جامعة احمد دراية أدرار
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية و العلوم الإسلامية
قسم العلوم الاجتماعية

التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر:

دراسة ميدانية للوسط المهني لبلدية بودة

مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر في العلوم الاجتماعية
تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

إعداد الطالبين: - إبراهيم مدياني
- عبـــــد الله بابا

أعضاء لجنة المناقشة: **يوم المناقشة: 2021-06-13**

أستاذ: احمد لعريبي	مشرفاً	جامعة أدرار
أستاذ: رحماني محمد	رئيس ومقررا	جامعة أدرار
أستاذة: أم الغيث عائشة	مناقشاً	جامعة أدرار

الموسم الجامعي :2021/2020

الإهداء

اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع :

إلى من قال في حقهما ربنا تعالى" وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"أمي أطال الله في عمرها ،أبي الغالي رحمه الله واسكنه فسيح جناته.

إلى إخواني ذكورا وإناثا .و إلى زوجتي الغالية.

إلى جميع صحبي وزملائي ورفقاء دربي وأساتذتي الكرام في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ادرار,واخص بالذكر استادي لعريبي احمد

إلى من شاركوني حلو ومر رحلة الماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

إلى جميع اصداقائي وزملائي في العمل واخص بالذكر مديري ووالدي الثاني حقي عبد الله .

ابراهيم

الإهداء

اهدي ثمرة هذا الجهد المتواضع :

إلى من قال في حقهما ربنا تعالى" وقل ربي ارحمهما كما ربياني صغيرا"أمي أطال الله في عمرها ،أبي الغالي أطال الله في عمره.

إلى إخواني ذكورا وإناثا .و إلى زوجتي الغالية.

إلى كل أفراد عائلتي

إلى جميع صحبي وزملائي ورفقاء دربي وأساتذتي الكرام في كلية العلوم الاجتماعية بجامعة ادرار.

إلى من شاركوني حلو ومر رحلة الماستر في علم الاجتماع

عبد الله

شكـــــر وتقـــــدير

بمناسبة إنهاء هذه المذكرة

يشرفني أن أتقدم بكل معان الشكر والتقدير إلى كل من كان عونا وسندا لنا في انجازها وإخراجها بشكلها النهائي الأستاذ المشرف لعريبي احمد ،وكل من أعانني لاجتياز هذه المرحلة من الدراسة واخص بالذكر السيد "حقي عبد الله" مدير مركز التكوين المهني بودة الذي أمدني بالتسهيلات اللازمة لدراسة هذا التخصص والحصول على شهادة الماستر ،كما أتقدم بشكري إلى كل زملائي في الدراسة على تعاونهم وصبرهم معنا للمتابعة والمثابرة إلى غاية نهاية هذا المسار وأتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة ادرار كما لا أنسى شكر زملائي في العمل على صبرهم وتعاونهم معي .

ابراهيم

شكـــــر وتقـــــــدير

بمناسبة إنهاء هذه المذكرة

يشرفني أن أتقدم بكل معان الشكر والتقدير إلى كل من كان عونا وسندا لنا في انجازها وإخراجها بشكلها النهائي الأستاذ المشرف لعريبي احمد ،وكل من أعانني لاجتياز هذه المرحلة من الدراسة واخص بالذكر السيد "حقي عبد الله" مدير مركز التكوين المهني بودة الذي أمدني بالتسهيلات اللازمة لدراسة هذا التخصص والحصول على شهادة الماستر ،كما أتقدم بشكري إلى كل زملائي في الدراسة على تعاونهم وصبرهم معنا للمتابعة والمثابرة إلى غاية نهاية هذا المسار وأتقدم بالشكر إلى كل أساتذة قسم علم الاجتماع تنظيم وعمل بكلية العلوم الاجتماعية بجامعة ادرار كما لا أنسى شكر زملائي في العمل على صبرهم وتعاونهم معي .

عبد الله

فهرس المحتويات

الموضوع	الصفحة
إهداء	
شكر وتقدير	
فهرس المحتويات	أ-ب-ج
قائمة الجداول	د- هـ
قائمة الأشكال	و- ز
مقدمة	ل- ي
الفصل الأول :الجانب المنهجي	
1- إشكالية الدراسة	11
2- فرضيات البحث	11
3- أسباب اختيار الموضوع	11
4- أهمية الدراسة	12
5- أهداف الدراسة	12
6- تحديد مفاهيم الدراسة مع تصميم نموذج الدراسة	12
7- الدراسات السابقة	16
8- تقييم الدراسات السابقة	19
الفصل الثاني :معارف حول التكوين المهني	
المبحث الأول : مفهوم التكوين المهني وأهدافه	
تمهيد:	23
المطلب الأول : تعريف التكوين المهني	24
المطلب الثاني : تطور التكوين المهني بالجزائر	24
المطلب الثالث : أهداف التكوين المهني بالجزائر	26
المطلب الرابع : مستويات التأهيل والشهادات الممنوحة من طرف مراكز ومعاهد التكوين المهني	27

المبحث الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر	
المطلب الأول : أنماط التكوين و أنظمة بالتكوين المهني	28
المطلب الثاني : شبكة هياكل التكوين المهني	29
المطلب الثالث : مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني	30
المطلب الرابع : خصائص مدونة التخصصات بالتكوين المهني طبعة 2012	30
المطلب الخامس : الشعب المهنية بالتكوين المهني	31
خلاصة:	33
الفصل الثالث: مفاهيم والأسس النظرية لسوق العمل	
المبحث الأول : مفاهيم حول سوق العمل	
تمهيد:	35
المطلب الأول : مفهوم سوق العمل	36
المطلب الثاني : مكونات سوق العمل	36
المطلب الثالث : أنواع سوق العمل	37
المبحث الثاني : الأسس النظرية لسوق العمل	
المطلب الأول : النظريات المفسرة لسوق العمل	39
المطلب الثاني : العوامل المتحكمة في سوق العمل	40
المطلب الثالث : مؤشرات سوق العمل	40
خلاصة:	43
الفصل الرابع : المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل	
المبحث الأول : مدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر	
تمهيد:	45
المطلب الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر	46
المطلب الثاني : مميزات سوق العمل في الجزائر	56
المطلب الثالث : خصائص سوق العمل في الجزائر	56

المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر	
المطلب الأول : تقييم سوق العمل في الجزائر	61
المطلب الثاني : المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل	62
المطلب الثالث: آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل	65
المطلب الرابع : واقع وأفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر	69
خلاصة:	72
الفصل الخامس :الجانب الميداني	
تمهيد:	74
المطلب الأول : مجال الدراسة	75
المطلب الثاني : تحديد عينة الدراسة	75
المطلب الثالث: منهج الدراسة	76
المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات	76
المطلب الخامس: تفريغ وتحليل البيانات	77
المطلب السادس: النتائج العامة للدراسة	90
الاستنتاج العام	92
الخاتمة	93
المراجع المعتمدة	96
الملاحق	98

فهرس الجداول

رقم الجدول	عنوان الجداول	الصفحة
01	جدول يوضح الشعب المهنية بالتكوين المهني	31
02	جدول يوضح توزيع استمارات الدراسة	77
03	جدول يوضح خصائص العينة حسب جنس المبحوث	77
04	جدول يوضح خصائص العينة حسب سن المبحوثين	78
05	جدول يوضح خصائص العينة حسب مكان إقامة المبحوث	78
06	جدول يوضح خصائص العينة حسب الحالة العائلية للمبحوث	78
07	جدول يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين	79
08	جدول يوضح خصائص العينة حسب نوع تخصص المبحوث	80
09	جدول يوضح خصائص العينة حسب طبيعة التخصص	81
10	جدول يوضح خصائص العينة حسب أسباب اختيار التخصص	81
11	جدول يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في اختيار المبحوثين للتكوين المهني	82
12	جدول يوضح خصائص العينة حسب مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز	82
13	جدول يوضح خصائص العينة حسب تطابق الدروس النظرية والتطبيقية	83
14	جدول يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في الاستفادة	83
15	جدول يوضح خصائص العينة حسب الرغبة في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التربص	84
16	جدول يوضح خصائص العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل	84

17	جدول يوضح خصائص العينة حسب نمط المتربص المؤهل في سوق	85
18	جدول يوضح خصائص العينة حسب الظفر بمنصب شغل بالشهادة	85
19	جدول يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و التسجيل في وكالة التشغيل	86
20	جدول يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص وتامين منصب عمل	86
21	جدول يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و تعبير التخصص عن حاجة المجتمع	86
22	جدول يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و التخصص مطلوب في الحياة المهنية	87
23	جدول يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و الحصول على منصب شغل	87

فهرس الأشكال

رقم الشكل	عنوان الشكل
01	يوضح نموذج الدراسة
02	يوضح جنس المبحوث
03	يوضح خصائص العينة حسب سن المبحوثين
04	يوضح خصائص العينة حسب مكان إقامة المبحوث
05	يوضح خصائص العينة حسب الحالة العائلية للمبحوث
06	يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين
07	يوضح خصائص العينة حسب نوع تخصص المبحوث
08	يوضح خصائص العينة حسب طبيعة التخصص
09	خصائص العينة حسب أسباب اختيار التخصص
10	خصائص العينة حسب الأفضلية في اختيار المبحوثين للتكوين المهني
11	خصائص العينة حسب مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز
12	جدول يوضح خصائص العينة حسب تطابق الدروس النظرية والتطبيقية
13	يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في الاستفادة
14	خصائص العينة حسب الرغبة في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التربص
15	يوضح خصائص العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل
16	يوضح خصائص العينة حسب نمط المتربص المؤهل في سوق العمل
17	يوضح خصائص العينة حسب الظفر بمنصب شغل بالشهادة
18	يوضح العلاقة طبيعة التخصص و التسجيل في وكالة التشغيل

19	يوضح العلاقة طبيعة التخصص وتامين منصب عمل
20	يوضح العلاقة طبيعة التخصص و تعبير التخصص عن حاجة المجتمع
21	يوضح العلاقة طبيعة التخصص و التخصص مطلوب في الحياة المهنية
22	يوضح العلاقة بين طبيعة التخصص و الحصول على منصب شغل

مقدمـــــــــة:

شهد العالم تغيرات عديدة على البيئة الاقتصادية ، كالتدهور معدل النمو الاقتصادي في الدول الصناعية وانهيار أسعار المواد الأولية وانعكاس ذالك على الدول النامية ومنها الجزائر ، والتي انتهجت سياسة إصلاحات بداية من 1988 ، وبما أن سياسة التكوين المهني هي جزء من هده السياسة الاقتصادية والسياسة العامة للبلاد ، وقد كان لقطاع التكوين المهني دورا هاما وفعالا في المجتمع ، فكان هدف القطاع تأهيل كل شخص لكي يكون مؤهل لشغل منصب ما ، ومن جهة أخرى فإن سوق العمل تأثر بفترة من الإصلاح الاقتصادي بإرتفاع عدد السكان المؤهلين ، لدى كان الاهتمام بالقوة البشرية في كافة المجالات .

وتعتبر التجربة الجزائرية في الساعة الراهنة انجاز حقيقي تهدف إلى تطوير المنظومة التكوينية بكافة الأجهزة المتطورة والكفاءات المؤهلة من اجل توفير يد عاملة مؤهلة والتي تتمتع بصفات وقدرات تسمح لها باقتحام عالم الشغل من أبوابه المتعددة .

لقد أصبح قطاع التكوين المهني يعيش تحدي من أجل خلق يد عاملة مؤهلة تتأقلم ومتطلبات سوق العمل في جميع المجالات الاقتصادية والتجارية والخدماتية ، والسعي إلى الانفتاح على العالم الخارجي قصد تبادل الخبرات .

ومن هدا المنطلق كانت دراستنا حول خريجي التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، بمحاولة البحث والتعرف على مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل، وعليه جاءت دراستنا مقسمة إلى ستة فصول، حيث شمل الفصل الأول الإطار المنهجي، ويضم تحديد إشكالية البحث وفرضيات الدراسة، أهمية الدراسة وأسباب اختيار الموضوع، تحديد المفاهيم ونموذج الدراسة، الدراسات السابقة وتقيمها .

أما الفصل الثاني فقد احتوى على معارف حول التكوين المهني، ويضم تعريف التكوين المهني وتطور التكوين المهني في الجزائر، أهداف التكوين المهني في الجزائر، مستويات التأهيل والشهادات الممنوحة في الجزائر، أنماط المتاحة في التكوين المهني، أنظمة التكوين المتاحة في التكوين المهني، شبكة هياكل التكوين المهني، مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني، خصائص مدونة التخصصات بالتكوين المهني الطبعة 2012 ، الشعب المهنية بالتكوين المهني .

أما الفصل الثالث يحتوي على مفاهيم حول سوق العمل و الأسس النظرية لسوق العمل، حيث أن هذه النظريات مفسرة لسوق العمل، وكذا مكونات سوق العمل، وأنواع سوق العمل، ومؤشرات سوق العمل، والعوامل المتحكمة في سوق العمل .

والفصل الرابع المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر وتندرج تحته مدخل لسوق العمل في الجزائر، تطور سوق العمل في الجزائر، خصائص سوق العمل في الجزائر، مميزات سوق العمل في الجزائر وآليات التشغيل في الجزائر، المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، تقييم سوق العمل في الجزائر ، واقع وأفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر .

أما الفصل الخامس فتطرقنا إلى الجانب الميداني وانطوى تحته مجالات الدراسة، بما فيها المجال المكاني والمجال الزماني، العينة ، أدوات جمع البيانات بما فيها الاستمارة والمقابلة .

وكذا تفريغ البيانات في الجداول واستخلاص النتائج على ضوء الفروض مع استنتاج نتائج الدراسة، وأخيرا الخاتمة ثم المراجع ثم الملخص ثم الملاحق .

الفصل الأول :

الجانب المنهجي

1) إشكالية الدراسة
2) فرضيات الدراسة
3) أسباب اختيار الموضوع
4) أهمية الدراسة
5) أهداف الدراسة
6) تحديد مفاهيم الدراسة مع تصميم نموذج الدراسة
7) الدراسات السابقة
8) تقييم الدراسات السابقة

1) الإشكالية :

تواجه الجزائر اليوم تحدي كبير في استثمار الطاقات البشرية الهائلة التي تملكها في خلق ثروة اقتصادية كخطوة هامة لتحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات من أجل اللحاق بركب التقدم خاصة مع ما يشهده العالم من تطور علمي وتكنولوجي سريع ، لدلك تقع على عاتقها توفير مناصب عمل ، ودلك من خلال تكوين الإنسان وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادرا على العمل بشكل أكثر كفاءة وفعالية ، وان من أهم الوسائل التي تعمل على تنمية العنصر البشري إضافة إلى العناية الصحية وتحقيق الرفاهية هو التعليم والتكوين ،ودلك إن الفرد المتكون يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار التي تساعد على الاستغلال الأمثل للموارد ، لدلك يعتبر التكوين المهني الذي يحصل عليه الأفراد ميزة أساسية تؤهلهم للحصول على منصب الشغل ، ولهدا يعد التكوين المهني إحدى المواضيع التي نالت اهتمام الدولة وإحدى مرتكزات التنمية البشرية ، فقد أصبحت تنميته ضرورة ملحة لإعداد الطاقات الشابة للدخول إلى سوق العمل والمساهمة في رفع الإنتاج والإنتاجية .

وعلى هدا الأساس فان إشكالية الدراسة تتمحور حول كيفية مساهمة التكوين المهني من خلال تنمية القدرات والمعارف في تحقيق احتياجات سوق العمل.

التساؤل الرئيسي :

كيـــــف يساهـم نمط التكويـــن المهنـــي في تحقيـــق احتياجـــات سوق العمـــل ؟

2) الفرضية العامة :

لنمط التكوين المهني دور في المساهمة بشكل كبير في تحقيق احتياجات سوق العمل .

الفرضيات الفرعية :

- خريجي التكوين المهني نمط الإقامي هم الأكثر مساهمة في سوق العمل .
- خريجي التكوين المهني نمط التمهيين هم الأكثر مساهمة في سوق العمل .

3) أسباب اختيار الموضوع :

لقد تم اختيارنا لهدا الموضوع استنادا إلى أسباب ذاتية وموضوعية وهي كالتالي :

أ. الأسباب الذاتية :

- الاهتمام الشخصي بموضوعات التكوين المهني وعالم الشغل .
- الرغبة في تقديم دراسة عملية تهدف إلى تحسين مناخ التكوين المهني .
- السعي من خلال دراستنا إلى الكشف عن مصير مخرجات التكوين المهني

ب. الأسباب الموضوعية :

الدافع الذي جعلنا نختار هدا الموضوع هو رغبتنا في اكتشاف مصير مخرجات التكوين المهني في عالم الشغل ، ومعرفة حقيقة التكوين المهني ومدى قدرته على إخراج فئة تساعد في تنمية المجتمع .

4) أهمية الدراسة :

تتجلى أهمية الدراسة في :

- تسليط الضوء على حقيقة التكوين المهني في الواقع والاطلاع على مدى فعاليته في المجتمع .
- الاهتمام بتقويم قطاع استراتيجي هام وهو التكوين المهني
- أهمية ومكانة خريجي التكوين المهني ودورهم كقوى عاملة في سوق العمل .

5) أهداف الدراسة : يمكن حصر أهداف الدراسة في :

أ. الأهداف العلمية :

- إبراز أهمية التكوين المهني .
- تصحيح نظرة المجتمع ومعتقده الخاطئ على أن التكوين المهني هو مكان احتواء الفاشلين .

ب. الأهداف العملية :

- معرفة مدى قدرة التكوين المهني على خلق يد عاملة مؤهلة تتلاءم ومتطلبات سوق العمل
- معرفة الدوافع وراء اختيار المتربص للتخصصات المهنية .
- معرفة كيفية استقطاب التكوين المهني للشباب نحو التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

6) تحديد مفاهيم الدراسة مع تصميم نموذج الدراسة :

1. تعريف التكوين المهني :

لغة :

التكوين كمفردة لغوية اسم مشتق من الفعل كون الذي يعني إعادة إنشاء ، صنع ، شكل . [1]

اصطلاحا :

التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الدين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية ، حتى يتمكن لههم الدخول إلى عالم الشغل

[1] - تيلوين ،حبيب.**التكوين في التربية**.دار الغرب : وهران،2002 ،ص12 .

كما يتوجه العمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم وهذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل . [1]

التعريف الإجرائي :

التكوين المهني هو عملية يتم بمقتضاها تكوين وتدريب الأفراد في مختلف التخصصات كل حسب اختياره تهدف إلى رفع الكفاءة والخبرة المهنية ،ويتم التكوين المهني في مراكز ومؤسسات تكوينية .

2. <u>تعريف سوق العمل :</u>

اصطلاحا :

يعرف على انه المجتمع الذي يضم أصحاب العمال او ممثلي الشركات والأفراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى ،أصحاب الخبرة او من الشباب حديثي التخرج ، ومثل أي سوق أخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة . [2]

التعريف الإجرائي :

يعرف سوق العمل على انه المجال الذي يتوجه غليه خريجي التكوين المهني بعد حصولهم على الشهادة التكوينية بغرض الحصول على منصب عمل .

3. <u>التكوين الإقامي :</u>

اصطلاحا : ينظم هدا النمط من التكوين داخل المؤسسات التكوينية ويوجه لكل شخص بالغ من العمر 16 سنة ، ويجرى داخل المؤسسات التكوينية أين يكتسب المتربصين المعارف النظرية والتطبيقية [3].

التعريف الإجرائي :

يجرى هدا التكوين داخل المؤسسات التكوينية بما فيها مراكز التكوين المهني والمعاهد المتخصصة في التكوين المهني حيث يتلقى المتربص المعارف النظرية والتطبيقية داخل المركز من طرف المؤطرين .

4. <u>التكوين عن طريق التمهيين :</u>

اصطلاحا :

ينظم التكوين عن طريق التمهيين بشكل تناوبي حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسات التكوينية ، والتكوين التطبيقي تتكفل بت المؤسسات الاقتصادية والحرفيين والمؤسسات العمومية مما يسمح للمتمهن بملامسة المهنة. [4]

---

1 - دليل التكوين المهني . **<u>منشورات دار الشباب والرياضة</u>**: الجزائر ، 2000،ص03 .

2 - بو الهشات ،نجاح .**<u>التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة</u>** .ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودوره في تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، أيام 13 و14 أفريل 2011 ،ص6.

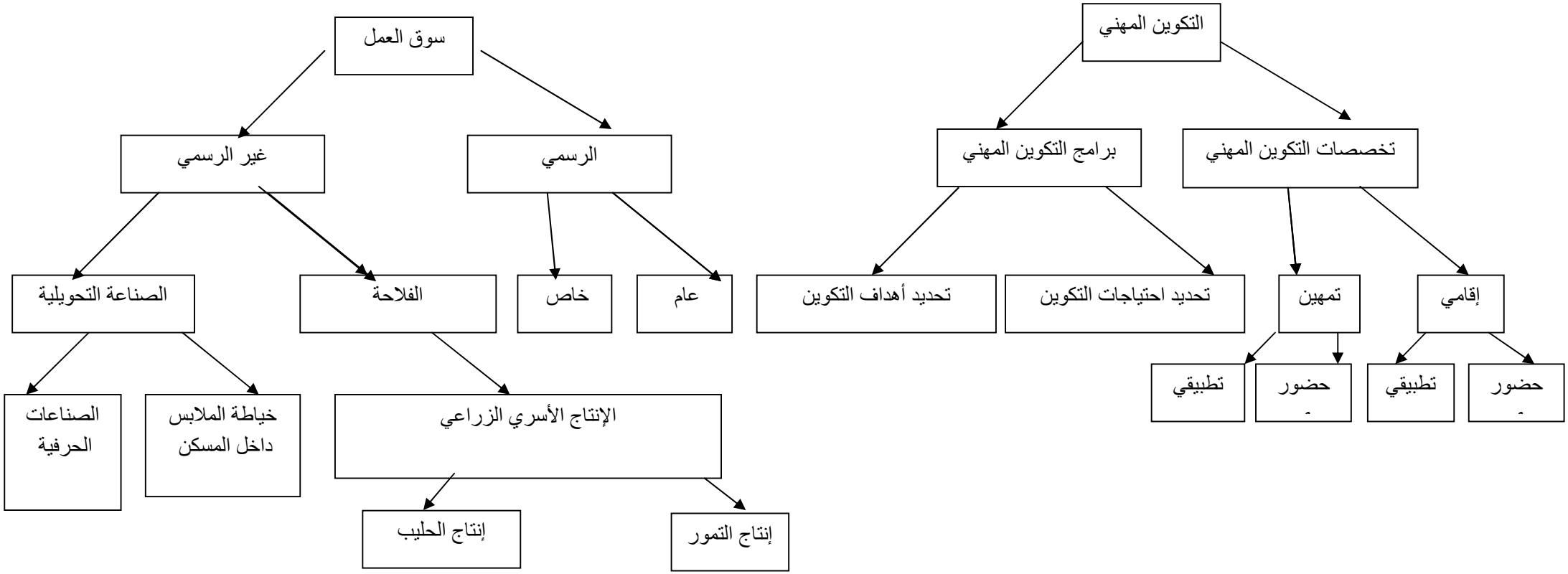
3 - وزارة التكوين والتعليم المهنيين،مهام وهياكل ،ص5.

4 - المرجع نفسه ، ص6.

التعريف الإجرائي :

التكوين عن طريق التمهيين يتلقى فيه المتربص الدروس النظرية داخل المركز أما الدروس التطبيقية يتلقاها عند الحرفيين أو المؤسسات الاقتصادية أو المؤسسات العمومية.

الشكل رقم 01: يوضح نموذج الدراسة



7) الدراسات السابقة :

لقد تعددت الدراسات والأبحاث حول موضوع التكوين المهني وسوق العمل ، ومن بين الدراسات التي اهتمت بقطاع التكوين المهني وسوق العمل وقد رتبت حسب الأقدمية في السنوات والتي نذكر منها:

- **دراسة "سلاطنية بلقاسم"** تقدم بتا لنيل شهادة دكتوراه دولة في عـــــــــــلم الاجتماع تحت عنوان:**"التكوين المهني وسياسية التشغيل في الجزائر "** دراسة حـــالـــة الصناعات الميكانيكيـــة في قسنطينـــــة سنة 1995- 1996.انطلق من إشكالية التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل حيث كانت فرضياته :

✓ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله .
✓ يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسيمة والعقلية للعامل.
✓ هناك علاقة ارتباطيه بين التكوين المهني وسياسة التشغيل .

ـ **مجال الدراسة :** اختار الباحث لدراسة هده مصنعين هما :
✓ مركب المحركات و الجرارات بواد حميم بقسنطينة .
✓ مركب المضاغط والمرصصات ين سمارة بقسنطينة .

ـ **العينة :** اخد الباحث العينة بطريقة عشوائية من عمال المركبين السالفي الذكر وكان العدد الفعلي هو : 92+25= 117 من مجموع العمال الذي هو 3599 عامل .
ـ **المنهج :** اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي .
ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمد على:
✓ **الملاحظة** :حيث قام بملاحظة العمال أثناء أدائهم للعمل في الورشات الإنتاجية ، وفي المطعم ، وأثناء تنقلاتهم من مكان لأخر.
✓ **المقابلة :** قام الباحث بمقابلة الإداريين ورؤساء المصالح ومقابلة العمال .
ـ **أهم النتائج :**
✓ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية.
✓ هناك علاقة ارتباطيه بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل.

- **دراسة "عبد الواحد بروكي"** مذكرة مقدمة ومتممة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان **"واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسية التشغيل في الجزائر "** دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس بخنشلة سنة 2001 -2002 . انطلق من إشكالية واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسية التشغيل في الجزائر حيث كانت فرضياته:

✓ كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل واضحة الأهداف ، كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري .

ـ **مجال الدراسة :** اختار الباحث مصنع التراتيكس بخنشلة .

ـ **العينة :** تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية وقصدية وذالك لضرورة أخد العدد كله لمجتمع البحث قصد أخد الباحث نظرة شاملة وحصر المبحوثين .

ـ **المنهج :** اتبع الباحث في دراسته منهج المسح الشامل ويتجلى من خلال الحصر الشامل لمجتمع البحث .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمد على:

✓ **الملاحظة :** لجأ إلى أسلوب الملاحظة المقصودة وذالك للتعرف على سلوك الأداء الفعلي للمبحوثين والسلوك التنظيمي داخل الوحدة .

✓ **المقابلة :** وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع رئيس المصلحة التقنية ومقابلة المسؤول على التكوين والتوجيه .

✓ **الاستمارة :** وزع الباحث 12 استمارة تجريبية ثم طبقها بشكل نهائي تحتوي على 33 سؤالا .

ـ **أهم النتائج :**

✓ إن العلاقة بين واقع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها وإبرازها

✓ تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق والواقع يشير إلى جدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما.

✓ إدا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين .

- **دراسة "قويجيل منير** " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تحت عنوان **"سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر "** دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهيين بلعيد قالة بطولقة سنة 2013- 2014 . . انطلق من إشكالية العلاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر حيث كانت فرضياته :

✓ هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

✓ يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر

✓ هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر

ـ **مجال الدراسة :** أجريت الدراسة في مركز التكوين المهني والتمهيين بلعيد قالة بطولقة

ـ **العينة :** تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية طبقية .

ـ **المنهج :** اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي لأنه الأكثر انسجاما مع الطرح المقترح للموضوع .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمد على :

- ✓ **الملاحظة :** لجأ إلى أسلوب الملاحظة
- ✓ **المقابلة :** وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع مجموعة من العمال من مختلف الأجناس .
- ✓ **الاستمارة :** وزع الباحث استمارة تجريبية ثم طبقها بشكل نهائي تحتوي على 34 سؤالا.

ـ **أهم النتائج :**

- ✓ هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.
- ✓ مساهمة التكوين المهني في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني .

- **دراسة شارف أفرول نسرين** : حيث تناولت الباحثة أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني من اجل الحصول على شهادة تقوي حضوضهم في سوق العمل حيث :

ـ **فروض الدراسة :** قامت هده الدراسة على فرضية رئيسية هي :

- ✓ نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتجهون نحو التكوين لاكتساب شهادة كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج إلى سوق العمل .

ـ **مجال الدراسة :** اختارت الباحثة لدراستها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهيين واضح بن عودة ولاية تموشنت.

ـ **العينة :** لم تشمل الدراسة كل متربصي التكوين المهني إنما خصت فقط خريجي الجامعة المتربصين بالمعهد وتم الاعتماد على عينة كرة الثلج نظرا لعدم وجود إحصاء حول عدد خريجي الجامعة المتربصين بالمعهد لأنه غير مصرح بمستواهم التعليمي.

ـ **المنهج :**اتبعت الباحثة في دراستها على المقاربة الوصفية الكيفي التحليلي الدي يهدف إلى وصف الظاهرة ضمن ما توفر من معطيات وطبيعة الدراسة والمشكلة المطروحة .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمدت على الملاحظة والمقابلة والاستمارة .

✓ **الملاحظة :** تم استعمال الملاحظة المباشرة في التحقيق الميداني بمراقبة ومشاهدة ظروف التكوين بالمعهد دون المشاركة في إي نشاط **المقابلة :** اعتمدت الباحثة في دراستها على دليل المقابلة الموجهة لخريجي الجامعة المتربصين في المعهد ، والمكون من 17 سؤال.

- ✓ **الاستمارة :** اشتملت الاستمارة على 13 سؤال .

ـ **أهم النتائج :**

- ✓ نتيجة البطالة التي يعرفها خريجي الجامعة يتجهون إلى التكوين المهني لاكتساب شهادة دان كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج لسوق العمل ، أي أن الفرضية تحققت أي ان المبحوثين هم المتخرجين من الجامعة واتجهوا للتكوين كطرق بديلة للحصول على تكوين في تخصص ما وبالتالي تقوية حضوضهم في سوق العمل.

8) تقييم الدراسات السابقة :

❖ **عرض الدراسات :**

- **دراسة سلاطنية بلقاسم :** تناول فيها الباحث موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل حيث :

ـ **فروض الدراسة :** لقد قامت هده الدراسة على ثلاث فروض رئيسية :

✓ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله .

✓ يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسيمة والعقلية للعامل.

✓ هناك علاقة ارتباطيه بين التكوين المهني وسياسة التشغيل .

ـ **مجال الدراسة :** اختار الباحث لدراسة هده مصنعين هما :

✓ مركب المحركات و الجرارات بواد حميم بقسنطينة .

✓ مركب المضاغط والمرصصات ين سمارة بقسنطينة .

ـ **العينة :** اعتمد الباحث في اختيار العينة على الطريقة العشوائية .

ـ **المنهج :** اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي .

ـ **أدوات جمع البيانات** : اعتمد على الملاحظة والمقابلة

ـ **أهم النتائج :**

✓ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية .

✓ هناك علاقة ارتباطيه بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل .

- **دراسة عبد الواحد بروكي :** عالج فيها الباحث أهمية التكوين المهني وسياسة التشغيل.

ـ **فروض الدراسة :** لقد تم وضع فرضية عامة من طرف الباحث هي :

✓ كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل واضحة الأهداف ، كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري .

ـ **مجال الدراسة :** أجريت هده الدراسة في التراتيكس بخنشلة .

ـ **العينة :** تم اختيار العينة بطريقة عشوائية وقصدية

ـ **المنهج :** استخدم الباحث في هده الدراسة منهج المسح الشامل .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمد على الملاحظة والمقابلة والاستمارة .

ـ **أهم النتائج :**

✓ إن العلاقة بين واقع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها وإبرازها.

✓ تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق والواقع يشير إلى جدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما.

✓ إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين .

- **دراسة قويجيل منير** عالج فيها الباحـــــث العلاقـــــــة بين سياسة التكويـــــــن المهنـــــــــي وسوق العمل حيث :

ـ **فروض الدراسة :** لقد قامت هده الدراسة على ثلاث فروض رئيسية :

✓ هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر .

✓ يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر

✓ هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر

ـ **مجال الدراسة :** أجريت الدراسة في مركز التكوين المهني والتمهيين بلعيد قالة بطولقة

ـ **العينة :**تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية .

ـ **المنهج :**اتبع الباحث في هده الدراسة المنهج الوصفي لأنه أكثر انسجاما مع الطرح المقترح للموضوع .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمد على الملاحظة – المقابلة – الاستمارة .

ـ **أهم النتائج :**

✓ هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

✓ مساهمة التكوين المهني في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني .

- **دراسة شارف أفرول نسرين :**حيث تناولت الباحثة اسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني من اجل الحصول على شهادة تقوي حضوضهم في سوق العمل حيث :

ـ **فروض الدراسة :** قامت هده الدراسة على فرضية رئيسية هي :

✓ نتيجة البطالة التي يعرفها خريجو الجامعة يتجهون نحو التكوين لاكتساب شهادة كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج إلى سوق العمل .

ـ **مجال الدراسة :** اختارت الباحثة لدراستها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني والتمهيين واضح بن عودة ولاية تموشنت.

ـ **العينة :** اعتمدت على عينة كرة الثلج أي أن العينة تشمل المتربصين في المهد خريجي الجامعة وليس كل المتربصين.

ـ **المنهج :**اتبعت الباحثة في دراستها على المنهج الوصفي .

ـ **أدوات جمع البيانات :** اعتمدت على الملاحظة والمقابلة والاستمارة .

ـ **أهم النتائج :**

✓ نتيجة البطالة التي يعرفها خريجي الجامعة يتجهون إلى التكوين المهني لاكتساب شهادة دان كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج لسوق العمل ، إي أن الفرضية تحققت أي أن المبحوثين هم المتخرجين من الجامعة واتجهوا للتكوين كطرق بديلة للحصول على تكوين في تخصص ما وبالتالي تقوية حظوظهم في سوق العمل.

❖ **تقييم الدراسات :**

✓ **أوجه التشابه :**

ــ كل الدراسات تدرس متغيرين هما التكوين المهني وسوق العمل

ــ كل الدراسات اتفقت في موضوع الدراسة والهدف العام .

ــ التوازن بين فصول الدراسات السابقة في دراسة متغيرات مشكلة البحث .

ــ كل الدراسات اتفقت على أن للتكوين المهني دور فعال في سوق العمل.

ــ مدى اهتمام الدراسات السابقة بدراسة المعلومات والبيانات الكمية والكيفية .

ــ كل الدراسات لها نفس الأهداف.

✓ **أوجه الاختلاف :**

ــ اختلفت الدراسات في طريقة معالجة كل باحث لمشكلة البحث ، واختلفت كدالك في طرقة معالجة هده المشكلة .

ــ اختلفت في نوع المنهج المستخدم.

حيث استفدنا من الدراسات السابقة في :

ــ الوصول إلى الصياغة الدقيقة لعنوان الدراسة .

ــ الوصول إلى المنهج الملائم لهده الدراسة .

ــ وظفت الدراسة الحالية اقتراحات الدراسات السابقة في دعم مشكلة الدراسة .

الفصل الثاني :

معارف حول التكوين المهني

تمهيد:

المبحث الأول : مفهوم التكوين المهني وأهدافه

المطلب الأول : تعريف التكوين المهني

المطلب الثاني : تطور التكوين المهني بالجزائر

المطلب الثالث : أهداف التكوين المهني بالجزائر

المطلب الرابع : مستويات التأهيل والشهادات الممنوحة من التكوين المهني

المبحث الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر

المطلب الأول : أنماط التكوين و أنظمة بالتكوين المهني

المطلب الثاني : شبكة هياكل التكوين المهني

المطلب الثالث : مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني

المطلب الرابع : خصائص مدونة التخصصات بالتكوين المهني طبعة 2012

المطلب الخامس : الشعب المهنية بالتكوين المهني

خلاصة الفصل

تمهيد:

لقد مرت الجزائر بأنظمة اقتصادية عديدة حسب الفترات و العهود و التغيرات السياسية و الاجتماعية التي عرفتها عبر التاريخ، فكان لزاما محاولة صياغة التكوين المهني في بعده التاريخي الذي فرضته التحولات على المجتمع الجزائري، وذلك بغية الكشف عن أهم الجوانب ذات العلاقة و التاثير من خلال تتبع نشأة وتطور التكوين المهني في امتداده وتجذره في الأحداث والظروف التي شهدها المجتمع الجزائري ، مما يوحي بأن التكوين المهني ليس ظاهرة جديدة الأمر الذي يستدعي المعالجة والإشارة إلى البداية الأولى قديما، مرورا بالتاريخ الحديث وانتهاء بالتاريخ المعاصر للإلمام بحيثيات الموضوع في شكل مقاربة سوسيوتاريخية تساعد على فهم حقيقة التكوين المهني في الجزائر.

الفصل الثاني :معارف حول التكوين المهني

المبحث الأول :مفهوم التكوين المهني وأهدافه.

المطلب الأول : تعريف التكوين المهني .

يحمل التكوين المهني في طياته مجموعة من التعاريف ومنها :

التكوين المهني هو مجموعة من النشاطات التي تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات الضرورية والأساسية لأداء مهنة معينة. [1]

كما يعرف التكوين المهني بأنه الإعداد المهني للأفراد وتدريبهم على مهن معينة بقصد رفع مستوى إنتاجهم واكتسابهم لمهارات جديدة. [2]

ومن التعريفات أيضا التكوين المهني هو تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة التصرفات المحددة مسبقا، وهو عملية تستهدف إجراء تغيير دائم نسبيا في القدرات عند الفرد وذلك لمساعدته على أداء وظيفة ما بطريقة جيدة، ويرى "جاري ديسلر" أن التكوين المهني هو عبارة عن مجموعة الطرق التي تستخدم في تزويد الموظفين الجدد أو الحاليين بالمهارات اللازمة لهم لتأدية وظائفهم بنجاح تام دون مشاكل أو صعوبات، ويعرف سيف الدين خالد التكوين المهني يعني أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من التأهيلات والمهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ مستعد للعمل في منصب معين بغض النظر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيزاوله. [3]

من خلال هذه التعاريف نستخلص أن التكوين المهني هو عبارة عن تزويد اليد العاملة بأفضل مستوى ممكن لتحقيق الأهداف الخاصة بكل مهنة أو وظيفة وهو أيضا إحدى قطاعات الدولة الوزارية والمتمثلة في وزارة التكوين والتعليم المهنيين، والتي تعمل على تقديم تأهيلات مختلفة حسب احتياج كل تخصص ومهنة وحرفة .

المطلب الثاني : تطور التكوين المهني بالجزائر

يشتمل تطور التكوين في الجزائر على مرحلتين أساسيتين هما الفترة الاستعمارية وفترة ما بعد الاستقلال.

1- بوفلجة ،غيات.**الأسس النفسية للتكوين ومناهجه** .ديوان المطبوعات :2000،ص79 .

2 - محمد ، خلاص.**توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل** . مجلة أبحاث نفسية وتربوية : صادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة عنابة الجزائر ، العدد 8 ،جانفي 2016،ص168.

3 - أنين خالد سيف، الدين و سلامي منيرة. **دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية** .مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرابح ورقلة ، العدد 12 ،2012 ،ص149.

الفرع الأول : التكوين المهني في الحقبة الاستعمارية.

لقد كانت هذه الفترة بمثابة سنوات ضياع للجزائريين من الناحية التعليمية حيث لم تتعدى نسبة التمدرس بها ثلاثة بالمائة (3%)من مجموع المواطنين الجزائريين .

لقد كانت بداية إنشاء تعليم مهني في سنة 1835 حيث فتحت مدرسة للحرف في منطقة القبائل ولكن سرعان ما تم إغلاقها، وأعيد فتح مدرسة أخرى للتكوين المهني الزراعي في الجزائر العاصمة وتم تخصيصها للشباب الأوروبي دون الشباب الجزائري إلا بعد الأزمة الاقتصادية سنة 1929، وكانت البداية الرسمية للتكوين المهني في الحقبة الاستعمارية عقب الركود الاقتصادي الذي لحق فرنسا بعد الحرب العالمية الثانية مما جعلها بحاجة ماسة لليد العاملة الجزائرية المتكونة في الجزائر، حيث حدد قانون 29افريل1949 أهداف التكوين فظهر تحت اسم مصلحة التكوين المهني في الجزائر بتسيير من الديوان الوطني الجهوي الجزائري للعمل وكان هدفه هو إعادة بناء ما خلفته الحرب من خراب وتدمير للمنشئات القاعدية، لذلك ارتكز في هذه الفترة على اختصاصات البناء والأشغال العمومية والإنشاءات المعدنية، وكان تكوين قصير المدى لربح الوقت لإعادة البناء بتكوين اكبر نخبة في هذه الاختصاصات، والسبب الثاني لفتح هذه التخصصات والفروع هو قيام الثورة الجزائرية وما فرض على الاحتلال من إصلاح اجتماعي ومساواة في إطار ما يسمى مشروع قسنطينة.[1]

الفرع الثاني :التكوين المهني في فترة الاستقلال

من (1962-1969): عرفت هذه الفترة نقص المراكز حيث لم تتعدى (22) مركز وعرفت نقص في المؤطرين كذلك، كما عرفت هذه الفترة المخطط الثلاثي (1967- 1969) وذلك بتعديل في نظام التكوين حيث ساير التطور الاقتصادي ليلبي الحاجة والنقص من اليد العاملة المؤهلة حيث كلفت الحكومة سنة 1969وزارة العمل والشؤون الاجتماعية القيام بالمهم المتعلقة بالتكوين المهني.

(1970- 1979): وشملت هذه الفترة تنظيم ملتقيات وطنية للتشاور وقد أعطى الوزير الأولوية لتلقى للمبادئ الأساسية من الاختيار العلمي والتقني، والتأكيد على ضرورة تنسيق التكوين والتنمية الاقتصادية.[2]

1 - عبد اللطيف، بن اشنهو.**تكوين التخلف في الجزائر** . الشركة الوطنية للنشر والتوزيع : الجزائر ،1979،ص480.

2 - الطاهر، زرهوني .**التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال1993** . الجزائر ،1993،ص32.

كما انه قد صدرت نصوص قانونية تضم القانون الأساسي لمراكز التكوين بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 114/74 المؤرخ في 10جوان 1974، وإدماج موظفي التكوين المهني في الوظيفة العمومية .

(1980- 2000): عرفت هذه الفترة ظهور المخطط الخماسي والذي كان هدفه ضمان تكوين تأهيلي للمتخرجين من منظومة التربية وتكوين المستخدمين الذين تحتاج إليهم المؤسسات وأنشئت في هاته الفترة مراكز الدراسات عن بعد (CNEPD) إلى جانب توسيع مجال الاختصاصات إلى200 تخصص وإنشاء القانون الخاص بالتمهين تحت رقم 07/81.

(2000- إلى يومنا هذا): شهدت هذه الفترة تطورا للقطاع حيث جرت في سنة 2003 إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني لتكييفه مع اقتصاد السوق، وفي سنة 2011 تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 333/11 الذي تم بموجبه إنشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسات التكوين المهني والجنة المشتركة الولائية بين القطاعات.[1]

زيادة على ذلك عرف التكوين المهني في هذه الفترة إنشاء عديد المدونات الخاصة بالشعب المهنية والتخصصات المتاحة في التكوين المهني لتختتم إلى حد الآن بطبعة 2012 التي عرفت إضافة ملحقين سنة 2014، وسنة 2015 التي من أهم أهدافها التكفل بالاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة المعبر عنها من قبل القطاعات المستخدمة ومختلف القطاعات الوزارية. [2]

<u>المطلب الثالث :</u> أهداف التكوين المهني بالجزائر :

لقد اخذ قطاع التكوين المهني بالجزائر على عاتقه مجموعة من الأهداف نلخصها ونجمل أهمها فيما يلي:

- تمكين الأفراد من الحصول على مؤهلات ومكتسبات مهنية في الوظائف والحرف .
- تلبية احتياجات المجتمع من القوى البشرية المؤهلة في شتى التخصصات المهنية لتحقيق الاكتفاء من اليد العاملة.
- تنمية قدرات الأفراد سواء كانت جسمانية أو عقلية أو سلوكية .

1 - الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2011،عدد52،ص28 .
2 - وزارة التكوين والتعليم المهنيين،مدونة الشعب ،2012،ص3.

- التكفل بالفئات الخاصة من خلال تأهيلها في التخصصات التي يمكنها مزاولة العمل فيها، وذلك بإنشاء منشور رقم 07 بتاريخ 26 جوان 1997 المتضمن كيفيات تنظيم التكوينات تجاه الفئات الخاصة.

- التكفل بفئة المتسربين من الدراسة من خلال إحداث شراكة بين القطاعين (التربية والتكوين) من خلال المنشور الوزاري رقم 452 المؤرخ في 08ماي2011 المتضمن تنصيب مكاتب مشتركة للإعلام و التوجيه نحو مساري التعليم و التكوين المهنيين.

- الحصول على الجودة العالية للسلع والخدمات في القطاع الاقتصادي والعمومي.

- تقوية الدافع الذاتي لدى الفرد لزيادة كفاءته وتحسين إنتاجه.

- تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة وكذا التطور الاقتصادي والعلمي .

- خفض التوتر النفسي الذي يصاحب أداء المهن.

ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال أنماط التكوين المختلفة (تكوين إقامي ،تكوين عن طريق التمهيين ،دروس مسائية).[1]

<u>المطلب الرابع</u> : مستويات التأهيل والشهادات الممنوحة من طرف مراكز ومعاهد التكوين المهني :

يعرف التكوين المهني مجموعة من الأنماط والمستويات حيث أنشئ خمس مستويات في التكوين المتوج بشهادة وهذه المستويات هي :

1 - **المستوى الأول** :عامل متخصص ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة التكوين المتخصصة (ش.ت.م.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة هي ستة(6) أشهر، ولا يشترط مستوى دراسي معين للحصول على الشهادات في هذا المستوى .

2-المستوى الثاني :عامل أو عون مؤهل ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة الكفاءة المهنية (ش.ك.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة اثنا عشر(12) شهرا، وهنا نجد بعض الشروط بالنسبة لبعض التخصصات فبعضها لا يشترط مستوى محدد والبعض يشترط مستوى الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي سابقا كحد ادني.

3-المستوى الثالث :عامل أو عون عالي التأهيل ويتحصل في نهاية تكوينه على شهادة التحكم المهنية (ش.ت.م) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة ثمانية عشر (18)شهرا، وهنا يشترط مستوى الرابعة متوسط للتسجيل في احد التخصصات في هذا المستوى.

1 - وزارة التكوين التعليم المهنيين،منشوررقم07،تاريخ1997/6/26،ص2

4- **المستوى الرابع**: عون تحكم وتقني ويتحصل في نهاية التكوين على شهادة تقني(ش.ت) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة أربعة وعشرون (24)شهرا، ويشترط مستوى السنة الثانية ثانوي فما فوق للتسجيل والحصول على الشهادة في هذا المستوى .

5- **المستوى الخامس** : تقني سامي ويتحصل في نهاية التكوين على شهادة أهلية تقني سامي (ش.ت.س) ومدة التكوين لنيل هذه الشهادة ثلاثون(30) شهرا، وهنا يشترط مستوى السنة الثالثة ثانوي للتسجيل والحصول على الشهادة كما أن هذا المستوى هو من صلاحيات المعاهد المتخصصة في التكوين فقط دون مراكز التكوين المهني الأخرى .[1]

المبحث الثاني : واقع التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الأول :أنماط وأنظمة التكوين المهني .

الفرع الأول : أنماط التكوين المهني

1) **التكوين الإقامي :**

وينظم هذا النوع من التكوين داخل المؤسسات التكوينية سواء كانت مراكز تكوين أو معاهد متخصصة في التكوين، وهو موجه للفئة البالغة من العمر 16سنة فما فوق ويمكن من اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية، وينظم هذا النوع أيضا في شكل دروس مسائية ويوجه لفئة العمال الراغبين في تكوين أو تأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني وتحسين مهاراتهم ومعارفهم المهنية[2].

2) **التكوين عن طريق التمهيين :**

وينظم هذا التكوين بشكل تناوبي حيث يجمع بين التكوين النظري في المؤسسة التكوينية والتكوين التطبيقي في المؤسسة الاقتصادية أو مؤسسة ذات طابع إداري وهذا النمط هو موجه لفائدة الشباب من 15سنة إلى غاية 35 سنة بينما يعفى الأشخاص المعوقون جسديا من شرط السن القصوى.[3]

3) **التكوين عن بعد:**

وينظم هذا التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق مابين الجانب النظري والجانب التطبيقي .

---

1 - نفس المرجع السابق، ص5.
2 - وزارة التكوين والتعليم المهنيين،قرار وزاري رقم 95،مؤرخ في 1994/11/09 ص8.
3- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2014،العدد49،ص:7

الفرع الثاني : أنظمة التكوين المهني

1. تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

وهو نظام موجه للمرأة الماكثة بالبيت لاكتساب تأهيل وكفاءة في عديد التخصصات المهنية ولا يشترط المستوى الدراسي العالي في هذا النظام.

2. نظام محو الأمية:

وهو موجه للفئات التي لم تلتحق بالتعليم النظامي وذلك لإكسابهم كفاءات ومعرفة لتعلم حرفة وإدماجهم اجتماعيا.

3. تكوين الشباب 16-20سنة :

وهو نظام تعاوني بين وزارة العمل والشغل والضمان الاجتماعي وبين وزارة التكوين والتعليم المهنيين ويهدف إلى ترقية تشغيل الشباب سيما برامج تكوين التشغيل والتوظيف.

4. **التكوين عن طريق المعابر**:

وهو نظام من التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين ويسمح لهم باكتساب شهادة ذات درجة اعلي من الشهادة السابقة، وتنشأ معابر التكوين المهني مابين شهادتين من مستويين مختلفين ينتميان إلى نفس الشعبة المهنية أو العائلة المهنية وينظم هذا التكوين وفق ما يحدده القرار الوزاري لوزارة التكوين والتعليم المهنيين رقم 129 مؤرخ في 26جوان 2013، والذي يعرف بمعابر التكوين المهني وشروط الالتحاق وتنظيم وتتويج التكوين به.

5. التكوين التحضيري:

وهو نوع متاح من طرف مؤسسات التكوين المهني لفائدة الشباب دون المستوى المطلوب وقبل إدماجهم في فروعهم ويتم تكوين مسبق تتراوح مدته ما بين 6 إلى 12 شهرا لتمكينهم من متابعة تكوينهم الأولي في إحدى التخصصات المهنية . [1]

6. التعليم المهني:

ويدخل هذا المسار في إطار التنظيم الجديد للتعليم ما بعد الإلزامي حيث يهدف إلى منح تاهيلات وشهادات تسمح بالولوج إلى عالم الشغل، كما يهدف هذا النظام إلى التحضير لممارسة مهنة مستقبلية لمجموعة من الاختصاصات والمهن ويختلف التعليم المهني من حيث الفئة المرتادة له فبدل التلاميذ المتسربين والفاشلين دراسيا بالنسبة للتكوين المهني نجد أن التلاميذ المقبولين في هذا النظام هم التلاميذ المنتقلين من السنة الرابعة متوسط إلى السنة الأولى ثانوي أو التلاميذ المعاد توجيههم في السنة الأولى ثانوي .

1 - وزارة التكوين والتعليم المهني،التكوين مهام وهياكل ،ص8

وتم في شهر جويلية 2017 وضع هيكلة جديدة لهذا النظام من حيث الشهادات الممنوحة حيث تم إحداث شهادتين، شهادة أولى من المستوى الرابع(4) سميت بشهادة التعليم المهني (BEP) والمتوجة للمرحلة الأولى من مسار التعليم المهني وهي شهادة معوضة لشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى وشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية (DEP1/DEP2)، وتم استحداث شهادة من المستوى الخامس (5) امتدادا لشهادة التعليم المهني سميت شهادة التعليم المهني العليا (BEPS) حيث تمنح هذه الشهادات لحاملها تأهيلا مهنيا يسهل له ولوج عالم الشغل واكتساب معارف تسمح بممارسة وظائف ذات مسؤولية وتسيير الأشغال .[1]

<u>المطلب الثاني</u> : شبكة هياكل التكوين المهني

الفرع الأول : المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني (INCFP)

تتواجد المعاهد المتخصصة في التكوين المهني في اغلب ولايات الوطن وتتكفل بتكوين الفئات من المستوى الخامس وتكوين التقنيين سامين المتوجين في نهاية المسار بشهادة تقني سامي.

الفرع الثاني: مراكز التكوين المهني (CFPA)

تشكل مراكز التكوين المهني الشبكة القاعدية لجهاز التكوين المهني وتوفر تكوينا في المستويات من الأول وحتى المستوى الرابع ويضاف لها تكوينات تاهيلية على غرار التكوين في كل الأنظمة السابقة الذكر كما يوجد لهذه المراكز ملحقات وأقسام منتدبة بالوسط الريفي ويعنى التكوين المهني باستقبال الفئة المتسربة من الدراسة على الخصوص وذلك لاحتوائها وتأهيلها في تخصصات مناسبة لهؤلاء التلاميذ وإدماجهم في الوسط الاجتماعي في شكل حرفيين أو عمال إداريين مؤهلين.

الفرع الثالث : المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP)

وهذا المعهد مكلف بالهندسة البيداغوجية وتكوين المؤطرين.

الفرع الربع : معاهد التكوين المهني (IFP) تتكفل بتكوين وتحسين ورسكلة المدرسين ومستخدمي الإدارة وإعداد وطبع وتوزيع برامج التكوين المهني .

الفرع الخامس : مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEQ) يقوم بإعداد الدراسات والبحوث حول المؤهلات وتطوراتها وبكل دراسة تهم قطاع التكوين المهني.[2]

1 - وزارة التكوين والتعليم المهنيين،منشور وزاري 2017/01،مؤرخ 2017/07/30،ص2
2 - المرجع نفسه، ص 6.

الفرع السادس : المعهد الوطني لتطوير وترقية التكوين المتواصل (INDEFOC)

وهو مهتم بالتسيير المالي للموارد الناتجة من تحصيل الرسم على التمهيين وعلى التكوين المتواصل.

الفرع السابع :المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية والبيداغوجية للتكوين المهني (ENEFP) وتتمثل مهمتها في اقتناء وتركيب وصيانة التجهيزات التقنية والبيداغوجية .

المطلب الثالث : مدونة التخصصات الخاصة بالتكوين المهني :

تمثل مدونة الشعب للتكوين المهني الإطار المرجعي الذي تبنى عليه عروض التكوين، وتحدد المدونة تخصصات التكوين المهني مجموع خصائص الشعب المهنية والتخصصات المدرسة والمبرمجة على المديين القصير والمتوسط وهي أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة المؤهلة والى إثراء وتنويع عروض التكوين من خلال إدراج تخصصات جديدة توفر اكبر فرص للتوظيف . [1]

المطلب الرابع : خصائص مدونة التخصصات بالتكوين المهني طبعة2012:

تتهيكل مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني في طبعتها الأخيرة 2012 المنقحة والمتممة بالملحقين الإضافيين 2015/2014 في شكل أنماط تكوينية وتغطي اثنين وعشرون(22) شعبة مهنية منها شعبتين جديدتين وهما المناجم والمحاجر و الصناعات النفطية وتخصصات جديدة مرتبطة بمجالات الاتصالات والنظافة والأمن البيئي، وتظم المدونة 442 تخصصا موزع على 22شعبة المهنية. [2]

1 - وزارة التكوين والتعليم المهنيين،مدونة الشعب2012،ص3.
2 - المرجع نفسه،ص5.

المطلب الخامس : الشعب المهنية بالتكوين المهني :

جدول رقم (1) يوضح الشعب المهنية بالتكوين المهني :

رمز الشعبة	تسمية الشعبة المهنية	مجموع التخصصات بالشعبة
AGR	الفلاحة	37
AIG	الفنون والصناعة المطبعية	13
ART	الحرف التقليدية	26
BAM	الخشب والتأثيث	06
BTP	البناء والأشغال العمومية	45
CIT	الكمياء الصناعية والتحويلية	14
CML	الإنشاءات المعدنية	24
CMS	الإنشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية	25
CPX	الصناعة الجلدية	12
ELE	الكهرباء الالكترونيك والطاقة	43
HTE	صناعة الألبسة والأنسجة	26
HTO	الفندقة والسياحة	23
IAA	صناعة الأغذية الزراعية	15
INF	المعلوماتية	10
INP	الصناعات النفطية	07
MEE	مهن المياه والبيئة	12
MES	حرف الخدمات	13
MIC	المناجم والمحاجر	13
MME	ميكانيك المحركات والآليات	27
PEC	الصيد البحري وتربية المائيات	11
TAG	تقنيات الإدارة والتسيير	31

TAV	تقنيات السمعي البصري	09
المجموع		442

حسب مدونة الشعب 2012

خلاصة الفصل:

وانطلاقا من هذه النظرة التاريخية نجد أن النظام التربوي المتجسد في التعليم التقني والتكوين المهني تطور ببطء شديد في بدايته، وذلك راجع لكونهما في اعتقاد المجتمع من مخلفات الاستعمار والتقليل من قيمتهما في العزوف وعدم الإقبال على هذين النوعين من التكوين، مما انعكس سلبا على المنظومة التربوية وسلم القيم داخل المجتمع، باعتبار أن كل من التعليم التقني والتكوين المهني وجدا كحل للفشل الدراسي في التعليم العام.

وظل الحال كما هو عليه إلى غاية الإصلاحات التي عرفها النظام التربوي، فكان الاهتمام واضح بالتعليم التقني وتطويره واستبداله بالتعليم التكنولوجي، إلى جانب التوسع الهائل في برنامج التكوين والتعليم المهنيين، بحيث أنه أصبح يمس كل فئات المجتمع ومساير للتطوير العالمي وفقا لما يحتاجه سوق العمل الذي سنباشره بالدراسة والتحليل في الفصل الموالي.

الفصل الثالث:

مفاهيم و الأسس النظرية لسوق العمل

تمهيد

المبحث الأول : مفاهيم حول سوق العمل

المطلب الأول: مفهوم سوق العمل

المطلب الثاني : مكونات سوق العمل

المطلب الثالث: أنواع سوق العمل

المبحث الثاني : الأسس النظرية لسوق العمل

المطلب الأول : النظريات المفسرة لسوق العمل

المطلب الثاني : العوامل المتحكمة في سوق العمل

المطلب الثالث : مؤشرات سوق العمل

خلاصة الفصل

تمهيد:

سوق العمل على غرار باقي الأسواق يحتكم هو الأخير لقانون العرض والطلب لكن العنصر المتداول هنا هو القوى البشرية، التي تعتبر أساس الثروة، كما يعرف سوق العمل تطور وتغير، من خلال خصائص عروض وطلبات العمل المتطورة بإستمرار المواكبة في ذلك التطور العلمي والتكنولوجي، كما يعرف السوق العمل عدة أنواع ومكونات وكذا عدة نظريات تناولته وهو ما سنتطرق إليه في هذا الفصل.

الفصل الثالث :مفاهيم والأسس النظرية لسوق العمل

المبحث الأول : مفاهيم حول سوق العمل

المطلب الأول :مفهوم سوق العمل

يمكن تعريف سوق العمل بأنه الآلية أي تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل التي تتحدد من خلال مستويات الأجور ، وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلى:

غياب المنافسة الكاملة:

يعنى عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ومن أسباب غياب المنافسة الكاملة، هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هن بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي أو المهني حيث الأجور العالية. [1]

سهولة التمييز بين خدمات العمل:

حتى ولو تشابهت سواء لأسباب عنصرية كالجنس واللون والدين، أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة...الخ.

تأثر سوق العمل وإرتباطه بالتقدم التكنولوجي:

وتنعكس آثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في إحدى المظهرين:

عندما تحل الآلة محل الأيدي العاملة، يتم إلغاء بعض الوظائف وبالتالي تظهر البطالة.

تغيير بعض الوظائف أو إلغاء بعضها ننتجة ظهور خبرات جديدة ومستوى تعليمي أعلى، ويمكن التقليل من البطالة الناتجة بإعادة تدريب وتأهيل العمال.

سوق العمل كأي سوق آخر يتطلب توافر عنصري الطلب والعرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الإقتصادي. [2]

المطلب الثاني :مكونات سوق العمل

يتكون سوق العمل من:

1-الطلب: إن الطلب على الأيدي العاملة على المستوى الإجمالي يمثل قدرة الإقتصاد الوطني على توظيف الأيدي العاملة عند أجر حقيقي معين.

2-العرض: هو عدد العاملين الراغبين في عرض خدماتهم من العمل لقاء أجر معين وهو مجموع ساعات العمل التي يرغب العاملين في تقديمها لأغراض للإنتاج لقاء أجر معين وخلال فترة زمنية معينة.

3-التوازن: يحدث نتيجة تفاعل كل من قوى العرض والطلب على العمل في السوق الأمر الذي ينتج عنه تحديد مستوى الأجور وساعات العمل المعروضة والمطلوبة.

---

1 - نعمة الله ،نجيب إبراهيم .**نظرية اقتصاد العمل** . الدار الجامعية للطباعة والنشر :مصر ،1997 ،ص 11

2 - المرجع نفسه، ص15.

أما التعريف الإقتصادي :يتمثل عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها و بيعها في السوق .والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها أو إستخدامها.[1]

المطلب الثالث :أنواع سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسين و هما سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية والشكل التالي يوضح ذلك:

الفرع الأول : سوق العمل الرسمي

و هو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة و يخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد من بينها.

1- القطاع العام:

1 - 1- القطاع الحكومي :

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية توفر كبير من الاستقرار في العمل و ثبات الدخل، كما تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التامين الاجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال و المرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ إعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة.

1-2- قطاع المؤسسات العمومية :

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ،ولكن الهيكلة و إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيد برنامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام و بفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد ، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفراز البطالة في الجزائر و امتيازات في قطاع الإدارة ، أسري على القطاع العمومي إلا انه يختلف من حيث مستوى

1- القريشي ، مدحت .**إقتصاديات العمل** .دار وائل :عمان ، 2007 ،ص 31

الاجورية ، تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع البيني بالمقارنة بقطاع الإدارة نتيجة استحداث بعض الحوافز.

2- القطاع الخاص: و هي تعتبر فئة العاملين لحسابهم الخاص و كذلك من عمل معهم من أفراد العائلة و نجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة و هذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة، في المجتمع و كلما أزد نصيب أي قطاع من القوى العاملة أزد الوزن البيني لهذه الطائفة من العاملين ، و اقتصرت الدراسات الجادة المتعلقة بأوضاع هذه الفئة على البحث الميداني و من ثم تبقى قضية البطالة الحقيقية عبر التفسيرات الرسمية في هذا المجال مستقرة لأي أساس نظري و حاجته للكثير من الدراسات.

الفرع الثاني: سوق العمل الغير رسمي

حيث أنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل ، وهو سوق تزيد فيه حركية العمل بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني و يحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة فإنه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة في الصعود ،إن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت بحيث ارتفع نسبة العاملين فهذا القطاع إلى% 15.25 سنة 1993م من مجموعة الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع من نسبة 16.04 % إلى% 17.13 من مجموع الوظائف لسنة 1994 و 1995 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20% إلى1 من مجموع الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من% 26.6 خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 إلى% 34.7 سنة 2000 .[1]

1 - بن شهرة مدني .**الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل** .دار حامد للنشر والتوزيع :الأردن ،ص 198-203

المبحث الثاني : الأسس النظرية لسوق العمل

المطلب الأول : النظريات المفسرة لسوق العمل

النظرية الكلاسيكية :

يعتبر الاقتصادي الفرنسي جان باتيست ساي من ابرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظريته حول المنافذ ، ويعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض والطلب يتكون سوق العمل ويتحدد الأجر الحقيقي الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل العرض والطلب ، ومن داك فان التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في دالك عنصر العمل . [1]

النظرية الكينزية :

رفض "جون مينارد كينز " شقا من النظرية الكلاسيكية في التشغيل ، وهو أن الأجور الحقيقة في المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل ، كما رفض بوضوح فكرة مرونة الأجور ، وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب ودالك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية .

وبالتالي فإن كنز قد جاء بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض ، ولن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي . [2]

نظرية اختلال سوق العمل :

ترتكز هده النظرية على تغير فرض أساسي من فروض النمودج التقليدي لسوق العمل ، والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هدا السوق على علم كامل بما يجري فيه ، وهده مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل ، وبالتالي الأمر الدي يدفعهم للسعي من اجل الحصول على هده المعلومات ، وتستند عملية البحث في هده النظرية على سمتين أساستين :

عملية مختلفة تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار

تستغرق فترة زمنية من الوقت لإيجاد فرص عمل جديدة وملائمة للقدرات .[3]

نظرية تجزئة السوق :

ظهرت هده النظرية على أثر إجراء عديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد الأمريكي خلال فترة الستينيات ،التي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من

1- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص239
2- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص241
3- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص 244

التقسييم أو التجزئة على أساس الجنسية ، النوع ، السن ، المستوى التعليمي ، وتقوم هده النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين :سوق رئيسي وأخر ثانوي . [1]

المطلب الثاني : العوامل المتحكمة في سوق العمل

يمر تسيير قوة العمل بالتحكم في العمل أو المعرفة المجال الاجتماعي الذي تتحدد على مستواه الشروط العامة لتنفيذه في المستقبل، وهناك عوامل أساسية ومؤشرات على التسيير سوق العمل منها:

1- **معدل النمو السكاني:** يؤدي زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإعالة الديمغرافي.

2- **مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل**: أن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات وان التقدم الاقتصادي في الدول العالم مصدره التطور العلمي فالفئة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل.

3- **معدل نمو الناتج الداخلي:** الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على القوة العمل وبالتالي انخفاض في معدلات البطالة.

4- **الاستثمار:**أن التطور معدلات الاستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو معدل المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد باعتبار أن الاستثمار هو الإضافة إلى الإنتاجية ومن ثم هو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.

5- **أساليب الإنتاج:** إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في السوق العمل فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال فقد يؤثر في خلق فرص العمل ويترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال.[2]

المطلب الثالث :مؤشرات سوق العمل

الفرع الأول : مؤشر العرض

هيكل القوى العاملة :

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون بجهودهم الجسيمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه وتنقسم إلى قسمين:

المشتغلون والمتعطلون وه بدورهم ينقسمون إلى قسمين:

1- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص 248

2- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص186-187

ـ متعطل سبق له العمل، ومتعطل لم يسبق له العمل.
ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادية بالمعادلة التالية:

$$\text{معدل الناشط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

وتقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37% وهذا يعني أن كل 100 فرد يعتمد 63 فرد الباقين وبعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية.[1]

توزيع السكان حسب الحالة العائلية:

تشكيل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هام من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم وعن طريقها يمكن:
الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في متخلف المناطق ومدى تطور مشكلة الأمية.
التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي.
لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسب الالتحاق بالدارس والاستيعاب والتسرب المدرسي.
تحديد الأموال اللازمة في قطاع التعليم لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وبناء المدارس، ودراسة المستوى التعليمي في الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلد.
ويمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل:

$$\text{نسبة المسجلين(خام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو أحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$$

1 -بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص188

الفرع الثاني : مؤشر الطلب:

التشغيل: [1]

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته احد الجوانب المهمة في السوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجية ويرتبط الطلب على العمل على مستوى الإنتاجية ويرتبط الطلب على العمل على مستوى التجميعي بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته.

ينطلق التحليل بإسناد الإنتاج ن السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد وعلى كفاءة استخدمها الأمثل ويمكن التعبير عنها كالتالي:

$Q=F(N .R.K.T)$ حيث:

Q : الطاقة الإنتاجية.

N: حجم القوة العالة.

K: رأس المال.

T: المستوى الفني للإنتاج.

R: الطبيعة.

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل:P

$P=F(R ,KT)$

ويمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعدلة الآتية: $Q=N,P$

1- بن شهرة مدني ، المرجع السابق، ص189.

خلاصة الفصل:

بعد التعرف على أهم نظريات سوق العمل والعوامل المتحكمة فيه المؤشراته، والتي من خلالها تساعد على فهم سوق العمل في الجزائر.

الفصل الرابع :

المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل

تمهيد:

المبحث الأول : مدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر

المطلب الثاني : مميزات سوق العمل في الجزائر

المطلب الثالث : خصائص سوق العمل في الجزائر

المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول : تقييم سوق العمل في الجزائر

المطلب الثاني : المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الثالث: آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الرابع : واقع وأفاق التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر

خلاصة الفصل

تمهيد:

أن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتها الجزائر والمتأثرة بتحولات العالمية، التي تجسدت في الإصلاحات الاقتصادية وسياسة التشغيل المتبعة في الجزائر نتج عنه تغير في السوق العمل، ومن خلال هذا الفصل سنبين موقع سوق العمل الجزائر ضمن مختلف الإصلاحات.

الفصل الرابع : المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل

المبحث الأول : المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول : تطور سياسة التشغيل في الجزائر

قبل التطرق إلى سياسة التشغيل في الجزائر يمكن عرض موجز لسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي، وسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي، ونظرة كل منهما إلى عنصر العمل.

1- سياسة التشغيل الرأسمالية:

تستند سياسة التشغيل الرأسمالية إلى اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها بموجب عوامل السوق وقانون العرض والطلب، وعلى هذا فإنه ليس من واجب الدولة التدخل المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة والعاطلين عن العمل، لأن ذلك من اختصاص المستثمرين الذين يقدرون مدى احتياجاتهم إلى القوى العاملة، ولكن الدولة تتدخل مع ذلك بصورة غير مباشرة في توفير فرص العمل عن طريق توسيع مجالات التصدير مثلا والاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية، كما أنها تشارك عن طريق الهيئات المحلية في إعداد وتكوين الأيدي العاملة، وتقوم بوضع القوانين والتعليمات والقواعد اللازمة لتحديد العلاقة بين أرباب العمل والقوى العاملة التي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى.[1]

2- سياسة التشغيل الاشتراكية:

تستند سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم وحقا للمواطن، كما أنه واجب عليه وعلى الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل، الراغبين فيه والقادرين عليه على أن يكون هذا العمل إنتاجيا قدر الإمكان ومستندا على حرية الاختيار وضمان الاستقرار.

وبالنسبة للقوى العاملة فإنها تعتبر هدفا في حد ذاتها إن سياسة التشغيل ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وليست سياسة لسوق العمل، و إنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم، وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر ويكون الهدف من هذه الإجراءات أن تشترك كل هذه السياسات في

1 ـ سلاطنية، بلقاسم واخرون . **المجتمع العربي التحديات الراهنة وأفاق المستقبل** .منشورات جامعة منتوري :قسنطينة ،1999 ، ص62.

النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل ونجد أن كل ذلك تمحور ضمن السياسة العامة للدول.[1]

وفي الجزائر فإن سياسة التشغيل قد حددتها مواثيق الثورة الجزائرية والميثاق الوطني استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل .

ويتمثل في أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي والعنصر الرئيسي للتراكم وأنه ليس حقا فحسب، بل واجب وشرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته .

أ- المرحلـة قبـل1973:

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة لحل مشكلة البطالة، الذي يعتبر الانشغال الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال، وبذلك ظهرت إشكالية التشغيل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% سنة 1971و 31.91%سنة 1972و30.95 %سنة 1973،وقد ميزت هاته مناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة1971و 48.29% سنة 1972و 47.03 %سنة1973، وكانت أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك لتحقيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن.[2]

كما تميزت بهيكل طلب العمل السنوي وقدر معدله بـ :7%من إجمالي طلبات العمل المسجلة، كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة، كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوربا إلى التقليل منها، حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي.

وتميزت هاته المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى، وتقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة وتم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74.250عرض عمل كل سنة.[3]

ب- المرحلة 1974- 1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق تبنى سياسة المخططات التنموية، وكان من مهام المخطط الرباعي الأول إيجاد إستراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة، وعرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى

1- سلاطنية، بلقاسم واخرون ،المرجع السابق، ص 64.
2- بن شهرة ،مدني. **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع: 2009، ص65.
3- سلاطنية، بلقاسم. **التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**. منشورات جامعة منثوري :قسنطينة ،2000 ،ص65.

الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء على المستوى الوطني أو الخارجي، وأعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة، ومن بينها النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الاستهلاكية بالإضافة إلى التكوين المهني، كما تميزت بارتفاع وفرة عروض العمل وبروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع.

كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة، والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر والامتيازات المصاحبة للعمل ويمكن ملاحظة ما يلي:

✓انخفاض ملموس لطالبي العمل حيث سجل معدل سنوي يقدر بـ: 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 228.233 طلب عمل.

✓استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشمل مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن.

✓عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.[1]

✓عدم تحقيق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين، وعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها.

✓عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

✓ضعف إنتاجية العمال.

✓التغيير الجذري في استخدام قوة العمل، وذلك بانتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن وذلك نتيجة التطور الصناعي، بالمقارنة بالوضع الفلاحي.

✓إستراتيجية النمو لم تعط الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل، إذا ما قورن بين حجم الاستثمارات الصناعية، وما تمخضت عنه من تكاليف باهظة وبينما قدمته من مناصب شغل.[2]

1- بن شهرة ،مدني. **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع: 2009، ص165.

2- المرجع نفسه،ص166.

ج- المرحلة 1980-1984:

عرفت معظم بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يمثلون فئة السكان الأكثر تضررا، بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر للمؤهلين ذوي الخبرة الطويلة، وتميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل، على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين.

ومن خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل، وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك في دور الدولة بتنظيم سوق العمل بالإجراءات التي ترمي إلى تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة، وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل.

وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، بالإضافة إلى تطور مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق، والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

وعليه فإن مصالح التشغيل سجلت خلال فترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا، ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 928.922 عرضا.

وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وادخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، ويرفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973، وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل، والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة.[1]

ونجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بحوالي 230.000 منصب شغل جديد، أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى تزايد نسبة السكان الذي عرف نموا بـ: 3.2% سنويا، كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل وهذا ما يمثل نسبة 31%، ويرجع ذلك إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل انجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي، وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8%، وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب عمل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية الكبرى، كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة .

1- بن شهرة مدني، المرجع السابق،ص167.

أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي ما يقارب 9000 منصب عمل، رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي وتحويل معظم العمال الدائمين إلى مؤقتين، ويرجع هذا الانخفاض في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي جراء العوامل الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين، مقارنة بعمال القطاعات الأخرى والى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي تابعة للدولة- أراضي عرشية، أراضي حبوس، هيكلة، تسيير ذاتي). هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى.

وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والإلكترونية والسياحية، من إعادة انتشارها حيث كان من المتوقع أن يترتب عن 4348 مشروعا معتمدا ما بين سنة(1983-1987) خلق حوالي 75000 منصب عمل أي ما يعادل 18700 منصب عمل دائم سنوي، بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل، نجد أن اليد العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل، حيث أن الاستثمار في المشاريع التي تستخدم مؤهلات عالية كانت نادرة.[1]

د- المرحلــة:1985-1989:

مرحلة المخطط الخماسي الثاني حيث عرفت الجزائر وضعا اقتصاديا متميزا بضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين عن العمل، وتجاوزت 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى المليون شخص سنة 1987، وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، وتراجع إنشاء مناصب عمل جديدة من 74000سنة 1986، ليصل إلى 59000 سنة 1989، ومن خلال الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقيت نسبيا عند نهاية المخطط، باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8% إلى ، 25.2% وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب جديدة.

وكل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية، حيث الانخفاض في أسعار المحروقات التي يتجلى تأثيرها على الاقتصاد الجزائري، مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية .[2]

وجاء مشروع ميثاق 1986 ليعزز تنمية الجانب المادي في مختلف القطاعات، وتحققت إنجازات معتبرة وتطور هام في القوى الإنتاجية، لكن البنية العليا للمجتمع لم تواكب نفس التطور وتولد عنه ما يسميه الاجتماعيون بالآفات الاجتماعية، كالتسيب في العمل بالورشات ووحدات الإنتاج والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، والمحاباة، والرشاوي،

1- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص168-169.
2- بهلول، حسن بلقاسم محمد.**الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية(تشريح وضعية).**الجزائر،مطبعة دحلب:1993،ص26.

والاختلاس، والروتين الإداري، والتعطيل البيروقراطي، فهي مظاهر فاسدة للمجتمع أساءت إلى التسيير العام، وانعكست آثارها السلبية أكثر على التسيير الاقتصادي كقاعدة مادية للتطور البشري، وكان واضحا على وتيرة تطور الإنتاج، خاصة في هذه السنة حيث شهدت انهيار في أسعار البترول مما أدى إلى عجز تلبية احتياجات المجتمع من السلع والتشغيل والسكن كثلاث حاجات استراتيجية، وقد طبع هذه الحالة ما يلي:

- ✓انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى 0.6% .
- ✓نقصان مستوى الاستهلاك العائلي بنسبة0.4 %.
- ✓انخفاض الاستثمار بنسبة 4.2%.
- ✓تدني المخزون من المواد الإنتاجية.
- ✓هبوط الواردات بـ 16.4%.

✓نزول عدد مناصب الشغل الجديدة من 122.000 إلى 74.000 منصبا أي بنسبة قريبة من 40% وفي هذا المسار الاقتصادي بدأت السوق الوطنية تعرف إضرابات، تجسدت في تضخم الأسعار وارتفاع في المواد الغذائية بمعدل 76.5%، مما يدل على ندرة في المنتجات مترتبة عن عجز في الإنتاج، وهي وضعية أزمة اقتصادية نتج عنها بروز مظاهر الاقتصاد غير الرسمي .رغم الإصلاحات لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي، حيث كانت هذه الإصلاحات على النحو التالي:[1]

إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال الاستقلالية، حيث التكفل بشؤونها بشكل مباشر، والتحسن المستمر لإنتاجية العمل ورأس المال، والتحكم في الشؤون المالية، وبعث روح المبادرة، ودراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها وعروضها للعمل، كما نص القانون إلى تغيير العقليات القديمة المكتسبة من الفترة السابقة، خاصة عقلية المسير الموظف، والاتكال على الدولة، وعدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة. كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحكم المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار، ومنه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد في فجوة البطالة.[2]

ومن بين هذه القوانين ظهرت صناديق المساهمة مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث تهدف إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة

1- بهلول حسن بلقاسم محمد، المرجع سابق،ص32.
2- بن شهرة، مدني. **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع: 2009،ص170.

والرقابة لتسيير الأموال العامة، ومنه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة عن طريق المساهمة في رأس المال وبالتالي خلق مناصب جديدة للعمل.

أما في القطاع الخاص فكان هناك فرق بين توقعات خلق مناصب العمل والانجازات في هذا المجال، ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص، كتجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات التي كانت تمول عادة عن طريق الاستيراد الذي تباطء، مما أدى جمود الاستثمارات، ومن ثم تجميد لعملية خلق مناصب العمل بالإضافة إلى نواقض التكامل مع القطاع العام.

كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص قد أثر بطريقة مباشرة من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار، وكذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهملة تقليديا من طرف الرأسمالي الخاصة.[1]

لقد كانت الصناعات الغذائية والنسيجية تمثل أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982 وأصبحت لا تلبي إلا 24% من المشاريع المعتمدة، فهي نسبة قليلة مقارنة بحجم الاستثمارات .

توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغير سياسة التسيير الذاتي، وفائض العمالة المترتب عن تناقض الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر، والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقض الاستثمارات الجديدة، انقطاع التموين لبعض المؤسسات من المواد الأولية ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية، كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها، والحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية، وهذا ما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنويا .[2]

ه- مرحلــة التحـول إلـى اقتصـاد السـوق(1990-1999):

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات، إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وتضخم الديون.

هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات، مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية، وتسجيل معدل عالي من البطالة، حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا

1- بن شهرة مدني، المرجع سابق،ص173.
2- بن شهرة مدني، المرجع سابق ،ص174.

على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجاليه للتخفيف من حدة البطالة والفقر، فكان برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية، والاستعداد للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات، وتعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق[1].

1) برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة، من قبل الجماعات المحلية والإدارية والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة الري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي، وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية.

إن برنامج تشغيل الشباب الممول من طرف الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني، دون أخذ مختلف مستويات تأهيل الشباب، كان من بين أهدافه ما يلي:

✓تخفيض البطالة و إدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.

✓إعادة الاعتبار للعمل.

✓تطور الحركة التعاونية.

ونتيجة لفشل هذا الجهاز لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع بداية لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب.[2]

2) جهاز الإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية.[3]

ويهدف أيضا إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة واثني عشر شهرا، مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب

1 - بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص175.
2- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص274.
3- بن شهرة مدني، المرجع سابق ،ص275.

بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب، ومساعدتهم في إنشاء مؤسسات مصغرة، والذي يخضع فيه كل مشروع لدراسة تقنية اقتصادية، ويخص هذا الإجراء الشباب العاطلون عن العمل الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والمؤهلين والقادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها من5 % إلى % من تكلفة المشروع، مع استفادة مساهمة البنك بـ: 70% على الأكثر، أما مساهمة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بين 10 و20 % من تكلفة المشروع، كما أن تسديد قيمة القرض البنكي يتم على مدة خمس سنوات بنسبة17 %، أما قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فهو بدون فوائد .[1]

3) عقود ما قبل التشغيل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، ضمن مختلف مجالات الأنشطة الاقتصادية والإدارية، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل، وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد فترة 12شهرا، وهو موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية (التدرج أو التقنيين الساميين) الذين تتراوح أعمارهم بين19 و 35سنة، وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر، وذلك بطلب من المستخدم، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية، وفق ما يعادل 6000دج للجامعيين و 4500دج بالنسبة للتقنيين الساميين خلال المرحلة الأولى، أي مدة سنة وتتغير مع تغير المدة أي في حالة قبول التمديد، فإن الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000دج للجامعيين و3000دج للتقنيين الساميين، كما يتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بالاشتراكات الاجتماعية بنسبة7% وتم توظيف ما يقارب 63 % من إجمالي حاملي الشهادات في الإدارات.[2]

و- مرحلة (1997-2000):

وهي مرحلة نموذجية سمحت بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال الري ومنها:

✓صيانة طرق البلدية والولاية وذلك ضمن مخطط تحدده السلطات الولائية.

1- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص286.
2- بن شهرة مدني، المرجع سابق ،ص287.

✓غرس الأشجار والتخفيف من ظاهرة الجفاف ومكافحة التصحر.

✓تصليح وصيانة الهياكل الهيدروغرافية وإنشاء شبكات توزيع وتطهير المياه.

وقد خصصت الجزائر قيمة 4.13 مليار دينار، أي ما يعادل 50 مليون دولار ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة بقيمة مالية قدرها 1.075.958 لكل ورشة، وتخص الطرقات بـ :42% الفلاحة والري 30% منشآت الري الصغرى 24.3% العمران وأشغال التهيئة3.5 % و 0.2 % أشغال أخرى.

وأغلب المشاريع تم انجازها سنتي(1998-1999) أما بالنسبة لسنة 2000 لم يبق إلا الأشغال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف، مما أدت إلى تشغيل 140.000 شخص ومنه تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم.[1]

ز-مرحلة(2001- 2004):

وتخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة(2001-2004)، من أجل إنشاء 22.000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار.

إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة قد سمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة حيث كانت 108.406,00دج سنويا، إلا أنه تميز بنقائص تمثلت في:

✓عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.

✓التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهازوالمساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص.

✓اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني. [2]

1- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص289.
2- مرجع نفسه،ص290.

المطلب الثاني: مميزات سوق العمل في الجزائر

- عدم التوافق بين مخرجا التكوين وإحتياجات التشغيل.
- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف .
- وجود إختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل.
- إعتماد المفرط على قطاع العام في خلق الوظائف.
- محدودية القطاع الخاص.
- العمالة الغير رسمية وأنشطة القيمة المضافة المنخفضة تشكل نسبة كبيرة من فرص العمل
- سوق العمل مقرون بالسياسة الإقتصادية المعتمدة من طرف الدولة في كل المراحل.[1]

المطلب الثالث: خصائص سوق العمل في الجزائر

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها :

1- تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما:

سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية.

1-1- سوق العمل الرسمي:

وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة لأطراف التعاقد ومن بينها:

1-1-1- القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية أو تعاقدية، توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل.

كما تفتح فرص زيادة التأهيل، ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي.

ويمثل هذا القطاع أهم أسواق العمل في الجزائر، من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها وقد كرست التشريعات منذ 1990 مبادئ ومرونة التشغيل، وذلك للحفاظ عليه وتتعلق هاته القوانين فيما يلي:

1 - مولاي علي، فاطمة ظهراء. **سوق العمل والموارد البشرية**. ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية البشرية يوم 13-14 ابريل 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة،ص5.

✓الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

✓المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية.

✓حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية.

✓النقابات والدفاع عن العمل.

✓الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة.

✓آليات التقاعد المسبق.

✓التأمين عن البطالة.

كل هذه القوانين وغيرها ساهمت ولو بشكل جزئي بأن تبقى الحكومة وفية لامتصاص جزء من البطالة وعلى الرغم ما تبذله الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي لكن نلمح زيادة البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد نظام التخطيط المركزي والسياسة الاجتماعية.

ويتمتع العمال التابعين للقطاع العمومي باستقرار الوظائف وبالحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، وان كانت أجور هذا القطاع تتسم بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى .

1-1-2- قطاع المؤسسات العمومية:

إن المؤسسة العمومية هي جزء لا يتجزأ من المجتمع الجزائري سياسيا واقتصاديا ومجتمعيا، وعليه فكل تحول يحدث في المجتمع الجزائري على المستوى السياسي أو الاقتصادي، يؤثر بشكل ما على وضعية المؤسسة العمومية وعلى تسييرها ومستقبلها.

فقد أنشئت المؤسسة العمومية بقرار سياسي عام 1969 باعتبارها مؤسسة تابعة للدولة، ومازالت تحمل هذه السمة لكن ثمة تحولات قد طرأت على المؤسسة المذكورة بنيويا وظيفيا، واجتماعيا وكانت في فوهة التحولات التي عرفتها الجزائر، والتي أثرت على سوق العمل بفعل السياسة التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، والتطور المرحلي المتمثل في دعم الدولة في شكليه التسيير الذاتي والاشتراكي، ثم الهيكلة وإعادة الهيكلة،والاستغناء تدريجيا عن التوظيف وتنفيذ مبدأ الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية، مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، وبفعل سن

التقاعد بنوعيه المسبق والتام مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور هذا القطاع من استيعاب لليد العاملة إلى مصدر مسبب للبطالة في الجزائر. [1]

1-1-3- القطـاع الخـاص:

وهو فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف في مجال الزراعة، أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة أزد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين.

وتبقى قضية البطالة في هذا المجال من الصعب تحديدها بصفة رسمية.

وظهر القطاع الخاص كشريك فعال في التنمية منذ تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي وخوصصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع هو عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة، وخاصة لدى المؤسسات المصغرة ويختص بثلاث أنواع من أسواق العمل :

1-1-4- سـوق القطـاع الخـاص التقليـدي:

وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال أربع أشخاص ورأس مال منخفض.

1-1-5- سـوق القطـاع الخـاص الحديث:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة ورأس مال ومتوسط عدد العمال من 91إلى69عامل، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

1-1-6- القطـاع الأجنبـي:

يستخدم تكنولوجيا متطورة، ويشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة، وذات خبرة ومؤهلات كبيرة، غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو

1- بن شهرة ،مدني.**الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع:2009، ص200.

الخارجية، وينشط في ميدان المحروقات، وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتمتع العاملون فيه بالأجور المرتفعة والمستويات العالية من التدريب والتكوين .[1]

1-2- سوق العمل غير الرسمي:

ويمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل، بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة، فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة، وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية.[2]

ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونة هذا السوق والدخول فيه بسهولة، ويحتل شبكة واسعة على مستوى العالم ، خاصة الدول التي طبقت الإصلاح الاقتصادي سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للأزمات الاقتصادية وقد مس حتى الدول الصناعية.

ويتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقياسا بعدد المشتغلين فيه والطلب على العمل فيه، والذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد سنويا لسوق العمل ، كما أنه يمتاز بشروط وظروف عمل سيئة والقيمة ضعيفة خاصة لدى المرأة.

ويشكل في الجزائر تطور ملفت للعمل غير الرسمي، بحيث ارتفع نسبة العاملين فيه إلى 15.25%سنة 1993من مجموع الوظائف، ويتمحور العمل غير الرسمي في قطاعات الفلاحة، البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

وبصفة عامة فإن هذه الظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري .

2- جمود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر جعل من سوق العمل الجزائري أن يصبح جامدا، وهو إما جمودا أفقيا أي الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت، وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته.

أو جمودا رأسيا ويعنى ضعف الترقيات بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة وغالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة لاعتبارات تنظيمية

1- بن شهرة، مدني، مرجع سابق،ص201.
2- مرجع نفسه،ص202.

وتشريعية، التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل.[1]

وتوجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.

3- انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنوا ، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر مع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، مع تطبيق سياسة الإصلاح وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد، وقيام المؤسسات العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق أو بالتسريح الجماعي، حيث ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري، وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا .

4- ظاهرة نقص التشغيل:

إن سوق العمل الجزائري يتميز بنقص التشغيل، وهي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا، ولكن الوقت أقل من المعتاد (35أو 40ساعة أسبوعيا)، وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية أو نقص التشغيل الظاهر، أما نقص التشغيل غير الظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري، وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة .

وفي هذا الصدد تأثر سوق العمل في فترة الإصلاح سواء من جانب العرض أو الطلب، حيث أن العرض تأثر بمعدل النمو السكاني الذي كان مرتفعا، مما أدى إلى زيادة العرض وارتفاع معدل الإعالة بانخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل وارتفاع نسبة الشباب في قوة العمل، وخاصة المتسربين من المدارس، مما جعل الأمية تمثل حوالي ثلث قوة العمل، أما الطلب المتمثل في أصحاب الأعمال، فقد تأثر عدد الاستثمارات التي تكون توقفت بسبب أزمة التموين والتمويل مع اقتناء وسائل الإنتاج كثيفة رأس المال.

كل ذلك جعل خصائص مميزة لسوق العمل في فترة الإصلاحات من جمود انتشار للبطالة ونقص التشغيل وطول مدة البقاء في قوة العمل انعكست هذه المعطيات بشكل مباشر على سوق العمل.[2]

1- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص204.
2- بن شهرة مدني، مرجع سابق،ص255.

المبحث الثاني : واقع سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: تقييم سوق العمل في الجزائر

لقد اتبعت السلطات العمومية في كل أشكال وجودها (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية، القطاع التعاوني)، بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية وعدم التنسيق ووجود أسواق للعمل مختلفة المجال (محلية، جهوية، وطنية)، وهذا حسب مستويات التخصص .[1]

إضافة إلى سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث تكفلت الدولة بتعينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل في مناصب العمل في القطاع العام نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث أصبحوا يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966 وخلال النصف الثاني من الثمانينات، والموافقة للمخطط الخماسي الثاني(1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 والإجراءات الاقتصادية الأخرى، مما أدى إلى تغير دور الدولة في تعيين الخريجين، وتغير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.

إن مدة التعليم ومن ثمة مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي، من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة، وعدم التناسق بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى ت ارجع عائد التعليم والتكوين، وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى، وهذا راجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون أن يكون ذلك طلبا حقيقيا لسوق العمل، ويرجع هذا كذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية، فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل تخطيط سليم للقوى العاملة.

1- ناجي، سفير. **محاولات في التحليل الاجتماعي(التشغيل الصناعة والتنمية)**.ترجمة:بوغنبور الأزهر، الجزء الثاني، الجزائر، الديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، بدون تاريخ،ص228.

لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور نهاية الثمانينيات لتتفاقم خلال فترة التسعينيات أي فترة الإصلاحات الاقتصادية، وازدادت تفاقما في الألفينيات مما أدى إلى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر.[1]

المطلب الثاني: المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

1- التوجيه المهني ودوره في الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:[2]

نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد "فرانك بارسونز ،f.Parsons"الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا ويعتقد بارسورنز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

✓وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

✓تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الأفراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة، وتطور التكنولوجيا وظهور مهن جديدة وانق ارض مهن أخرى.

ومن ثم فان التوجه المهني يستخدم الأساليب العلمية والمنهج العلمي في تحديد المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها.

✓التوجيه عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة الفرد في التكييف مع نفسه ومع بيئته ليكون أكثر انسجاما مع ظروف حياته.

✓المساعدة على فهم القيم التكنولوجية الحديثة التي تساعد على التكييف مع متطلبات الحياة التكنولوجية.

✓مساعدة المتكونين على التكييف مع متطلبات العمل الذي سيعملون فيه من خلال اتجاهات ايجابية نحو الآلات والتعامل معها واحترام قدراتها وحدودها.

✓إعداد المتكونين للمهن إعدادا نفسيا وتربويا وتدريبيا.

1- بن شهرة، مدني. **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**. الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع: 2009،ص257.

2- السيد، مريم.**التربية المهنية(مبادؤها واستراتيجيات والعمليات)**، الأردن،إثراء للنشر والتوزيع:2009،ص67.

✓توجيههم إلى طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل .

يتولى القيام بنشاطات وأعمال التوجيه مستشارو التوجيه المهني، وهم أخصائيون يتلقون تكوينهم في هذا الميدان على مستوى الجامعة أما في الجزائر فيعرف بمستشار التوجيه المهني والتقييم ويتم توظيفه عن طريق المسابقة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي الحالي والخاص بهم ويمكن أن يترشح لمسابقة الدخول في هذا السلك حاملو شهادة الدولة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أو شهادة جامعية معادلة لها كما يمكن أن يلتحق بهذه الدرجة عن طريق امتحان مهني أو التسجيل في قائمة التأهيل، الأعوان النفسانيون التقنيون المرسمون العاملون في القطاع والذين يثبتون عددا من سنين الأقدمية بهذه الصفة.

وسيتم مستقبلا في هذا الإطار إنشاء سلك " مفتش التوجيه المهني" ويكلف مستشار التوجيه المهني والتقييم على مؤسسة أو عدة مؤسسات التكوين المهني التي يشرف عليها بتنظيم وتخطيط وتنشيط كل العمليات المرتبطة بإعلام وتوجيه طالبي التكوين والمرشحين لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني كما يساعد المتربصين والممتهنين أثناء تكوينهم ويشرف على حسن تنفيذ برنامج الأعوان النفسانيين التقنيين العاملين تحت إشرافه وينسق أعمالهم.

يشارك مستشار التوجيه المهني والتقييم في انجاز التحقيقات والدراسات والاستطلاعات التي تنفذ في إطار البحث عن التكييف فيما بين التكوين والشغل .

بالإضافة إلى تقديم شروحا وتوضيحات حول وضعية المهنة في عالم الشغل ومنها أهمية المهنة في سوق العمل محاسنها ومساوئها، متاعبها ودرجة الخطورة فيها تطور الحياة المهنية فيها بحيث يصبح المرشح ملما بمعلومات كافية تجعله قادرا على القيام باختيار مهنة مستقبله عن دراية ووعي.

كما أن الاختيار المهني السليم مهم جدا ومصيري بالنسبة للمتربص والمؤسسة فالمتربص الذي أحسن الاختيار يستقر ويتفادى ضياع سنوات من حياته بسبب الإهمال والبحث عن تخصصات أخرى من جديد، وأما المؤسسة فتستقر في تنظيمها بفضل استقرار المتربصين فيها ويتواصل التكوين في ظروف عادية بدون اضطرابات ولا تسرب، ومردودية هياكل التكوين تكون مضمونة في نسب مرتفعة. (1)

1- اياد محمود ،عبد الكريم ،والمحياوي، زناد سعد. **إدارة مؤسسات التدريب المنهي والتقني**. المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين :2001، ص116.

إن عمل التوجيه لا يقتصر على كل ذلك فحسب بل يتواصل طيلة مسار التكوين في شكل مرافقة المتربصين بواسطة عمل إعلامي تحسيسي يعرفهم بكل الميكانيزمات والتنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الاندماج.

كما تنظم لفائدة المتربصين فترات تدريبية في الوسط المهني والصناعي، حيث هم يعيشون حقيقة وواقع تطبيق المهنة التي يتكونون فيها، وهو أمر هام يساعد ويحضرهم للاندماج في الحياة المهنية وسوق الشغل بعد تخرجهم.[1]

ويتم خلال عملية التوجيه اعتماد جملة من التقنيات لمعرفة الفرد وما يمتلكه من قدرات ومدى ملاءمته لموطن الشغل المعروض أو موطن التدريب والتكوين المهني. ومن بين هذه التقنيات ما يلي:

2-تنظيم حصص في تقنيات البحث عن الشغل:

تنظم هذه الحصص التنشيطية لفائدة طالبي الشغل لتمكينهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم وذلك من خلال إلمامهم بجملة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل ومن بين التقنيات إعداد السيرة الذاتية والإجابة على عروض الشغل وإجراء محادثة مع صاحب المؤسسة قصد الانتقاء والحصول على موطن شغل.

2-1- محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني:

وهي عملية تستدعي مراحل تختلف من شخص لآخر حسب الوضع النفسي والعلمي والمهني والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.[2]

2-2- بناء المشروع المهني وتجسيده على أرض الواقع ومتابعته:

وقد تعززت مختلف هذه المراحل المتعلقة بالتوجيه المهني في عديد من البلدان بمقاربات جديدة ومن أهمها اعتماد المقاربة المحلية وتبني طالبي الشغل وترتكز هذه المقاربة على تشريك مختلف المتدخلين محليا، بما فيهم الشركاء الاجتماعيين لوضع الخطط المحلية للتشغيل من خلال تشخيص مكامن التشغيل وتعزيز الشراكة في هذا الإطار .

وتبين من خلال دراسة سلاطنية بلقاسم المعتمدة كدراسة سابقة في هذا البحث أن نسبة 39.31% من عمال المركبين لم يختاروا مهنتهم الحالية و إنما وجهوا إليها من طرف إدارة المؤسسة وهي النسبة المسيطرة.[3]

1- نفس المرجع سابق ، ص121.
2- سلاطنية، بلقاسم. **التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر**.منشورات جامعة منتوري :قسنطينة :2000 ،ص354.
3- مرجع نفسه،ص355.

يعتبر التوجيه المهني أداة مهمة لمساعدة الفرد على أن يجد عملا مناسبا بعد أن يتم تكوينه أو تدريبه ويكمن دور التوجيه في التماشي مع احتياجات سوق العمل بحيث يوجه الأفراد إلى المهن التي تفتقر إليها السوق وفقا للقدرات والاستعدادات.

المطلب الثالث: آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل

إن تنفيذ منهجيات الربط ما بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل تتم من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية المطبقة في قطاع التكوين المهني وقطاعات الإنتاج، ومن هذه الآليات نذكر بعضها المعتمدة في هذا المجال.[1]

1-التمرن على تقنيات البحث عن الشغل:

يستفيد المتربصون في التكوين المهني زيادة على البرامج الرسمية من نشاطات هامة تعلمهم وتمرنهم على تقنيات ومنهجية البحث عن الشغل قصد تحضير أنفسهم لانسجام أحسن وأفضل في عالم الشغل.

ويحتوي برنامج تقنيات البحث عن الشغل على عدة أجزاء منها:

1-1- الجزء الأول:

مخصص للتحليل الوضعي فيما يتعلق بالبحث عن الشغل ويبقى الهدف الرامي إليه على هذا المستوى هو تنمية السلوكيات من النوع العاطفي لدى المتربصين الذين مطالبون بالتدريب على تحليل أوضاع حقيقية ومحتويات الوثائق، مثل وصف الشخصية في وثيقة السيرة الذاتية، التحضير والاستعداد للمحاورة أو المقابلة، التفكير في القيام بإنشاء شركة أو مقاولة فردية وخاصة.

1-2- الجزء الثاني:

مخصص لاكتساب المعارف والمعلومات واكتشاف المحيط الاقتصادي والاجتماعي مثل التعرف على طبيعة وأنواع المقاولات أو الشركات الموجودة في القطاعين العام والخاص، من يديرها؟ لمن ترجع ممتلكاتها العقارية؟

1-3- الجزء الثالث:

يجعل المتربص قادرا على التحكم في كيفيات واجراءات التوظيف من فهم للشروط المطلوبة، إتقان كيفية وصف أو تحرير طلب التوظيف.

1- غرارمي، وهيبة.**الإدارة الحديثة للمكتبات**. تقديم: دحمان مجيد،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية:2010،ص155.

4-1- الجزء الرابع :

يتضمن التمرين على كيفية مواجهة اختبارات المسابقة، خاصة منها الروائز النفسية التقنية والمحاورة من أجل التوظيف.

ويوضح هذا الجزء من البرنامج الدور المحدد لمختلف المصالح العمومية التي تقدم الإعلام الكامل حول الشغل وسوق العمل وقضايا إدماج الشباب، مثل وكالات اليد العاملة-مندوبيات تشغيل الشباب – صندوق دعم الإدماج.

5-1- الجزء الخامس:

يعالج الميدان التشريعي للعمل، كما يسمح بتقديم شروحات وتوضيحات للمتربصين حول معاني مختلف العقود التي تبرم في ميدان العمل وفي أشكالها المتعددة مثل المدة المحدودة، المدة غير المحدودة، التشغيل بالاستخلاف، وكذا متطلبات ومستلزمات كل منصب عمل وفي كل حالة.

6-1- الجزء السادس:

فهو مخصص لتقديم وشرح ميدان الاستثمار وكذا التسهيلات المقدمة لصالح الشبان الباحثين عن تحقيق وبناء مشرع مهني ذاتي خصوصا في جانب المساعدة المالية، وهو ما يسمى بمساعدة المقاولين الشباب.[1]

2- التربصات أو التداريب في الوسط المهني:

هي تربصات ميدانية تنظم لصالح المتربصين بداية من الثلاثي الثالث من التكوين، يتم تحديدها شهريا، وتتراوح مدتها بين ثلاثة وستة أشهر حسب مستوى التكوين.

الهدف من مثل هذه التربصات هو السماح للمتربصين بالاحتكاك المباشر مع وقائع المهنة في عالم الشغل ويسمى كذلك "الغوص في الوسط المهني" .

ينتظر من المتربصين أثناء هذا التدريب أن يهتموا أكثر بالتنظيم العام في المؤسسة أو الهيئة المستقبلة وأن يطلعوا عن قرب على سيرورة المهنة في واقعها.

وتجري وقائع هذا التربص الميداني تحت رقابة ومسؤولية الأستاذ المكلف بالتربصات أو التدريبات والذي يستعين بالمسؤول المعني والمؤهل على مستوى المؤسسة أو هيئة الاستقبال، المتربصون في هذه الحالة مطالبون بتحضير تقرير مفصل عن مجريات التدريب وهذا

[1] - نفس المرجع السابق، ص157.

التقرير يقيمه الأساتذة المكونون ويؤخذ بعين الاعتبار في نظام التقييم خاصة عند نهاية فترة التكوين .

3- الربط بين منتوج التكوين ومتطلبات سوق العمل:

ينبغي التركيز على اقتراح في هذا الشأن وهو ضرورة ربط ملامح وخصائص هذا التكوين بالمهن الجديدة التي طرأت بشكل بارز والتي لم يكن لها وجود قبل سنوات.

وعلى المستوى العربي فقد تم اقتراح مشروع إنشاء شبكة قومية لمعلومات سوق العمل الذي يهدف إلى آلية للتوظيف عن بعد بحيث تكون هذه الآلية ذات شقين:

الأول يحقق لمؤسسات الأعمال والتوظيف، الإعلان عن الوظائف التي تحتاجها والثاني يحقق للباحثين عن فرص العمل، إمكانية عرض سيرهم الذاتية بطريقة سهلة وقابلة للاستخدام بمعرفة مؤسسات الأعمال لضمان إمكانية التوفيق بين العرض والطلب وتتضمن الشبكة عددا من الآليات التي تيسر تنفيذ التوظيف أو العمل على بعد ويتضمن قاعدة بيانات الوظائف المطلوبة في مؤسسات الأعمال بحيث تسمح هذه القاعدة لكل مؤسسات الأعمال بتسجيل بيانات الوظائف التي تحتاجها وشروط شغل هذه الوظائف وفقا للأساليب والتوصيات المحددة.

إن مثل هذا المشروع يعد مفيد لتحقيق العلاقة الاقتصادية تكوين/شغل المبنية على مبدأ العرض والطلب.[1]

4- مجالس الإدارة:

قد تساهم مؤسسات سوق العمل الإنتاجية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل، في رسم سياسة التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات، وتحديد التخصصات والبرامج وتعتمد مثل هذه الآلية في أغلب الدول العربية وفي الوقت نفسه تمكن مشاركة مراكز التكوين المهني في مجالس إدارة بعض مؤسسات سوق العمل، ومن خلالها يمكن الاستفادة من الخبرات التربوية والعلمية والتقويمية للأطر وتجاربهم في البرامج التدريبية وطرائقها لتطوير مثل هذه المهام في المؤسسات الصناعية .

5- اللجان الاستشارية:

تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات سوق العمل الإنتاجية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية أو التدريبية في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشتركة وما تتوصل إليه هذه اللجان من

[1] - نفس المرجع السابق،ص158.

قرارات فإنها تساعد على رسم السياسات والاستراتيجيات وتعتمد مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية.

6- فرق العمل الوطنية:

ويطلق عليها أيضا اللجان أو فرق العمل القطاعية وهي لجان أو فرق تكون على مستوى الدولة وتمثل فيها قطاعات سوق العمل الإنتاجية ذات العلاقة بالتخصص أو بفرع من الفروع ويتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات وكل ما يتعلق بتطوير التكوين المهني في القطاع المعني باتجاه تجاوبه وارتباطه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل .[1]

7- اللجان المتخصصة:

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل وهناك لجان تخصصية تشكل لهذا الغرض ومن أمثلة هذه اللجان: لجان المناهج – لجان التجهيزات-لجان الاختيار والتقويم.

التوأمـــة: وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في الربط بين التكوين المهني وسوق العمل وقد اعتمدتها بعض الدول العربية خاصة الأردن.

إن أسلوب التوأمة بين مراكز التكوين ومؤسسات سوق العمل ذات الصلة بالتخصصات المهنية والموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمراكز.[2]

8- المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية:

وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط بين التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل فقد أقيمت في بعض الدول العربية مجالس منها: المجلس"النوعي للتعليم التقني" في مصر والذي يضم ممثلين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني وأساتذة جامعيين وممثلين عن قطاعات سوق العمل.

وفي اليمن تم إنشاء "المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني "الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل وعضوية ممثلين لخمس وزارات بالإضافة إلى أحد عشر عضوا من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والاتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء.

1- العاني ،على طارق، واخرون.**الشراكة بين المؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل**. ليبيا، دار الكتب الوطنية:2003،ص38.

2- مرجع نفسه، ص62.

وتوجد في السعودية "المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني."

وفي الكويت توجد "الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المهني."

9- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل:

وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني تتولى دارسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج وأن أول خطوة يجب أن تنطلق من مواقع العمل ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد إليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة .[1]

10- التنبؤ والتخطيط لتوفير المخرجات من التخصصات:

الأحداث المستقبلية هي من الأمور الضرورية في إدارة عمليات مؤسسات التكوين المهني والتدريب والتخطيط للحاجة إلى المستلزمات والموارد البشرية والمالية.

مع التطور التقني وجود مؤشرات تدل على أن الحاجة إلى الكفاءات الفنية تزداد من فترة لأخرى، وبالتالي مواجهة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

المطلب الرابع: واقع وآفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر

إن وزارة التكوين والتعليم المهنيين تعمل على تحقيق المشاريع التي يجري إنجازها بهدف إعادة الاعتبار للتكوين المهني من خلال تطوير أساليب التكوين ورسم أهدافه تماشيا مع متطلبات السوق الجديدة والتطور الحاصل في العالم.[2]

يملك قطاع التكوين المهني من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العمل فقطاع السكن بإمكانه استيعاب أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المهن والحرف المرتبطة مباشرة بالبناء وبالتالي فإن مشروع انجاز مليون سكن في العهدة الخماسية تقرر دراسة ضرورة الاهتمام بحرف ومهن البناء بصفة خاصة في برامج التكوين المهني، فالحاجة إلى عمال محترفين ذوي مؤهلات في مهن البناء أصبحت تفتح آفاق كبيرة للتشغيل توجه على أساسها المتربصين في مختلف المراكز على المستوى الوطني، ومنه فالسوق الوطنية تطلب محترفين في السباكة، الدهن، الكهرباء وبنائين مؤهلين في مختلف التخصصات مثل الحديد والخرسانة وغيرها من الحرف تتطلب تكوينا وان كان بسيطا إلا أنه من الأهمية حيث لا يمكن أن ينجز مشروع بناء بدون الحرفيين وأصحاب المهن اليدوية.

1- العاني، على طارق ،وآخرون،مرجع سابق،ص65.

2- غرارمي، وهيبة.**الإدارة الحديثة للمكتبات**. تقديم: دحمان مجيد،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية: 2010،ص144.

وأيضا تعمل الوزارة على إعادة الاعتبار لكل المهن اليدوية والحرف التقليدية التي تثمن المهارات مثل الزخرفة والنقش سواء على مواد البناء أو في النجارة وسواء كانت معدنية أو خشبية بالإضافة إلى ذلك شرعت الوزارة المعنية في تطبيق إستراتيجية من أجل ربط المتربصين بمحيط الشغل وذلك بالاهتمام بالمهن والحرف المطلوبة في السوق وضمان فرص التشغيل للمتربصين، عن طريق عقود أثناء التكوين مع المؤسسات التي يتكونون وتأهيل العمال لصالح المؤسسات لرفع المستوى ومنحهم فرصة لتطوير مؤهلاتهم أو تحويلهم للحرفة ومن جهة أخرى تتجه إستراتيجية التكوين نحو المهن الجديدة التي ولدها اقتصاد السوق والتطوير في تكنولوجيا الإعلام والاتصال فالعلوم الحديثة أحدثت مهنا تتطلب تكوينا علميا عاليا تختص به الجامعات وتستعين بمهن يدوية تتطلب مهارات يدوية وذهنية أقل تعقيدا يتكفل بها التكوين المهني، من خلال برامج التكوين التي تفتح للمتربصين مثل تشغيل وصيانة الأجهزة والمساعدة التقنية في مختلف التخصصات التكنولوجية كما تم تكوين محترفين في الميكانيك الإلكترونية في تقنية المصاعد التي تواكب تفاعل الجزائريين مع هذه المرافق ضمن البناء الجديد وأيضا الروبوتيك، وهي كلها حرف ذات تكنولوجيا عالية منحت للمتربصين في التكوين المهني وتفتح فرصا للتشغيل في محيط الاقتصاد الجديد في الجزائر ولتطوير التكوين في مهن البناء تم اتفاق تعاون مع الشريك الصيني في إنشاء مدرسة في الجزائر تعلم الجزائريين التجربة والتقنيات الصينية في هذا المجال على يد أساتذة وخبراء صينين مثلما تم الاتفاق مع شركة أدارا الجزائرية التركية على الاستفادة من تجربة الأتراك في السباكة بالبلاستيك التي توفر الوقت والتكلفة بأساليب بسيطة .[1]

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية وتفصيل لمسميات المهن وأوصافها وشروط الالتحاق بها، والتي غير متوفرة بهذا الشكل في التكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات والأرشيف والتوثيق .

ويوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيها التكوين عن طريق كل الأنماط، وهي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدة.

في المحيط الاقتصادي والصناعي والاجتماعي والتطورات التقنية والمستجدات التكنولوجية .

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت تكون لتلبية احتياجاتها، وبعد بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين وهذه الوضعية أدت إلى:

1- غرارمي ،وهيبة، مرجع سابق،ص145.

✓غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.

✓تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.

✓عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.

✓نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارات بل تكلفة، صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين، عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي[1].

[1] غرارمي وهيبة، مرجع سابق،ص146.

خلاصة الفصل:

نستخلص في فصلنا هذا أن إمكانية التطابق بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، مرهونة بتجسيد الآليات و السعي على تحقيق أكبر نسبة ممكنة في ظل التحديات التي تواجه تكافؤ هذه المعادلة، والتي في مقدمتها النمو الديمغرافي والخلل الحاصل في توزيع الموارد البشرية.

الفصل الخامس :

الجانب الميداني

تمهيد:

المطلب الأول : مجال الدراسة

المطلب الثاني : تحديد عينة الدراسة

المطلب الثالث: منهج الدراسة

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات

المطلب الخامس: تفريغ وتحليل البيانات

المطلب السادس: نتائج العامة للدراسة

تمهيد:

ولتكمل خطوات الدراسة وتناسقها ننتقل من الجانب النظري إلى الجانب الميداني، وتعد الدراسة الميدانية وسيلة هامة حيث من خلالها يستطيع الباحث الوصول إلى جمع معلومات من الواقع الاجتماعي.

وعليه سنحاول في هذا الفصل إبراز كل خطوات الإجرائية والمنهجية التي اعتمدنا عليها في دراستنا التي أجريت في الوسط الاجتماعي لبلدية بودة، وذلك إبراز المجال المكاني وزماني لدراسة مع تحديد أدوات جمع البيانات ومنهج الدراسة، ثم تحليل الجداول واستخلاص النتائج.

الفصل الخامس: الجانب الميداني

المطلب الأول: مجال الدراسة

أ) **المجال المكاني:**

وفقاً لبناء الإشكالية وكذا عنوان البحث، فان المجال المكاني للدراسة الوسط المهني لبلدية بودة بما فيها المتوسطات والثانوية والتكوين المهني والبلدية ومحلات الحرفين وبعض منازل بلدية بودة .

ب) **المجال الزماني:**

استغرقت الدراسة قرابة 5أشهر حيث الجانب المنهجي شهر، وأما الجانب النظري شهر وأما الجانب الميداني ثلاث أشهر، حيث تم هذا الأخير على مرحلتين الدراسة القبلية الأولية، حيث تم توزيع الاستمارات على خريجي التكوين المهني في مختلف القطاعات الموجود في بلدية بودة مع إجراء مقابلات مع بعض خريجي التكوين المهني وبعض المسؤولين في المؤسسات وخاصة قطاع التكوين المهني إضافة إلى مسؤول وكالة التشغيل.

المطلب الثاني: تحديد عينة الدراسة

إن موضوع دراستنا لا يشمل كل خريجي التكوين المهني لبلدية بودة إنما يخص بعضهم حسب قدرتنا ومرعاة لجانب الزمن.

وعلية تم الاعتماد على العينة القصدية " والتي يكون فيها مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد، وبالتالي لا يوجد إطار دقيق يمكن من اختيار العينة العشوائية، ففي مثل هده البحوث يلجا الباحث لاختيار مجموعة من الوحدات التي تتلائم وأغراض بحثه"[1] ونظرا أن مجتمع البحث غير مضبوط الأبعاد، فقد اخترنا أفراد العينة بشكل قصدي ويرجع ذلك لعدم قدرتنا على تحديد مجتمع الدراسة بشكل دقيق وواضح، وصعوبة تغطية كل خريجي التكوين المهني في الوسط المهني لبلدية بودة .

[1] رشيد ، زرواتي .**منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** ، دار الكتاب الحديث : الجزائر ،2004 ، ص187 .

المطلب الثالث: منهج الدراسة

يعتبر المنهج الطريقة أو المسلك الذي يتبعه الباحث من أجل تقصي الحقائق والوصول إلى نتائج البحث .[1]

أن اختيار المنهج يخضع لعدة اعتبارات من بينها طبيعة الموضوع ، الذي من خلاله ارتأينا استخدام المنهج الوصفي الذي يعتبر أسلوب من أساليب التحليل المرتكز على معلومات كافية ودقيقة حول الظاهرة أو هو " طريقة من طرق التحليل والتفسير بشكل علمي منظم من أجل الوصول إلى وصف دقيق من أجل الوصول إلى أغراض محددة" .[2]
ولقد اعتمدنا على المنهج الوصفي لاعتباره الأنسب في نظرنا لدراستنا هذه من أجل الوصول إلى وصف دقيق للتكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات:

تعد مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث العلمي، وتم اختيار أدوات جمع البيانات حسب مشكلة البحث والمتعلقة بفئة خريجي التكوين المهني في الوسط المهني لبلدية بودة، وانطلاقاً من هدا الدراسة الميدانية لموضوع البحث تطلبت الاعتماد على:

1) **الاستمارة :**

تعد أداة مهمة من أدوات جمع البيانات، وهي أكثر شيوعاً في البحوث الاجتماعية ويرجع هدا لميزاتها من اختصار الجهد والتكلفة وهي عبارة عن "نموذج يضم مجموعة أسئلة توجه إلى الأفراد من أجل الحصول على معلومات حول موضوع أو مشكلة أو موقف ، ويتم تنفيذ الاستمارة إما عن طريق المقابلة الشخصية أو أن ترسل إلى المبحوثين عن طريق البريد"[3]

حيث قسمنا الاستمارة إلى 04 محاور هي :

- **المحور الأول:** ويضم البيانات الشخصية
- **المحور الثاني :** ويضم الأسئلة بالفرضية الأولى .
- **المحور الثالث :** ويضم الأسئلة المتعلقة بالفرضية الثانية .
- **المحور الرابع :** ويضم الأسئلة المتعلقة بالفرضية بالمطابقة بين الفرضيتين .

1 - خالد ،حامد .**منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية** . ط1 .دار جسور للطباعة والنشر :2008 ، ص 44.

2 - عمار ، بوحوش .**مناهج البحث العلمي** .ط2 .دار وائل للنشر والتوزيع : عمان ، 1999 ، ص 46.

3 - رشيد ، زرواتي .**منهجية البحث العلمي في العلوم الاجتماعية** .دار الكتاب الحديث : الجزائر ،2004 ، ص108 .

المطلب الخامس: تفريغ و تحليل البيانات

بعد اختيار العينة القصدية لمجتمع الدراسة ثم توزيع الاستمارات على العينة المختارة في الوسط المهني لبلدية بودة، حيث تم الحصول على نسبة الإجابات المبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم 02 يوضح توزيع استمارات الدراسة :

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المسترجعة	نسبة الردود	عدد المقبولة	نسبة القبول
60	**60**	**%100**	**60**	**%100**

نلاحظ من خلال أن نسبة ردود الإجابات قد بلغت **100%** وهي نسبة جد مقبولة في البحث الاجتماعي، لتكون المعلومات المتحصل عليها أكثر مصداقية ودقة النتائج، ويعود دالك لوعي المبحوثين في نجاح عملية البحث .

الجدول 03 : جدول يوضح خصائص العينة حسب جنس المبحوث

الجنس	التكرار	النسبة المئوية%
ذكر	34	%56.7
أنثى	26	%43.3
المجموع	60	%100

من خلال الجدول أعلاه نلاحظ إن نسبة الذكور56.7% أكثر من نسبة الإناث 43.3% ، وهذا راجع المتخرجين من الذكور قد يتجهون إلى مزاولة أعمال رسمية أو غير رسمية، أما الإناث رغم إنهم كدالك يزاولون أعمال رسمية وغير رسمية لكن بطريقة أقل من الذكور.

فالذكور يدخلون سوق العمل بكافة الأوضاع لأنهم يتحملون المسؤولية في إعانة أسرهم بالإضافة إلى إن الذكور أثر عرضة للتسرب المدرسي من الإناث وتفضيل العمل على الدراسة ،بينما الإناث يفضلن مواصلة التعليم أو الزواج.

وبمقارنتها بالدراسة السابقة ل"**قويجيل منير** " مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تحت عنوان "**سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر**" في كذالك تتميز بغالبية الذكور بالنسبة 80% على الإناث بنسبة 20% .

الجدول 04 : جدول يوضح خصائص العينة حسب سن المبحوثين.

السن	التكرار	النسبة المئوية%
من 24 إلى 28	6	%10.0
من 28 إلى 32	35	%58.3
من 32 وما فوق	19	%31.7
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول إن أكثر نسبة تمثل الفئة من 28 إلى 32 حيث تقدر ب 58.3%، وهدا راجع إلى الوقت الذي يستغرقه المتربصين في البحث عن منصب عمل، في حين الفئة من 32 وما فوق حيث تقدر ب31.7% ويرجع دالك إلى إن هده الفئة قد تحصلت على عمل رسمي أو إنها تعمل بشكل غير رسمي لتغطية النفقات العائلية ،أما الفئة من 24 إلى 28 والتي تقدر بنسبة 10% والتي تعتبر نسبة قليلة لإن هده الفئة حديثة التخرج ويتميزون بخبرة اقل، حيث اغلبهم تجد أغلبهم يشتغلون بطريقة غير رسمية، وما يميز المبحوثين أنهم أغلبيتهم ينتمون للفئة الشبابية .

الجدول 05 : جدول يوضح خصائص العينة حسب مكان إقامة المبحوث

مكان الإقامة	التكرار	النسبة المئوية%
خارج البلدية	8	%13.3
داخل البلدية	52	%86.7
المجموع	60	%100.0

نلاحظ من خلا الجدول إن أغلب المبحوثين يقطنون داخل البلدية بنسبة86.7%، أما خارج البلدية نسبة 13.3%، وذالك راجع إلى إن الدراسة التي أجرينها داخل البلدية وبالتحديد منطقة أقامة أغلبية المبحوثين، بالإضافة إلى إن المبحوثين يفضلون إن يكون مكان عملهم قرب مكان إقامتهم مما يتيح لهم الفرصة من حيث ظروف التنقل والإيواء والإطعام .

الجدول 06 : جدول يوضح خصائص العينة حسب الحالة العائلية للمبحوث

الحالة العائلية	التكرار	النسبة المئوية%
أعزب	25	%41.7
متزوج	35	%58.3
المجموع	60	%100

من خلال الجدول نلاحظ إن أغلبية المبحوثين متزوجين وبنسبة 58.3%، ودالك راجع لعدة أسباب من بينها الزواج المبكر بالإضافة إلى إن الزواج لم يصبح مرتبط بالشغل، في حين إن نسبة العزاب 41.7% وهده الفئة حديثي التخرج وظروفهم المعيشية في طور التحسن بحكم حصولهم على منصب عمل، أما بالنسبة للمطلقين والأرامل فهم غير موجودين في فئة المبحوثين وهدا راجع لحالات الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي، أو إنهم لا يصرحون بحالتهم العائلية الحقيقة نظرا للإحراج أو إنهم يتحاشون التصريح بها ودالك راجع لاعتبارات اجتماعية .

الجدول 07 : جدول يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين

المستوى التعليمي	التكرار	النسبة المئوية%
ابتدائي	2	%3.3
متوسط	24	%40
ثانوي	30	%50
جامعي	4	%6.7
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول إن نسبة 50% لهم مستوى الثالثة ثانوي، وهدا راجع إلى إن هده الفئة لهم فرص العمل أكثر بسبب إنهم متحصلين على شهادة تقني سامي أو تقني، وهدا الفئة لها فرص كبيرة في سوق العمل، أما نسبة 40% متحصلين على المستوى المتوسط وهي نسبة لاباس بها لأن هده المرحلة هم الأقرب للتسرب المدرسي بالإضافة إلى تجاوزهم السن الإلزامية (16) للتعليم، بالإضافة إلى ملائمة التخصصات وقصر مدة التكوين، وبالتالي الحصول على شهادة تخول له الولوج إلى عالم الشغل في سن صغيرة، أما المستوى الابتدائي فنجد نسبته متدنية تقدر3.3% من المبحوثين بسبب طبيعة بعض التخصصات والتي تتطلب مستوى أقل من الرابعة متوسط، أما نسبة 6.7% متحصلين على المستوى الجامعي، وهدا راجع إلى إن هناك متخرجين من الجامعة تحصلوا على شهادة التكوين المهني من أجل رفع حظوظهم في سوق العمل، أو لسبب آخر يرجع إلى إن المتحصلين على المستوى الجامعي سئموا من إنتظار التوظيف بمستواهم الجامعي أو لم يجد حل سوى التكوين المهني .

الجدول 08 : جدول يوضح خصائص العينة حسب نوع تخصص المبحوث

التخصص	التكرار	النسبة المئوية%
خياطة	6	%10
تصميم الأزياء	2	%3.3
الطرز التقليدي	2	%3.3
إعلام آلي	10	%16.7
حلويات تقليدية	9	%15
سكرتارية	4	%6.7
عون حفظ البيانات	5	%8.3
البستنة	1	%1.7
كهرو تقني	2	%3.3
فندقه	2	%3.3
نجارة معدنية	2	%3.3
رصاص	3	%5
تسير الموارد البشرية	1	%1.7
الحلاقة	4	%6.7
مساعد أرشيفي	1	%1.7
محاسب ادراي	1	%1.7
مسير أشغال	1	%1.7
النسيج	3	%5
صناعة الحلي	1	%1.7
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول إن نسبة 16.7% من المبحوثين نوع تخصصهم أعلام آلي لكون هدا التخصص مطلوب في سوق العمل، إضافة إلى اتجاه الجزائر إلى رقمنة أغلبية قطاعات النشاط التي من شأنها تشجيع المنصات والتطبيقات، في حين إن اغلب المؤسسات تحتاج إلى أصحاب هدا التخصص، يليه تخصص حلويات تقليدية والخياطة لكون هدين التخصصين لا يحتاج من المتكون قدرات كبيرة وأيضا الطلب الكبير عليهم في سوق العمل، ثم نجد تخصص السكرتارية وعون حفظ البيانات بسبب إن هدين التخصصين عليهم إقبال كبير من الإناث، وتوزيع باقي المبحوثين على تخصص تصميم الأزياء، الطرز التقليدي، البستنة ، الكهرو تقني، الفندقة، نجارة معدنية، رصاص وتسير الموارد البشرية بنسبة 3.3% لكل منها .

وبمقارنتها بالدراسة السابقة **دراسة شارف أفرول نسرين:** حيث تناولت الباحثة أسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني من اجل الحصول على شهادة تقوي حظوظهم في سوق العمل فهي كدالك تتميز بتنوع التخصصات .

الجدول 09 : جدول يوضح خصائص العينة حسب طبيعة التخصص

طبيعة التخصص	التكرار	النسبة المئوية%
إقامي	35	%58.3
تمهين	25	%41.7
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول إن التكوين عن طريق الإقامي بنسبة 58.3% ويرجع ذالك إلى إن في هدا التكوين تكون الدراسة طيلة أيام الأسبوع وبالتالي الحصول على معلومات مكثفة توج بشهادة قيمة، إضافة إنه مدعم بتربصات في الوسط المهني، فالمتخرج يكون مؤهلا تقنيا وبيذاغوجيا .

أما التكوين عن طريق التمهين بنسبة 41.7% ففيه يستفيد المتربص من التربص الميداني واكتساب الخبرة اللازمة من خلال الاحتكاك بالموظفين أو أصحاب الحرف رغم قلة المعلومات النظرية التي يتلقاها في المركز لكونه يدرس يوم أو يومين في الأسبوع .

الجدول 10: جدول يوضح خصائص العينة حسب أسباب اختيار التخصص

أسباب اختيار التخصص	التكرار	النسبة المئوية%
الرغبة الشخصية	9	%15
عن طريق الأصدقاء	1	%1.7
الطلب عليه في سوق العمل	25	%41.7
أخرى	25	%41.7
المجموع	60	%100

من خلال الجدول نلاحظ إن اختيار المبحوثين لتخصصاتهم عن طريق الطلب عليها في سوق العمل أو لأسباب أخرى بنسبة 41.7% لكل منهما، وهدا لرغبتهم في الحصول على الشغل مباشرة بعد انتهاء التربص، ثم يليها اختيارهم للتخصص عن طريق الرغبة الشخصية بنسبة 15% لكونه نابع عن قناعتهم الشخصية وبمحض إراداتهم وإدراكهم إنهم سيبدعون في هدا التخصص، في حين نجد بنسبة1.7% يتم اختيارهم عن طريق الأصدقاء، ويرجع دالك لإيمانهم بأن الاختيار عن طريق الأصدقاء سوف يأتي بمردوده .

إن اختيار المبحوثين لتخصصاتهم لأسباب أخرى بنسبة41.7%، حيث تتمثل هده الأسباب في إرضاء الأسرة بسبب رغبة الوالدين في احتراف ابنهم تخصص العائلة كالنجارة والطبخ أو الإعلام الآلي، أو لإتقان مختلف التخصصات لتغطية الحاجات الشخصية، ونجد كدالك ملء الفراغ نتيجة لطرده من المدرسة .

الجدول 11 : جدول يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في اختيار المبحوثين للتكوين المهني

الأفضلية في اختيار المبحوثين للتكوين المهني	التكرار	النسبة المئوية%
عمل على الحصول	52	%86.7
شهادة على الحصول	8	%13.3
Total	60	%100

من خلال الجدول نلاحظ إن نسبة86.7% من المبحوثين كان اختيارهم للتكوين المهني للحصول على عمل وهدا أمر طبيعي لأن أغلبهم شباب يريدون بناء مستقبلهم وتوفير عمل انطلاقا نمن التكوين المهني، في حين نجد إن 13.3% كان اختيارهم للتكوين المهني رغبة في الحصول على شهادة لأنها تساعدهم على الترقية في مجال عملهم .

الجدول 12 : جدول يوضح خصائص العينة حسب مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز

التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	35	%58.3
لا	25	%41.7
المجموع	60	%100

من خلال الجدول إن نسبة 58.3% من المبحوثين يرون إن التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعدهم على تعلم المهنة ، ويرجع دالك إلى وجود بعض الآلات والتجهيزات الجد متطورة في بعض المراكز، والتي تساعد المتكون في تعلم المهنة بشكل أفضل، في حين نجد إن نسبة 41.7% من المبحوثين لا يرون إن التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعدهم على تعلم المهنة، ويرجعون دالك لعدم كفاية المدة المخصصة في التدريس لإستعابهم لكيفية تشغيل هده الأجهزة نظرا لتطورها الكبير، أو إنه ليس لهم الحرية في استعمال هده التجهيزات، بل وقد نجد بعض المكونين نظرا لعدم خبرتهم فإنهم يوصلون المعلومة بشكل ناقص .

الجدول 13 : جدول يوضح خصائص العينة حسب تطابق الدروس النظرية والتطبيقية

تطابق الدروس النظرية والتطبيقية	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	26	%43.3
لا	34	%56.7
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول إن 43.3% من المبحوثين يرون إن الدروس النظرية تتطابق مع الدروس التطبيقية ويرجع دالك لوجود التجهيزات اللازمة لمختلف التخصصات وكدا المؤطرين الأكفاء على مستوى المركز وبالتالي الحصول ، بالإضافة إلى إن أغلب المستخدمين الذين يتربص عندهم المتمهنين هم خريجي التكوين المهني .
في حين نجد إن نسبة 56.7% لا يرون إن الدروس النظرية تتطابق مع الدروس التطبيقية لكون الأولى المقدمة على مستوى المركز تختلف عن الثانية والتي يتلقاها المتربص عند المستخدم في بعض التخصصات ، أو لنقص التجهيزات اللازمة في بعض المراكز التي تساعد.

الجدول 14 : جدول يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في الاستفادة

الأفضلية في الاستفادة	التكرار	النسبة المئوية%
التربص عند رب العمل	34	%56.7
الدروس النظرية في القسم	26	%43.3
المجموع	60	%100.0

يتضح من خلال الجدول إن نسبة 56.7% استفادوا أكثر من خلال التربص عند رب العمل نظرا لامتلاك هدا الأخيرة لأجهزة متطورة يستفيد منها المتربص بالإضافة إلى استفادته من اجر ، في حين نجد إن نسبة 43.3% يرون إنهم يستفيدون أكثر من الدروس النظرية في القسم، ويرجع دالك إلى مستوى وكفاءة المؤطر المتمكن من تخصصه، وامتلاكه طريقة إيصال المعلومة ، بل ويغرس في المتربص روح المتابعة والإصغاء، بالإضافة إلى إن هناك من يرى إن نظرة رب العامل للمتربص على إنه عامل وليس متربص وبالتالي استخدامه واستغلاله لأغراض خارجية عن أطار التكوين المهني.

الجدول 15 : جدول يوضح خصائص العينة حسب الرغبة في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التربص

البقاء عند صاحب العمل	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	26	%43.3
لا	34	%56.7
المجموع	60	%100

من خلال الجدول يتضح إن نسبة 43.3% من المبحوثين يرغبون في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التربص، ويرجع ذالك إلى حاجة صاحب العمل للعمال، ورغبة المتربصين في التمرن أكثر على المهنة والظفر بعمل خاص .

بينما نجد إن نسبة 56.7% لا يرغبون في البقاء عند صاحب العمل، ويرجع ذالك إلى رغبتهم في العمل في القطاع العام، وبعضهم يفضل الاستقلالية بفتح محل خاص أو عن طريق الكراء أو عن طريق الحصول على قرض من هيئات التشغيل ودعم الشباب .

الجدول 16 : جدول يوضح خصائص العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل

التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	58	%96.7
لا	2	%3.3
المجموع	60	%100

نلاحظ من خلال الجدول إن نسبة 96.7% من المبحوثين سجلوا بالوكالة الوطنية للتشغيل لغرض إدماجهم في الشغل أو لرفع حظوظهم بالظفر بعمل، إضافة إلى إن هده الوكالة تعتبر وسيط بين المتربص وسوق العمل، مع توفرها على عروض عمل بشكل كبير نظرا للأليات التي توفرها والتي تسمح بتنمية الوظيفة ورصد سوق العمل .

في حين نجد إن 3.3% لم يسجلوا بالوكالة، ودالك لظروف اجتماعية أو عادات وتقاليد منعتهم من ذالك ولعلى من أبرزهم منع خروج المرأة للعمل، أو لجهلهم بوجود هده الوكالة .

الجدول 17 : جدول يوضح خصائص العينة حسب نمط المتربص المؤهل في سوق العمل

النمط المؤهل في سوق العمل	التكرار	النسبة المئوية%
الاقامي	35	%58.3
التمهين	25	%41.7
المجموع	60	%100

يتضح لنا من خلال الجدول إن نسبة58.3% من المبحوثين يرون إن المتربصين في نمط الإقامي هم المؤهلين في سوق العمل، ويرجع ذالك إلى إن المتربصين يتلقون الدروس النظرية والتطبيقية في مكان واحد وبالتالي التنسيق بينهما بالإضافة إلى قيامهم بتربص تطبيقي يساعدهم على توطيد المعلومات ، ضف إلى ذالك إن المؤطرين متخصصين و ذو كفاءة عالية .

في نجد إن 41.7% يرون إن المتربصين عن طريق نمط التمهين هم المؤهلين في سوق العمل، ويرجع دالك إلى إن المتربص يستفيد أكثر من التربص الميداني والتعرف على أداء المهام الوظيفية واكتساب الخبرة اللازمة من خلال الاحتكاك بالموظفين في هدا المنصب في المؤسسات العمومية أو الاقتصادية وفي المحلات الخاصة .

الجدول 18 : جدول يوضح خصائص العينة حسب الظفر بمنصب شغل بالشهادة

الحصول على منصب شغل	التكرار	النسبة المئوية%
نعم	45	%75
لا	15	%25
المجموع	60	%100

يتضح من خلال الجدول إن نسبة 75% استطاعوا الحصول على منصب شغل بشهادتهم، ويرجع دالك للطلب عليها في سوق العمل، وأيضا زيادة النمو الديموغرافي مما يؤدي بالزيادة على اليد العاملة، بالإضافة إلى اشتراط الشهادة للحصول على وظيفة في جل عروض العمل في المؤسسات العمومية والخاصة، بل وارتباط منح مؤسسات تشغيل الشباب إلى قروض إلى حاملي الشهادات .

في حين نجد إن 25% لم يظفروا بمنصب شغل بشهادتهم ويرجع ذالك إلى إن هناك عادات وتقاليد منعتهم من البحث عن وظيفة مثل رفض عمل المرأة أو الامتناع عن البحث عن وظيفة بسبب المستوى المادي الجيد للزوج أو رغبة المعني في الحصول على شهادة من أجل تغطية أمور شخصية .

إن المبحوثين الذين نفوا حصولهم على منصب شغل بشهادتهم إنهم يقصدون بذالك

إنهم لم يتحصلوا على منصب شغل في المؤسسات العمومية، ويعتبرون التوظيف في المؤسسات الخاصة أو في محلاتهم الشخصية لا تعتبر منصب عمل دائم، وإنما هي تسوية ظروفهم المعيشية أو بالأحرى إنهم مجبرين على ذالك .

جدول 19: يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و التسجيل في وكالة التشغيل

			التسجيل في وكالة التشغيل		المجموع
			نعم	لا	
طبيعة التخصص	إقامي	التكرار	33	2	35
		النسبة المئوية	%55	%3.3	%58.3
	تمهين	التكرار	25	0	25
		النسبة المئوية	%41.7	0	%41.7
المجموع		التكرار	58	2	60
		النسبة المئوية	%96.7	%3.3	%100

يبين لنا الجدول أن نسبة 96.7%من المبحوثين أجابوا بأنهم سجلوا في وكالة التشغيل، منهم 55%طبيعة تخصصهم إقامي، ونسبة 41.7% طبيعة تخصصهم تمهين، فيما نجد أن نسبة 3.3% من المبحوثين أجابوا بأنهم لم يسجلوا في وكالة التشغيل كلهم طبيعة تخصصهم إقامي بنسبة3.3%.

من خلال النسب الظاهرة في هدا الجدول يتبين لنا أن المبحوثين الدين طبيعة تخصصهم إقامي نجد فيهم المسجلين وغير المسجلين في وكالة التشغيل ويرجع ذالك إلى أن من المبحوثين ليس له دراية بوجود وكالة التشغيل أو أنهم درسوا من أجل الاستفادة فقط، في حين نجد أن كل المبحوثين الدين طبيعة تخصصهم تمهين كلهم سجلوا في وكالة التشغيل ويرجع ذالك إلى كل المبحوثين يرغبون في الحصول على منصب شغل من خلال وكالة التشغيل والتي هي أقرب وأدق في عملية التشغيل وتمتلك تقنيات تحصر من خلالها كل عروض العمل.

وبمقارنتها بالدراسات السابقة فان هذه الأخيرة تخلو من الجداول المركبة، فقد اعتمد الباحثين على الجداول البسيطة فقط.

جدول 20: يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص وتامين منصب عمل

			تامين منصب عمل	المجموع
			نعم	
طبيعة التخصص	إقامي	التكرار	35	35
		النسبة المئوية	%58.3	%58.3
	تمهين	التكرار	25	25
		النسبة المئوية	%41.7	%41.7
المجموع		التكرار	60	60
		النسبة المئوية	%100	%100

يبين لنا الجدول أن نسبة 100% من المبحوثين أجابوا أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لهم منصب عمل ، منهم نسبة 58.3% طبيعة تخصصهم إقامي ، ونسبة 41.7% تمهين .

من خلال النسب الظاهرة في هدا الجدول يتبين لنا أن المبحوثين بما فيهم الاقامي والتمهين أجابوا بأن شهادتهم تؤمن لهم منصب عمل، ويرجع ذالك إلى قناعتهم الشخصية بأهمية شهادة التكوين المهني، بالإضافة إلى أنهم يرون أن خريجي التكوين المهني هم الأقرب لعملية التوظيف .

وبمقارنتها بالدراسات السابقة فان هذه الأخيرة تخلو من الجداول المركبة، فقد اعتمد الباحثين على الجداول البسيطة فقط.

جدول 21: يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و تعبير التخصص عن حاجة المجتمع

			تعبير التخصص عن حاجة المجتمع		المجموع
			نعم	لا	
طبيعة التخصص	إقامي	التكرار	34	1	35
		النسبة المئوية	%56.7	%1.7	%58.3
	تمهين	التكرار	25	0	25
		النسبة المئوية	%41.7	0	%41.7
المجموع		التكرار	59	1	60
		النسبة المئوية	%98.3	%1.7	%100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 98.3% أجابوا أن تخصصاتهم تعبر عن حاجة المجتمع، منهم نسبة 56.7% طبيعة تخصصهم إقامي ، ونسبة 41.7% طبيعة تخصصهم تمهين فيما نجد أن نسبة 1.7% من المبحوثين أجابوا أن تخصصاتهم لا تعبر عن حاجة المجتمع وكلهم طبيعة تخصصهم إقامي بنسبة1.7% .

من خلال النسب الظاهرة في هدا الجدول يتبين لنا أن المبحوثين الذين طبيعة تخصصهم إقامي وأجابوا أن تخصصاتهم تعبر عن حاجة المجتمع ويرجع ذالك إلى رغبتهم الشخصية في هذا التخصص ويرون أن المجتمع في حاجة إلى مثل هده التخصصات كالطبخ والخياطة أما الذين أجابوا بأنها لا تعبر عن حاجة المجتمع فيرجع ذالك أن الطلب عليها في سوق العمل هو الذي فرض عليهم اختيار هده التخصصات .

أما المبحوثين الذين طبيعة تخصصهم تمهين فأنهم كلهم أجابوا أن تخصصاتهم تعبر عن حاجة المجتمع ويرجع ذالك إلى أن على دراية تامة بحاجة المجتمع وبالأحرى أنهم قبل أن يتخرجوا كانوا متربصين عن أرباب العمل وبالتالي كان محتكين أكثر بالمجتمع وبمقارنتها بالدراسات السابقة فان هذه الأخيرة تخلو من الجداول المركبة، فقد اعتمد الباحثين على الجداول البسيطة فقط.

جدول 22: يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و التخصص مطلوب في الحياة المهنية

			التخصص مطلوب في الحياة المهنية		المجموع
			نعم	لا	
طبيعة التخصص	إقامي	التكرار	34	1	35
		النسبة المئوية	%56.7	%1.7	%58.3
	تمهين	التكرار	25	0	25
		النسبة المئوية	%41.7	0	%41.7
المجموع		التكرار	59	1	60
		النسبة المئوية	%98.3	%1.7	%100

تبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 98.3% من المبحوثين أجابوا أن تخصصاتهم مطلوبة في الحياة المهنية، منهم نسبة 56.7% طبيعة تخصصهم إقامي، ونسبة 41.7% طبيعة تخصصهم تمهين، فيما نجد أن 1.7% أجابوا بان تخصصاتهم غير مطلوبة في الحياة المهنية كلهم طبيعة تخصصهم إقامي بنسبة 1.7% .

من خلال النسب الظاهرة في الجدول أن المبحوثين الذين طبيعة تخصصهم إقامي وأجابوا بأن تخصصاتهم مطلوبة في الحياة المهنية ويرجع ذالك إلى أن شهادتهم تفيدهم في الترقية والارتقاء في السلام المهني في مجال عملهم، أما الذين أجابوا بان تخصصاتهم

غير مطلوبة في الحياة المهنية ويرجع ذالك أن درسوا من اجل الاستفادة الشخصية كتخصص الخياطة والطبخ .

في حين نجد أن كل الذين طبيعة تخصصهم تمهين أجابوا كلهم بأن تخصصاتهم مطلوبة في الحياة المهنية لأنهم أكثر احتكاك بالموظفين فهم على دراية تما بأهم التخصصات المطلوبة في الحياة المهنية .

وبمقارنتها بالدراسات السابقة فان هذه الأخيرة تخلو من الجداول المركبة، فقد اعتمد الباحثين على الجداول البسيطة فقط.

جدول 23: يوضح لنا نمط العلاقة طبيعة التخصص و الحصول على منصب شغل

			الحصول على منصب شغل		المجموع
			نعم	لا	
طبيعة التخصص	إقامي	التكرار	25	10	35
		النسبة المئوية	%41.7	%16.7	%58.3
	تمهين	التكرار	20	5	25
		النسبة المئوية	%33.3	%8.3	%41.7
المجموع		التكرار	45	15	60
		النسبة المئوية	%75	%25	%100

يتبين لنا من خلال الجدول أن نسبة 75% من المبحوثين بأنهم حصلوا على منصب شغل ، منهم نسبة 41.7% طبيعة تخصصهم إقامي، ونسبة 33.3% طبيعة تخصصهم تمهين، فيما نجد أن نسبة 25% أجابوا بأنهم لم يحصلوا على منصب شغل، منهم نسبة 16.7% طبيعة تخصصهم إقامي ، ونسبة 8.3% طبيعة تخصصهم تمهين .

من خلال النسب الظاهرة في الجدول أن الدين حصلوا على منصب شغل وكانت طبيعة تخصصهم إقامي هم الأعلى نسبة من الدين طبيعة تخصصهم تمهين ويرجع ذالك أن الاقامي استفادوا أكثر من الرصيد العلمي لأنهم يدرسون كل أيام الأسبوع بالإضافة إلى استفادتهم من تربصات ميدانية يرسخون من خلالها كل المعلومات النظرية بالإضافة إلى التنسيق بين الدروس النظرية والتطبيقية أما التمهين فأنهم يدرسون يوم أو يومين في الأسبوع وبالتالي رصيد علمي قليل ورغم احتكاكهم بأرباب العمل إلا أنهم يتميزون بقلة الخبرة لان أرباب العمل يمارسون عليهم بعض وسائل الاستغلال الشخصية .

وبمقارنتها بالدراسات السابقة فان هده الأخيرة تخلو من الجداول المركبة، فقد اعتمد الباحثين على الجداول البسيطة فقط.

المطلب السادس: نتائج العامة للدراسة

1. على ضوء فروضها :

من خلال دراستنا الميدانية لكيفية مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل في الجزائر ، بالوسط المهني لبلدية بودة ، توصلنا إلى النتائج التالية :

- نسبة الذكور في مجتمع البحث بنسبة 56.7% أكثر من نسبة الإناث 43.3% وهدا راجع إلى أن الذكور يتجهون إلى مزاولة أعمال رسمية أو غير رسمية ، إضافة إلى أن الذكور يتحملون المسؤولية في إعالة أسرهم .
- أغلبية المبحوثين ينتمون إلى الفئة الشبانية بنسبة 58.3% ، أي أن أعمارهم مابين 28 و32 سنة .
- أغلبية المبحوثين يقطنون داخل البلدية بنسبة 86.7% ودالك راجع الى ان المبحوثين يفضلون أن يكون عملهم قرب مكان إقامتهم مما يتيح لهم الفرصة من حيث ظروف التنقل والإيواء والإطعام .
- أغلبية المبحوثين متزوجين بنسبة 58.3% ودالك راجع لعدة أسباب من بينها الزواج المبكر .
- الدراسة عن طريق الاقامي هي النسبة الأكثر بنسبة 58.3% لانهم يدرسون طيلة أيام الأسبوع بالإضافة إلى تربصات ميدانية تمكنهم بالاحتكاك أكثر بالوسط المهني .
- اختيار التخصص المطلوب في سوق العمل هو الصفة الغالبة في المبحوثين بنسبة 41.7% ودالك لرغبة المبحوثين في الحصول على منصب عمل .وحتى تكون حظوظهم قوية في الظفر به.
- أغلبية المبحوثين سجلوا في وكالة التشغيل بنسبة 96.7% ويرجع دالك لغرض إدماجهم في الشغل أو لرفع حظوظهم بالظفر بمنصب عمل لان أغلبية الوظائف تمر عن طريق وكالة التشغيل .
- نمط الاقامي هم المؤهلين في سوق العمل بنسبة 58.3% نظرا استفادتهم أكثر من حيث الرصيد العلمي بالإضافة للتربصات الميدانية .
- أغلبية المبحوثين ظفروا بمنصب عمل بنسبة 75 % ويرجع دالك أهمية شهادة التكوين المهني وزيادة الطلب عليها في سوق العمل نظرا لزيادة النمو الديمغرافي ، وزيادة الطلب على اليد العاملة .

2. على ضوء الدراسات السابقة :

- **دراسة أفرول نسرين** المعنونة بخريجي الجامعة ،التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، فقد تم الاتفاق في جزئيته أن للتكوين المهني أهمية بالغة تتمثل في اكتساب شهادة ذات كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج إلى سوق العمل ، إلا إنهما إختلافا في أن الباحثة كانت تدرس توجه خريجي الجامعة للتكوين المهني للحصول على شهادة لرفع حظوظهم للولوج لسوق العمل ، ودراستنا كانت جول كيفية مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل .
- **دراسة قوجيل** منير المعنونة ب سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، فقد تم الاتفاق في نتائج الدراسة إلى حد كبير في :

– اغلب التخصصات تعبر عن حاجة سوق العمل.

– أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على منصب عمل أو للترقية، إلا إنهما اختلافا في :

–إشكالية الطالب قوجيل منير كانت تتمثل في دراسة العلاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، أما دراستنا فقد كانت حول كيفية مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل

– اعتماد الباحث على العينة الطبقية أما دراستنا اعتمدنا العينة القصدية.

- **دراسة سلاطنية بلقاسم** المعنونة بـ: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر ، فقد تم الاتفاق في جزيئته على أن للتكوين أهمية بالغة في سوق العمل من خلال تلبية هذا الأخير باليد العاملة المؤهلة إلا أنهما اختلافا في :

– الباحث درس عمال مصنعين أما دراستنا فدرست خريجي التكوين المهني.

– اختار الباحث العينة عشوائيا أما دراستنا فقد أعتمدنا العينة القصدية .

– اعتمد الباحث على المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي ، أما دراستنا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي .

- **دراسة عبد الواحد بروكي** المعنونة بـ: واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، فقد تم الاتفاق في جزئيته على أهمية التكوين المهني في الظفر بمنصب شغل ، إلا أنهما اختلافا في :

– الباحث درس وحدة أما دراستنا فقد درسنا خريجي التكوين المهني.

– اعتمد الباحث على منهج المسح الشامل أما دراستنا فقد اعتمدنا على المنهج الوصفي .

الاستنتاج العام :

من خلال دراستنا لكيفية مساهمة التكوين المهني في تحقيق احتياجات سوق العمل حيث ركزنا على فرضيتين :

الأولى : خريجي التكوين المهني نمط الاقامي هم الأكثر مساهمة في سوق العمل

الثانية : خريجي التكوين المهني نمط التمهين هم الأكثر مساهمة في سوق العمل

وبعد اختبارنا لصحة الفرضيات توصلنا إلى :

- نمط الاقامي هو النمط المؤهل في سوق العمل .
- أغلبية خريجي التكوين المهني ظفروا بمنصب عمل .
- نمط الاقامي هم الأكثر تسجيلا في وكالة التشغيل .
- كل المبحوثين بما فيهم الاقامي والتمهين يرون أن شهادة التكوين المهني تؤمن لهم منصب عمل .
- نمط الاقامي هم الأكثر مساهمة في سوق العمل .

ومن هنا نستخلص أن التكوين المهني كان له إسهاما لأباس به في تلبية احتياجات سوق العمل، وذالك من خلال مده بخريجي التكوين المهني ذو الكفاءات العالية بالإضافة إلى تنوع تخصصاتهمّ.

وما وصلنا إليه من خلال دراستنا هده أن نمط الاقامي هم الأكثر مساهمة في تلبية احتياجات سوق العمل .

خـــــــــاتمة:

يعتبر التكوين المهني جزء من السياسة الاقتصادية للبلاد، حيث حظي بالاهتمام من طرف الدولة، وجندت له كافة الوسائل اللازمة بهدف إنجاح العملية التكوينية ومسايرتها لسوق العمل، وتجسيدها على أرض الواقع بخلق فرص واستحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة فعالة تساهم في بناء الاقتصاد الوطني، وتعود بالنفع على الفرد والمجتمع، إلا أن النهوض بالتكوين المهني فعليا واجهه بعض التحديات التي تفرضها العولمة الاقتصادية، كما واجه التكوين المهني تحديات داخلية تتمثل في انتقال المشاكل والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد إلى مختلف المراكز، وفي مقدمتها الغيابات المتكررة الغير مبررة وعمليات الفصل، وفي ظل التعداد الهائل لخريجي التكوين المهني قلل الفرصة للتشغيل أمامهم ، بالإضافة إلى مواجهة تحديات النمو الديمغرافي المتزايد بوتيرة متسارعة مما لا يوفر التكوين لكل الراغبين مستقبلا، رغم جهود الدولة من اجل إنشاء مراكز تكوينية في مختلف المناطق محاولة منها لتغطية كل الراغبين في الدخول للتكوين المهني والخروج بشهادة تعزز من حظوظهم في سوق العمل .

ونتيجة للأهمية البالغة للتكوين المهني ومدى مساهمته في تغطية احتياجات سوق العمل، نأمل أن تكون دراستنا هده مفتاح وفضاء لطرح قضايا وإشكالات متعلقة بالتكوين المهني بشكل يتحلى بالدقة والموضوعية ويرثى إلى مصاف البحوث العلمية .

التوصيات والاقتراحات:

بالرغم أننا حاولنا دراسة مدى مساهمة التكوين المهني في تلبية احتياجات سوق العمل في الجزائر، كدراسة ميدانية في الوسط المهني لبلدية بودة، وجدنا في دراستنا نقاط تستدعي الوقوف عليها وحلها ليس على مستوى الوسط المهني لبلدية بودة بل على مستوى الولاية وهي :

- مواءمة برامج التكوين المهني مع التطورات التقنية والتكنولوجية ،وضمان نقل المعارف الحديثة عن التكوين للمتربصين .
- إعطاء أهمية أكثر للمهن المرتبطة بتكنولوجيا الإعلام وتجاوز مفهوم التكوين يقتصر على المهن اليدوية .
- اعتماد سياسة تكوين قائمة على استحداث مناصب عمل دائمة، وذالك بالتنسيق بين مديرية التشغيل ومديرية التكوين المهني بالإضافة إلى المؤسسات العامة والخاصة والتي تضم متربصي التكوين المهني .
- المتابعة المستمرة لعملية إدماج خريجي التكوين المهني في الوسط المهني .
- تعزيز الشراكة بين مديرية التكوين والتعليم المهنيين ومديرية التشغيل للوقوف في وجه التحديات والرهنات التي يفرضها سوق العمل، والتي تتميز بالتغير من حيث العرض والطلب على العمالة .
- إنشاء مشاريع تمويلية تشرف عليها المؤسسات التشغيلية بالتنسيق مع المؤسسات التكوينية .
- ضرورة رد الاعتبار للتكوين في المجتمع الجزائري والتخلي عن فكرة أن التكوين المهني هو ملجأ المتسربين من قطاع التربية .
- ضرورة تعزيز الاتصالات المكثفة بين مراكز التكوين المهني ومؤسسات القطاع العام والخاص من أجل رصد شروط سوق العمل، والتعرف عن قرب عن الاحتياجات الحقيقة لسوق العمل وبناء برامج تكوينية لدالك.

- ضرورة رفع المستوى التكويني لكل مؤطري قطاع التكوين المهني إداريين و أساتذة ودالك باعتماد الرسكلة وتحسين المستوى والتكوين المستمر سواء في المجال التقني أو الاختصاص و في المجال البيداغوجي .
- ضرورة زيادة الحجم الساعي للتربصات الميدانية لنمط الاقامي، والدروس النظرية لنمط التمهيين، مع إجراءات تحفيزية كإدماج المتخرجين المتفوقين في دفعاتهم في أماكن تربصهم .
- ضرورة توفير الوسائل البيداغوجية المستحدثة في التكوين المهني من أجهزة وماكينات لتمكين المتربصين من الاستفادة التامة .

قائمة المراجع المعتمدة:

الـــــكتب:

1) اياد محمود عبد الكريم والمحياوي زناد سعد، **إدارة مؤسسات التدريب المنهى والتقنى**، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين ،2001.
2) بن شهرة مدني .**الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل** .دار حامد للنشر والتوزيع :الأردن.
3) بن شهرة مدني، **الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل(التجربة الجزائرية)**، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
4) بهلول حسن بلقاسم محمد،**الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية (تشريح وضعية)**، الجزائر،مطبعة دحلب،1993.
5) بوفلجة ،غيات.**الأسس النفسية للتكوين ومناهجه** .ديوان المطبوعات :2000.
6) تيلوين،حبيب.**التكوين في التربية**.دار الغرب : وهران،2002.
7) خالد ،حامد .**منهجية البحث في العلوم الاجتماعية والإنسانية** . ط1 .دار جسور للطباعة والنشر :2008.
8) رشيد ، زرواتي .**منهجية البحث العلمى فى العلوم الاجتماعية** ، دار الكتاب الحديث : الجزائر ،2004 .
9) سلاطنية بلقاسم واخرون ، **المجتمع العربى التحديات الراهنة وأفاق المستقبل** .منشورات جامعة منثوري :قسنطينة ،1999 .
10) سلاطنية بلقاسم، **التكوين المهنى وسياسة التشغيل فى الجزائر**، منشورات جامعة منثوري :قسنطينة ،2000
11) السيد مريم،**التربية المهنية (مبادؤها واستراتيجيات والعمليات)**،الأردن، إثراء للنشر والتوزيع،2009.
12) الطاهر، زرهوني .**التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال1993** . الجزائر ،1993.
13) العاني على طارق واخرون، **الشراكة بين المؤسسات التعليم والتدريب المهنى وسوق العمل**، ليبيا، دار الكتب الوطنية،2003.
14) عبد اللطيف، بن اشنهو.**تكوين التخلف في الجزائر**. الشركة الوطنية للنشر والتوزيع: الجزائر، 1979.
15) عمار ، بوحوش .**مناهج البحث العلمي** .ط2 .دار وائل للنشر والتوزيع : عمان ، 1999.
16) غرارمي وهيبة،**الإدارة الحديثة للمكتبات**، تقديم: دحمان مجيد،الجزائر،ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
17) القريشي ، مدحت .**اقتصاديات العمل** .دار وائل :عمان ، 2007 .

18) ناجي سفير، **محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل الصناعة والتنمية)**،ترجمة: بوغنبور الازهر، الجزء الثاني، الجزائر، الديوان الطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، بدون تاريخ.

19) نعمة الله ،نجيب إبراهيم .**نظرية اقتصاد العمل** . الدار الجامعية للطباعة والنشر :مصر ،1997.

مجلات ومحاضرات:

- أنين خالد سيف، الدين و سلامي منيرة. **دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية** .مجلة أداء المؤسسات الجزائرية ، كلية العلوم الاقتصادية ، جامعة قاصدي مرابح ورقلة ، العدد 12 ،2012.
- محمد ، خلاص.**توجيه وإدماج خريجي مراكز التكوين المهني في عالم الشغل** . مجلة أبحاث نفسية وتربوية : صادرة عن كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية ، جامعة عنابة الجزائر، العدد 8،جانفي 2016.

- بو الهشات ،نجاح.**التكوين بالجامعة الجزائرية ودوره في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة** .ملتقى وطني بعنوان سياسة التشغيل ودوره في تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خيضر ،بسكرة ، أيام 13 و14 أفريل 2011 .
- دليل التكوين المهني . **منشورات دار الشباب والرياضة**: الجزائر ، 2000 .
- مولاي علي، فاطمة ظهراء. **سوق العمل والموارد البشرية**. ملتقى وطني حول سياسة التشغيل ودورها في تنمية البشرية يوم 13-14 ابريل 2011، جامعة محمد خيضر بسكرة،

قوانين و اللوائح:

- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2011،عدد52.
- الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية ،2014،العدد49.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين،مدونة الشعب ،2012.
- وزارة التكوين التعليم المهنيين،منشوررقم07،تاريخ1997/6/26.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين،قرار وزاري رقم 95،مؤرخ في 1994/11/09.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين،منشور وزاري 2017/01،مؤرخ 2017/07/30.
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين،مدونة الشعب2012.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة احمد دراية ادرار

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والإسلامية

قسم العلوم الاجتماعية

خريجي التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

دراسة ميدانية في بلدية بودة

استمارة لنيل شهادة الماستر تخصص علم الاجتماع تنظيم وعمل

من إعداد الطالبين :

- مدياني ابراهيم
- بابا عبد الله

إشراف الأستاذ :

لعريبي احمد

البيانات الواردة في الاستمارة تستعمل للأغراض العلمية

من فضلك ضع علامة(×) في المكان المناسب

السنة الجامعية 2020/2021

أولا: البيانات الشخصية:

1. الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐
2. السن: من 16 إلى 20 ☐ من 20 إلى 24 ☐
من 24 إلى 28 ☐ من 28 إلى 32 ☐ من 32 وما فوق ☐
3. مكان الإقامة :
داخل الولاية ☐ خارج الولاية ☐
4. الحالة العائلية:
أعزب ☐ متزوج ☐ مطلق ☐ أرمل ☐
5. المستوى التعليمي :
أمي ☐ يجيد القراءة والكتابة ☐ ابتدائي ☐ متوسط ☐
ثانوي ☐ جامعي ☐
6. سنة التحاقك بالتكوين المهني: .....
7. ما هو تخصصك :.....
8. طبيعة التخصص: إقامي ☐ تمهين ☐

ثانيا : بيانات متعلقة بالفرضية الأولى:

9. أسباب اختبارك لهدا التخصص:
الرغبة الشخصية ☐
عن طريق الأصدقاء ☐
الطلب عليه في سوق العمل ☐

أسباب أخرى اذكرها :.....

10. هل تستطيع التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي ؟

نعم ☐ لا ☐

11. ادا كانت إجابتك بلا لمادا ؟.....

12. هل الدروس المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة التي تتربص بها ؟

نعم ☐ لا ☐

13. هل تجد صعوبة في فهم الدروس التي تتلقاها في المركز ؟

نعم ☐ لا ☐

14 . هل الأساتذة المكونون في المركز لهم طريقة جيدة في التدريس ؟

نعم ☐ لا ☐

15. ادا كانت إجابتك بلا لمادا ؟ .....

16. هل اختيارك للتكوين المهني كان من أجل:

الحصول على عمل ☐

الحصول على شهادة ☐

17. كيف تم اختيارك للتخصص ؟

عن طريق مستشار التوجيه المهني ☐

عن طريق الأصدقاء ☐

الرغبة الشخصية ☐

التخصص مطلوب في سوق العمل ☐

18. هل التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعد على تعلم المهنة ؟

نعم ☐ لا ☐

19. هل كفاءتك تتلاءم مع التخصص المرغوب فيه ؟

نعم ☐ لا ☐

ثالثا: بيانات متعلقة بالفرضية الثانية :

20.لمادا اخترت أن تدرس عن طريق التمهين

الرغبة الشخصية ☐

توجيه الأصدقاء ☐

أخرى أذكرها :.....

21. هل الدروس النظرية تتطابق مع الدروس التطبيقية ؟

نعم ☐ لا ☐

22. أيهما استفدت منة أكثر ؟

الدروس النظرية في القسم ☐

التربص عند رب العمل ☐

23. هل تستطيع التوفيق بين الجانب النظري في التكوين المهني والجانب التطبيقي عند صاحب العمل ؟ ☐ نعم ☐ لا ☐

24.هل الدروس المقدمة في التكوين تساعدك على تعلم المهنة التي تتمهن فيها ؟

نعم ☐ لا ☐

25. اين ترغب في تعلم المهنة ؟

عند صاحب العمل فقط ☐

في مركز التكوين فقط ☐

الاثنين معا ☐

26. هل ترغب أن تبقي عند صاحب العمل عند انتهاء التربص ؟

نعم ☐ لا ☐

رابعا: المطابقة بين الفرضيتين :

27. هل سجلت ب :

الوكالة الوطنية للتشغيل نعم ☐ لا ☐

28. هل تعتقد أن شهادة التكوين المهني ستؤمن لك منصب عمل ؟

نعم ☐ لا ☐

29. هل تعتقد أن تخصصك مطلوب في سوق العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

30. هل المتربص مؤهل لدخول لعالم الشغل مباشرة بعد انتهاء مدة التكوين ؟

نعم ☐ لا ☐

31. إذا كانت إجابتك بنعم أي نمط يكون المتربص مؤهلا فيه

الاقامي ☐ التمهين ☐

32. هل التخصصات الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع ؟

نعم ☐ لا ☐

33.هل تخصصك مطلوب في الحياة المهنية ؟

نعم ☐ لا ☐

34. هل استطعت الحصول على منصب شغل بشهادتك ؟

نعم ☐ لا ☐

دليل المقابلة

1) ما هي طبيعة تخصصك في التكوين المهني ؟.....

.....

2) أسباب اختيارك لهدا التخصص ؟.....

.....

3) هل يوفر التكوين المهني تخصصات مطلوب في سوق العمل ؟ .....

.....

4) في رأيك من أكثر حظا للحصول عل منصب شغل التكوين الاقامي أعن طريق التمهين ؟ لمادا ؟

.....

.....

5) هل سجلت في أي وكالة شغل ؟.....

.....

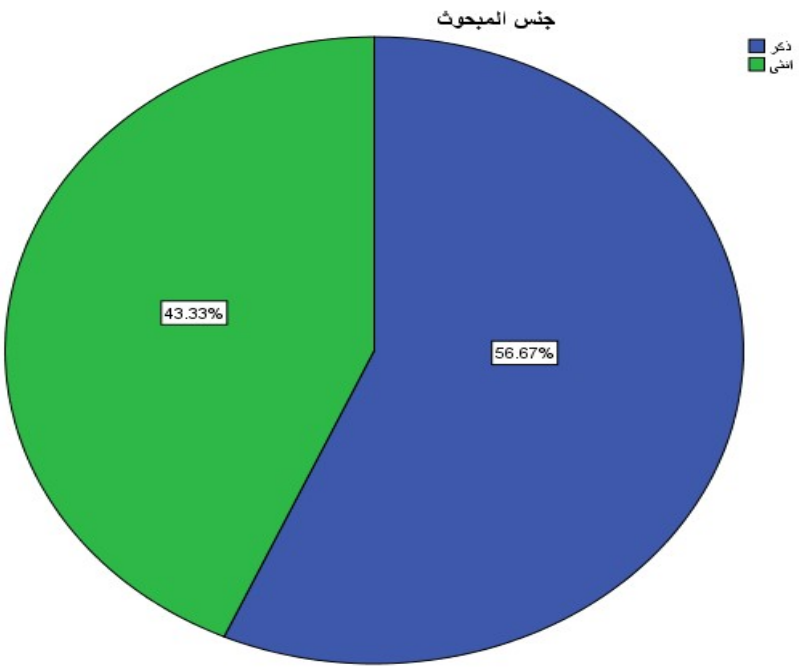
6) هل أستطعت الحصول على منصب شغل بشهادتك ؟ .....

.....

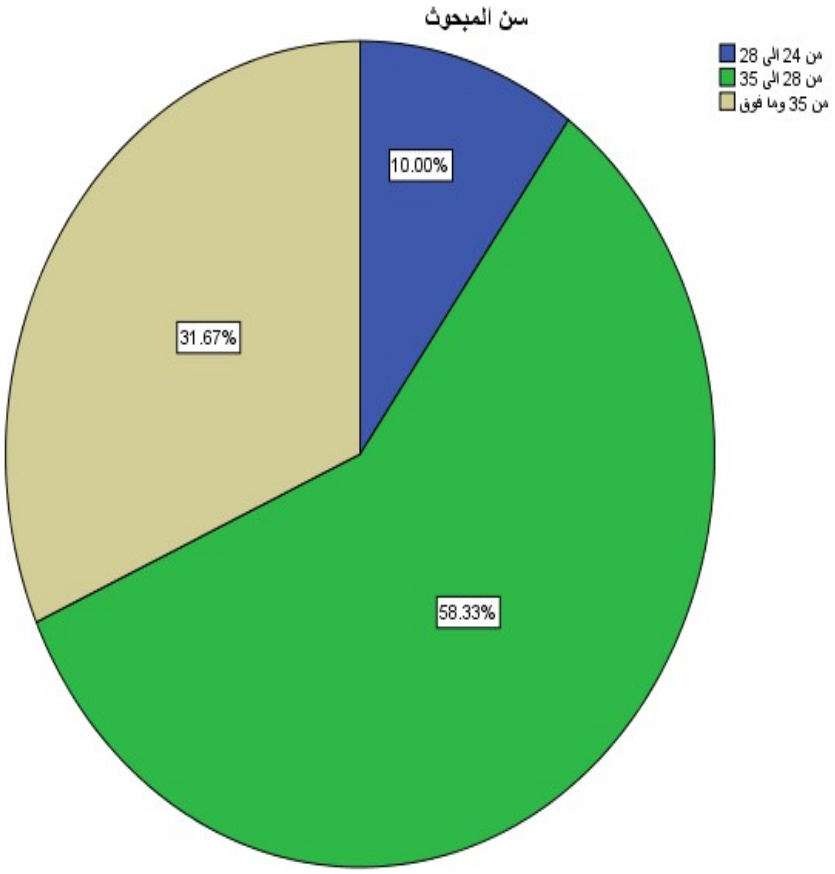
7) أيهما تستطيع الاستفادة منه أكثر التكوين الاقامي أو عن طريق التمهيين ؟.....

.....

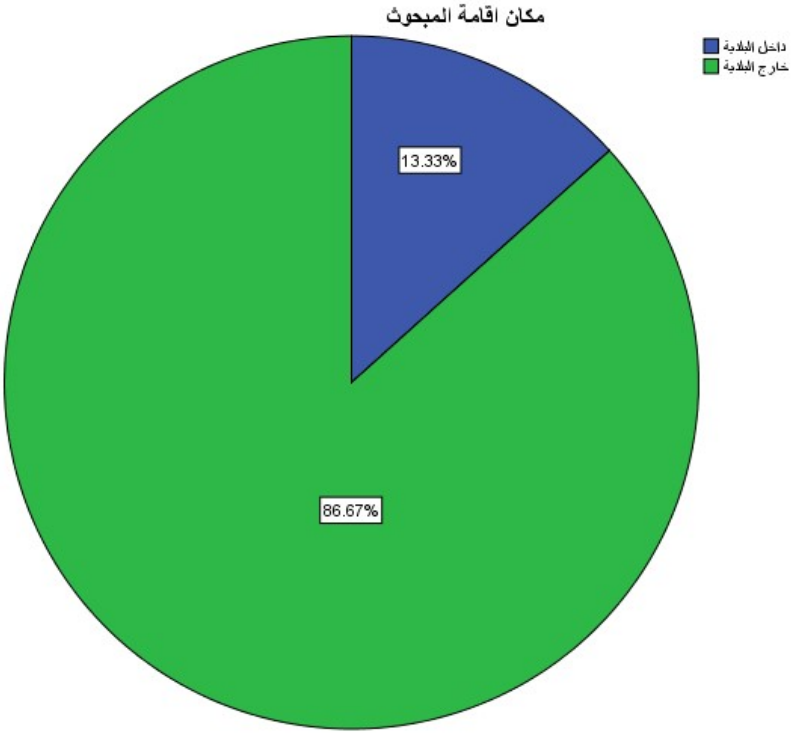
الشكل رقم 02 يوضح جنس المبحوث



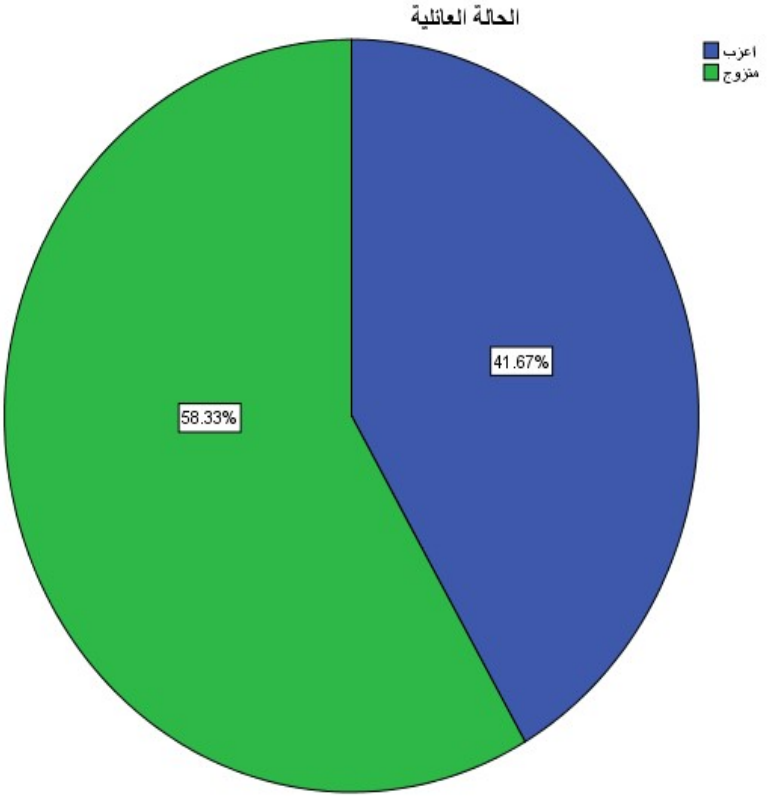
الشكل رقم 03 يوضح خصائص العينة حسب سن المبحوثين



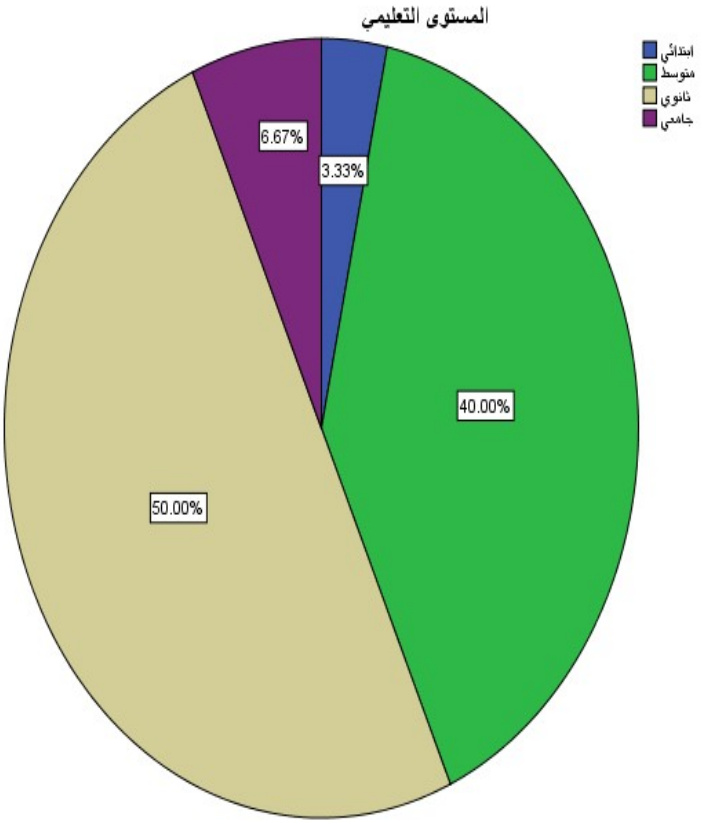
الشكل رقم04 يوضح خصائص العينة حسب مكان إقامة المبحوث



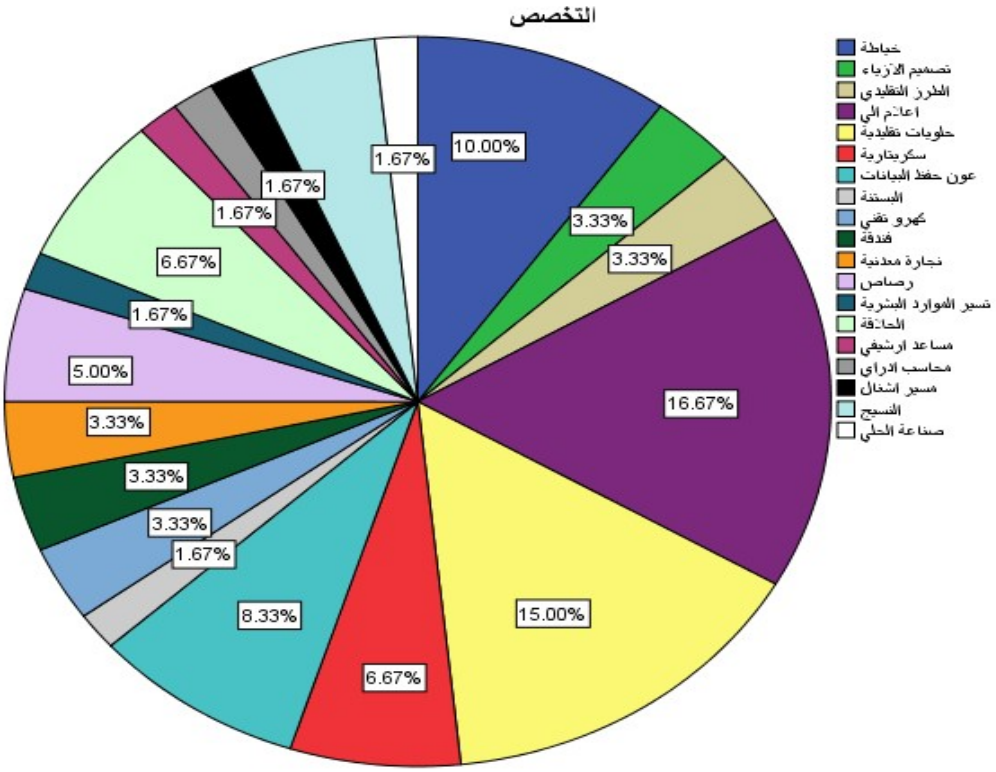
الشكل رقم05 يوضح خصائص العينة حسب الحالة العائلية للمبحوث



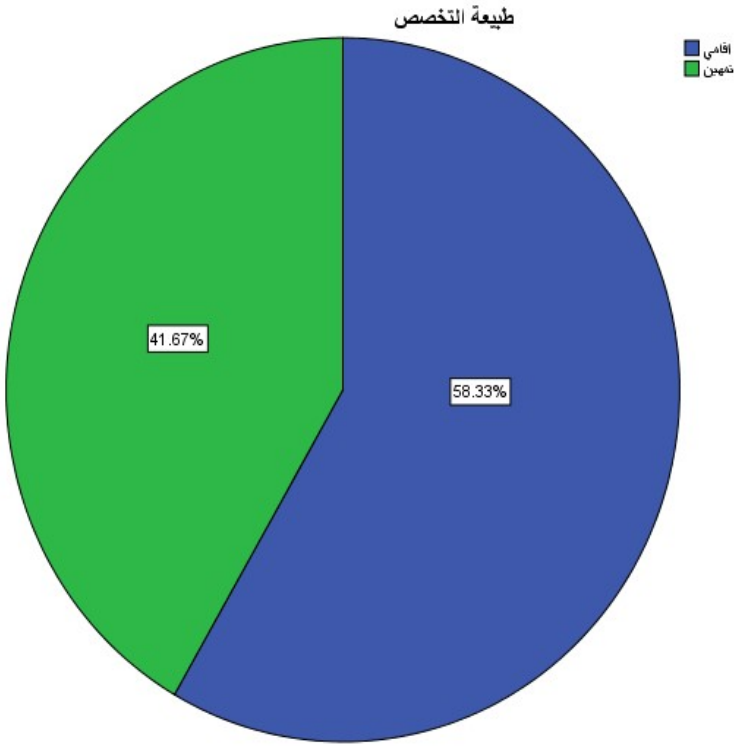
الشكل رقم06 يوضح خصائص العينة حسب المستوى التعليمي للمبحوثين



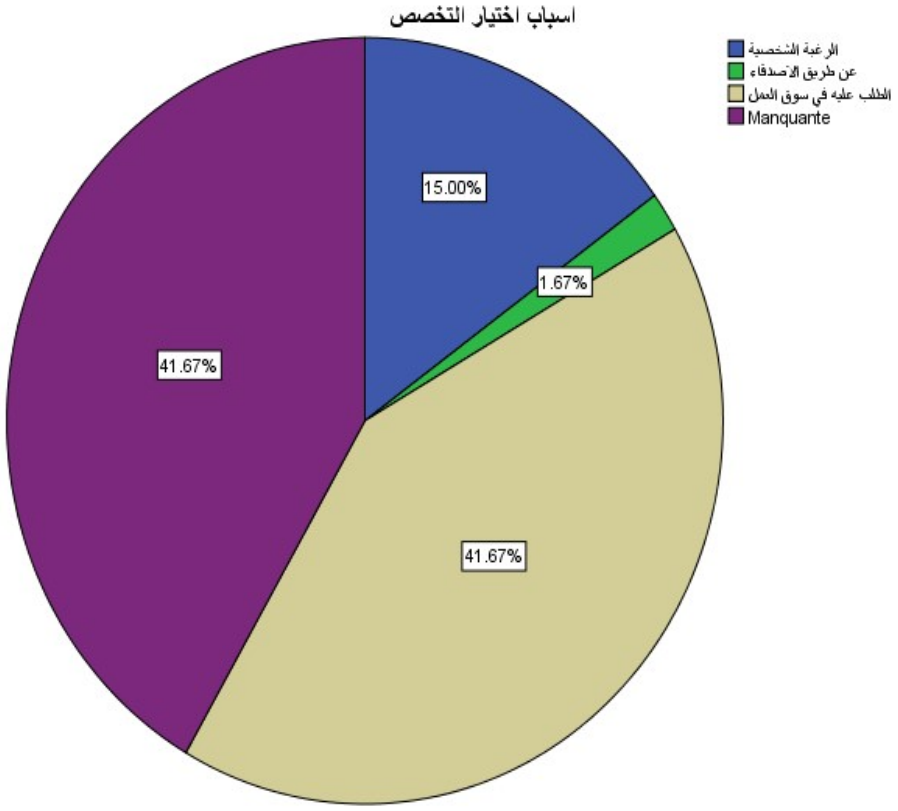
الشكل رقم07 يوضح خصائص العينة حسب نوع تخصص المبحوث



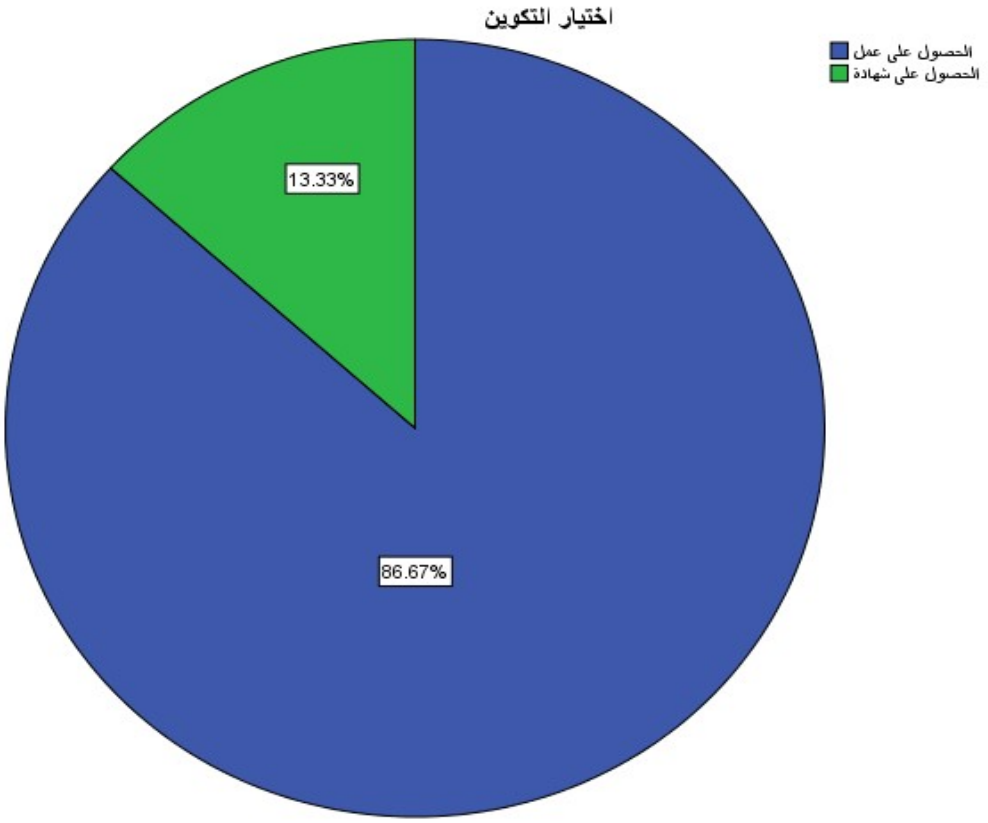
الشكل رقم08 يوضح خصائص العينة حسب طبيعة التخصص



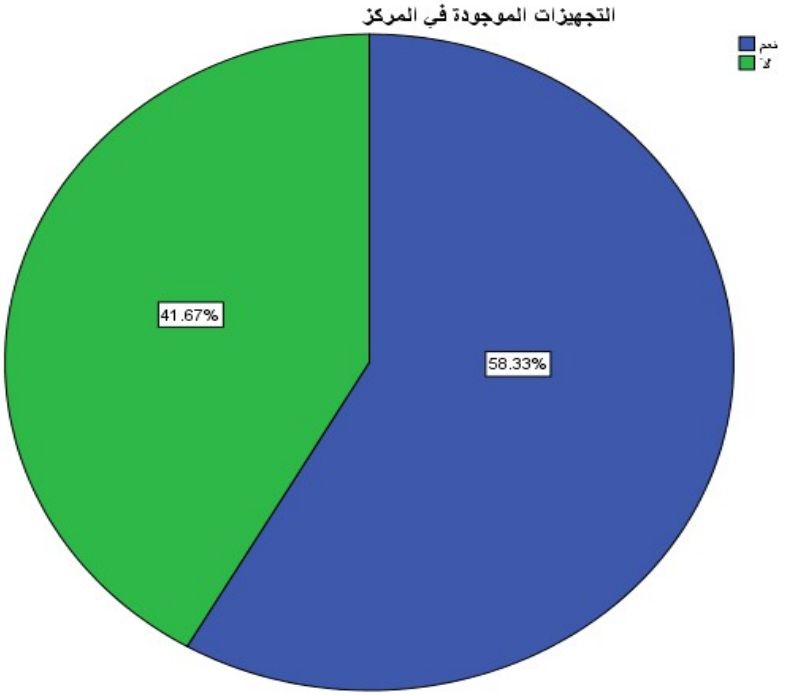
الشكل رقم09 خصائص العينة حسب أسباب اختيار التخصص



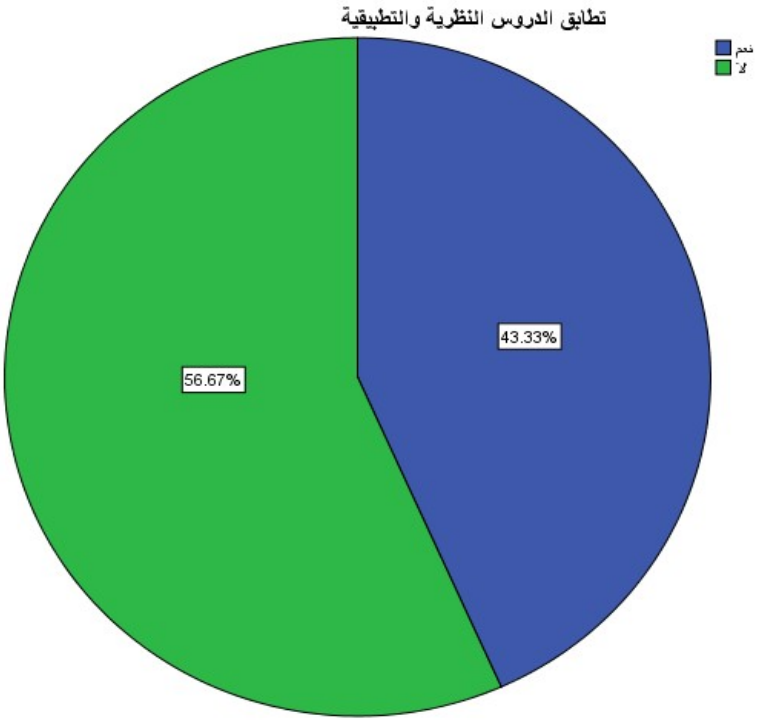
الشكل رقم10 خصائص العينة حسب الأفضلية في اختيار المبحوثين للتكوين المهني



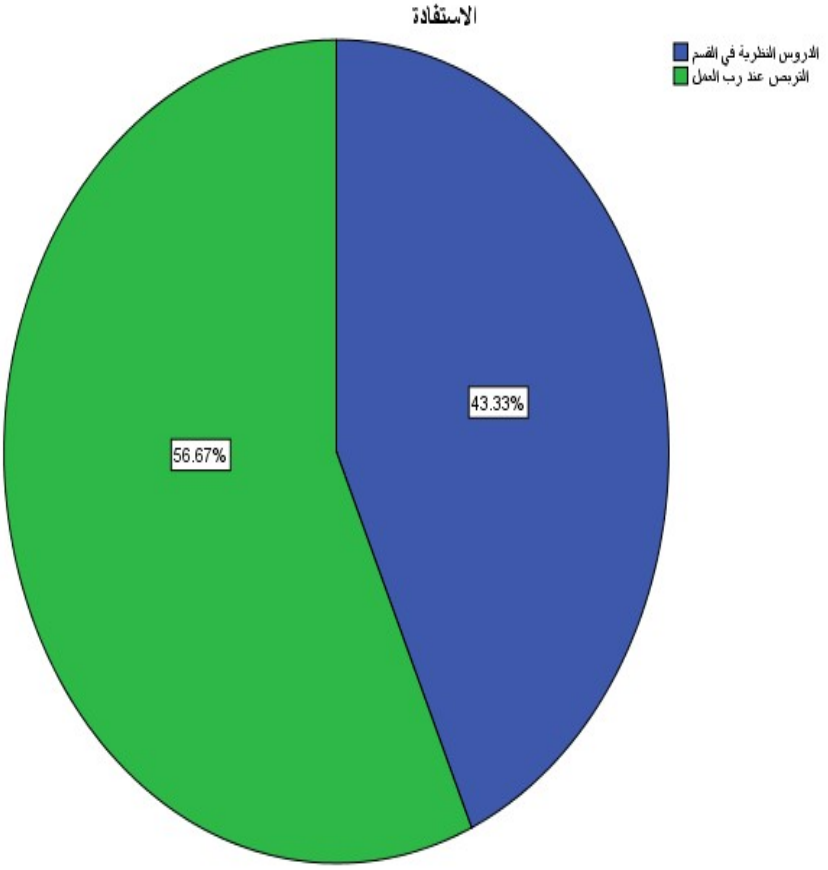
الشكل رقم 11 خصائص العينة حسب مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز



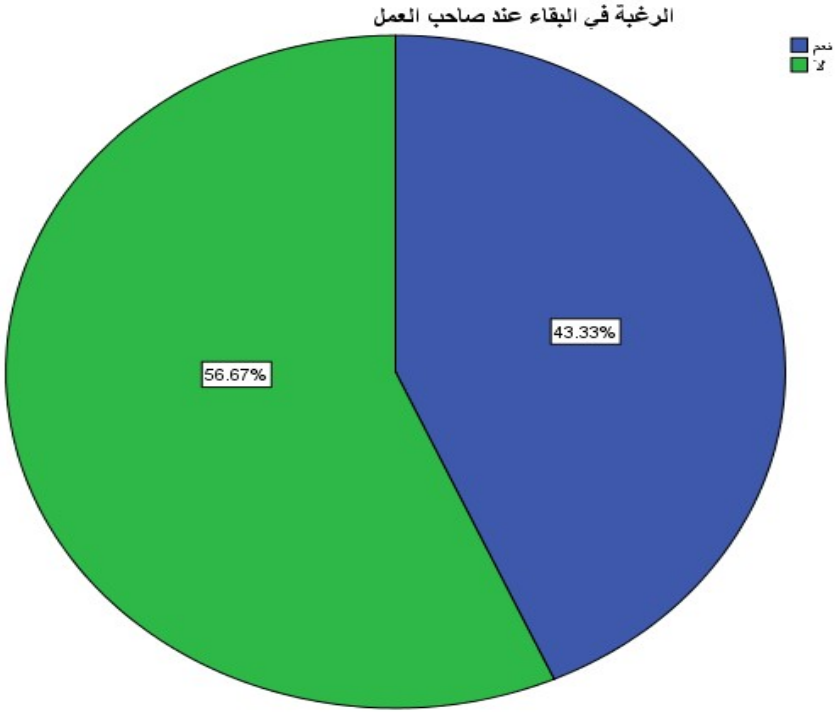
الشكل رقم12 جدول يوضح خصائص العينة حسب تطابق الدروس النظرية والتطبيقية



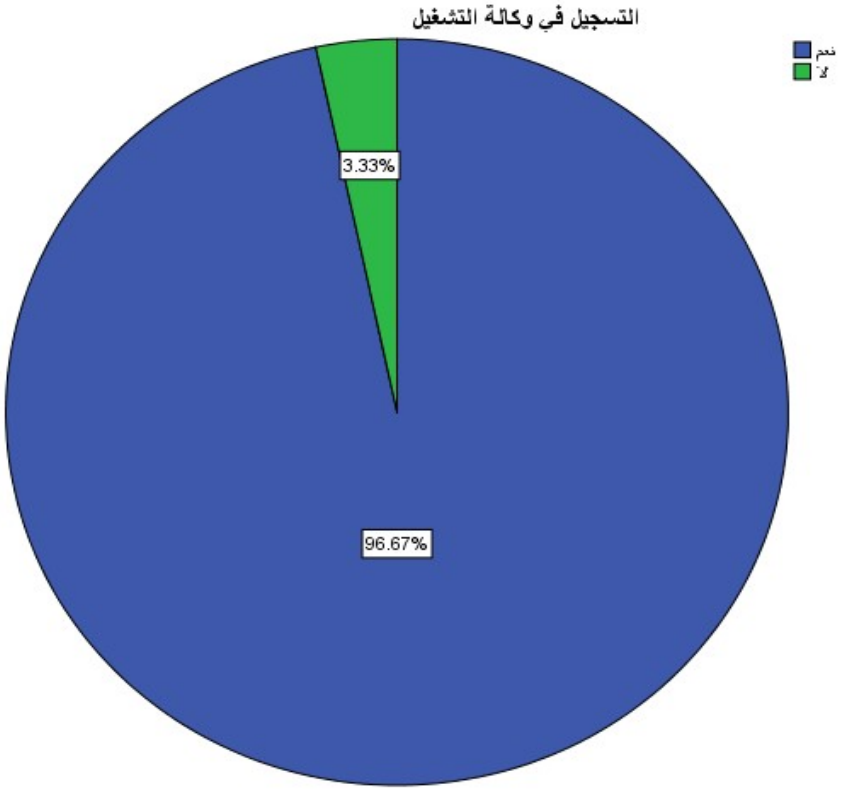
الشكل رقم 13 يوضح خصائص العينة حسب الأفضلية في الاستفادة



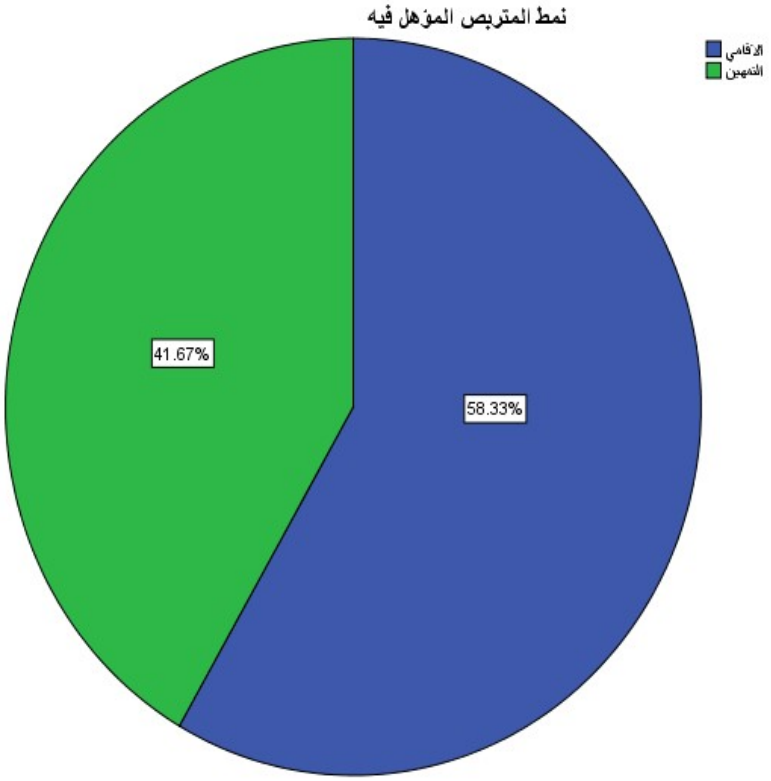
الشكل رقم14 خصائص العينة حسب الرغبة في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التربص



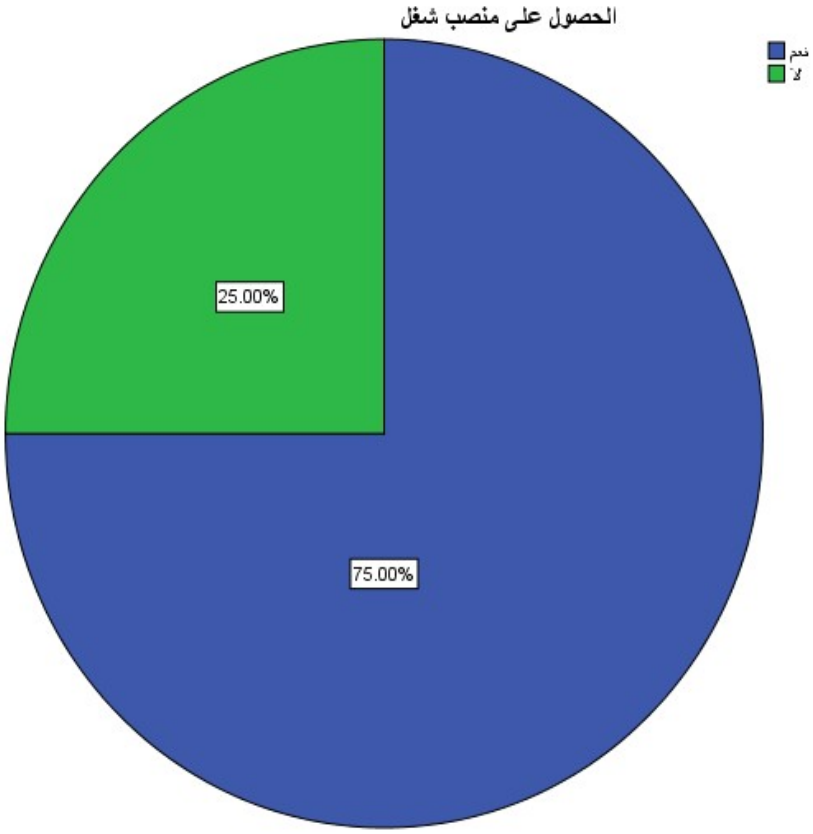
الشكل رقم15 يوضح خصائص العينة حسب التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل



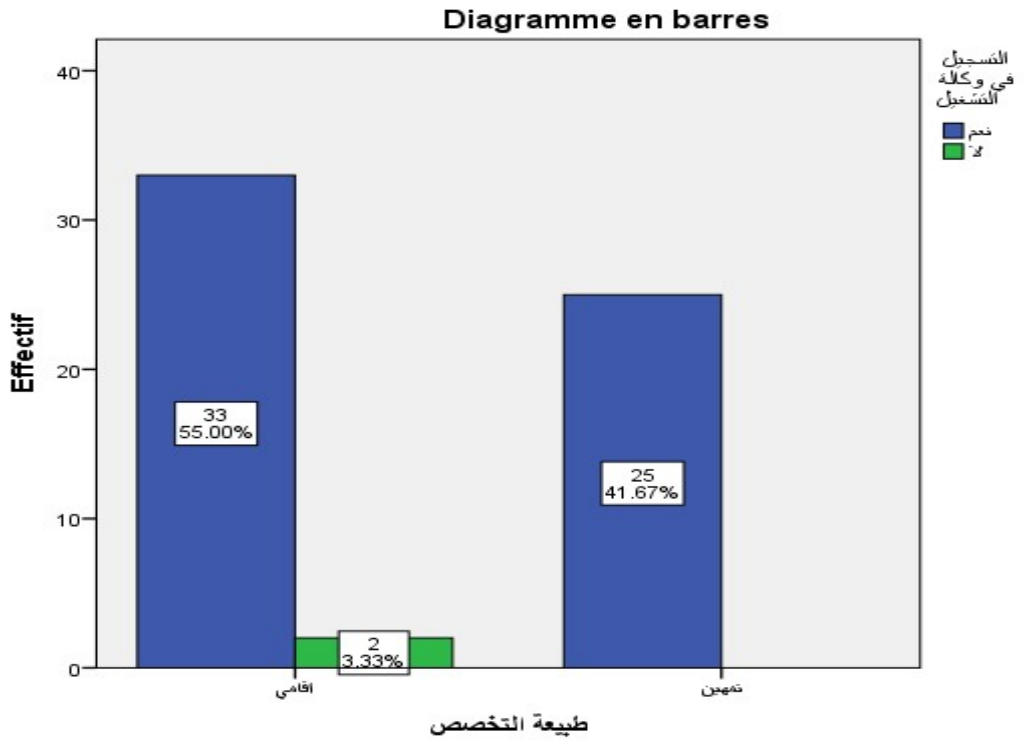
الشكل رقم16 يوضح خصائص العينة حسب نمط المتربص المؤهل في سوق العمل



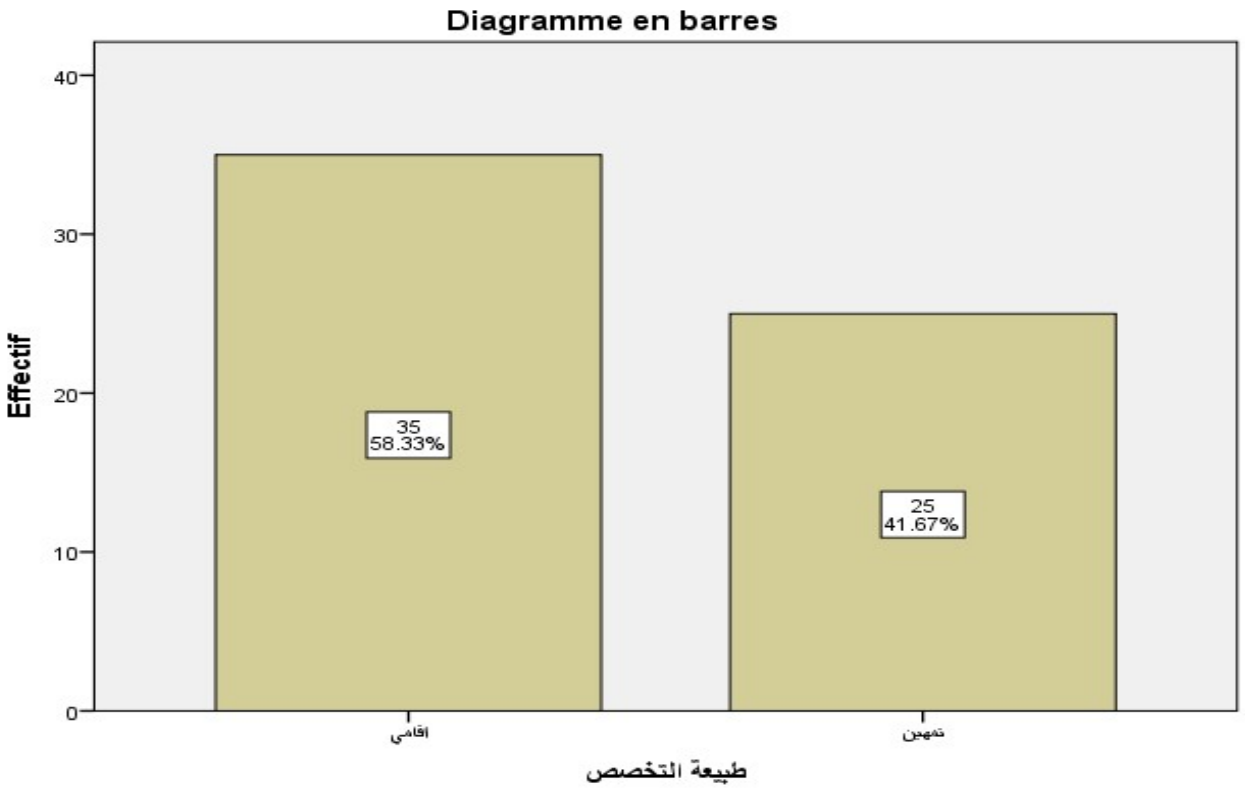
الشكل رقم17 يوضح خصائص العينة حسب الظفر بمنصب شغل بالشهادة



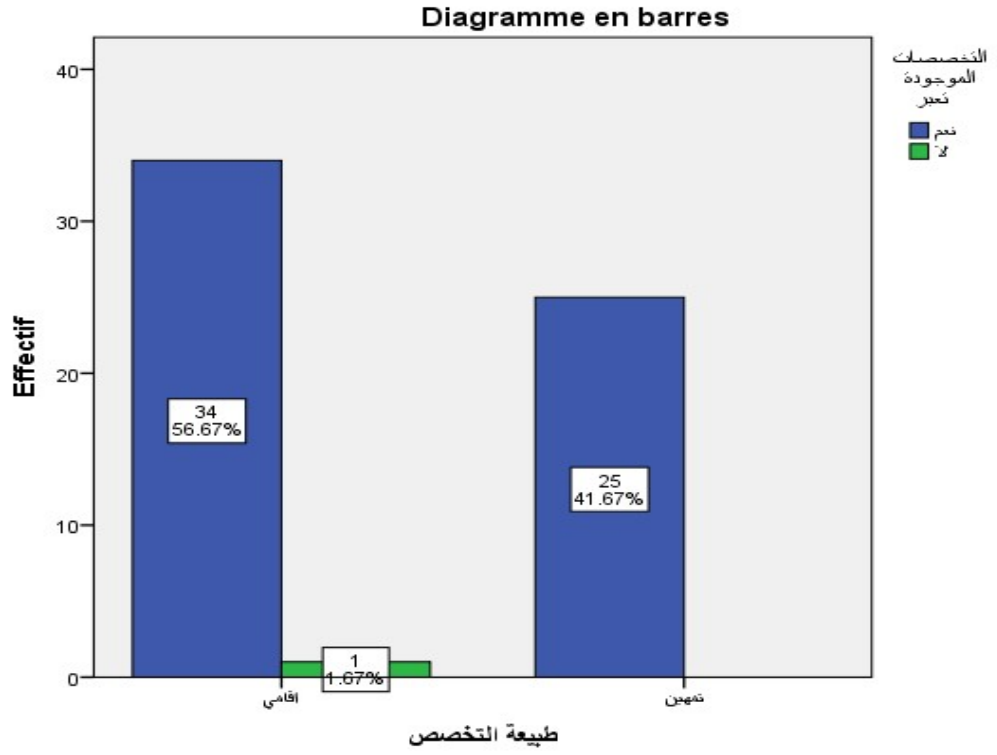
الشكل رقم 18 يوضح العلاقة طبيعة التخصص و التسجيل في وكالة التشغيل



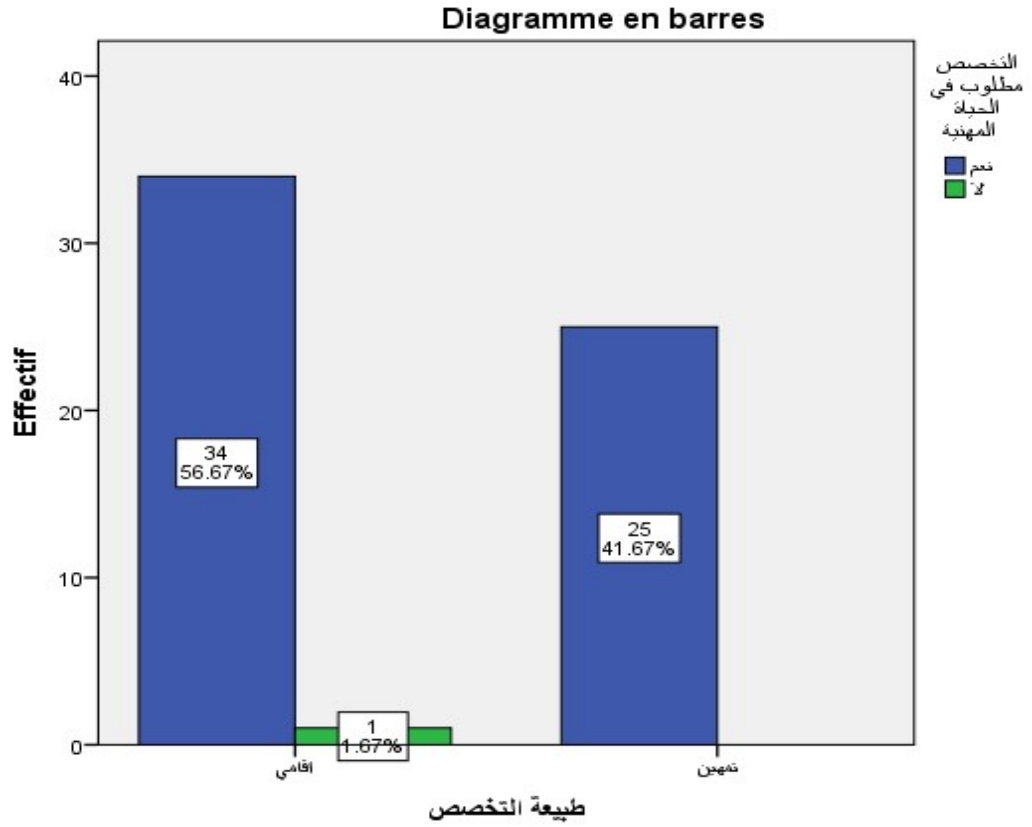
الشكل رقم 19 يوضح العلاقة طبيعة التخصص وتامين منصب عمل



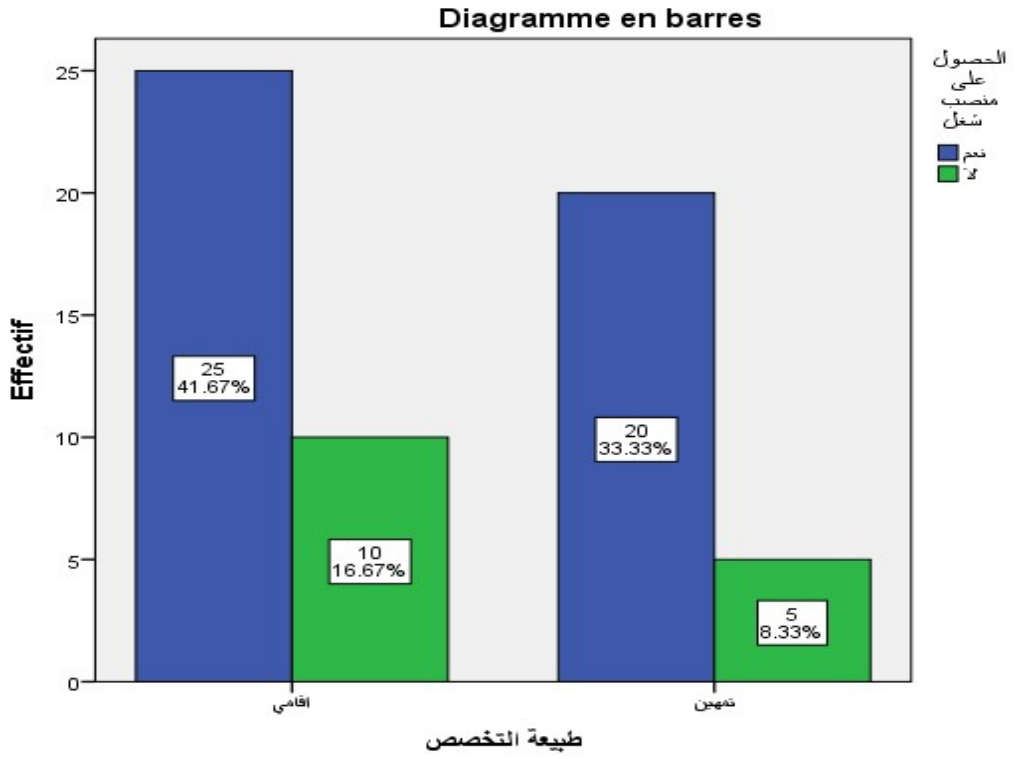
الشكل رقم 20 يوضح العلاقة طبيعة التخصص و تعبير التخصص عن حاجة المجتمع



الشكل رقم 21 يوضح العلاقة طبيعة التخصص و التخصص مطلوب في الحياة المهنية



الشكل رقم 22 يوضح العلاقة بين طبيعة التخصص و الحصول على منصب شغل



الـــــــملخص

تحمل المذكرة عنوان "**التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر** " أجريت هده الدراسة في الوسط المهني لبلدية بودة بما فيها المتوسطات والثانوية والبلدية والتكوين المهني ، وبعض منازل البلدية ومحلات الحرفين ، مقدمة لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع تخصص تنظيم وعمل بجامعة الشهيد احمد دراية أدرار 2021/2020 ، جمعت بين الجانب النظري والتطبيقي ، مكونة من خمسة فصول ، حيث الفصل الأول يضم الإطار المنهجي ، الفصل الثاني معارف حول التكوين المهني ، الفصل الثالث مفاهيم والأسس النظرية لسوق العمل ، الفصل الرابع المطابقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،أما الفصل الخامس الجانب الميداني ، يتم معالجة الدراسة انطلاقا من كيـــــفية مساهـمة نمط التكويـــن المهنـــي في تحقيــق احتياجـــات سوق العمـــل ، من خلال الاعتماد على فرضيتين ، خريجي التكوين المهني نمط الإقامي هم الأكثر مساهمة في سوق العمل ، او خريجي التكوين المهني نمط التمهين هم الأكثر مساهمة في سوق العمل، ومن خلال إتباعنا للمنهج الوصفي واستخدامنا العينة القصدية ، والاعتماد على الاستمارة والمقابلة في عملية جمع البيانات ، وتوصلنا إلى نتائج على ضوء فروضها ، وعلى ضوء الدراسات السابقة ، ومحاولتنا الوقوف على مدى مساهمة نمط التكوين في تحقيق احتياجات سوق العمل الجزائرية والتعرف على دالك ميدانيا .

الكلمات المفتاحية : التكوين المهني ، نمط التكوين ، التكوين الاقامي ، التكوين عن طريق التمهين ، حضوري ، تطبيقي ، تخصصات التكوين المهني ، خريجي التكوين المهني ،سوق العمل الرسمي ، سوق العمل غير الرسمي ، متطلبات سوق العمل ، سوق العمل ، العرض ، الطلب ، احتياجات سوق العمل.

Summary :

The thesis bears the title “Vocational Training and the Labor Market in Algeria” This study was conducted in the professional milieu of the municipality of Bouda, including middle, secondary, municipality and vocational training, and some municipal houses and craftsmen’s shops. 2021/2020, it combined the theoretical and practical aspects, consisting of five chapters, where the first chapter includes the methodological framework, the second chapter includes knowledge about vocational training, the third chapter the concepts and theoretical foundations of the labor market, the fourth chapter, the correspondence between vocational training and the labor market in Algeria, and the fifth chapter The field aspect, the study is dealt with on the basis of how the pattern of vocational training contributes to achieving the needs of the labor market, by relying on two hypotheses. Through our following the descriptive approach and the use of the intentional sample, relying on the questionnaire and the interview in the data collection process, we came to conclusions in the light of their hypotheses, and in light of Previous studies, and our attempt to determine the extent to which the training pattern contributes to achieving the needs of the Algerian labor market and to identify that on the ground, and in terms of what we have reached through our study that the residency training pattern is more contributing to meeting the needs of the labor market.

Keywords:

Vocational training, training pattern, residence training, training by apprenticeship, presence, applied Professional training majors, graduates of vocational training, formal labor market, informal labor market, labor market requirements, labor market Supply, demand, labor market needs.