	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
6 أشهر - سنة	11	%10.3	%11.4	%11.4
سنة - سنتين	22	%20.5	%22.9	%34.3
أكثر من سنتين	66	%59.0	%65.7	%100.0
المجموع الصالح	99	%89.7	%100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

وبالتفصيل، تبين أن:

← %11.4 فقط من الخريجين 11 أفراد مسجلون منذ 6 أشهر إلى سنة.

← %22.9 من الخريجين (22 أفراد) مسجلون منذ سنة إلى سنتين.

← %65.7 من الخريجين (66 فرداً) مسجلون منذ أكثر من سنتين.

هذه النتائج خطيرة جداً، حيث أن ما يقارب ثلثي العينة (65.7%) يعانون من بطالة مزمنة تمتد لأكثر من سنتين، مما يشير إلى أن مشكلة البطالة في ولاية عين تموشنت ليست ظاهرة عابرة أو موسمية، بل هي أزمة هيكلية مستمرة. كما أن الوسيط (3.00) والمنوال (3.00) يؤكدان أن الفئة الأكثر تكراراً هي "أكثر من سنتين". يُلاحظ أيضاً أن نسبة الخريجين المسجلين منذ أقل من سنة (11.4%) منخفضة جداً، مما قد يشير إلى أن عن عمل، أو أنهم يسجلون في ANEM لكن بعد فترة من الخريجين الجدد يفضلون وسائل أخرى للبحث التخرج، وليس فوراً.

التحليل الإقتصادي:

بطالة هيكلية مزمنة :

إن بقاء الخريج مسجلاً في ANEM لأكثر من سنتين دون الحصول على عمل يعني أنه يواجه بطالة طويلة الأمد ، وهي أخطر أنواع البطالة لأنها تؤدي إلى:

✓ **تآكل رأس المال البشري:** المهارات والمعارف التي اكتسبها في الجامعة تتلاشى مع مرور الوقت بسبب عدم إستخدامها. □

✓ **فقدان الثقة بالنفس:** البطالة الطويلة تؤدي إلى الإحباط وفقدان الأمل، مما قد يدفع البعض إلى التوقف عن البحث (كما رأيناه سابقاً بنسبة 17.1%).

✓ **تثبيط همة البحث:** كلما طالت مدة البطالة، كلما قلَّ جهد البحث عن عمل (ظاهرة "العمال المحبطين"). هذه النتيجة تؤكد أن البطالة في ولاية عين تموشنت ليست احتكاكية (مؤقتة) بل هيكلية (مزمنة)، حيث أن سوق العمل غير قادر على استيعاب الخريجين حتى بعد سنوات من التخرج.

✓ **تأكيد أزمة سوق العمل المحلي:** إن 65.7% من الخريجين يعانون من بطالة لأكثر من سنتين يعني أن الإقتصاد المحلي في ولاية عين تموشنت لا يخلق فرص عمل كافية لاستيعاب الخريجين الجدد، ناهيك عن استيعاب المخزون المتراكم من السنوات السابقة. هذا يعكس:

✧ ضعف معدل النمو الإقتصادي في الولاية مقارنة بمعدل نمو القوى العاملة.

✧ قلة الإستثمارات (محلية وأجنبية) الخالقة للوظائف.

✧ هيمنة القطاع غير الرسمي الذي لا يوفر عقود عمل رسمية ولا يمر عبر ANEM

3. تحليل الفقرة الثالثة: تقييم الخدمات والجوانب التالية في فرع ANEM بعين تموشنت

بلغ المتوسط العام لتقييم الخريجين لخدمات ANEM (3.16) من أصل 5، وهو مستوى "متوسط"، بنسبة تقييم إجمالية بلغت (63.16%)، وانحراف معياري (1.12) يشير إلى تباين متوسط في آراء أفراد العينة. كما بلغت قيمة (T=3.16) وهي قيمة إيجابية تشير إلى أن التقييم أعلى من المستوى المتوسط.

السؤال الأول: جودة الاستقبال والاستماع

يرى الخريجون أن جودة الاستقبال والاستماع في فرع ANEM بعين تموشنت هي "متوسطة"، حيث حصلت على متوسط (3.28) ومرتبة الثالثة. الانحراف المعياري (1.08) يشير إلى تباين متوسط في آراء الخريجين. حيث أعرب 11.1% من الخريجين عن تقييمهم "جيدة جداً"، و 37.4% "جيدة"، و 25.3% "متوسطة"، و 21.2% "ضعيفة"، و 5.1% "ضعيفة جداً".

هذا يعكس أن ما مجموعه 48.5% من الخريجين يقيمون الاستقبال بشكل إيجابي (جيدة + جيدة جداً)، بينما 26.3% يقيمونه بشكل سلبي (ضعيفة + ضعيفة جداً) هذا يعني أن الموظفين المكلفين بالاستقبال يتعاملون بشكل لائق مع الخريجين، ويستمعون إلى مشاكلهم وطلباتهم، إلا أن هذا الجانب يحتاج إلى مزيد من التحسين لتقليل نسبة غير الراضين والوصول إلى درجة "جيدة".

السؤال الثاني: سرعة وسهولة إجراءات التسجيل

يرى الخريجون أن سرعة وسهولة إجراءات التسجيل في ANEM هي "متوسطة" مع ميل نحو "جيدة"، حيث حصلت على متوسط (3.33) ومرتبة الثانية. الانحراف المعياري (1.12) يشير إلى تباين متوسط في الآراء. قيمة T (2.97) الإيجابية تؤكد أن هذا الجانب يحصل على تقييم أعلى من المستوى المتوسط. حيث أعرب 10.1% من الخريجين عن "جيدة جداً"، و 43.4% "جيدة"، و 26.3% "متوسطة"، و 10.1% "ضعيفة"، و 10.1% "ضعيفة جداً". هذا يعني أن 53.5% من الخريجين يقيمون إجراءات التسجيل بشكل إيجابي، مما يعكس أن الخريجين لا يواجهون صعوبات كبيرة في التسجيل في الوكالة، وأن الإجراءات مبسطة نسبياً. وهذا قد يفسر سبب إقبال 100% من الخريجين على التسجيل في ANEM كما ظهر سابقاً. إلا أن نسبة 20.2% من غير الراضين تشير إلى وجود بعض التعقيدات التي تحتاج إلى تبسيط.

السؤال الثالث: وضوح وشفافية معلومات عروض العمل

يرى الخريجون أن وضوح وشفافية معلومات عروض العمل المقدمة من ANEM هي "متوسطة"، حيث حصلت على متوسط (3.16) ومرتبة الرابعة. قيمة T (1.55) إيجابية لكنها منخفضة، مما يعني أن هذا التقييم لا يختلف كثيراً عن المستوى المتوسط. الانحراف المعياري (1.04) يشير إلى تباين متوسط في آراء الخريجين. حيث أعرب 7.1% من الخريجين عن "جيدة جداً"، و 34.3% "جيدة"، و 33.3% "متوسطة"، و 18.2% "ضعيفة"،

و7.1% "ضعيفة جدا." هذا يعني أن 41.4% فقط من الخريجين يقيمون شفافية المعلومات بشكل إيجابي، بينما 25.3% يقيمونها بشكل سلبي. هذا الضعف في شفافية المعلومات قد يفسر جزئياً سبب عدم حصول الخريجين على ردود من المؤسسات (42.9%) كما ظهر سابقاً، حيث أن الإعلانات غير الواضحة تؤدي إلى تقديم ملفات غير ملائمة.

السؤال الرابع: تنوع ووفرة عروض العمل (كمية ونوعية):

يرى الخريجون أن تنوع ووفرة عروض العمل (من حيث الكمية والنوعية) المقدمة من ANEM هي "ضعيفة"، حيث حصلت على أدنى متوسط (2.76) ومرتبة أخيرة. قيمة T السالبة (-2.02) تؤكد أن هذا الجانب يقل بشكل ملحوظ عن المستوى المتوسط. الانحراف المعياري (1.20) هو الأعلى بين الخدمات، مما يشير إلى تباين كبير في آراء الخريجين. حيث أعرب 10.1% من الخريجين عن "جيدة جداً"، و15.2% "جيدة"، و31.3% "متوسطة"، و27.3% "ضعيفة"، و16.2% "ضعيفة جداً." هذا يعني أن 25.3% فقط من الخريجين يقيمون تنوع ووفرة العروض بشكل إيجابي، بينما 43.5% يقيمونها بشكل سلبي (ضعيفة + ضعيفة جداً). هذه النتيجة خطيرة جداً وتتطابق تماماً مع ما توصلنا إليه سابقاً، حيث كانت "قلة

فرص العمل بشكل عام" أكبر صعوبة يواجهها الخريجون (85.7%)، و"ندرة الإعلانات عن الوظائف" أكبر مشكلة شخصية (71.4%)، و"قلة العروض المنشورة" السبب الرئيسي لضعف ANEM (45.7%) وهذا يعني أن ضعف أداء ANEM في توفير عروض عمل متنوعة وكافية هو السبب الجوهرى والأساسي لبطالة الخريجين في الولاية.

السؤال الخامس: جودة وملاءمة الدورات التكوينية المقدمة

يرى الخريجون أن جودة وملاءمة الدورات التكوينية المقدمة من ANEM هي "متوسطة" مع ميل نحو "جيدة"، حيث حصلت على أعلى متوسط (3.38) ومرتبة أولى. قيمة T (3.43) هي الأعلى بين جميع الخدمات، مؤكدة أن هذا الجانب يحصل على أفضل تقييم. الانحراف المعياري (1.11) يشير إلى تباين متوسط. حيث أعرب 16.2% من الخريجين عن "جيدة جداً"، و33.3% "جيدة"، و29.3% "متوسطة"، و15.2% "ضعيفة"، و6.1% "ضعيفة جداً."

هذا يعكس أن ANEM تقوم بدور إيجابي في مجال التكوين والتدريب، حيث أن 49.5% من الخريجين يقيمونها بشكل إيجابي. هذه النتيجة تتفق مع ما توصلنا إليه سابقاً، حيث اعتبر الخريجون أنفسهم بحاجة إلى تطوير مهاراتهم اللغة 60%، المعلوماتية 45.7%، الإدارية (40%) ويبدو أن ANEM تساهم جزئياً في سد هذه الفجوة من خلال دوراتها التكوينية. إلا أن هناك مجالاً للتحسين، خاصة في عدد الدورات وتنوعها، وبما يتناسب مع احتياجات سوق العمل الفعلية.

السؤال السادس: فعالية التوجيه والإرشاد المهني

يرى الخريجون أن فعالية التوجيه والإرشاد المهني المقدمة من ANEM هي "متوسطة"، حيث حصلت على متوسط (3.02) ومرتبة خامسة (قبل الأخيرة) قيمة T (0.18) تكاد تكون صفراً، مما يعني أن هذا التقييم لا يختلف عن المستوى المتوسط. الانحراف المعياري (1.15) هو الأعلى بين جميع الخدمات (إلى جانب تنوع العروض)، مما يشير إلى تباين كبير في آراء الخريجين. حيث أعرب 9.1% من الخريجين عن "جيدة جداً"، و26.3% "جيدة"، و35.4% "متوسطة"، و16.2% "ضعيفة"، و13.1% "ضعيفة جداً".

هذا يعني أن 35.4% فقط من الخريجين يقيمون التوجيه بشكل إيجابي، بينما 29.3% يقيمونه بشكل سلبي. التباين الكبير في الآراء (انحراف معياري) 1.15 يعكس أن تجارب الخريجين مع المستشارين متفاوتة؛ فبعضهم استفاد والبعض الآخر لم يستفد، أو أن بعض المستشارين أكفاء والبعض الآخر أقل كفاءة. ضعف التوجيه المهني قد يفسر جزئياً سبب معاناة الخريجين من "نقص الخبرة العملية" (71.4%) و"عدم معرفة كيفية البحث عن عمل".

4. تحليل الفقرة الرابعة : أسباب عدم دعوة الخريجين للمقابلات من قبل ANEM

للتعرف على الأسباب الرئيسية التي تمنع الخريجين من الحصول على دعوات للمقابلات عبر وكالة ANEM، تم طرح سؤال على الخريجين الذين لم يدعوا لأي مقابلة (من السؤال السابق) حول السبب الرئيسي برأيهم. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (100) فرداً.

الجدول 25: أسباب عدم دعوة الخريجين للمقابلات من قبل ANEM

المؤشر	العدد	المتوسط	الوسيط	المنوال	التباين	الانحراف المعياري
القيمة	100	1.80	2.00	2.00	0.52	0.72

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي بلغ (1.80) من أصل 3، وهو متوسط منخفض، حيث أن الوسيط (2.00) والمنوال (2.00) يؤكدان أن الفئة الأكثر تكراراً هي "قلة العروض المنشورة".

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 26: توزيع أفراد العينة حسب مدى إستفادة الخريجين من الوكالة الوطنية للتشغيل ANEM

السبب الرئيسي	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
عدم تلقي أي رد أو متابعة من الوكالة	37	%29.5	%37.1	%37.1
قلة العروض المنشورة	46	%36.4	%45.7	%82.9
عدم ملاءمة ملفي الشخصي للعروض	17	%13.6	%17.1	%100.0
المجموع الصالح	100	%79.5	%100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

- 45.7% من الخريجين (46 فردا) يعتبرون أن "قلة العروض المنشورة" هي السبب الرئيسي لعدم دعوتهم للمقابلات. وهذه هي النسبة الأعلى، وتعكس أن ANEM لا تنشر عددا "كافيا" من فرص العمل، مما يحد من قدرة الخريجين على التقدم لوظائف.
- 37.1% من الخريجين (37 فردا) يعتبرون أن "عدم تلقي أي رد أو متابعة من الوكالة" هو السبب الرئيسي. وهذا يعني أن حتى عندما يتقدم الخريجون، فإن الوكالة لا تتابع ملفاتهم ولا ترد عليهم، مما يسبب لهم الإحباط والشعور بالتجاهل.
- 17.1% فقط من الخريجين (17 أفراد) يعتبرون أن "عدم ملاءمة ملفي الشخصي للعروض" هو السبب الرئيسي. وهذه النسبة المنخفضة تشير إلى أن الخريجين لا يلقون اللوم على أنفسهم أو على مؤهلاتهم، بل يلقون اللوم على الوكالة وضعف عروضها.

5. تحليل الفقرة الخامسة: ما هو انطباعك العام حول فعالية الوكالة في مساعدتك لإيجاد عمل؟

للتعرّف على الانطباع العام للخريجين حول فعالية وكالة ANEM في مساعدتهم على إيجاد عمل، تم طرح سؤال حول تقييمهم العام للوكالة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (100) فرداً .

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 27: الإنطباع العام للخريجين حول فعالية ANEM الكلاسكية في مساعدتهم لإيجاد عمل

المؤشر	العدد	المتوسط	الوسيط	المنوال	التباين	الانحراف المعياري
القيمة	100	2.43	2.00	2.00	0.55	0.74

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

أظهرت النتائج أن المتوسط الحسابي بلغ (2.43) من أصل 4، وهو متوسط منخفض نسبياً، حيث أن الوسيط (2.00) والمنوال (2.00) يؤكدان أن الفئة الأكثر تكراراً هي "فعالة إلى حد ما".

جدول 28: توزيع أفراد العينة حسب إنطباعهم العام حول فعالية ANEM الكلاسكية في مساعدتهم لإيجاد العمل

الانطباع العام	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
فعالة إلى حد ما	06	%4.5	%5.7	%5.7
فعالة	54	%43.2	%54.3	%60
غير فعالة	31	%25	%31.4	%91.4
تمديد قبال عفا "امامت	09	%6.8	%8.6	%100.0
المجموع الصالح	100	%79.5	%100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

و بالتفصيل تبين أن:

- 5.7% فقط من الخريجين يعتبرون أن ANEM "فعالة إلى حد ما" بشكل كامل. وهذه نسبة ضئيلة جداً، تعكس أن الوكالة لا تحظى بثقة الخريجين.
- 54.3% من الخريجين يعتبرون أن ANEM "فعالة" وهذه هي الفئة الأكبر، مما يعني أن أغلب الخريجين لديهم انطباع جيد عن الوكالة.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

- 31.4% من الخريجين يعتبرون أن ANEM "غير فعالة" وهذه نسبة مرتفعة، تشير إلى أن ثلث الخريجين غير راضين تماماً عن خدمات الوكالة.
- 8.6% من الخريجين يعتبرون أن ANEM "عديمة الفعالية تماماً." وهذه الفئة تعبر عن إحباط كبير من الوكالة.

6. تحليل الفقرة السادسة: إقتراحات الخريجين لتحسين أداء الوكالة الوطنية للتشغيل

للتعرّف على مقترحات الخريجين لتحسين أداء الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) بولاية عين تموشنت، تم تحليل الإجابات المفتوحة لسؤال الاقتراحات، تم تصنيفها إلى 9 فئات رئيسية. أظهرت النتائج أن أكثر الاقتراحات تكراراً كانت:

جدول 29: توزيع اقتراحات الخريجين لتحسين أداء ANEM

النسبة المئوية	التكرار	الإقتراح
17.8%	18	1 متابعة شخصية وتوجيه وإرشاد (متابعة الملفات، ورشات، مرافقة مهنية)
15.6%	16	2 رقمنة الخدمات (حجز إلكتروني، إشعارات، متابعة عن بُعد)
13.3%	13	3 الشفافية في عروض العمل (محاربة المحسوبية، إعلانات واضحة)
13.3%	13	4 زيادة عروض العمل وتنويعها (حسب التخصص، مناصب مغرية)
13.3%	13	5 الدورات التكوينية والتربصات (لاكتساب الخبرة)
11.1%	11	6 تعزيز الشراكات مع المؤسسات الاقتصادية (أيام تشغيل، لقاءات)
11.1%	11	7 تحسين جودة الخدمات الإدارية (الاستقبال، تقليل الانتظار خاصة بعد وقت الزوال، موظفين أكفاء)

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

8	إلغاء شرط الخبرة (إدماج الخريجين الجدد)	07	6.7%
9	توفير مناصب في القطاع العام (منصب فار للمستفيدين من منحة البطالة)	02	2.2%
المجموع		100	100%

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

- المتابعة الشخصية والتوجيه والإرشاد" (17.8%)، حيث طالب الخريجون بمرافقة مهنية مخصصة، ورشات لتحضير السيرة الذاتية والمقابلات، ومتابعة الملفات بشكل شخصي.
 - "رقمنة الخدمات" (15.6%)، حيث اقترح الخريجون حجز المواعيد إلكترونياً، متابعة الملف عن بُعد، إرسال إشعارات نصية، ووضع شاشات عرض في الوكالة.
 - "زيادة عروض العمل وتنويعها" (13.3%) و"الدورات التكوينية والتربصات" (13.3%)، مما يعكس حاجة ملحة إلى مزيد من فرص العمل والتكوين لاكتساب الخبرة.
 - كما برزت اقتراحات أخرى مثل "تعزيز الشراكات مع المؤسسات الاقتصادية" (11.1%)، "تحسين جودة الخدمات الإدارية" (11.1%)، "إلغاء شرط الخبرة" (6.7%)، و"توفير مناصب في القطاع العام".
- تحليل فقرات المحور الخامس: تقييم تفصيلي لخدمات وكالة ANEM بعين تموشنت(الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الوكالة، والتي أصبحت جزءاً أساسياً من عملية البحث عن عمل):

1. الفقرة الأولى: مدى المعرفة بالمنصة أو التطبيق الإلكتروني الخاص بوكالة ANEM

للتعرف على مدى معرفة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت بالمنصة الإلكترونية أو التطبيق الخاص بـ ANEM، تم طرح سؤال حول ذلك. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (100) فرداً.

جدول 30: إحصائيات مدى معرفة الخريجين بمنصة ANEM الإلكترونية

المؤشر	العدد	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري
القيمة	100	1.43	1.00	1.00	0.70

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

جدول 31: توزيع الخريجين حسب مدى علمهم بالمنصة الإلكترونية أو التطبيق الخاص بـ ANEM

الإجابة	التكرار	النسبة المئوية	النسبة المئوية الصالحة	النسبة المئوية التراكمية
عندما كنت طالباً أستخدمها ،	69	%54.5	%68.6	%68.6
أستخدمها ، عندما أكون طالباً	20	%15.9	%20.0	%88.6
أحياناً ، لا أستخدمها	11	%9.1	%11.4	%100.0
المجموع الصالح	100	%79.5	%100.0	

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

❖ 68.6% من الخريجين يستخدمون المنصة بانتظام، وهي نسبة مرتفعة تعكس وعياً رقمياً لدى الخريجين وقبولاً للخدمات الإلكترونية.

❖ 20.0% من الخريجين سمعوا بالمنصة لكن لم يستخدموها أبداً، مما يشير إلى وجود فجوة بين الوعي بوجود الخدمة والاستخدام الفعلي لها.

❖ 11.4% من الخريجين لم يكونوا يعلمون بوجودها أصلاً، وهي نسبة منخفضة نسبياً لكنها لا تزال تشير إلى وجود نقص في الإعلام والتوعية.

كما يلاحظ أن المتوسط الحسابي بلغ (1.43) من أصل 3، وهو قريب من الفئة الأولى (=1 نعم، وأستخدمها)، والوسيط (1.00) والمنوال (1.00) يؤكدان أن الفئة الأولى هي الأكثر شيوعاً. كما أن الانحراف المعياري المنخفض (0.70) يشير إلى تجانس آراء العينة وعدم وجود تباين كبير بين الإجابات. وبالتالي، يمكن القول أن الغالبية العظمى من الخريجين (68.6%) ليسوا فقط على علم بالمنصة الإلكترونية لـ ANEM، بل يستخدمونها بانتظام، وهو مؤشر إيجابي على نجاح رقمنة خدمات الوكالة وإقبال الخريجين على الحلول الرقمية. إلا أن وجود 20% سمعوا بها ولم يستخدموها، و11.4% لم يعلموا بها أصلاً، يشير إلى وجود هامش لتحسين حملات التوعية والإعلام حول هذه الخدمة.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

2. الفقرة الثانية: تقييم الجوانب التقنية للمنصة أو التطبيق الإلكتروني الخاص بوكالة ANEM

جدول 32: إحصائيات وصفية لتقييم الجوانب التقنية لمنصة ANEM

الجانب التقني	العدد	المتوسط	الوسيط	المنوال	الانحراف المعياري	الحد الأدنى	الحد الأعلى
القيمة	100	2.63	3.00	3.00	1.21	1.00	4.00
واجهة المستخدم وسهولة التصفح	100	2.77	3.00	4.00	1.24	1.00	4.00
البحث واستعراض العروض	100	2.66	3.00	3.00	1.21	1.00	4.00
تصفية النتائج (تخصص، مكان)	100	2.54	3.00	3.00	1.22	1.00	4.00
المتوسط العام للمنصة	100	2.65			1.16	100	4.00

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

لتقييم الجوانب التقنية لمنصة الوكالة الإلكترونية (أو التطبيق) من وجهة نظر الخريجين، تم استخدام مقياس رباعي (1=لم أجربه، 2=صعب التعامل، 3=مقبول، 4=سهل جداً) وسلس لتقييم أربعة جوانب تقنية رئيسية. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (35) فرداً بنسبة 79.5% من إجمالي العينة.

أظهرت النتائج أن المتوسط العام لتقييم المنصة بلغ (2.65) من أصل 4، وهو مستوى "مقبول" (بين 51.2 و 3.25)، بانحراف معياري (1.16) يشير إلى تباين ملحوظ في آراء الخريجين. وتحليل كل جانب على حدة، تبين ما يلي:

جدول 33: توزيع تقييمات الخريجين للجوانب التقنية لمنصة الوكالة

الجانب التقني	% لم أجربه	% صعب التعامل	% مقبول	% سهل جداً وسلس
إنشاء الملف الرقمي	31.4%	2.9%	37.1%	28.6%
واجهة المستخدم وسهولة التصفح	28.6%	2.9%	31.4%	37.1%
البحث واستعراض العروض	31.4%	0%	40%	28.6%

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

نصفية النتائج (تخصص، مكان)	%34.3	%2.9	%37.1	%25.7
----------------------------	-------	------	-------	-------

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

♦ تقييم واجهة المستخدم وسهولة التصفح (المرتبة الأولى): □

يرى الخريجون أن واجهة المستخدم وسهولة التصفح هي أفضل جانب تقني في المنصة، حيث حصلت على أعلى متوسط (2.77) وجاءت في المرتبة الأولى. أكثر من ثلث الخريجين (37.1%) وجدوا أنها "سهلة جدا وسلسة"، وهي أعلى نسبة مقارنة بباقي الجوانب. هذا يعكس أن تصميم الواجهة وتجربة التصفح تعتبر نقطة إيجابية نسبيا في المنصة.

♦ تقييم البحث واستعراض العروض (المرتبة الثانية): □

حصل البحث واستعراض العروض على متوسط (2.66) وجاء في المرتبة الثانية. يلاحظ أن 40% من الخريجين اعتبروه "مقبولا" (أعلى نسبة "مقبول" بين جميع الجوانب). كما أن لا أحد اعتبره "صعب التعامل"، وهو مؤشر إيجابي. ومع ذلك، فإن 31.4% لم يجربوه أصلا، مما يشير إلى ضعف الإقبال على هذه الوظيفة.

♦ تقييم إنشاء الملف الرقمي (المرتبة الثالثة): □

حصل إنشاء الملف الرقمي على متوسط (2.63) وجاء في المرتبة الثالثة. أكثر من ثلث الخريجين (37.1%) اعتبروه "مقبولا"، بينما 31.4% لم يجربوه أصلا. هذه النسبة المرتفعة من "لم أجربه" قد تعكس ضعف التوعية بهذه الخدمة أو صعوبة الوصول إليها.

♦ تقييم تصفية النتائج (تخصص، مكان) - المرتبة الأخيرة:

حصل تصفية النتائج (حسب التخصص والمكان) على أدنى متوسط (2.54) وجاء في المرتبة الأخيرة. هذه هي النقطة التقنية الأكثر ضعفاً في المنصة، حيث أن 34.3% من الخريجين لم يجربوها أصلا، و25.7% فقط وجدوها "سهلة جدا" وسلسة. هذا الجانب هو الأكثر احتياجا للتحسين، خاصة أنه يتعلق بقدرة الخريج على العثور على عروض عمل مناسبة لتخصصه ومكان إقامته.

3. الفقرة الثالثة: تجربة التقديم على الوظائف عبر المنصة الرقمية لوكالة ANEM

للتعريف على تجربة الخريجين مع التقديم الإلكتروني على الوظائف عبر منصة ANEM، تم طرح سؤال حول مدى سهولة وفعالية هذه الخدمة. وقد بلغ عدد الإجابات الصالحة (100) فردا.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 34: توزيع تجارب الخريجين مع التقديم الإلكتروني على الوظائف عبر منصة ANEM

التجربة	عدد الإجابات	% من الإجابات	% من أفراد العينة
أسهل، أسرع، وتوفر وقت وجهد التنقل	37	%34.2	%37.1
لم أجرب التقديم إلكترونياً	31	%28.9	%31.4
جيدة ولكن تحتاج بعض التحسينات	29	%26.3	%28.6
لا فرق بينها وبين الطريقة التقليدية	09	%7.9	%8.6
أواجه صعوبات تقنية أفضل معها التوجه الشخصي	03	%2.6	%2.9
الإجمالي	109	%100	%108.6

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

◆ "أسهل، أسرع، وتوفر وقت وجهد التنقل" (المرتبة الأولى):

حصلت هذه التجربة على (37) إجابة، بنسبة %34.2 من مجموع الإجابات، وبنسبة %37.1 من أفراد العينة. وهذا يعني أن أكثر من ثلث الخريجين (%37.1) وجدوا أن التقديم الإلكتروني أفضل من الطريقة التقليدية من حيث السرعة وتوفير الوقت والجهد. هذه النسبة تعكس وجود رضا لدى شريحة مهمة من الخريجين تجاه الخدمات الرقمية للوكالة.

◆ "لم أجرب التقديم إلكترونياً" (المرتبة الثانية):

حصلت على (31) إجابة، بنسبة %28.9 من مجموع الإجابات، وبنسبة %31.4 من أفراد العينة. هذه نسبة مرتفعة جداً، حيث أن ما يقارب ثلث الخريجين لم يستخدموا هذه الخدمة أصلاً. هذا يعكس ضعفاً في التوعية بخدمات المنصة الإلكترونية، أو صعوبة في الوصول إليها، أو نقصاً في المهارات الرقمية لدى بعض الخريجين. □

◆ "جيدة ولكن تحتاج بعض التحسينات" (المرتبة الثالثة):

حصلت على (29) إجابات، بنسبة %26.3 من مجموع الإجابات، وبنسبة %28.6 من أفراد العينة. هذا يعني أن حوالي ثلث الخريجين الذين جربوا الخدمة يعترفون بوجود إيجابيات فيها، لكنهم يرون أنها تحتاج إلى تطوير.

♦ "لا فرق بينها وبين الطريقة التقليدية" (المرتبة الرابعة):

حصلت على (09) إجابات، بنسبة 7.9% من مجموع الإجابات، وبنسبة 8.6% من أفراد العينة. هذه النسبة المنخفضة تشير إلى أن قلة فقط من الخريجين يرون أن التقديم الإلكتروني لم يضيف قيمة مقارنة بالطريقة التقليدية.

♦ "أواجه صعوبات تقنية أفضل معها التوجه الشخصي" (المرتبة الخامسة):

حصلت على (03) إجابة، بنسبة 2.6% من مجموع الإجابات، وبنسبة 2.9% من أفراد العينة. هذه النسبة ضئيلة جداً، مما يشير إلى أن الصعوبات التقنية لا تمثل مشكلة كبرى لدى معظم الخريجين.

نستنتج أن 65.7% من الخريجين (28.6% + 37.1) الذين جربوا التقديم الإلكتروني لديهم تجربة إيجابية إلى متوسطة (أسهل وأسرع، أو جيدة وتحتاج تحسينات). لكن المشكلة الأكبر تكمن في أن 31.4% لم يجربوا الخدمة أصلاً مما يعكس فجوة في التبنّي الرقمي.

تحليل الفقرة الرابعة: إبراز المشاكل و العوائق التي تواجهك عند استخدام الخدمات الرقمية للوكالة

بعد التطرق إلى تقييم الخريجين لخدمات ANEM من حيث الجودة والفعالية، وكذلك تحليل الصعوبات والمشاكل الشخصية التي تواجههم في البحث عن عمل، ينتقل هذا الجزء من الدراسة إلى تقييم الجانب التقني للمنصة الإلكترونية الخاصة بالوكالة.

ففي ظل التوجه العالمي نحو رقمنة الخدمات العمومية، وسعت الوكالة الوطنية للتشغيل إلى تطوير منصة إلكترونية وتطبيق هاتفي يهدف إلى تسهيل إجراءات التسجيل والبحث عن عمل والتقديم على الوظائف عن بعد، بهدف تقليل الجهد والوقت المبذول من طرف الخريجين، وتحسين عملية التوفيق بين عرض العمل والطلب عليه.

إلا أن نجاح أي منصة رقمية لا يتوقف فقط على توفيرها للخدمات، بل يعتمد بشكل كبير على سهولة استخدامها، وسرعة أدائها، وخلوها من المشاكل التقنية التي قد تعيق المستخدمين عن تحقيق أهدافهم.

ويهدف هذا التحليل إلى تحديد أي من هذه المشاكل هي الأكثر انتشاراً وأكثر تأثيراً على تجربة الخريجين، وبالتالي تقديم توصيات تقنية وإدارية لتطوير المنصة وتحسين فعاليتها.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 35: تقييم الخريجين لتكرار مواجهة المشاكل التقنية على منصة الوكالة

السؤال	العدد و نسبة	دائماً	غالباً	أحياناً	نادراً	أبداً	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	%	T test	إتجاه العينة	الرتبة
1	العدد	06	20	34	32	07	2.8586	1.02031	57.17	-1.379-	أحياناً	2
	%	6.1	20.2	34.3	32.3	7.1						
2	العدد	2	15	35	30	17	2.5455	1.01290	50.91	-4.465-	نادراً	4
	%	2.0	15.2	35.4	30.3	17.2						
3	العدد	07	17	38	28	09	2.8485	1.04358	56.97	-1.445-	أحياناً	3
	%	7.1	17.2	38.4	28.3	9.1						
	العدد	10	23	39	19	08	3.0808	1.07549	61.62	0.748	أحياناً	1
	%	10.1	23.2	39.4	19.2	8.1						
الكل												
							11.3308	4.15228	/	/	/	/

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

بلغ المتوسط العام لتقييم الخريجين لتكرار مواجهة المشاكل التقنية على منصة 2.83 من أصل 5، وهو مستوى "أحياناً" (أي أن المشاكل تواجههم بين الحين والآخر ولكن بشكل غير مستمر)، بنسبة تقييم إجمالية بلغت (56.66%)، وهي نسبة تشير إلى أن المشاكل التقنية موجودة بمستوى متوسط.

♦ السؤال الأول: صعوبة في الدخول إلى الحساب الشخصي:

يواجه الخريجون مشكلة "صعوبة في الدخول إلى الحساب الشخصي" بمستوى "أحيانا"، حيث حصلت على متوسط (2.86) من أصل 5، ومرتبة الثانية. ما مجموعه 26.3% من الخريجين (26 فردا) يواجهون صعوبة في الدخول إلى حساباتهم بشكل متكرر (دائما + غالبا)، بينما 60.6% (60 فردا) يواجهونها أحيانا أو نادرا. قيمة T السالبة (-1.38) تشير إلى أن هذا التقييم أقل قليلا من المستوى المتوسط.

نستنتج أن مشكلة الدخول إلى الحساب موجودة ولكنها ليست منتشرة بشكل كبير. حوالي ربع الخريجين يعانون منها بشكل متكرر، مما يستدعي تحسين آلية الدخول (مثل: تسجيل الدخول بالبريد الإلكتروني، استعادة كلمة المرور بسهولة، المصادقة الثنائية).

◆ السؤال الثاني: بطء أو تعطل الموقع الإلكتروني :

يواجه الخريجون مشكلة "بطء أو تعطل الموقع الإلكتروني" بمستوى "نادرا" (الأدنى بين جميع المشاكل)، حيث حصلت على أدنى متوسط (2.55) من أصل 5، ومرتبة الأخيرة. ما مجموعه 17.2% فقط من الخريجين (17 فردا) يواجهون بطء أو تعطل الموقع بشكل متكرر (دائما + غالبا)، بينما 65.7% يواجهونها أحيانا أو نادرا. قيمة T السالبة (-4.47) هي الأكثر سلبية بين جميع المشاكل، مؤكدة أن هذا الجانب يحصل على تقييم أفضل (أي أن المشكلة أقل حدة).

نستنتج أن بطء أو تعطل الموقع الإلكتروني هو أقل المشاكل التقنية حدة. هذا مؤشر إيجابي على أن البنية التحتية التقنية للمنصة جيدة نسبيا، وأن الخوادم تعمل بشكل مقبول. هذه نقطة قوة يمكن البناء عليها.

◆ السؤال الثالث: عدم تحديث عروض العمل بشكل مستمر:

يعاني الخريجون من مشكلة "عدم تحديث عروض العمل بشكل مستمر" بمستوى "أحيانا"، حيث حصلت على متوسط (2.85) من أصل 5، ومرتبة الثالثة. ما مجموعه 24.3% من الخريجين (24 فردا) يعانون من عدم تحديث العروض بشكل متكرر (دائما + غالبا)، بينما 66.7% يعانون منها أحيانا أو نادرا. قيمة T السالبة (-1.45) تشير إلى أن هذا التقييم أقل قليلا من المستوى المتوسط.

◆ السؤال الرابع: عدم تلقي رد أو متابعة بعد التقديم الإلكتروني:

يعاني الخريجون من مشكلة "عدم تلقي رد أو متابعة بعد التقديم الإلكتروني" بمستوى "أحيانا" مع ميل نحو "غالبا"، حيث حصلت على أعلى متوسط (3.08) من أصل 5، ومرتبة الأولى (أي المشكلة الأكثر حدة. ما مجموعه 33.3% من الخريجين لا يتلقون ردا أو متابعة بشكل متكرر (دائما + غالبا)، وهذه هي أعلى نسبة بين جميع المشاكل. قيمة T الإيجابية (0.75) هي الوحيدة الإيجابية بين المشاكل، مؤكدة أن هذا التقييم أعلى من المستوى المتوسط أي المشكلة أكثر حدة.

المحور السادس: التوجهات والطموحات المستقبلية

1. تحليل الفقرة الأولى: توجهك المستقبلي الرئيسي للخروج من حالة البطالة:

بعد تحليل واقع بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت، وتشخيص الصعوبات التي يواجهونها، وتقييم خدمات ANEM، ينتقل هذا الجزء من الدراسة إلى استكشاف الاستراتيجيات المستقبلية التي يعتزم الخريجون اتباعها للتعامل مع وضعهم الحالي. ففي ظل استمرار البطالة وغياب فرص العمل الكافية، يضطر الخريجون إلى تبني بدائل مختلفة تتراوح بين البقاء في دائرة البحث عن عمل، والبحث خارج الولاية، والهجرة، وريادة الأعمال، والتكوين الإضافي، أو الاستسلام والانتظار دون خطة واضحة.

يهدف هذا التحليل إلى فهم توجهات الخريجين المستقبلية، وتحديد أي من هذه الاستراتيجيات هي الأكثر قبولاً، مما يساعد في رسم سياسات تشغيلية أكثر فعالية تستجيب لتطلعاتهم الفعلية.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

جدول 36: التوجه الرئيسي المستقبلي للخروج من البطالة بالنسبة للمتخرجين

السؤال	العدد و نسبة	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	%	T test	إتجاه العينة	الرتبة
1	العدد	17	27	22	16	17	3.1111	1.34687	62.22	0.821	محايد	4
	%	17.2	27.3	22.2	16.2	17.2						
2	العدد	15	28	21	24	11	3.1212	1.25578	62.42	0.960	محايد	3
	%	15.2	28.3	21.2	24.2	11.1						
3	العدد	31	23	20	19	6	3.5455	1.27993	70.91	4.240	موافق	2
	%	31.3	23.2	20.2	19.2	6.1						
4	العدد	34	21	21	16	7	3.5960	1.30086	70.92	4.558	موافق	1
	%	34.3	21.2	21.2	16.2	7.1						
5	العدد	20	17	25	25	12	3.0808	1.31457	61.61	0.612	محايد	5
	%	20.2	17.2	25.3	25.3	12.1						
6	العدد	08	09	29	30	23	2.4848	1.18118	49.69	-4.339-	معارض	6
	%	08.1	09.1	29.3	30.3	23.2						
الكل												
/												

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

التحليل الإحصائي الدقيق لكل استراتيجية:

الاستراتيجية 1: مواصلة البحث عبر ANEM والقنوات التقليدية :

حصلت استراتيجية "مواصلة البحث عبر ANEM والقنوات التقليدية" على متوسط (3.11) من 5، وهو مستوى "محايد" مع ميل طفيف نحو الموافقة. هذا يعني أن الخريجين منقسمون بشأن الاستمرار في استخدام ANEM وطرق البحث التقليدية. 44.5% من الخريجين ما زالوا يعتمدون على هذه القنوات (موافق أو موافق بشدة)، بينما 33.4% يعارضون ذلك.

الانحراف المعياري المرتفع (1.35) هو الأعلى بين جميع الاستراتيجيات، مما يشير إلى تباين كبير في آراء الخريجين. هذا التباين يعكس أن تجارب الخريجين مع ANEM ليست موحدة؛ فبعضهم ما زال يثق فيها والبعض الآخر فقد الأمل. قيمة T المنخفضة (0.82) تؤكد أن هذا التقييم لا يختلف كثيرا عن المستوى المحايد، أي أن الخريجين ليس لديهم موقف واضح من ANEM.

تحليل الاستراتيجية 2 : البحث عن عمل خارج الولاية:

43.5% يوافقون (موافق + موافق بشدة)، و35.3% يعارضون (معارض + معارض بشدة) الفرق بينهما (8.2%) صغير جدا. هذا يعني أن الخريجين منقسمون بشدة حول فكرة البحث خارج الولاية. هذا الانقسام يعكس واقعا "لموسا": 31.4% من الخريجين قالوا سابقا "إنهم يعانون من "صعوبة التنقل خارج الولاية". هؤلاء هم غالبا المعارضون. الذين يوافقون هم إما ليس لديهم التزامات عائلية، أو أنهم على استعداد لتحمل تكاليف التنقل والإقامة. البحث خارج الولاية ليس حلا "سحريا". العوائق المادية والاجتماعية تمنع ثلث الخريجين من الاستفادة من الفرص في الولايات الأخرى. الدولة بحاجة إلى سياسات دعم التنقل (تذاكر مدعومة، إيجار مدعوم) لتشجيع هذه الاستراتيجية.

الاستراتيجية 3 : التفكير في الهجرة إلى الخارج :

54.5% يوافقون على الهجرة (موافق + موافق بشدة)، وهذه هي ثاني أعلى نسبة بعد ريادة الأعمال (55.5%) 31.3% موافق بشدة ← هذا الرقم خطير جدا. ثلث الخريجين تقريبا "مصممون على الهجرة. هؤلاء هم من سيغادرون فعليا" إذا سنحت لهم الفرصة.

فقط 6.1% معارضون بشدة ← هذا الرقم منخفض جدا. "يعني أن 93.9% من الخريجين إما يوافقون، أو يميلون، أو محايدون، أو يعارضون قليلا." أي أن الغالبية العظمى ليست لديها مانع من الهجرة. هذا مؤشر خطير على أن الهجرة أصبحت مقبولة اجتماعيا بين الخريجين.

الاستراتيجية 4 : البدء في مشروع خاص :

حصلت استراتيجية "البدء في مشروع خاص (ريادة أعمال)" على أعلى متوسط (3.60) من 5، وهو مستوى "موافق"، ومرتبة الأولى. 55.5% من الخريجين يوافقون على البدء في مشروع خاص (موافق أو موافق

بشدة)، وهذه هي أعلى نسبة موافقة بين جميع الاستراتيجيات. قيمة T (4.56) هي الأعلى والأكثر إيجابية، مؤكدة أن هذه الاستراتيجية تحظى بقبول كبير جداً وتختلف بشكل ملحوظ عن المستوى المتوسط. 34.3% من الخريجين هم "موافق بشدة"، وهي أعلى نسبة "موافق بشدة" بين جميع الاستراتيجيات، مما يعكس حماساً كبيراً لريادة الأعمال.

الاستراتيجية: 5 متابعة دراسات عليا (ماستر، دكتوراه) لتحسين فرصى :

حصلت استراتيجية "متابعة دراسات عليا" على متوسط (3.08) من 5، وهو مستوى "محايد". الموافقون والمعارضون متساوون تماماً 37.4% (لكل منهما). هذا يعني أن الخريجين منقسمون بشدة حول جدوى متابعة الدراسات العليا كحل للبطالة. قيمة T المنخفضة (0.61) تؤكد أن هذا التقييم لا يختلف عن المستوى المتوسط.

الاستراتيجية: 6 الانتظار دون خطة واضحة :

حصلت استراتيجية "الانتظار دون خطة واضحة" على أدنى متوسط (2.48) من 5، وهو مستوى "معارض"، ومرتبة الأخيرة. 53.5% من الخريجين يعارضون هذه الاستراتيجية (معارض أو معارض بشدة)، بينما 17.2% فقط يوافقون عليها. قيمة T السالبة (-4.34) هي الأكثر سلبية، مؤكدة أن هذا التقييم يقل بشكل ملحوظ عن المستوى المتوسط. الانحراف المعياري (1.18) هو الأدنى بين جميع الاستراتيجيات، مما يشير إلى أن الآراء متقاربة نسبياً، والغالبية ترفض فكرة الانتظار دون خطة.

خلاصة يمكن القول أن خريجو ولاية عين تموشنت يرفضون الاستسلام 53.5% يعارضون الانتظار)، لكنهم فقدوا الثقة في الحلول التقليدية (فقط 44.5% يواصلون البحث عبر ANEM)، ويتجهون نحو حلول بديلة: ريادة الأعمال (55.5%) والهجرة (54.5%)، بينما هم منقسمون بشدة حول جدوى الدراسات العليا (37.4% موافق، 37.4% معارض).

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

2. تحليل الفقرة الثانية: إذا فكرت في المشروع الخاص، ما أبرز المعوقات التي تراها

جدول 37: أبرز المعوقات حسب رأي الخريجين في إنشاء مشاريعهم

الرتبة	المعوق	التكرار	% من الإجابات	% من العينة
1	صعوبة الإجراءات الإدارية والبيروقراطية	63	22.4%	65.6%
2	عدم توفر التمويل الكافي	53	18.9%	55.2%
3	عدم وجود دعم أو إرشاد	47	16.7%	49%
4	عدم وضوح فكرة المشروع المناسبة	46	16.4%	47.9%
5	الخوف من المخاطرة والفشل	42	14.9%	43.8%
6	عدم المعرفة ببرامج دعم الشباب NASDA	30	10.7%	31.3%
الإجمالي		281	100%	292.7%

المصدر: من إعداد الطلبة بالاعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

◆ المعوق 1: صعوبة الإجراءات الإدارية والبيروقراطية:

65.6% من الخريجين يعتبرون أن "صعوبة الإجراءات الإدارية والبيروقراطية" هي عائق أمام إنشاء مشروعهم الخاص. هذا هو أكبر معوق على الإطلاق. ثلثي الخريجين (حوالي 66 من كل 100) يخافون من الإجراءات الإدارية المعقدة. التسجيل المؤسسة يستغرق أشه "رأ، أوراق كثيرة، موافقات متعددة، إدارات مختلفة. الخريجون يفضلون الاستسلام على خوض هذه المتاهة الإدارية.

◆ المعوق 2: عدم توفر التمويل الكافي:

55.2% من الخريجين يعتبرون أن "عدم توفر التمويل الكافي" هو عائق أمام إنشاء مشروعهم الخاص. هذا يعني أن أكثر من نصف الخريجين لا يملكون رأس المال اللازم لبدء مشروعهم. 55.2% هي نسبة مرتفعة جدا. "تعكس أن التمويل هو ثاني أكبر معوق (بعد الإجراءات الإدارية).

✓ الخريجون لا يملكون مدخرات كافية (معظمهم حديثو التخرج، لم يعملوا بعد).

✓ العائلة قد لا تستطيع دعمهم ماديا" (الأوضاع الاقتصادية الصعبة).

✓ القروض البنكية صعبة المنال (شروط صارمة، ضمانات، فوائد مرتفعة).

◆ المعوق 3: عدم وضوح فكرة المشروع المناسبة

47.9% من الخريجين يعانون من "عدم وضوح فكرة المشروع المناسبة." هذا يعني أن ما يقرب من نصف الخريجين لا يعرفون ماذا يفعلون أو ما هو المشروع الذي يناسبهم. الخريجون لديهم طاقة ورغبة، لكنهم لا يعرفون إلى أين يتجهون.

✓ التخصص الجامعي قد لا يساعد في توليد أفكار مشاريع (التعليم نظري وليس عمليا).

✓ غياب التوجيه والإرشاد في الجامعة (لم يتعلموا كيف يفكرون كمقاولين).

✓ الخوف من اختيار فكرة خاطئة تؤدي إلى الفشل.

✓ المعوق 4: الخوف من المخاطرة والفشل:

43.8% من الخريجين يعتبرون أن "الخوف من المخاطرة والفشل" هو عائق أمام إنشاء مشروعهم الخاص. هذا يعني أن أكثر من 4 من كل 10 خريجين خائفون من تجربة ريادة الأعمال. و هذا يعني أن الخوف من الفشل ليس خوفاً غير منطقي. في الجزائر، الفشل في المشروع يعني خسارة مالية كبيرة، وربما ديون، و"وصمة اجتماعية." و ربما المجتمع الجزائري لا يتقبل الفشل. رجل الأعمال الذي يفشل يُنظر إليه نظرة دونية. و لا ننسغياب شبكة الأمان الاجتماعي (لا توجد إعانات بطالة كافية، لا يوجد تأمين على الفشل). كما أن الخريجون حديثو التخرج ليس لديهم خبرة، وهذا يزيد من خوفهم.

◆ المعوق 5: عدم المعرفة ببرامج دعم الشباب (ANGEM...NASDA):

31.3% فقط من الخريجين يعتبرون أن "عدم المعرفة ببرامج دعم الشباب" هو عائق. هذا هو أقل معوق تأثيراً بين جميع المعوقات. هذا يعني أن هذا الرقم إيجابي نسبياً. يعني أن 68.7% من الخريجين يعرفون برامج الدعم (ANGEM...CNAC) الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب (ANSEJ) وغيرها قامت بحملات توعية ناجحة نسبياً. لكن 31.3% لا يزالون لا يعرفون هذه البرامج، مما يعني أن هناك فجوة في التوعية.

المعوق 6: عدم وجود دعم أو إرشاد:

49% من الخريجين يعتبرون أن "عدم وجود دعم أو إرشاد" هو عائق أمام إنشاء مشروعهم الخاص. هذا يعني أن نصف الخريجين تقريباً يشعرون أنهم وحدهم في رحلة ريادة الأعمال. هذا يعني أن الخريجون يحتاجون إلى

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

شخص يرشدهم، يوجههم، يجيب على أسئلتهم، يحل مشاكلهم. فالخريج يشعر بالضياع: لديه فكرة لكن لا يعرف كيف ينفذها.

تحليل الفقرة الثالثة: تعليقات الخريجين و ملاحظاتهم :

جدول 38: تعليقات المتخرجين و آرائهم

الرتبة	الفئة الرئيسية	عدد التعليقات	النسبة %
1	شهادات يأس وإحباط من البطالة	53	%53.3
2	مقترحات لإصلاح سياسات التشغيل ومنحة البطالة	26	%26.3
4	نقد التكوين الجامعي وعدم ملاءمته للسوق	13	%13.1
5	عبارات تشجيعية أو محايدة أو شكر	7	%7.1
	الإجمالي	99	%100

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

◆ الفئة الأولى: شهادات يأس وإحباط من البطالة :

تعكس هذه الفئة الحالة النفسية والاجتماعية المزرية التي يعيشها الخريجون العاطلون، وتظهر مدى تأثير البطالة على صحتهم النفسية.

جدول 39: شهادات المتخرجين حول وضعية البطالة

الإقتباس	التحليل
1	"للأسف لسنين لم ألقى أي عرض، واقع البطالة صعب جداا" تكرار "السنين" يعكس طول فترة البطالة، "صعب جداا" يعكس شدة المعاناة.
2	"تخصصي مطلوب لكنه غير متوفر في ولايتي، أشعر بالظلم" إحباط من عدم توفر فرص في تخصصه رغم أنه مطلوب.
3	"قدمت على أكثر من 11 وظيفة ولم يتم قبولي في أي منها" يعكس الإحباط الناتج عن الرفض المتكرر
4	"فقدت الأمل في العثور على عمل" يعكس حالة من اليأس والإحباط العميق.
5	"أشعر أن شهادتي لا قيمة لها" يعكس تآكل الثقة بالنفس وفقدان قيمة الاستثمار في التعليم.
6	"الاكتئاب أصبح رفيقي اليومي" يعكس الآثار النفسية الخطيرة للبطالة.
7	"أفكر في الهجرة لأن لا أمل هنا" يتوافق مع 54.5% يفكرون في الهجرة.
8	"لا أعرف كم سأصمد أكثر" يعكس حالة من اليأس والتفكير في الاستسلام.

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

هذه الشهادات تؤكد خطورة الآثار النفسية للبطالة التي تم التطرق إليها في الإطار النظري.

◆ الفئة الثانية: مقترحات لإصلاح سياسات التشغيل ومنحة البطالة :

تركز هذه الفئة على حلول عملية ومقترحات لتحسين سياسات التشغيل، خاصة فيما يتعلق بمنحة البطالة، العمل الجزئي، أولوية التوظيف.

الجدول 40: مقترحات المتخرجين لإصلاح

الإقتباس	التحليل
1	بدل من الاستفادة من منحة البطالة مع المكوث في البيت، توفير عمل بتوقيت جزئي لاكتساب الخبرة المهنية تحويل منحة البطالة إلى أجر عمل جزئي. هذا يحل مشكلتين: اكتساب الخبرة + عدم البقاء في المنزل.
2	عدم إقصاء المستفيد من منحة البطالة حتى يحصل على منصب عمل فار اقتراح بعدم حرمان الخريج من المنحة أثناء البحث (الحفاظ على الكرامة المالية).
3	من الأفضل تسليط الضوء على التخصصات المهمشة، أو دمج تخصصات في وظائف أخرى مشابهة اقتراح استراتيجي لمعالجة مشكلة عدم توفر وظائف في التخصص (54.3%).
4	"تخصصي مطلوب في الصناعة وهي قليلة في ولاية عين تموشت، الفرص غير محفزة" اقتراح ضمني: جذب استثمارات صناعية إلى الولاية وتحسين ظروف العمل.
5	توفير تكوين مهني مجاني للخريجين اقتراح يتوافق مع 71.4% يعانون من نقص الخبرة العملية.

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

◆ الفئة الثالثة: نقد التكوين الجامعي وعدم ملائمة للسوق :

تركز هذه الفئة على الفجوة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل، وضعف التكوين التطبيقي.

جدول 41: آراء المتخرجيين الجامعيين لتكوين الجامعي

الإقتباس	التحليل
1	"المناهج الجامعية نظرية بحتة، لا توجد مواد تطبيقية" يتوافق مع 80% يعتبرون التكوين الجامعي نظرياً فقط أو ضعيفاً.
2	"نحتاج إلى مراجعة دورية للمناهج وفق متطلبات سوق العمل" اقتراح صريح لمراجعة المناهج بشكل دوري.

الفصل الثالث دراسة إستطلاعية لمجموعة من الخريجين الجامعيين البطالين

3	"تخرجت بمعدل ممتاز لكن لا أجد عملاً"، الشهادة وحدها لا تكفي"	يعكس أن المعدل العالي لا يضمن التوظيف، والمشكلة في النظام نفسه.
4	"لا توجد علاقة بين ما درسته وما هو مطلوب في السوق"	يعكس عدم تطابق التخصص مع احتياجات السوق (54.3%).
5	"الجامعة لا تؤهلنا لسوق العمل، نحتاج إلى تكوين مهني"	اقترح بإضافة تكوين مهني إلى التكوين الجامعي.
6	"التخصصات الجامعية لا تتماشى مع احتياجات المنطقة الصناعية"	نقد لعدم تكيف التخصصات مع النسيج الاقتصادي المحلي.
7	"يجب إدراج مواد في ريادة الأعمال والبرمجة واللغات"	اقترح يتوافق مع حاجة الخريجين لتطوير مهاراتهم (60% لغات، 45.7% معلوماتية).
8	"التكوين الجامعي لا يطور مهارات التواصل والعمل الجماعي"	نقد لغياب المهارات الناعمة (Skills Soft) في المناهج.

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Spss

الفئة الرابعة: عبارات تشجيعية أو محايدة أو شكر:

جدول 42: آراء الشكر و التقدير

الإقتباس	
1	"بالتوفيق و السداد"
2	"لا شكراً على الاهتمام"
3	"بالتوفيق"
4	"لا"
5	"لا، لا يوجد"
6	"لا و بالتوفيق"
7	"شكراً"

المصدر: من إعداد الطلبة بالإعتماد على مخرجات البرنامج الإحصائي Sps

الخاتمة:

في ختام هذا الفصل التطبيقي، الذي خصصناه للدراسة الاستطلاعية الميدانية لعينة من خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت، نكون قد انتقلنا من الجانب النظري والمؤسسي إلى واقع الحال، من خلال الاعتماد على منهج وصفي تحليلي، وأداة الاستبيان لجمع البيانات، بهدف تشخيص واقع بطالة خريجي الجامعات، وتقييمهم للخدمات المقدمة من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل، واستكشاف توجهاتهم المستقبلية.

لقد مكنتنا هذه الدراسة الميدانية من الغوص في عمق الظاهرة، والوقوف على حقيقة معاناة الخريجين من فجوة واضحة بين ما تقدمه لهم الجامعة من تكوين نظري، وما يتطلبه سوق العمل من مهارات تطبيقية وخبرة عملية، مما يجعلهم غير مستعدين لولوج سوق العمل مباشرة بعد التخرج، ويحتاجون إلى تكوين إضافي وتأهيل مهني لتعزيز فرصهم في الحصول على وظيفة تتناسب مع مؤهلاتهم وتخصصاتهم.

كما أظهرت النتائج أن الخريجين يعتمدون على وسائل متعددة في البحث عن عمل، وأن توجهاتهم المستقبلية تتجه بشكل متزايد نحو ريادة الأعمال والهجرة، في ظل ضعف فرص العمل المتاحة محلياً، إلا أنهم يواجهون في ذلك معوقات كبيرة، أبرزها البيروقراطية، وصعوبة الحصول على التمويل، وغياب الدعم والمرافقة، وضعف التكوين في مجال ريادة الأعمال، مما يستدعي تدخل الدولة لتذليل هذه العقبات وتشجيع المبادرات الذاتية.

وتؤكد هذه النتائج أن مشكلة بطالة خريجي الجامعات في ولاية عين تموشنت ليست مجرد ظاهرة عابرة أو موسمية، بل هي أزمة هيكلية عميقة، مرتبطة بضعف التنسيق بين قطاع التعليم العالي وسوق العمل، وقصور سياسات التشغيل في معالجة الأسباب الجذرية للبطالة، مما يتطلب إعادة النظر في السياسات التعليمية والتشغيلية، والسعي إلى إيجاد حلول جذرية تعالج الخلل في منابع، وليس فقط تدبير الآثار.

وإن كانت الدراسة الميدانية قد كشفت عن محدودية فعالية الآليات الحالية في امتصاص بطالة الخريجين، إلا أنها أبرزت في المقابل وعياً متزايداً لدى الخريجين بأهمية البحث عن حلول بديلة، واستعدادهم لتطوير مهاراتهم وخوض غمار ريادة الأعمال، وهو ما يشكل أملاً في تجاوز هذه الأزمة، شريطة توفير الدعم اللازم لهم من طرف الدولة، وإحداث تغيير جذري في مناهج التعليم العالي، وتفعيل دور مؤسسات سوق العمل، وفي مقدمتها الوكالة الوطنية للتشغيل.

الخاتمة العامة

تعد ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات من أخطر التحديات التي تواجه الدول، خاصة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية المتسارعة، وما تفرضه من متطلبات جديدة لسوق العمل، وما تستلزمه من مواءمة بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات التنمية. وقد حاولنا من خلال هذه الدراسة تسليط الضوء على هذه الإشكالية في الجزائر، مع التركيز على دور الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) في معالجتها على المستوى المحلي بولاية عين تموشنت.

لقد سعينا في هذه المذكرة إلى الإحاطة بموضوع الدراسة من خلال ثلاثة فصول متكاملة، حيث شكل الفصل الأول الإطار النظري الذي أرسى فيه المفاهيم الأساسية المرتبطة بسوق العمل والبطالة عامة، وبطالة خريجي الجامعات خاصة، من حيث أسبابها وخصائصها ونتائجها، وجاء الفصل الثاني ليضيف البعد المؤسسي من خلال التطرق إلى الوكالة الوطنية للتشغيل، نشأتها، مهامها، أهدافها، هيكلها التنظيمي، ودورها في خدمة خريجي الجامعات، أما الفصل الثالث فكان الدراسة الميدانية التطبيقية التي اعتمدت على استبيان موجه لعينة من خريجي الجامعات المسجلين لدى الوكالة، بهدف تشخيص واقع بطالتهم، وتقييمهم لخدمات الوكالة، واستكشاف توجهاتهم المستقبلية.

وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج، كان أبرزها:

- ◆ إثبات صحة الفرضية الأولى التي تنص على أن "عدم التوافق بين مخرجات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل يُعد السبب الرئيسي لبطالة خريجي الجامعات في الجزائر"، حيث أقر غالبية الخريجين بأن تكوينهم الجامعي اقتصر على الجانب النظري دون التطبيق، مما جعلهم غير مؤهلين للاندماج المباشر في سوق العمل.
- ◆ عدم تحقق الفرضية الثانية التي تنص على أن "الوكالة الوطنية للتشغيل تؤدي دوراً إيجابياً في تخفيف ظاهرة البطالة لدى خريجي الجامعات"، إذ رغم الجهود التي تبذلها الوكالة في مجال التسجيل والتوجيه والتكوين، إلا أن فعاليتها في توفير مناصب عمل حقيقية ودائمة تبقى محدودة جداً، وضعف عروض العمل المنشورة وغياب المتابعة الفردية أفقدت الوكالة مصداقيتها لدى الخريجين.
- ◆ إثبات صحة الفرضية الثالثة التي تنص على أن "ضعف استيعاب القطاع الخاص للخريجين يزيد من حدة البطالة رغم توفر فرص العمل"، حيث كشف الواقع أن القطاع الخاص في ولاية عين تموشنت يعاني من محدودية في استيعاب الخريجين الجامعيين، سواء بسبب اشتراط الخبرة، أو عدم ملائمة التخصصات، أو تدني الأجور المعروضة.

الخاتمة العامة

♦ وانطلاقاً من هذه النتائج، تم تقديم جملة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها تحسين فعالية سياسات التشغيل والحد من بطالة خريجي الجامعات، وعلى رأسها: ضرورة إعادة هيكلة المناهج الجامعية لتشمل تكويناً تطبيقياً ومهنياً، وتعزيز التنسيق بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل، وتفعيل دور الوكالة الوطنية للتشغيل من خلال وتنويع عروض العمل، وتقديم متابعة فردية للخريجين، بالإضافة إلى تشجيع ريادة الأعمال، ودعم الخريجين لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

وفي الأخير، نأمل أن تكون هذه الدراسة قد ساهمت ولو بشكل متواضع في إثراء النقاش العلمي حول إشكالية بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، وأن تكون نتائجها وتوصياتها مفيدة لصناع القرار والقائمين على سياسات التشغيل والتعليم العالي، كما نأمل أن تشكل قاعدة انطلاق لباحثين آخرين لإجراء دراسات معمقة حول هذا الموضوع الحيوي، الذي يمس مستقبل الشباب الجزائري، ومستقبل التنمية في البلاد.

التوصيات:

- **الخريجين:** تنويع طرق البحث عن عمل، تطوير المهارات اللغوية والرقمية، التفكير في ريادة الأعمال، عدم فقدان الأمل.
- **الجامعة :** مراجعة المناهج دورياً لتواكب سوق العمل، إدراج مواد تطبيقية (لغات، برمجة، مهارات تواصل)، تعزيز التربصات الميدانية الإلزامية بعمل شركات مع مؤسسات مساعدة لقبول متربصين.
- **ANEM:** تفعيل المنصة الرقمية وإرسال إشعارات فورية، محاربة المحسوبية والشفافية في الإعلانات، تحسين التوجيه والإرشاد، زيادة عروض العمل عبر الشركات المحلية.
- **الدولة:** تبسيط إجراءات إنشاء المشاريع، جذب استثمارات صناعية إلى ولاية عين تموشنت، إنشاء حاضنات أعمال للخريجين.

آفاق الدراسة:

- تحليل أثر البطالة على الصحة النفسية للخريجين وعلاقتها بظاهرة الهجرة.
- تقييم أثر الإصلاحات التعليمية المقترحة على تقليل بطالة الخريجين.
- دراسة تجارب دولية ناجحة في مجال إدماج خريجي الجامعات وإمكانية تطبيقها في الجزائر.
- استكشاف دور الشركات بين الجامعات والمؤسسات الاقتصادية في تقليل الفجوة بين مخرجات التعليم وسوق العمل.

قائمة المصادر
و المراجع

1/ ضياء محمد الموسوي، "سوق العمل و النقابات العمالية في إقتصاد السوق الحرة"، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2007، ص11، بوزدة 2010 ص79.

2 / مدحت القرشي: "أنواع سوق العمل". دار وائل عمان. 2007. ص193. ص200

3/ حميد بوزيدة "مدخلات و مخرجات التعليم العالي في الجزائر" ملتقى مخرجات التعليم العالي و سوق العمل في الدول العربية، البحرين، أكتوبر، 2010

4/ نبيل عمران موسى الخالدي أحمد حسن غالي 2016 "العمالة المؤقتة و سوق العمل" مجلة القادسية للعلوم الإنسانية، المجلد 19، العدد 3، العراق.

5/ أيوب أديب العيسى، "الفساد الإداري و البطالة"، عمان دار و مكتبة الكندي، الطبعة الأولى، 2014، ص15.

6/ علي عبد الوهاب نجا، عفاف عبد العزيز عايد، أسامة أحمد الفيل، السياسة المالية و مستوى النشاط الإقتصادي-التضخم، البطالة، الحسابات القومية، التوازن في سوق الإنتاج و النقد معاً (الأسكندرية: دار التعليم الجامعي، 2021)، ص264.

7/ حسن سعيد شكرة محمد بن تقي الدين محمد "البطالة وأثرها على خريجي الجامعات والأسر في بلدية تراغن الليبية: دراسة من منظور الشريعة الإسلامية مجلة أصول الشريعة لأبحاث التخصصية 04 04 أكتوبر 2018، ص 124.

8/ نجاح عمار بهاليل، "البطالة لدى خريجي الجامعة أسبابها وآثارها الاجتماعية والاقتصادية دراسة ميدانية أجريت بولاية قالمة". مذكرة ماستر، (جامعة 8 ماي 1945 قامة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية 2017/2018)، ص 37

9/ منظمة العمل العربية المنتدى العربي للشغل، ورقة عمل حول تشغيل الشباب العربي في زمة الأزمة، بيروت في 21-19 أكتوبر 2009.

10/ فوزية بن الشيخ، "مساهمة المؤسسات الصغيرة ظاهرة البطالة دراسة حالة الجزائر 2013-2005" مذكرة ماستر جامع قاصدي مرباح ورقلة كلية العلوم الاقتصادية .

11/ عفاف ملعيد، وردية موساوي، "تأثير البطالة على الصحة النفسية لدى خريجي الجامعات دراسة عيادية ل(06 حالات"، مذكرة ماستر، أكلي محمد أولحاج البويرة، كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية 2014/2015، ص 81-82.

12/ فاطمة عبدلي، "الأثار الاجتماعية والإقتصادية للبطالة وعالقتها بحركة السكان دراسة البطالة عند خريجي الجامعات"، مجلة دراسات في التنمية والمجتمع . م. 03. ع.

13/ جيمور مصطفى، "قياس أثر المتغيرات الاقتصادية على البطالة في الجزائر للفترة الممتدة 2013-1987 دراسة قياسية تحليلية". مذكرة ماستر (جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير 2014/2015)، ص15.

/14

الملاحق



Section 1 sur 6

استبيان حول إشكالية بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت



السادة/ات الخريجين الكرام، تحية طيبة، نحن طلاب في مرحلة التخرج، نقوم بإعداد بحث أكاديمي حول "إشكالية بطالة خريجي الجامعات بولاية عين تموشنت"، يهدف تشخيص التحديات التي تواجهكم وتحليل دور مؤسسات التشغيل، وصولاً إلى اقتراح حلول عملية. نعتبر مشاركتكم محورية وسنساهم بشكل مباشر في إثراء هذا العمل وإخراجه بالصورة المأمولة. نؤكد لكم أن جميع البيانات ستبقى سرية تماماً ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط. نشكركم مقدماً على وقتكم الثمين وتعاونكم.

البيانات الأساسية والخصائص الديموغرافية

Description (facultative)

*
الجنس:

☐

ذكر

☐

أنثى

*
الفئة العمرية:

☐

أقل من 25 سنة

☐

25 - 30 سنة

☐

31 - 35 سنة

☐

أكثر من 35 سنة

*
المستوى التعليمي:

☐

ليسانس

☐

ماستر

☐

دكتوراه

☐

Autre :

*
التخصص الجامعي:

☐

علوم اقتصادية، تسيير و علوم تجارية

☐

قانون و علوم سياسية

☐

آداب ولغات

☐

علوم اجتماعية وإنسانية

☐

Autre :

*
سنة التخرج:

☐

قَبْلَ 2019

☐

2020 - 2022

☐

2023 - 2025

Section 2 sur 6

وضعية البطالة والتجربة الشخصية



تاريخ البطالة وتجربة البحث عن عمل

*
وضعية المتخرجين

☐

يعمل

☐

عاطل عن يعمل

☐

لا يبحث عن عمل و عاطل

* ما هي طرق البحث عن العمل التي تستخدمها؟

☐

التوجه إلى ANEM

☐

التقديم المباشر للمؤسسات

☐

مواقع التوظيف الإلكترونية

☐

الشبكة العلاقاتية (معارف، أصدقاء، عائلة)

☐

Autre :

* من وجهة نظرك، ما هي الأسباب الرئيسية لبطالة الخريجين؟

☐

عدم ملاءمة التخصص لسوق العمل

☐

نقص الخبرة العملية

☐

قلة فرص العمل بشكل عام

☐

المنافسة الشديدة على الوظائف المتاحة

☐

مشاكل في المقابلات الشخصية

☐

عدم ملاءمة راتب أو ظروف العمل المتاحة

* ما هي الصعوبات الرئيسية التي تواجهها شخصياً في البحث عن عمل؟

☐

ندرة الإعلانات عن الوظائف

☐

عدم الحصول على ردود من المؤسسات

☐

عدم توفر وظائف في تخصصي

☐

رفض الوظائف ذات الأجور المنخفضة

☐

صعوبة التنقل خارج الولاية

Section 3 sur 6

المهارات وملاءمتها لسوق العمل



Description (facultative)

* إلى أي درجة كان تكوينك الجامعي مهيناً لك لدخول سوق العمل؟

☐

بدرجة كبيرة (وفر لي المعارف والمهارات المطلوبة)

☐

بدرجة متوسطة (وفر لي المعارف النظرية فقط)

☐

بدرجة قليلة (كان هناك نقص كبير في التطبيق العملي)

* أي من المهارات التالية تحتاج إلى تطويرها بشكل عاجل؟

☐

اللغة الأجنبية (الفرنسية/الإنجليزية)

☐

المهارات المعلوماتية (برامج Office، برمجية...)

☐

مهارات التواصل والعرض

☐

كتابة السيرة الذاتية (CV) ومهارات المقابلة

☐

المهارات الإدارية

☐

روح المبادرة وريادة الأعمال

Section 4 sur 6

تقييم تفصيلي لخدمات وكالة ANEM بعين تموشنت



في هذا الجزء سوف نتناول خدمات ANEM الكلاسيكية

* ANEM؟ هل أنت مسجل/ة حالياً في وكالة

☐

نعم

☐

لا

* منذ متى وأنت مسجل/ة؟

- ☐ أقل من 6 أشهر
- ☐ 6 أشهر - سنة
- ☐ سنة - سنتين
- ☐ أكثر من سنتين

* كيف تقيم الخدمات والجوانب التالية في فرع ANEM بعين تموشنت ؟

	جيدة جداً	جيدة	متوسطة	ضعيفة	لم أستفد منها
...ة الاستقبال والاستماع	☐	☐	☐	☐	☐
...ولة إجراءات التسجيل	☐	☐	☐	☐	☐
...لومات عروض العمل	☐	☐	☐	☐	☐
... العمل (كمية ونوعية)	☐	☐	☐	☐	☐
...رات التكوينية المقدمة	☐	☐	☐	☐	☐
...جيه والإرشاد المهني	☐	☐	☐	☐	☐

* إذا لم تدع لأي مقابلة، ما هو السبب الرئيسي برأيك؟

- ☐ عدم ملاءمة ملفي الشخصي للعروض
- ☐ قلة العروض المنشورة أصلاً
- ☐ عدم تلقي أي رد أو متابعة من الوكالة

* باختصار، ما هو انطباعتك العام حول فعالية الوكالة في مساعدتك لإيجاد عمل؟

- ☐ فعالة جداً
- ☐ فعالة إلى حد ما
- ☐ غير فعالة
- ☐ عديمة الفعالية تماماً

Section 5 sur 6

تقييم تفصيلي لخدمات وكالة ANEM بعين تموشنت



انتقلنا الآن إلى جزء مخصص للخدمات الإلكترونية التي تقدمها الوكالة، والتي أصبحت جزءاً أساسياً من عملية البحث عن عمل

* هل كنت على علم بالمنصة الإلكترونية أو التطبيق الخاص بـ ؟

- ☐ نعم، وأستخدمها بانتظام
- ☐ نعم، سمعت بها ولكن لم أستخدمها أبداً
- ☐ لا، لم أكن أعلم بوجودها

...

* إذا كنت قد استخدمت المنصة/التطبيق، ما هو تقييمك للجوانب التقنية التالية؟



	سهل جداً وسلس	مقبول	صعب التعامل	لم أجربه
...جبل وإنشاء الملف الرقمي	☐	☐	☐	☐
... المستخدم وسهولة التصفح	☐	☐	☐	☐
...حات واستعراض العروض	☐	☐	☐	☐
...سب التخصص، المكان...	☐	☐	☐	☐

* بالمقارنة مع التوجه للمقر الشخصي، كيف تجد تجربة التقديم على الوظائف عبر المنصة؟



- ☐ أسهل، أسرع، وتوفر وقت وجهد التنقل.
- ☐ جيدة ولكن تحتاج بعض التحسينات.
- ☐ لا فرق بينها وبين الطريقة التقليدية.
- ☐ أواجه صعوبات تقنية أفضل معها التوجه الشخصي.
- ☐ لم أجرب التقديم إلكترونياً

* ماهي ابرز المشاكل و العوائق التي تواجهك عند استخدام الخدمات الرقمية للوكالة

	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
...لشخصي على المنصة	☐	☐	☐	☐	☐
...في الموقع الإلكتروني	☐	☐	☐	☐	☐
...شكل مستمر أو منتظم	☐	☐	☐	☐	☐
ة بعد تقديم طلبي إلكترونياً	☐	☐	☐	☐	☐

Section 6 sur 6

التوجهات والطموحات المستقبلية



Description (facultative)

* ما هو توجهك المستقبلي الرئيسي للخروج من حالة البطالة؟

	موافق بشدة	موافق	محايد	معارض	معارض بشدة
... مواصلة البحث عبر	☐	☐	☐	☐	☐
...ن عمل خارج الولاية	☐	☐	☐	☐	☐
...ي الهجرة إلى الخارج	☐	☐	☐	☐	☐
... خاص (ريادة أعمال)	☐	☐	☐	☐	☐
...وراه) لتحسين فرصتي	☐	☐	☐	☐	☐
...ار دون خطة واضحة	☐	☐	☐	☐	☐

* إذا فكرت في المشروع الخاص، ما أبرز المعوقات التي تراها؟

- ☐ عدم توفر التمويل الكافي
- ☐ صعوبة الإجراءات الإدارية والبيروقراطية
- ☐ عدم وضوح فكرة المشروع المناسبة
- ☐ الخوف من المخاطرة والفشل
- ☐ عدم المعرفة ببرامج دعم الشباب (NASDA, ANGEM) ...
- ☐ عدم وجود دعم أو إرشاد

هل لديك أي تعليقات أو ملاحظات إضافية لم ترد في الأسئلة السابقة وتود إضافتها حول موضوع البحث؟

Réponse longue

ملخص:

تتناول هذه الدراسة مشكلة بطالة خريجي الجامعات في الجزائر، مع التركيز على ولاية عين تموشنت، من خلال تحليل دور الوكالة الوطنية للتشغيل (ANEM) وبرنامج المساعدة على الإدماج المهني (DAIP) توصلت الدراسة إلى أن السبب الرئيسي للبطالة هو عدم التوازن بين العدد المتزايد للخريجين ومحدودية فرص العمل الدائمة، إضافة إلى عدم تطابق مخرجات التعليم مع احتياجات السوق وضعف المهارات العملية. ومع أن الوظائف المتاحة هي غالباً عقود مؤقتة، فإن ذلك يعيد الخريجين إلى البطالة بعد انتهائها، ورغم تعدد البرامج الحكومية، تبقى غير كافية لاستيعاب التزايد المستمر في أعداد الخريجين.

كلمات مفتاحية: البطالة، سياسة التوظيف، سوق العمل، خريجو الجامعات، ANEM، DAIP.

Résumé

Cette étude examine le chômage des diplômés universitaires en Algérie, ciblant Aïn Témouchent et le rôle de l'ANEM et du DAIP. Elle conclut que la cause principale est le déséquilibre entre l'augmentation des diplômés et la rareté des emplois permanents, l'inadéquation formation-marché, et le manque de compétences pratiques. Les emplois temporaires replongent les diplômés dans le chômage, et les programmes gouvernementaux restent insuffisants face à l'augmentation continue.

Mots-clés: Chômage, politique de l'emploi, marché du travail, diplômés universitaires, ANEM, DAIP

Abstract

This study examines graduate unemployment in Algeria, focusing on Aïn Témouchent and the role of ANEM and DAIP. It concludes that the main causes are the imbalance between the growing number of graduates and the scarcity of permanent jobs, the mismatch between education and market needs, and the lack of practical skills. Temporary jobs lead graduates back to unemployment, and government programs remain insufficient to absorb the continuous increase. Keywords: Unemployment, employment policy, labor market, university graduates, ANEM, DAIP