الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
جامعة يحي فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

خريجو التكوين المهني بين التكوين وعروض العمل

دراسة عينة بمركز التكوين المهني احمد ضويفي بالمدية

مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع

تخصص: تنظيم وعمل

إعداد الطالبين:

- حنطابلي عبد الرحمان
- محمودي محمد فوزي

إشراف الأستاذ:

أ.د. عمور محمد

السنة الجامعية 2023/2022



شكـــــر

نشكر الله عز وجل على توفيقنا في انجاز هذا العمل

المتواضع.

كمانتقدم بالشكر الجزيل إلى كل من أمدنا بيد المساعدة

من قريب أو من بعيد ولو بكلمة طيبة،

ونخص بالذكر الأستاذ المشرف " عمور مُحَّد"

" جزاه الله كل خير وجعل ذلك في ميزان حسناته "

وشكـرا

إهـــــداء

إلى نور القلوب وسيد الوجود محمد صلى الله عليه وسلم

إلى نسائم العطر وعنبر الفلاح إلى أعز ما أملك

إلى التي حملتني وهنا على وهن وسهرت الليالي في الصغر ومدت لي يد العون في الكبر، إلى نبع الحنان وسر الأمان وزينة الوجدان وأعوز ما املك في هذه الحياة

أمي الغالية حفضها الله وأطال في عمرها ورزقها الصحة والعافية

إلى من لا استطيع رد فضله طول حياتي وكان ذرع الأمان مرشدي وسندي في هذه الحياة

أبي الغالي حفضه الله وأطال في عمره

إخوتي وأخواتي

إلى كل من وسعتهم ذاكرتي ولم تسعهم مذكرتي

حنطابلي عبد الرحمان

محمودي محمد فوزي

الترتيب	المضمون	الصفحة
	الشكر	/
	الإهداء	/
	فهرس المحتويات	/
	فهرس الجداول	/
	المقدمة	/
	الإطار النظري	
	الفصل الأول :الإطار المنهجي	
1	أسباب اختيار الموضوع	1
2	أهمية الدراسة	1
3	أهداف الدراسة	1
4	الإشكالية	2
5	الفرضيات	5
6	تحديد المفاهيم	6
7	المقاربة السوسيولوجية	9
8	الدراسات السابقة	10
9	صعوبات الدراسة	11
	الفصل الثاني : سوسيولوجيا التكون المهني.	
	تمهيد .	13
أولا	ماهية التكوين المهني .	14
1 _ 1	مفهوم التكوين المهني .	14
1 _ 2	تصنيف أنواع التكوين المهني.	15
1 _ 3	مبادئ التدريب المهني .	19
1 _ 4	أهداف التكوين المهني .	21
1 _ 5	أهمية التكوين المهني .	22
1 _ 6	التكوين المهني و التنمية .	23
ثانيا	مساهمة التعليم و تكنولوجيا التعليم في تكوين المتربصين .	25
2 _ 1	تكامل التكوين و التعليم في بناء المهارات .	25
2 _ 2	مساهمات تكنولوجيا التعليم و التكوين .	26
ثالثا	النظريات الاجتماعية المفسرة للتكوين المهني .	27
3 _ 1	النظريات الكلاسيكية .	27
3 _ 1 _ 1	النظرية البيروقراطية .	27

3 _ 1 _ 2	الإدارة العلمية .	27
3 _ 2	النظريات النيوكلاسيكية .	28
3_ 2 _ 1	نظرية العلاقات الإنسانية .	28
3 _ 3	النظريات الحديثة .	29
3 _ 3 _ 1	نظرية النسق الاجتماعي لتالكوتبارسونز .	29
3 _ 3 _ 2	مدخل الموارد البشرية .	29
3 _ 3 _ 3	نظرية اتخاذ القرار .	30
3 _ 3 _ 4	نظرية الدافعية .	30
3 _ 3 _ 5	نظرية التدرج الهرمي للحاجات .	31
رابعا	واقع نظام التكوين المهني في الجزائر .	31
4 _ 1	مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر .	31
4 _ 1 _ 1	مرحلة ما بعد الاستقلال .	32
4 _ 1 _ 2	مرحلة المخططات التنموية .	32
4 _ 2	مستويات التأهيل و أنماط التكوين المهني في الجزائر.	35
4 _ 3	التكوين المهني و التصنيع في الجزائر.	36
4 _ 4	تقييم أداء قطاع التكوين المهني في الجزائر.	38
	خلاصة الفصل	42
	الفصل الثالث : سوق العمل بين التشريع و التكوين المهني .	
	تمهيد	44
أولا	ماهية سياسة التشغيل و سوق العمل .	45
1 _ 1	مفهوم التشغيل .	45
1 _ 2	مفهوم سياسة التشغيل .	45
1 _ 3	أهداف سياسة التشغيل .	46
1 _ 4	مفهوم سوق العمل .	46
1 _ 5	متطلبات سوق العمل .	47
1 _ 6	وظائف سوق العمل .	49
ثانيا	تطور التشغيل في الجزائر 1966 – 1999 .	49
1 _ 2	المرحلة الأولى 1966 –1999 .	49
1 _ 1 _ 2	الفترة السابقة لسنة 1973 .	49
2 _ 1 _ 2	الفترة بين 1974 –1980 .	50

2 _ 2	المرحلة الثانية 1980 –1990 .	51
2 _ 2 _ 1	الفترة الأولى 1980 –1984 .	52
2 _ 2 _ 2	المخطط الخماسي الثاني 1985 –1989 .	55
2 _ 3	المرحلة الثالثة : التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق 1990 – 1999 .	57
2 _ 3 _ 1	حالة الشغل عند الاتفاق الأول .	59
2 _ 3 _ 1	حالة الشغل عند الاتفاق الثاني و الثالث .	60
2 _ 3 _ 3	حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي .	62
ثالثا	خصائص سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه في الجزائر .	66
3 _ 1	سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه .	66
3 _ 2	تطورات استحداث الوظائف في سوق العمل بالجزائر .	69
3 _ 3	خصائص سوق العمل في الجزائر	71
3 _3 _ 1	تجزؤ سوق العمل .	71
3_1_3_1	سوق العمل الرسمي .	73
3_1_1_3_1	القطاع الحكومي .	73
3_1_1_3_2	قطاع المؤسسات العمومية .	74
3_1_1_3_3	القطاع الخاص .	75
3_1_3_2	سوق العمل الغير رسمي .	76
3_2_1_3_1	جمود سوق العمل .	78
3_2_1_3_2	انتشار ظاهرة البطالة .	79
3_2_1_3_3	ظاهرة نقص التشغيل .	79
رابعا	سوق العمل الجزائري في فترة الإصلاح الاقتصادي .	80
4 _ 1	جانب العرض .	80
4_1_1	معدل نمو السكاني .	80
4_1_2	مستوى مهارة و كفاءة قوة العمل .	81
4_2	جانب الطلب .	86
4_2_1	معدل نمو الناتج الدخلي و الإجمالي .	86
4_2_2	تطور الاستثمار .	88
4_2_3	أساليب الإنتاج .	89
خامسا	التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر .	91
5_1	توزيع القوى البشرية و خصائص سوق العمل في الجزائر .	91
5_2	واقع خريجي التكوين المهني في سوق العمل في الجزائر .	93
5 _ 3	واقع سياسة التشغيل و التكوين المهني بالجزائر .	94

	خلاصة الفصل	97
	الإطار الميداني	
	الفصل الرابع : الجانب التطبيقي للدراسة	
	تمهيد	99
1	الإطار المكاني	100
2	الإطار الزماني	100
3	الإطار البشري	100
4	منهج الدراسة	100
5	العينة و طريقة اختيارها	101
6	أدوات جمع البيانات	102
7	عرض و تحليل البيانات	102
7 _ 1	وصف البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة	102
7 _ 2	عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى	106
7 _ 3	استنتاج الفرضية الأولى	119
7 _ 4	عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية	120
7 _ 5	استنتاج الفرضية الثانية	126
7 _ 6	الاستنتاج العام للدراسة	127
	خاتمة	129
	قائمة المصادر و المراجع	131

رقم الجداول	عنوان الجدول	الصفحة
1	وصف خصائص العينة من حيث متغير الجنس	102
2	وصف خصائص العينة من حيث متغير السن	103
3	وصف خصائص العينة من حيث متغير التخصص	103
4	وصف خصائص العينة من حيث متغير المستوى الدراسي	104
5	وصف خصائص العينة من حيث متغير المنطقة الجغرافية	105
6	جدول يبين تأثير العرض و الطلب على اختيار تخصص المبحوثين	106
7	جدول يبين نوع التكوين الذي تلقاه المتربصين في تخصصهم و نية الشباب في فتح مشروعهم الخاص بشهادة التكوين	107
8	جدول يبين المستوى الدراسي للمبحوثين و هل حدد مستواهم الدراسي تخصصهم في التكوين المهني	108
9	جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني حسب متغير الجنس	109
10	جدول يبين اهتمام الدولة بدعم خريجي التكوين المهني في فتح مشاريعهم الخاصة	110
11	جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني وعلاقته بوجود مؤسسات تهتم بتوظيف خريجي هذا القطاع	111
12	جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني و علاقته بنقص اليد العاملة في تخصصهم	112
13	جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني وعلاقته بتزايد الطلب على تخصصهم	113
14	جدول يوضح أسباب التحاق الشباب بالتكوين المهني وعلاقتهبتأثير عروض العمل في اختيار تخصصهم	114
15	جدول يبين رضا خريجو التكوين المهني على تخصصهم و هل يريدون العمل في مجال تخصصهم	116
16	جدول يبين توجه الشباب نحو تخصص معين وارتباطهبإكمال مسيرة عائلتهم المهنية وعلاقته بمنح مركز التكوين المهني الاعتماد لفتح مشروعهم الخاص	117
17	جدول يبين مدة التكوين و علاقتها بنية الشباب بفتح مشروعهم الخاص	118
18	جدول يبين اهتمام المنطقة الجغرافية بتوظيف خريجي التكوين المهني وعلاقتهبمتغير المنطقة الجغرافية	120
19	جدول يبين تأثير المنطقة الجغرافية في اختيار تخصص المبحوثين و علاقته باختيار المبحوثين لتخصصهم	122
20	جدول يبين تأثير المنطقة الجغرافية في اختيار تخصص المبحوثين وعلاقتهبمتغير المنطقة الجغرافية	123

21	جدول يبين المنطقة الجغرافية للمبحوثين ومدى معرفتهم لمجموعة من الشباب توظفوا بشهادة بالتكوين المهني في منطقتهم	125

مقدمة

مقدمة :

يعد التكوين المهني ذات أهمية كبيرة و ضرورية بالنسبة للدول المتقدمة و الدول النامية على حد سواء ، بل و تتعاظم و تكون أكثر إلحاحا بالنسبة للأخيرةللحاق بركب تلك المتقدمة ، و ذلك باعتبارها عامل أساسي في تطوير و تنمية القدرات البشرية و ترقيتها و هو العنصر المكمل و الركيزة الأساسية للسير الفعال لتلك الموارد ، حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام و الوظائف التي يشغلونها بغية رفع مستواهم الإنتاجي و الأدائي لأقصى حد ممكن ، فبدون تكوين تواجه المنظمات و المؤسسات مشاكل في سير العملية الإدارية و الإنتاجية من جراء التكنولوجية الجديدة و المتسارعة ،حيث أن التكوين يعمل على تحقيق نوع من الاستقرار الوظيفي داخل التنظيم، كما يعمل التكوين المهني على التطوير الجيد و العقال و المستمر لجميع المتكونين في جميع مستوياته.

التنظيمية العملية ، كما يحتل التكوين أهمية بارزة في معادلة تجسيد الأهداف المأمولة لأي مؤسسة من خلال تمكين الموارد البشرية من اكتساب معارف و مهارات تغير سلوكاتها و مهاراتها و تطوير كفاءتها بشكل يسمح للتكيف مع تحولات البيئة الخارجية و هذا ما يصب في مجرى بقاء و استمرار المؤسسات في ظل التقلبات و الأزمات العارضة.

إن الاهتمام بموضوع تنمية الموارد البشرية ونتائجها و أثارها يفرض علينا بالضرورة الاهتمام بموضوع حركة سير سوق العمل داخل النسق الاجتماعي و الاقتصادي و معرفة تطور سوق العمل وفق المتطلبات و التقلبات التي يتميز بها المجتمع الجزائري ، و معرفة تأثير مؤسسة التكوين المهني على سوق العمل من خلال فتح تخصصات جديدة تواكب حاجيات سوق العمل و التي أدرجت في مختلف مؤسسات التكوين المهني موجهة لمختلف الفئات العمرية ، حيث تقوم مراكز التكوين المهني في بداية كل عام بحملات إعلامية على مستوى البلديات بغرض استقطاب الشباب و توجيههم إلى التخصصات المطلوبة في سوق العمل الحالي ، أو بدرجة ثانية وعي الشباب بفرص العمل المطلوبة و المسارعة في التكوين فيها قصد التوظيف و تحسين حياتهم المعيشية .

سنحاول في هذه الدراسة التطرق لتأثير عروض العمل المتاحة على توجه الشباب لمراكز التكوين المهني و اختيار تخصصهم و ذلك من خلال إتباع مجموعة من الفصول تتكون من إطار منهجي و النظري وأخر تطبيقي .

الإطار النظري

الفصل الأول: الجانب المنهجي

أسباب اختيار الموضوع :

أسباب ذاتية و موضوعية:

– الاهتمام الشخصي المعرفي باتجاه الموضوع .

– إدراك أهمية الموضوع .

– الرغبة في معرفة سبب اختيار الشباب لتخصص التكوين المهني .

أسباب موضوعية :

– أهمية الموضوع من الناحية العلمية و العملية و نقص الدراسات السوسيولوجية الخاصة بهذا الموضوع .

– إضفاء الطابع العلمي على أسباب توجه الشباب نحو مراكز التكوين المهني .
– حاجة المجتمع لمثل هذه الدراسات التي تبين العلاقة بين سوق العمل و التوجه الشباب نحو التكوين المهني.

أهمية الدراسة :

– تسليط الضوء على تأثير قانون العرض و الطلب في توجه الشباب نحو التكوين المهني .

– إبراز تأثير المنطقة الجغرافية في توجه الشباب نحو تكوين معين .

– معرفة مدى أهمية توفر الشغل في توجه الشباب نحو تكوين أنفسهم .

أهداف الدراسة :

– محاولة معرفة السبب الرئيسي الذي يدفع الشباب نحو مراكز التكوين .

– تأكيد ضرورة توفير مناصب الشغل للمساهمة في تحفيز الشباب للانخراط في مراكز التكوين المهني.

– محاولة صياغة دراسة تفيد المسؤولين عن التحكم في سوق العمل .

الإشكالية:

عروض العمل هي عروض تعرضها مؤسسات للأفراد قصد توظيفهم داخل مؤسسات حسب احتياجات المؤسسة للعمال في تخصصات مختلفة، و تكون عروض العمل في مستوى غير محدد حسب حالة الاقتصاد التي تمر به الدول إما مرتفع أو راكد ،و أيضا حسب اهتمام الدول بالعنصر البشري و الاهتمام باستحداث مناصب شغل عن طريق تشييد مؤسسات صناعية لاحتواء هذا العنصر و استغلال هذه الطاقة و عدم هدرها ، أي ترتبط عروض العمل بحالة الاقتصاد و سياسة التشغيل التي تستعملها الدول كسياسة لخلق مناصب الشغل فينقسم سوق العمل إلى جانبين: الجانب الأول: و هو الجانب السوقي في سوق العمل والمقصود به هنا سوق التشغيل،وهو العرض والطلب المحكوم بالسعر الذي يحدد بجملة من العناصر كحجم الطلب وحجم العرض ،وعنصر الكفاءة المتوفرة لدى طالبي الشغل وينجر عن كل ذلك من منافسة شديدة خاصة في وضع يتسم بندرة العمل وارتفاع سقف الشروط المستوجبة للتوظيف من قبل المؤسسات والحجم المرتفع لطالبي الشغل بفعل البطالة، كل هذه العوامل الضاغطة تزيد من المنافسة على التشغيل ، ويطلق على هذا الجانب سوق التشغيل المحكوم بالأبعاد الاقتصادية وبآليات السوق، والجانب الثاني : هو الجانب غير السوقي في سوق العمل وهو جانب غير خاضع لميكانيزمات السوق، ويتمثل ذلك في تشريعات العمل والحوار الاجتماعي بين شركاء الإنتاج والمفاوضات الاجتماعية... إلخ، وهو الدور الذي تطلع به السلطات العمومية بالتنسيق بين الأطراف الاجتماعيين، وهنا تتجسد أهمية دور الدولة في سوق العمل وتتمثل تدخلاتها ليس فقط في البعد غير الخاضع لآليات السوق مثل وضع قوانين العمل وتطويرها بما يضمن حقوق وواجبات كل المتعاملين في سوق العمل، ولكن أيضا في البعد السوقي لسوق العمل عن طريق ضبط الأجور الدنيا والتدخلات التعديلية للتقريب بين العرض والطلب، وهذه التدخلات التعديلية تمثل جوهر مفهوم الوساطة المؤسسية. وكون سوق العمل يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه، ويتحدد المستوى التوازني بينهما عن طريق الأجر ، فعرض العمل يعني عدد الأيدي العاملة المتمثلة بالجهد المعروض فعلا أو المستعد للعمل خلال مدة زمنية معينة، وهو يمثل أيضا ذلك الجزء من المجموع الكلي للسكان الذين تتراوح أعمارهم ما بين (59_15) سنة ويسمى بالقوة البشرية النشيطة ، ويعرض العامل خدماته في السوق مقابل أجر بعده كاف للتخلي عن وقت الفراغ أي أن العامل يوازن بين المنفعة التي يحصل عليها من الأجر الذي يتقاضاه،و الجهد الذي يبذله ووقت الفراغ، ويتزايد العرض الفردي للعمل مع

ارتفاع الأجر بعلاقة طردية، حتى يصل مرحلة معينة، و أن فائض عرض العمل في السوق يعني البطالة [1].

التكوين المهني إذ تعتبر مراكز و مؤسسات تعتمد منهجا علميا يهدف لتكوين الموارد البشرية بأساليب و نشاطات مختلفة لاكتساب مهارات وخبرات قصد توجيههم نحو سوق الشغل في عدة مجالات .

اعتمدت دول الغرب سياسة التكوين المهني عبر فتح عدة مراكز تكوينية و حتى استقدام الأفراد من دول أخري و تكوينهم و تزويدهم بأحدث التقنيات في مجالات عديدة لتحسين أدائهم، قصد سد النقائص والاحتياجات من العنصر البشري لديهم خاصة الحرفيين لخلق التناسق و الانسجام لديها.

نظرا لتطور الدول العربية في مختلف المجالات الصناعية و السياحية و اهتمامها بتعمير البلدان بمختلف المرافق التي تخدم المجتمع فاعتمدت التكوين المهني كوسيلة تأهيلية لتحسين الخدمات داخل هذه المرافق المنشأة .

عرف التكوين المهني في الجزائر عدة مراحل فلم يكن مرتبط باستقلال الجزائر فقط، و إنما يعود ظهوره إلى الفترة الاستعمارية تحت اسم التكوين المهني في الجزائر مسيرا من طرف الديوان الجهوي للعمل و كان هدفه تكوين اليد العاملة في مجال البناء ، و هذا لتكون مؤهلة لتلبية حاجيات المستعمر الفرنسي لبناء مدنه بعد دمارها في الحرب.

خلف الاستعمار الفرنسي غداة الاستقلال حوالي 40 مركزا للتكوين المهني تقدم تكوينات في حرف البناء وتكوينات للفتيات في الفنون المنزلية والصناعات التقليدية، حيث أدت الأوضاع المزرية التي خلفها الاستعمار الفرنسي إلى ضرورة تبني برامج تنموية واسعة في مختلف المجالات وإعطاء الأولوية للعناية بالتعليم والتكوين المهني، وهذا ما أسفر عن إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات مزودة بمجلس وطني استشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات في أوت 1962، وقد كان حينها جهاز التكوين المهني تابعاً لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية، حيث بدأ بوجود 17 هيكلا تكوينيا بقدرة استيعاب لا تتعدى 2000 منصباً بصفة دائمة و 2500 منصبا في مجال التمهيد للتكوين،و واجه قطاع التكوين المهني في فترة السبعينات عدة تحديات نظرا للظروف الاقتصادية السائدة في ذلك الوقت، وتوجه العاملة نحو القطاع الصناعي وما نجم عنه من نقص في اليد العاملة

[1] حمدي علي ،وزارة التشغيل و الإدماج المهني للشباب ، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل ، الدوحة 15 – 16 نوفمبر ، 2008 .

المكونة، حيث اضطرت السلطات إلى الاستعانة بالمكونين الأجانب، وكذا إرسال بعثات للخارج للحصول على تكوين تأهيلي، وكانت الانطلاقة الحقيقية لقطاع التكوين المهني مع بداية المخطط الخماسي الأول سنة 1980 ، أين تم الاتفاق على بناء 276 مركزا للتكوين المهني في غضون خمس سنوات مع بداية الثمانينيات تضاعف قطاع التكوين المهني بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب، كما ارتفع عدد المراكز من 72 إلى 272 مركزاً خلال الفترة 1980–1985، وبزيادة 70000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر،و شهد عام 1990 صدور المخطط التوجيهي الذي أكد على ضرورة الاهتمام بقطاع التكوين المهني وربطه بالأهداف الإنمائية والإصلاحات الاقتصادية وشملت التوصيات الأساسية التي انبثقت عن المخطط العناصر التالية: ضرورة إنشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني للتحاور بين القطاعات المكونة والمستخدمة الفاعلة في القطاع إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني على مستوى المؤسسة والولاية وحسب النشاطات إلغاء مركزية التسيير الإداري والمالي لقطاع التكوين المهني،و عرفت نهاية التسعينيات فترة ركود طالت جميع القطاعات ومنها قطاع التكوين المهني، بسبب الأوضاع الأمنية التي مرت بها البلاد آنذاك، إلا انه ومع بداية الألفية الجديدة التي شهدت استقرارا امنيا واقتصاديا ومع ارتفاع أسعار البترول عاد الاهتمام بقطاع التكوين المهني الذي شهد تطورا كميا في مختلف الجوانب، وفي إطار إصلاح المنظومة الوطنية للتربية والتكوين في الجزائر، جاء التعليم المهني سنة 2002، وذلك قصد استقطاب ما يقارب من 30% إلى 40% من تعداد التلاميذ الناجحين للطور ما بعد الإجباري، وكان من أهداف استحداث مسار التعليم المهني هو التحضير للولوج لعالم الشغل، كهدف أول، كما يسمح بالالتحاق بمستويات أعلى امتداداً للفرع المتبع، ولتحقيق هذه الأهداف يستفيد تلاميذ التعليم المهني من تعليم تكنولوجي ومهني يسمح لهم بممارسة نشاط مهني، وكذا تعليم عام يمنح لهم ثقافة عامة ومعارف قاعدية ضرورية لتكوينهم مدى الحياة، كما يتابعون فترات للتكوين في الوسط المهني،وفي هذا الإطار، فقد تم إنشاء هيئات دعم بموجب القانون رقم 07/08 بتاريخ 23 فيفري 2008 المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين، وذلك من أجل ضمان الحوار والتشاور بطريقة منتظمة ودائمة بين جميع الجهات الفاعلة والشركاء في هذا المجال، ومنها:

هيئة مسماة المؤتمر الوطني للتكوين والتعليم المهنيين، وهيئات جهوية تسمى المؤتمرات الجهوية للتكوين والتعليم المهنيين"، مرصد للتكوين والتعليم المهنيين مكلف بأنشطة الاستشراف من

حيث الاحتياجات الكمية والنوعية للتأهيل مجلس شراكة للتكوين والتعليم المهنيين، لجنة ولائية للشراكة مكلفة خاصة بتطوير التشاور بين القطاعات من خلال تكييف عروض التكوين وفقا للاحتياجات في اليد العاملة المؤهلة للمؤسسات العاملة في الولاية[2]، فاهتم التكوين المهني دائما بزيادة قيمة مضافة للأفراد في مجال الشغل، حيث إن من يحملون شهادات تكوينية تزيد فرصهم في التوظيف فأصبح التكوين المهني من ضمن النشاطات التنموية للرفع من قيمة اليد العاملة ذات التأهيل العالي، و الحد من انتشار البطالة فهذه المؤسسة تستهدف الفئة المتوسطة أي الراسبين في مستوى التعليم المتوسط و الثانوي الذين هم عرضة للانحراف و البطالة لتكوينهم وتوجيههم نحو سوق الشغل.

تزيد عروض العمل المتاحة من زيادة التحاق الشباب بمراكز التكوين المهني ، فأصبح الشباب اليوم يتوجهون لتكوينات معينة ، والتي تعرف نقصا في الطلب وارتفاعا في العرض والتي تعرف سوقا مفتوحا في العمل و التسويق، وتهتم الدولة بدعم مشاريعهم ومرافقتها عن طريق مؤسسات أونساج أو غيرها للمساهمة في بناء اقتصاد الدولة طمعا في التوظيف أو بناء مشاريعهم الخاصة.

التساؤل العام :

- هل يرتبط تخصص خريجو التكوين المهني بعروض العمل المتاحة ؟

التساؤلات الفرعية :

- هل العرض و الطلب على النشاط يؤثر في توجه الشباب نحو تكوين معين ؟
- هل للمنطقة الجغرافية تأثير في توجه الشباب نحو تكوين معين ؟

الفرضيات:

الفرضية العامة :

- يرتبط تخصص خريجو التكوين المهني بعروض العمل المتاحة .

الفرضيات الجزئية :

- يؤثر العرض و الطلب على النشاط في اختيار الشباب لتخصص معين في التكوين المهني .
- تؤثر المنطقة الجغرافية على توجه الشباب نحو تخصص معين بمراكز التكوين المهني .

[2] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، المجلد 14 ، العدد 03 ،2020 ص 378.

تحديد المفاهيم :

خريجو التكوين المهني :

مفهوم التكوين :

لغة : هو التدريب أو التربية و التعليم .[3]

اصطلاحا : يعرف بأنه تطوير أو تنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه .[4]

التعريف الإجرائي للتكوين المهني :

يعرف التكوين المهني بأنه عملية تعلم تهدف إلى تطوير و تحسين المهارات العملية و المعرفية و السلوكية اللازمة لأداء مهام و وظائف محددة في مجال معين . و يشمل التكوين المهني عادة عدة مكونات , مثل التدريب النظري و العملي و التدريب في موقع العمل و التعلم عن بعد .

و يتم توفير التكوين المهني عادة من خلال مؤسسات تعليمية مختلفة , مثل المدارس الفنية و المعاهد التقنية و لكليات الأكاديمية و المراكز التدريبية المختلفة . و يتم تقديم برامج التكوين المهني بناء على معايير و احتياجات سوق العمل في مجال محدد , و يهدف إلى تنمية المهارات المعرفية اللازمة للعمل في مجالات عدة .

و يعد التكوين المهني جزءا هاما من التعليم التقني و الحرفي , و يتضمن عادة دراسة المواد الأساسية المتعلقة بالمجال المحدد , بالإضافة إلى المهارات العملية اللازمة لتطبيق هذه المعارف في بيئة العمل . و يساعد التكوين المهني خريجيه على تحسين فرصهم في الحصول على وظائف جيدة في سوق العمل ,و تزيد مستوى دخلهم و تحسن جودة حياتهم المهنية .

[3] أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب للنشر و التوزيع و الطباعة ، الطبعة الأولى ، القاهرة ، 2008، ص 15.

[4] صباح غربي ، التكوين المهني ، دار المجدد للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2020، ص 15 .

التعريف الإجرائي لخريجو التكوين المهني :

خريجو التكوين المهني هم الأشخاص الحاصلين على شهادات من مراكز التكوين المهني و الذين نجحوا في إكمال برامج تكوين معين و تلقوا التدريب اللازم الذي ساهم في تنمية مهارتهم في مجال معين سواء التصنيع أو الحرف أو البناء الذي يساعدهم في ممارسة العمل بدون صعوبة في إتقان .

عروض العمل :

مفهوم العمل :

لغة : يقال في الجمع أعمال : الفعل بقصد ,ما يتولى عليه العامل ,يقال العمال اليدوية , أعمال البلد[5].

إصلاحا : يشير "جورج فريدمن " إلى أن العمل يشكل في نفس الوقت هدرا للطاقة ، و عاملا من عوامل الإنتاج ، و مصدرا للمداخيل ، و وسيطا للاندماج[6] .

عرف كارل ماركس العمل من خلال تحديد العلاقة الدينامية القائمة بين الإنسان و الطبيعة " فهو العقد القائم بين الإنسان والطبيعة ، حيث يلعب الإنسان ذاته تجاه الطبيعة دور إحدى القوى الطبيعية . فالقوى الممنوحة لجسده يضعها كلها في حركة تهدف إلى دمج الطبيعة الخارجية و طبيعته الخاصة منميا مواهبه الكامنة فيه .

ركز ماركس في تعريفه للعمل على التغيرات الأساسية التي يحدثها العمل من خلال تقنيات أو نشاطات و أفعال يقوم بها الإنسان لتغيير الطبيعة أو بيئته و التي تتفاعل لتطويره و تنمية قدراته "

وهو ما تأكده مختلف الديانات السماوية و النظريات القديمة و الحديثة التي تعتبر كلها بأن العمل البشري هو مصدر الإنتاج و التطور البشري " [7].

[5] أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، نفس المرجع السابق .

[6] أنسام الأسعد ، معجم مصطلحات علم الاجتماع ، دار و مكتبة الهلال للطباعة و النشر ، الطبعة الأولى ، لبنان ، 2011، ص 178.

التعريف الإجرائي لعروض العمل :

عروض العمل هي فرص العمل المتاحة في السوق للأفراد الباحثين عن العمل .و تتضمن عروض العمل وظائف متنوعة في مختلف المجالات ,مثل الصناعة و التجارة و الخدمات و التعليم و الرعاية الصحية و التكنولوجيا و الاتصالات و غيرها .

و يمكن أن تكون عروض العمل متاحة في القطاع العام أو الخاص أو غير الربحي , و يمكن أن تكون بدوام كامل أو جزئي أو عقود مؤقتة . و تعتمد فرص العمل المتاحة على حالة الاقتصاد ة الطلب في السوق , و تختلف من بلد لأخر و من قطاع لأخر .

و يتم الإعلان من عروض العمل عادة من خلال مختلف الوسائل , مثل الإعلانات في الصحف و المجلات و الانترنت و مواقع التوظيف و شبكات التواصل الاجتماعي و مكاتب التوظيف و الشركات و المؤسسات المختلفة . و يسعى الأفراد الباحثين عن عمل إلى الحصول على فرصة عمل مناسبة وفقا لمؤهلاتهم و مهاراتهم و اهتماماتهم و خبراتهم .

التعريف الإجرائي للعرض و الطلب :

العرض و الطلب هو مصطلح يشير إلى العلاقة بين الكمية المتاحة من القوى العاملة (عرض العمل) و الكمية المطلوبة من القوى العاملة (الطلب على العمل) في سوق العمل .

عرض العمل يشير إلى العدد الكلي للأشخاص الذين يرغبون في العمل في سوق العمل . و تؤثر العوامل الاقتصادية مثل معدلات الأجور و الفوائد الاجتماعية و الضرائب و حوافز العمل على عرض العمل . كما أن العرض يتأثر أيضا بعوامل مثل النمو الديموغرافي و معدلات التعليم و التدريب .

أما الطلب علة العمل ، فيشير إلى العدد الكلي للوظائف الشاغرة في سوق العمل ، و التي يرغب أصحاب العمل في شغلها . و يتأثر الطلب على العمل بعوامل مثل النمو الاقتصادي و التكنولوجيا و التغيرات الديموغرافية و تحولات سوق العمل .

---

[7] خروف حياة ، تصورات العمل لدى إطارات الهيئة الوسطى و العمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية و خدمية ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ، جامعة باجي مختار ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية – عنابة ، دفعة 2005 – 2006، ص 11.

يتفاعل العرض و الطلب على العمل في سوق العمل ،و تتحكم في مستويات الأجور و معدلات البطالة في المجتمع . فإذا زاد عرض العمل عن الطلب على العمل ، فان مستويات الأجور ستنخفض ، في حين سيزيد معدل البطالة . و إذا كان الطلب على العمل يفوق عرض العمل ، فان مستويات الأجور سترتفع ، في حين ستنخفض معدلات البطالة .

المقاربة السوسيولوجية :

المقاربة السوسيولوجية هي مقاربة نظرية تساهم في اختصار الدراسة و تسهيلها عبر إسقاط نظريات لعلماء اجتماع قاموا بدراسة المجتمع عبر خطوات ممنهجة ذات طابع علمي .

فيمكننا القول أن هذا الموضوع الذي ندرسه تحت عنوان "خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل ", أن توجه الشباب نحو التكوين المهني و التوجه نحو تكوينات معينة لسد نقص معين في العرض و الذي يعرف ارتفاعا في الطلب, لخلق التناسق بين الوظائف و الاحتياجات في سوق العمل لتحقيق النسق ككل . يمكننا إسقاط نظرية البنائية الوظيفية على هذه الدراسة فهذه النظرية هدفها دراسة كيفية إسهام أجزاء النسق في تحقيق النسق ككل لاستمراريته فيعتمد الاتجاه الوظيفي على أفكار رئيسية أو مسلمات محورية و هي انه يمكن النظر إلى أي شئ سواء كان كائنا حيا أو اجتماعيا و سواء كان فردا أو مجموعة صغيرة أو تنظيما رسميا أو مجتمعا أو حتى العالم بأسره على انه نسق أو نظام . و هذا النسق يتألف من عدد من الأجزاء المترابطة و لكل نسق احتياجات أساسية لا بد من الوفاء بها و إلا فان النسق سوف يفنى أو يتغير تغيرا جوهريا .و انه لابد أن يكون النسق دائما في حالة توازن و لكي يتحقق ذلك فلا بد أن تلبي أجزائه المختلفة احتياجاته[8] .

الدراسات السابقة :

– الدراسة الأولى : من إعداد الطالبة عمور رقية مذكرة تخرج لنيل شهادة الماستر في علم الاجتماع التنظيم و عمل بعنوان "دور التكوين المهني في توفير مناصب الشغل " , و هي دراسة ميدانية بمركز

[8] سمير نعيم أحمد ، النظرية في علم الاجتماع ، دار المعارف ، الطبعة الخامسة ، بيروت ، 1975، ص199 .

التكوين المهني و التمهين بورومي مولاي بسيدي بلعباس موسم 2021_2022 , و كانت تساؤلات الدراسة كما يلي :

التساؤل العام :

– ما هو دور مراكز التكوين المهني في توفير مناصب شغل التي يحتاجها سوق العمل ؟

التساؤلات الفرعية :

– ما هي الوسائل و الميكانيزمات و الآليات المعتمدة من طرف مراكز التكوين المهني لجلب و استقطاب الطاقات الشابة المؤهلة ؟

– هل يساهم خريجي هذه المراكز في تحقيق الفاعلية و الكفاءة المطلوبة للزيادة في الإنتاج ؟

– هل هناك موائمة بين مخرجات التكوين المهني و مدخلاته ؟

– ما هي العراقيل و الصعوبات التي تواجهه مراكز التكوين المهني في تكوين و تأهيل و تشغيل المتخرجين من مراكزها ؟

– الدراسة الثانية : من إعداد الطالبة حمادي حسيبة , رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل تحت عنوان " إستراتيجية التكوين المهني و متطلبات سوق العمل في الجزائر " و هي دراسة ميدانية حول خريجين التكوين المهني بقالمة موسم 2019_2020 , و كانت تساؤلات الدراسة كما يلي :

التساؤل العام :

– هل إستراتيجية التكوين المهني في الجزائر كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل ؟

التساؤلات الفرعية :

– هل سياسة التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين ؟

– إلى أي مدى حققت مخرجات مؤسسات التكوين المهني متطلبات سوق العمل ؟

– هل هناك موائمة بين إستراتيجية التكوين المهني و سياسة التشغيل في الجزائر ؟

صعوبات الدراسة :

- صعوبة ملئ الاستمارات و استرجاعها .

- نقص الكتب و المراجع التي تتعلق بموضوع دراستنا .

الفصل الثاني:سوسيولوجيا التكوين المهني .

تمهيد

أولا : ماهية التكوين المهني .

ثانيا : مساهمة التعليم و تكنولوجيا التعليم في التكوين .

ثالثا : النظريات الاجتماعية المفسرة للتكوين المهني .

رابعا : واقع نظام التكوين المهني في الجزائر .

خلاصة

تمهيد:

يعتبر التكوين المهني ضرورة اجتماعية و اقتصادية ، حيث أن مؤسسات التكوين المهني تشرف على إخراج اليد الفنية التي تضمن سير عمليات الإنتاج و الخدمات ، كما يكون محتوى التكوين المقدم في النسق التربوي عموما مشبعا بقيم النسق الاجتماعي ، و تجدر الإشارة إلى أن النسق التحتية للتكوين تابع النسق الاجتماعي الذي تحيط به ، و سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم التكوين المهني و مختلف تعريفاته ، و تصنيف أنواع التكوين المهني ، بالإضافة إلى مبادئه و أهدافه و أهميته ، و سنتطرق إلى طرق و أساليب التكوين المهني و النظريات الاجتماعية المفسرة له ، و في الأخير واقع التكوين المهني في الجزائر.

أولا _ ماهية التكوين المهني :

1 _ 1 _ مفهوم التكوين المهني :

إن مفهوم التكوين المهني يختلف تماما عن مفهوم التعليم العام الذي تضمنه المدارس و الثانويات ، و ذلك لاختلاف مجالاتها و أهدافهم التعليمية ، فإذا كان التعليم العام يسعى إلى اكتساب المتعلم مجموعة من المعارف العامة ، فإن التكوين المهني يسعى إلى اكتساب المتربص مهنة معينة معترف بها قانونا ، و يصبح من خلالها المتربص قادرا على ضمان أداء ناجحا لمهام مهنة محددة ، و قد ذكر جورج الفوري إن مفهوم التكوين المهني يشمل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ، و يتمثل ذلك سواءا في تعليم المعارف و نقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذا العمل المهني، فهو أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها ، و ذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل ، بغض النضر عن مستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله .

و هناك من يعرف التكوين المهني بأنه مجموعة الأنشطة القادرة على وضع الأفراد و الجماعات في حالة ضمان لأداء أعمالهم الحالية و المستقبلية بكفاءة من أجل السير الجيد للمنظمة [9] .

و يعرفه عبد الرحمان محمد عيسوي : على أنه نوع من التعلم و اكتساب المهارات و الخبرات و المعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ، و لا يقتصر التدريب على العمال الجدد و لكنه أيضا يشمل تدريب الملاحظين و المشرفين و قادة العمال ، بحيث يتلقون برامج تدريبية معينة تؤهلهم للوظائف القيادية التي سوف يشتغلونها ، بالتكوين المهني لا يستفيد منه العمال فحسب ، و إنما الرؤساء أيضا ، كذلك تدريب العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة التي يعملون بها زيادة كفاءتهم الإنتاجية أو إلمامهم بنوع جديد من الآلات أو طريقة جديدة من طرق العمل.

و يعرف التكوين على أنه تطوير أو تنمية سلوك الفرد بوسيلة أو أكثر من وسائل التدريب أو وسائل نقل الخبرة في مجال المعرفة أو المهارة أو الاتجاهات بغرض تحقيق معيار أداء مرغوب فيه .

[9] تشبعت ياسمينة ، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد 30 ، سبتمبر 2017، ص507 .

و من المنظور الاجتماعي أصبح التكوين ارتباط واضح والاتجاهات المعاصرة للثقافة والعلوم و تجاوره لأبعاده الاقتصادية و المهنية إلى إبعاد ثقافية و اجتماعية خاصة من التطور العلمي و التكنولوجي ، و تغير محتوى العمل الذي أدى إلى تغيير أهداف التدريب من مجرد تلقين المعارف و تعليم المهارات إلى تربية المتدرب على الأسلوب الصحيح في التفكير و الابتكار و التجديد و الفهم الجيد للعمل و المقدرة على أدائه بكفاءة عالية مع استيعاب التطورات الحديثة فيه.

و من خلال التعريفات التي ذكرت يمكن القول إن التكوين المهني هو جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف و مهارات و سلوكيات يحصل عليها المتربص أو المتكون من مؤسسات التكوين و التعليم المهنيين من خلال دروس نظرية و أعمال تطبيقية تجعل المتكون قادرا على مزاولة وظيفة ما ، و عملية التكوين هذه تكون شاملة تضم جوانب نفسية و فنية و اجتماعية[10].

1 _ 2 _ تصنيف أنواع التكوين المهني :

1 – التكوين من حيث الزمان (وقت التنفيذ):

أ– تدريب قبل الخدمة :

هناك تكوين يتم قبل أن يتولى العامل العمل الذي يسند إليه ، فالعامل الجديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل فيل أن يستلم مهامه، و يوجه هذا النوع من التكوين للصغار الداخلين لسوق العمالة .

ففي هذا النوع من التكوين يزود هذا العامل بمعلومات مفصلة عن العمل ، و عن أهدافه و علاقته بالأعمال الأخرى ، كما يدرب أيضا تدريبا عمليا على أدائه إذا اقتضى الأمر و ذلك لضمان حسن الأداء و من جهة أخرى فإن هذا التكوين من شأنه أن يبث الثقة في نفسه ، و يزيل قلة الثقة الناشئة عن التخوف و الوقوع في الخطأ أو من توقع الارتباك فترجع روحه المعنوية

ب–تدريب أثناء الخدمة:

لاشك أن ابسط وسائل التدريب هي الخبرة التي يكتسبها الفرد من ممارسته للعمل فعلا ، و تلك الطريقة لا يمكن الاستغناء عنها ، ولكن لا يمكن الاعتماد عليها فقط حيث أنها استنفذ وقتا طويلا و

[10] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص15.

قد تؤدي إلى أن يكتسب الفرد خبرات خاطئة إذا لم تعزز بأنواع أخرى من التدريب أثناء العمل مثل الملاحظة بمعرفة المشرف ، و هو أسلوب فعال و نافع خاصة إذا كان المشرف متمكنا من عمله ملما بدقائقه و لديه المهارة على التدريب و التوجيه ، و الأسلوب الأكثر شيوعا و أهمية من أساليب التدريب أثناء العمل ، هو التنقل المخطط بين الأعمال المختلفة في المشروع ، و يهدف أساسا إلى توسيع معارف المدير، و إلمامه بكافة أوجه أنماط المشروع ، و يتم تخطيط عمليات التنقل على أساس أن يمضي المدير بين ستة أشهر و سنة في كل وظيفة ، و مزايا التنقل بين الأعمال أنه يوفر:

- مجال خبرة عريضة للفرد.

- زيادة قدرة الفرد على استخدام المبادئ الإدارية في عدد أكبر من الأعمال.

- التدريب يتم في أماكن العمل الحقيقية .

- زيادة المنافسة بين الأفراد الذين يتم تنقلهم لاكتساب اكبر قدر من المعلومات .

- يساعد على خلق روح التعاون حيث يتعرف كل شخص على متاعب و مشاكل الوظائف الأخرى[11].

ج - التدريب بعد الخدمة :

و يهدف إلى تزويد الفرد بالمعلومات و المهارات التي يحتاج إليها لممارسة وظيفته ، و قد يأخذ شكل التدريب لرفع المستوى ، أو التدريب التنشيطي ، إذ يمضي الفرد فترة من الدراسة يليها فترة من التطبيق العملي في مكان العمل الذي يزاوله ، ثم يعود للدراسة لفترة أخرى ، و قد يتخذ شكل إعادة التدريب الذي يهدف إلى اكتساب الفرد معلومات و مهارات لأزمة لأداء واجبات و مسؤوليات وظيفة تختلف عن واجبات و مسؤوليات الوظيفة التي يقوم بها ، و سبق له التدريب عليها[12].

[11] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص70.

[12] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص72.

2- التدريب من حيث المكان :

أ - التدريب في موقع العمل :

تتبناه المؤسسة لقربه من إدارة العمل ، و المشرفين عليه و انخفاض كلفته ، و من أشكال التدريب الدوران الوظيفي في وظائف مختلفة و المشاركة في اللجان و التنمية الذاتية و من خصائصه أنه:

-لا يتم هذا النوع من التدريب في مدرسة أو مركز تدريبي .

-يعمل المدرب أو المتدرب في بيئة العمل العادية .

-يتولى المدرب تصحيح أخطاء المتدرب كي يرتفع بمهاراته .

-يعمل المتدرب في ظروف مماثلة لتلك التي يواجهها أثناء العمل .

-لا يحتاج إلى أدوات و معدات خاصة ، كما أنه يتيح المجال المتدرب العمل في الوظيفة التي يشغلها ، لكنه يحتاج إلى وقت طويل و قد يعرقل الإنتاج.

ب- التدريب خارج مواقع العمل :

بعيدا عن الموقع الفعلي للإنتاج، و يكون موقع التدريب على صورة مدرسة مهنيه ، أو مراكز تدريب ، أو كليات أو جامعات التي تقوم بعقد برامج، و دورات تدريبية يحضرها الدارسون، و تختلف تلك البرامج من حيث طول فترتها و نوع الدراسة، و أهم ما يميز هذه البرامج الآتي :

-توفير خبرة و كفاءة في تصميم البرامج قد لا تتوفر للشركات .

-توفر المدربين الأكفاء المختصين .

-تجمع خبرات أفراد من شركات مختلفة في نفس البرامج.

-بعد التدريب عن جو العمل يتيح فرصة الاستيعاب و التعمق [13].

ج- التدريب الذي يجمع بين النوعين : (داخل مواقع العمل و خارجه):

[13] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص74.

كالتلمذة الصناعية و تقوم هذه الطريقة على أساس تزويد الأفراد بالمعرفة النظرية و العملية لفترة معينة ، يعقب على ذلك تدريب على العمل نفسه في إحدى الشركات و على ذلك فإن هذه الطريقة تجمع بين التدريب خارج و أثناء العمل .

3- التدريب من حيث الهدف : و ينقسم إلى :

أ- التدريب لتجديد المعلومات :

حيث أدت التطورات المتلاحقة في المجتمع بصفة خاصة ما يتعلق منها بتصميم برامج الرعاية الاجتماعية و الآثار الناجمة عنها إلى أن أصبحت المعلومات و المعارف تحتاج إلى تجديد حتى يتمكن للفرد العامل أن يمارس عمله بكفاءة و فاعلية، و من هنا تبرز أهمية التدريب لتجديد المعلومات ليكون الفرد دائما ملما بما هو جديد في مجال عمله .

ب- تدريب المهارات :

و يعني هذا النوع من التدريب زيادة قدرة المتدربين على أداء أعمال معينة، و رفع كفاءتهم في أداء هذه الأعمال و يستفاد من هذا الأخير في تنمية مهارات الأخصائيين الاجتماعيين الجدد من خلال إعطائهم قدرا من المهارات الإدارية و الإشرافية التي تساعدهم على قيادة الأفراد الآخرين الذين يشرفون عليهم .

ج- التدريب السلوكي :

هذا النوع من التدريب له أثر كبير في إحداث تغيير سلوك الأفراد ، و نجاحه سيؤدي حتما إلى اقتلاع العادات غير الجيدة لدى الأفراد مثل خشونة المعاملة ، استغلال السلطة ، التفرقة في المعاملة ، عدم تقدير الظروف الخاصة بالعميل ليحل بدلا منها بعض القيم و الاتجاهات الإيجابية ، مثل حسن المعاملة ، التعرف على أسباب المشكلات ....الخ[14]

و هناك تصنيفات لأنواع التكوين المهني إضافة إلى الأنواع التي ذكرناها سابقا و هي :

أ - التصنيف طبقا بوسيلة التدريب : و من بين هذه الوسائل ما يلي :

[14] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص75.

– التدريب بالمحاضرات أو الاجتماعات .

– التدريب بالأداء العملي المهارة .

– التدريب بأسلوب دراسة الحالات .

– التدريب بتمثيل الأدوار .

ب – التصنيف وفقا لفترة التدريب : فهناك :

–التدريب القصير.

– التدريب الطويل .

– التدريب المتوسط .

– التدريب المكثف السريع .

ج – التصنيف طبقا لنوع العمل :و هناك :

–التدريب الصناعي، الزراعي....الخ .

–التدريب الإداري و الإشرافي.

– التدريب العسكري .

د – التصنيف وفقا لعدد المتدربين : و نجد

– التدريب الفردي .

– التدريب الجماعي[15] .

1_ 3 _ مبادئ التدريب المهني:

للتدريب مجموعة من المبادئ التي تشكل القواعد الأساسية للعمل، والتي يجب الالتزام بها حتى يسير التدريب في طريقه لتحقيق أهداف المنظمات في مختلف المجالات التنموية، وهذه المبادئ تتمثل في:

1–الهادفية : وهذا يعني أن للتدريب هدفا محددا قابلا للتطبيق موضوعيا .

[15] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص76 .

2-الاستمرارية: فالتدريب يبدأ مع بداية الحياة الوظيفية للفرد، ويستمر معه خطوة بعد أخرى لتطويره وتنميته، وتتكون العملية التدريبية من مجموعة من العناصر هي المتدربون المتربون المادة التدريبية وأساليب التدريب المستخدمة ومساعدات التدريب.

3- الشمول: بمعنى أن التدريب موجه إلى العاملين في مختلف المستويات الإدارية في المنظمة، وأنه يشمل جميع الفئات الوظيفية في الهرم الوظيفي، وهو عملية مركبة تتكون من مجموعة من العمليات الفرعية هي: تحديث الاحتياجات وتصميم الترافع التربية وتنفيذ هذه البرامج وتقويمها يتناول هذا العنصر بشيء من التفصيل في الفصل الثالث .

4- التدرج: أي أن تعيد التدريب بمعالجة الموضوعات السهلة ثم يتدرج إلى ما هو أصعب، وهكذا حتى يصل إلى معالجة المشكلات الأكثر صعوبة و تعقيدا .

5- النظام المفتوح : النظام هو مركب متكلس يتكون من عدد من العناصر الفرعية للتفاعل ، وتنظم معا بشكل متناسق، وتسعى إلى غاية مشتركة، وهو أكبر من مجموع أجزائه، وتتمثل السمة الأساسية للنظام في قدرته على الإحساس بالتغيرات الداخلية وبالبيئة الخارجية المحيطة به، ومن ثم يتخذ من الإجراءات ما يضمن استمراره في الاتحاد الصحيح المطلق لأهدافه، وتتمثل مدخلات هذا النظام في المتدربين، المدربين، المادة التدريبية، الأساليب والمساعدات التدريبية ، أما مخرجاته فتتمثل في خدمة تربية سليمة، وتعتبر التغذية العكسية مما يشغل النظام ، لا يمكن الاستفادة من الاتجاهات في تحسين المتغيرات، وبالتالي تنعكس على عمليات التشغيل وعلى كفاءة النظام في إيجاد مخرجات جديدة .

6- مواكبة التطور: بمعنى أن التدريب يأتي لإشباع الاحتياجات التدريبية للعاملين بما يتناسب ومستوياتهم الوظيفية[16].

[16] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص78.

1_ 4 _ أهداف التكوين المهني:

إن التكوين المهني أهداف كثيرو من بين أهمها ما يلي:

– النهوض بالإنتاج من حيث الكم و الكيف ، فالقدرات و المهارات العالية تؤدي إلى زيادة الإنتاج و رفع الروح المعنوية المتربص مع تخفيض نسبة ضياع الهدر .

– محاربة و تقليل الآفات الاجتماعية و انحراف الأحداث .

– إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم .

– حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال .

– إبعاد الأطفال الذين لا يدرسون عن التسول و التسكع في الشارع .

–رفع درجات الأداء المهني للموظفين من خلال رفع المعرفة المهنية لديهم ورفع مستوياتهم المهنية من حيث المهارات المهنية والقدرات المهنية المتعددة.

– يعتبر التكوين المهني أحد العوامل التي تتمثل في التحفيزات المهنية لأنه يقوم بتحقيق طموحات وأهداف الموظف الشخصية من خلال حصوله على الترقية والمكافآت المهنية مقابل جهوده المرتفعة وخبرته في العمل المهني .

– التخلص من الفجوة القائمة بين الأداء المهني المطلوب والأداء المهني الفعلي للموظفين.

– تحسين وتطوير الخدمات المهنية التي توفرها البيئة المهنية للموظفين مع الاهتمام بمواكبة التطورات التكنولوجية.

– إكساب الموظفين الثقة العالية بأنفسهم وقدراتهم المهنية، مما يزيد من قدرتهم على التكيف المهني.

– قدرة الإدارة المهنية من الحفاظ على الموظفين المميزين في العمل[17].

[17] تشبعت ياسمينة ، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي ، نفس المرجع السابق، ص507.

1 _ 5 _ أهمية التكوين المهني :

– يلعب التكوين المهني دورا فعالا في جميع المجالات التي ترتبط بحياة الفرد و يبرز دوره من الناحية النفسية و الاجتماعية في مساعدة الفرد على الشعور بالرضا عن عمله و رفع الروح المعنوية لديه .

– أما من الناحية الاقتصادية فيتمثل دوره في تطوير المجتمع و النهوض به و توفير احتياجات الوطن من العاملين و الفنيين ، ووضع إمكانيات الأفراد في خدمة هذا الوطن بزيادة الإنتاج من الناحية الكمية و الكيفية .

– كما تكمن أهميته في تخفيض تكاليف الإنتاج .

–توفير المكونين المحليين.

– أن نجاح المؤسسات و المجتمع ككل مرتبط بالضرورة بتكوين الأفراد فالتكوين يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية و الازدهار الاجتماعي ، و التأمين ضد البطالة و الشيخوخة ، و فقدان التوظيف، و عدم ملائمة الفرد لعمله .

– أن التطور التكنولوجي أو الألب تواكبه تحسينات على عملية الإنتاج ، و الذي أصبحت معه الإبداعية و الابتكارية هي الصفة الغالبة على العمل ،و أصبح عامل اليوم مطالبا بأن يكون لديه قدرا من المهارة لتأدية الكثير من الواجبات التكنولوجية المعقدة و الدقيقة ، و هذا يتطلب تكوين الأفراد تبعا لذلك[18].

و يعتبر التكوين المهني من أكثر الاستراتيجيات الإدارية في تنمية الموارد البشرية، و ذلك بهدف تحسين أداء الأفراد في أعمالهم بكافة مستوياتها داخل المؤسسة ، فأهمية التكوين تكون عالية سواء على مستوى المؤسسة أو بالنسبة للفرد.

أ – أهمية التكوين للفرد :

[18] تشبعت ياسمينة ، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي ، نفس المرجع السابق، ص508.

– اكتساب الفرد مهارات و قدرات تجعله مؤهلا لشغل منصب عمل بكفاءة ، و تساعده على الارتقاء في عمله .

– يعزز ثقة الفرد بنفسه كما يساعده على الإبداع في عمله .

– يساعد التكوين الفرد المكون على زيادة قابلية إيجاد منصب عمل نظرا لتأهيله و كفاءته.

ب – أهمية التكوين المهني للمؤسسة :

– يزيد التكوين من إنتاجية و مردودية المؤسسة ، حيث أن الفرد يعتبر استثمارا طويل الأجل في المؤسسة .

– قابلية التكيف مع التغيرات المستمرة في أساليب العمل نظرا التطور الثقافي و التقني و التكنولوجي فالتكوين له أهمية كبرى لمجاراة التطور المستمر في أساليب العمل و الإنتاج.

– يكون الفرد المكون أكثر قابلية للإبداع و الابتكار و لتطوير عمله من خلال مهاراته السلوكية و معارفه و خبراته و هو ما يعود بالإيجاب على إنتاجية المؤسسة[19].

1_6_ التكوين المهني و التنمية :

اهتم الباحثون في علم الاجتماع بإبراز العلاقة المتبادلة بين التكوين المهني و التنمية ، و تمحورت جل أعمالهم حول العلاقة بين التأهيل و التكوين و التنمية الاقتصادية ، و تكوين العاطلين عن العمل لإعادة إدماجهم في العملية التنموية الشاملة[20] .

يجتمع الدارسون في علم الاجتماع المهني على تحديد الأدوار و تقسيم العمل من خلال عملية التكوين و إعادة التكوين يعطي للبناء المهني أهمية كبيرة في خصم عملية التنمية التي تتطلب التوزيع الرشيد و العقلاني للأفراد على الوظائف وفق الخبرة أو المعرفة أو الشهادات و هذا يشكل إحدى المرتكزات الأساسية في الاقتصاديات المتطورة ، على اعتبار أن هناك علاقة جدلية بين الجماعات المهنية ، و تحديد مسارات التنمية .

[19] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل ، نفس المرجع السابق، ص384.

[20] بلقاسم سلاطنية و أخرون ، علم الاجتماع الإعلامي ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر، 2012، ص15.

و هذا ما تؤكده الدراسات الإمبريقية التي أجريت في عدد من البلدان النامية و الصناعية على حد سواء ، و أهم ما طرحته الدراسات هو:

- يشكل التكوين المهني رأس مال لا يمكن نظره فإلى جانب ما يتضمنه من معارف تجديد المهارات و القدرات و التحفيز ، فإنه مكون من مكونات الحضارة الصناعية المعاصرة التي تقوم على التخصص الدقيق المتجدد.

- أن العلاقة الوظيفية بين المهنة و البناء الاجتماعي تتأثر هي الأخرى بالنسبة القيمي العام .

- يرتبط الحراك المهني و الجغرافي بالوضعية المهنية الديناميكية ، أي المتغيرة باستمرار .

- يرتبط تخطيط القوى العاملة و سياسة التشغيل بمسألة الاستثمار الأمثل للموارد البشرية .

- يشكل هذا التخطيط قاعدة الارتكاز في أي تغيير مخطط.

- ترتبط تنمية المجتمعات المحلية بالتوزيع المتوازن لمختلف المهن في ضوء متغيرات الكفاءة و المقدرة و الرغبة الذاتية للفرد .

- ترتبط الأدوار المهنية للأفراد بأنماط السلوكيات الاجتماعية التي يقومون بها .

- هناك علاقة ارتباطيه بين البناء المهني و النسق التربوي السائد .

- تتغير الأدوار الاجتماعية المهنة بالتغيير المعيشي .

- هناك علاقة وظيفية متبادلة بين المهنة و المجتمع .

و الواقع أن الإسهام الحقيقي الذي قدمه هؤلاء الباحثون يتمثل في تحليلهم المهنة و تغيرها و إثرائها و لقد مكنهم هذا الطرح من الربط بين تخطيط القوى العاملة و تأهيلها و احتياجات الاقتصاد الوطني و بين مسألة التنمية المنظمة و الموجهة[21] .

ولا نستطيع أن نغفل في هذا المجال التحليل الذي قدمه باحثون آخرون لطبيعة التكوين المهني و ارتباطه بالنسب الاقتصادي ، حيث كشفوا عن العلاقة بين التكوين و سوق العمل و مشكلات البطالة

[21] بلقاسم سلاطنية و أخرون ، علم الاجتماع الإعلامي ، نفس المرجع السابق، ص26.

، و هذا ما دعا كلود ديبار إلى إقرار حقيقة واقعية و هي أن المشكلات التي تطرحها التكنولوجيا الجديدة و العلاقة بين المدرسة و المؤسسة و التكوين و العمل يمكن أن يكون أعمق إذا لم ننظر إلى تطور هذه العمليات في تقاطعها مع الإنتاج الاجتماعي للتأهيل باعتباره من الأولويات الوطنية .

و على هذا الأساس يصبح التكوين المهني إحدى المتطلبات الأساسية لأية سياسة تنموية ، باعتباره إنتاجا اجتماعيا ، يلعب الدور الحاسم في تحديد معالم التنمية الوطنية و هذا الإنتاج يقوم على المعرفة الحديثة و الرغبة الذاتية و الإثراء الوظيفي من ناحية ، و يرتبط بالبناء الاجتماعي الذي يشكله من ناحية أخرى [22].

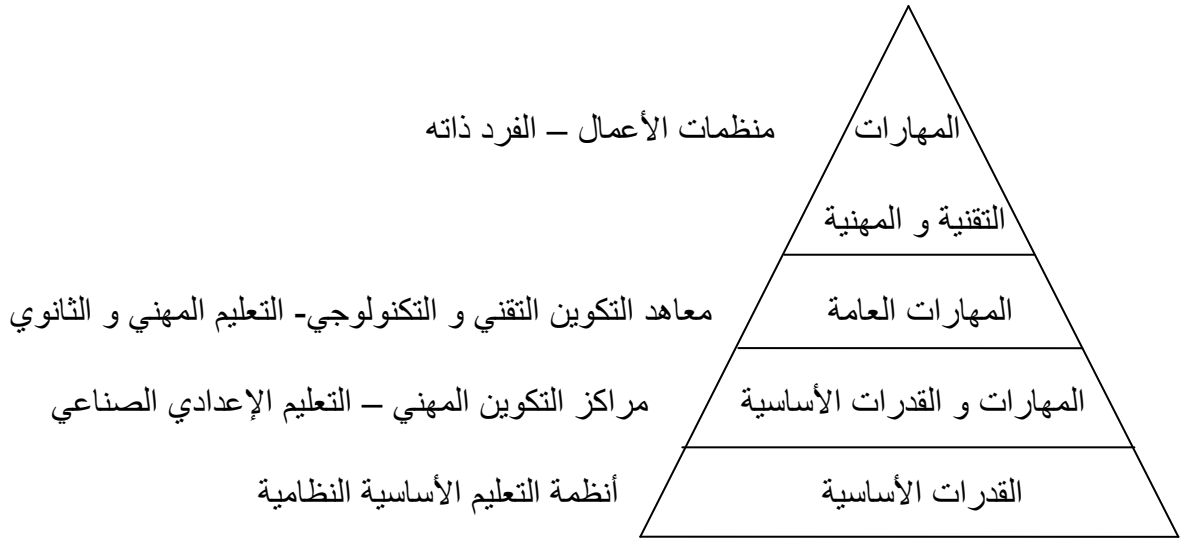
ثانيا _مساهمة التعليم و تكنولوجيا التعليم في تكوين المتربصين :

2 _ 1 _تكامل التعليم والتكوين في بناء المهارات المهنية:

تعد عملية التكوين مكملة لعملية التعليم، فالتكوين هو استمرار للمعرفة العلمية من خلال بناء منظومة المهارات وصقلها وتطويرها، وعليه فإن الأنشطة التكوينية هي أحد منتجات التعليم، ويمكن فهم وتحليل التكامل بين أنظمة التعليم والتكوين من خلال تمييز مختلف المستويات من القدرات اللازمة والأساسية للفرد كعنصر وظيفي متدرب فنيا ومهنيا .

الشكل (1): العلاقة التكاملية بين التعليم و التكوين التقني و المهني

المستويات :الجهات المسؤولة :



[22] بلقاسم سلاطنية و أخرون ، علم الاجتماع الإعلامي ، نفس المرجع السابق، ص27 .

المصدر: مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية المجلد 14، العدد03، 2020، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص386.

تكون قاعدة الهرم في المستوى الأول الخاص بتكوين القدرات الأساسية من مسؤولية أنظمة التعليم النظامية (محو الأمية – مرحلة الابتدائي)، بينما يكون المستوى الثاني وهو مستوى المهارات الأساسية من مسؤولية مراكز التكوين المهني الأساسية، أو المدارس الصناعية أو الإعدادية لمن يتابعون تعليمهم النظامي، أما المستوى الثالث وهو مستوى المهارات المهنية العامة فإنّها تطور وتنمى عبر التعليم المهني الثانوي أو الصناعي ومعاهد التدريب والتقنية المتقدمة، وهناك عدة تسميات مختلفة لهذه المعاهد المتخصصة في العديد من الدول باختلاف أنظمتها ومناهجها التعليمية، في حين أن المستوى الرابع وهو مستوى المهارات التقنية والمهنية المتقدمة عادة ما تقوم به منظمات العمل، حيث أنها مهارات ذات طبيعة خاصة ومحددة لكل منظمة، وعلى الأخص العاملة بالقطاع الصناعي والفني والمهني، تتوافق مع طبيعة ومجال عملها النوعي والتقنية والتكنولوجيا المستخدمة بها والخبرة المطلوبة من الفرد الأداء الوظائف والمهام المكلف بها ويناط التدريب، وتنظيمه وتمويله لهذا المستوى بالمنظمة ذاتها.

كما يجب التفريق هنا من حيث أن المستوى الأول لبناء المهارات (القاعدية) هو جزء أساسي وموكل إلى خطط التنمية البشرية للمجتمع، في حين أن المستوى الرابع يمثل احتياجاً وظيفياً لمتطلبات سوق العمل ومجريات تنافسية الأعمال وتعزيز النمو الاقتصادي[23].

2_2 مساهمات تكنولوجيا التعليم و التكوين :

بناءا على المبادئ السابقة فإن تكنولوجيا التعليم و التكوين سوف تكون قادرة على المساعدة في تأدية الوظائف التالية :

– أن التطبيق الواعي التكنولوجيا سوف يزيد من إنتاجية العملية التعليمية .

–المساهمة في الأكيد على أهمية الخبرة الحسية المباشرة، كما يضع المتعلمين في مواقف تحفزهم على التفكير واستخدام الحواس.

[23] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل ، نفس المرجع السابق، ص385 .

– تجعل التربية ذات طابع فردي إلى حد كبير، فتعنى بالجميع ولكنها وفي نفس الوقت تتيح فرصة التعلم الذاتي للمتعلمين.

–تحقق مقدارا من تكافؤ الفرص بإيصالها خبرات الثقافة والعلم إلى كل الأصقاع والمناطق النائية، وبذلك تتغلب على التباعد الجغرافي.

– تستطيع تكنولوجيا التعليم إرساء قيام العمليات التعليمية على أسس علمية. إذ اعتمدت على نتائج البحوث الموثوقة في التعلم البشري، واستفادت من نتائجه.

–تطوير المناهج الدراسية، بحيث تصبح قادرة على استيعاب التطور التكنولوجي الحديث، وإدخال المفاهيم الجدية في التعلم.

– استحداث طرق تقويم جديدة، تنسجم مع استراتيجيات التعلم الإتقان تلك الاستراتيجيات التي لا تقوم على أساس المفاضلة بين الطلاب، بل على تسابق الفرد مع ذاته لتحقيق أهداف التعلم[24].

ثالثا _ النظريات الاجتماعية المفسرة للتكوين المهني:

3 _ 1 _ النظريات الكلاسيكية:

3 _ 1 _ 1 _ النظرية البيروقراطية: هي نظرية صاغ معالمها العالم الأماني « ماكس فيبر»، وفيها ذكر أن تكوين الموظفين تكوينا دقيقا في أية مؤسسة يزيد من كفاء تهم العالية مما يسمح من إنتاجيتهم الفردية، ويعتبر أن التكوين المسبق للأفراد ضرورة أساسية لشغل الوظائف والمهن بحيث إن اختيار المرشحين لأية مهنة لابد أن يمتلك الفرد فيها شهادة مصحوبة بتلقي تكوين كافي لشغل ذلك المنصب، وهذا وإن دل على شيء فإنما يدل على وعي هذه النظرية بالدور المهم الذي يلعبه التكوين المهني في زيادة قدرات الأفراد وتنميتها وزيادة كفاءتهم ورضاهم، شأن التكوين أن يمنحهم مكانة خاصة في التنظيم الاجتماعي وبالتالي الحصول على مرتبة ومنزلة داخل البناء الاجتماعي الذي يعيش فيه الفرد[25].

[24] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص164 .

[25] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية ، المجلد الثاني عشر، العدد الأول ، سبتمبر 2012، ص24 .

3 _ 1 _2 _ الإدارة العلميـة:لقد نشأت حركـة الإدارة العلميـة وتطـورت فـي الولايـات المتحـدة الأمريكية وارتبط اسمها برائدها الأول «فريدريك تايلور»، ولقد كانت الفكرة الأساسية التي انطلقت منها مدرسة الإدارة العلمية أن يمكن تحقيق الفعالية التنظيمية والزيادة في الإنتاج عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتكوين الفني ،وترى هذه النظرية أن عملية التكوين هي عملية داخلية تقوم بها المؤسسة لرفع كفاءة العامل والإنتاج، فالفرد الذي يستفيد من فترات تكوينية منظمة ومستمرة يساهم ذلك في تحسين ادائه بالطريقة الصحيحة والسرعة المطلوبة.

ومجمل القول فإن النظريات الكلاسيكية اعتبرت التكوين المهني مؤشرا من مؤشرات تنمية وقدرات ومهارات الأفراد، ورغم النقائص التي كانت تشوبها والمتغيرات التي أهملتها فإنها مهدت لقيام نظريات حديثة حاولت أن تتجاوز تلك الأخطاء والنقائص[26].

3 _ 2 _ النظريات النيو كلاسيكية:

3 _ 2 _ 1 _ نظرية العلاقات الإنسانية:

كان ظهورها كرد فعل على المبادئ التي جاءت بها الإدارة العلمية، وقد نظر رواد هذه المدرسة وعلى رأسهم «التون مايو»، إلى أن التكوين المهني جزء لا يتجزأ من المكانة الاجتماعية للفرد، فكلما حسنا في وضعه الاجتماعي والمهني أتحنا له فرصة التكوين كلما زادت وتيرة الولاء والدافعية والتي ستزيد بدورها من رضا وإنتاجية و استقرار الفرد في المؤسسات الاجتماعية التابع لها،كما أقرت هذه النظرية أن مسارات الرقي أمام الأفراد في السلم المهني أو الاجتماعي مقترنة دائما بمسألة التكوين والإعداد الجيد للأفراد، كما أن عملية التكوين تساهم في تحقيق الاتساق والتوازن الفعلي للفرد والمؤسسة[27].

[26] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص24 .

[27] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص25 .

3 _ 3 _ النظريات الحديثة:

3 _ 3 _ 1 _ نظرية النسق الاجتماعي لتالكوتبارسونز:

هي نظرية انطلق فيها من تصور التنظيم على أنه نسق اجتماعي يتألف من أقسام عدة، هذا التنظيم يعد بدوره نسقا فرعيا ، وعلى هذا الأساس تبرز الأهمية الكبرى التي توليها هذه النظرية لعمليات التكوين والتعليم واكتساب المعرفة، فوجود كفاءة عالية لدى العمال وكافة الشرائح والفاعلين الفرعيين في المؤسسة أصبح ضرورة ملحة، حتى تكون المؤسسة قادرة على التأقلم مع المستجدات والمتغيرات والضغوطات وتحقيق الأهداف ومن ثم تحقيق أهداف النسق الأكبر وهو المجتمع.

وتجدر الإشارة إلى أن بارسونز ركز في نظريته على متطلبات وظيفية يراها الأساس في الحفاظ على بقاء النسق، هذه المتطلبات تحمل في طياتها حاجة المؤسسة إلى التكوين المستمر والتعليم المتواصل لاكتساب المهارات الجديدة والاستفادة من الموارد المتاحة، إضافة إلى أن التكوين حسبها هو متطلب وظيفي يساعد على تحقيق التكامل والتوازن، ويسهم في تحقيق الأهداف حيث يتحدد وضع كل فرد حسب دوره ومكانته في المؤسسة[28].

3 _ 3 _ 2 _ مدخل الموارد البشرية:

يعتبر هذا المدخل حديثا نسبيا في إدارة الأجزاء، حيث قامت بتبني مدخل الموارد البشرية الذي يسمح للمؤسسة بزيادة الفعالية التنظيمية وإشباعحاجات الأفراد، ويقوم هذا المدخل على مجموعة من الأسس:

– إن الأفراد هم استثمار إذا أحسن إدارتهم وتنميتهم.

–لابد أن توجه السياسات والبرامج والممارسات الإشباع الحاجات النفسيةوالاقتصادية والاجتماعية للفرد.

– تهيئة بيئة العمل بما يوافق ويشجع الأفراد على تنمية واستغلال مهاراتهم وقدراتهم لأقصى حد.

[28] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص25 .

– يجب أن توضع جميع السياسات والبرامج وممارسات الموارد البشرية بشكل يحقق التوازن بين حاجات الأفراد وأهداف المؤسسة.

ويتضح من كل هذا أن المدخل يعتبر عملية التكوين المهني عملية ضرورية لكل فرد باعتباره طاقة ذهنية وقدرة فكرية وعنصر فعال إذا أحسن اختياره، إعداده وتكوينه ثم إسناد العمل المتوافق مع مهاراته وقدراته ورغباته[29].

3 _ 3 _ 3 _ نظرية اتخاذ القرار:

نظرية بزعامة"هربرت سيمون" قدم فيها تصورا عاما يتحدد من مفهوم اتخاذ القرارات أساسًا لها في فهم كيفية بناء التنظيم والسلوك التنظيمي والتنبؤ به، وكيفية تحقيق الأهداف في المؤسسة بكفاءة عن طريق الاختيار بين البدائل المتاحة لحل المشكلات... إلخ، ويشترط سيمون من أجل تسهيل اختيار البديل الأنسب والأنجع، وتوفر المهارة والكفاءة وتنمية القدرات الفكرية والعملية، وذلك لا يتأتى إلا عن طريق التكوين المهني ، كما أقر سيمون حقيقة مفادها أن التكوين المهني والتعليم يضمن اتخاذ القرارات السليمة والفعالة وذلك لأسلوب الفرد في الاختيار بين البدائل إلى طريقة أفضل و أيسروتكلفة أقل[30].

3 _ 3 _ 4 _ نظرية الدافعية:

قدم"ليكرترنسيس" إطارًا جديدا لهذه النظرية كنظرية في التنظيم، حيث أكدت هذه النظرية على أهمية العنصر البشري في العملية الإنتاجية وتأثير سلوكه على فعالية التنظيم وكفاءته، فالتنظيم يعرف على أنه : عبارة عن تكوين إنساني يتوقف نجاحه على الأعمال المتناسقة لأعضائه، كما أنه عبارة عن نظام متكامل ومتوازن داخليا يقوم على أساس مجموعة من الأنشطة الرئيسية كالاختيار والتكوين والاتصال والإشراف... إلخ، علما بأن تلك الأنشطة كلها مكملة لبعضها البعض،وعليه فالتكوين المهني المستمر يعتبر عاملا أساسيا لإنتاج الدافعية في العمل، وبالتكوين

[29] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص26 .

[30] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص27 .

يتعلم الفرد ويكتسب مهارات وقدرات يطمح من ورائها إلى تحسين أدائه وفعاليته في بيئته مما يشعره بتحقيق نوعا من الإشباع الاجتماعي[31].

3 _ 3 _ 5 _ نظرية التدرج الهرمي للحاجات:

لقد حاول عالم النفس "أبراهام ماسلو" تقديم النظرية عامة لتفسير الدافعية لدى الأفراد، ويعتبر هرم الحاجات الذي وضعه أساس نظريات الدافع الإنساني، فقد أشار إلى أن السلوك يتحرك بوجود حاجات غير مشبعة، هذه الحاجات تمثل في الحاجات الفسيولوجية، حاجات اجتماعية، حاجات التقدير، وأخيرا حاجات تقدير الذات، هذه الأخيرة تفسر برغبة الفرد في تكوين وتنمية القدرات والتعبير عن المهارات بالطريقة التي تحقق ذاتية العامل في الواقع العملي، ويمكن إشباع هذا النوع من الحاجات عن طريق توفير الفرص للعاملين للخلق والإبداع والابتكار والنمو وتوفير الفرص للتكوين والتنمية الذاتية وتحقيق التقدم الشخصي[32].

رابعا_ واقع نظام التكوين المهني في الجزائر:

4_1 _ مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر:

مر التكوين المهني منذ الاستقلال إلى يومنا هذا بعدة تغيرات ومراحل ويمكن تقسيم هذا التطور إلى مرحلتين بارزتين وهما:

1- مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة.

2-مرحلة المخططات التنموية، وتنقسم إلى:

أ - المرحلة الممتدة من 1967 - 1969 .

ب - المرحلة الممتدة من 1970-1980.

ج - المرحلة الممتدة من 1980-1990.

[31] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص28 .

[32] بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، نفس المرجع السابق، ص28 .

4 _ 1 _ 1 _ مرحلة ما بعد الاستقلال مباشرة:

لم يتجاوز الجهاز الوطني للتكوين المهني عند الاستقلال المرحلة الابتدائية حيث كان عدد مراكز التكوين ضئيل جدا، إضافة إلى أنها كانت معظمها مركزة في المدن الكبرى، وكان مستوى التعليم فيها ضعيف ويلبي احتياجات اقتصاد الخارج، لأنه كانت هناك هجرة مكثفةلليد العاملة نحو البلد المستعمر. كما كان التكوين في هذه المرحلة، يغطي عددا محدودا من القطاعات وهي الزراعة النقل التربية الوطنية، ولم تكن القطاعات المتوفرة تغطي الطلب الاقتصادي، ولا حاجة المواطنين للتكوين، وكان يوجد في ذلك الوقت 25 مركزا للتكوين المهني للكبار، من بينها اثنان للإناث وحوالي 60 ملحقة، وكانت طاقة هذا القطاع تبلغ نحو 10 آلاف منصبا للتكوين، أما باقي قطاعات التكوين فكانت تشمل على 48 مركزا تبلغ طاقتها الإجمالية 700 منصبا للتكوين لكن هذه الهياكل التكوينية الموروثة، سرعان ما زالت وانعدمت وذلك بسبب هجرة الأجانب المكلفين بالتأطير الفني والإداري، ولذلك قام المسئولون الجزائريون يفتح مراكز التكوين من جديد لتوظيف وتكوين إطارات جزائرية من ناحية، وتكييف التخصصات مع المتطلبات الاقتصادية من ناحية أخرى، وقد تم في هذا السياق إنجاز عمليتين رئيسيتين، متمثلتين في إنشاء التكوين المهني المسبق، وإدخال تخصصات جديدة، وتلبية احتياجات الاقتصاد إلى اليد العاملة المؤهلة.

وفي سنة 1962، بدأت المحاولة الأولى من أجل التنسيق بين مختلف عمليات التكوين المهني، التي شهدت إنشاء المحافظة الوطنية للتكوين المهني وقد تلتها عملية تطبيق نظام التكوين في المؤسسات الذي أصبح لمدة طويلة أكثر طرائق التكوين تطورا، وقبل المخطط الثلاثي الأول بدأ الجهاز الوطني ينتظم، حيث تزود بأولى الهياكل التنظيمية ، و التربوية الضرورية لتطوره ، ر رغم ذلك بقي على الهامش مقارنة مع باقي قطاعات الاقتصاد[33].

4 _ 1 _ 2 _ مرحلة المخططات التنموية :

تنقسم إلى ثلاث مراحل وهي :

أ – المرحلة الممتدة من 1967 إلى 1969 مرحلة المخطط الثلاثي:

[33] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص185 .

كانت الإستراتيجية الجزائرية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية السنة 1966 أثناء التحضير للمخطط الثلاثي، والذي كان يهدف إلى القضاء على البطالة في ذلك الوقت، وذلك بالسعي إلى توفير عدد كبير من مناصب العمل، خاصة في مجال الصناعة التي كانت محل اهتمام باعتبارها ذات دور فعال وحيوي في تنمية البلاد، وتطرح عملية التنمية الاقتصادية القائمة على أسس جديدة ومتنوعة، وعلى تقويم الثروات الوطنية قضية التكوين المهني بأسلوب جديد، لذا طرحت قضية اليد العاملة المؤهلة بشدة على القطاع الصناعي. وقد تميزت هذه المرحلة بعدة مميزات يمكن ذكر أهمها: – الاستمرار في توسيع مراكز التكوين، وهياكل الاستقبال لتغطية الطلبات المتزايدة على التكوين.

– إعادة النظر في بعض التخصصات وجعلها تتماشى مع الواقع الاقتصادي.

– إدخال فروع وتخصصات جديدة، وذلك تبعا لنوعية الإنتاج و خصائص المنطقة.

– تنظيم العلاقات بين هياكل التكوين المهني والقطاع الاقتصادي وعالم الشغل.

غير أن هذا النشاط التنموي الذي شرع فيه، ورغم كل هذه المميزات إلا أنه سرعان ما كشف عن نقص هياكل التكوين، وعدم تكيفها من الناحية النوعية، وكذلك عدم وجود إطار بيداغوجي، وتنظيم وتنسيق مختلف النشاطات في التكوين المهني[34].

ب – المرحلة الممتدة من 1970 إلى 1980 مرحلة المخططين الرباعيين:

سطرت في هذه المرحلة أهداف جديدة، توسع مجال نشاط جهاز التكوين المهني من التكوين الابتدائي إلى تحسين مستوى العمال وإعادة تكوينهم، وفي هذه الفترة تم إنجاز عدد كبير من المشاريع والهياكل على مستوى قطاع التكوين المهني وفي الوقت الذي كان يتم فيه توزيع طاقات جهاز التكوين المهني، شرع في إعادة تصميم النظام التربوي، الذي تميز على وجه الخصوص بإنشاء المدرسة الأساسية الممتدة على تسع سنوات، والتي تحضر الشباب للتعليم العام والتكوين المهني، لكي يصبح النظامان مكملين لبعضهما البعض.

إن عدد الشباب المعزولين عن النظام الدراسي، والمتمتعين بمستوى دراسي عالي يزيد ارتفاعا أكثر فأكثر، مما يعاد النظر في إمكانية توفير التكوين المهني الذي يشمل كل المستويات، حيث انطلق

[34] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص187.

تكوين التقنين والعمال المهرة، وكذا المهندسين في المعاهد التكنولوجية، تلبية للاحتياجات الضخمة المختلفة للقطاعات الاقتصادية، أما على المستوى السياسي تم إنشاء وزارة مكلفة بالمشاكل الخاصة بالتكوين المهني وزارة العمل والتكوين المهني "، في هذه المرحلة كان يعبر هذا الإجراء، عن إرادة السلطة السياسية على إعادة تنظيمه وتنشيطه وتحضير عملية تعديل نظام التربية والتكوين، وخلال هذه الفترة ظهرت فكرة المعاهد التكنولوجية، الذي شرع في إحداثها بمقتضى الأمرية 98-70 المؤرخة في 10 نوفمبر 1970، وذلك في الميادين التالية: الفلاحة التجارة التربية المالية والمحاسبة والتخطيط، الفنادق السياحية، والإلكترونيك والأشغال العمومية، وذلك بهدف تغطية العجز الكبير الملاحظ.

وقد تميزت هذه المرحلة بظهور الهياكل والإطارات البيداغوجية العليا، كالتقنيين والتقنيين السامين والمهندسين، ووضع المبادئ الأساسية للتكوين التي تهدف إلى تكوين دائم ومستمر، يتكفل بالشباب العاطل الذي يبحث عن العمل، بالإضافة إلى عمليات وبرامج " الرسكلة " أو تحسين مستوى العمال.

وما يلاحظ من نقائص خلال هذه المرحلة على الخصوص، هو عدم وجود أي ترابط أو تناسق بين المنظومتين التربوية والتكوينية. 181 وفي الواقع لم يلاحظ إلا في سنة 1979، أنه لا يمكن تحقيق تنمية منسجمة للاقتصاد بدون سياسة وطنية للتكوين المهني، مكثفة وموزعة على كل التراب الوطني، لتغطية متطلبات الاقتصاد من اليد العاملة المؤهلة على المدى القريب، وذلك لأن معظم المشاريع في هذه الفترة لم يشرع في إنجازها[35].

ج – المرحلة الممتدة من 1980 إلى 1990 مرحلة المخططين الخماسين:

أوصت اللجنة المركزية لجبهة التحرير في هذه الفترة لائحة خاصة بالتكوين المهني بإيجاد مخطط وطني صارم للتكوين المهني قائم على تعريف الأهداف قصد مواجهة مقتضيات التنمية والاحتياجات المتزايدة إلى اليد العاملة المؤهلة، وكانت تهدف التوقعات المتبناة إلى إنعاش قطاع

التكوين المهني على قواعد منبسطة، وذلك بغية تغطية متطلبات التنمية، والاحتياجات المتزايدة إلى

اليد العاملة المؤهلة في كافة التخصصات، وتزويد القطاعات ببرامج عمل تهدف إلى ما يلي :

- تطوير الشبكة الوطنية لهياكل التكوين المهني.

[35] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص188.

– ضمان مردودية الهياكل الوطنية التكوين المهني.

– تكييف النظام الوطني للتكوين مع الاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية للبلد.

فخلال هذه الفترة جسدت عملية التكفل بهذه الأهداف، وإنجازها من خلال إقامة نظام وطني لاهتمام موحد ومنظم كفيل بتغطية أكبر نسبة من الاحتياجات إلى الفنيين والعمال المؤهلين، مثلما أكده التقرير العام للمخطط الخماسي الأول، وعلى النظام الوطني للتكوين المهني المقرر وضعه أن ينسق بين نظام التكوين وعالم الشغل.

و تطبيقا لهذه القرارات تم تم تبني برنامج عمل من طرف الحكومة ، و هذا البرنامج يقتضي بالتالي:

– تكوين عمال مؤهلين و ساميين ، حيث تم إنشاء 77000 منصبا جديدا موزعين على 276 مشروع لمراكز التكوين المهني الإداري .

– تنظيم تكوين موحد.

– تطوير طريق جديد التكوين ، و ذلك بوضع نظام وطني التمهين و التكوين عن بعد ، بالإضافة إلى النمط التقليدي ، فقد تم اعتماد مشروع التدخين سنة 1981، و الذي يهدف إلى المساهمة في تكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية و الحرفية ، و السماح باستيعاب جزء من التسربيات المدرسية ، و بدأ في تطبيق القانون سنة 1982، حيث استفاد منه نحو 32000شابا تتراوح أعمارهم بين 15و 18 سنة و قد ارتفع السن إلى 25 بفضل القانون رقم 34/90،المؤرخ في 25 ديسمبر 1990، و المعدل و المتمم للقانون الأنف الذكر حول التدخين ، و بالفعل ارتفع عدد الشباب المتكون الى76859 متكونا سنة 1984، كما تزايد عدد التخصصات من110 حينها ليتجاوز 250 تخصصا حاليا[36].

4_2 _ مستويات التأهيل و أنماط التكوين المهني في الجزائر:

يوفر نظام التكوين المهني في الجزائر خمسة مستويات من التأهيل ، من العامل المؤهل إلى التقني السامي ، يتم تدريسها تحت أربعة أشكال: التدريب الاقامي ، التكوين المهني، الدروس المسائية ، و التعلم عن بعد، تتماشى هذه الأنماط مع ظروف و حالات المتكونين.

[36] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص190 .

هذه الأنماط تؤدي إلى إعداد قوى بشرية، مؤهلة في مختلف التخصصات ، حيث يتم تصنيف المتخرجين حسب التخصص و المستوى العلمي إلى خمسة مستويات ، و هي بالترتيب من المستوى إلى المستوى الخامس:عامل متخصص،عامل مؤهل ، عامل ذو تأهيل عالي، تقني أو عون الإشراف، تقني سامي.

اشرف وزارة التكوين المهني على عدة هياكل للتكوين تتمثل في:

- مراكز التكوين المهني و التمهين (CFPPA) وهي خاصة بالمستويات من1 الى 4 .
- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (INSEP) الخاصة بالمستويات 4 و 5.
- معاهد التكوين المهني (IFP) التي تقوم بتكوين أساتذة التكوين المهني و إعداد البرامج[37].

4 _ 3 _ التكوين المهني و التصنيع في الجزائر:

إن العلاقة بين العلم والتكنولوجيا مرتبطة جدا ومعقدة، على اعتبار أن التكنولوجيا هي الجانب التطبيقي للعلم (خاصة النظري منه)، لذا فإننا عندما نتحدث عن بناء التكنولوجيا المحلية فإننا نتطرق لنقطة هامة جدا، وهي كيف ننشئ إطارات وخبراء ومهندسين وتقنيين وأيادي فنية مؤهلة لخوض غمار البحث في هذا المجال؟ باعتبار أن الجزائر لا تتوفر على قاعدة صناعية قوية، تمكنها من اكتساب التكنولوجيا من الدول الأجنبية، وتطويعها لصالح المجتمع المحلي، حسب الإمكانيات والموارد والظروف الطبيعية والمؤهلات البشرية التي تزخر بها.

من خلال هذه العلاقة المتكاملة بين هذين العنصرين، فإن الجزائر بذلت مجهودات جبارة ومبادرات حثيثة لاكتساب العلم والمعرفة منذ تحقيق الاستقلال، لأنها تعي جيدا بأن تطور أي مجتمع يتوقف على العلم والمعرفة التي يمتلكها، ولذلك أعطيت أهمية خاصة للاستثمار في الموارد البشرية، بجعل التعليم مجانيا وديمقراطيا لكل فئات المجتمع دون استثناء، وهذا ما يتجلى فعليا في تشييد المدارس وبناء المعاهد والجامعات في مختلف أرجاء الوطن تغطى مجالات عدة في العلوم التقنية والنظرية والتطبيقية، ثم تبعتها بإنشاء العديد من الكليات الخاصة بتكوين الإطارات، ومسيرين للمؤسسات

[37] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص389 .

الصناعية والإدارية نظرا للنقص والعجز الملاحظ في هذه المؤسسات، وذلك حتى يتسنى توفير الشروط الضرورية للتنمية الشاملة للفرد والمجتمع .

إضافة إلى ذلك فقد لجأت الجزائر إلى التعاون التقني بين العديد من الدول والهيئات العالمية الأخرى، باستقدام خبراء ومهندسين أجانب أكفاء للإشراف على تكوين الطلبة والمسيرين والإداريين والمكونين رغبة منها في جعل كل المؤسسات وخاصة الصناعية في يد هؤلاء المكونين والمؤطرين، بالإضافة إلى البعثات والمساعدات المالية التي تقدمها للطلبة الجزائريين للتكوين بالدول الأجنبية، وخاصة التي استوردت منها التكنولوجيا، أي إعطاء فرص عديدة لهؤلاء المكونين، لمعرفة أسرار الصنع والتكنولوجيا لتلك الدول[38] .

رغم هذه المجهودات الحثيثة التي قامت بها الجزائر خلال هذه الفترة الزمنية، إلا أن المؤسسات الصناعية، لازالت تعاني من نقص في العديد من الإطارات والخبراء في ميدان التكنولوجيا.

فلتحقيق التنمية المستقلة والشاملة، يجب توفر دعامتين أساسيتين هما:

1- القوة العاملة بمؤهلاتها وخصائصها المتنوعة .

2- وحجم التراكم الرأسمالي ونوعية الآلات والمعدات والتجهيزات المستعملة في الإنجاز .

فالقوة العاملة يجب أن تتمتع بمستوى تأهيلي، وتدريبي قوي لكي تتمكن من توزيعها على مواقع العمل، لأن هذه العملية لها علاقة مباشرة بإنتاجية العمل وبعملية التطور الاقتصادي والاجتماعي. ويتم تحسين نوعية القوى العاملة عن طريق التعليم والتدريب ويدخل هذا في إطار ما نسميه بتنمية الموارد البشرية وتطويرها، أو بعملية الاستثمار في رأس المال البشري، الذي يكون له تأثير مباشر على عملية امتلاك التكنولوجيا وتطويرها تدريجيا .

إن هدف الجزائر من هذه السياسة التعليمية والتكوينية هو بناء تكنولوجيا محلية تتماشى وخصوصيات المجتمع المحلي اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا، وتتماشى مع خصوصية العامل الجزائري وخلفيته التكوينية في ميدان التصنيع وحتى يتسنى لها أن تخطو خطوات كبيرة في ميدان التكنولوجيا فإنه ينبغي عليها:

[38] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص181 .

- تجنب مختلف أشكال التبعية، أي الوقوف ضد الشروط القهرية التي تتبع عملية نقل التقنية .

- اختيار الصناعات التي تتلاءم مع الموارد التي تزخر بها البلد، وهذا ضمانا للمادة الأولية كونها تشكل الأساس اللازم للاستقلال التكنولوجي .

- تكوين الفرق التقنية القادرة على التحكم في مراحل المشروع، مع تحديد مستوى التحكم المرغوب فيه بدقة .

- ضبط الاستيراد، بتشجيع مساهمة الموردين المحلين في تطوير التكنولوجيا المستوردة، وذلك بإنشاء بنك للمعطيات، وتوفير المعلومات وإمكانيات البحث والتنمية والهندسة على مستوى الدوائر المعنية على جميع الأصعدة، لتفادي تعدد عقود الحصول على نفس التكنولوجيا، وتكرار عقود الشراء، خاصة ما يتعلق بالعلامات المسجلة والبراءات والتراخيص .

- تحضير ملائم للكفاءات يتطلب تحضير العامل تقنيا واجتماعيا وترقيته وتوسيع عملية التكوين وإشراكه بفاعلية في هذه العملية .

لكن ونظرا لعدم امتلاك الجزائر لبنى أساسية صناعية، فإنها استمرت في شراء مقتنياتها التكنولوجية في شكل معدات مادية، مما جعلها في غضون وقت قصير مستوردا ضخما للتكنولوجيا، إن هذا الاستيراد للمنتجات التكنولوجية خلق عوائق ضخمة، فيما يتعلقباستيعاب القوى العاملة لهذه المنتجات سواء من حيث الكم نظرا لأشكال التراكم المختلفة، أو من حيث الكيف نظرا لتحقيق الاستثمار بالإضافة إلى ذلك الضعف الملحوظ في القدرات الوطنية في ميادين الهندسة والأشغال، والتكوين والتأهيل ... الخ، كعوامل ضرورية لاستيعاب وتطويع التكنولوجيا، التي تنسجم مع واقع التنمية الاقتصادية و الاجتماعية ، و أخيرا الانتقال إلى إنتاجها محليا [39].

4 _4 _ تقييم أداء قطاع التكوين المهني في الجزائر:

من أجل إجراء عملية اختبار و فحص لمدى الاستثمار في إمكانيات الشباب بواسطة التكوين المهني ، يمكن استخدام أربعة معايير و هي : تحسين الوصول للتكوين المهني توسيع عروض التكوين ، آلية التوجيه و أخيرا الأداء الداخلي لهذا النظام .

[39] صباح غربي ، التكوين المهني ، نفس المرجع السابق، ص183 .

تشير الإحصائيات إلى أن قطاع التكوين المهني يشهد تطورات ملحوظة ، ففي سنة 2018 وصل عدد المتدربين في في التكوين في القطاع العام إلى 587691 ، و يمكن ملاحظة هذه التطورات الكمية في جميع أنماط التكوين ، كما هو موضح في الجدول الآتي:

الجدول (1) : تطور عدد المسجلين في الفترة 2018-2000 حسب التكوين

السنة	التكوين الاقامي	التكوين عن طريق التمهين	التكوين عن طريق الدروس المسائية	التكوين عن بعد
2000	162025	113141	14897	13501
2002	185980	120165	17714	14938
2004	225723	170968	22922	13771
2008	261365	262460	25923	34204
2013	201660	254093	32229	41409
2014	202731	296232	33796	35778
2015	208553	333599	33181	38221
2016	199388	343523	32291	39740
2017	200665	352392	27649	43156
2018	188251	338876	32238	28326

المصدر: مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية المجلد 14، العدد03، 2020، التكوين المهني وتلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر، مرجع سبق ذكره، ص 390.

من خلال بيانات الجدول أعلاه يتضح أن نمط التكوين الاقامي و التكوين عن طريق التمهين هما الأكثر استقطاب المتكونين مقارنة بنمط التكوين عن بعد و التكوين المسائي، حيث أن أغلب المسجلين في هاذين النمطين هم من المتسربين من النظام التعليمي [40].

[40] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص389 .

و تجدر الإشارة هنا من جهة إلى أن الشباب يفضلون التوجه أكثر نحو التكوين المهني ، مقارنة مع العروض الأخرى المفتوحة ، و من جهة أخرى فإن الطلب على التكوين دون شهادة ، على الرغم من وجوده ، إلا أنه يتضاءل مع مرور الوقت .

تمثل الفتيات أكثر من ثلث عدد الملتحقين بالتكوين المهني(39٪) ، حيث بدأ بارتفاع من 2008 بإطلاق العديد من برامج التكوين الموجهة لربات البيوت أو المقيمات في المناطق الريفية ، لكن الانخفاض في تطور مشاركة المرأة مقارنة بسنة 2013 يعود إلى انخفاض بنسبة 7,7٪ في عدد ربات البيوت ، و لكن مع ذلك فرصة التكافئ في التكوين مازالت في صالح الذكور ، فهي تمثل 60 من الإناث مقابل 100 من الذكور في سنة 2014.

و من حيث البنية التحتية ، فقد تزايد اهتمام الدولة بقطاع التكوين المهني لم له من أهمية في تأهيل اليد العاملة و دوره في مسيرة التنمية ، حيث يتبين التزايد المستمر في إنشاء هياكل التكوين المهني ، حيث زاد عددها بنسبة 41٪ من سنة 2000 إلى 2018 و هذا لمواكبة التزايد المطرد في عدد المتكونين كل سنة .

و من حيث الإشراف البيداغوجي ، رافق عدد الهياكل زيادة في عدد الأساتذة بنسبة 48٪ من سنة 2000 إلى 2018، و هذا مواكبة لزيادة أعداد المتدربين .

و فيما يتعلق بالأداء الداخلي للقطاع ، فقد بلغ عدد الخريجين في القطاع العام 159661 خريجا سنة 2014، بإنخفاظ قدره 15٪ مقارنة بسنة 2013، و بلغت نسبة المتسربين حوالي 13,2٪ السنتين 2013و2014 ، أما معدل الفشل فقد وصل إلى 2٪ من مجموع المتكونين [41].

و تجدر الإشارة إلى أن عروض التكوين في هذا القطاع قد تم تعزيزها في السنوات السابقة بشكل كبير من الناحية النوعية ، و ذلك بفضل الشراكة الموقعة بين قطاع التكوين و باقي القطاعات ، هذه الاتفاقيات تتناول مجالات تتركز بشكل خاص في التوزيع الاقتصادي و الأمن الغذائي مع الشركاء التاليين:

– مديرية الفلاحة ، العمل ، و موارد المياه.

[41] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص390 .

- الاتحاد العام للتجار و الحرفيين الجزائريين .

- المؤسسات الاقتصادية لولاية الجزائر التي تضمن للمتدربين تكوينا تطبيقا.

تشير الإحصائيات إلى أن أغلبية المتكونين يختارون التخصصات الموجودة في 10 فروع من أصل 24 المسجلة في المدونة الوطنية ، منها ثلاثة تخصصات مهيمنة بقوة و هي :

-الأنشطة الإدارية و التسيير.

- البناء و الأشغال .

- الإعلام الآلي .

يعكس تطور المؤشرات السابقة تزايد اهتمام الدولة بقطاع التكوين و التعليم المهنيين مع بداية الألفية الجديدة ، و بالرغم من أن ميزانية قطاع التكوين المهني نالت نسبة 1,05٪ من ميزانية التسيير لسنة 2017، حيث قدرت حصيلتها بأكثر من 48,3 مليار دج، إلا أن الجهود مازالت متواصلة للارتقاء بهذا القطاع كما و نوعا ، حيث أن توفير المرافق و الهياكل لابد أن يواكبه ضمان جودة المخرجات التي يحتاجها سوق العمل[42].

[42] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص390 .

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل ماهية التكوين المهني ، حيث إن للتكوين المهني أنواع و مبادئ و أهداف وأهمية بالغة ، ثم تطرقنا إلى أهم النظريات التي تناولت موضوع التكوين المهني و هي : النظرية البيروقراطية ، الإدارة العلمية ، نظرية العلاقات الإنسانية ، نظرية النسق الاجتماعي ، نظرية الدافعية ، نظرية التدرج الهرمي للحاجات ، كما تطرقنا أيضاإلى واقع نظام التكوين المهني في الجزائر الذي مر بعدة مراحل في تطوره منها مرحلة ما بعد الاستقلال و في الأخير مرحلة المخططات التنموية .

الفصل الثالث: سوق العمل في الجزائر بين التشريع و التكوين المهني .

تمهيد

أولا : ماهية سياسة التشغيل و سوق العمل .

ثانيا : تطور التشغيل في الجزائر 1966 – 1999 .

ثالثا : خصائص سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه في الجزائر .

رابعا : سوق العمل الجزائري في فترة الإصلاح الاقتصادي .

خامسا : التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر .

خلاصة

تمهيد :

يعد سوق العمل عنصرا أساسيا في الاقتصاد إذ بأسواق رأس المال و السلع و الخدمات ، حيث يعتبر العامل الأساسي في تحقيق النمو الاقتصادي و التوازن الاجتماعي وصولا إلى التنمية المستدامة ، حيث تعتمد الدولة على الإنفاق الحكومي من أجل رفع معدلات التشغيل و تنشيط سوق العمل لتحقيق نمو اقتصادي أكثر قوة و استدامة من حيث وظائف العمل المستحدثة و تشغيل المزيد من اليد العاملة للقضاء على الكثير من المشاكل الاجتماعية و الاقتصادية الراهنة .

و سنحاول في هذا الفصل التطرق إلى مفهوم التشغيل و مفهوم سوق العمل ، بالإضافة إلى متطلبات ووظائف سوق العمل ، و تطور التشغيل في الجزائر في القطاع العام و الخاص .

أولا_ماهية سياسة التشغيل و سوق العمل :

1_1_ مفهومالتشغيل :

يعتبر مفهوم التشغيل في حركة دائمة، حيث لم يتم تعريف مضمونه بصفة واضحة، إلا أنه هناك محاولات لتعريفه، ومن بينها تعريف باتريك بولرو يتمثل التشغيل في القدرة النسبية لأي شخص في الحصول على شغل، نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل.

وتعرفه المنظمة الدولية للعمل على شخص يكون قابلا للتشغيل عندما يمكنه الحصول على منصب شغل, فيحافظ عليه ويتطور في عمله ويتكيف مع التغيير، ثم يتحصل على منصب عمل آخر إذا كان يرغب في ذلك أو تم تسريحه[43].

1_2_ مفهوم سياسة التشغيل :

تتكون سياسة التشغيل من كلمتين: سياسة والتي تعني مجموعة من الإجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية، أما «التشغيل» فيعني: كافة عمليات التأثير التي يحدثها الإنسان من نشاط بدني أو جسدي يشغل بها وقته لقاء أجر ويقصد بسياسة التشغيل الأسلوب الذي يتبناه المجتمع إزاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة ، وفي إعداد وتكوين أفرادها ، و في تنظيم العلاقات بين العمّال و أرباب العمل أفراد كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل أيديولوجية النظام الاقتصادي والاجتماعي القائم ونظرته للعمل وحق المواطن فيه .

كما تعرّف سياسة التشغيل على أنها السياسة التي تهدف إلى تحقيق العمالة الكاملة وتنمية فرص العمل نموا متناسقا في مختلف الصناعات والمناطق .

[43] محمد عمور ، علم السكان قضايا راهنة القوى العاملة في الجزائر ، دار الأوطان للثقافة و الابداع ، الجزائر، ص24 .

وبهذا ، ترتبط سياسة التشغيل ارتباطا عضويا بذلك العنصر من عناصر السكان النشيطين، الذين هم في العمر الإنتاجي سواء أكانوا عاملين أو متعطلين عن العمل[44] .

1_3 _ أهداف سياسة التشغيل :

يمكن حصر أهم الأهداف الأساسية لسياسة التشغيل في زيادة حجم الناتج القومي ورفع مستوى الفعالية الصناعية والاقتصادية .

– رفع مستوى معيشة الشعب عن طريق زيادة دخل الأفراد .

– توفير فرص العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة المتاحة الراغبة في العمل من أجل الكسب .

– توفير حرية اختيار العمل لكل فرد من أفراد القوة العاملة الراغبة في العمل والباحثة عنه. استقرار العمل، ويقصد به دوام استخدام العامل في عمله وتقليص التغيرات التي تحدث إلى أدنى حد ممكن عن طريق حماية العامل من الفعل التعسفي.

– تنظيم أساليب ومواعيد إدخال التحسينات التقنية بحيث لا تؤثر على القوى العاملة بعد تعيينها .

– تكوين وإعداد القوى العاملة لتحقيق تأهيل مهني ومهارة عالية لأداء أفضل .

– تنظيم علاقات العمل من خلال الإطار القانوني والتشريعي الذي تحدده مراسيم وتشريعات العمل لكل دولة[45] .

1 _ 4 _ مفهوم سوق العمل :

يعتبر مفهوم سوق العمل من المفاهيم الأساسية في بحثنا هذا وذلك نظرا لما له من أهمية وارتباط وثيق بما سبق من المفاهيم ،وخاصة بسياسة التشغيل ككل. وبالتالي فسوق العمل هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب العمل عن العمال، ويبحث فيه العمال عن العمل .

[44] صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الانسانية ، العدد 5، 2011، ص68 .

[45] صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص70 .

نقصد به في بحثنا مدى توفر مناصب الشغل في وقت مجال الدراسة، والقدرة على توفير هذه المناصب وفق الطلبات من طرف الأفراد.

و حسب منصور احمد منصور هو حصيلة مقابلة بين عرض و طلب العمل , و يمكن التنبؤ بالوضعية او الحالة التي يمون عليها سوق العمل انطلاقا من طرفي المعادلة (عرض و طلب)[46].

كما عرفته منظمة العمل الدولية على أنه :" الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف"، أو حيث يجري تبادل العمل مقابل أجر أو يقايض عينيا ، فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. و سوق العمل هو تحديدا الإطار الذي تتشكل فيه القوى العاملة، أو كما يقال هو المحيط الذي تسبح فيه القوى العاملة. لكن القوى العاملة تتأثر بالضرورة باتجاهات سوق العمل (مثل العولمة تنامي السمة غير المنظمة في العمل) ولا يتسم سوق العمل ومؤسساته بالحياد، بل يعكس علاقات القوة في الاقتصاد والمجتمع عموما[47] .

1 _ 5 _ متطلبات سوق العمل :

لكي يعمل السوق بشكل جيد لابد من توافر شروطاً اجتماعية وثقافية ومؤسسية وقانونية وغالباً ما تكون هذه الأشياء مفقودة في البلدان النامية، ويشترط كل من توفير العديد من المتطلبات والشروط nathankeyfitz و robert dorfiman المؤسسية و الثقافية لكي تعمل الأسواق بشكل فعال و من ابرز هذه الشروط هي كالأتي :

1- القانون و النظام .

2- حماية الأفراد و الممتلكات .

3- الموازنة بين المنافسة و التعاون .

4- القيم المادية كمحفز للإنتاجالأكبر .

5- العقلانية التي تتقيد بالتقاليد و التعاون .

---

[46] محمد عمور ، علم السكان قضايا راهنة القوى العاملة في الجزائر ، نفس المرجع السابق،ص25 .

[47] عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، مجلة وحدة البحث في تنمية و ادارة الموارد البشرية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، ديسمبر2017، ص278 .

6– الاستقامة و العدالة لدى الحكومة .

7– حرية تداول المعلومات .

أما بالنسبة لعرض عنصر العمل فهو يكاد يختلف بشكل جذري من بقية عناصر عملية الإنتاج، إذ إن قوة العمل وبالتحديد خدمات العمل، هي التي يتم استئجارها ولا يمكن بيع العمال وشرائهم كونهم مالكين لقوة العمل، رغم عدم إمكانية الفصل بين العامل وقوة عمله، لذلك فإن الظروف التي خلالها يقدم العامل قوة عمله لإتمام عملية الإنتاج، ذات أهمية كبيرة. كما ان علاقات العمل تتأثر بكثير من المتغيرات والظروف كالتشريعات والقوانين المنظمة لتلك العلاقات والتي في ظلها يمكن الحصول على الاحتياجات اللازمة من عنصر العمل، باعتبارها محددا رئيسيا لسوق العمل ويتم ذلك من خلال المسائل التالية :

1 – بناء مؤسسات تهتم للخلق علاقة بين المشترين والبائعين، وتعمل هذه المؤسسات على تحقيق أهدافها من خلال وسائل الاتصال المتاحة كالإعلان أو الاستئجار عبر اتحادات خاصة بالعمال أو وكلاء التوظيف أو مكاتب العمل.... وغيرها من وسائل الاتصال المتاحة .

2 – تبادل المعلومات اللازمة بيم أطراف التعاقد (المشترين و البائعين) بهدف توضيح بعض القضايا ذات العلاقة بالأجر و الظروف الأخرى . ثم يتم إخضاع طلبات التوظيف للمقابلة الشخصية .

3 – في حالة الوصول إلى اتفاق ، يتم توقيع نوع التعاقد ، الذي ينبغي ان يتضمن تعويض العمل . و الضمانات الوظيفية ، و الفترة المراد فيها استخدام قوة عمل العامل ، كما يمكن ان يتم التعاقد بصورة شخصية أو بصورة رسمية عبر اتحادات العمال ، كما يمكن ان يكون العقد غير رسمي و غير مكتوب ، و لكنه متفق عليه بين الأطراف المتعاقدة [48].

[48] عادل مجيد عيدان العادلي و حسين وليد حسين عباس ، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية ، دار غيدار للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2016، ص144 .

1 _ 2 _ 3 وظائف سوق العمل :

هناك عدد من الوظائف التي يتوجب تنفيذها داخل سوق العمل ، و التي يمكن تحديد أبرزها بالأتي :

1 – تحديد قيم السلع و الخدمات .

2 – التنظيم : تنظيم الإنتاج و يتحقق ذلك عن طريق التكاليف و ذلك عن طريق تخصيص الموارد التخصيص الأمثل .

3 – التوزيع : توزيع الناتج حيث أن كل فرد من الناحية النظرية يستلم دخلا طبقا لمقدار ما ينتجه ، لي لن الأفراد الأكثر إنتاجية هم أولئك الذين يملكون الموارد المنتجة و يحصلون على الدخل الأعلى و يكونون تبعا لذلك الأكثر مقدرة على طلب السلع و الخدمات .

4 – التقنين : أي تقييد الاستهلاك الجاري طبقا للإنتاج الموجود و هذا جوهر التسعير[49] .

ثانيا _ تطور التشغيل في الجزائر 1966 – 1999 :

2 _ 1 المرحلة الأولى 1966 – 1980 :

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر الى تطبيق سياسة تتمحور حول حل مشكلة البطالة الذي كان يعتبر المشكل الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال و حسب تطورات الاقتصاد الجزائري فقمنا بتقسيم هذه المرحلة الى مرحلتين قبل 1973 كمرحلة أولى و الفترة ما بين 1974 و 1980 كفترة ثانية[50] .

2 _ 1 _ 1 الفترة السابقة لسنة 1973 :

تمحورت إشكالية التشغيل حول قضية البطالة التي انعكست على وضعية سوق العمل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي

[49] عادل مجيد عيدان العادلي و حسين وليد حسين عباس ، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية ، نفس المرجع السابق، ص145 .

[50] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان، 2008، ص164.

35.17%سنة 1971 و 31.91%سنة 1972 و 30.95%سنة 1973 وقد ميزت هذه الفترة بمناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26%في سنة 1971و 48.29%في سنة 1972 و 40.03%في سنة 1973 وكانت اغلب هذه المناصب في قطاع البناء ، و الأشغال العمومية و ذلك لتطبيق برنامج بناء القرى الفلاحية و برنامج اعمار المدن كما تميزت هذه الفترة بهيكل طلب العمل السنوي حيث قدر معدله ب07%من إجمالي طلبات العمل المسجلة كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي ، و تميزت هذه المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظم عملية التوظيف و الهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى و تقوم بإحصاء مناصب العمل الشاغرة حيث تم إحصاء بين سنتي (1971 – 1973) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة [51].

2 _ 1 _ 2 الفترة بين 1974 – 1980 :

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق اللجوء إلى تبني سياسة المخططات التنموية و من مهام المخطط الرباعي الأول هو إيجاد إستراتيجية و مواصلة عملية استيعاب البطالة و قد عرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء أكان ذلك على المستوى الوطني أم على المستوى الخارجي ، و لقد أعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة و التكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة . و نذكر من بين هذه الوظائف النقل و الخدمات المتعلقة بالصحة و السكن و التعاونيات الاستهلاكية ، مراكز العطل من تحديدها من حيث المدة و الوقت بالإضافة إلى التكوين المهني كما تميزت هذه الفترة بارتفاع وفرة و عروض العمل و بروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع كما ان طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة و البحث من المؤسسات التي تقدم أحسن أجر أحسن الامتيازات المصاحبة للعمل .

كما يمكن ملاحظة خلال هذه الفترة ما يلي :

[51] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، نفس المرجع السابق، ص164 .

1 – انخفاض ملموس لطالبي العمل ، حيث سجل معدل سنوي يقدر ب 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1971 – 1973) التي كانت 228.233 طلب عمل .

2 – استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل و كان يشمل أساسا على مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء و الأشغال العمومية و يخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن .

3 – عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات .

4 – عدم تحقق سياسة تكوين و تدريب الجماعات العمالية ، و ذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين و لعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية و استقرارها.

5 – عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع للعمال المؤهلين بين مختلف المناطق و مختلف القطاعات الاقتصادية .

6 – ضعف إنتاجية العمل .

7 – التغيير الجذري في استخدام قوة العمل و ذلك نتيجة انتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن ، و ذلك نتيجة التطور الصناعي بالمقارنة بالوضع الفلاحي .

8 – إستراتيجية النمو لم تعطي الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل إذا ما قارنا بين حجم الاستثمارات الصناعية و ما تضخمت عنه من تكاليف باهظة و بين ما قدمته من مناصب شغل[52] .

2 _ 2 المرحلة الثانية 1980 – 1990 :

عرفت أغلب بلدان العالم أزمة التشغيل و خاصة لدى الشباب الذين يشكلون فئة السكان الأكثر تضررا بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر المؤهلين و ذوي الخبرة الطويلة[53] .

[52] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص165 .

[53] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص166.

و في بلدنا تميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل ، و كان الشباب هم الضحايا الأوائل على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل و التكوين و على هذا الأساس يمكن تقسيم هذه الفترة إلى فترتين بحسب المخططات الخماسية[54] .

2 _ 2 _ 1 الفترة الأولى 1980 – 1984 :

من خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل و مواصلة خلق فرص للعمل و ذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد و اتضح ذلك من خلال الدور المتزايد للدولة في تنظيم سوق العمل من خلال الإجراءات التي ترمي إلى :

_ تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة و ذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل و توحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال بالإضافة إلى تطوير مفهوم التكوين و إعطائه أكثر أهمية مما سبق .

_ العمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

و عليه نجد أن مصالح التشغيل سجلت خلال الفترة (1981 – 1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا و معدلا سنويا لعروض العمل قدره 149.064 عرضا .

و تشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق ، و إدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري و ذلك برفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973 و هو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل و المتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة[55].

[54] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص166.

[55] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص167.

جدول (2): نسبة تحقيق البرامج الاقتصادية مختلف الفروع (1980 – 1984)

القطاع	المتوقع	المحقق
الصناعة	185000	%6.8
البناء و الأشغال العمومية	218000	%31
الخدمات و النقل والتجارة	410000	%39.20
الإدارة	230000	%82.2

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص168.

من خلال الجدول نجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بإضافة حوالي 230.000 منصب شغل جديد أغلبها في قطاع التربية و التعليم و التكوين المهني و الصحة العمومية وهذا راجع إلى نسبة تزايد السكان الذي عرف نموا يقدر ب3.2%سنويا كما نجدأن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ماقيمته 218.000 منصب عمل جديد وهذا ما يمثل نسبة 31%وذلك راجع إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل انجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي و تحقيق التأخر في انجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي ، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من خلق مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8%،وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب شغل و يعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية من جهة و الانخفاض التدريجي لأسعار النفط في الأسواق العالمية و صعوبة تمويل المؤسسات الاقتصادية الكبرى كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي فنجد أ، هذا القطاع قد فقد ما يقارب من 9000 منصب عمل رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي ، و تحويل معظم العمال الدائمين إلى عمال مؤقتين و يرجع هذا الانخفاض في مناصب العمل في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي و العوامل الطبيعية من جفاف و انخفاض المستوى المعيشي للفلاحين بالمقارنة بعمال القطاعات الأخرى و إلى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي تابعة للبلدية ، أراضي عرشية أراضي حبوس ، هيكلية ، تسيير ذاتي ....) [56].

[56] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص168.

هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى ، و الجدول التالي يبين تطور الشغل في القطاع الزراعي .

جدول (3): تطور الشغل في القطاع الزراعي

	1966	1977	1983	1985
الشغل في القطاع الفلاحي	852300	692960	1097217	999000
إجمالي الشغل	1724900	2336972	3724217	3558000
النسبة المئوية	49.4%	29.6%	29.4%	28.07%

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص169.

أما في القطاع الخاص فكان هناك فرق شاسع بين توقعات خلق مناصب العمل و الإنجازات في هذا المجال و يمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص كتجسيد المشاريع و الحصول على التجهيزات التي كانت تمول عادة عن طريق عملية الاستيراد الذي تباطئ مما أدى إلى جمود الاستثمارات المختلفة و من ثم تجميد لعملية خلق مناصب العمل بالإضافة إلى نواقض التكامل مع القطاع العام .

كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص قد أثرت بطريقة مباشرة على الاستثمار من حيث المبلغ و الضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار و كذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهملة تقليديا من طرف الرساميل الخاصة [57].

لقد كانت الصناعات الغذائية و النسيجية تمثل بمفردها أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982 ، لا يفي هذان القطاعان إلا 24%من المشاريع المعتمدة وهذه نسبة قليلة بالمقارنة بحجم الاستثمارات وبالمقابل استفادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية و الميكانيكية والمعدنية والالكترونية والسياحية من إعادة انتشار المذكورة آنفا،حيث كان متوقعا أن يترتب عن 4348 مشروع معتمد 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

[57] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص169.

مناصب العمل ، نجد أن لليد العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل حيث أن الاستثمار في المشاريع التي تستخدم مؤهلات عالية كانت نادرة[58].

2 _2 _2 المخطط الخماسي الثاني 1985 – 1989 :

عرفت الجزائر هذه الفترة وضعا اقتصاديا متميزا حيث ضعف معدل النمو و زيادة عدد السكان القادرين عن العمل حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1989 مما أدى إلى زيادة البطالة حيث تجاوز عدد البطالين المليون شخص سنة 1987 و ذلك خلافا للتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته حيث أن إنشاء مناصب عمل جديدة تراجع من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989 ، و من خلال ملاحظة الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم يتغير و بقى 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 العمل الجديدة . كل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية حيث الانخفاض الشديد في أسعار المحروقات بالإضافة إلى الأزمة الاقتصادية العالمية التي أثرت في الاقتصاد الجزائري خاصة من خلال انخفاض قيمة الدولار باعتباره العملة الرئيسية في المعاملات التجارية مع الخارج مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية و الاجتماعية رغم الإصلاحات الاقتصادية لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي بخلق الثروات . حيث أن هذه الإصلاحات كانت على النحو التالي :

1 – إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية و ذلك من خلال إعطاء أكثر استقلالية حيث انه تتكفل بشؤونها بشكل مباشر و التحسن المستمر لإنتاجية العمل و رأس المال و التحكم في الشؤون المالية و بعث روح المبادرة و دراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها و عروضها للعمل كما نص القانون إلى تغيير العقليات القديمة المكتسبة من الفترة السابقة خاصة عقلية المسير الموظف و الاتكال على الدولة و عدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحكم المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار و منه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد من فجوة البطالة [59].

[58] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص169 .

[59] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص171.

2 – من بين قوانين الإصلاحات ظهرت صناديق المساهمة مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية حيث تهدف هذه الصناديق إلى المساهمة في التنمية و المتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة و الرقابة فهو العون الإنمائي للدولة لتسيير الأموال العامة و منه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة و ذلك عن طريق المساهمة في رأس المال و منه خلق مناصب جديدة للعمل.

3 – تكييف التخطيط حسب التحولات الاقتصادية الجديدة و خاصة التكييف مع إصلاح المؤسسات العمومية و إدماج القطاع الخاص ضمن مسيرة التنمية للبلاد و كانت ميكانيزمات هذا التكييف هو تغطية الطلب الاجتماعي و إيجاد آليات التوازن الشامل و النظر في هيكلة الاقتصاد الوطني و ذلك ضمن استراتيجيات على المدى القصير و المتوسط . إلا أن ظهور هذا القانون في ظروف اقتصادية و مالية صعبة و تحولات في إيديولوجية لمفهوم الاشتراكية قزم من تطبيقه .

4 – دخول الاستثمار الخاص ضمن آليات المساهمة في التنمية الشاملة و إعطائه أكثر حرية من ذي قبل حيث حددت له مهام معينة من بينها تكثيف الأنشطة .

الإنتاجية في مختلف الفروع وإنشاء مناصب شغل، مضاعفة أنشطة التمويل من أجل التصدير.

5– تشجيع التصدير وترقيته وذلك من خلال إعطاء بعض التحفيزات الضريبية، وتسهيل استيراد المواد للمؤسسات المصدرة، ومنح امتيازات تتعلق بإجراءات النقل، ومنح بطاقات القروض لبعض المؤسسات العمومية المصدرة مع الترخيص لفتح مكاتب ترقية الصادرات وإلغاء تأشيرة الرقابة على الصرف كل ذلك من أجل التخفيف من حدة البطالة لكن نتائج هذا القانون كان محدودا نظرا لافتقار الاقتصاد للمواد القابلة للتصدير بسبب قلة الإنتاج[60].

6– توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي وفائض العمالة المترتب عن تناقص الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر.

[60] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص172.

والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقص الاستثمارات الجديدة وانقطاع التموين لبعض المؤسسات من المواد الأولية والوسيطية وبقطاع الغيار وإلى تناقص برامج العمل بالنسبة للمؤسسات الأخرى هذا ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعاملين فيها من جهة والحيلولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية من جهة أخرى ورغم التحفيزات إلا أن تدهور الأوضاع في مجال التشغيل يمس بالدرجة الأولى القطاع الخاص وهذا ما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنويا ويمكن تلخيص نتائج المخططات التنموية في الجدول التالي:

جدول (4): المخططات التنموية

السنة	69-67	73-70	77-74	79-78	84-80	89-85
سندات مناصب العمل	107750	329700	521300	29000	725000	434800
المعدلات السنوية	35917	82425	130325	145000	145000	69600

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص174.

الملاحظ أن مناصب الشغل المستحدثة تزداد من خطط تنموية إلى أخرى حتى سنة 1984 تبدأ هذه المناصب في الانخفاض نتيجة التغيرات الاقتصادية التي حدثت في منتصف الثمانينات كما ذكرت سابقا وفي سنة 1990 لأول مرة في الجزائر كان الرصيد الصافي لخلق مناصب العمل سالب حيث خسرت الجزائر 150.000 منصب عمل بالمقارنة مع سنة 1989 حيث عدد المشتغلين انتقل من 4.432.000 عامل إلى 4.283.000 عامل حسب إحصاء الديوان الوطني للإحصاء[61].

2 _ 3 _ المرحلة الثالثة: التشغيل في مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999):

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات إلا أن استحفال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وشح مصادر التمويل الخارجي، وتضخم الديون وارتفاع خدمة الديون ونشوب أزمة المديونية هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على

[61] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، 173 .

تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات والمواد الأولية والمواد النصف مصنعة وقطع الغيار 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 اقتصادية أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة والتقليل من حدة الفقر فكان ذلك بتطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية والاستعداد النفسي للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات حيث تعززت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم، الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق ومن بين هذه الإجراءات نلخصها في ما يلي:

1- تنظيم السوق المالي من خلال إصدار قانون النقد والقرض حيث أعطى للأجهزة المصرفية ديناميكية جديدة تختلف عن النظام السابق حيث تمكن الترخيص بإنشاء بنوك ومؤسسات مالية جزائرية وأجنبية كما يرخص بفتح مكاتب تمثيل للبنوك والمؤسسات المالية الأجنبية كما يمكن تنظيم الأسواق النقدية وتحديد كيفيات المعاملة فيها، وكذلك من أجل خلق مناصب للعمل وخاصة للطبقة المتعلمة ومنها خريجي الجامعات.

2- تعميق إجراءات الاستثمار وإعطاء ضمانات قانونية وخاصة للاستثمارات الخاصة سواء كانت محلية أو أجنبية وهذا لدفع الاستثمار الخاص نحو المشاركة الفعلية في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

ومن خلال الضمانات والامتيازات الواسعة التي أعطاها المرسوم للمستثمرين خاصة الأجانب وذلك بغية الاستثمارات من أجل توفير السلع والخدمات وتوفير عروض العمل وهو المجال الذي كان حكرا على الدولة.

في هذه الفترة أبرمت الجزائر مجموعة من الاتفاقي مع صندوق النقد الدولي[62].

[62] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص174.

2 _ 3 _ 1 _ حالة الشغل عند الاتفاق الأول:

إن مشكلة انخفاض أسعار الصادرات من المحروقات وارتفاع أسعار وارداتها من الحبوب والمواد الغذائية الواسعة الاستهلاك جعلت الجزائر تطلب تمويلا من صندوق النقد الدولي لتواجد الاختلال في ميزان المعاملات الاقتصادية بحيث خصص لها سحبا من التسهيلات التعويضية بالإضافة إلى سحب الجزء الخاص من احتياطاتها وكان ذلك ما يعادل 584 مليون دولار أمريكي كقروض وبالمقابل قدمت الجزائر برنامجا اقتصاديا لمدة سنة يمتاز بتنوع أهدافه لتدعيم الهيكلة الجبائية والنقدية والمالية ليساعدها على استعداد قدراتها مستقبلا، في هذه الفترة تقلصت عروض العمل أدى إلى زيادة نسبة البطالة بحيث انتقل عدد البطالين من 435000 بطال سنة 1985 ليصل إلى 1150000 بطال سنة 1999م كما تشير المعطيات إلى أن البطالة هي الأكثر انتشارا عند الفئات الأصغر سنا.

جدول (5): نسبة البطالة في الجزائر حسب الفئات العمرية (1989-1991)

فئات العمر	نسبة البطالة	
	1989	1991
أقل من 20 سنة	%63	%58
20 -25	%31	%41
25- 30	%17	%23
أكثر من 30 سنة	%08	%06

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص176.

وكان الأكثر تضررا في ذلك ذوي التعلم الثانوي و الجامعي، و هذا خلافا للمبادئ المذكورة في دستور 1989م المتعلقة بضمان التكوين و التشغيل للجميع كما أنه يوصي الدستور بأن يتم التكوين على أساس ارتباط وثيق مع الحياة العملية .و الجدول التالي يبين ذلك[63].

[63] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص176.

جدول (6): نسبة البطالة في الجزائر حسب مستويات التعليم 1985- 1991

مستوى التعليم	1985	1989	1991
الابتدائي	43.3%	27.9%	24.8%
المتوسط	28.6%	34.3%	29.8%
الثانوي	6.5%	14.9%	25.5%
الجامعي	0.6%	2.8%	5.8%
الغير مصرح به	21%	20.1%	14.1%

المصدر :الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص177.

إن الملاحظ من الجدول تزايد نسبة البطالة لذوي المستويات الثانوية و الجامعية و ذلك نتيجة عدم تطابق سياسة التكوين مع سياسة التشغيل، من عدم الأخذ بعين الاعتبار محددات التشغيل ومحددات المنظومة التعليمية حيث أن التطابق هو ترتيب التكوين بصفة متواصلة حسب احتياجات التشغيل المحددة وفقا للطلب الاجتماعي والثقافي للسكان وعندما تراخت العلاقة الاسمية بين التكوين والتشغيل وبروز الوضع الجديد بزيادة التكوين بنسبة أقل من زيادة التشغيل أدى إلى ظهور في المجتمع طبقات جديدة من البطالين معظمهم خريجي الجامعات والثانويات، كان ذلك من نتاج الإصلاحات التي طبقت فيما سبق منها الإصلاح الأول للتعليم العالي (1970م) الإصلاح الثاني للتعليم العالي (1973م) صدور تطبيق المدرسة الأساسية (76-80) ومشروع إصلاح التعليم الثانوي 1984 كذلك الإعداد المستمر لضبط مختلف الخرائط المدرسية، الجامعية، التكوين المهني[64].

2 _ 3 _ 2_ حالة الشغل عند الاتفاق الثاني والثالث:

إن الوضع الاقتصادي في الجزائر زادت حدته وشحب الموارد المالية من أجل البلوغ إلى مستويات مقبولة من النمو الاقتصادي والتخفيف من الآثار الاجتماعية والاقتصادية لانتهاج سياسة الدخول إلى اقتصاد السوق مما تطلب اللجوء إلى صندوق النقد الدولي مرة أخرى بعد انتهاء الاتفاق السابق وبالتالي إدخال إصلاحات اقتصادية جديدة وذلك من خلال خطاب النوايا الموجه إلى صندوق النقد الدولي والذي من خلاله تعهدت الجزائر بإجراء الإصلاحات التالية:

[64] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص177 .

1- ترقية النمو الاقتصادي وتخلي الدولة عن مساعدة بعض المؤسسات العمومية وفتح المجال أكثر أمام المؤسسات الخاصة .

2- إعادة النظر في أسعار السلع والخدمات، معدلات الصرف وأسعار الفائدة.

3- تحرير التجارة الخارجية وتطبيق إصلاح التعريفات الجمركية ورفع نظام رخص الاستيراد وتشجيع الصادرات .

وقد زاد حجم الدعم ب 400 مليون دولار مقسمة إلى أربعة دفعات لمدة 10 أشهر و تمت الاستفادة من ثلاث دفعات، أما الدفعة الرابعة تم توقيفها نتيجة عدم التزام الجزائر ببنود الاتفاق وخاصة فيما يخص تجميد الأجور و المرتبات التي عرفت زيادة نتيجة اتفاق بين الحكومة الجزائرية والاتحاد العام للعمال الجزائريين .

و من نتائج هذا الاتفاق زيادة عدد البطالين من 1260000 بطال سنة 1991م ليصبح سنة 1992م 1482000 بطال ليتزايد سنة (1993-1994) من 1770000 إلى 2100000 بطال ، رغم أنه كان من ضمن برنامج الحكومة لسنة 1992م تطبيقا مع بداية جانفي سنة 1992 نظام الشبكة الاجتماعية و لم يتم ذلك إلا في شهر أفريل سنة 1992 م حيث تم الشروع في تقديم إعانات و التعويضات للعائلات الفقيرة و الأشخاص ذوي الدخل الأقل من 7000 دج و مع نهاية السداسي الأول لسنة 1992 م شرعت الجزائر في مفاوضات ماراطونية مع المؤسسات المالية و خاصة صندوق النقد الدولي من أجل الحصول على اتفاقيات جديدة، لكن ذلك لم يتم رغم التنازلات المتتالية و التي أثرت على الاقتصاد الجزائري بحيث رفعت الدعم عن 18 منتوج مع إجراءات تسريحات للعمال و غلق بعض المؤسسات العمومية إلا أن ذلك لم يشفع لها لدى الهيئات المالية حتى مع بداية 1994 و هي الإصلاحات الهيكلية و سياسة التعديل الهيكلي و هو ما نحاول إبرازه من خلال هذا البحث .

إن نسبة البطالة تغيرت من فترة إلى أخرى حسب الأهداف التي سطرتها الجزائر إذ نلاحظ أن نسبة البطالة انخفضت إلى غاية 1990 انخفاضا نسبيا إلا أن بعد هذه السنة بدأت في الارتفاع تدريجيا مع دخول الجزائر في نظام اقتصاد السوق و الجدول التالي يبين ذلك[65].

[65] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص177 .

جدول (7): نسبة الطبقة الشغلية، و نسبة البطالة

السنة	1966	1977 (1)	1987	1990	1994
عدد السكان القادرين على العمل	2564633	3049952	5341102	5851000	681400
السكان العاملون	1720680	2336263	4139354	469500	5154000
البطالون	843953	713689	1201748	1156000	1660000
نسبة البطالة	%32.9	%23.40	%22.50	%19.76	%24.36

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص179.

2 _ 3 _ 3_ حالة الشغل في مرحلة التعديل الهيكلي:

إن الأداء الاقتصادي في الجزائر شديد التأثير بالبيئة الاقتصادية الداخلية الخارجية، بحيث اعتمدت الجزائر على التدفقات المالية الأجنبية في شكل منح وقروض تستخدم لرفد الاستثمار المحلي الذي ارتكز على القطاع النفط فقط وذلك لاعتبارات اقتصادية وسياسية وأمنية، وبالتالي لعبت المحروقات دور في حياة الاقتصاد الجزائري لتغطية بعض الديون الخارجية ومنها ظهر العجز المالي في الجزائر[66]، والجدول التالي يبين ذلك:

[66] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص179.

جدول (8): الميزان الجبائي و النقدي (مقدر بالنسبة المئوية)

	1985	1986	1987	1988
إيرادات الخزينة/ الناتج الداخلي الخام	36.8	30.6	28.4	26.7
منها الجباية النفطية	15.9	7.1	6.3	6.9
نفقات الخزينة / الناتج الداخلي الخام	46.4	42.3	35.6	39.4
النفقات الجارية	18.2	21.1	20.1	21.8
الاستثمار العمومي	15.3	13.8	11.7	12.4
القروض الصافية المقدمة للمؤسسات العمومية	7.8	5.8	4.9	5.9
مصاريف أخرى	5.1	1.6	1.1	0.7
رصيد الخزينة / الناتج الداخلي الخام	9.6	11.7	7.2	12.7
M2 / الناتج الداخلي الخام	76	75	79	84
تضخم مؤشر الأسعار عند الاستهلاك(IPC)	10.5	12.3	7.5	5.9

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص180.

نلاحظ من الجدول أن ميزان الجباية والمالية يوحي بأن علاقة المدخولات الخاصة بالخزينة لها علاقة قوية بتغير سعر المحروقات حيث انخفضت الجباية البترولية من 15.9 % سنة 1985 م إلى 7 % في سنة 1986 م ومنه انخفضت الاستثمارات العمومية وازدادت إلى غاية مرحلة التسعينات، تلك الأوضاع دفعت بالجزائر إلى تبني سياسات على مستوى الاقتصاد الكلي تهدف إلى تحقيق توازن اقتصادي ومالي ونقدي من خلال الحد من عجز ميزانية الدولة، وتحرير الاقتصاد بتفعيل آليات السوق وتخلي الدولة عن التدخل في جميع الأنشطة الإنتاجية، وتحفيز دور القطاع الخاص وتحرير المبادلات الخارجية وقد عرف ذلك ببرنامج الإصلاح الاقتصادي الذي نفذ في مارس سنة 1994 م حيث عرف هذا البرنامج إصلاحات واسعة في المجال المالي وأسعار الفائدة والتعديلات السعرية[67]، وتخفيض الدعم وتصحيح أسعار الصرف وتوحيدها وتبين نظام التقويم لها وتحرير التجارة وإصلاح التعريفة الجمركية وإلغاء تراخيص الاستيراد وذلك بهدف خلق مناخ استثماري خال من القيود

[67] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص180.

الجمركية ومحفز للنشاط في القطاع الخاص للجلب الاستثمار الأجنبي المباشر، يضاف إلى ذلك البدء في تنفيذ برنامج الخوصصة، وهي أهم محاور سياسة التعديل الهيكلي إلا أن تطبيق هذا البرنامج أدى إلى تباطؤ في النشاط الاقتصادي وإلى زيادة البطالة وتفاقم مشكلة الفقر.

وقد أصبحت الآثار السلبية لهذه السياسات خاصة على البطالة بحيث تأثرت مستويات التشغيل سلبا نتيجة غياب الاستثمارات الجديدة من قبل المؤسسات العمومية والخاصة وتباطؤ تطبيق الخوصصة، أثر سلبا على مجموع الاستثمار وأدى إلى التسريح الجماعي للعمال نتيجة إعادة الهيكلة وغلق المؤسسات مما أدى إلى تفاقم البطالة بحيث ارتفعت النسبة من 24% سنة 1994 إلى أكثر من 29% سنة 1997 م في هذه الفترة قدر عدد البطالين إلى 2.3 مليون بطال منها 80% من البطالين هم شباب أقل من 30 سنة وثلثين منهم عديمين الخبرة وحوالي 8000 من خريجي الجامعات والمعاهد العليا المتخصصة وحوالي 360000 أجير فقدوا مناصب عملهم أو وجهوا إلى البطالة التقنية بين 1994 و 1998 وهذا ما أدى إلى الطلب المتزايد للعمل السنوي حيث تراوح ما بين 250.000 إلى 300.000 طلب عمل سنوي والجدول التالي يبين الشغل والبطالة[68].

[68] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص181.

جدول (9): الشغل و البطالة في سنتي 1994و 1997 (بالألاف و النسبة المئوية)

	1994		1997	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة
فئة اليد العاملة	6814		8069	
فئة المشتغلين	5154	100	5710	100
منهم:				
الشغل المنظم	4325	84.0	4743	83.1
الفلاحة	1023	19.8	1200	21.0
الصناعة	528	10.3	500	8.8
البناء والأشغال العمومية	667	13.0	700	12.3
الخدمات والاتصال	896	17.4	1016	17.8
الإدارة	1211	23.5	1327	23.2
العمل في المنازل	829	16.0	967	16.6
البطالون	1660		2359	
نسبة البطالة	-	24.4	-	29.2

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص182.

إن غياب سياسة واضحة للتشغيل جعلت من العمل الموازي أو غير رسمي يأخذ أبعادا أخرى خاصة في مجال التجارة إضافة إلى التسرب المدرسي السنوي وهو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على البطالة ونجد أن فئة الشباب هي الأكثر عرضة لظاهرة البطالة بكل أنواعها وتحتل فيها المرأة مكانة كبيرة بنسبة 45.58 %من مجموعة نسبة البطالة[69].

وحسب الدراسات التي قامت بها مختلف مصالح التشغيل أن فترة التعديل الهيكلي تميزت بما يلي:

[69] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص182.

1- أن خمس طالبي العمل من فئة النساء حيث مست البطالة 47800 امرأة سنة 1996 م بعدما كان عدد البطالين 125000 سنة 1992 من نفس الفئة.

2- 75.4%من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب.

3- أغلب البطالين يوجدون في المناطق الحضرية.

4- نسبة 26.7% من هم في سن العمل لا يبحثون عن العمل ويعود ذلك لأسباب اجتماعية وتخص كل بطال أو لأنهم في غير حاجة أصلا للعمل أو أنهم يعملون في أعمال غير رسمية أو لأنهم يأسوا من البحث عن العمل.

5- نسبة 45% من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الإصلاحات الاقتصادية منهم 10% تم طردهم، 11% في إطار سياسة التقليص من العمالة، 11.4%نتيجة غلق المؤسسات، 10.1%نتيجة حل المؤسسات والذهاب الإرادي.

6- صعوبة إدماج طالبي العمل لأول مرة وهي أكبر نسبة من البطالين.

7- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم وهذا ما أثر على السياسة العامة الاقتصادية[70].

ثالثا _ خصائص سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه في الجزائر :

3 _ 1 _ سوق العمل و العوامل المؤثرة فيه في الجزائر :

من الضروري التطرق إلى مفهوم سوق العمل الذي يعرف بأنه الوسط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط و ظروف يتفق عليها ، كما يعرف على أنه "المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل و الطلب عليه ، أي المجال الذي يتم فيه بيع الخدمات و شراؤها و بالتالي تسعير خدمات العمل . و تأسيسا على ما تم ذكره ، فان القوى البشرية تمثل العرض المتاح من أولئك الذين يملكون القدرة و الرغبة و الاستعداد للعمل ، سواء كانوا يعملون فعلا و يتطلعون لفرص أفضل ، أو متعطلين يبحثون عن عمل أو طارقين لسوق العمل و كانوا أصلا خارجين عن دائرتي المشتغلين و المتعطلين .

[70] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص182 .

كما قد يتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق البيع و الخدمات ، فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة و الراغبة و المستعدة للعمل ، بينما يمثل جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها ، و حينما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن .

يتأثر سوق العمل بعدة عوامل ، و ذلك في عرض العمل و الطلب عليه ، و لأهمية هذه التأثيرات سنتطرق إلى بعضها باختصار ، حيث نذكر منها العامل الجغرافي و العامل الديموغرافي ، العامل السياسي و العامل الاقتصادي [71].

أ – العامل الجغرافي : بما أن الأيدي العاملة غير متواجدة في منطقة واحدة بل تتوزع على كل مناطق البلاد ، و أن المؤسسات تأخذ من سوق العمل هذه القوى البشرية ، فإننا بذلك نشير إلى أن سوق العمل هو مكان جغرافي تتوفر فيه القوى العاملة المتاحة ، بحيث يعطي المكان الجغرافي لسوق العمل حدودا إقليمية مما قد يؤدي إلى صعوبة في توظيف الأيدي العاملة من خارج هذه الحدود ، و هذا ما يسبب بعد المسافة بين مركز العمل و بين المكان الذي يقطن فيه العمال ، و إما نتيجة لانعدام شبكات الاتصال و المواصلات ، أو ارتفاع تكاليف النقل و الذي بقى دائما عائقا أمام لتشغيل ، و كذلك هناك عدة مشاكل تتمثل في عدم وجود العمران و المرافق الاجتماعية القريبة من مراكز الشغل مما يعيق الباحثين عن العمل على مغادرة أماكن إقامتهم ، و بالتالي كان لزاما على المؤسسات إيجاد حلول لهذه المشاكل من خلال توفير سكنات و مباني و مراكز صحية و مدارس قرب هذه المؤسسات .... لتوزيع أحسن لليد العاملة .

ب – العامل الديموغرافي : في الواقع يشكل السكان مخزونا أساسيا تلجأ إليه المؤسسات عند الحاجة إليه ، و بما أن الزيادة السكانية التي تعرفها البلاد خلال كل سنة و الحجم الهائل من الفئة الشبابية القادرة على العمل ، فان هذا النظام له دور فعال في تحديد حجم العمل ، و سنتطرق إليه بمزيد من التفصيل فيما بعد و ذلك لما له من تأثيرات كبيرة على سوق العمل .

ج – العمل الاقتصادي : إن هدف هذا العامل الذي هو مرتبط ارتباطا مباشرا بسوق العمل هو تحديد حجم العمالة ، و ذلك بالمقارنة ما بين العرض و الطلب على العمل فإذا كان الطلب أقل من العرض

[71] محمد صالي و فضيل عبد الكريم ، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد17 ، ديسمبر2014، ص124.

تكون هناك البطالة ، أما إذا كان الطلب أكبر من العرض نكون في وضعية التشغيل التام ، و أبسط تعريف للعمالة الكاملة هو أن وضع السوق يتميز بعدم وجود البطالة ، إلا أنه في الواقع قد لا نستطيع ذلك ، بحيث إذا رمزنا لمجموع السكان النشيطين بالحرف (س.ن) و للسكان المشتغلين بالحروف (س.م) فان العمالة الكاملة تتحقق في المجتمع عندما يكون(ي.ن)- (س.م)

يؤول إلى الصفر ، أي عندما يكون إجمالي السكان النشيطين ناقص إجمالي السكان المشتغلين فعلا مقتربا من الصفر و لا يساوي الصفر و السبب في ذلك أن التشغيل الكامل المطلق الذي يتحقق لو كان (س.ن) – (س.م) = 0 نادر الوجود في الواقع ،هذا إن وجد أصلا.

إن هذا الهدف يجعل دائما الدولة في حالة طوارئ ، خاصة إذا كان كل اقتصادها غير متوازن ، و بالتالي تلجأ إلى تطبيق عدة سياسات اقتصادية ة ذلك من أجل التقليل من حدة البطالة و تفاقمها[72].

د – العامل السياسي : إن القوانين و التشريعات هي التي تجعل كل من العمال و أرباب العمل في صف واحد ، بحيث تحمي العمال من المنازعات ضد أرباب العمل و ذلك لضمان حقوق العمل ، و كذلك فهي تعطي امتيازات و تسهيلات لأرباب العمل من أجل الزيادة في خلق مناصب الشغل و ذلك بالاستثمارات المتجددة ، و لما لهذه القوانين و التشريعات من تأثيرات مباشرة في سوق العمل ، و ذلك إما بتغيير العرض أو الطلب على العمل ، فإنها تكون من اختصاص الدولة ، هذه الأخيرة هي فقط من تقوم بعدة إجراءات تحمي من خلالها الشغل ، نذكر منها :

1 – تصدر الدولة تشريعات تمنع المؤسسات من توظيف أشخاص غير مسجلين بمكاتب اليد العاملة و توظيف الأجانب بصورة غير قانونية .

2 – تخصيص منحة من طرف الدولة للأشخاص العاطلين عن العمل مما قد يشجعهم و يجعلهم أكثر تيقظا في البحث عن الوظيفة المناسبة إذ أن الطلب على العمل أصبح يملي شروط عدة للعمل .

3 – توسيع و إحداث مشاريع جديدة لامتصاص القوى العاملة العاطلة عن العمل .

[72] محمد صالي و فضيل عبد الكريم ، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر، نفس المرجع السابق، ص125.

4 – تشجيع الخواص بالتسهيلات الممكنة من أجل خلق مناصب للشغل[73] .

3 _ 2 _ تطورات استحداث الوظائف في سوق العمل بالجزائر :

ترتبط آليات استحداث الوظائف في أي بلد ، بجملة من العوامل كخصائصه الديموغرافية ، مستوى تطوره ، موارده المختلفة ، تشريعات العمل ، و بالتالي من المهم توافر بيانات و معلومات حول هذه العوامل ، لتحليلها و الاستعانة بها في معرفة كيفية تأثيرها على تلك الآليات[74] .

و سينصب تركيزنا على وضع الاقتصاد الكلي في الجزائر ، الذي يعد عاملا مؤثرا على استحداث الوظائف و مستويات البطالة مع إقرارنا بوجود عديد العوامل الأخرى (كسياسات التشغيل ، النمو الديموغرافي و توزيع السكان ، تشريعات العمل ، القيم الثقافية و الاتجاهات نحو العمل في المجتمع ....) .

و في هذا السياق يمكننا القول أن الاقتصاد الجزائري لا يزال مرتبطا بشكل أساسي بقطاع المحروقات ، الذي شهد تراجعا كبيرا بسبب الهبوط الحاد في أسعار المحروقات ، فقد سجل الميزان التجاري خلال الأشهر الخمسة الأولى من سنة 2017 عجزا قدر ب 04 مليار دولار أمريكي ، إذ قدر حجم الواردات ب 19.67 مليار دولار أمريكي مقابل صادرات قيمتها ب 15.70 مليار دولار أمريكي مع التذكير أن المحروقات شكلت 94.63 من هذه الصادرات ، في حين سجلت المواد المصدرة خارج المحروقات نسبة 5.37 ، أي ما قسمته 843 مليون دولار أمريكي .

و كان لهذه التحولات في الوضع الاقتصادي العام بالجزائر ، انعكاسات عديدة على استحداث مناصب عمل للأشخاص البطالين ، فقد تميز سوق العمل في الجزائر بارتفاع مستويات البطالة خاصة بين (1986 – 1999) نتيجة جملة من العوامل ، يأتي على رأسها :

_ الأزمة الاقتصادية الحادة نتيجة انهيار أسعار المحروقات و ما تبعها من اللجوء إلى الاستدانة الخارجية ، تطبيق برنامج إعادة الهيكلة و ما نجم عنه من غلق عدد كبير من المؤسسات الاقتصادية العمومية ،تراجع حجم الاستثمارات و إنشاء مؤسسات جديدة ، تسريح العمال .

---

[73] محمد صالي و فضيل عبد الكريم ، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص125.

[74] عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص283 .

هذه العوامل مجتمعة ، أدت إلى إحداث اختلالات و عدم توازن في سوق العمل خلال تلك الفترة ، و من مظاهرها قلة فرص العمل المتاحة مقابل تزايد أعداد الباحثين عن فرص للتوظيف .

و بعودة الانتعاش لسوق المحروقات في أواخر القرن الماضي ، عرفت الجزائر ارتفاعا كبيرا في مداخيلها المالية ، انعكس هذا الأمر إيجابا على مستويات التشغيل و هذا ما تبرزه مثلا إحصائيات تقرير الوزارة الأولى بعنوان " حصيلة المنجزات الاجتماعية و الاقتصادية 1999 – 2008 " ، التي تؤكد على استحداث مناصب عمل في فترة ما بين (1999/01/01 – 2008/12/31) ، لكن الملاحظ على هذه المناصب أن عددا كبيرا منها استحدث على مستوى المؤسسات و الإدارات العمومية[75].

ناهيك عن ما تم انجازه في إطار عقود ما قبل التشغيل و ترتيب المساعدة على الإدماج المهني و التي أدت إلى حدوث تشبع و فائض كبير من المستخدمين ، خاصة في قطاع الوظيفة العمومية .

يضاف إلى ما سبق ، مناصب العمل الدائمة على مدى سنة في إطار الورشات ذات اليد العاملة المكثفة ، التي صاحبت انجاز المشاريع التنموية خلال الفترة الأنفة الذكر ، و هي المناصب التي سرعان ما زالت بانتهاء انجاز تلك المشاريع أو بتوقيفها في إطار سياسة ترشيد النفقات التي طبقتها الحكومة الجزائرية مؤخرا للتعاطي مع الأزمة ، و فيما يخص المناصب المستحدثة في إطار تشجيع المبادرات المقاولاتية في إطار القروض المصغرة لإنشاء المؤسسات ، لم يكن عددها كبيرا ، إذ بلغ تعداد تلك المؤسسات في 2016/12/31 إلى 1022621 مؤسسة موزعة كالأتي :

_ 993170 مؤسسة مصغرة .

_ 26281 مؤسسة صغيرة .

_ 3170 مؤسسة متوسطة[76] .

[75] عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص284 .

[76] عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص285 .

3_ 3 _ خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها تجزؤه إلى أسواق رئيسية التي تتفرع إلى أسواق فرعية وجموده وظهور البطالة الصريحة فيه، ونقص التشغيل، وأخيرا طول فترة البقاء في قوة العمل[77].

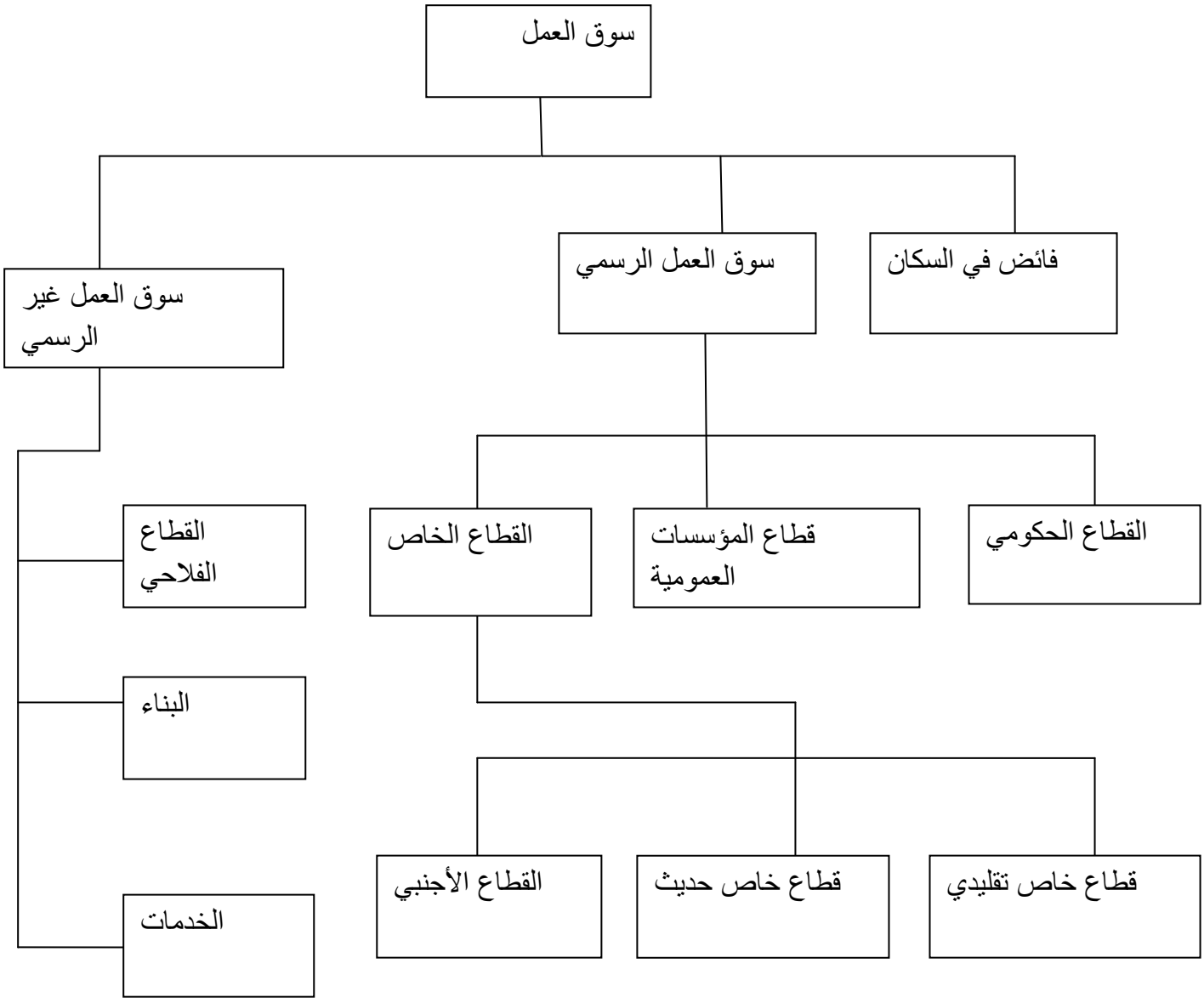
3_ 3 _ 1 _ تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري على سوقين رئيسيين وهما سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية، والشكل التالي يوضح ذلك[78].

[77] مدني بن شهرة ،الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص196.

[78] مدني بن شهرة ،الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص196 .

شكل (2): هيكل سوق العمل في الجزائر



.

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص197.

3_ 3 _ 1 _ 1 _ سوق العمل الرسمي:

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

3_ 3 _ 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 وبالتالي نجد معلومات إحصائية عن المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الإطار وهي أدق الإحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى إثرها يمكن حساب قياس نسبة مشاركة فئة معينة من الأطفال والمرأة في قوة العمل إلا أن وفرة العاملين والخاصة بالإدارة الحكومية والقلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ أعداد كبيرة منهم إلى عمل أخر لبعض الوقت وبالتالي غياب الإحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي نجد أن وزارات القوى العاملة أو العمل تحفظ هذه الفئة[79].

يمثل 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 هذه القوانين فيما يلي:

- الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.
- المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية .
- حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية.
- النقابات والدفاع عن العمال.
- الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة.

[79] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص197 .

- آليات التقاعد المسبق.

- التأمين عن البطالة.

كل هذه القوانين وغيرها ساهمت ولو بشكل جزئي بأن تبقى الحكومة وفية لامتصاص جزء من البطالة وعلى رغم ما تبذله الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي، لكن ذلك زاد من انتشار البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد كانت تطبق فيه نظام التخطيط المركزي والسياسة الاجتماعية المتميزة ولم يقابله في ذلك خلق مناصب عمل منتجة، ويتمتع العمال التابعين للقطاع الحكومي باستقرار الوظائف وبالحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل وإن كانت أجور هذا القطاع تتسم بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى، ويلاحظ أن جدول الأجور لم يتغير كثيرا في ظل الإصلاحات الاقتصادية المفروضة على الجزائر والجدول التالي يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي.

جدول(10): تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي

السنوات / النسبة	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة%	33.8	54.2	64.5	54.0	50.8	55.0	56.3	50.6	50.6

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص199.

العمل المنظم زاد من 1995 إلى 1996 ب 3.13% والعمل غير الرسمي زاد ب 5.69%لنفس السنة[80].

3 _ 3 _ 1 _ 1 _ 2 _ قطاع المؤسسات العمومية :

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية العمومية دورا كبيرا في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ، و لكن الهيكلة و إعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف و خاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برامج الخوصصة بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية حيث تم تصفيته و بيع الكثير من هذه

[80] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص198 .

المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام و بفعل سن التقاعد المسبق و التقاعد 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 ما أسري من امتيازات في قطاع الإدارة ، أسري على القطاع العمومي إلا أنه يختلف عن سابقه من حيث مستوى الأجور ، حيث تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتفاع النسبي بالمقارنة بقطاع الإدارة ، نتيجة استحداث بعض الحوافز سواءا كانت الحوافز جماعية أو فردية ، وفق الاتفاقيات الثنائية بين العمال و أرباب العمل[81] .

3 _ 3 _ 1 _ 1 _ 3 _ القطاع الخاص:

أي هي 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 في مجمل العمالة في المجتمع و كلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي 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 مفتقرة لأي أساس نظري و محتاجة لكثير من الدراسات.

يشارك القطاع الخاص في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، فقد انحصر دوره عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه في بعض الأعمال البسيطة و لم يساهم في التنمية الاقتصادية للجزائر بشكل فعال و استمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة التفاح الاقتصادي ، بدأ ظهوره كشريك في التنمية و استيعاب القوة العاملة و خاصة بعد تطبيق خوصصة المؤسسات العمومية ، و ما يميز هذا القطاع عدم الاستقرار الوظيفي ، و ذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة و خاصة لدى المؤسسات المصغرة ، و يتميز القطاع الخاص بثلاث أنواع من سوق العمل :

[81] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص199 .

أ – سوق القطاع الخاص التقليدي :

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا بسيطة وبه متوسط العمال 4 أشخاص و به رأس مال منخفض ، و تمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 .

ب – سوق القطاع الخاص الحديث :

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة و رأس المال و متوسط عدد العمال به 15–20عامل ، و يتمتع بإعفاءات ضريبية و جمركية عديدة و تسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

ج – القطاع الأجنبي :

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة رأس المال و هو يشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر و يستوعب يد عاملة متميزة و ذات خبرة طويلة و مؤهلات كبيرة غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية ، و ينشط هذا القطاع في ميدان المحروقات و بدرجة أقل في قطاع البناء و الأشغال العمومية ، و يخص العاملون في هذا القطاع بالأجور العالية و مستويات عالية من التدريب و التكوين [82].

3_ 3 _ 1 _ 2 _ سوق العمل الغير رسمي:

أنه يمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل ، و هو سوق تتزايد 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 من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة و أن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية حيث أنه ينمو و يتسع عندما تتجه الدورة الاقتصادية نحو الهبوط في حين أنه ينكمش أو يميل إلى التباطؤ عندما تبدأ الدورة في الصعود.

و يتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية بالإضافة إلى مرونة هذا السوق و الولوج فيه بسهولة و بعدما أدى إلى اتساعه

[82] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص200 .

بشكل واضح على مستوى العام خلال الثمانينات و التسعينات من القرن العشرين بفعل مجموعة من العوامل و خاصة لدى الدول التي طبقت سياسة الإصلاح الاقتصادي (التثبيت و التعديل الهيكلي) سواءا نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة الأزمات الاقتصادية و قد مس هذا العمل الغير رسمي حتى الدول الصناعية ، و أدى إلى ظهور العمل الغير رسمي من خلال سياسة الدول المنتجة سواءا بالاهتمام بالسياسات الاستثمارية و تحرير التجارة ، و تشجيع الصادرات للمؤسسات الكبيرة على حساب المؤسسات الصغيرة ، و هو ما يؤدي إلى تقليص كثافة العمل لديها و منها زيادة حدة البطالة و كذلك تطبيق النظام الجبائي بعبء ضريبي كبير يجعل التهرب منه عن طريق السوق الموازية و منها العمل الغير رسمي و يتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقاسات بعد المشتغلين فيه و بقيمة رأس مال المستثمر ، و بالتالي فإن الطلب على العمل في القطاع الغير رسمي هو الذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا و كثيرا ما يكون منقوصا بحيث تميز دخول منخفظة و فرص عمل ذات نوعية متدنية و شروط و ظروف عمل سيئة و القيمة المضافة التي تولدها ضعيفة و خاصة لدى المرأة ، و نجد في هذا السوق العديد من الأسواق الفرعية منها:

- أن العمل غير الرسمي في الجزائر تطور بشكل ملفت ، حيث ارتفع نسبة العاملين في هذا القطاع إلى 15,25 سنة1993 من مجموع الوظائف حيث أن العمل الفلاحي ارتفع نسبة 16,04 إلى نسبة 17,13٪ من مجموع الوظائف لسنة 1994 و سنة 1995 على التوالي كما أن الوظائف خارج قطاع الفلاحة لنفس الفترة ارتفع من 20٪ من مجموع الوظائف إلى 21٪ و قارب نسبة 17,13٪ أي بمجموع 984.000 عامل لسنة 1996 و بالتالي نجد أن العمل الغير رسمي ارتفع من نسبة 26,6٪ خارج القطاع الفلاحة في سنة 1992 إلى نسبة 34,7٪ في سنة 2001 و الجدول التالي يبين تلك النسب بين القطاع الرسمي و القطاع الغير رسمي[83].

كما يمكن أن نلاحظ أن :

- حوالي 16,5٪ من مناصب الشغل تتم في القطاع الغير رسمي .

[83] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص201 .

– استمرار زيادة نسبة العمل غير الرسمي حيث نجد أن بين سنتي 1993 و 1994 زادت بمقدار 7,8٪ و تضاعفت هذه النسبة ووصلت إلى 12,30٪ بين سنتي 1994 و 1995 ووصلت إلى 14,9 بين سنتي 1996 و 1997.

و أن العمل الغير رسمي يتمحور في القطاع الفلاحي و قطاع البناء و الأشغال العمومية و التجارة غير الرسمية.

إن عرضنا لظاهرة تجزؤ سوق العمل بين التداخل بين الأسواق الرئيسية و الأسواق الفرعية حيث تنتشر هذه الظاهرة في الكثير من الوظائف ، فالعاملون في الإدارة العمومية و المؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون في نفس الوقت وظائف سواءا في القطاع الخاص التقليدي أو في سوق العمل غير الرسمي و خاصة الأعمال الحرة و هي ظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري .

و إن كانت غير قانونية فإن تراكم الوظائف غير المسموح به في التشريع الجزائري و يتداخل سوق العمل الرسمي مع العمل الغير رسمي و يرجع هذا التداخل إلى ظاهرة تدفق العاملين بالقطاع الحكومي و تدني أجورهم في هذا القطاع ، كما نلاحظ تداخل بين العمل الغير رسمي بحيث نجد أن الفرد لديه مجموعة من الوظائف في القطاع الفلاحي و في قطاع التجارة مثلا.

كما أن تجزؤ سوق العمل الجزائري يتسم بتباين الأجور في الأسواق ، و بذلك نجده يتشابه مع نظرية تجزؤ سوق العمل[84].

3 _ 3 _ 1 _ 2 _ 1 _جمود سوق العمل :

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر و من وظيفة إلى أخرى جعل من سوق العمل الجزائري بأن يصبح جامدا و يكون ذلك أما جنودا أفقيا و هو الانتقال من عمل لعمل أخرأفضل من حيث ظروف العمل كالترقية و التكوين و الأجر و المكافآت و ذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته ، أو جنودا رأسيا و يعني ذلك ضعف الترقيات بناءا على الكفاءة دون

[84] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص203 .

اعتبارات أخرى و بالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة ، و غالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة ، و يرجع ذلك لاعتبارات تنظيمية و تشريعية التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة و مدة التكوين و التربص ، أي الشروط الواجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل و مهارة العامل ، و هو ما أدى إلى تفاوت في الأجور تبعا لمؤهل العامل و نوعية القطاع الذي يعمل به ، أن ظاهرة جمود سوق العمل تتكامل مع ظاهرة تجزؤ سوق العمل ، إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من فئات المجتمع الحصول عليها[85] .

3 _ 3 _ 1 _ 2 _ 2 _ انتشار ظاهرة البطالة:

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع انواعها ، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر عند تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية مع نهاية السبعينات و بداية الثمانينات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري ، و مع تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي و توقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات و المعاهد و قيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء المبكر أو المسبق ، أو بالتسريح الجماعي ، ظهرت البطالة بشكل مثلث في المجتمع الجزائري و خاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا[86].

3 _ 3 _ 1 _ 2 _ 3 _ ظاهرة نقص التشغيل :

إن سوق العمل الجزائري يتسم بنقص التشغيل و هي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج و خاصة العامل البشري ، و يشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا و لكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا) و تسمى كذلك بالبطالة الجزئية و هي ما تسمى بنقص التشغيل الظاهر ، أما نقص التشغيل غير الظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفظة ، أو دون استغلال القدرات و المهارات للعنصر البشري و هو ما يعرف بالبطالة المقنعة[87] .

[85] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص204 .
[86] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص205 .
[87] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص205 .

رابعا_ سوق العمل في فترة الإصلاح الاقتصادي:

عانى الاقتصاد الجزائري من اختلالات هيكلية عديدة خلال عقد الثمانينات، وتراجع معدل النمو الاقتصادي مما أثر سلبا على مستوى التشغيل وفرص العمل وإن كان برنامج الإصلاح الاقتصادي الذي يطبق في الجزائر منذ نهاية الثمانينات هو برنامج يشمل كافة المتغيرات الاقتصادية بداية من تصحيح اختلالات ميزان المدفوعات والتقليل من معدلات التضخم والتحكم بسعر الصرف وأسعار السلع والخدمات وحركة رؤوس الأموال، إلا أن هذا البرنامج له آثار على الجانب الاجتماعي ومنها جانب الشغل، حيث يعتمد البرنامج على سياسة إدارة الطلب ويقدمها على سياسة زيادة العرض.

سوق العمل في الجزائر مثل أي سوق يقصد به الآليات التي تؤدي إلى تلاقي بين قوى العرض والطلب وهم الطالبون للعمل من العمال، وأصحاب الأعمال ويتم بواسطة هذه الآليات تحديد الأجور وعدد ساعات العمل وغيرها من ظروف العمل، وإن توازن أو اختلال سوق العمل يظهر من خلال توازن أو اختلال قوى العرض والطلب، وعندما تزيد قوى العرض عن قوى الطلب يظهر اختلال سوق العمل في صورة بطالة[88].

4 _ 1 _ جانب العرض:

يمثل جانب العرض هم طالبي العمل، وأن أهم العوامل المؤثرة فيه هي معدل النمو السكاني ومستوى مهارة قوة العمل[89].

4 _ 1 _ 1 _معدل النمو السكاني:

يتصف هذا المعدل بالارتفاع وقد بلغ 2.49% عام 1990 م مما أدى إلى زيادة عدد السكان ومنه وجود عرض متزايد في سوق العمل وعن توزيع السكان حسب فئات العمر أو شكل الهرم السكاني فيمثل السكان الذين تقل أعمارهم عن 15 سنة نحو 44 % من جملة سكان سنة 1987م، وفي سنة 1998م كانت نسبتهم 36.20% وفي المقابل يمثل السكان الذين تزيد أعمارهم عن 60 سنة نحو 5.75% من جملة سكان سنة 1987م وارتفعت إلى 6.64% سنة

[88] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص186 .

[89] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص186.

1998م، وترجع هذه الزيادة إلى الارتفاع في متوسط العمر المتوقع عند الميلاد والذي ارتفع من 63.6% سنة 1985م إلى 68.5% عام 1998م، وذلك بتحسين المستوى الصحي وتؤدي هذه الظاهرة إلى ارتفاع معدل الإعالة الديمغرافي (نسبة السكان تحت 15 سنة وفوق 60 سنة إلى إجمالي السكان في سن العمل من 15 سنة إلى 60 سنة) إلى نحو 42.84% عام 1998م أما الفئة العمرية من 15 سنة إلى 60 سنة فقد ارتفعت من 50.23% سنة 1987م إلى 57.16% سنة 1998م وهذا ما يؤدي إلى زيادة عرض العمل.

وأما بالنسبة للتوزيع النوعي للسكان فيوزع السكان بالتساوي تقريبا بين الذكور والإناث فنسبة 50.56% من جملة السكان للذكور مقابل 49.44%من جملة السكان للإناث وقد انخفضت مساهمة الإناث في قوة العمل، ويرجع ذلك لزيادة معدل الأمية بين الإناث بالإضافة إلى أسباب اجتماعية أخرى تحد من مشاركة المرأة في القوة العاملة[90].

4 _ 1 _ 2 _مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل:

إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات وأن التقدم الاقتصادي في دول العالم مصدره التطور العلمي والبحوث العلمية الهادفة إلى المزيد من خلق الثروات وعكس المجتمعات التي بها نسبة الأمية عالية هي تلك المجتمعات المتخلفة اقتصاديا، وعلى الرغم من وجود سبل التعليم إلا أن الأمية في الجزائر مازالت مرتفعة جدا بحيث بلغت نحو 31.9%سنة 1998 م مقارنة بالنسبة العالمية المقدرة ب20% من مجموع سكان المعمورة، كما أنها مرتفعة لدى الإناث، إذ تنتشر في المناطق المعزولة والتجمعات السكانية الثانوية بمعدل 86.4% من مجموع السكان سنة 1998م، ويعتبر ارتفاع معدلات البطالة سببا ونتيجة في آن واحد لمستوى التنمية الاجتماعية المحققة.

ولا يقتصر الأمر على مجرد ارتفاع الأمية بل إن معدلات التعليم مازالت منخفضة وفي جميع المستويات حيث سجل تباطؤ في وتيرة نسبة التمدرس ففي سنة 1998م قدر المعدل الإجمالي للتمدرس ب 81.6% أي ما يعادل تقدما قدره 1.7% فقط بالمقارنة مع سنة 1987م وكانت نسبة الإناث مرتفعة حيث قدرت ولنفس السنة بنسبة 79.2%بعدما كانت نسبة 71.6%

[90] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص186 .

سنة 1987م، ونتج عن ذلك تقلص في نسبة تمدرس الذكور بحيث انخفضت في سنة 1998م إلى 84% بعدما كانت 87.7% في سنة 1987م.

أما في مرحلة التعليم الثانوي والأساسي فبلغ عدد التلاميذ 7.661.000 في السنة الدراسية (2000/1999) بعدما كان عدد التلاميذ 6.191.000 للسنة الدراسية (1999/1989) أي بارتفاع قدره 2.2% وعلى الرغم من وجود الارتفاع، إلا أنها نسبة متواضعة ويلاحظ أن الحاصلين على مؤهلات متوسطة لا يملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل ومتطلباتها ، لأن تقيم المردودية الدراسية مهم في هذه الحالة، أما المنظومة التربوية في الجزائر لا تتوفر على جهاز تقييم المعارف المدرسية وأن التقييم التشخيصي من شأنه تصحيح النقائص المسجلة وإعادة تأهيل المتمدرسين حتى لا يكونوا عبئا على المجتمع بعد تخرجهم بمستوى التاسعة أساسي أو السنة الثالثة ثانوي[91].

ولقد ساير تطور نسبة التمدرس ارتفاع في نسبة المتسربين خلال فترة الدراسة حيث يتراوح عدد التلاميذ الذين يغادرون المدرسة بين 500 و560 ألف تلميذ سنويا، سواء بمحض إرادتهم أو عن طريق الإقصاء الذي تقرره السلطات المدرسية والجدول التالي يبين تطور نسبة المتسربين في الفترة (1991-1994).

[91] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص187 .

جدول(11) تطور نسبة المتسربين من المنظومة المدرسية في الفترة الممتدة بين 1991 و 1994 (بالوحدات والنسبة المئوية)

	1991- 1992		1993- 1994		المعدل السنوي 1991-1993/1992- 1994	
التعليم الأساسي						
- الطور الأول	33.459	%1.4	37.299	%1.6	33.409	%1.4
- الطور الثاني	94.384	%4.7	107.404	%5.1	99.463	%4.8
- الطور الثالث	211.163	%14.2	247.177	%15.3	227.301	%14.6
- المجموع	339.006	%5.8	391.880	%6.4	360.173	%6.0
التعليم الثانوي						
- التعليم العام	133.124	%20.6	155.615	%21.3	132.720	%19.4
- التعليم التقني	33.283	%34.7	18.902	%30.9	33.200	%41.9
- المجموع	166.407	%22.4	174.517	%22.0	165.920	%21.8
المجموع العام	505.413	%7.7	566.397	%8.2	526.093	%7.8

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص189.

وفي سنة 1997، بلغ عدد المتسربين من التعليم الأساسي 360.300 تلميذا، أي بنسبة 6% من مجموع التلاميذ المتمدرسين، ويضاف إلى هذه النسبة عدد التلاميذ الذين تخلوا عن الدراسة والذين تم إقصاؤهم من التعليم الثانوي وقد بلغ عدد التلاميذ الذين تخلوا عن الدراسة 534.000 تلميذا، يتشكل ثلثهم من التلاميذ الذين تعرضوا للإقصاء قبل الوصول إلى السنة الأخيرة من التعليم الأساسي.

وتعكس هذه النتائج ضعف المردود الداخلي لنظام التعليم، وهذا ما تثبته نسبة الإخفاق المرتفعة في الامتحانات، وفيما يتعلق بشهادة التعليم الأساسي التي تتوج تسع سنوات إجبارية من التعليم، يلاحظ أنه من خلال ذلك ما بين 547.800 مترشح تقدموا للامتحان سنة 1997م، نجح منهم 215.250 تلميذ، أي بنسبة نجاح تقدر ب 39.3% أما فيما يخص امتحان

البكالوريا، نجح 97.352 تلميذ سنة 1997م من بين 392.119 مترشحا، أي بنسبة نجاح تقدر ب 24.8%[92].

وعلى العموم تبلغ نسبة المتسربين من التعليم الأساسي إلى غاية التعليم العالي 95% ويعني ذلك أن من بين 100 تلميذا التحق بالسنة الأولى أساسي، لن يصل منهم إلى الطور الثالث (السنة السابعة أساسي) سوى 87 تلميذا، بمعدل تسرب في هذا المستوى قدره 13% و 40 تلميذا سوف ينتقلون إلى التعليم الثانوي (السنة الأولى ثانوي)، بمعدل تسرب إجمالي قدره 60% و 9 منهم سينجحون في شهادة البكالوريا ويزاولون دراسات عليا بمعدل إجمالي يقدر ب 91% و5 تلاميذ سيتحصلون على شهادة التعليم العالي، أي ما يعادل 95% من عدد المتسربين، وقد سجلت نفس الظاهرة في منظومة التكوين المهني، غير أنها أقل حدة.

وفي مرحلة التعليم الجامعي ارتفع عدد الطلبة بشكل كبير خاصة خلال مرحلة التسعينات والجدول التالي يبين ذلك:

جدول(12): عدد الطلبة في مرحلة التعليم الجامعي

السنة	1962	1966	1977	1987	1997
عدد الطلبة	2800	8400	54500	216400	342000

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص190.

وهي نسبة مازالت متدنية، وهو ما يؤثر بالسلب على كفاءة ومهارة قوة العمل، باعتبار أن التعليم العالي هو الذي يوفر المهارات اللازمة للتنمية الاقتصادية والاجتماعية وتحليل نوعية التعليم في المرحلة الجامعية يبرز مؤشرات جديدة لمدى مهارة قوة العمل في الجزائر ذلك أن نسبة الحاصلين على مؤهلات جامعية من الكليات العلمية تبلغ 43% من جمالي الخريجين سنة 1997 وهي كليات الهندسة والعلوم وهي نسبة معتبرة حيث تبلغ هذه النسبة في ألمانيا 51.4% وفي فرنسا 24.8% وفي اليابان 34% من إجمالي الخريجين .

وبلغت نسبة الحاصلين على الشهادات الجامعية النظرية في العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية 24.4% عام 1997 وهي نسبة مرتفعة حيث تبلغ هذه النسبة في ألمانيا

[92] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص188 .

14.3%والولايات المتحدة الأمريكية 27.9%من إجمالي المتخرجين، وبالتالي يطرح مشكل حقيقي لتوجيه الطلبة لإنشاء علاقة بين التكوين وسوق العمل التي تشهد تحولا كبيرا باعتبارها أداة لمكافحة البطالة واستجابة لحاجيات المجتمع والتنمية الاقتصادية[93].

ويمكن رصد أهم ملامح عرض العمل في ظل تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي فيما يلي:

1- لقد زاد حجم قوة العمل في الجزائر من 5.8 مليون فرد في عام 1990م إلى 8.5 مليون فرد عام 1999م وذلك بزيادة قدرها 2.7 مليون فرد بمتوسط زيادة سنوية قدرها 257000 فرد خلال هذه الفترة، وقد كان معدل نمو العمل حوالي 3.15%في المتوسط السنوي أي عرض عمل إضافي ب 263000 سنويا وقد بلغت تغطية الطلب لعرض العمل ب 70.30% أي من بين 263000 طالبي العمل الجديد هناك قرابة 78000 شخص لم يتمكنوا من الاندماج في الحياة العملية وقد التحق هؤلاء بصف البطالين.

2- انخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل خلال السنوات الاثني عشر الأخيرة حيث بلغت 49% سنة 1998م أي نمو يقدر ب 1.5% مقارنة بسنة 1987م .

3- ارتفعت نسبة المشاركات في قوة العمل من 8.7% من إجمالي السكان سنة 1987م إلى سنة 1998م ومع ذلك تبقى هذه النسبة ضعيفة بالمقارنة ببعض دول الجوار في المقابل انخفضت نسبة الذكور المشاركين في قوة العمل من 5% سنة 1998 بالمقارنة مع سنة 1987 ويشكل هذا التطور مؤشرا عن انخفاض عدد المشاركين في قوة العمل وهو نتيجة مباشرة لتدهور سوق العمل الذي مس أساسا وعبر التسريح من المؤسسات الاقتصادية العمومية.

4- يحتل الشباب حوالي 80% من قوة العمل وفقا لكل من تعداد السكان لسنة 1997م ذلك أن الجزء الأكبر من قوة العمل يقع في الفئة العمرية بين (25 - 44) وذلك لأنه خلال هذه الفئة العمرية يكون كل المتعلمين قد أنهوا تعليمهم وأدوا واجبهم للخدمة الوطنية ودخلوا إلى سوق العمل.

[93] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص190 .

5- تشمل الأمية المطلقة حوالي ثلث قوة العمل وفقا لتعداد 1997م، وذلك بالرغم من كثرة الحديث عن التعليم والتوسع فيه وهو ما يعكس أحد المشاكل التي تعوق العملية الاقتصادية في المجتمع الجزائري[94].

4 _ 2 _ جانب الطلب:

يمثل جانب الطلب في سوق العمل أصحاب الأعمال، وتوجد العديد من العوامل التي تؤثر على هذا الجانب وهي معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي، وتطور الاستثمار وأساليب الإنتاج[95] .

4 _ 2 _ 1 _ معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي:

يعتبر معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل، وقد شهدت الجزائر في السبعينيات وحتى منتصف الثمانينيات معدلات مرتفعة لنمو الناتج الداخلي، وبالتالي زيادة الطلب على قوة العمل وانخفاض في معدلات البطالة، أما خلال فترة تطبيق برنامج الإصلاح الاقتصادي فإن نمو الناتج الداخلي يتضح من الجدول التالي[96]:

[94] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص191 .

[95] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص192.

[96] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص192 .

جدول(13): تطور هيكل الناتج الداخلي الإجمالي خلال الفترة الممتدة بين 1993 و 1997 (بملاييرالدينارات المقدرة بالقيمة الجارية)

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
الفلاحة	131.1	145.6	187.4	277.8	260.8
المحروقات	247.4	327.3	503.4	733.1	818.5
الخدمات والأشغال	13.3	17.7	22.0	28.0	(*)
البترولية	130.9	161.7	193.9	22.3	235.9
الصناعات (خارج	121.5	151.8	191.2	217.7	275.3
المحروقات)	65.0	74.8	99.8	148.9	(**)
البناء والأشغال	167.0	22.1	283.5	320.6	(**)
العمومية	43.2	54.7	76.3	90.8	60.7.0
النقل والمواصلات	85.7	119.3	174.8	212.3	220.6
التجارة					
الخدمات					
المرسوم والحقوق					
الجمركية					
إجمالي الناتج الداخلي	1.005.1	1.275.0	1.732.3	2.251.5	2.418.1
الخدمات الإدارية	184.7	212.5	261.2	313.2	344.3
وغيرها	1.189.8	1.487.5	1.993.5	2.564.7	2.762.4
إجمالي الناتج الداخلي					

(*) تندرج ضمن المحروقات

(**) تندرج ضمن الخدمات.

المصدر: الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل، مدني بن شهرة، مرجع سبق ذكره، ص193.

يظهر من خلال الجدول أن نسبة النمو الاقتصادي بدأت في الارتفاع منذ سنة 1995م بعدما كانت ضعيفة أو سلبية منذ مطلع تطبيق سياسة التثبيت الاقتصادي لسنة 1989م كما سجل النمو نسبة إيجابية قدرت بحوالي 1.1% في سنة 1997م ويرجع ذلك إلى ثبات أسعار المحروقات وارتفاع سعر الدولار مقابل العملات الأجنبية الأخرى و إلى الارتفاع في الإنتاج الفلاحي بسبب تهاطل الأمطار، كما يلاحظ من هيكل توزيع الناتج الداخلي الإجمالي على القطاعات الاقتصادية لم يتغير كثيرا، حيث نجد أن القطاع الفلاحي وقطاع المحروقات بشكل خاص زادت مساهمته في الناتج الداخلي الإجمالي من 247.4 بليون دينار جزائري في سنة 1993م إلى 818.5 بليون دينار جزائري سنة 1997م بالنسبة لقطاع المحروقات، أما قطاع الفلاحة فارتفع الناتج الإجمالي من 131.1 بليون دينار سنة 1993 إلى 260.8 بليون دينار في سنة 1997، وتمثل قطاعات الصناعة والبناء والأشغال العمومية تراجعا كبيرا حيث انخفض رصيد قطاع الصناعة في الناتج الداخلي الإجمالي من 13% إلى 10%، وانخفض نصيب قطاع البناء والأشغال العمومية من 12% إلى 11% في الفترة الممتدة من 1993م إلى 1997م[97].

4 _ 2 _ 2 _ تطور الاستثمار:

إن تطور معدلات الاستثمار الكلي ونمط تخصيص هذه الاستثمارات يؤثران على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد الوطني في الأجل المتوسط والطويل باعتبار أن الاستثمار هو الإضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة، وقد شهدت الجزائر نمو في الاستثمار الكلي في فترة السبعينات وبداية الثمانينات (1967-1985) وذلك بوضع أولويات النمو منها تخصيص جزء هام من الدخل الوطني لأجل الاستثمارات وكذلك استفادة القطاع الصناعي بالدرجة الأولى بهذه الاستثمارات ويظهر ذلك من خلال مخططات التنمية ومنها ارتفاع حجم الاستثمارات من 26.4% في الفترة (1967-1969) (المخطط الثلاثي) إلى 44.6%في الفترة (1980-1984م) (المخطط الخماسي الأول) وعندما انهارت أسعار المحروقات في الأسواق العالمية والتي تمثل 98.5% من الصادرات الجزائرية منذ حلول 1986م بدأت الاستثمارات في

[97] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص193 .

التراجع ومنها أصبح النمو سلبيا مما أدى إلى ارتفاع حجم البطالة ومعدل التضخم وارتفاع المديونية الخارجية، وفي سنة 1990م بلغت المديونية الخارجية 28.4 مليار دولار وبلغت نسبة خدمة الدين إلى 66.4% كل ذلك أدى إلى تراجع في طلب اليد العاملة وارتفاع في نسبة البطالة.

كما نجد نمط تخصيص الاستثمارات وبالأخص الاستثمارات الثابتة بين القطاعات الاقتصادية المختلفة عاملا إضافيا للتأثير في الطلب على اليد العاملة[98].

4 _ 2 _ 2 _ أساليب الإنتاج:

إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل، وما إذا كانت تعتمد على وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال ونجد أن استخدام أساليب الإنتاج كثيفة رأس المال معتمدة سواء في القطاع الخاص أو القطاع العام وعليه نجده قد يؤثر في خلق فرص العمل، وترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال إلى العمل في الصناعة بكل أنواعها، كما يظهر تفاوت بين دخل قطاع واحد ففي مجال الري تكلفة الاستثمار أعلى من تكلفة فرص العمل في مجال الفلاحة بالإضافة إلى تفضيل سياسة التحديث في داخل القطاعات على حساب سياسة التشغيل في ظل غياب سياسة واضحة المعالم تضع التشغيل كهدف محوريا لها[99]، كما أن السياسات الحكومية تشجع اقتناء تقنيات كثيفة رأس المال مدخرة للعمل وذلك عن طريق الإعفاءات الجمركية والقروض ودعم أسعار الوقود وغيرها متجاهلة في نفس الوقت عنصر العمل ووفرته وهو ما يؤدي إلى انخفاض الطلب على اليد العاملة ومنها تفاقم ظاهرة البطالة ويمكن حصر أهم ملامح الطلب على العمل في الاقتصاد الجزائري إلى:

1- تراجع نسبة التشغيل في القطاع الفلاحي في التشغيل الإجمالي حيث لم تتجاوز نسبة 24.37% سنة 1998م بعدما كانت نسبة 50.02% سنة 1966م ويرجع ذلك لقلة الحوافز ونقص المردودية سواء بنقص في الأمطار أو بتطبيق جملة من الإصلاحات على القطاع

[98] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص194 .

[99] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص194 .

الفلاحي لم تأت بثمارها، وزادت هذه النسبة انخفاضا سنة 2001م حيث بلغت 21.06% ورغم تطبيق سياسة الإنعاش الاقتصادي ودعم المؤسسات المالية الدولية لهذا القطاع.

2- تراجع نسبة التشغيل في قطاع البناء والأشغال العمومية حيث انخفضت هذه النسبة إلى 15.28 سنة 1998م بعدها كانت 16.95% سنة 1987م وازدادت انخفاضا في سنة 2001م حيث وصلت إلى 10.43% وهذا يبين إتباع لسياسة حكومية غير قادرة على المحافظة بمناصب العمل المنشئة في السنوات التي سبقت تطبيق سياسة الإصلاح الاقتصادي ومنها غلق المؤسسات الخاصة بهذا القطاع وتسريح عمالها والحد من إتباع سياسة إسكان ذوي الحاجة على حساب ميزانية الدولة وهو ما أدى إلى تفاقم مشكلة السكن التي ما زالت عبئا على السياسة العامة للدولة.

3- وفي نفس الفترة عرف هيكل الشغل تغيرا محسوسا لاسيما لصالح الإدارة والخدمات والتجارة حيث ارتفعت نسبة الإدارة سنة 1966 من 17.48% إلى نسبة 28.87%سنة 1998 بينما قطاع الخدمات والتجارة تجاوز نسبة 31.55% سنة 2001 بعدما كان 18.37% و21.27%لسنتي 1987 و 1998 على التوالي ويدل ذلك على استمرار قيام الحكومة بدور نشط في استيعاب أعداد متزايدة من العمالة، خاصة وأن الدولة لا زالت تحتفظ بقطاع التعليم والتربية والجماعات المحلية والصحة العمومية[100].

4- وجود قطاع اقتصادي غير رسمي تطلب زيادة في طلب اليد العاملة حيث زادت النسبة بمعدل 4% سنة 1998 مقارنة مع سنة 1993 مما أدى إلى تزايد مناصب الشغل غير الرسمية ب8.41% سنويا، في حين أن نسبة تزايد مناصب الشغل المنظمة، تزايدت ب2.52% في فترة (1993-1998م)[101].

[100] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص195 .

[101] مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، نفس المرجع السابق، ص196 .

خامسا _ التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر:

تعتبر العلاقة بين التكوين والتشغيل علاقة مترابطة، فسوق العمل في العصر الحديث يحتاج إلى اليد العاملة المؤهلة والمكونة وفق المعايير الحالية للعمل نظرا للتطور المستمر والسريع في أساليب الإنتاج وتنوع مناصب العمل وكفاءتها وكذا المنافسة الدولية القائمة[102].

5 _ 1 _ توزيع القوى البشرية وخصائص سوق العمل في الجزائر:

حسب بيانات الديوان الوطني للإحصائيات لسنة 2019 ، فقد بلغ عدد السكان النشطين في الجزائر 12.7 مليون شخصاً خلال شهر ماي من عام 2019 منهم حوالي 2.5 امرأة، أي بنسبة 20.4% من إجمالي الفئة النشطة، حيث قدر حجم القوى العاملة في نفس الفترة بحوالي 11.2 مليون شخصا بتسجيل ارتفاع بنسبة 2,06% مقارنة بسنة 2018، كما تمثل الفئة العمرية من (30–34) سنة الفئة الأكثر مساهمة في النشاط الاقتصادي من مجموع القوى العاملة بنسبة 61.7% مما يدل على أن المجتمع الجزائري مجتمع فتي حيث يتعين على الدولة الاهتمام أكثر بفئة الشباب وتوفير مناصب شغل مناسبة لاحتواء التراكم المتزايد لليد العاملة الفتية.

بالنسبة لتوزيع العمالة حسب القطاعات، يحتل قطاع التجارة والخدمات الحصة الأكبر من في الجزائر وذلك بنسبة 61.2%، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16.8%ثم الصناعة بنسبة 12.9% وأخيرا قطاع الفلاحة بنسبة 9.6%.

يمتص القطاع الخاص النسبة الأكبر من اليد العاملة وذلك بنسبة 62,62% حيث يشغل حوالي7,01 مليون شخص من إجمالي اليد العاملة ، مع تسجيل نسبة 38,03% للقطاع العام الذي يشهد انخفاضا مستمرا في امتصاص اليد العاملة ، و هذا راجع لسياسة الخوصصة و التوجه نحو اقتصاد السوق التي انتهجتها الحكومة ، و كذا انخفاض سعر البترول الذي أدى إلى انخفاض الإيرادات بالتالي نفقات الدولة ، كما تجدر الإشارة إلى أنه يغلب على القطاع العام تشغيل الفئة النسوية بنسبة 56,9% حيث يتصدرون مناصب قطاع التجارة و الخدمات.

[102] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص393 .

سجل عدد البطالين في ماي 2019 حوالي 1.44 مليون بطال، بمعدل قدر بـ 11.4% مقارنة بعدد 1.33 مليون بطال سجلوا سنة 2015 بنسبة قدرت بـه 11.2%، حيث تشكل البطالة في الجزائر تحديا كبيرا للحكومة الجزائرية نظرا للزيادة الكبيرة في الفئة النشطة خاصة فئة الشباب التي تتوافد بقوة إلى سوق العمل، وكذا زيادة عدد حاملي الشهادات الجامعية الذي يرتفع من سنة لأخرى، فحسب الإحصاءات فان البطالة في الجزائر هي بطالة حاملي الشهادات بالدرجة الأولى .

من حيث مستوى التعليم، لا يبدو أن التعليم العالي أصبح يشكل حماية رئيسية ضد البطالة أو كمسار يسهل الحصول على وظيفة، بل على العكس، يظهر أن معدلات البطالة في الجزائر تزداد مع التقدم في الدراسة، حيث تتصدر نسبة بطالة حاملي الشهادات الجامعية بنسبة 14.1%، تليها بطالة حاملي شهادات التكوين المهني بنسبة 13.4%، ثم بطالة التأهيل بنسبة 9.8% وهذا مما يعني أن خريجي معاهد التكوين المهني أكثر قابلية للتشغيل بعد فئة غير الحاصلين على شهادة، وتتضح هذه النتيجة أكثر بين فئة الشباب 25 _29سنة القابل للحصول على شهادة ،حيث يسجل في هذه الفئة معدل بطالة 24% لخريجي الجامعات ، و معدل 17% لخريجي التكوين المهني ، و 13%لغير الحاملين للشهادة[103].

قد يكون للفروقات في مستوى الأجور حسب المستوى التعليمي للعاملين أثر في النتيجة السابقة، إذ تميل بعض المؤسسات، لاسيما المؤسسات الخاصة إلى توظيف عاملين بدون شهادة أو بشهادة التكوين المهني بسبب انخفاض مستويات أجورهم مقارنة بأجور حاملي الشهادات الجامعية، وقد خلصت دراسة للديوان الوطني للإحصائيات سنة 2011 إلى وجود مثل هذه الفروقات سواء في حالة التوظيف الدائم أو حالة التوظيف غير الدائم للشباب من مختلف المستويات التعليمية.

[103] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص393.

من حيث متوسط الأجر الصافي حسب الشهادة، فإن أجر الموظف بشهادة جامعية سواء كان دائماً أو غير دائم يفوق أجر الموظف بشهادة التكوين المهني بحوالي 1,16 مرة، بينما يفوق اجر الموظف بدون شهادة بحوالي 1,6 مرة[104].

5 _ 2 _ واقع خريجي التكوين المهني في سوق العمل بالجزائر:

يعتبر نظام التكوين والتعليم المهنيين نظاماً تكوينيا يهدف بالدرجة الأولى إلى احتواء المتسربين من النظام التعليمي، حيث أن برامجه تعتمد على مقاييس نظرية في أغلب الأحيان والتي تعتبر بعيدة نوعا ما عن المقاييس العلمية المعتمدة في سوق العمل، كما أن التكوين المعتمد في مراكز ومعاهد التكوين المهني لا يلبي رغبات أصحاب العمل الذين يرون أن المناهج المعتمدة لا تواكب التطور التقني والتكنولوجي ولا تطور المهن، الأمر الذي أدى إلى تفادي استقبال المتكونين باعتبار أن التكوين سيكون تكلفة إضافية واستثمار غير منتج.

بالنسبة للبطالة الإجمالية لخريجي التكوين المهني فقد ارتفعت بنقطة سنة 2019 لتصبح 13.5% مقارنة بسنة 2010 أين كانت نسبتها الإجمالية تقدر بـ 12.5%، كما ارتفعت نسبة البطالة بـ 0.5 نقاط عند الإناث بنسبة 20.2% سنة 2010 لتصبح 20.7% سنة 2019 و بزيادة عند الذكور قدرت بنقطة بعدما كانت 10.5% سنة 2010 لتصبح 11.5%سنة 2019[105].

يرجع التفاوت في نسب بطالة خريجي التكوين المهني بين الإناث والذكور إلى أن الإناث هدفين من التكوين ليس التوظيف دائما، فقد ترغب الفتاة في تعلم حرفة أو مهنة لإثراء معارفها وقدراتها في تخصص ما، أما الذكور فعلى الأغلب هدفهم العمل والبحث عن وظيفة. وعموما ترجع بطالة خريجي التكوين المهني إلى عدة أسباب منها:

[104] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص395 .

[105] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص396 .

–ضعف المواءمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل حيث نجد تخصصات فيها فائض في عرض اليد العاملة المؤهلة في حين نجد تخصصات تشكو نقصا كبيرا في التوظيف أو ضعف في التكوين في تخصصات أخرى.

– تراكم مخرجات التعليم العالي والتكوين المهني والذي عمق الفجوة في سوق العمل بخلق فائض في عرض العمل خاصة مع ضعف فكر المقاولاتية لدى الشباب.

–تفضيل بعض المؤسسات لتوظيف خريجي التعليم العالي في بعض التخصصات المشتركة على توظيف خريجي التكوين المهني و هذا لضعف تكوينهم حسبهم.

– صعوبة إيجاد منصب عمل دائم وقار لدى خريجي التكوين المهني أدى إلى توجههم إلى قطاع التشغيل غير الرسمي الذي يتميز بسهولة الانخراط فيه و غياب العوائق الإدارية[106] .

5 _ 3 _ واقع سياسة التشغيل و التكوين المهني بالجزائر:

إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما تلاحظه اليوم من ضعف في التأطير ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج و إفلاس كثير من المؤسسات .

و في هذا الصدد يجب أن نميز بين نوعين من التكوين المهني:

الأول : تكوين خاص موجه لسد حاجات المؤسسات الاقتصادية والصناعية من اليد العاملة المدربة والمؤهلة لشغل مناصب عمل محددة [107].

والثاني: تكوين عام في مجالات مختلفة يكون التشغيل فيه غير مضمون لكنه يفتح فرص للعمل سواء في القطاع العام أو في القطاع الخاص بالإضافة إلى إمكانية إنشاء مشاريع فردية أو جماعية خاصة في إطار المبادرات الحرة. وهذا ما تعمل الدولة على تشجيعه في السنوات الأخيرة، لأن القطاع العام لم يعد قادرا على توفير الشغل لكل المواطنين الذين بلغوا سن العمل ،

[106] رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص397 .

[107] صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص72 .

و من هنا يمكن القول : أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني و سياسة التشغيل ، مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية ، خاصة و نحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام و سينحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل و تحرير المبادرات الخاطئة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة و توفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم و توجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل.

ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية زم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة.

نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق.

ولا يخفى أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسين، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية، وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية، فكلما كون المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة و العكس صحيح[108] .

لتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك:

[108] صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص72 .

– مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.

– يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة غير شمولية المجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.

– إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة.

– بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.

–ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.

–يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ التوفي تراكم لعملية التنمية.

– يعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة واستبدالها بسلوكيات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية[109] .

[109] صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، نفس المرجع السابق، ص72 .

خلاصة الفصل :

تناولنا في هذا الفصل سوق العمل و أهميته الاجتماعية و ذلك من خلال ذكر مفهومه و مفهوم سياسة التشغيل و أهدافها ، كما تطرقنا إلى متطلبات ووظائف سوق العمل ، و ايضا تم الإشارة إلى مراحل تطور التشغيل في الجزائر التي مرت بعدة مراحل وصولا إلى خصائص و العوامل المؤثرة فيها من تجزء لسوق العمل ، سوق العمل الرسمي و الغير رسمي ، نقص التشغيل ، كما تطرقنا أيضا إلى سوق العمل الجزائري في فترة الإصلاح الاقتصادي من جانب العرض و الطلب ، معدل النمو السكاني ، مستوى و كفاءة قوة العمل ، أساليب الإنتاج ، و في الأخير تطرقنا إلى التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر من توزيع للقوى البشرية خصائص سوق العمل في الجزائر مرورا بواقع خريجي التكوين المهني و التشغيل في الجزائر.

الفصل الرابع : الجانب التطبيقي للدراسة .

تمهيد

1 – الإطارالمكاني .

2 – الإطارالزماني .

3 – الإطارالبشري .

4 – منهج الدراسة .

5 – العينة و طريقة اختيارها .

6 – أدوات جمع البيانات .

7 – عرض وتحليل البيانات .

7 _ 1 _ وصف البيانات الشخصية لأفراد عينة الدراسة .

7 _ 2 _ عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى .

7 _ 3 _ استنتاج الفرضية الأولى .

7 _ 4 _ عرض و تحليل بيانات الفرضية الثانية .

7 _ 5 _استنتاج الفرضية الثانية .

7 _ 6 _ الاستنتاج العام للدراسة .

تمهيد :

للجانب التطبيقي أهمية كبيرة في الدراسة الميدانية في الإجابة على التساؤل الرئيسي المطروح و اختبار الفرضيات المصاغة ، و للحصول على البيانات و المعلومات اللازمة في الدراسة من أهم الخطوات في الدراسة الميدانية ، فتكمن قيمة الدراسة في دقة النتائج ، و اختيار المنهج المناسب و الأدوات المناسبة لجمع البيانات .

سنتناول في هذا الفصل الإطار المكاني و الزماني و البشري ، و منهج الدراسة و العينة و طريقة اختيارها و أدوات جمع البيانات ثم سنحاول عرض جداول الفرضيات و تحليلها و في الأخير سنعرض الاستنتاج العام للدراسة .

1 _الإطار المكاني :

يتمثل الإطار المكاني في الموقع الذي أجريت فيه الدراسة الميدانية و في دراستنا هذه فقد أجريت تبعا لطبيعة الموضوع بمركز التكوين المهني "الشهيد أ محمد ضويفي " الواقع بحي تاكبو

بالمدية .

2 _الإطار الزماني :

و يشير إلى الحيز الزماني الذي أجريت فيه الدراسة ، فلقد امتدت دراستنا هذه ككل من بداية شهر ديسمبر 2022 إلى بداية شهر جوان 2023.

أما الدراسة الميدانية فقد امتدت من بداية شهر ماي إلى بداية شهر جوان 2023 ، حيث تم توزيع الاستمارات في هذه الفترة و تفريغها في الجداول الإحصائية للعلوم الاجتماعية و حسابها إحصائيا لمعرفة العلاقة بين المتغيرات .

3 _الإطار البشري :

و يقصد به الحيز البشري للدراسة و الذي يتمثل في الأشخاص الذين ستجرى عليهم الدراسة و الذين يشكلون المجال المتعلق بالعناصر المتمثلة لوحدات مجتمع الدراسة و دراستنا هذه أجريت على مجموعة من الشباب الذين هم يجتازون الامتحانات النهائية لنيل شهادة التخرج من مركز التكوين المهني و كان عددهم 124 متربص على أبواب التخرج .

4 _منهج الدراسة :

يعد المنهج بالنسبة لأي بحث علمي بمثابة البوصلة التي تحدد مساره ,و الذي يستعين به الباحث ليصل من خلاله إلى الهدف من بحثه .

و تختلف مناهج البحث باختلاف المواضيع و الظواهر التي يتناولها الباحث, إذ يحدد نوع المنهج تبعا لطبيعة الظواهر المدروسة .

إن هذه الدراسة تعتمد على جمع البيانات الخاصة بخريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل و ذلك من خلال جمع كل البيانات الضرورية المتعلقة بهذا الموضوع من اجل

التعرف على أسباب توجه الشباب للتكوين المهني و تأثير عروض العمل على توجههم نحو هذا المركز, هذا ما يجعلها دراسة وصفية, التي تقتصر على جمع الحقائق و البيانات و استخلاص دلالتها طبقا لأهداف الدراسة, لنصل عن طريق ذلك إلى إصدار تعميمات بشان الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها .

حيث اعتمدنا على المنهج الوصفي التحليلي الملائم لتشخيص هذه الدراسة و الذي موضوعها يدور حول خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل .

و ذلك انطلاقا من المنهج الوصفي الذي يتميز بأنه يمكن الباحث من الوقوف على الظاهرة و الإحاطة بمختلف أبعادها كونه يقوم برصد و متابعة حقيقة ظاهرة ما سواء بطريقة كمية أو كيفية في فترة زمنية محددة, و ذلك بهدف التعرف على خصائص هذه الظاهرة و إشكالها و علاقاتها و العوامل المؤثرة فيها .

تعرف الدراسات الوصفية بأنها " الدراسات التي تقوم على دراسة الحقائق المتعلقة بطبيعة الظاهرة أو الموقف أو جماعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع "[110].

5 _العينة و طريقة اختيارها :

لقد فرضت علينا طبيعة الموضوع و أهدافه المتعلقة بدراسة خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل الاعتماد على المعاينة العشوائية البسيطة، و التي تعتبر من أكثر أساليب المعاينات انتشارا و من أبسط الطرق في المعاينة و تمتاز هذه المعاينة بإعطاء نفس الفرصة لكل وحدات المعاينة الموجودة داخل مجتمع الدراسة و إعطاء الاحتمالات المتساوية للاختيار و الظهور بالعينة .

حيث تم توزيع 70 استمارة على المتربصين الذين هم في امتحاناتهم النهائية لنيل شهادة التخرج ، بعد الاطلاع على الاستمارة و ملأها تم استبعاد 8 استمارة منها الغير مكتملة و منها

[110] زيدان عبد الباقي ، قواعد البحث الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1974 .

غير مفهومة الإجابة مما يجعلها غير مؤهلة للدراسة، و في الأخير تم اعتماد 62 استمارة و التي تلبي حجم عينة هذه الدراسة .

6_أدوات جمع البيانات :

اعتمدنا في دراستنا هذه الاستمارة كأداة لجمع البيانات فتعتبر هذه الأداة هي أكثر أداة تتلائم مع طبيعة موضوعنا فقمنا باعتماد استمارة استبيان موحدة طبقت على العينة المدروسة و قد حددت أسئلة الاستمارة في إطار الفرضيات حتى تتماشى مع موضوع الدراسة .

7_ عرض و تحليل البيانات :

7 – 1 _المطلب الأول : عرض و تحليل خصائص العينة

1 – وصف خصائص العينة من حيث متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة المئوية
ذكر	47	% 75.81
أنثى	15	% 24.19
المجموع	62	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 75.81% من المبحوثين هم ذكور ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، بالمقابل نجد نسبة 24.19%من المبحوثين هم إناث.

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن نسبة الذكور أعلى من نسبة الإناث ، بحيث يمكن إرجاع هذا التفاوت إلى أن ثقافة التعليم في مراكز التكوين المهني منتشرة بشكل أوسع لدى فئة الذكور مقارنة بفئة الإناث ، كما أنه هناك توقعات اجتماعية تشجع على اختيار التعليم المهني ، في حين تفضل النساء أنماط أخرى من التعليم أو العمل ، و أن أغلب التخصصات في مراكز التكوين المهني تخصصات صناعية و هذا ما يستقطب فئة الذكور أكثر من فئة الإناث

2 – وصف خصائص العينة من حيث متغير سن

السن	التكرار	النسبة المئوية
من 16 إلى 20	46	% 74.19
من 21 إلى 25	13	% 20.96
من 26 إلى 30	3	% 4.84
المجموع	62	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 74.19% من المبحوثين هم من فئة العمر ما بين 16سنة و 20سنة ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام .

بالمقابل نجد نسبة 4.84%من المبحوثين هم من الفئة العمرية ما بين 26سنة و 30سنة .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن نسبة الفئة العمرية من 16سنة إلى 20 سنة هي أكبر نسبة عن باقي الفئات العمرية ، و هذا راجع إلى أن الشباب عادة في هذه المرحلة العمرية يكونون أكثر رغبة في اكتشاف مختلف المجالات و تطوير مهاراتهم المهنية و اكتساب خبرات جديدة ، ولديهم انتقال أسرع و أسهل للتكنولوجيا و المعلومات الحديثة ، على عكس الفئات العمرية الأخرى فقد يكونون لا يملكون الوقت الكافي لتعلم مثل هذه التكنولوجيا الحديثة و يتوجه تفكيرهم لأمور أخرى .

3 –وصف خصائص العينة من حيث متغير التخصص

التخصص	التكرار	النسبة المئوية
ميكرومعلوماتية	19	% 31
كهرباء منزلية	9	% 14.51
نجارة الألمنيوم	5	% 8.06
تدفئة مركزية	14	% 22.58
كهرباء السيارات	15	% 23.21
المجموع	62	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 31,64% من المبحوثين تخصصهم الميكرومعلوماتية ، و تمثل هذه النسبة الاتجاه ، بالمقابل نجد نسبة 8,06 من المبحوثين تخصصهم نجارة الألمنيوم .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة المبحوثين تخصصهم الميكرومعلوماتية ، و هذا راجع ربما إلى تزايد الطلب على خبراء الميكرومعلوماتية في سوق العمل بشكل كبير و مستمر ، ففي عصر التكنولوجيا الحديثة الحاسوب جزاء أساسيا من حياة الناس و أعمالهم و يحتاج الأفراد و المنظمات إلى مختصين قادرين على إدارة و صيانة أنظمة الحاسوب و حل المشاكل التقنية ، أو هذا راجع إلى التطور التكنولوجي المستمر بحيث يعمل من الأفراد و المنظمات على تحديث أنظمتهم و استخدام أحدث التقنيات ، و بالتالي يحتاجون إلى خبراء مختصين في المجال لهذا نرى أكبر نسبة المتوجهين لمراكز التكوين المهني هم في تخصص الميكرومعلوماتية.

4 – وصف خصائص العينة من حيث متغير المستوى الدراسي

المستوى الدراسي	التكرار	النسبة المئوية
التعليم المتوسط	23	% 37.10
التعليم الثانوي	39	% 62.90
المجموع	62	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.90% من المبحوثين مستواهم الدراسي في مرحلة الثانوي ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام بالمقابل نجد نسبة 37.10%من المبحوثين مستواهم الدراسي في مرحلة المتوسط .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن أكبر نسبة الملتحقين بمركز التكوين المهني هم من مرحلة الثانوي ، و هذا راجع إلى رغبتهم في اكتساب مهارات مهنية تساعدهم في الاندماج في سوق العمل و تحسين فرصهم الوظيفية المستقبلية ، و قد يكون لهم اهتمامات و ميل محدد نحو مهن معينة و مراكز التكوين المهني تقدم لهم هذا ، و قد يكون عدم توقيفهم في

الدراسة أو التعليم العام سبب في توجههم لمراكز التكوين المهني من أجل تحسين مستواهم المعيشي.

5 – وصف خصائص العينة من حيث متغير المنطقة الجغرافية

المنطقة الجغرافية	التكرار	النسبة
حضري	54	% 87.10
شبه حضري	4	% 6.45
ريفي	4	% 6.45
المجموع	62	%100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.10% من المبحوثين هم من المناطق الحضرية ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، بالمقابل نجد نسبة 12.90%من المبحوثين مقسمة بالتساوي على المنطقتين الشبه حضرية و الريفية .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن أكبر نسبة للمنخرطين في مراكز التكوين المهني من المنطقة الحضرية ، و هذا راجع ربما إلى انتشار ثقافة التعليم المهني في هذه المناطق بكثرة ، و تفاعل الأفراد فيما بينهم يساعدهم على تقبل الأفكار الجديدة و المتنوعة و هذا ما يساعدهم على الانخراط في مراكز التكوين المهني و التعلم و التأقلم بسرعة ، أما بالنسبة المنطقتين الشبه حضرية و الريفية فنجد أن نسبة المنخرطين في هذه المراكز منخفضة بالمقارنة مع نسبة المنخرطين من المنطقة الحضرية و هذا راجع ربما إلى عدم تفاعل الأشخاص بكثرة فيما بينهم في هذه المناطق أو عادات و تقاليد هذه المناطق التي تفضل أنواع أخرى من التعليم

7_ 2 _المطلب الثاني : عرض و تحليل بيانات الفرضية الأولى

6 – جدول يبين كيف أثر العرض و الطلب على اختيار تخصص المبحوثين (بالنسبة لإجابات نعم)

تأثير العرض و الطلب في اختيار التخصص	التكرار	النسبة المئوية
عدم هدر الوقت في تخصص غير مطلوب	8	%17.39
الاستقرار المهني في المؤسسات العمومية	14	% 30.43
منح الاعتماد لإنشاء المشاريع الخاصة	24	% 52.17
المجموع	46	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52.17% من المبحوثين اثر عليهم العرض و الطلب في اختيار تخصصهم في التكوين المهني من خلال منحهم الاعتماد لفتح مشاريعهم الخاصة. بالمقابل نجد نسبة 17% من المبحوثين اثر عليهم العرض و الطلب من خلال عدم هدر الوقت في تخصص غير مطلوب .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكثر المبحوثين اثر عليهم العرض و الطلب من خلال منحهم الاعتماد لفتح مشاريعهم الخاصة و هذا يعني أن الشباب عندهم نية لفتح مشاريعهم الخاصة و هذا ما يدل على أن سوق العمل مفتوح ممارسة نشاطهم المهني الخاص و أن مركز التكوين المهني يمنحهم الاعتماد والذي يشير إلى أن هناك نقص في اليد العاملة العاملة و الذي يؤدي إلى اختلال في السوق ، لذا التأهيل الذي نراه من خلال هذه المؤسسة يخدم التوازن في سوق العمل و سد ذلك النقص لتكتمل النسق.

7 – جدول يبين نوع التكوين الذي تلقاه المتربصين في تخصصهم و هل ينوي الشباب فتح مشروعهم الخاص بشهادة التكوين .

ينوون فتح مشروعهم الخاص / نوع التكوين	نعم	لا	المجموع
نظري	2 % 3.77	2 % 22.22	4 % 6.45
تطبيقي	3 % 5.66	2 % 22.22	5 % 8.06
نظري تطبيقي	48 % 90.56	5 % 55.56	53 % 85.48
المجموع	53 % 100	9 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 85.48% من المبحوثين تكوينهم نظري تطبيقي ، و تمثل هذه النسبة الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 90.56% من ينون فتح مشروعهم الخاص ، بالمقابل نجد نسبة 6.45% من المبحوثين تكوينهم نظري و تدعم هذه النسبة 22.22% من لا ينوون فتح مشروعهم الخاص .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين تكوينهم نظري تطبيقي و يعد هذا النوع من التكوين أكثر نوع نجاح من خلال النتائج التي يحققها في تنمية المهارات المهنية و اكتساب الخبرات ، و نرى من خلال الجدول أيضا أن الذين نوع تكوينهم نظري تطبيقي ينوون فتح مشاريعهم الخاصة و هذا ما يفسر كفاءتهم في المهنة و التي اكتسبوها من خلال التكوين المهني و الذي حرص على تكوينهم أفضل تكوين من خلال استخدام هذا النوع النظري التطبيقي .

8 – جدول يبين المستوى الدراسي للمبحوثين و هل حدد مستواهم الدراسي تخصصهم في التكوين المهني

حدد مستواهم الدراسي تخصصهم / المستوى الدراسي	نعم	لا	المجموع
متوسط	17 % 58.62	6 % 18.18	23 % 37.10
ثانوي	12 % 41.38	27 % 81.82	39 % 62.90
المجموع	29 % 100	33 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 62.90%من المبحوثين هم من المستوى الدراسي الثانوي ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 81.82%أنه ليس مستواهم الدراسي هو الذي حدد تخصصهم في مؤسسة التكوين المهني ، و بالمقابل نجد نسبة 37.10%من المبحوثين هم من المستوى الدراسي المتوسط ، و تدعم هذه النسبة 58.62%أنه مستواهم الدراسي هو الذي حدد تخصصهم.

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن نسبة المستوى الدراسي في مرحلة الثانوية أكبر من نسبة الذين لهم مستوى دراسي في مرحلة المتوسط ، و هذا راجع إلى أنهم يملكون الاستعداد الأكاديمي و يتمتعون بقدرات و مهارات أكاديمية أفضل من الفئة الأخرى ، أو هذا راجع إلى الحرية التي يجدونها في اختيار التخصص المناسب لهم و لتطلعاتهم المستقبلية في مراكز التكوين المهني ، و الزيادة في تحسين فرص الحصول على عمل في مختلف المجالات .على عكس الذين لهم المستوى الدراسي المتوسط فتجدهم ربما مقيدون و أغلبهم توجهوا إلى

تخصصات لا يرغبونها ، و هذا راجع إلى مستواهم الدراسي الذي لا يسمح لهم بالحرية المطلقة في اختيار التخصص ، لهذا نجد هذه الفئة أقل التحاق بمراكز التكوين المهني . أي أنه للمستوى الدراسي تأثير كبير في اختيار التخصص في مركز التكوين المهني .

9 – جدول يبين ما هو سبب اختيار تخصص التكوين المهني مع متغير الجنس

الجنس / **سبب اختيار التخصص**	ذكر	أنثى	المجموع
توفر فرص العمل	27 % 57.45	6 % 40	33 % 53.23
حب التخصص	20 % 42.55	9 % 60	29 % 46.77
المجموع	47 % 100	15 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53.23% من المبحوثين سبب اختيارهم لتخصصهم في التكوين المهني راجع إلى توفر فرص العمل ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 57.45%ذكور ، بالمقابل نجد نسبة 46.77%من المبحوثين سبب اختيارهم لتخصصهم في التكوين المهني هو حبهم للتخصص ، و تدعم هذه النسبة 60%إناث .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن نسبة الذكور هي أكبر نسبة المتوجهين نحو مراكز التكوين المهني و هذا راجع إلى رؤيتهم أنه من خلال الانخراط في المراكز التكوينية يمكنهم الحصول على فرص عمل في الدرجة الأولى و محاولة تحسين المستوى المعيشي من خلال كسب الخبرات و المعلومات في هذه المراكز ، و هذا يفتح لهم عدة أبواب عند الانتقال إلى سوق العمل و التأقلم مع الوظيفة بسرعة ، بالإضافة إلى أن البعض الآخر من هذه الفئة قد يتوجهون بسبب حبهم للتخصص و هذا راجع إلى ميولات الأفراد و محاولة تطوير الذات فحين

إذن سيشعرون بمستوى عال من الشغف و الرغبة في تعلم المزيد ، و تحسين مهاراتهم في المجال الذي يدرسونه ، و يكونون على استعداد لاستثمار الوقت و الجهد اللازمين للنجاح و تحقيق الأهداف المهنية ، و هذا يساعدهم على الابتكار و الإبداع و القدرة على التفكير بطرق جديدة و مبتكرة و تطبيقها على أرض الواقع و الشعور بالانجاز و الرضي النفسي عند تحقيق كل هذا .و نرى أيضا أن نسبة الإناث أقل من نسبة الذكور و هذا راجع إلى اختلاف المعتقدات عند الجنسين ربما بسبب النمط التقليدي للأدوار الجنسية بحيث يفضل الذكور في بعض المجالات و الإناث في المجالات الأخرى ، أو إلى صعوبة الموازنة بين الحياة العملية و الشخصية عند الإناث لهذا نجد أغلبهم يتوجون لهذه المراكز بسبب حبهم للتخصص و ليس بسبب توفر فرص العمل .

و خلاصة القول بما أن أغلبية المتوجهين لمراكز التكوين المهني هم ذكور فإن السبب الرئيسي للتوجه لمراكز التكوين المهني هو توفر فرص العمل أو عروض العمل المتاحة .

10 - جدول يبين هل تهتم الدولة بدعم خريجي التكوين المهني في فتح مشاريعهم الخاصة

	التكرار	النسبة المئوية
نعم	30	% 48.39
لا	32	% 51.61
المجموع	62	% 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 51.61% من المبحوثين بأن الدولة لا تدعمهم في مشاريعهم الخاصة ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، بالمقابل نجد نسبة 48.39%من المبحوثين يرون أن الدولة تدعمهم في مشاريعهم الخاصة.

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن الدولة لا تهتم بدعم خريجي التكوين المهني في بدء مشاريعهم الخاصة ، و هذا راجع ربما إلى الأولويات الاقتصادية في المجالات الأخرى ، أو التحديات الاقتصادية السياسية العامة في الجزائر و تأثيرها على القدرة الاستثمارية و التنموية ، أو عدم وجود إستراتيجية واضحة لتعزيز زيادة

الأعمال و بدء شباب التكوين المهني لمشاريعهم الخاصة ، و يرى البعض الآخر أن الدولة تقوم بدعم هذه الفئة من الشباب و تقدم لهم المساعدات ، و من خلال هذا يمكن أن نستنتج أن لكل شخص رأيه و أن نسبة المؤيد و المعارض متقاربة جدا .

11 – جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني و هل توجد مؤسسات تهتم بتوظيف خريجي التكوين المهني .

توجد مؤسسات تهتم بتوظيف / سبب اختيار التخصص	نعم	لا	المجموع
توفر فرص العمل	22 % 53.65	11 % 52.38	33 % 53.22
حب التخصص	19 % 46.34	10 % 47.61	29 % 46.77
المجموع	41 % 100	21 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53.22% من المبحوثين توجهوا نحو تخصص معين بسبب توفر فرص العمل ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة ب 53.65% من يرون أن هناك مؤسسات تهتم بتوظيف خريجو التكوين المهني ، بالمقابل نجد نسبة 46.77% من المبحوثين توجهوا نحو تخصص معين بسبب حبهم للتخصص ، و تدعم هذه النسبة 47.61% من يرون أنه لا توجد مؤسسات تهتم بتوظيف خريجو التكوين المهني .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أنه أكبر نسبة من المبحوثين سبب توجههم نحو تخصص معين هو توفر فرص العمل و يرون أنه توجد مؤسسات تهتم بتوظيف خريجو هذا القطاع و هذا ما يفسر سبب توجههم نحو ذلك التخصص ، أي أن الشباب تلقى دعما نفسيا في اتخاذ قرار اختيار التخصص عند علمه بأنه توجد مؤسسات تهتم بتوظيف خريجي فئته ، و هذا ما يبين أنا أهمية توفر فرص العمل في زيادة انخراط الشباب بمراكز التكوين المهني.

12 – جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني و هل يرى الشباب أن هناك نقص في اليد العاملة في تخصصهم .

هناك نقص في اليد العاملة / سبب اختيار التخصص	نعم	لا	المجموع
توفر فرص العمل	23 % 67.64	10 % 35.71	33 % 53.22
حب التخصص	11 % 32.35	18 % 64.28	29 % 46.77
المجموع	34 % 100	28 %100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53.22% من المبحوثين سبب اختيار تخصصهم في التكوين المهني هو توفر فرص العمل ، و تمثل هذه النسبة الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة ب 67.64% يرون أنه هناك نقص في اليد العاملة في تخصصهم .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين اختاروا تخصصهم في التكوين المهني بسبب توفر فرص العمل و يرون أن هناك نقص في اليد العاملة

في تخصصهم ، فنرى هنا أن الشباب في توجههم هذا سيساهمون في تكامل النسق و خلق التوازن بين العرض و الطلب و هذا ما يفسر توجههم نحو التخصص و المساهمة في توازن اقتصاد الدولة و محاولة سد النقص الموجود في اليد العاملة في مجالهم الخاص .

13 - جدول يبين سبب اختيار تخصص التكوين المهني و هل يتزايد الطلب على تخصصهم في التكوين .

يتزايد الطلب على تخصصهم / **سبب اختيار التخصص**	نعم	لا	المجموع
توفر فرص العمل	27 % 71.05	6 % 25	33 % 53.22
حب التخصص	11 % 28.94	18 % 75	29 % 46.77
المجموع	38 % 100	24 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 53.22% من المبحوثين توجهوا نحو تخصص معين في التكوين المهني بسبب توفر فرص العمل و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 71.05% يرون أنه يتزايد الطلب على تخصصهم في التكوين المهني . بالمقابل نجد نسبة 46.77% من المبحوثين توجهوا نحو تخصص معين بسبب حبهم للتخصص و تدعم هذه النسبة 75% من يرون أنه لا يتزايد الطلب على تخصصهم .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن توجه الشباب نحو تخصص معين كان بسبب توفر فرص العمل في التخصص و يرون أن الطلب على تخصصهم يتزايد و هذا ما يفسر تأثير عروض العمل المتاحة على توجه الشباب لتخصص التكوين المهني طمعا في

التوظيف لتأمين مستقبلهم المهني و تحقيق الاستقلالية المالية و الاستقرار في مهنة تمكنهم من تحقيق أهدافهم المستقبلية و تلبي حاجياتهم اليومية .

14 – جدول يوضح أسباب التحاق الشباب بالتكوين المهني و كيف أثرت عروض العمل على اختيار تخصصهم.

تأثير عروض العمل على اختيار تخصصهم / **أسباب التحاق بالتكوين**	زيادة الحظوظ في العمل	توفر فرص العمل المغرية	توفر الوظائف في المجالات المفضلة عند الشباب	توافق المهارات الفنية و المهنية	المكانة الاجتماعية	المجموع
عدم التوفيق في الدراسة	2 8.33 %	5 33.33 %	1 % 8.33	2 28.57 %	0 % 0	10 16.12 %
توفر فرص العمل	11 45.83 %	4 26.66 %	5 41.66 %	3 48.85 %	2 % 50	25 40.32 %
ميولات شخصية	5 20.83 %	3 % 20	2 16.66 %	1 14.28 %	2 % 50	13 20.96 %
الحصول على شهادة	2 8.33 %	1 6.66 %	3 % 25	0 % 0	0 % 0	6 % 9.67
اكتساب الخبرة في المجال	4 16.66 %	2 13.33 %	1 % 8.33	1 14.28 %	0 % 0	8 12.90 %

المجموع	24 100 %	15 % 100	12 % 100	7 % 100	4 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 40.32% من المبحوثين سبب التحاقهم بالتكوين المهني هو توفر فرص العمل ، و تدعم هذه النسبة 50% أثرت عليهم عروض العمل المتاحة من خلال المكانة الاجتماعية .

بالمقابل نجد نسبة 9.67% من المبحوثين سبب التحاقهم بالتكوين المهني هو الحصول على شهادة ، و تدعم هذه النسبة 25% أثرت عليهم عروض العمل من خلال توفر الوظائف في المجالات المفضلة عندهم .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن أكبر نسبة من المبحوثين سبب التحاقهم بمراكز التكوين المهني هو توفر فرص العمل ، فمن الطبيعي أن فئة الشباب تسعى إلى كسب مكانة اجتماعية من خلال الحصول على وظيفة في سنهم المبكر هذا و الذي يعد سنا مليئا بالطاقة و النشاط ، و هذا ما يفسر توجههم نحو مراكز التكوين المهني لتلقي التكوين في مجال معين يمكنهم من الحصول على وظيفة و من خلال هذا اكتساب مكانة اجتماعية عالية و كسب احترام الغير.

15 – جدول يبين هل خريجو التكوين المهني راضين على تخصصهم في التكوين المهني و هل يريدون العمل في مجال تخصصهم .

يريدون العمل في مجال تخصصهم / راضين على تخصصهم	نعم	لا	المجموع
نعم	56 % 100	3 % 50	59 % 95.16
لا	0 % 0	3 % 50	3 % 4.84
المجموع	56 % 100	6 %100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن 95.16% من المبحوثين راضيين على تخصصهم في التكوين المهني ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 100% يريدون العمل في مجال تخصصهم .

بالمقابل نجد نسبة 4.84% من المبحوثين ليسوا راضيين على تخصصهم في التكوين المهني ، و تدعم هذه النسبة 50% لا يريدون العمل في مجال تخصصهم في التكوين المهني .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين راضيين على تخصصهم في التكوين المهني حيث يمكن إرجاع رضاهم على تخصصهم بتحقق تمثلاتهم الأولى قبل الانخراط في التكوين في هذا التخصص ، و ربما زيادة الطلب على هذا التخصص في سوق العمل و الذي يسهل عليهم عملية التوظيف.

16 – جدول يبين هل توجه الشباب نحو تخصص معين مرتبط بإكمال مسيرة عائلته المهنية و هل يمنحه مركز التكوين الاعتماد لفتح مشروعهم الخاص .

هل يمنحه التكوين المهني الاعتماد / توجه مرتبط بإكمال مسيرة العائلة المهنية	نعم	لا	المجموع
نعم	5 % 10	1 % 8.33	6 % 9.68
لا	45 % 90	11 % 91.67	56 % 90.32
المجموع	50 %100	12 %100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 90.32% من المبحوثين توجههم نحو تخصص التكوين المهني ليس مرتبط بإكمال مسيرة عائلاتهم المهنية، و تمثل هذه النسبة الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 91.67% من يرون أن التكوين المهني لا يمنحهم الاعتماد لفتح مشروعهم الخاص ، بالمقابل نجد نسبة 9.68% من المبحوثين توجهوا نحوا مراكز التكوين المهني لإكمال مسيرة عائلتهم المهنية ، و تدعم ب 10% من يرون أن التكوين المهني يمنحهم الاعتماد لفتح مشاريعهم الخاصة .

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين توجهوا نحو مراكز التكوين المهني ليس من أجل إكمال مسيرة عائلاتهم مما يبين أن توجه الشباب نحو

تخصص معين يرتبط بأمور أخرى ذات أهمية من إكمال مسيرة العائلة ، و أنهم توجهوا لهذا التخصص من أجل تحقيق أهدافهم الشخصية و ليس العائلية كالعمل و تحسين المستوى المعيشي تاركين ورائهم حب مهنة العائلة التي غرست فيهم من الآباء و الأجداد .

17 – جدول يبين هل مدة التكوين كافية و هل ينوي الشباب فتح مشروعهم الخاص .

هل ينوي الشباب فتح مشروعهم الخاص / هل مدة التكوين كافية	نعم	لا	المجموع
نعم	35 % 66.03	7 % 77.77	42 % 67.74
لا	18 % 33.96	2 % 22.22	20 % 32.25
المجموع	53 % 100	9 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 67.74% من المبحوثين يرون أن مدة التكوين كافية لأخذ الخبرة اللازمة ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 77.77% من المبحوثين لا ينوون فتح مشاريعهم الخاصة ، بالمقابل نجد نسبة 32.25% من المبحوثين يرون أن مدة التكوين غير كافية لأخذ الخبرة اللازمة ، و تدعم هذه النسبة 33.96%من يريدون فتح مشاريعهم الخاصة.

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية الجدول أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن مدة التكوين كافية لأخذ الخبرة اللازمة، مما يفسر أن خريجي التكوين المهني يمكن الاعتماد عليهم في مجال العمل أو المجال الذي قاموا بدراسته أما في القطاع العام أو الخاص أو عند التوجه

لفتح مشاريعهم الخاصة و الذي يساهم في خلق التوازن في سوق العمل إذا كان الطلب يتزايد على هذه المهنة و المساهمة في الارتفاع بالاقتصاد و تنميته و الذي يعود بالفضل على البلد ككل .

7 _ 3 _ استنتاج الفرضية الأولى :

جاءت الفرضية كما يلي : يؤثر العرض و الطلب على النشاط باختيار الشباب لتخصص معين في التكوين المهني ، و عليه جاءت نتائج الفرضية كما يلي :

– أغلب المبحوثين اثر العرض و الطلب على اختيار تخصصهم في التكوين المهني من خلال منحهم الاعتماد لإنشاء مشاريعهم الخاصة.

– أغلب المبحوثين نوع تكوينهم المتلقى في تخصصهم نظري تطبيقي، و أغلبهم و أغلبهم ينوون فتح مشروعهم الخاص .

– أغلب المبحوثين مستواهم الدراسي ثانوي، و أغلبهم لم يحدد مستواهم الدراسي توجههم نحو تخصص معين في التكوين المهني .

– أغلب المبحوثين سبب اختيار تخصصهم في التكوين المهني توفر فرص العمل، و أغلبهم ذكور .

– أغلب المبحوثين لا تهتم الدولة بدعمهم في فتح مشاريعهم الخاصة

– أغلب المبحوثين اختاروا تخصص معين في التكوين المهني بتوفر فرص العمل، وأغلبهم يرون أن هناك نقص في اليد العاملة في تخصصهم .

–أغلب المبحوثين اختاروا تخصص معين في التكوين المهني بسبب توفر فرص العمل، و يرون أنه يتزايد الطلب على تخصصهم في التكوين المهني

– سبب التحاق المبحوثين بالتكوين المهني هو توفر فرص العمل، و أغلبهم أثرت عليهم عروض العمل من محاولتهم اكتساب مكانة اجتماعية .

– أغلب المبحوثين راضين على تخصصهم في التكوين المهني، و أغلبهم يريدون العمل في مجال تخصصهم .

– أغلب المبحوثين لم يكن توجههم نحو تخصصهم في التكوين المهني مرتبط بإكمال مسيرة عائلتهم المهنية.

– أغلب المبحوثين يروون أن مدة التكوين كافية لأخذ الخبرة اللازمة، و أغلبهم ينوون فتح مشروعهم الخاص .

7_4 _المطلب الثالث : عرض و تحليل الفرضية الثانية

18 – جدول يبين هل تهتم المنطقة الجغرافية التي تعيش فيها بتوظيف خريجي التكوين المهني و متغير المنطقة الجغرافية للمبحوثين

المنطقة الجغرافية / تهتم المنطقة الجغرافية بخريجي التكوين	حضري	شبه حضري	ريفي	المجموع
نعم	34 % 63	1 % 25	3 % 75	38 % 61
لا	20 % 37	3 % 75	1 % 25	24 % 39
المجموع	54 % 100	4 % 100	4 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 61% من المبحوثين أن المنطقة الجغرافية التي يعيشون فيها تهتم بتوظيف خريجو التكوين المهني ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 63% من يقطنون في المناطق الحضرية . بالمقابل نجد نسبة 39% من المبحوثين يقطنون في المناطق الشبه حضرية .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين يرون أن منطقتهم الجغرافية تهتم بتوظيف خريجو التكوين المهني و أن أغلبهم يقطنون في المناطق الحضرية ، و هذا راجع ربما إلى محاولة مسؤولي هذه المنطقة تلبية احتياجات سوق العمل بحيث يعتبر قطاع التكوين المهني جزءا أساسيا من النظام التعليمي و التدريبي و يهدف هذا القطاع إلى توفير المهارات و التدريب للعمال المهرة في مجموعة متنوعة من المجالات و تلزم هذه المناطق الحضرية بتوفير العمالة التي تتناسب مع سوق العمل ، أو هذا راجع أيضا إلى محاولة التنمية الاقتصادية بحيث يمكن أن يلعب قطاع التكوين المهني دورا هاما في تعزيز القوة العاملة و جذب الاستثمارات و تطوير القطاعات الاقتصادية بالإسلام في تنمية قدرات الشباب و من فرص العمل و بهذا يمكن لخريجي التكوين المهني أن يكونوا عوامل رئيسية في نمو الاقتصاد الوطني و تطوير المناطق الحضرية التي تعد بدورها مركزا للتجارة و الصناعة و الخدمات و هذا يحتاج إلى العمالة المهرة و هذا ما توفره مراكز المهني لهذا نرى أن هذه المناطق تهتم بخريجي هذا القطاع الهام في الحياة الاجتماعية و الاقتصادية .

19 – جدول يبين هل أثرت المنطقة الجغرافية في اختيار تخصص المبحوثين و كيف ذلك بالنسبة لإجابات" نعم " و ما هو سبب اختيار المبحوثين لتخصصهم في التكوين المهني

سبب اختيار التخصص / كيف أثرت المنطقة الجغرافية	توفر فرص العمل	حب التخصص	المجموع
اختلاف التخصصات في المنطقة	4 % 16	7 % 36.86	11 % 25
نقص اليد العاملة	17 % 68	6 % 31.57	23 % 52
توفر المراكز التكوينية في المنطقة	4 % 16	6 % 31.57	10 % 23
المجموع	25 % 100	19 % 100	44 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52% من المبحوثين لديهم نقص في اليد العاملة في منطقتهم الجغرافية ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 68% سبب توجههم لتخصص في التكوين المهني هو توفر فرص العمل .

بالمقابل نجد نسبة 23% من المبحوثين أثرت عليهم المنطقة الجغرافية من خلال توفر المراكز التدريبية بكثرة في منطقتهم ، و تدعم هذه النسبة 16% سبب توجههم للتكوين المهني هو توفر فرص العمل .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثين أثرت عليهم منطقتهم الجغرافية للتوجه نحو مراكز التكوين المهني من خلال نقص اليد العاملة في المنطقة التي يعيشون فيها ، و هذا راجع ربما إلى محاولة زيادة فرص العمل قد يدفع نقص العمالة الشباب إلى تخصصات تضمن لهم فرص عمل أكبر ، و قد يتوجهون إلى المجالات التي تعاني من نقص العمالة الفنية أو الخبرات المهنية و هذا يؤدي إلى زيادة فرص التوظيف و زيادة قدراتهم التناسقية في سوق العمل ، أو قد يؤدي أيضا إلى استكشاف تخصصات جديدة و مختلفة و قد يكون في العديد من المجالات المتاحة للاختيار ، و هذا يمنح الشباب الفرصة لاكتشاف مهن جديدة و تعلم مهارات مختلفة . و هذا ما تقدمه لهم مراكز التكوين المهني بغض النضر عن مختلف أسباب اختيار التخصص.

20 - جدول يبين هل أثرت المنطقة الجغرافية في اختيار تخصص المبحوثين و كيف ذلك بالنسبة لإجابات نعم و متغير المنطقة الجغرافية للمبحوثين

المنطقة الجغرافية / **كيف أثرت المنطقة الجغرافية**	حضري	شبه حضري	ريفي	المجموع
اختلاف تخصصات المنطقة	9 % 25	0 % 0	2 % 50	11 % 25
نقص اليد العاملة	19 % 53	2 % 50	2 % 50	23 % 52
توفر المراكز التكوينية في المنطقة	8 % 22	2 % 50	0 % 0	10 % 23
المجموع	36 % 100	4 % 100	4 % 100	44 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 52% من المبحوثينلديهم نقص في اليد العاملة في منطقتهم ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم هذه النسبة 53% من يقطنون في المناطق الحضرية . بالمقابل نجد نسبة 23% من المبحوثينكان تأثرهم بالمنطقة الجغرافية من خلال توفر المراكز التدريبية و المهنية في منطقتهم ، و تدعم هذه النسبة 50% من يقطنون في المناطق الشبه حضرية .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين لنا أن أكبر نسبة من المبحوثينلديهم نقص في اليد العاملة في منطقتهم و أغلبهم من المنطقة الحضرية ، و هذا راجع ربما إلى محاولتهم لسد هذا الفراغ و تكوين أنفسهم ليصبحوا ذوي خبرة في مجال هم الذي اختاروه في مؤسسة التكوين المهني ، و من ناحية أخرى ضمان أو تحسين فرصهم في سوق الشغل ، أو هذا راجع أيضاإلى ارتفاع الطلب على تخصصهم الذي يدرسونه و بهذا يكون فيها فرصة للحصول على عمل جيد و استقرار مهني و بهذا يكون تحسين في الرواتب و المزايا التي يتلقاها العاملون ، و بما أن هناك نقص في اليد العاملة في المناطق الحضرية يكون زيادة على الطلب في التخصصات الشاغرة و هذا أكبر دافع للشباب لاختيار هذه المجالات أو التخصصات المطلوبة و ارتفاع نسبة حصولهم على عمل بسهولة .

21 – جدول يبين المنطقة الجغرافية للمبحوثين وهل يعرفون مجموعة من الشباب توظفو بشهادات التكوين المهني في منطقتهم

يعرفون شباب توظفوا / المنطقة الجغرافية	نعم	لا	المجموع
حضري	37 % 90.24	17 % 80.95	54 % 87.10
شبه حضري	1 % 2.44	3 % 14.29	4 % 6.45
ريفي	3 % 7.32	1 % 4.76	4 % 6.45
المجموع	41 % 100	21 % 100	62 % 100

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 87.10% من المبحوثين يقطنون في المناطق الحضرية ، و هذه النسبة تمثل الاتجاه العام ، و تدعم90.24%من يعرفون مجموعة من الأشخاص قد توظفوا بشهادات التكوين المهني .

و في المقابل نجد نسبة 6.45%من المبحوثين يقطنون في المناطق الشبه حضرية ، و تدعم هذه النسبة 14.29% من لا يعرفون أشخاص قد توظفوا بشهادات التكوين المهني ، و نلاحظ أيضا نسبة 6.45%من المبحوثين يقطنون في المناطق الريفية ، و تدعم هذه النسبة 7.32%من يعرفون مجموعة من الأشخاص توظفوا بشهادات التكوين المهني .

من خلال القراءة الإحصائية الجدول تبين أن أكبر نسبة من المبحوثين يقطنون في المناطق الحضرية و لديهم مجموعة من الأشخاص يعرفونها قد توظفوا بشهادات التكوين المهني ، و هذا راجع إلى انتشار ثقافة التعليم المهني بكثرة في مناطقهم أو للأشخاص الذين درسوا في مثل هذه المراكز التكوينية و تحصلوا على فرص عمل بهذه الشهادات المتحصل عليها من هذه

المؤسسات ، و عليه قد تأثر الشباب المقبلين على المجال أو إن صح التعبير الجدد منهم ، أو هذا التأثير يكون بإلهام و تحفيز الذين توظفوا من قبل للشباب الجدد للدخول في قطاع التكوين المهني من خلال سرد قصص نجاحهم الشخصية و تحقيقهم للأهداف ، و قد يعكسون الرؤية و العزيمة للشباب و يشجعونهم على العمل بجد و الصبر و التطور في مسارهم المهني . أو هذا راجع أيضا إلى تبادل المعرفة و الخبرات بين القدم و الجدد و هذا ما يساعدهم على فهم التخصص و المجال الذي اختاروه و التأقلم معه بسرعة و تتم هذه العملية جيل عبر جيل فالجيل القديم يؤثر و يعلم الجيل الذي بعده و هكذا...، أما بالنسبة للمناطق الريفية فنجد أن نسبة المنخرطين منخفضة و هذا راجع إلى ثقافة هذه المجتمعات التي ربما لا تشجع على مثل هذه التكوينات مقارنة بالمنطقة الحضرية بحيث نسبة الذين يعرفون أشخاص توظفوا من خريجي التكوين المهني منخفضة ، و هذا دليل على عدم التفاعل الاجتماعي في مثل هذه المجالات التعليمية . و خلاصة القول إنه للمنطقة الجغرافية تأثير كبير على انخراط الشباب في مجال التعليم المهني أو مراكز التكوين المهني .

7 _ 5 _ استنتاج الفرضية الثانية :

جاءت الفرضية الأولى كما يلي : تؤثر المنطقة الجغرافية على توجه الأفراد في اختيار تكوين محدد في التكوين المهني ،و عليه جاءت نتائج الفرضية كما يلي :

– أغلب المبحوثين تهتم المنطقة الجغرافية التي يعيشون فيها بتوظيف خريجي التكوين المهني.

– أغلب المبحوثين أثرت عليهم المنطقة الجغرافية من خلال نقص اليد العاملة في منطقتهم في اختيار تخصصهم، و أغلبهم اختاروا التخصص بسبب توفر فرص العمل فيه .

– أغلب المبحوثين أثرت عليهم المنطقة الجغرافية من خلال نقص اليد العاملة، و أغلبهم من المنطقة الحضرية .

– أغلب المبحوثين من المنطقة الحضرية، و أغلبهم يعرفون مجموعة من الشباب توظفوا بشهادات التكوين المهني في منطقتهم .

و عليه نجد أن الفرضية قد تحققت بأكبر نسبة .

7 _ 6 _الاستنتاج العام :

من خلال دراسات الميدانية و المتمثلة في خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل ، و التي أجريت بمركز التكوين المهني ببلدية المدية بقوام 62 مبحوث توصلنا إلى أهم النتائج و المتمثلة في ما يلي:

1_ أن عروض العمل المتاحة تساهم في تحديد تخصص المتوجهين نحو مؤسسات التكوين المهني ، و ذلك من خلال نقص اليد العاملة في بعض التخصصات الذي يؤدي إلى التوجه نحو هذه التخصصات الشاغرة لسد هذه الفجوة و الفراغ .

2_ تؤثر المنطقة الجغرافية على نشاط الشباب في التوجه نحو تخصص معين ، و ذلك من خلال اهتمام المنطقة الجغرافية بتوظيف خريجي هذا القطاع و من خلال مجموعة الشباب الذين توظفوا في منطقتهم من قبل أو من خلال الموقع الاستراتيجي لهذه المنطقة و أن أغلب المبحوثين من المنطقة الحضرية التي تعبر من أهم المناطق لكونها تهتم بالصناعات و هي مقر أساسي لمختلف المجالات و هي تستوجب العمالة المؤهلة لسد فجوة نقص اليد العاملة و بهذا النهوض بالاقتصاد الوطني.

3_ للعرض و الطلب تأثير كبير على اختيار الشباب لتخصصهم في التكوين المهني و هذا راجع إلى فرص العمل المتاحة في هذا التخصص ، و لمؤسسة التكوين المهني إسهام كبير في تكوين و تطوير مهارات الشباب من خلال السياسات المدروسة من نوع التكوين و مدة التكوين و توفير الظروف المناسبة ، و بهذا يكون الشباب مؤهلين داخل سوق العمل الذي يجعلهم ذوي خبرة يتكل عليهم في مختلف المؤسسات العمومية و الخاصة ، و حتى في توجههم نحو فتح مشاريعهم الخاصة ، لسد نقائص سوق العمل بصفة خاصة و الاقتصاد الوطني بصفة عامة .

و عليه نؤكد في الختام على أن نتائج الدراسة تتوافق مع السؤال العام و الفرضيات التي تم طرحها ، حيث توصلنا إلى أن لعروض العمل تأثير في توجه الشباب نحو مراكز التكوين المهني و التخصص المطلوب في سوق العمل.

خاتمـــة

خاتمة :

في الختام، يمكننا أن نؤكد أن مؤسسة التكوين المهني لها دور حاسم في توجيه الشباب نحو سوق العمل من خلال توفير المهارات المهنية والتدريب العملي تساعد هذه المؤسسة الشباب على تطوير قدراتهم واكتساب الخبرة العملية التي يحتاجونها للنجاح في حياتهم المهنية ، بالإضافة إلى ذلك، فإن مؤسسة التكوين المهني تعزز التواصل بين الشباب وسوق العمل، وتعرضهم لفرص العمل الحقيقية والتعاون مع أصحاب العمل المحليين، هذا يساهم في تحقيق توازن بين المهارات واحتياجات سوق العمل، ويعزز فرص الشباب للحصول على وظائف ذات جودة وتطور مهني مستدام،بفضل دورها في توجيه الشباب نحو سوق العمل تسهم مؤسسة التكوين المهني في بناء مجتمع منتج ومستدام. فهي تعزز التنمية الاقتصادية وتقلل من البطالة الشبابية، وتدعم الابتكار وريادة الأعمال، بذلك، تلعب هذه المؤسسة دورا أساسيا في تحقيق التنمية الشاملة ورفع مستوى الحياة للشباب والمجتمع بشكل عام لذا، يجب أن نولي اهتماما كبيرا لتعزيز وتطوير مؤسسات التكوين المهني وتوفير الموارد اللازمة لها، وكذلك تعزيز الوعي بأهميتها والفرص التي توفرها للشباب بالعمل المشترك بين المؤسسات التعليمية وأصحاب العمل والحكومة والمجتمع بأسره يمكننا بناء مستقبل واعد للشباب وتعزيز تنمية مستدامة وازدهار للمجتمع .

و في الأخير يمكن القول من خلال دراستنا هذه النظرية و الميدانية حول خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل أنه أصبح اليوم يتوجه الشباب نحو تخصصات معينة في التكوين المهني مرتبط بتوفر فرص العمل في هذه التخصصات كون مؤسسة التكوين المهني يعد من المؤسسات الهامة والتي تقوم بتأهيل و تطوير مهارات الشباب المهنية للدخول إلى سوق العمل ، و بدورها تعد مؤسسة أساسية في خلق التنمية الاقتصادية .

قائمة المصادر و المراجع

قائمة المصادر و المراجع:

1. أحمد مختار عمر ، معجم اللغة العربية المعاصرة ، عالم الكتب للنشر والتوزيع و الطباعة ، الطبعة الأولى ،القاهرة ، 2008 .
2. أنسام الأسعد ، معجم مصطلحات علم الاجتماع ، دار و مكتبة الهلال للطباعة و النشر ، الطبعة الأولى ، لبنان ، 2011 .
3. بلقاسم سلاطنية و آخرون ، علم الاجتماع الإعلامي ، دار الفجر للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، مصر ، 2012 .
4. بواب رضوان ، سوسيولوجيا التكوين المهني في المؤسسات العقابية ، مجلة جامعة أم القرى للعلوم الاجتماعية ، المجلد 12 ، العدد 1 ، سبتمبر 2012 .
5. تشبعت ياسمينة ، عوامل الهدر التربوي بمؤسسات التكوين المهني بولايات الجنوب الشرقي الجزائري ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد30 ، سبتمبر 2017 .
6. حمدي علي ، وزارة التشغيل و الإدماج المهني للشباب ، المنتدى العربي للتنمية و التشغيل ، الدوحة 15 –16 نوفمبر ، 2008 .
7. رنان نزيهة ، التكوين المهني و تلبية الاحتياجات الوظيفية لسوق العمل في الجزائر ، مجلة أبحاث اقتصادية و إدارية ، المجلد 14 ، العدد 03 ، 2020 .
8. زيدان عبد الباقي ، قواعد البحث الاجتماعي ، مكتبة القاهرة الحديثة ، القاهرة ، 1974 .
9. سمير نعيم أحمد ، النظرية في علم الاجتماع ، دار المعارف ، الطبعة الخامسة ، 1975 .
10. صباح غربي ، التكوين المهني ، دار المجدد للطباعة و النشر و التوزيع ، الجزائر ، 2020
11. صباح غربي و رواب عمار ، التكوين المهني و التشغيل في الجزائر ، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية و الإنسانية ، العدد 5 ، 2011 .
12. عادل مجيد عيدان العادلي و حسين وليد حسين عباس ، الاقتصاد في ظل التحولات المعرفية و التكنولوجية ، دار غيدار للنشر و التوزيع ، الطبعة الأولى ، الأردن ، 2016 .
13. عبد الحليم جلال ، اتجاهات سوق العمل في الجزائر ، مجلة وحدة البحث في التنمية و إدارة الموارد البشرية ، المجلد 08 ، العدد 02 ، ديسمبر 2017 .
14. محمد صالي و فضيل عبد الكريم ، النمو الديموغرافي و خصائص سوق العمل في الجزائر ، مجلة العلوم الإنسانية و الاجتماعية ، العدد17 ، ديسمبر 2014 .

15. محمد عمور ، علم السكان قضايا راهنة القوى العاملة في الجزائر ، دار الأوطان للثقافة و الإبداع ، الجزائر .

16. مدني بن شهرة ،الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل ، دار الحامد للنشر و التوزيع ، عمان ، 2008 .

رسائل ماجيستر :

1. خروف حياة ، تصورات العمل لدى اطارت الهيئة الوسطى و العمال المنفذين دراسة ميدانية مقارنة بين مؤسسة إنتاجية و خدمية ، مذكرة لنيل شهادة ماجيستر ، جامعة باجي مختار ، كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية عنابة ، دفعة 2005 – 2006 .

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

جامعة يحي فارس – المدية –

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص : علم الاجتماع تنظيم و عمل

استمارة بحث حول :

خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل

مذكرة لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم و عمل

نحدد بصدد إجراء بحث حول خريجو التكوين المهني بين التكوين و عروض العمل ، و لجمع البيانات اللازمة نقدم لك هذه الاستمارة ، و كلنا رجاء في التكرم بالإجابة على ما فيها من أسئلة التي صممت خصيصا للحصول على بيانات تخدم أهداف البحث العلمي ، و سوف تكون المعلومات التي تدلون بها موضع السرية التامة و لن تستخدم إلا لأغراض علمية .

و لكم منا جزاء الشكر و فائق التقدير سلفا .

إعداد الطلبة : **إشراف الأستاذ :**

- حنطابلي عبد الرحمان أ.د. عمور محمد

- محمودي محمد فوزي

السنة الجامعية 2023/2022

أجب على الأسئلة التالية :

المحور الأول : البيانات الشخصية .

1 – الجنس : ذكر ☐ أنثى ☐

2 – السن : .....

3 – تخصص التكوين المهني : .....

4 – المستوى الدراسي :

.....

5 – المنطقة الجغرافية : ريفي ☐ حضري ☐ شبه حضري ☐

المحور الثاني : أسئلة تتعلق بتخصص المتربصين في التكوين المهني .

6 – ما هي أسباب التحاقك بالتكوين المهني ؟

.....
.....
.....

7 – ما هو سبب اختيار تخصصك في التكوين المهني ؟

حب للتخصص ☐ توفر فرص العمل ☐

8 – ما هو نوع التكوين الذي تتلقاه في تخصصك ؟

نظري ☐ تطبيقي ☐ نظري تطبيقي ☐

9– هل ترى أن مدة التكوين كافية لأخذ الخبرة اللازمة في تخصصك ؟

نعم ☐ لا ☐

10 – هل تواكب مناهج و برامج التكوين المهني التطور؟

نعم ☐ لا ☐

11– هل مستواك الدراسي هو الذي حدد تخصصك في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

12– هل ساهمت عائلتك في توجيهك نحو تخصص معين ؟

نعم ☐ لا ☐

13–هل توجهك لتخصص معين في التكوين المهني مرتبط بإكمال مسيرة عائلتك في حرفة معينة ؟

نعم ☐ لا ☐

14–هل أنت راضي على تخصصك في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

15 – هل شهادات التكوين المهني معترف بها في المؤسسات العمومية و الخاصة ؟

نعم ☐ لا ☐

المحور الثالث : أسئلة تتعلق بعروض العمل .

16– كيف تؤثر عروض العمل المتاحة في اختيارك تخصص معين في التكوين المهني ؟

.....
.....
.....

17– هل أثر العرض و الطلب على العمل في اختيار تخصصك في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم ، كيف ذلك ؟

.....
.....
.....

18– هل يتزايد الطلب على تخصصك في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

19– هل ترى أن هناك نقص في اليد العاملة في مجال تخصصك ؟

نعم ☐ لا ☐

20– هل توجد مؤسسات تهتم بتوظيف خريجي التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

21– هل تريد العمل في مجال تخصصك في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

22- هل يمنحك التكوين المهني بعد التخرج الاعتماد لفتح مشروعك الخاص ؟

نعم ☐ لا ☐

23– هل تنوي فتح مشروعك الخاص بشهادة التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

24– هل تهتم الدولة بدعم خريجي التكوين المهني في فتح مشاريعهم الخاصة ؟

نعم ☐ لا ☐

25– هل تسعى للاستفادة من دعم الدولة في فتح مشروعك الشخصي ؟

نعم ☐ لا ☐

26– هل للمنطقة الجغرافية تأثير في اختيارك لتخصص معين في التكوين المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

إذا كانت الإجابة نعم ، كيف ذلك ؟

.....

.....

.....

27– هل تهتم المنطقة الجغرافية التي تعيش فيها بتوظيف بخريجي التكون المهني ؟

نعم ☐ لا ☐

28– هل تعرف مجموعة من الشباب توظفوا بشهادات التكوين المهني في منطقتك ؟

نعم ☐ لا ☐