جامعة يحيى فارس – المدية –

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

سياسة التكوين المهني و علاقته بسوق العمل في الجزائر

– دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني محمد خويفي بالمدية –

مذكرة مقدمة لاستكمال متطلبات نيل شهادة ماستر

تخصص تنظيم و عمل

إعداد الطالبان:

- ✓ عزاتي فاطمة الزهراء
- ✓ بن زكور مريم

تحت إشراف الأستاذ :

د/بن زينب شريف

السنة الجامعية: 2022/2021


بسم الله الرحمن الرحيم

شكـــر وتقدير

الحمد لله الذي فضلنا على كثير من خلقه وزادنا بسطة في العلو والجسو ونحمده على توفيقنا على إتمام هذا العمل المتواضع ونتوجه بالشكر وخالص التقدير للأستاذ الدكتور بن زينب شريف على تاطيره لنا على هذه المذكرة ومتابعته المستمرة لنا .

كما نوجه الشكر لجميع أساتذة العلوم الاجتماعية وخاصة علم اجتماع التنظيم والعمل .

كما نتقدم بالشكر لمركز التكوين المهني محمد بوضياف بالمدية وكذا عمال الوكالة الوطنية للتشغيل بولاية المدية عرفانا لهم لما قدموه لنا من تسهيلات كما نشكر كل الذين درسونا ونشكر كل من ساعدنا من قريب أو من بعيد لإتمام هذا العمل المتواضع .

وفي الأخير نسال الله عزوجل أن يجعل عملنا خالصا لوجهه الكريم ومقبولا وان يدخره لنا في صحائف أعمالنا في يوم لاينفع مال ولا بنون.

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم والحمد لله الذي خلق الإنسان علمه البيان والصلاة والسلام على النبي الكريم الذي أرسله الله بالهدي والفرقان فأضاء سبيل الحياة وأوضح الطريق القوي وارشد إلى الصراط المستقيم.

احمد الله حمدا كثيرا مباركا فيه أن وفقنا لهذا ولولاه لما كنا لنوفق

اهدي ثمرة جهدي إلى أمي حفضها الله وأطال في عمرها

إلى روح أبي وأخي الطاهرة راجية من المولى عزوجل أن يتغمدهما برحمته الواسعة

إلى إخوتي الذين كانوا خير سندا لي طيلة مشواري الدراسي جزاهم الله عن كل خير

إلى الذين يحترقون بفناء حياتهم بغية إنارة الطريق للآخرين

إلى إخواننا المستضعفين في العالم الإسلامي راجين من المولى عزوجل أن ينصرهم ويسدد خطاهم.

إلى كل صديقاتي الذين عرفتهم وقضيت معهم أحلى الذكريات بدون ذكر الأسماء دون أن أنسى صديقتي مريم التي تقاسمت معي شقاء وتعب هذه المذكرة

إلى كل من يعرفني من قريب أو من بعيد

فاطمة الزهراء

إهداء

إلى من قال فيهما العلي القدير "وقل ربي اخفضهما كما رباني صغيرا"

إلى الشمعة التي أنارت دربي وكياني إلى من يعجز عن وصف حبها لساني ، إلى من دفئ حنانها أشبه بدفء الشمس يسري في قلبي ووجداني

من تفرح لفرحي وتعزيني في أحزاني إلى أجمل واطرب واخف كلمة على لساني، إلى أمي رمز الأمان والحنان.

الى من كان سندي في السراء والضراء إلى رمز الصمود والعطاء ،إلى قدوتي في التربية والأخلاق

الى من علمني الصبر والوفاء إلى من ضحى بسواد شعره ليجعلني من السعداء ،إلى والدي رمز القدوة والسخاء حفضهما الله.

إلى رفيقتي في هذا العمل فاطمة الزهراء

والى كل أفراد عائلتي وزميلاتي والى كل من عرفني من بعيد او من قريب إلى كل طلبة العلوم الاجتماعية والى كل من علمني حرفا في حياتي الدراسية والى كل من لم تسعهم ورقتي هذه وهم في ذاكرتي.

هريـــــــه

فهرس المحتويات

فهرس المحتويات	
شكر و عرفان	
الإهداء	
فهرس المحتويات	
مقدمة	أ-ب
الفصل الاول : الاطار المنهجي للدراسة	
تمهيد	4
1- الاشكالية	5
2- فرضيات الدراسة	6
3- اسباب اختيار الموضوع	6
4- أهمية الدراسة	6
5- أهداف الدراسة	7-6
6- صعوبات الدراسة	7
7- تحديد المفاهيم	12-7
8- الدراسات السابقة	19-12
خلاصة الفصل	20
الفصل الثاني: التكوين المهني	
تمهيد	22
1- مفهوم التكوين المهني في الجزائر	23

2-تاريخ التكوين المهني في الجزائر	**27-23**
3-انماط التكوين المهني في الجزائر	**30-27**
مهام التكوين المهني في الجزائر	**31-30**
وظائف التكوين المهني في الجزائر	**33-31**
هياكل التكوين المهني في الجزائر	**35-33**
تحديات التكوين المهني بالجزائر	**37-36**
مجالس الادارة	**38**
اللجان الاستشارية	**38**
فرق العمل الوطنية	**39**
اللجان المتخصصة	**39**
التوأمة	**39**
المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية	**40-39**
لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل	**40**
التنبؤ والتخطيط لتوفير مخرجات من التخصصات	**41-40**
خلاصة الفصل	**42**
الفصل الثالث: سوق العمل	
تمهيد	**44**
مفهوم سوق العمل	**45**
مكونات سوق العمل	**47-46**

مؤشرات سوق العمل	**49-48**
النظرية الكلاسيكية	**50**
التحليل النيوكلاسيكي	**50**
المدرسة الكنيزية	**51-50**
نظرية البحث عن العمل	**51**
نظرية تجزئة السوق	**52**
بعد الاستقلال 1962-1965	**52**
مرحلة 1965-1978	**54-53**
مرحلة 1979-1989	**55**
مرحلة 1989-1999	**55**
مرحلة 1999-الى يومنا هذا	**57-56**
الوكالة الوطنية للتشغيل	**59-58**
جهاز المساعدة على الادماج المهني	**61-60**
الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب Ansej	**63-61**
الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر angem	**64-63**
خلاصة الفصل	**65**
الفصل الرابع: الدراسة الميدانية	
تمهيد:	**67**
1. الاطار المنهجي للدراسة	**70-68**

2. عرض و تحليل و مناقشة الجداول الاحصائية	**84-71**
3. استنتاج الفرضيات	**85-84**
خاتمة	**87-86**
قائمة المراجع والمصادر	**94-88**
قائمة الملاحق	**95**

قائمة الجداول و الاشكال

رقم الجدول	العنوان	الصفحة
01	يبين مراحل التربية والتكوين بالجزائر طبقا للنظام التعليمي العام المبرمج لتكوين فئات المجتمع الجزائري	59
02	توزيع أفراد العينة الجنس	71
03	توزيع أفراد العينة حسب السن.	71
04	توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية	72
05	توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي	73
06	توزيع افراد العينة حسب نوع التخصص للمتكونين	74
07	يوضح على اي اساس يتم التوظيف في نظر المتكونين	75
08	يوضح تسجيل المبحوثين بالوكالة الوطنية للتشغيل :	75
09	يوضح هل للتكوين المهني مكانة مهمة في سوق العمل :	76
10	يوضح هل الآليات الموجودة بسوق العمل تخدم المتكون بالتكوين المهني :	76
11	يوضح ان الوكالة المحلية للتشغيل تخلق فرص عمل للمتكون :	77
12	يوضح عامل السن للمتكون يلعب دورا مهم في التوظيف	78
13	يوضح المواكبة بين قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل :	78

14	يوضح ان التكوين المهني يعمل على مراعاة متطلبات سوق العمل في فتح التخصصات المدروسة :	79
15	يوضح ان التخصص المدروس يؤهل لإيجاد منصب عمل :	80
16	يوضح العمل في وظيفة لا تتلائم مع التخصص المدروس	80
17	يوضح ان شهادة التكوين المهني عامل مهم في التوظيف:	81
18	يوضح ان الحصول على التكوينات الأخرى تزيد من الحظوظ في الحصول على وظيفة.	81
19	يوضح التخصصات الموجودة في مركز التكوين المهني تعبر عن حاجة المجتمع :	82
20	يوضح اختيار المهنة حدد بسوق العمل أو الاختيار الإرادي :	82
21	يوضح كيفية اختيار التخصص:	83
الشكل		
01	يوضح مهام المديرية العامة والوكالات الجهوية	35

مقدمة

المقدمة

تحرص المجتمعات الحديثة على تنظيم مواردها باعتبارها عنصرا أساسيا من عناصر الإنتاج ،وذلك بتوجيهها وتكوينها ورفع مستوى فعاليتها حتى تتمكن من الاستفادة هذه الطاقات الحية ،والتي تشكل اكبر فائدة ،ومن هنا نجد أن تكوين الفرد يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى تحقيق الأداء الفعال والمحرك الأساسي لجميع نشاطات المؤسسة ومصدرا من المصادر المهمة لفعاليتها خاصة عند ما يتميز أفرادها بنوعية معرفية ومهاراتية تتلاءم مع طبيعة الأعمال التي يمارسونها في المؤسسة والجزائر كغيرها من الدول التأويلات اهتماما كبيرا بقطاع التكوين المهني كونه عنصر فعال و مساهم في رفع الاقتصاد الوطني عن طريق توظيف المورد البشري في مختلف المجالات و القطاعات الاقتصادية وبهذا تبرز أهمية التكوين المهني خلال الدور الذي تلعبه باعتباره نوع من أنواع التعليم النظامي الذي يهدف إلى الإعداد التربوي و اكتساب المهارات المهنية لليد العاملة من اجل تخريج حاملي الشهادات تبعا لمتطلبات سوق العمل .

و من جهة أخرى فان سوق العمل تأثر بفترة الإصلاح الاقتصادي بارتفاع عدد السكان المؤهلين للعمل . لذا كان الاهتمام بالقوة البشرية في كافة المجالات و على كل المستويات و تعتبر التجربة الجزائرية في الساعة الراهنة انجاز حقيقي يهدف إلى تطوير المنظومة التكوينية باستحداث أجهزة مغايرة كنظام المعابر و البكالوريا المهنية بتعميق الصلة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل تظهر في شكل مقاربة سوسيواقتصادية بأبعادها التاريخية و الاجتماعية و الثقافية و من هذا المنطلق كانت دراستنا موجهة حول سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر . بمحاولة البحث و التعرف على هذه السياسة من خلال مسايرتها مع احتياجاتها من طلبات سوق العمل بالتركيز على خريجي المنظومة التكوينية من اليد العاملة و ربطها بسوق العمل و عليه جاءت

الدراسة مقسمة إلى أربعة فصول حيث شمل الفصل الأول إلى إشكالية البحث و يضم تعريف و تحديد إشكالية البحث أهمية وأسباب اختيار الموضوع وتحديد مفاهيم الدراسة و المفاهيم المرتبطة بها و الدراسات السابقة .

أما الفصل الثاني فقد احتوى على ماهية التكوين المهني من خلال التطرق لمدخل مفاهيمي للتكوين المهني تاريخ و أنماط التكوين المهني لننتقل للمبحث الثاني مهام ووظائف التكوين المهني بالجزائر و احتوى على مهام ووظائف التكوين المهني بالجزائر أما المبحث الثالث تناول هياكل و تحديات التكوين المهني بالجزائر .

الفصل الثالث تناولنا فيه في المبحث الأول ماهية سوق العمل من خلال مفهوم ، مكونات و مؤشرات سوق العمل لننتقل إلى للمبحث الثاني الذي يشمل النظريات المفسرة لسوق العمل (النظرية الكلاسيكية ، التحليل النيوكلاسيكي ، المدرسة الكنيزية ....) أما المبحث الثالث احتوى على تطور سوق العمل بالجزائر والمراحل التي مر بها و المبحث الأخير تناول آليات التشغيل بالجزائر.

أما الفصل الرابع فقد خصص لكل من الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية والمعالجة الإحصائية لبيانات الدراسة وعرض وتحليل وتفسير بيانات الدراسة .

الفصل الأول

الإطار المنهجي للدراسة

تمهيد:

إن الدراسات الأكاديمية تنطلق في مجملها في إطار منهجي للدراسة وتبرز أهمية هذا الجانب باعتباره الإطار التمهيدي والقاعدة الرئيسية التي يبنى عليها البحث السوسيولوجي فيعطي بذلك طابع العلمية لدراسة موضوع البحث ،وقد تضمنت هذه الدراسة إطار عام يشمل النقاط الرئيسية في أسباب اختيار الموضوع و أهدافه ،الإشكالية المتبناة والفرضيات المعتمدة التي ينطلق منها البحث الميداني إضافة إلى تحديد البعد المفاهيمي للمصطلحات وكذلك الدراسات السابقة.

الإشكالية:

أصبحت الموارد البشرية تحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء وما يسمى بالرأس المال البشري وكذا اقتصاد المعرفة وخاصة الشباب الذي يعد الثروة الدائمة والطاقة المستجدة ،فالاستثمار في هذا العنصر بات عاملا هاما في التنمية وثروة اجتماعية واقتصادية ،لذا اصبح على الدولة الاهتمام بالعنصر البشري المتكون حيث أن التكوين المهني عامل مهم في رفع الثروة الاقتصادية للبلاد .

يعتبر التكوين المهني همزة وصل بين التعليم وعالم الشغل وهدفه الأساسي هو تكوين يد عاملة تعتبره بمثابة سياسة لخلق الانسجام بين انساق المجتمع من خلال التوافق بين احتياجات عالم الشغل و مخرجات التكوين إلى جانب التقليل من البطالة المتفاقمة لأصحاب الشهادات حيث أن الجزائر من بين الدول السياسة التي اهتمت بسياسة التصنيع و التشغيل فكان لابد من رسم سياسة خاصة بالتكوين المهني من أولوياتها حيث خصصت وزارة قائمة بذاتها تسمى حاليا بالتكوين المهني والتعليم المهنيين لما له استجابة لحاجات المجتمع الذي تنتمي إليه ،ويعتبر سوق العمل المجال الأكثر استخداما لمخرجات التكوين المهني المتمثلة أساسا في المتكونين حاملي الشهادات وعليه فإن سوق العمل يتأثر بالعرض والطلب أو بين التكوين المهني واحتياجات سوق العمل مما يترتب عليه إما فائض في التكوين ونقص في التشغيل إما زيادة في التشغيل ونقص الكفاءة في التكوين في إطار الجدلية بين العملية التكوينية المتمثلة في التكوين المهني من جهة وبين العملية الإنتاجية المتمثلة في سوق العمل من جهة الأخرى ،وانطلاقا مما سبق يتبلور لنا السؤال المحوري .هل هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ؟

الفرضيات:

-هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر

-يفرض سوق العمل الاختصاص للمتكون.

أسباب اختيار الموضوع :

لا يتم اختيار أي موضوع صدفة، من دون أسباب ودوافع تدفع الباحث لاختيار موضوع "**سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل** ". نذكر الأسباب التالية :

- محاولة معرفة أثر خريجي التكوين المهني ومدى ملائمتهم وسوق العمل .
- محاولة معرفة الأهمية التي يحتلها هذا السوق في الاقتصاد.

أهمية الدراسة :

إن هذا الموضوع يكتسب أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد لتذكر على الحياة الاجتماعية فهو يعتبر هذا وصل للاندماج المهني والاجتماعي للشباب الباحثين عن عمل.

-أما إذا انتقلنا للجانب الاقتصادي فهذا الموضوع له أهمية كبيرة فهي تساهم بشكل كبير وواسع إنعاش البرنامج الاقتصادي.

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة لتحقيق جملة من الأهداف نذكر:

- الاطلاع على مدى توافق التخصصات التكوين المهني مع سوق العمل.
- تسليط الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر .

- تبين دور آلات التشغيل في سوق العمل في الجزائر .
- تبيين دور آليات التشغيل في سوق العمل وبيان خصائصه.

صعوبات الدراسة:

- نقص المراجع في مكتبة الجامعة.
- صعوبة التوفيق بين الدراسة والبحث.
- صعوبة توزيع الاستبيان على طلبة التكوين المهني.
- طول فترة الدراسة الميدانية بسبب المجال الجغرافي للبحث.
- تباين البيانات والإحصائيات.

تحديد المفاهيم:

مفهوم التكوين:

لغة: جاء التكوين في اللغة مصدر للفعل كون أي شكل formerو أو تكون= تشكل"formation فهو متكون أي شكل formed"[1] وجمعه تكاوين وهو في ذلك "يأخذ معنى الصورة أو الهيئة والحدوث"[2] التأليف ،الصنع، الإنشاء والشكل"[3]

اصطلاحا: يعرفه بعض المختصين في التربية بأنه: "مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما" [1]"أو هو إعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة"[2]

[1] - خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت، دار لسان العرب (بدون تاريخ)، ص 600

[2] - جبران مسعود ، رائد الطلاب ، ط5 ، بيروت ، دار العلم للملايين ،1998، ص465 .

[3] - خياط يوسف، مرجع سابق، ص 600

مفهوم المهنة :

لغة :"المهني المنسوب إلى المهنة ومنه جاء معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مهن يمهن مهنا وتقول العرب مهنت الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أي جذبته "[3]

اصطلاحا: عرفت المهنة في قاموس علم الاجتماع بأنها مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي ،يهدف إلى ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة ويطلق المصطلح على الأعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا يحدد تقسيم العمل في المجتمع فهي "تمثل عملا هاما في تحديد هيبة الشخص ووضعه الطبقي وأسلوب حياته "[4]

إجرائيا :المهنة هي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات مهنية يؤديها الفرد خلال مهارات تدريبية أو هي نوع من العمل الذي يمارسه الفرد باحترافية كالطلب مثلا ،وما يتصل بذلك العمل من مهارات وخبرات متعددة ،فالمهنة تتكون من عدة وظائف يمارسها الفرد من اجل ضمان معيشة حسنة.

مفهوم التكوين المهني:

لغة :"التكوين كمفردة لغوية مشتق من كون التي تعني عادة أنشأ ، صنع ، شكل."[5]

اصطلاحا :"التكوين المهني عبارة عن تكوين نظري تطبيقي في مختلف التخصصات المهني يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية ،حتى يتمكن لهم الدخول الى عالم الشغل كما يتوجه

---

[1]- اورلسان رشيد ، التسيير البيداغوجى في مؤسسات التعليم ، ط2 ، البليدة ، قصر الكتاب (بدون تاريخ) ، ص 279

[2]- اورلسان رشيد ،مرجع سابق ، ص 279 .

[3]- اورلسان رشيد ،مرجع سابق ، ص 279 .

[4]- محمد عطاف غيث ،قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ،ط1،الاسكندرية ، مصر ،2005. ص 307 .

[5]- تيلوين حبيب ، التكوين المهني في التربية ، وهران ، دار الغرب ، ب2002 ، ص 03 .

للعمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهيلهم و هذا تماشيا مع التطور الذي يشهده سوق العمل"[1]، "كما انه جملة من النشاطات التي تهدف إلى اكتساب معارف و مهارات و سلوكيات يحصل عليها العامل أو المتكون من خلال دروس نظرية و أعمال تطبيقية يوجهها المتخصص بالمهنة تجعل المتكون قادرا على مزاولة مهنة و هو عملية شاملة تضم جوانب نفسية و فنية و اجتماعية".[2]

إجرائيا: من خلال ما تقدم نستطيع أن نعرف التكوين المهني على انه حصول خريج الجامعة على تكوين نظري و تطبيقي لمختلف التخصصات المهنية.

مفهوم السوق :

لغة : "الموضع الذي يغلب إليه المناع و السلع للبيع و الابتياع"[3]

اصطلاحا : يعرف السوق بأنه الحيز أو المكان الذي يلتقي فيع بائعو السلع او الخدمات مع مشتريها سواء كان هذا اللقاء في المكان نفسه او عبر وسائله الاتصال و هذا الحيز يمكن ان يكون قرية او حيا او مدينة او قصرا او اقليما و قد يشمل العالم باسره .

و في النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظر فيه حيث يتقابل العرض مع الطلب و تتحدد الاسعار في ضوء العلاقة بينهما و " تقسم الأسواق إلى أقسام مختلفة وفقا للأغراض التي تؤديها من حيث استمرارية هناك اسواق دائمة : كسوق الأوراق المالية و سوق مؤقتة كأسواق القرى و المعارض أو المحدودة للزمن :أسواق يومية واسواق اسبوعية .....الخ وأسواق من حيث اتساعها من تكون عليه كأسواق المدن.

[1] – انين خالد سيف الدين و سلامي منيرة ، دور مؤسسات التكوين المهني منطقة الجنوب الشرقي ورقلة ، تقرت ، حاسي مسعود ، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 2 ، 2013.ص 164 .

[2] - دليل التكوين المهني ، منشورات وزارة الشباب والرياضة ، الجزائر ، 2002 ، ص 03 .

3 - تعريف و معنى السوق في معجم المعاني الجامع اطلع عليه بتاريخ 2022/05/17 : WWW.ALMAANI.com

أو عالمية كسوق السكر".[1] أما من حيث أنواع السلع، سوق العقارات، العملات الأجنبية، الحاصل للزراعية ومنتجات صناعية....

السوق هو مكان للاجتماع او للالتقاء عروض الباعة مع طلبات الزبائن ويحدد السعر هناك.

تعريف العمل:

لغة : "يعرف العمل بأنه المهنة والفعل والصفعة"[2] يقال اعمل فلان ذهنه في كذا وكذا ،أي دبره يفهمه ،وأعمل رأيه وآلته ولسانه و"العامل هو الذي يتولى أمور الرجل في ماله وملكه وعمله ،والجمع عمال وقبل :ان الفعل اعم من العمل فلا يطلق الا على الفعل الذي يصدر من العامل بفكره وقصده ،اذا فالعمل نشاط خاص بالإنسان وحده لأنه يحتاج الى ارادة وقصد وتدبير وهذا لا يكون الا بالفكر والعقل الذي يملكه الانسان "[3]

اصطلاحا: أما العمل من المنظور الاقتصادي فله عدة تعريفات أهمها:

"العمل هو نشاط عضلي و فكري يبذله الإنسان بطريقة واعية وهادفة لتحقيق أهداف معينة عاجلة أو آجلة تكون ذات محتوى فردي أو جماعي "[4]

العمل لا يقتصر على الايدي العاملة في المصانع والمزارع فقط ،وانما شمل جميع المجهودات البشرية ،سواء كانت فكرية أو جسدية تستخدم في انتاج السلع والخدمات "فالمجهودات التي يبذلها عمال

1-Index .PHP .http :www.drcblida.dz

02- محمود المسعدي ،القاموس الجديد للطلاب ، معجم عربي ،مدرسي الفبائي ، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتابة ،الجزائر ،1984 ،ص699.

3- باسم علاوي عبد الجميلي ،العمل في الاقتصاد الاسلامي ،دار الكتب العلمية ،بيروت ،لبنان 2006 ، ص14

4- ناصر قاسيمي ،دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ،ديوان المطبوعات الجزائر ،2011 ،ص 95.

الانشاء وعمال الزراعة والصناعة مثلا تدخل ضمن هذا العنصر ،مثلما تصنف ضمنه مجهودات الاطباء والاساتذة الجامعيين والمهندسين والمحامين والصيادلة والعلماء ،وطلبة العلم "[1]

كما يعتبر العمل المجهود الارادي الواعي الذي يستهدف منه الانسان انتاج السلع والحرمان لإشباع حاجياته ،ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملا.

تعريف سوق العمل:

التعريف الاصطلاحي :

هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في حالة التوظيف أي المكان الذي يبحث فيه اصحاب العمل عن العمال والذي يبحث العمال عن العمل .

"كذلك يضم أصحاب الاعمال أو ممثلي الشركات والافراد الباحثين عن وظائف من العاملين القدامى ،أصحاب الخبرة أو من الشباب حديثي التخرج ،ومثل أي سوق آخر تحكمه عوامل العرض والطلب وقوانين الوفرة والندرة "[2]

ويتشابه مفهوم سوق العمل مع سوق السلع والخدمات ،فيمثل جانب العرض للقوى البشرية القادرة وراغبة و المستعدة العمل ،بينما جانب الطلب طلبات المنظمات التي تحدد الأماكن الشاغرة فيها ،وحينها يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن أي الاجر المحدد للوظيفة .

1- نزار سعد الدين العيسى ،ابراهيم سليمان قطف ،الاقتصاد الكلي ،مبادئ التطبيقات ،دار الحمد للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن ،2006،ص 237.

2- أبو الهشات نجاح ،التكوين بالجامعة الجزائرية ودورها في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة ،ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ،جامعة محمد خضر ،بسكرة ،أيام 13 ،14 أفريل 2011.

أي هو وسيط الذي يبحث فيه العاملون بهدف بيع خدماتهم لأصحاب العمل الذين يقومون باستئجارها مقابل شروط وظروف متفق عليها.

التعريف الاجرائي :

سوق العمل يعتبر من المؤسسات الانتاجية ،الخدماتية ،الاجتماعية ،تعليمية يستغل موارد بشرية مختلفة من حيث التكوين ودرجة التأهيل الذين يؤثران على مردودية المؤسسة ويقيم موارد مادية تستخدم في القيام بالعمل .

الدراسات السابقة :

الدراسة الاولى : شارف أفرول نسرين تقدمت لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم تحت عنوان "خريجو الجامعة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر "دراسة ميدانية بمعهد واضح بن عودة ،عين تيموشنت ،السنة الجامعية 2014 ،2015 وهي دراسة جمعت بين النظري والتطبيقي وتمثلت اشكالية في" ماهي اسباب توجه خريجي الجامعة نحو التكوين المهني"[1]

فرضيات الدراسة :

"نتيجة البطالة التي يعرفها خريجوا الجامعة يتجهون نحو التكوين المهني لاكتساب شهادة ذات كفاءة عملية لأجل رفع حظوظهم للولوج الى سوق العمل"[2].

1و 2 شارف افرول نسرين ، خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم ، جامعة وهران 2 ، محمد بن احمد ، 2014.2015 ، ص 07.08

أهداف الدراسة :

- محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين للجامعة والتكوين المهني .
- مدى مواكبة قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل .
- محاولة التعرف على تصور خريجي الجامعة المتربصين لسوق العمل في الجزائر."[1]

أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة اهميتها من ارتباطها الوثيق لما يحصل لخريجي الجامعة بعد نهاية تكوين واكتسابهم لشهادة التي" تعد بمثابة الافراد الرسمي لتحصيل المعلومات والمعايير الضرورية لممارسة نشاط علمي أو تقني معين "[2]

المنهج الدراسي: مقارنة وصفية تحليلية كيفية تحليلية.

أدوات جمع البيانات: واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المقابلة والاستمارة والملاحظة.

نتائج الدراسة :

- تبين الدراسة أن الجامعة الجزائرية اصبحت كمؤسسة تربوية وتعليمية لا تقدم الا المجالات النظرية .
- الجامعة الجزائرية لم تعد تواكب التطورات الجديدة في التخصصات التي أصبحت في اطار العالمية رغم الاصلاحات التي قامت بها الا أنها لم تأتي بجديد ،فهي لا تراعي لعروض المطروحة

[1] - شارف افرول نسرين ،مرجع سابق ، ص 7-8

[2]– بن اشنهو مراد ،نحو الجامعة الجزائرية ، عايدة اديب اية ،ديوان المطبوعات الجزائرية ،1981.ص 11

في سوق العمل ،أي أنها تعتمد عل استراتيجية غير واضحة في فتح التخصصات اذ أصبحت تهتم بالجانب الكمي على حساب الجانب الكيفي للعملية التكوينية.

الدراسة الثانية : قوجيل منير ،تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص علم اجتماع التربية ،تحت عنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولقة السنة الجامعية 2013-2014 ،وتمثلت إشكالية ا فيما يلي "هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر؟ "[1]

فرضيات الدراسة :

-"يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة بالجزائر .

-فهناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر .

-هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر "[2]

أهمية الدراسة :

"على المستوى الاقتصادي ،فهو شرط من الشروط المطلوبة لضمان تحقيق نهضة وتنمية الجهاز الوطني للإنتاج.

على الصعيد الاجتماعي فهو يسمح ويسهل الاندماج الوطني والاجتماعي للشباب الباحث عن العمل"[3].

1- قوجيل منير ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،مدكرة لنيل شهادة الماجيستر في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013.2014 ، ص 5.

2و3 مرجع سابق ، ص 7

أسباب اختيار الموضوع :

*"التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهد بها المجتمع الجزائري.

*محاول الوقوف على التعبيرية الجزائرية في مجال التكوين المهني بغية التعرف على حيثيات سياسة الدولة واحتياجات سوق العمل.

*التعرف على النظام الاجتماعي من خلال التكوين المهني كمدخل سوسيوتربوي

منهج الدراسة :المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات: الملاحظة، المقابلة، استمارة الاستبيان، العمل على السجلات والوثائق.

نتائج الدراسة :

- نستنتج أن شروط الالتحاق بالتمهين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل .
- نستنتج أن الدروس والبرامج المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة.
- نستنتج أن طريقة التوجيه تساعد في الحصول على العمل.
- نستنتج أن أسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على شهادة مهنية والعمل.
- نستنتج أن التكوين المهني يحقق النجاح المهني.
- نستنتج أن سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل "[1]

الدراسة الثالثة : سلاطنية بلقاسم تقدم بها لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علم الاجتماع التنمية تحت عنوان "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائري "دراسة حالة الصناعات الميكانيكية بقسنطينة ،السنة

1 –مرجع سابق، ص 153–154

الجامعية 1995–1996 وتناول فيها الباحث موضوع التكوين المهني والاهمية التي يلعبها في عالم الشغل.

أهمية الدراسة :

"الطاقة البشرية بما تمثله من قيمة في القيام بالنشاطات الاقتصادية وفي تكوين الثروة ودورها الواضح في تحقيق التنمية الاقتصادية.

اهمية تنظيم القوى العاملة والتي تعتبر ركنا أساسي في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي نوعية العناصر البشري ودوره في الانتاج والحاجة للعمال المتكونين "[1]

أهداف الدراسة :"ابراز الجانب الانساني في عملية التكوين تهدف إلى إظهار ما يترتب عنه من الفائدة وهو الهدف الأساسي للدول النامية والجزائر من بينها لذلك من الضروري الكشف عن المعوقات الديناميكية التي تحول دون هذا الاستغلال" [2]

الفرضيات :

- "يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله.
- يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل .
- هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل "[3]

1و2و3 ، سلاطنية بلقاسم ،التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر ،مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علم الاجتماع التنمية ،جامعة قسنطينة ، 1995 –1996 ،ص22

منهج الدراسة : المنهج الوصفي والمنهج الاحصائي.

أدوات جمع البيانات :الملاحظة ،العمل على السجلات والوثائق ، المقابلة تقنية ديلفي.

نتائج الدراسة :

- "يشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند الى أسس رشيدة.
- ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي لعاملة المدرسة
- يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل واستقراري في عمله .
- يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل ومن ثم رفع كفاءاته المهنية"[1]

الدراسة الرابعة : آتشي عادل تقدم بها لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس تخصص علوم تربية تحت عنوان "استراتيجيات التعلم وعلاقتها بالكفاءات المهنية لدى متربص التكوين المهني بالجزائر" السنة الجامعية 2012.2011،تمثلت الاشكالية في هل توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة احصائيا بين استراتيجيات التعلم وبين الكفاءات المهنية لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني الجزائري .

فرضيات الدراسة :

- "توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين استراتيجيات التعلم وبين الكفاءات المهنية لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني الجزائر .
- توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين استراتيجيات التعلم الميتامعرفية والكفاءات المهنية لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني الجزائري.

1- مرجع سابق، ص 23

- توجد علاقة ايجابية دالة احصائيا بين استراتيجيات التعلم المعرفية وبين الكفاءات المهنية لدى المتربصين بمراكز التكوين المهني الجزائري"[1]

أهمية الدراسة :

- "وضع مخطط علني لكيفية تصميم مرجعية للمتكون بمؤسسات التكوين المهني لمساعدته في التعلم الفعال والايجابي.
- الكشف عن العلاقة بين استراتيجيات التعلم وبين الكفاءات المهنية لدى متربص التكوين المهني بالجزائر.
- وضع مرجعية عن الكفاءات المهنية بمؤسسات التكوين وكيفية تطويرها من خلال استراتيجيات التعلم"[2]

منهج الدراسة : المنهج الوصفي.

أدوات جمع البيانات : مقياس استراتيجيات التعلم.

نتائج الدراسة :

- –هناك علاقة بين استراتيجيات التعلم وزيادة درجة الكفاءات المهنية الى مختلف مؤسسات التكوين المهني بالجزائر.

1-2 -اتشي عادل ، استراتيجيات التعلم وعلاقتها بالكفاءات المهنية لدى متربصي التكوين المهني بالجزائر ، جامعة المدية ،2011.2012، ص 8

- هناك فروق ذات دلالة احصائية بين الجنسين في استخدام استراتيجيات التعلم إن استخدام استراتيجيات التعلم لتسيير الموارد البشرية والمادية ،هي ذات احصائية محققة في مستويات تكوين دون مستويات اخرى"[1].

[1] - مرجع سابق ، اشتي عادل ، ص 07-08 .

خلاصة الفصل :

بعد عرضنا للفصل المفاهيمي المتعلق بموضوع الدراسة وتحديد اطارها ضمن اشكاليتها وفروضها و أسباب اختيارها والتعريف بالمشكلة من خلال المفاهيم والدراسات السابقة .

سنتناول في الفصل الموالي ماهية التكوين المهني.

الفصل الثانـــي

التكوين المهنـي

تمهيد :

التكوين المهني يعتبر وسيلة للتنمية الاقتصادية والازدهار الاجتماعي كما هو وسيلة لتطوير قدرات الموظفين، ليسد الثغرة بين الأداء الفعلي والمستوى المطلوب وبالتالي ترقية سوق الشغل وتأهيله وستتطرق في هذا الفصل لمفهوم التكوين المهني، تاريخ التكوين المهني أنماط ووظائف التكوين المهني.

المبحث الأول: ماهية التكوين المهين

1- مفهوم التكوين المهني: «هو تنمية منظمة وتحسين للمعارف والاتجاهات والمهارات والسلوكيات التي تتطلبها مختلف مواقف العمل وذلك بغية قيام الأفراد بأعمالهم المهنية على أحسن وجه"[1]

2- تاريخ التكوين المهني في الجزائر: عرف قطاع التكوين المهني تحولات مست عدة جوانب منها، أهداف التكوين حيث تحول من تكوين الكبار إلى استقبال المتسربين من التعليم العام، و أيضا تلبية الحاجيات الاقتصادية من الأيدي العامة.

2-1 التكوين المهني بعد الاستقلال 1962-1979:ورثت الجزائر جهاز تكوين المهني الذي كان عبارة عن 25 مركز تحتوي 320 تخصص في البناء و الأشغال الحرفية، يهدف إلى تكوين سريع لعمال مختصين و أعوان وتقنيين يتم تشغيلهم مباشرة نظرا لقلة اليد العاملة المؤهلة آنذاك." و كان لا يستجيب لاحتياجات الاقتصادية و الاجتماعية ، كما ظهرت الحاجة لهذا الجهاز حيث الجزائر الى تسخير امكانيات تلبية حاجيات البلاد من الايدي العامة المؤهلة ، تم إنشاء" محافظة للتكوين المهني وترقيه الإطارات "وجب الأمر رقم 62/28 المؤرخ في 25 أوت 1962 "[2]

1-حمداوي وسيلة ،إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،قالمة، 2004،ص 99.

2-عيشوبة فاطمة ، نظام التكوين المهني في الجزائر ، ماجيستر في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران ، 2006 ،ص46.

عرفت هذه المرحلة مجموعة من الاجراءات نظرا للصعوبات التي عرفها القطاع ومن بينها .

-"إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي غلقت ابوابها .

-إضافة تخصصات مهنية جديدة في التصنيف المهني خاصة في ميدان النسيج، الحديد و الصلب لأجل تزويد المشاريع المعتمدة بأيدي العاملة المؤهلة"[2]

2-2 التكوين المهني ما بين 1980-1989

لقد تزامنت هذه الفترة مع توسيع القدرات البيداغوجية ، و تنويع انماط ن التكوين و اقامة اطار مؤسسات للجهاز الوطني للتكوين بأكمله . إن حاجات التكوين المتزايدة بسرعة ظهرت أنماط أخرى للتكوين ، " كتكوين عن طريق التمهين سنة 1982 و التكوين عن بعد سنة 1985 ، و كان منها مضاعفة فرص التكوين وتكييفها مع حاجات سوق لعمل من القانون الصادر سنة 1984 المتعلقة بتنظيم إعداد التلاميذ ترسخ هذه المبادئ محددا آليات تنظيم توافد على أطوار التعليم و التكوين و الحياة العملية ."[1]

"وفي بداية الثمانيات تم تطوير النمطين لتكوين المهني و هما التمهين و التكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 81-07 المؤرخ في 27 جوان 1981 "1 و الذي يهدف الى المساهمة في التكوين العمال المؤهلين في مختلف القطاعات الاقتصادية و الحرفية و السماح باستيعاب جزء من

1 - توفيق سامعي ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة سطيف ، الجزائر ، 1010-2011 ، ص96

2-صالح صالحي وآخرون ،دور التكوين المهني في تنشيط سوق العمل بالاقتصاد الجزائري ،رسالة مقدمة لملتقى مخرجات التعليم العالي وسوق العمل في الدول العربية ملكة البحرين 2011 ،ص414.

التسريبات المدرسية تطبيق هذا القانون منذ 1982 "حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتراوح اعمارهم 15-18 سنة ، يمكن اعتبارها عملية الاصلاح الاقتصادية التي شرع تطبيقها في اواخر عام 1987 كانت تركز على ضرورة الاصلاح المنظومة التكوينية حيث تسيير المؤسسة الاقتصادية يعتبر احد العوامل في التطوير العملية التكوينية "[1].

2-3- التكوين المهني بين 1990 – 2000

" عرفت الجزائر مرحلة انتقالية ، من حيث نمط اقتصادي الموجه الى اقتصاد السوق هذا التحول اثر على من جميع المجالات من بينها قطاع التكوين المهني حيث تم فتح ملف التكوين المهني و الاصلاحات الاقتصادية سنة 1990 و شمل التفكير مختلف الفرقاء المعنيين بالعملية التكوينية وخرج بجملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي الذي أكد على طابعه ودوره الاقتصادي ، ومن بين التوصيات التي خرج بها المخطط هي"[2]:

- "توسيع أنماط التكويم
- تنويع الشعب والتخصصات لتكيف القطاع و حاجات الاقتصاد المحلي .
- ادخال المستوى الرابع والخامس من التكوين .
- دعم الموارد البشرية التربوية بتأطير المستوى الجامعي .
- تحسين الآداب البيداغوجي للمكونين .

1-محمد بلقاسم وآخرون ،سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر الجزء 1،ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999 ص 79.

3-بوفلجة غياث ،التربية بالجزائر ،دار الغرب ،الجزائر ،2002ص1-3

- فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية و البيداغوجية"[1]

2-4 التكوين المهني بين 2000-2010 :

و تتلخص هذه المرحلة في إعادة النظر لمختلف اجهزة التكوين المهني و توسيع انماط التكوين المهني ومحاولة تكييف التخصصات حسب حاجة الاقتصادي ، و تحسين الأداء البيداغوجي للأستاذة و فتح التكوين المهني للاستثمار والسماح بمشاركة القطاع الخاص في انشاء مدارس تكوينية ، ووضع النظام اعلامي و تنسيق بين المؤسسات الاقتصادية و المراكز .

" وفي ديسمبر سنة 2001 ، وافقت الجزائر على الاتفاقية التعاونية مع الاتحاد الاوروبي للمراهنة الكبرى ، و لا تعني النجاح فقط ، ولكن ايضا الانضمام والمشاركة في الاقتصاد العالمي ، وذلك بالتحضير للموارد البشرية بتطوير كفاءته (.....) اي العمل على تطوير استعدادات الفرد وتطوير انتاجه وآفاقه ، وتامين رزقه و اجره ، ويصير عضوا فعال في السوق التجارة و سوق العمل ، و ضمان انتقال المهنة ، وتعلم طريقة التعلم و التكيف في ميدان السوق ، و الانخراط و التكامل والاندماج في الحياة الاقتصادية والاجتماعية ."[2]

1-مرجع سابق ص5-6

1-bit 2000,chahrazed Zahi –boussana ,du transfert a la maitrise technologique, les conditions psychologique de développement des compétence dans les situation de formation profesionnelles ,thèse de doctorat d'état ,université d'Alger ,2004,p80.

"و بموجب اجتماع اللجنة الوطنية على مستوى رئاسة الجمهورية الجزائرية 27جويلية 2002اخذت معايير جديد لإصلاح المنظومة التربوية بصفة عامة بالجزائر ومن اهمها اصلاح منظومة قطاع التكوين التقني والمهني "[1]

وقد وصل عدد المؤسسات التكوينية الى 2071 مؤسسة موزعة في كامل التراب الوطني مقسمة الى 717 مركز التكوين المهني والتمهين ، 233 ملحقات المراكز التكوينية و 100 معهد متخصص في التكوين المهني ، مع 16 ملحقة للمعاهدة التكوينية " بالإضافة الى 07 معاهد للتكوين البيداغوجي للإدارة بمختلف اصنافها و مستوياتها و المدرسين بكل مستوياتهم وتخصصاتهم ."[2]

3- أنماط التكوين المهني في الجزائر :

من اجل تحقيق اهداف التكوين المهني يتم على عدة انماط للتكوين المهني من المستوى الاول الى المستوى الخامس ، من خلال التكوين الاولي او التكوين المتواصل وهذا ما يجعله يمثل اسقاط لضمان الاستجابة لمختلف حاجيات الطلب في التكوين حسب المستوى التأهيلي من اجل ضمان التكفل بأكبر عدد ممكن من المتربصين ، و اختيار نمط تكويني من هذه الانماط يكون متوافقا مع ظروف المتربص و قدراته ، وتتمثل هذه الانماط القائمة في الجزائر في ما يلي :

1- **التكوين الاقامي :** " او ما يعرف بالتكوين المقيم ، و هو الاكثر شيوعا حيث يجري هذا النمط التكويني داخل هياكل تكوين متخصصة لذلك ، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني " ويعتبر هذا النمط من التكوين

1-Boubekeur ben bouzid ,la refome de l'education en algerie ,casbah édition ,2009,p21-22

2-ministère de la formation et l'enseignement professionnelles ,site sur htm 2011,http://www2,mfep.gov.dz/externat/sig/index.

المهني التقليدي حيث يتم جانبه النظري و التطبيقي في مراكز التكوين المهني . "[1]وتوجد ثلاث دورات للتسجيل في التكوين الاقتصادي هي في جانفي مارس و سبتمبر ، حيث ان اغلبية الملتحقين به هم التلاميذ المشاركين في قطاع التربية. " [2]

2- **التمهين :** هذا النمط التكويني يعتبر نمط التكوين المباشر للتربص في الوسط المهني الواقعي يهدف إلى إعطاء المتربص المتهمين تأهل مهني يضعه في اتصال مباشر مع مهنته عن طريق دخول المتمهن داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة ، انتاجية عامة او خاصة داخل مصالح ادارية .

" بموجب القانون 81-07 المكمل للقانون 81 -392 المؤرخ في 27 جوان 1981 فتح المجال لعدد كبير منه الشباب لتعلم ممارسة حرفة عن طريق توظيفهم في المؤسسات عمومية او خاصة و متابعة تعليم نظرية يقدر ب4 ساعات في الاسبوع "[3]

حيث يعتمد هذا النمط من التكوين الى شقين هما الدروس النظرية التكنولوجيا الممنوحة للمتربصين بالمؤسسة التكوينية ، اما الشق الثاني هو العمل المباشر في المؤسسات و الحرفيين الذين يتكفلون على عاتقهم بالمتربص ويعملون على تدريبه على المهنة المستقبلية التي يكون بها .

1-حميدة جرو ،موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة بسكرة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية2014،ص102.

2-مريم بوقرعة وحسينة درغال ،دور مركز التكوين المهني في تنمية المجتمع المحلي، مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة قالمة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية (2012-2013)،ص 81.

3-توفيق سامعي مرجع سابق ص102

" كما يتم وضع رقابة على قوائم الهيئات و المؤسسات المستقبلة للتمهن من خلال مفتشية العمل و ومفتشي التكوين لمهني ، حتى يتم التحقق من سلامة وضع المتمهن قانونيا . " [1]

3-**التكوين عن بعد :**

هو تكوين عن طريق المراسلة و البريد ،حيث يسجل المتكون كمتر شح حر ن ثم يوجه إلى مركز مهني معين فالتكوين المهني عن بعد يسمح لكل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني أو تحضير لإجراء امتحانات مهنية ،أو يهتم به كل مواطن يرغب في رفع مستواه في مجال مهني ،ولأجل تفعيل هذا النمط من التكوين تم إنشاء المركز الوطني للتعليم عن بعد cnfpd،مع العلم أن هذا النمط من التكوين يوفر نفس المناهج الموجودة على مستوى مراكز "التكوين المهني الاخرى ،ولكنه يتناول تخصصات مهنية تتضمن 3 فروع هي المحاسبة والبنوك والتأمينات فهي تخصصات يمكن تدريسها عبر المراسلة عكس بعض الشعب والاختصاصات كالميكانيك والإلكترونيك والكهرباء ....حيث يستحيل تدريسيها عن طريق المراسلة فهي تستوجب الحضور على مستوى الورشات والقيام بأعمال تطبيقية في اطار التعليم النظري ."[2]

يهدف هذا التكوين إلى:

-اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة .

-تحسين مستوى والتحضير للامتحانات المهنية.

---

1 -فهم التكوين المهني وانماطه ،على الموقع الالكتروني على الساعة 18: 20-www,cfpdz-12-04-2022.

*Cnfbdالمركز الوطني للتكوين عن بعد.

2-توفيق سامعي، مرجع سابق ص 123

4-**التكوين المسائي (الدروس المسائية):**"هذه الطريقة تعتمد على تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار ،اي بعد الانتهاء من تقديم دروس التكوين الاقامي العادي حسب مواقيت محددة ،حتى يتناسب هذا النمط مع العمل والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل ورفع مستواهم"[1]

أ-**التكوين المتواصل** :ويعرف بالتكوين اثناء الخدمة يشمل برامج التكوين المفتوحة لكل العمال على اساس شروط من اجل تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وتأهيله في مهنته الجديدة.

"يخضع العاملين في هذا النمط التكويني بشكل مستمر ومتواصل أثناء مسارهم المهني ،وذلك بالنظر الى التطور الحاصل في مجال المهني والكفايات التابعة لها "[2]

المبحث الثاني: مهام ووظائف التكوين المهني:

1-مهام التكوين المهني:

-تنمية الموارد البشرية بتكوين يد عاملة مؤهلة في جميع ميادين النشاط الاقتصادي .

-الترقية الاجتماعية والمهنية للعمال.

-تلبية حاجيات سوق العمل.

وعليه التكوين المهني في الجزائر هو موجه ل:

1-سميرة ميسون ،"الأساليب المعرفية وعلاقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة قسنطينة ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،قسم علم النفس ،(2010،2011)ص 110

2-حميدة جرو ،مرجع سابق ،ص 104.

1-**التلاميذ المتسربين** : فهو مكمل لنظام التعليم العام ،من خلال مساهمته ،في تأهيل هذه الفئة خصوصا في امتحاني شهادة التعليم المتوسط والبكالوريا حيث بلغ المتسربين ب 5000000 تلميذ ويستقبل قطاع التكوين منهم 2000000 تلميذ ،وهذا لتفادي دخولهم المبكر لسوق العمل من دون مؤهلات أو شهادات بهدف اكتسابهم لمهارات ونيل شهادات مهنية تؤهلهم لدخول سوق العمل ومزاولة مهنة ما.

2-"**العمال والموظفين** : الذين يحتاجون لتأهيل وتحسين مستواهم للتأقلم والتطورات التكنولوجية وهذا حتى يضمن العامل إمكانية الترقية وتحسين مساره المهني "[1]

3-**المرأة الماكثة بالبيت** : فحسب المنشور الوزاري رقم01 المؤرخ في 10 ماي 2004 وهذا بحصولها على تأهيل يتيح لها فرصة مزاولة نشاط مهني ذاتي أو في اطار جماعي لتصبح عنصر فعال ومنتج بالمجتمع.

2-**وظائف التكوين المهني**: تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:

1-**التعود أو تكوين العادات** : من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للغرض ،فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له ففي بداية النشاط مهما كان فكريا أو حركيا يركز الفرد انتباهه قدر المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط و إدراكه ليصبح عادة ،وبالتالي يقل انتباهه وإدراكه ويستطيع أن يوجهه نحو أمور اخرى ،حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات

1-عيشوبة فاطمة ،مرجع سابق ،ص 46

التي يقوم بها بعمله مع القليل من الانتباه والاهتمام ،"هذا التعود يحرر شعور العامل ويفسح المجال امامه للتطلع لأعمال تحتاج الى انتباه وادراك أكثر "[1]

2-**تقليل الجهد الجسمي والعقلي** :"تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإدراكه يؤدي الى انخفاض الجهد الجسمي –العقلي المبذول في أداء العمل ،على عكس بداية التكوين اين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل ،ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات طائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل."[2]

3-**الدقة والسرعة في العمل** :التكوين المهني لا يزيد فقط على قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة" بل تظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها اداء العمل لحركات منظمة اذ يقل الوقت ويصبح هناك وفتا اضافيا وتصبح الحركات اكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة "[3]

4-**رفع الروح المعنوية** :أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم واعتزازهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتتحسن العلاقات الانسانية بينهم ومن ثم الى زيادة الانتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة انسجام

1-سلاطنية بلقاسم ،مرجع سابق ،ص52-53.

2و3 مرجع سابق ص53.

نفسي ورضا يجعل الجو الانساني في العمل ذاته صالحا لقيام علاقات تعاونية طيبة تخلق وسطا لنمو الشخصية وتحقيق الصحة النفسية للقوة العاملة الى جانب الى جانب زيادة انتاجها .

فارتباط التكوين المهني بالاتجاه المعاصر للعلوم قد أدى الى استرجاع الاعتبار الانساني للصناعة فأعطاها مدلولا اجتماعيا نفسيا جديدا ولم يقتصر على اجادة المهنة فحسب ،بل ذهب الى أبعد من ذلك وهو تهيئة أهميتها وجداوتها "وهكذا يلعب التكوين المهني دورا فعالا من خلال الوظائف التي يؤديها ويستفيد منها المكون في نفس الوقت ولعل من اهم وظائف التكوين هي التعود على العمل من خلال تكرار النشاط وبالتالي تكون حركات الفرد دقيقة ومنظمة ويقل الجهد الجسمي والعقلي وكذا الوقت ويتعلم الفرد المكون ويكتسب الدقة والسرعة ويأخذ خبرة ومهارة جيدتين في مجال عمله بالإضافة إلى رفع معنوياته."[1]

المبحث الثالث: هياكل التكوين المهني بالجزائر:

"تتعدد هياكل التكوين المهني بالجزائر ،وذلك لتوفير برنامج تكويني فعال يمد المجتمع بكفاءات تسد الحاجيات الاقتصادية وتتعدد ايضا حسب التفرعات وحسب التوزيع في القطر الوطني مما يوافق عدد المتعلمين والمندمجين في القطاع وحسب الجهاز الاداري والبيداغوجي الساهر على سير التكوين المهني على افضل وجه ويقصد بها كل المؤسسات التي تخدم قطاع التكوين المهني ،وهي هياكل إما تكوينية أو مشرفة على نجاح برنامج التكوين ،وهي الهياكل التابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين ،والمؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التي تساهم في استمرارية التكوين المهني ،وهي في نفس

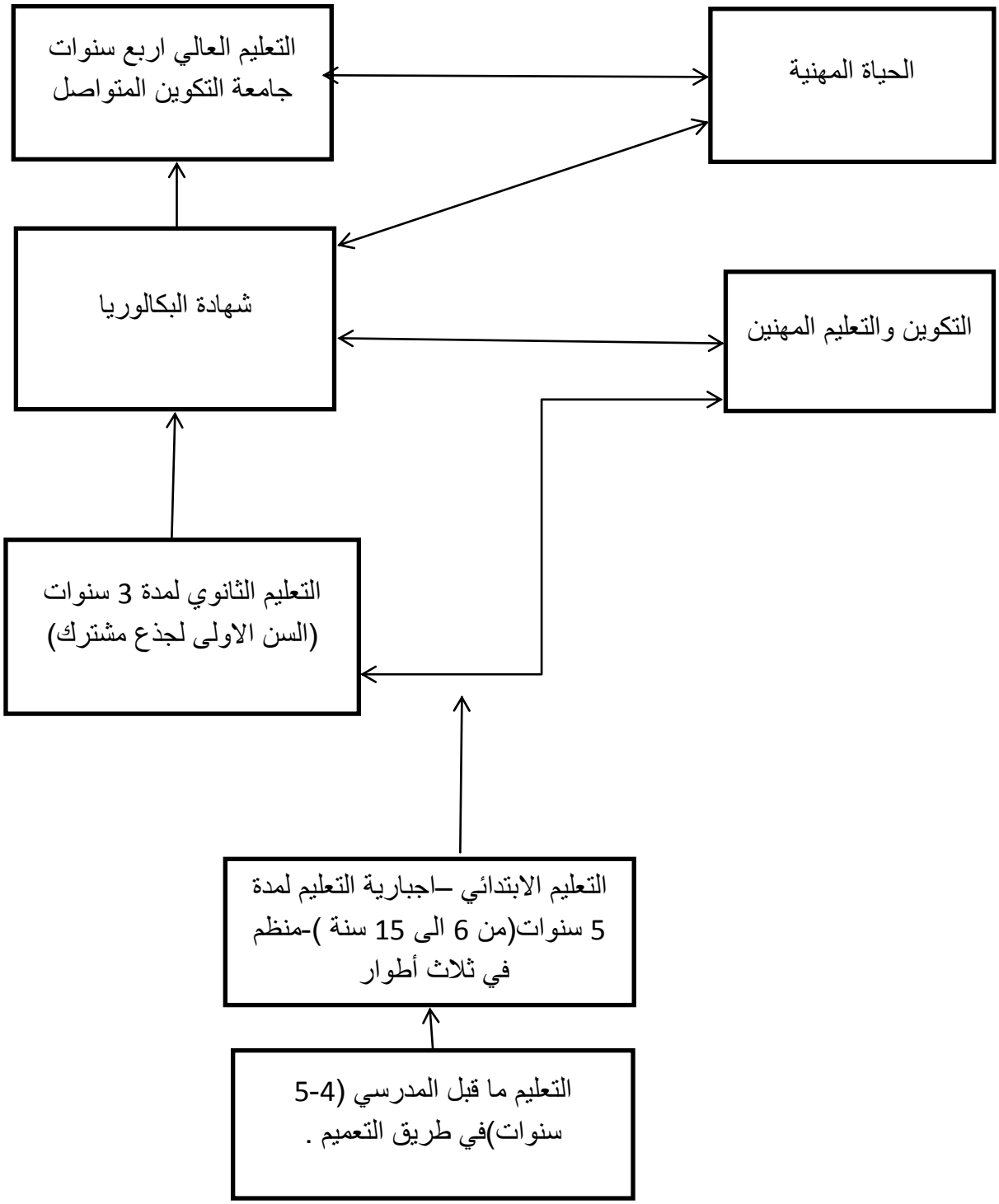
1-مرجع سابق ص53.

الوقت تابعة لوزارات اخرى بالإضافة الى المؤسسات العمومية ان الطابع الصناعي والتجاري ،والتي تسمح بإجراء التربصات أو تعين في التكوين المهني."[1]

ويرتفع عدد هياكل وزارة التكوين المهني وخاصة تلك المؤسسات التي تضمن التكوين ومؤسسات أخرى تضمن البحث والدعم ،في وقت قصير وخاصة مع زيادة عدد المتسربين وتغير التخصصات التي كان من اللازم وضع أسسها في المؤسسات تماشيا مع المطالب الاقتصادية ،وأصبح التكوين المهني يسير طبقا للنظام التعليمي العام المبرمج لتكوين فئات المجتمع الجزائري ونلخصه في المخطط التالي :

1-Baubekeurben bouzid ,référence présedent ,p 21-22.

شكل رقم 1: يبين مراحل التربية والتكوين بالجزائر طبقا للنظام التعليمي العام المبرمج لتكوين فئات المجتمع الجزائري[1]:



1-mfep2000,charazed Zahi-boussana ,référence président p87

3-2 تحديات التكوين المهني بالجزائر :

رغم ما حققه قطاع التكوين المهني الا انه يبقى يعاني من مشاكل تعيق قيامه بالمهام المسندة إليه على احسن وجه ، ومن بين هذه الصعوبات نذكر :

-"نقص هياكل الاستقبال وسوء التوازن على المستوى الوطني كوجود مراكز التكوين المهني ذات صبغة صناعية في مواقع فلاحية .

- نقص التجهيزات التقنوا بيداغولوجية، حيث أن الآلات المستعملة في عملية التدريب غير حديثة و غير مواكبة لتلك المعمول في ميدان العمل ، ما يؤدي الى صعوبة التكيف مع الميدان العمل كما ان اغلبية التجهيزات بحاجة لصيانة و يتطلب توفيرها مبالغ مالية بالعملة الصعبة ، كونها مستوردة من الخارج وهذا ما يعيق استغلالها الكامل .

- بطأ التكوين في مسايرة التغيرات ، حيث اهتم المسؤولين في طرق تلبية الطلب المتزايدة على التكوين ، في الوقت الذي يحصل تطور تكنولوجي وهذا ما يجعله غير مساير للتطورات الحاصلة

- التناقض في اللغة المستعملة في التعليم العام واللغة المستعملة في التكوين المهني ، وهذا يشكل صعوبة في متابعة الدروس النظرية ، وهذا يؤثر بالضرورة على مستوى كفاءة المتخرجين منه. [1]"

- قلة الامكانيات المسخرة خاصة وان تكلفة التكوين الجيد مرتفعة لضمان تكوين مهارات تقنية و تكنولوجيا رفيعة المستوى.

1-غياث بوفلجة ،مرجع سابق، ص 35.

– " النظرة السلبية للمجتمع حيث ان المنظومة التكوينية اقترنت بأنها ملاذ الفاشلين لان المتجهين نحوها هم راسبي في التعليم العام ، الا ان هذه النظرة سرعان ما تتغير نظرا لاهتمام هذا القطاع في توفير حاجيات الاقتصاد المحلي ، و كذا الحصول على منصب العمل سواء بالقطاع العام و الخاص ."[1]

المبحث الرابع : الربط بين منتوج التكوين ومتطلبات سوق العمل :

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

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

الاول يحقق لمؤسسات الاعمال و التوظيف ، الاعلان عن وظائف التي تحتاجها والثاني يحقق للباحثين عن فرص العمل ، امكانية عرض سيرهم الذاتية بطريقة سهلة وقابلة للاستخدام بمعرفة مؤسسات الاعمال لضمان امكانية التوفيق بين العرض و الطلب وتتضمن الشبكة عددا من الآليات التي تيسر تنفيذ التوظيف او العمل على بعد ويتضمن قاعدة بيانات الوظائف المطلوبة في المؤسسات الاعمال بحيث تسمح هذه القاعدة لكل مؤسسات الاعمال لتسجيل بيانات الوظائف التي تحتاجها وشروط شغل هذه الوظائف وفقا للأساليب المحددة .

1–مرجع سابق، ص 36.

" ان مثل هذا المشروع بعد مفيد لتحقيق العلاقة الاقتصادية تكوين/ شغل المبنية على مبدا العرض والطلب ."[1]

1-مجالس الإدارة:

" قد تساهم مؤسسات سوق العمل الانتاجية في مجالس الادارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة و المؤثرة في مساهمة سوق العمل ، في رسم سياسة التكوين المهني والتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات ، و تحديد التخصصات و البرامج وتعتمد مثل هذه الآلية في اغلب الدول العربية وفي الوقت نفسه تمكن مشاركة مراكز التكوين المهني في مجالس ادارة بعض المؤسسات سوق العمل ، ومن خلالها يمكن الاستفادة من الخبرات التربوية و العملية و التقويمية لأطر و تجاربهم في البرامج التدريبية و طرائقها لتطوير مثل هذه المهام في المؤسسات الصناعية ."[2]

2-اللجان الاستشارة :

تشارك نخبة من المسؤولين و المختصين في مؤسسات سوق العمل الانتاجية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسات التكوينية او التدريبية في امور تتعلف بإعداد وتطوير المناهج الدراسية و المواد التعليمية و خطط التعاون المشتركة و ما تتوصل إليه هذه اللجان من القرارات فإنها تساعد على رسم السياسات و الاستراتيجيات و تعتمد مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية .

1-غرارمي وهيبة ،الإدارة الحديثة للمكتبات ،تقديم دحمان مجيد ،الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية ،2010،ص 114.

2-الغاني علي طارق وآخرون ،شراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ليبيا ،دار الكتب الوطنية ،2003 ،ص 115.

3-فرق العمل والوطنية :

" و يطلق عليها اللجان او فرق العمل القطاعية وهي لجان او فرق تكون على مستوى الدولة و تمثل فيها قطاعات سوق العمل الانتاجية ذات علاقة بالتخصص او بفرع من الفروع ويتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات و كلما يتعلق بتطوير التكوين المهني في القطاع باتجاه تجاوبه و ارتباطه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل . "[1]

4-اللجان المتخصصة :

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة او مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني و تحتاجها مؤسسات سوق العمل و هناك لجان تخصصية تشكل لهذا الغرض ومن امثلة هذ اللجان : لجان المناهج – لجان التجهيزات – لجان الاختيار و التقويم .

5-التوأمة :

وهي من الآليات المهمة التي تحققت نتائج ايجابية في الربط بين التكوين المهني و سوق العمل و قد اعتمدتها بعض الدول العربية خاصة الاردن .

إن اسلوب التوأمة بين مراكز التكوين و مؤسسات سوق العمل ذات صلة بالتخصصات المهنية و الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمراكز .

6- المجالس او الهياكل الوطنية المركزية :

و تتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير و تعميق الارتباط بين التكوين والتعليم المهنيين و سوق العمل فقد اقيمت في بعض الدول العربية مجالس منها : " المجلس

1-مرجع سابق ص 115.

النوعي للتعليم التقني في مصر و الذي يضم ممثلين من مؤسسات التعليم و التدريب المهني و الفني واستاذة جامعيين و ممثلين عن قطاعات سوق العمل .

وفي اليمن تم انشاء المجلس الوطني للتدريب المهني و التقني الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم و التدريب لتلبية احتياجات سوق العمل و متطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل وعضوية ممثلين لخمس وزارات بالإضافة الى أحد عشر عضوا من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والاتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء ."[1]

"وتوجد في السعودية المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني "

وفي الكويت توجد "الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المهني"[2].

7- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل :

"وهي لجان أو فرق عمل مشتركة مابين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني تتولى دراسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج و أن أول خطوة تنطلق من مواقع العمل ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد إليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة"[3].

8-التنبؤ والتخطيط لتوفير المخرجات من التخصصات :

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

1و2و3 العاني علي طارق واخرون ، مرجع سابق ، ص 38-62

مع التطور التقني وجود مؤشرات تدل على أن الحاجة الى الكفاءات الفنية تزداد من فترة لأخرى وبالتالي مواجهة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ".[1]

1 – قوجيل منير ، مرجع سابق ، ص 177

خلاصة الفصل :

يعد التكوين المهني مجال فعال حيث يساهم في مساعدة الأفراد والمتمثلين في طالبي العمل للحصول على تكوين وتأهيل حتى يتمكنوا من ايجاد العمل ،فهو يعمل على منح الأفراد تأهيل يسمح لهم بالاندماج في سوق العمل .

كما يحقق اكبر قدر من التوازن بين احتياجات السوق وتطلعات الأفراد باندماجهم مهينا ،كونه يتكيف والتغيرات المهنية ،هذا لسواء منه بين متطلبات السوق ومخرجات التعليم أكثر من المؤسسات التعليمية الأخرى ،وهذا بتغطيته الفجوة بين المناهج الاكاديمية والمؤهلات المطلوبة بسوق العمل.

الفصل الثالث

سـوق العمـل

تمهيد:

سوق العمل على غرار باقي الأسواق يخضع لقانون العرض والطلب ،والعنصر المتداول هنا هو القوى البشرية ،باعتباره الثروة الأساسية المحركة لسوق العمل وهذا الاخير يعرف تطورات وتغيرات حاصلة والتطور العلمي والتكنولوجي كذلك السياسة الاقتصادية تلعب دور كبير في التغيير الحاصل .

فالجزائر عرفت تغير كبير منذ الاستقلال ليومنا هذا ، وسنتطرق في هذا الفصل لمفهوم سوق العمل وأهم النظريات التي جاء بها مع التطور التاريخي لسوق العمل في الجزائر.

المبحث الأول:ماهية سوق العمل:

1-مفهوم سوق العمل

يعبر سوق العمل عن المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه ،بمعنى أنه يتم تحتها بيع خدمات العمل وشرائها ،"وبالتالي تسعير خدمات العمل وتمتاز بعدة خصائص أن خدمات العمل تؤجر ولا تباع كما لا يمكن فصلها عن العامل وظروف العمل ،لا تقل السعر "الاجر" في تفسير قرارات العرض والطلب والحركة "[1] وأهم ما يميز سوق العمل عن غيره من الاسواق ما يلي :

ا/ **غياب المنافسة الكاملة** : يعني عدم وجود اجر واحد للسوق مقابل الأعمال المتشابهة ،و من اسباب غياب المنافسة الكاملة هي نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال .

ب/سهولة التمييز بين خدمات العمل : حتى و لو تشابهت سوءا لأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين أو لأسباب اختلاف السن أو الثقافة .

ج/ تأثر سوق العمل و ارتباط التقدم التكنولوجي : و تنعكس اثار التقدم التكنولوجي على البطالة في سوق العمل في احدى المظهرين .

-"عندما تحل الالة محل الايدي العاملة يتم الغاء بعض الوظائف و بالتالي تظهر البطالة"[2]

- تغيير بعض الوظائف او الإلغاء بعضها نتيجة ظهور خبرات جديدة و مستوى تعليمي اعلى .

هـ/ سوق العمل كأي سوق أخر يتطلب توافر عنصري الطلب و العرض حتى يصبح سوقا بالمعنى الاقتصادي "[3]

---

[1] - حسن الحاج ،مؤشرات سوق العمل ،جسر التنمية ،المعهد العربي للتخطيط ،الكويت ،العدد 16،افريل،2003،ص3.

2- نعمة التي نجيب إبراهيم ،نظرية اقتصاد العمل ،مصر ،الدار الجامعية للطباعة والنشر 1997 ص11

[3]- مرجع سابق ص12.

2 – مكونات سوق العمل :

و يتكون سوق العمل من العرض ، الطلب و التوازن

1 – العرض : و يتمثل فيما هو متاح من الموارد البشرية في منطقة جغرافية معينة و ذلك من مختلف الاعمار و الجنس و تخصصات و المهارات القادرة على العمل و تبحث عنه ، و ذلك في فترة زمنية .

2 – الطلب : و يمثل حاجة المنظمات الاقتصادية من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها و تخصصها و مهاراتها .....الخ في منطقة جغرافية معينة و في فترة زمنية معينة . و حينها يتفاعل العرض مع الطلب يجرى تحديد الثمن (الأجرة مقابل الوظيفة)

" وفي النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظري حيث بتقابل العرض مع الطلب و تتحد الاسعار فيضوء العلاقة بينها فسوق العمل هو مكان التقاء عارضي قوة العمل (افراد راغبين في العمل) مع طالبي خدمة العمل (مؤسسات والادارات) مثل : الوكالة الوطنية للتشغيل ، مكتب تشغيل الشباب ."[1]

3 – العلاقة بين العرض و الطلب :

دائما العلاقة بين العرض و الطلب علاقة عكسية ، فكلما زاد عرض سلعة معينة فهذا يعني ضعف الطلب ، و انخفاض سعرها المتداول ، وكلما زاد الطلب على سلعة معينة فهذا مؤشر ارتفاع او زيادة مستوى السعر المتداول للسلعة .

4 – قانون العرض و الطلب:

يرتبط هذان المصطلحان الشهيران بما يسمى قوانين العرض و الطلب و هو نظرية اقتصادية يشرح العلاقة بين الكمية المعروضة من ثروة او سلعة ما و كمية الطلب عليها ، ويشرح تأثير توفر منتج ما و الطلب عليه و على السعر في السوق و بشكل مبسط فإن مبدأ هذه النظرية يقوم على ان العرض المنخفض و الطلب الكبير يزيد سعر السلعة ، فيها العكس العرض الكبير وقلة الطلب تؤدي لانخفاض سعر السلعة.

1–بوضياف عادل ،محاضرات سنة أولى ماستر علم اجتماع ،تنظيم وعمل ،2020–2021 جامعة يحيى فارس ،المدية ص

قوانين العرض و الطلب لا تنطبق فقط على اسعار السلع و المنتجات بل ان مبدا العرض و الطلب ينطبق على كل تفاصيل الاقتصاد تقريبا مثل ارتفاع نسبة البطالة يعطي الفرصة للشركات لتخفيض طلبها للموظفين و تخفيض الأجور المعروضة كذلك ، بينما انخفاض نسبة البطالة سيجبر الشركات على البحث عن موظفين و رفع الاجور و الامتيازات المقدمة لهم .

" كذلك فان اسواق السلع ليست الوحيدة التي تتأثر بالعرض و الطلب فسوق الأسهم مثلا يتأثر كذلك بهذه القوانين . فزيادة الطلب على سهم ما يعطي كشركة المصدرة للاسهم فرصة لزيادة السعر مع تزايد الطلب .

العرض و الطلب يتأثران بالعديد من العوامل الاخرى في السوق حيث يتأثر الطلب بجودة و تكلفة المنتج و كذلك بجودة وعدد البدائل المتوفرة ، وكذلك الإعلان و أسعار المنتجات التي قد ترتبط به فيما يتأثر العرض بالكثير من العوامل مثل قدرة الانتاج و تكاليفه و العمالة و كذلك عدد و قوة انتاج المنافسين بناءا على ذلك فان قانون الطلب ينص في حال كانت كل العوامل الاخرى في السوق متساوية فانه كلما ارتفع سعر السلعة او منتج ما قل الطلب على المنتج فمع ارتفاع السعر تقل الكمية المطلوبة من منتج معين"[1]

ارتفاع سعر السلعة سيدفع بالمستهلكين لتجنب شرائها خصوصا أنها قد تدقعهم للتخلي عن شراء سلع أخرى ذات أولوية اكبر بالنسبة لهم وستنخفض قيمة تلك السلعة مع انخفاض الطلب عليها.

"أما قانون العرض فبين الكميات التي يمكن بيعها من منتج ما تحت سعر معين لهذا المنتوج ،وعلى عكس قانون الطلب يشير قانون العرض الى انه كلما ارتفع السعر ارتفعت الكمية التي انتاجها حيث أن المنتجين يزيدون الانتاج باعتبار أن يبيع كمية اكبر بسعر أعلى سيزيد الأرباح للمنتج "[2].

-1http://eleearning –univ .biskra 2021-2022.

.

2- مولاي علي فاطمة الزهراء ، سوق العمل والموارد البشرية ، ملتقى وطني ، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، يومي 13-14 افريل 2011 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

4-التوازن :

- "التعريف الاقتصادي للتوازن :يتمثل في عدد ساعات التي يرغب العمال عرضها وبيعها في السوق والتي تتساوى مع عدد الساعات التي يرغب أصحاب العمل شرائها ،أو استخدامها".[1]

- "يخلق العرض والطلب ما يسمى بسعر التوازن حيث يستطيع للمنتج بيع كل ما يريده من منتجات ،فمثلا تقدم شركة منتجا ما بسعر عال فلا تحصل على الطلب الذي توقعته ،ومع وجود بضاعة كانت ترغب في بيعها تقوم بتخفيض السعر مما يزيد الطلب ،ومع زيادة هذا الطلب ترفع السعر من جديد الى أن تصل الى سعر متوازن يرضي المنتج والمستهلك و يوافق العرض والطلب.

-عندما يتساوى العرض والطلب في اقتصاد ما يقال أن هنا الاقتصاد في حالة توازن "[3]حيث يكون توزيع الموارد في قمة فعاليته ونجاحه بسبب لأن قيمة السلع والمنتجات الذي يتم عرضها تساوي قيمة تلك التي يتم طلبها في حالة التوازن الاقتصادي فإن الافراد والشركات والدول تكون سعيدة بالوضع الاقتصادي الذي تعيشه ،وكذلك يبيع المنتجون كل السلع التي قاموا بإنتاجها ويحصل المستهلكون على كل السلع والمنتجات التي يطلبونها ".[2]

3-مؤشرات سوق العمل :

1- **معدل النشاط:** يمكن تحديد معدل النشاط الاجمالي بقسمة عدد السكان النشطين على حجم السكان الإجمالي عن حجم القوى العاملة من كل 100 ساكن ،"إلا أن هذا المعدل لا يعبر عن النشاط الحقيقي للسكان لأننا أدمجنا أفراد لا يسمح لهم القانون بمزاولة العمل في حساب هذا المعدل لهذا نلجأ الى مقياس أكثر دقة وهو معدل النشاط الصافي ،والذي يعبر عن حجم القوى العاملة من 100 فرد من السكان الذين هم

[1] Cite présedent
[2] Cite présedent

في من العمل ،ويعكس درجة حب العمل بين السكان والى حد ما حالة النشاط الاقتصادي من الركود أو الإنعاش"[1].

2-معدل التشغيل ومعدل البطالة : ان معدل التشغيل عبارة عن مقياس يبين لنا عدد المشغلين من 100 فرد مقيم وعبارة عن معدل الإعالة الذي يبين الأفراد الذين بعيلهم شخص واحد بالمتوسط وتظهر أهمية هذا المؤشر في أن توفر منصب شغل لفرد واحد يوفر احالة الأسرة "أما معدل العمالة فهو يمثل نسبة السكان المستغلين من السكان في سن العمل ،ويعكس مدى قدرة الاقتصاد على استخدام اليه العاملة الموجودة ،وضعف هذا المعدل دلالة على هدر الموارد البشرية"[2]

3-معدل البطالة :"يعرف معدل البطالة كنسبة بين عدد العمال العاطلين الى العدد الكلي للعمال المشاركين في القوى العاملة ،اذا كان هذا المعدل صغيرا فهذا دلالة على أن سوق العمل قريب من التشغيل الكامل ،واذا كان المعدل كبير، يدل على أن سوق العمل في حالة احتلال وعدم استقرار ،و أن مناصب العمل الشاغرة ،هذا المعدل يعكس نسبة المجموعة الراغبة في العمل لكنها لا تجده "[3]

المبحث الثاني : النظريات المفسرة لسوق العمل :

ظهرت في الفكر الاقتصادي –الاجتماعي مجموعة من النظريات خصت بالتنظير لسوق العمل والقضايا التي ترتبط به وتتلخص فيما يلي :

1-حميدانى شافية ،فزيعن عبد الرزاق ،دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر ولاية قالمة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر نظام جديد ل.م.د في العلوم السياسية تخصص إدارة الجماعات المحلية 2015-2016 ص42.

2-مرجع سابق ص42.

1-النظرية الكلاسيكية :"يعتبر الاقتصادي الفرنسي "جان باتيست ساي" من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظريته حول المنافذ وبقانونه المعروف بقانون ساي الذي يقول أن :"العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فإن عرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية"[1]

" يعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض والطلب يتكون سوق العمل وتتحدد الأجرة الحقيقية التوازني (ثمن العمل)الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل العرض والطلب ،ومن ذلك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع اي التشغيل الكامل لكافة عناصر الانتاج بما في ذلك عنصر العمل"[2] ،وهذا ما نادى به من قبل "آدم سميث" في أن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تراكم رأس المال

2-**التحليل النيوكلاسيكي** :يرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور والمساواة بين جميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق.

ويتعلق التصور النيوكلاسيكي من المنظور الكي فإنه يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل ومستوى التوازن أقل من ذلك ويمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل وهذا يعني أن هناك فائض في سوق العمل ،الأمر الذي من شأنه دفع الأجور ومن ثم التكاليف".[1]

3-المدرسة الكينزية :"رفض "جون مينارد كينز" شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل ،وهو أن الأجور الحقيقة في المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل ، كما رفض بوضوح فكرة مرونة الأجور

1- قوجيل منير ،مرجع سابق ص 82.

2- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009، ص 239-240.

3- سلاطنية بلقاسم ، مرجع سابق ، 62.

وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية.

وبالتالي فإن "كينز"قد حاء بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع والانخفاض ،وأن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي"[1]

4-**نظرية البحث عن العمل:** ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل ،والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه ،وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل ،وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات ،وتستند عملية البحث في هذه النظرية الى سمتين أساسيتين :فالأولى عملية مختلفة تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار ،والثانية تستغرق فترة زمنية من الوقت لإيجاد فرص عمل جديدة وملائمة للقدرات.

5-نظرية اختلال سوق العمل : "تقوم هذا النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل ،المتعلق باستجابة الأجور و الأسعار على النمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب ،قدمت فرض بديل وهو جمود الأجور و الأسعار في الأمد القصير ويرجع هذا الجمود الى عجز كل من الاجور والاسعار في الاجل القصير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن ،ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال أو عدم التوازن تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه ،وتعتبر هذه النظرية أحد الامتدادات للتحليل التقليدي لسوق العمل "[2].

1-بن شهرة مدني ،مرجع سابق ،ص241-242.

2-بن شهرة مدني ،مرجع سابق ،ص 244-245.

6-نظرية تجزئة السوق :ظهرت نظرية تجزئة سوق العمل على اثر اجراء عديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد الامريكي خلال فترة الستينيات ،التي اوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من التقسيم أو التجزئة على أساس الجنسية ،النوع ،السن ،المستوى التعليمي وتتعارض هذه النظرية مع النظرية التقليدية لسوق العمل . وتقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين :سوق رئيسي وآخر ثانوي.

"وأوضح بيور واضع هذه النظرية ،أن الازدواجية التي يتم بها سوق العمل تتسم وفقا لمعايير درجة الاستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كل سوق العمل وفقا لمعايير درجة الاستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كل سوق ،ويتصف المشتغلون في السوق الرئيسي بمهارات عالية وفرص للترقية جيدة ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وتكون فئة الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين (25-45) سنة هي الفئة الغالبة لهذا السوق ،في حين يتصف السوق الثانوي بعدم استقرار المشتغلين فيه وبانخفاض المهارات وفتوة الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة وتضم هذه السوق الشباب والمهاجرين و الإناث وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة"[1]

تعتبر هذه أهم النظريات التي اتخذت من سوق العمل المعالجة والتحليل من قبل المفكرين الاقتصاديين – الاجتماعيين مما نتج عن ذلك ظهور فروع علمية تهتم بسوق العمل.

المبحث الثالث :تطور سوق العمل:

عرف سوق العمل الجزائري تطورات متعددة من خلال الاستقلال ليومنا هذا تزامنا مع التغيرات الاقتصادية ،السياسية ،الديمغرافية كذلك مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي الحاصل في الجزائر وهذا ما سنتطرق له.

1-**بعد الاستقلال 1962-1965**:وجدت الجزائر نفسها أمام اقتصاد مدمر جراء ما خلفه الاستعمار الفرنسي قابله هجرة الإطارات الفرنسية التي تركت فراغا كبيرا في مواقع المهنية المختلفة ،ما دعا الى طلب العمالة الاجنبية لدى احتياجات سوق العمل من المشرق العربي ،نظرا للقوى العاملة الجزائريةغير مؤهلة

1-المرجع نفسه ،ص 248-249.

بسبب ضعفها المستوى التعليمي والتكويني مع انتشار الامية مما جعل حظوظ هاته القوى ضئيل في سوق العمل دون أن ننسى ان معظم القوى العاملة كانت زراعية .

2-مرحلة 1965-1978:

عرفت هذه المرحلة بالمخططات وبالثورات الثلاث :الثقافية ،الصناعية والزراعية وهذا بإنشاء العديد من المدارس والمعاهد والجامعات ،وكذلك استحداث مناصب شغل في اطار المخططات الوطنية للتنمية ،ايضا سياسة التوازن الجهوي ،ومن نتائج ذلك بناء مصانع وفتح آلاف مناصب الشغل للقادمين لسوق العمل من الجامعات والمعاهد أيضا المتسربين من المدارس ،حيث أخذت الجزائر على عاتقها مبدأ الاستقلال الاقتصادي وهذا بالتأميم والاتجاه نحو التصنيع والأخذ بالتكنولوجيا كركيزة اساسية لوضع قاعدة صناعية صلبة والاعتماد على الكفاءات الوطنية ،كما أن الجزائر كانت منطوية تحت لواء التوجه الاشتراكي حيث عمدت الى إقامة الصناعة الثقيلة والميكانيكية ،باعتبارها الممول للقطاعات الزراعية والخدماتية من جهة والتشغيل في مقابل التخلص من البطالة حيث لم تعد هذه الاخيرة متواجدة بالمعنى الحقيقي وهذا أيضا بفضل الديناميكية الاستثمارية "حيث خصصت 3 مليار في المخطط الثلاثي 1966/1967ليتنقل لنحو 9 مليار دج خلال الرباعي الاول 1970- 1973 و الى اكثر من 30 مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 1974-1977 ثم الى 52 مليار دج لكل سنة من فترة 1978-1979 والى 70مليار دج خلال المخطط الخماسي الاول 1980-1984 والى 74 مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985-1989 مما زاد من اتساع حجم التشغيل حيث بلغ عدد العمال المشتغلين سنة 1967 حوالي 1.75 مليون عامل ليقفز الى 2.65 عامل سنة 1977 ،ثم الى أكثر من 4 مليون عامل سنة1987."[1]

1-شارف افرول نسرين ، مرجع سابق ،ص 46-47.

"ان متوسط السنوي لعدد مناصب الشغل تم خلقها هو 500114 منصب عمل بينما كان متوسط السنوي لحجم الاستثمار 42.2 مليار دج "[1]وفي دستور 1976 اقر أن لكل مواطن الحق في العمل اي كان يوجد تشغيل كامل."[2]

3-مرحلة 1979-1989

تميزت هذه المرحلة بإدخال النموذج الاستهلاكي والاستمرار في سياسة المخططات والاعتماد على التخطيط المركزي للدولة.

"لم تكن البطالة معروفة خلال سنوات السياسة الاشتراكية ،لنرى أن فجوة البطالة اتسعت مع ظهور الازمة الاقتصادية العالمية 1986 ،والتي ضربت بقوة الاقتصاد الجزائري لتقلص موارد الصادرات لانخفاض اسعار البترول في الاسواق الدولية وهو ما انعكس مباشرة على الاستثمارات العمومية ،وأدى ذلك الى انخفاض معدل خلق مناصب الشغل الجديدة وحتى تهديد المناصب الموجودة".[3]حيث اتسم الاقتصاد الصناعي بضعف الفعالية وسوء التسيير ، "و أدى بالجزائر الى التحول في ازمات متتالية (خاصة مع أزمة الاقتصادية العالمية 1986) فتزامت الوضعية في الخارج بسبب المديونية ،وانفجر الوضع في الداخل (ارتفاع معدل التضخم وتدهور وضع الشغل وتسجيل معدلات قياسية للبطالة)كل هذا أدى بالدخول الى مرحلة جديدة هي مرحلة اقتصاد السوق".[4]

1- رواب عمار، غربي مصباح، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والاقتصادية عدد 5،2011،ص71.

2- شارف افرول نسرين، مرجع سابق، ص47.

3- ليندة كحل الراس، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، خلال الفترة 2000.2010،مذكرة لنيل شهادة ماجيستر في العلوم. الاقتصادية، تخصص نقود وبنوك جامعة الجزائر،2013.2014،ص72.

4- سهام عبد الكريم، اهمية مشاركة المراة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية يومي 13.14افريل 2011،جامعة محمد خيضر بسكرة.

4-مرحلة 1989-1999:

عرفت هذه الفترة وضعا اقتصاديا صعبا للغاية ،حاولت السلطات الجزائرية معالجته بمجموعة من الاصلاحات الاقتصادية بدعم من المؤسسات النقدية والمالية الدولية فأمضت اتفاقية الاستعداد الانتمائي ضمن برنامج الاستقرار ،لتعمق ما بعد الإصلاحات بإمضاء التصحيح ضمن برنامج التعديل الهيكلي ،لتتخذ بذلك إجراءات صارمة برزت آثارها جليا على المستويين الاقتصادي والاجتماعي .

" ومن آثار هذه الفترة حل أكثر من 1200 مؤسسة عمومية وتسريح أكثر من 600 ألف عامل،مما يوضح اعادة هيكلة المؤسسات التي أثرت على التشغيل.

وقدرت نسبة التسريح لقطاع البناء والأشغال العمومية 60.2%وقطاع الخدمات 20.7 %هنا ظهرت الحاجة الى اتباع سياسة فاعلة للتشغيل من خلال عملية الخوصصة التي تهدف الى استحداث فرص عمل مناسبة مادام القطاع العام غير مهيأ بشكل فاعل لمثل هذه الوظيفة "[1]

وبصفة عامة عرف سوق العمل في هذه الفترة :

-تقليص فرص العمل.

-ارتفاعات معدلات البطالة نتيجة :

- الإصلاحات الاقتصادية المطبقة

- ارتفاع المديونية

- تراجع حجم الاستثمار.

1-فارس شلالي ،سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ،غم تخصص اقتصاد كمي ،قسم العلوم الاقتصادية ،كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ،ال2015-2016 ص69.

المرحلة 1999الى يومنا هذا :

عرفت سنة 2000 منعرج نوعي في سوق العمل بالجزائر بسبب التحسن الجيد لأسعار النفط في الأسواق العالمية "الأمر الذي حفز الدولة على الشروع في صياغة البرامج والاجهزة المتخصصة في تنشيط سوق العمل ،والتي بدأتها ببرنامج الانعاش الاقتصادي 2001-2004 والبرنامج الوطني لتنمية الفلاحية الريفية 2001-2006 والوكالة الوطنية للاستثمار".[1]

"وموازاة مع تنفيذ هذه المخططات ارتأت الحكومة أن تشرع في تبني سياسة واضحة لتقليص نسبة البطالة التي كانت تقدر في سنة 1999 بحوالي 30%شرعت مختلف الدوائر الوزارية في تضمين اقتراحاتها المتعلقة بهذه السياسة التي توجت في الاخير بإعداد وثيقة عمل مرجعية أطلق عليها المخطط الوطني لمكافحة البطالة وترقية التشغيل الذي اعتمد رسميا في جوان 2008 للعمل على خفض نسبة البطالة الى أقل من 10% في آفاق 2010 ،و أقل من 09 % مستقبلا ،ولبلوغ الأهداف المسطرة يتطلب مخطط النشاط العمل على محاور عدة هي"[2] :

1- "دعم الاستثمار في القطاع الاقتصادي لمناصب الشغل .

2- ترقية التكوين المؤهل لتسهيل الادماج في عالم الشغل

3- تسهيل الاجراءات المتعلقة بتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة" .[3]

4- ترقية تشغيل الشباب

5- إصلاح وعصرنة تسيير سوق العمل .

1-طارق قندوز و آخرون ،الاقتصاد الجزائري تحت رحمة ثالوث الفساد والتضخم والبطالة ، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية ،العدد 04 سبتمبر ،2015، جامعة المدية الجزائر ص 25.

2-محمد حتحائي ، ترقية التشغيل في الجزائر ، دراسة الآليات المستحدثة في سوق العمل ، مجلة دفاتر اقتصادية ، العدد 14 مارس 2017 ، جامعة الجلفة ، الجزائر ، ص 140.

3-زكريا جرفي ، اثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، الطور الثالث ل م د في العلوم الاقتصادية ،تخصص اقتصاد مالي تطبيقي ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2019-2020 ، ص74.

6- إنشاء ووضع هيئات تنسيقية ما بين القطاعات تكون وظيفتها التشاور والاقتراح.

7- متابعة ومراقبة وتقييم آليات تسيير سوق الشغل.

"كما عززت هذا المخطط بمجموعة من الاستراتيجيات في مجال ترقية الشغل ومحاربة البطالة منها مخطط الحكومة لسنة 2015 والتي تضمن ما يلي "[1]

- تبسيط وتكييف جهاز المساعدة على الادماج المهني في اطار مقاربة اقتصادية بحتة بتفضيل التوظيف الدائم للشباب طالبي العمل لأول مرة .

- "مواصلة عصرنة وتعزيز المرفق العمومي للشغيل من خلال التقريب بين عرض وطلب العمل ولمواصلة ضبط سوق العمل ورفع قدرات الدعم لامتصاص البطالة ،وضمن مخطط لحكومة لسنة 2017 فإن الحكومة عازمة على دعم استحداث مناصب العمل وخلق ثروات في جميع القطاعات لتحسين عرض العمل والمساهمة في احتواء البطالة .والعمل على دعم أكثر من 23000 مشروع في كل سنة من السنتين الماليتين 2018-2019مع أثر استحداث نحو 150000 منصب في السنة عن طريق الوكالة الوطنية لدعم الشباب ،أما بالنسبة للصندوق الوطني للتأمين على البطالة فالأمر يتعلق بإطلاق أزيد من 30000مشروع على مدى السنتين 2018-2019 مع استحداث نحو 80000 منصب شغل مع مواصلة الاجهزة و لآليات الاخرى في استحداث مناصب الشغل".[21]

1-الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ،وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،السياسة الحكومية في مجال العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ،سبتمبر 2015ص2، متوفرة على موقع2017-2011 www.mtess.gov.dz

2-الجههورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ، مصالح الوزير الاول ، مخطط عمل الحكومة من اجل تنفيذ برنامج رئيس الجمهورية ، سبتمبر ، 2017 ، ص 38 www.premiere ministere . gov.dz.2011-2017.

المبحث الرابع :آليات التشغيل في الجزائر

1-الوكالة الوطنية للتشغيل :

تعد الوكالة الوطنية للتشغيل من أهم مؤسسات سوق العمل في الجزائر باعتبارها الهيئة العمومية المكلفة بتنظيم ومتابعة سوق الشغل وهذآ بالتنسيق مع مديريات التشغيل بالولايات التي تمثل سلطة وزير التشغيل على المستوى المحلي ،وكذلك مع مختلف هيئات التشغيل على غرار وكالة التنمية المحلية ،والوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب....

"الوكالة الوطنية للتشغيل هي مؤسسة ذات طابع اداري خاضع لأحكام المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ 18/02/2006 ،وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي تحت وصاية وزارة العمل ،انشأت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي 259/90المؤرخ 8/09/1990 المعدل والمكمل للأمر رقم42/71 المؤرخ 17/06/1971 ،المتضمن تنظيم الديوان الوطني اليد العاملة المنشأ بمرسوم رقم 99/62 الصادر بتاريخ 29/11/1962.

المهمة الأساسية الوكالة هي تنظيم سوق العمل عن طريق الوساطة والتنسيق بين طالبي العمل واصحاب العمل وقد تعزز دورها اكثر بصدور القانون المؤرخ 25/12/2004 المتعلق بتنصيب العمال ومراقبة الشغل حيث الزم صراحة الوكالة الوطنية للتشغيل بضمان الخدمة العمومية للشغل

في نفس الوقت عارضي العمل بتشغيل عروضهم لدى الوكالة" .[1]

لتتولى هاته الاخيرة بنفسها أو بالاعتماد على والوكالات الخاصة ،مهمة التنسيق بينهم وبين طالبي العمل من أجل ضمان قانونية التشغيل.

1-مدلسي شكري ،آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي ،في الفترة الممتدة 2000-2014 أطروحة نيل شهادة دكتوره في العلوم الاقتصادية ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،السنة 2017-2018 ، ص 144.

وإلى جانب المديرية العامة ووكالات الجهوية ، تتضمن هيكلة الوكالة وكالة محلية موزعة غير كامل التراب الوطني والجدول أسفل يوضح المهام بين المديرية العامة والوكالات الجهوية .

ولضمان سير الخدمة العمومية للتشغيل ومعرفة كامل التطورات الحاصلة في سوق العمل ، اعتمدت الوكالة الوطنية للتشغيل على نظام معلوماتي يسمح بالحصول على المعلومات المتعلقة بسوق العمل بصورة دقيقة ومنتظمة ،وقد سمحت لها الدراسات والتحقيقات التي تقوم بها الصورة دورية باكتساب معارف وخبرات بالشكل الذي يسمع لها بتنشيط سوق العمل وتحسين العلاقة بين عرض العمل والطلب عليه.

جدول 01 : يوضح مهام المديرية العامة والوكالات الجهوية

المصلحة	المهام
المديرية العامة	–التوجيه العام. –المراقبة التقنية. –جمع ومعالجة المعلومات المختلفة عن سوق العمل.
المديرية الجهوية	–ضمان السير اللامركزية وتقسيم المسؤولية بين المديرية العامة والهياكل الخارجية. –توفير المساحة النفسية والبشرية للوكالات الولائية والمحلية بما يسمح لهم مواجهة المشكلات اليومية.
الوكالة الولائية والمحلية	–اعلام توجيه وتوفير الشغل لطالبي العمل. –توفير النصح والارشاد لأرباب العمل وضمان الاتصال والتقرب من المؤسسات . –ضمان المتابعة الادارية لعروض العمل وكذا تنصيب العاطلين ومتابعتهم –المساهمة في تنفيذ وتطوير سياسة الشغل وفق المخططات الحكومية.

المصدر :موقع الوكالة http://www,anem,dz/a:anem تم الاطلاع عليه 2022/05/17– 19:15

2–جهاز المساعدة على الادماج المهني :

وقوفا على سلبيات مختلف البرامج المعتمدة في مجال التشغيل منذ 1990 خاصة تلك المتعلقة ببرنامج عقود ما قبل التشغيل تم استحداث جهاز المساعدة "على الادماج المهني DAIP سنة2008 عن طريق المرسوم التنفيذي رقم 126/08 المؤرخ في 19/04/2008،ثم تدعم سنة 2011 بالمرسوم التنفيذي رقم 105/11 المؤرخ ب 06"/03/2011.[1]

يتم تسيير هذا الجهاز من طرف الوكالة الوطنية للتشغيل بالتعاون مع مديريات التشغيل في كل ولاية ،ويهدف أساسا هذا الجهاز الى تحقيق الادماج المهني لخريجي الجامعات ومراكز التكوين المهني ومساعدتهم على اكتساب خبرة مهنية في مجال تكوينهم ،مقابل أجر شهري يختلف حسب المستوى التعليمي لكل مستفيد كما أن اعتماد المقاربة المبنية على التمهين يسمح في نفس الوقت بتكوين المستفيد تكوينا جيدا وبتدعيم وتسهيل اندماجه بدرجة كبيرة في المؤسسة التي أمضى فيما عقد التمهين ،من أجل تحقيق أهدافه يعتمد الجهاز ثلاثة عقود هي :

أ/ "عقد إدماج أصحاب الشهاداتCID:وهو موجه إلى فئة خريجي المؤسسات التعليم العالي وكذا فئة التقني السامي للمتخرجين من المراكز التكوين المهني ،تتقاضى الفئة الاولى 15000دج شهريا حيث تتقاضى الفئة الثانية 10000 دج.

ب/عقد تكوين الادماج CFI:موجه للشباب بدون تأهيل ومتقيدون من منحة شهرية بفئة 4000دج ،إن الأجر الذي يتلقى المستفيد بموجب تخلص من العقود السابقة يتعلق بالوظيف العمومي و المؤسسات ذات الطلع العثماني اما في خاصة المؤسسات الاقتصادية العمومية او الخاصة تتغير طبيعة العقد من DAIP الى CTA بمعنى عقد العمل المدعم و يتقاضى بموجبه المستفيد اجرا مقسما بين اعانة الدولة و مساهمة المستخدم لما يلي"[2].

1-مدلسي شكري ،مرجع سابق ،ص 145.

1و2و3 ، مرجع سابق ،ص146

"في حالة عقد أصحاب الشهادات : 1200دج + مساهمة المستخدم وهذه بالنسبة لفئة الجامعيين 10000 دج + مساهمة المستخدم بالنسبة للتقني السامي و تحدد مدة العقد ب3 سنوات غير قابلة للتجديد"[2] .

"في حالة عقد الادماج المهني : يتحصل بموجبه المستفيد على إعانة بقيمة 8000 دج + مساهمة المستخدم .

في حالة عقد تكوين الإدماج : يتقاضى المستفيد 6000 دج كإعانة + مساهمة المستخدم و تحدد مدة العقد بستة واحدة غير قابلة التجديد."[3]

ج- "عقد الادماج المهني CIP: موجه الى الشباب خرجي مراكز التكوين المهني و التمهين او الذين لديهم مستوى تعليم ثانوي و يتقاضون 8000 دج شهريا ".[4]

3-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشاب :

"انشئت الوكالة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 المؤرخ في 06/09/1996"[5] "و دخلت حيز التنفيذ سنة 1998 عبر التراب الوطني ، وهي تحت السلطة رئيس الحكومة و يتولى الوزير المكلف بالتشغيل متابعة العملية لجميع نشاطاتها و هي هيئة وطنية ذات طابع خاص و ذات شخصية المعنوية و الاستقلال المالي"[5] وهي من البرامج الفاعلة في مجال الاستثمار التي تسعى لانعاش سوق العمل و تشجيع روح المقاولات من خلال انشاء مؤسسات صغيرة ومتوسطة لانتاج السلع والخدمات و التقليل من العمل المأجور تقوم بمنح قروض و امتيازات جبائية في مرحلتين "الانطلاق و الاستغلال " كما تضمن مرافقة المشاريع حيث تكتسب الخبرة اللازمة في سوق العمل.

"و عليه فان هذه الوكالة حصلت تسمية جديدة وهي الوكالة الوطنية لدعم و تنمية المقاولاتية حسبما ورد في المرسوم التنفيذي رقم 20 - 329 للمؤرخ في 22 نوفمبر 2020 الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي

4-المرسوم التنفيذي رقم 05-05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل وسيرها القانون 3-90 المؤرخ 06-02-1990 ،المعدل والمتمم

5-المرسوم التنفيذي رقم 96 - 296 المؤرخ في 06/09/1996

السابق رقم 96 – 296 و تتمتع الوكالة بتنظيم يعتمد على هياكل محلية فروع ولائية ملحقاتها للتقرب اكثر من اصحاب المشاريع و ليكون سنهم 19 – 35 سنة و استثنائيا 40 سنة و الاستجابة لتطلعاتهم و كذا تكييف انشاء المؤسسات مع مختلف كل وضع الاقتصادية و الاجتماعية توفر الوكالة صيغتين للتمويل تتمثل في"[1]:

التمويل الثلاثي :هي قروض ممنوحة من قبل البنك والوكالة وتصل تكلفة المشروع الى 1000000دج، و يكون هذا النوع من التمويل بمساهمة ثلاثة فاعلين للاستثمار في المشروع :

"البنك :بقرض نسبة 70 %(القرض البنكي مخفض ب 100%)

الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :قرض بدون فائدة بنسبة 28% أو29%

الشاب المستثمر :بمساهمة شخصية بنسبة تتراوح من 1%الى 2%"[2].

التمويل الثنائي:"ويكون هذا النوع من التمويل بمساهمة فاعلين اثنين وتعتبر فروض بدون فوائد تمنح من طرف الوكالة تحت عنوان شراء مواد أولية لا تتجاوز 100.000 تمول الاشخاص الذين لديهم معدات صغيرة ولا يمكنهم شراء المواد الاولية لإطلاق نشاط .

الشباب المستثمر :بمساهمة شخصية تتراوح من 71 %الى 72%من المبلغ الاجمالي للاستثمار"[3].

4-الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب:يقرض بدون بدون فائدة بنسبة 28 %أو 29%.

لننتقل الى مهام الوكالة المكلفة بها ويمكن حصرها فيم يلي :

- "مرافقة الشباب وتقديم الاستشارة الفنية والدعم المالي لإنجاز المشاريع .

-تسيير الصندوق الوطني لدعم التشغيل وربط العلاقات مع البنوك لجانب تمويل خارجي .

1- مدلسي شكري، مرجع سابق ، ص 148.

2 -https://www.angem.dz/artcile.

3- صبرينة طلبة، قراءة في سياسات سوق العمل النشطة في الجزائر، للفترة 2007.2019مجلة دراسات الاقتصادية ولدارة الاعمال، المجلد 4العدد1جوان2021.جامعة عبد الحميد مهري قسنطينة 2، الجزائر، ص 236.

-اعلام المستفدين من تمويل المشاريع بكل المزايا والمعلومات التي يستفيدون منها .

-تنظيم دورات تكوينية للشباب لتحديد معارفهم الفنية والادارية.

-متابعة الاستثمارات المنجزة للوقوف على مدى احترام بنود الاتفاق ودفاتر الشروط وتقديم المساعدة عند الحاجة.

-المساهمة في انشاء مؤسسات مصغرة التي من شأنها فتح مناصب الشغل .

-اعادة الاعتبار لبعض الانشطة المهمة كالحرف والصناعات التقليدية والمساهمة في تحقيق التوازن الجهوي".[1]

5-الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر :

"هي هيئة ذات طابع خاص تم ارسائها سنة 2004 وذلك لضمان تسيير آلية القرض المصغر الذي وضع ضمن اطاره التنظيمي من قبل الدولة الجزائرية في سنة 1999 ،والتي تتمثل في تمويل انشاء النشاطات الاقتصادية أو النشاطات لصالح فئات المجتمع المحرومة وهي :(العمل الحر ،العمل في المنزل ،المؤسسة الصغيرة ،الحرف التقليدية والخدمات في حدود المؤسسات المصغرة)"[2]

- "تنمية روح المقاولاتية لدى الشباب لتساعد على الادماج الاجتماعي والتنمية الفردية للأشخاص .

-دعم التوجيه ومرافقة المستفيدين تنفيذ أنشطتهم لا سيما فيم يتعلق بتمويل مشاريعهم ومرحلة الاستغلال.

-دعم تسويق منتجات القروض المصغرة عن طريق تنظيم المعارض عرض او بيع

كانت هاته احدى الاهداف المهمة الوكالة لتنقل الآن الى مهام التي تقوم بها الوكالة :

- تسير جهاز القرض المصغر وفقا للقوانين والتشريعات المعمول بها .

-دعم توجيه ومرافقة المستفيدين في تجسيد انشطتهم .

---

[1]- د. حكيم شبوطي ، د. قويدر لويزة ، دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، فرع المدية في تحقيق الشغل ، كلية العلوم لاقتصادية ، بجامعة المدية ، ص 05.

02- صبرينة طلبة ، مرجع سابق ، ص 237

-متابعة الانشطة المنجزة من طرف المستفيدين مع الحرص على احترام الاتفاقيات والعقود المتعلقة بالوكالة ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المتعلقة بتجسيد مشاريعهم بما في ذلك الشركاء الماليون للبرنامج.

-تنظيم المعارض (معرض و بيع)جهوية ووطنية لمنتجات القرض المصغر .

-التكوين المستمر للموظفين المسؤولين بتسيير الجهاز.

-ابلاغ المستفيدين الذين أهلت مشاريعهم في الجهاز بمختلف الاعانات "[1]

خلاصة الفصل:

مرت الجزائر بظروف سياسية اقتصادية صعبة جراء الاستعمار الفرنسي خلفت مشاكل عديدة ،وعلى رأسها اختلال سوق العمل لكن الجزائر عرفت قفزة نوعية من اجراءات و آليات التشغيل التي عمدت اليها لخلق

[1]- الجمهورية الجزائرية الديموقراطية الشعبية ، مصالح الوزير المنتدب لدى الوزير الاول المكلف بالمؤسسات المصغرة ، الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر .

فرص العمل وتشجيع العمل المستقل عن طريق انشاء مشاريع أو مؤسسات صغيرة لصالح حاملي الشهادات خاصة الذين عرفوا بطالة واسعة.

الفصل الرابع

الدراسة الميدانية

تمهيد

ان موضوع الدراسة لم يقتصر فقط على الجانب الميداني بل ايضا تم تناول الجانب الميداني، والدراسة الميدانية تعتبر جانب مهم واساسي في القيام باي دراسة وهذا بالتقرب من المتربصين بالتكوين المهني وللقيام بها ينبغي الاعتماد على مجموعة من اجراءات منهجية التي تحدد الابعاد المتعلقة بالبحث . وتتمثل في تحديد محالات الدراسة من المنهج المستخدم والادوات المعتمد عليها وكذا عينة الدراسة

وفي الاخير يتم عرض البيانات المتحصل عليها وتناولها بالتحليل ثم التطرق الى مناقشة النتائج المتوصل اليها من خلال الدراسة الميدانية .

1-الاطار المنهجي للدراسة :

1مجال الدراسة :

***المجال المكاني :** تم اجراء هاته الدراسة بمركز التكوين المهني –محمد ضويفي– تاكبو بالمدية .

وتم ايضا جمع احصاءات خاصة بطلب وعرض العمل بالفرع الولائي للتشغيل بالقطب الحضري بالمدية .

***المجال الزماني :** استغرقت مدة الدراسة قرابة سبعة اشهر ، حيث استغرق الجانب النظري قرابة اربعة اشهر ، ابتداء من نوفمبر 2021 الى افريل 2022 ، اما الجانب الميداني استغرق من مارس الى ماي بالتقرب لكل من مركز التكوين المهني و الوكالة الوطنية للتشغيل بالمدية .

***المجال البشري :** هو مجموعة من متربصي التكوين المهني وقد تم تحديد افراده بثلاثين متربص ومتربصة.

***عينة الدراسة :** قد تم في هذه الدراسة باتباع العينة الحصصية الممثلة لمجتمع البحث وفقا لما يلي :

تخصص امانة (10)متكونين اناث وذكور ، محاسبة(4) اناث وذكور ،حلاقة (5) اناث وذكور ، امين مخزن (4) ذكور ، كهرباء (2) ذكور ، عون حفظ البيانات (5) اناث وذكور . والذي يقدر عددهم الاجمالي 30 متكون .

***المنهج المتبع في الدراسة :**ان طبيعة الموضوع تفرض علينا استخدام المنهج الوصفي التحليلي وهذا المنهج الاكثر شهرة واكثر المناهج السائدة في البحوث والرسائل التي تعنى بدراسة مشاكل العلوم الانسانية و الاجتماعية وذلك لقابليته على التفاعل مع المناهج الاخرى (تاريخي ، وثائقي ، استقرائي ...) من اجل الوصول الى نتائج جيدة في هذه المجالات العلمية الهامة.

***ادوات جمع البيانات :**يستخدم الباحثون والعلماء مجموعة من التقنيات والاساليب في فهم طبيعة الظاهرة الاجتماعية و متغيراتها وارتباطاتها المختلفة الا طبيعة وخصوصية البحث وطبيعة تساؤلاته وفروضه التي يطرحها الباحث والبيانات المراد حصولها كل ذلك يفرض على الباحث انتقاء الاداة والتقنية المناسبة ، وانطلاقا من هذا فان الدراسة الميدانية لموضوع البحث تطلبت الاعتماد على مجموعة من الادوات هي :

ا–**الملاحظة** : هي وسيلة هامة من وسائل جمع البيانات في كافة مجالات العلوم المختلفة فلا تقتضي استخدامها على علم دون الاخر "[1] اذ تعتبر الملاحظة من اهم ادوات البحث العلمي الذي يستخدمها الاخصائي الاجتماعي سواء من العملاء او الجماعات او المجتمعات للتعرف على السمات العامة والخاصة بموضوع البحث وملاحظة السلوك والظواهر للأفراد والمجتمعات " .وتم استخدام الملاحظة المباشرة في التحقيق الميداني بمراقبة ومشاهدة ظروف التكوين بالمعهد دون المشاركة في اي نشاط تجاوز الحاسة البصرية لتسجيل مدى تفاعل المتربصين داخل التكوين المهني.

ب–**المقابلة** : تعتبر هاته التقنية ضمن ادوات البحث العلمي ، تشمل المقابلة على اسئلة محددة للحصول على اجابات دقيقة بشأنها قد تكون المقابلة مفتوحة او حرة وقد تكون مقننة بمناطق خاصة بالدراسة "وخلافا للاستبيان فان الباحث يتحاور مع الانسان الذي يجري معه المقابلة ويغير اسلوب الاسئلة اذا كان هناك غموض الى ان يحصل على جواب الذي يتماشى والسؤال المطروح"[2]

وكما يعرفها محمد شفيق انها "محادثة يقوم بها فرد مع اخر مجموعة افراد بهدف حصوله على انواع من المعلومات لاستخدامها في بحث علمي و للاستعانة بها في عمليات التوجيه والتشخيص والعلاج "[3]، وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على دليل المقابلة الموجه ل :

–المكلف بمصلحة التكوين والتربصات بولاية المدية.

– المكلف بالاحصائيات بالوكالة الوطنية للتشغيل لولاية المدية.

1 - محمد سيد فهمي ،اسس الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الازاريطة ، الاسكندرية ،.2000ص 158
2-بوحوش اعمر، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، الجزائر ، موقم للنشر ،2002، ص 49
3-محمد شفيق، البحث العلمي ، الخطوات المنهجية لإعداد البجوث الاجتماعية ، المكتب الجامعي ، الاسكندرية ،1958،ص106.

ج- الاستمارة : تعد اداة مهمة في جمع البيانات وهي الاكثر شيوعا في البحوث الاجتماعية ويرجع هذا لما تمتاز به من اختصار من جهد وتكلفة ووقت "وهي عبارة عن صحيفة بحث تملا بمعرفة الباحث تتضمن عددا من الاسئلة ترتبط بفروض الدراسة في محاولة للتأكد من صحتها او خطاها للدراسة "[1]

كما يعرف الاستبيان ايضا "انه اداة لجمع البيانات المتعلقة بموضوع الدراسة المبحوثة ،ويقوم الباحث بجمع وتدوين المعلومات بنفسه "[2]

ونستنتج مما سبق ان الاستمارة تقنية مباشرة لطرح الاسئلة على الافراد بطريقة مباشرة وذلك ان صيغ الاجابات تحدد مسبقا وهذا ما يسمح بالقيام بمعالجة كمية بهدف اكتشاف علاقة ارتباطية واقامة مقاربة كمية.

ونظرا لطبيعة الموضوع فقد اعتمدنا على الاستمارة كأداة اساسية محاولين اعدادها اعدادا جيدا وان نعطي مختلف جوانب الموضوع من حلال تعدد وتنوع الاسئلة، وتضمنت اسئلة الاستمارة 20 سؤالا جاءت موزعة على الشكل الاتي :

*المحور الاول :اسئلة فرعية من 1الى5وهي اسئلة خاصة بالبيانات الشخصية وذلك لوصف العينة ومعرفة سسماتها وخصائصها ، حيث شملت الجنس ، السن ، الحالة المدنية ،المستوى الدراسى و التخصص .

*المحور الثاني : الذي يتعلق بالفرضية الاولى ومفادها ان "هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل " وتضمنت اسئلة فرعية من 6الى 12

*المحور الثالث: ويتعلق بالفرضية الثانية ومفادها" يفرض سوق العمل التخصص للمتكون "حيث احتوت على اسئلة فرعية من 13الى20

[1] محمد سيد فهمي ،مرجع سابق ، ص158

2-فوزي غرايبية واخرون، اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية ، دار وائل للنشر والتوزيع ، ط3، عمان ، الاردن ،2002،ص17

2- عرض وتحليل الجداول الإحصائية :

عرض و مناقشة وتحليل الجداول الخاصة بالبيانات الشخصية

الجدول رقم (02): توزيع أفراد العينة الجنس.

التكرار / الجنس	التكرار	النسبة المئوية (%)
الانثى	16	% 53.3
الذكر	14	%46.7
المجموع	30	%100

يوضح لنا الجدول رقم (02) توزيع أفراد العينة حسب الجنس، فنلاحظ أن الفئة التي تمثل أعلى نسبة هي الفئة الاناث بنسبة 53.3% والتي تمثل الاتجاه العام، ثم تليها الفئة الذكور بنسبة 46.7% وهذا ما يبين لنا هذا الارتفاع في نسبة الاناث يعود الى التزايد السنوي من معدل السكان الاجمالي .بالإضافة الى ذلك مدان دراستنا يحتوي على نسبة مرتفعة من الاناث .

الجدول رقم (03): توزيع أفراد العينة حسب السن.

السن	التكرار	النسبة المئوية (%)
16-19سنة	6	%20
20-24 سنة	14	% 46.67
25-29 سنة	9	% 30
30-35 سنة	1	% 3.33
36-39 سنة	00	% 00
40-49سنة	00	% 00
المجموع	30	% 100

يوضح لنا الجدول رقم (03) توزيع أفراد العينة حسب السن، فنلاحظ أن الفئة التي تمثل أعلى نسبة هي الفئة(24-20سنة) أي بنسبة(% 46.67) والتي تمثل الاتجاه العام، ثم تليها الفئة العمرية(25-29 سنة) بنسبة 30 % أما الفئة (16-19 سنة) تحصلت على نسبة مئوية (20 %) وبعد ذلك تليها الفئة(30-35 سنة) تحصلت على نسبة مئوية(% 3.33) . وهذا ما يفسر خروج المبحوثين من الالزامية للتعليم 16سنة الخاصة بالنظام التعليمي بالجزائر بالإضافة الى شروط الالتحاق بالتكوين خاصة نمط التمهين المحددة باقل من 25 سنة.

كما نلاحظ الفئتين (36-39) و (40-49) قدرت كلاهما بنسبة 0% باعتبار ان هذه المرحلة العمرية لاتمس بشكل كل من التكوين والتشغيل .

الجدول رقم (04): توزيع أفراد العينة حسب الحالة المدنية

التكرار / الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية (%)
اعزب	25	83.33%
متزوج	4	% 13.33
مطلق	1	% 3.33
ارمل	00	%00
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول المدون أعلاه يتبين لنا أن النسبة الأكبر من نصيب (الاعزب) أي بنسبة(83.33%) والتي تمثل الاتجاه العام ثم (متزوجين) بنسبة (13.33%)، و تليها بعد ذلك المطلقين بنسبة (3.34%) نلاحظ ارتفاع نسبة العزاب راجع الى صغر سنهم واشغالهم بالدراسة وتحقيق هدفهم في مجال الشغل وذلك لضمان استقرارهم واشباع حاجاتهم المختلفة المادية والمعنوية

الجدول رقم (05): توزيع افراد العينة حسب المستوى الدراسي

	التكرار	النسبة
ابتدائي	00	% 00
متوسط	14	46.67%
ثانوي	13	%43.33
جامعي	03	%10
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول نلاحظ أن أغلبية المبحوثين في دراستنا هذه قد أجابوا على الإجابة مستوى (متوسط) بنسبة (46.67%) والتي تمثل الاتجاه العام، ثم بعدها مستوى ثانوي بنسبة(43.33%) لتليها مستوى الجامعي بنسبة (10%) ونلاحظ ان النسبة الغالبة هي المستوى المتوسط باعتبارها مرحلة تعليمية حساسة حيث يكون فيها التلميذ في سن المراهقة بالإضافة الى تجاوز السن الالزامية سنة مما ينتج عنه التسرب المدرسي وبالتالي يكون التكوين المهني الاكثر اقبالا لهذه الفئة يليها المستوى الثانوي و هذا راجع الى ان هذه الفئة تفضل العمل واختيار التكوين على الدراسة ليأتي المستوى الجامعي وهذا لتطوير المهارات

اما المستوى الابتدائي فنجدها بنسبة 0% وهذا راجع لنقص الوعي الثقافي والتعليمي

الجدول رقم (06): توزيع افراد العينة حسب نوع التخصص للمتكونين

	التكرار	النسبة المئوية (%)
امانة	10	33.33%
محاسبة	4	13.33%
حلاقة نساء	5	16.67%
كهرباء	2	6.67%
عون حفظ البيانات	5	16.67%
أمين مخزن	4	%13.33
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (06) أن الأفراد المبحوثين عاملين بوظائف الامانة كانت أعلى نسبة بـ(33.33%)والتي تمثل الاتجاه العامة ثم تليها وظيفة الحلاقة والعون حفظ البيانات بـ(16.67%) لتليها مهنة المحاسبة وأمين مخزن بـ(13.33%)، لتأتي في الأخير مهنة الكهرباء بـ(6.67%).

نلاحظ ان الامانة تأخذ نسبة مرتفعة هذا ما يبين الطلب عليه في سوق العمل ويليها تخصص الحلاقة وعون حفظ البيانات بنسبة متساوية فنجد الحلاقة مهنة تساعد النساء الماكثات في البيت لا يتطلب منهم مستوى تعليمي عالي بالإضافة لوجود دعم مادي من طرف وكالة الدعم وتشغيل الشباب اما عون حفظ البيانات نرى ان هناك استقطاب من طرف المؤسسات لتليها المحاسبة وامين مخزن وقد كان الاقبال على التخصصين بشكل معتبر لتاتي في الاخير الكهرباء بنسبة ضئيلة ونجده عند فئة الذكور

2-عرض ومناقشة وتحليل الجداول الاحصائية الخاصة بالفرضية الاولى :

الجدول رقم (07): يوضح تسجيل المبحوثين بالوكالة الوطنية للتشغيل :

	التكرار	النسبة
نعم	19	% 63.33
لا	11	% 36.67
المجموع	30	% 100

يتبين لنا من الجدول رقم (07): أن المبحوثين أفراد العينة قد أجابوا ب(نعم) أي بنسبة (63.33%) والتي تمثل الاتجاه العام متقدمة على الدرجة (لا) والتي نالت النسبة (36.67%).نلاحظ ان نسبة المسجلين بالوكالة نسبة مرتفعة لغرض ادماجهم في الشغل بعد تحصلهم على الشهادة اما نسبة غير المسجلين بالوكالة وذلك لعدم امتلاكهم لشهادات التعليم المهني وهو ما يتطلب الاثبات للمؤهل المهني للمتربصين .

الجدول رقم(08):يوضح على اي اساس يتم التوظيف في نظر المتكونين

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
الشهادة	13	% 43.33
الخبرة	14	% 46.67
الجنس	3	% 10
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول أعلاه أن التوظيف يتم على أساس الخبرة بـ(46.67%) وهي تمثل الاتجاه العام ثم تليها على أساس الشهادة بنسبة (43.33%)، لتليها على أساس الجنس(10%).نلاحظ أن الخبرة أخذت نسبة عالية كون القطاعات الخاصة تعتمد على الخبرة لتليها الشهادة ظنا منهم ان التشغيل يتم على أساس الشهادة اما الجنس تمثل بنسبة ضئيلة كون التشغيل في السنوات الأخيرة لا يحدد الجنس

الجدول رقم (09):يوضح هل للتكوين المهني مكانة مهمة في سوق العمل :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	23	% 76.67
لا	7	% 23.33
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (09) أن المبحوثين قد أجابوا على أن للتكوين المهني مكانة مهمة في سوق العمل بالإجابة (نعم) أي بنسبة (76.67%) وتمثل الاتجاه العام ثم تليها الإجابة بلا أي بنسبة(23.33%) حيث نلاحظ ان أعلى نسبة والتي هي ان للتكوين المهني مكانة مهمة في سوق العمل لأنهم يرون فيه وسيلة للحصول على عمل وهذا أمر طبيعي لان اغلبهم شباب يريدون بناء مستقبلهم وتوفير عمل انطلاقا من التكوين المهني اما الذين أجابوا بلا نسبتهم قليلة كون التكوين ليست له مكانة في سوق العمل

الجدول رقم (10): يوضح هل الآليات الموجودة بسوق العمل تخدم المتكون بالتكوين المهني :

التكرارات / الإجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	24	% 80
لا	06	% 20
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (10) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (80%) وهي تمثل الاتجاه العام على أن الاليات الموجودة بسوق العمل تخدم المتكون بالتكوين المهني ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة(20%) وعليه يمكن القول ان هناك تنسيق بين التكوين المهني واليات سوق العمل وان هاته الاليات تخدم بعض المتربصين من حيث الدعم لفئة الحلاقة والخياطة والطبخ... بالمقابل فان الذين كانت اجابتهم ب لا غير مقتنعين بهاته الاليات.

الجدول رقم (11): يوضح ان الوكالة المحلية للتشغيل تخلق فرص عمل للمتكون :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	25	%69.5
لا	11	30.5%
المجموع	36	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (11) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) والتي تمثل الاتجاه العام بكون أن الوكالة المحلية للتشغيل تخلق مناصب عمل أي بنسبة (69.5%) ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة(30.5%) وبالتالي فان السبب الرئيسي هو الحصول على عمل مباشرة بعد الحصول على شهادة التكوين اما الذين اجابوا ب لا فمعظمهم من الذين اجابوا بان ليس للتكوين المهني مكانة مهمة في سوق العمل.

الجدول رقم (12): يوضح عامل السن للمتكون يلعب دورا مهم في التوظيف

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	17	% 56.67
لا	13	% 43.33
المجموع	30	% 100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول(12) أن أفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة(56.67%) والتي تمثل الاتجاه العام لصالح أن السن يلعب دور مهم في التوظيف ثم تأتي بعدها (لا) بنسبة(43.33%) ونستنتج منه ان فئة الشباب تعتبر الفئة الاكثر طلبا في التوظيف من حيث القدرات الفكرية و الجسمية

الجدول رقم (13): يوضح المواكبة بين قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	23	% 76.67
لا	07	% 23.33
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (13) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (76.67%) والتي تمثل الاتجاه العام بكون أن هناك مواكبة بين قطاع التكوين المهني والجامعات، ثم تليها الإجابة بلا أي بنسبة(23.33%) ومنه نستنتج ان هناك اهتمام واضح بين وزارة التكوين المهني ووزارة التعليم العالي بتلبية احتياجات سوق العمل والذين أجابوا ب لا يرجع سببهم إلى عدم وجود تنسيق بين قطاعي التكوين المهني والجامعة لمتطلبات سوق العمل .

3-عرض ومناقشة وتحليل الجداول الإحصائية الخاصة بالفرضية الثانية

الجدول رقم (14): يوضح ان التكوين المهني يعمل على مراعاة متطلبات سوق العمل في فتح التخصصات المدروسة :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	26	% 86.67
لا	04	% 13.33
المجموع	36	% 100

يتبين لنا من خلال هذا الجدول (14) أن أفراد العاملين قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة(86.67%) والتي تمثل الاتجاه العام لصالح أن التكوين المهني يعمل على مراعاة متطلبات سوق العمل في فتح التخصصات المطلوبة، ثم تأتي بعدها (لا) بنسبة(13.33%) من خلال هذا يتبين لنا ان التكوين المهني يراعي متطلبات سوق العمل بعين الاعتبار عند فتحه للتخصصات وهذا ما قد يكون راجع للتنسيق بين التكوين المهني لمختلف المؤسسات الاقتصادية اما الذين أجابوا ب لا يرجحون السبب لعدم وجود تنسيق يبنهما .

الجدول رقم (15): يوضح ان التخصص المدروس يؤهل لإيجاد منصب عمل :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	30	% 100
لا	00	%00
المجموع	30	% 100

من خلال الجدول رقم(15) يظهر لنا أن الأفراد في دراستنا الحالية قد أجابوا بـ(نعم) بنسبة (100%) بكون أن التخصص المدروس يؤهلهم لإيجاد منصب وعليه نلاحظ بان هناك رضا عن التخصص المدروس لإيجاد منصب عمل.

الجدول رقم (16): يوضح العمل في وظيفة لا تتلائم مع التخصص المدروس :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	17	%56.67
لا	13	43.33%
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (16) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (56.67%)والتي تمثل الاتجاه العام أنهم يستطيعون العمل في وظائف خارجة عن تخصص المدروس، ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة (43.33%)وعليه يمكن القول ان اكثر المبحوثين يستطيعون العمل في وظيفة لا تتلاءم مع تخصصهم وذلك لكسب المال وإشباع حاجاتهم اليومية عكس الذين لا يستطيعون العمل لان ليس لديهم رغبة في العمل ولديهم إشباع مادي

الجدول رقم (17): يوضح ان شهادة التكوين المهني عامل مهم في التوظيف:

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	21	% 70
لا	09	% 30
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (17) أن الأفراد العاملين قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (70%) والتي تمثل الاتجاه العام يقرون أن شهادة التكوين المهني عامل مهم في التوظيف، ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة(30%) ومنه نستنتج ان شهادة التكوين المهني مرتبطة بسوق العمل لما لها اهمية في مجال العمل والترقية وتوسيع المعارف وإما الذين أجابوا بلا فهم لا يرجحون ان سوق العمل لا يعطي أهمية لشهادة التكوين المهني .

الجدول رقم (18): يوضح ان الحصول على التكوينات الأخرى تزيد من الحظوظ في الحصول على وظيفة.

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	22	% 73.33
لا	08	% 26.67
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (18) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (73.33%) والتي تمثل الاتجاه العام يقرون على أن الحصول على تكوينات أخرى يزيد من الحظوظ ، ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة(26.67%) حيث يمكن القول ان الذين أجابوا ب نعم كان سببهم الرئيسي هو زيادة الحظ في الحصول على وظيفة وكذلك ملء السيرة الذاتية لطلب العمل . اما الذين أجابوا ب لا فقد اكتفوا بتخصص واحد.

الجدول رقم (19): يوضح التخصصات الموجودة في مركز التكوين المهني تعبر عن حاجة المجتمع :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة
نعم	18	% 60
لا	12	% 40
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (19) أن الأفراد العاملين قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (60%) التي تمثل الاتجاه العام معبرين على أن التخصصات الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع، ثم تليها الإجابة بـ(لا) أي بنسبة(40%) ويظهر من ذلك ان المهن الموجودة في المركز مطلوبة في سوق العمل بدليل إقبال المتكونين على هذه الاختصاصات مما لوحظ ان معظم الذين أجابوا في الجدول رقم 14 بنعم هم الذين أجابوا بنعم حاليا اما الذين أجابوا بلا لا غير مقتنعين بتخصصاتهم

الجدول رقم(20):يوضح اختيار المهنة حدد بسوق العمل أو الاختيار الإرادي :

التكرارات / الاجابة	التكرار	النسبة المئوية (%)
نعم	15	% 50
لا	15	%50
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (19) أن الأفراد قد أجابوا بالإجابة (نعم) أي بنسبة (50%) يقرون العمل فيها على أن اختيار المهنة حدد لسوق العمل وباختبارهم، ونفس الإجابة بالنسبة إلى الأفراد الذين قد أجابوا بـ (لا) أي بنسبة(50%) نلاحظ ان هناك تكافؤ بين الإجابتين فالذين أجابوا ب نعم حددوا ان اختيار المهنة مرتبط بسوق العمل وذلك راجع بان أي مؤسسة هي التي تفرض مناصب العمل اما الذين أجابوا ب لا تفرض عليهم هذه المناصب لان ليس لديهم اختيار أخر وكلاهما يسعا لإشباع حاجاته المادية والمعنوية

الجدول رقم(21):يوضح كيفية اختيار التخصص

التكرارات / الإجابة	التكرار	النسبة
عن طريق مستشار التوجيه	00	% 00
عن طريق الأصدقاء	4	% 13.33
عن طريق الوالدين	5	%16.67
رغبته الشخصية	14	% 46.67
حاجة السوق لهذا التخصص	7	% 23.33
المجموع	30	% 100

يتضح من الجدول السابق رقم (210)ان الأفراد الذين اختاروا تخصصاتهم عن طريق رغبتهم الشخصية قد رد(46.67%)والتي تمثل الاتجاه العام ، ثم تليها حاجة سوق العمل ب(23.33%) لتليها عن طريق الوالدين ب(16.67%) لتأتي في الاخير عن طريق الأصدقاء(13.33%).

وعليه نستنتج ان رغبة المبحوثين في اختيار تخصصاتهم نابع من قناعاتهم الشخصية و بمحض إرادته .وكلما كان الالتحاق بتخصص معين من اختيار الشخص كان التكوين كامل وناجح وتمثلت تخصصاتهم

في الأمانة وعون حفظ البيانات وما نلمحه ان أيضا الذين تحكمت حاجة السوق في اختيارهم تمثلت تخصصاتهم في المحاسبة بينما الذين كان اختيارهم بموافقة الوالدين والأصدقاء تمثلت تخصصاتهم الحلاقة ة الكهرباء.

1- نتائج الدراسة على ضوء فروضها

من خلال المعطيات وتحليل كلا الفرضيتين للدراسة الميدانية "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر «بمركز التكوين المهني محمد بوضياف بالمدية ، نستنتج من خلال ما تقدم ان التكوين المهني يشكل اهمية اقتصادية واجتماعية لأنه يدخل ضمن اقتصاد الدولة وهو ما يستدعي دائما المزيد من ايدي العمل المطونة والمؤهلة ، وهو ضرورة لضمان المستقبل ولهذا يجب على الشباب الايمان به لان احتياجات اليوم كبيرة حيث اصبح ذو اهمية كبيرة من اي وقت مضى فأصبحت المؤسسات التكوينية تنسق مع المؤسسات الاقتصادية لتوظيف المتخرجين من التكوين وذلك عن طريق تسخير الدولة للأليات بسوق العمل تخدم الشباب الحاصل على شهادة التكوين وهذا كله يحصل في اطار الشراكة بين قطاعي التكوين المهني والتشغيل .

ومن ذلك فان الفرضية الاولى وحسب النتائج تبين انها ايجابية ومؤكدة .

-نستنتج ان شروط الالتحاق بالتكوين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل.

-نستنتج 46.67و43.33والتي تعتبر نسب متقاربة اقروا ان التوظيف يتم على اساس الخبرة والشهادة.

-نستنتج ان اغلبية المبحوثين اجابوا بنسبة كبيرة ان للتكوين المهني مكانة كبيرة في سوق العمل .

-نستنتج ان الاليات الموجودة بسوق العمل تخدم المتكون بالتكوين المهني منها الوكالة الوطنية للتشغيل .

-نستنتج ان عامل السن له دور فعال ففي عملية التوظيف .

-نستنتج ان هناك تنسيق بين قطاعي التكوين والجامعة ومتطلبات سوق العمل .

وعليه فان سياسة التكوين المهني لها علاقة بسوق العمل .

اما الفرضة الثانية وحسب النتائج تأكد لنا انها فرضية ايجابية ومؤكدة .

-نستنتج ان التخصصات المقدمة تراعي متطلبات سوق العمل .

- نستنتج ان هناك تطابق بين التخصصات المدروسة وسوق العمل .

- نستنتج ان شهادة التكوين المهني لها اهمية كبيرة في التوظيف.

- نستنتج ان كلما كانت تكوينات واضافية كلما زادت في خلق فرص العمل .

نستنتج ان التكوين المهني يعمل على توفير التخصصات التي تعبر عن حتجة المجتمع .

-نستنتج ان اختيار التخصص ارتبط بالرغبة الشخصية. وعليه يساهم سوق العمل في فرض التخصص للمتكون.

الخاتمـــــــة

تناولت هذه الدراسة واقع العلاقة بين التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر ، حيث اعتمدنا على الاليات والبرامج التي صاغتها الحكومات في تنفيذ السياسات التشغيلية في اطار تحقيق التنمية الاقتصادية ،مما جعلنا نسلط الضوء على قطاع التكوين المهني الذي يعتبر المصدر الاساسي لتمويل هذه السياسات التشغيلية بيد عاملة مؤهلة ومؤطرة قادرة على شغل مناصب تتوافق مع التكوين الذي تلقوه والذي يؤهلهم لدخول سوق العمل وبالنظر الى نوع دراستنا التي تعتبر من المواضيع الحساسة لآنها تخص الملايين من الاطار الجزائرية المتخرجة من المعاهد ومراكز التكوين المهني وكذلك باعتبار موضوعنا هذا من الدراسات الحديثة التي لم يتم التوسع فيها، محاولتنا منا الالمام بدراسة الموضوع من جميع الجوانب بالرغم من صعوبات الدراسة الى اننا حاولنا ابراز اهمية التكوين المهني الذي تلاقاه الافراد الذين يبحثون عن شغل ومدى مساهمة هذا التكوين في ادماجهم بسوق العمل.

اذ ان التكوين المهني لم يعد مدرسة الفرصة الاخيرة ومجرد وسيلة لامتصاص العدد الهائل من الشباب الذين رفضهم النظام المدرسي لاسيما اؤلئك الذين طردوا في الطور الاساسي ،او ملجا للرسوب المدرسي خاصة اذا علمنا ان التكوين المهني له دور هام واستراتيجي اذ انه يضمن التحكم في الاستراتيجيات والتكنولوجيات الجديدة والتي تضعه في مسار التنمية خاصة في الظروف الناتجة عن الازمة الاقتصادية والتوجه التدريجي نحو اقتصاد السوق ، فسوق العمل اليوم اصبح يطالب باكتساب عدة مهرات وكفاءات بتخصصات جديدة ومواكبة للعصر من بينها التخصصات المهتمة بالتقنيات والاعلام الالي ، محاسبة ،امانة ،طبوغرافيا ،عامل في الميكرو معلوماتية... كما تجدر الاشارة هنا الى ان سياسات واليات سوق العمل كانت لها اثار متواضعة ، ولكن في نفس الوقت تكون مستحسنة ومقبولة حتى وان لم يكن لها ذلك التاثير القوي على التشغيل، وباعتبار ان اليات التشغيل في الجزائر انشات لغرض تسهيل طلبات العمل وذلك بتقديم العروض المتوفرة في السوق.

من خلال دراستنا الميدانية توصلنا ان هذه المؤسسة استطاعت تلبية طلبات العمل عندها حيث وصل عدد العاملين المسجلين في الوكالة عام 2016 الى 284 عامل من اناث وذكور حيث تراوح سنهم (25-29) لننتقل الى الفئة (30-35) الى 269 ، اما سنة 2020وصل عدد العاملين المسجلين للفئة العمرية (25-29) الى 1688 عامل مسجل واعتبر اكبر عدد السنوات المدروسة من 2016 الى 2020. اما فئة (30-35) وصلت 905 عامل ، لاحظنا ان كل من الفئتين العمريتين (25-29) و (30-35) كانت الاكثر تشغيل وهذا راجع لسن الشباب الذي يتناسب والقدرات الفكرية والجسمية .

وعليه يمكننا القول ان قطاع التكوين المهني يملك من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العمل تماشيا مع متطلبات السوق والتطور الحاصل في العمل.

عموما حالنا في هذه الدراسة ان نناقش موضوع سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل وذلك بدءا بالاطار النظري للدراسة والذي تناولنا فيه الخطوط العريضة والمنهجية ، وبعدها انتقلنا للدراسة الميدانية التي حققت لنا كلا الفرضيتين.

وفي الاخير يمكن القول ان هناك علاقة تربط بين التكوين المهني وسوق العمل الى انه تبقى فجوة فراغ تحدث اختلال في سوق العمل لذلك على الحكومة تأطير برامج حديثة تخدم سوق العمل ، وكذلك التنسيق الفعلي بين مراكز التكوين المهني وشركاءها الاقتصاديين من مؤسسات التشغيل وهيئات المراقبة والتفتيش الخاصة بسوق العمل المتعلقة بالضرائب والاشتراكات الاجتماعية وتفتيش العمل .

نتيجة للاهمية البالغة التي تطرحها قضية التكوين المهني وسوق العمل نام لان تكون دراستنا هذه مفتاح وفضاء لطرح قضايا واشكالات متعلقة بالتكوين المهني بشكل يتحلى بالدقة والموضوعية اكثر ، ويرتقي مصاف البحوث العلمية.

قائمة الكتب

* ابن فارس ، معجم مقاييس اللغة ، المجلد الثاني ، وضع حواشيه : ابراهيم شمس الدين ، بيروت ، دار الكتب العلمية

* اورلسان رشيد ، التسيير البيداغوجى في مؤسسات التعليم ، ط2 ، البليدة ، قصر الكتاب (بدون تاريخ)

باسم علاوي عبد الجميلي ، العمل في الاقتصاد الاسلامي ، دار الكتب العلمية ، بيروت ، لبنان ،2006.

* بحوش اعمر، دليل الباحث في المنهجية وكتابة الرسائل الجامعية ، موقم للنشر ،2002.

* بن اشنهو مراد ،نحو الجامعة الجزائرية ، عايدة اديب اية ،ديوان المطبوعات الجزائرية ،1981.

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

* بوفلجة غياث ، التربية بالجزائر ،دار الغرب ،الجزائر ،2002.

* تيلوين حبيب ، التكوين المهني في التربية ، وهران ، دار الغرب ، ب2002

* جبران مسعود ، رائد الطلاب ، ط5 ، بيروت ، دار العلم للملايين ،1998

* حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل ،جسر التنمية ،المعهد العربي للتخطيط ،الكويت ،العدد 16،افريل 2003،

* حمداوي وسيلة ، إدارة الموارد البشرية ،مديرية النشر لجامعة قالمة ،قالمة، 2004

* خياط يوسف ، معجم المصطلحات العلمية والفنية ، بيروت ، دار لسان العرب (بدون تاريخ) ،

* دليل التكوين المهني ، منشورات وزارة الشباب والرياضة ، الجزائر ، 2002

* الغاني علي طارق وآخرون ،شراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل ليبيا ،دار الكتب الوطنية ،2003.

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

* فوزي غرايبة واخرون ،اساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والانسانية، دار وائل للنشر والتوزيع ،ط3 ،عمان ،الاردن ،2002.

* محمد عطاف غيث ،قاموس علم الاجتماع ، دار المعرفة الجامعية للطبع والنشر والتوزيع ،ط1،الاسكندرية ، مصر ،2005.

* محمد بلقاسم وآخرون ،سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر الجزء 1،ديوان المطبوعات الجامعية سنة 1999.

* محمد سيد فهمي ،اسس الخدمة الاجتماعية ، المكتب الجامعي الحديث ، الازاريطة ، الاسكندرية ،.2000.

* محمد شفيق ، البحث العلمي ، الخطوات النهجية للإعداد البحوث الاجتماعية ،المكتب الجامعي ،الاسكندرية ،1985.

* محمود المسعدي ،القاموس الجديد للطلاب ، معجم عربي ،مدرسي الفبائي ، المؤسسة الوطنية الجزائرية للكتابة ،الجزائر ، 1984 .

* منصور احمد منصور ، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، الكويت ، وكالة المطبوعات الجامعية ،1975.

* ناصر قاسيمي ، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل ، ديوان المطبوعات الجزائر ،2011.

* نزار سعد الدين العيسى ، ابراهيم سليمان قطف ، الاقتصاد الكلي ،مبادئ التطبيقات ، دار الحمد للنشر والتوزيع ،عمان ،الاردن ،2006.

* نعمة التي نجيب إبراهيم ، نظرية اقتصاد العمل ، مصر ،الدار الجامعية للطباعة والنشر 1997.

* هيئة الابحاث والترجمة ، قاموس العربي الشامل ، دار راتب الجامعية ، 1997 ، ص147

الاطروحات

* اشتي عادل ، استراتيجيات التعلم وعلاقتها بالكفاءات المهنية لدى متربصي التكوين المهني بالجزائر ، جامعة المدية ،2011.2012.

* توفيق سامعي ، مدى تحقيق مؤسسات التكوين المهني في مدينة سطيف للكفاءات المهنية لدى خريجي القطاع المكون ، رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ، جامعة سطيف ، الجزائر ، 1010-2011.

* حميد انى شافية ،فزيعن عبد الرزاق ، دور التكوين المهني في السياسات التشغيلية في الجزائر ولاية قالمة ،مذكرة مكملة لنيل شهادة الماستر نظام جديد ل.م.د في العلوم السياسية تخصص إدارة الجماعات المحلية 2015-2016.

* حميدة جرو ،موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر اداري وأساتذة مؤسسات التكوين المهني بولاية بسكرة رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة بسكرة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية،2014.

* زكريا جرفي ، اثر الدعم الفلاحي على سوق العمل في الجزائر ، أطروحة الدكتوراه ، الطور الثالث ل م د في العلوم الاقتصادية ،تخصص اقتصاد مالي تطبيقي ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،2019-2020 .

* سلاطنية بلقاسم ،التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الدكتوراه دولة في علم الاجتماع التنمية ، جامعة قسنطينة ، 1995 – 1996

* سميرة ميسون ،"الأساليب المعرفية وعلاقتها بالدول المهنية لدى متربصي مؤسسات التكوين المهني رسالة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه ،جامعة قسنطينة ،كلية العلوم الاجتماعية والانسانية ،قسم علم النفس ،(2010،2011).

* شارف افرول نسرين ، خريجو الجامعة ، التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ، مذكرة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تخصص عمل وتنظيم ، جامعة وهران 2 ، محمد بن احمد ، 2014.2015

* عيشوبة فاطمة ، نظام التكوين المهني في الجزائر ، ماجيستر في القانون الاجتماعي ، جامعة وهران ، 2006.

* قوجيل منير ، سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ،مدكرة لنيل شهاذة الماجيستر في علم الاجتماع ، تخصص علم اجتماع التربية ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة ، 2013.2014.

* ليندة كحل الراس ، سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2000–2010 ، مذكرة شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص نقود وبنوك ، جامعة الجزائر 3 ، 2013–2014.فارس شلالي ،سوق العمل وتخطيط القوى العاملة الجزائرية ، أطروحة دكتوراه ،غم تخصص اقتصاد كمي ، قسم العلوم الاقتصادية ، كلية العلوم التجارية وعلوم التسيير ، جامعة الجزائر 3 ،ال2015–2016.

* مدلسي شكري ،آليات التشغيل المستحدثة في الجزائر وأثرها على النمو الاقتصادي ،في الفترة الممتدة 2000–2014 أطروحة نيل شهادة دكتوره في العلوم الاقتصادية ،جامعة محمد خيضر ، بسكرة ،السنة 2017–2018 .

* مريم بوقرعة وحسينة درغال ،دور مركز التكوين المهني في تنمية المجتمع المحلي ،مذكرة لنيل شهادة الماجستير ،جامعة قالمة ،كلية العلوم الانسانية والاجتماعية ،قسم العلوم الاجتماعية (2012–2013).

قائمة المجلات

* انين خالد سيف الدين و سلامي منيرة ، دور مؤسسات التكوين المهني منطقة الجنوب الشرقي ورقلة ، تقرت ، حاسي مسعود ، مجلة اداء المؤسسات الجزائرية ، العدد 2 ، 2013.

* بو الهشات نجاح ، التكوين بالجامعة الجزائرية ودورها في توفير الموارد البشرية ذات الكفاءة ، ملتقى وطني سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، جامعة محمد خضر ،بسكرة ، أيام 13 ،14 أفريل 2011.

* حسن الحاج ، مؤشرات سوق العمل ،جسر التنمية ،المعهد العربي للتخطيط ،الكويت ،العدد 16،افريل 2003،

* رواب عما و غرب مصباح ، التكوين المهني والتشغيل في الجزائر ، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية ، العدد5 ، 2011 .

* سهام عبد الكريم ، اهمية مساهمة المرأة في سوق الشغل من خلال المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، ملتقى وطني ، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، يومي 13-14 ، افريل 2011 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

* طارق قندوز و آخرون ،الاقتصاد الجزائري تحت رحمة ثالوث الفساد والتضخم والبطالة ، المجلة الجزائرية للاقتصاد والمالية ،العدد 04 سبتمبر ،2015، جامعة المدية الجزائر.

* عبد الكريم البشير ، دلالات معدل البطالة والعمالة ومصداقيتها في تفسير فعالية سوق العمل ،مجلة اقتصاديات شمال إفريقيا ،العدد 06 ،الجزائر.

* محمد حتحائي ، ترقية التشغيل في الجزائر ، دراسة الآليات المستحدثة في سوق العمل ، مجلة دفاتر اقتصادية ، العدد 14 مارس 2017 ، جامعة الجلفة ، الجزائر.

* صبرينة طلبة، قراءة في سياسات سوق العمل الناشطة في الجزائر ،2007-2019 .مجلة دراسات الاقتصاد ودراسة لأعمال ، مجلد 4 ،العدد 1 ،2021 جامعة عبد الحميد مهري ،قسنطينة 2 ،الجزائر .

المؤتمرات والملتقيات

* مولاي علي فاطمة الزهراء ، سوق العمل والموارد البشرية ، ملتقى وطني ، سياسة التشغيل ودورها في تنمية الموارد البشرية ، يومي 13-14 افريل 2011 ، جامعة محمد خيضر ، بسكرة.

المحاضرات

* بوضياف عادل ،محاضرات سنة اولى ماستر،علم اجتماع ،تنظيم وعمل ،جامعة يحي فارس ،المدية.

* د. حكيم شبوطي ، د قويدر الويزة ،دور الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ، فرع المدية في تحقيق الشغل ،كلية العلوم الاقتصادية بجامعة المدية.

القوانين والمراسيم

- مرسوم تنفيذي رقم 05/05 المؤرخ في 06 جانفي 2005 ،يتضمن تنظيم المفتشية العامة للعمل لسيرها القانون 3/90 المؤرخ في 06-22-1990.
- مرسوم تنفيذي رقم 96/296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

المقال

قائمة المواقع

.COMWWW.ALMAANI

INDEX .PHP.HTTPS://WWW.DRS.BLIDA.DZ

http://WWW2.MFEP.GOV.DZ/EXTERNEL/SIG/INDEX

.WWW.CFPDZ

–BISKRA .2021.2022http://ELEARNING-UNIV

WWW.MTESS-GOV.DZ2011/2017

.GOV.DZ.2011-2017WWW.PREMIER-MINISTER

/FR :ANEMhttp://WWW.ANEM.DZ

HTTPS://WWW.ANGEM.DZ/ARTICLE.

قائمة المراجع باللغة الفرنسية

- *BIT 2000 ,CHAHRAZED ZAHI –BOUSSANA ,DU TRANSFERT A LA MAITRISE * * * *TECHONOLOGIQUE ,LES CONDITIONS PSYCHOLOGIQUE DE DEVLOPPEMENT DES COMPETANCES DANS LES SITUATIONS DE *

*FORMATION,PRPFESSIONELLE,THESE DE DOCTORAT D ETAT ,UNIVERSITE D ALGER ,2004.*BOUBEKEUR BEN BOUZID ,LA REFORME DE L EDUCATION EN ALGERIE ,CASBAH ,EDITIONS ,2009.

الملاحق

الاستمارة

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة الدكتور يحي فارس –المدية

كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

قسم علم الاجتماع

المستوى : ثانية ماستر

التخصص: علم الاجتماع التنظيم والعمل.

سياسة التكوين المهني وعلاقته بسوق العمل

دراسة ميدانية لمتربصي التكوين المهني بمركز التكوين المهني "محمد ضويفي تاكبو المدية"

أخي المتربص، أختي المتربصة:

نضع بين يديك مجموعة من الأسئلة التي نهدف من خلالها إلى التعرف على علاقة التكوين المهني بسوق العمل.

لذا نرجو منكم ملء هذه الاستمارة بعناية و دقة وصدق، و ذلك بوضع علامة (×) في المكان المناسب ، علما أن الإجابة تبقى سرية وتستخدم لأغراض علمية فقط .

إعداد الطالبتين: إشراف الأستاذ:

- عزاتي فاطمة الزهراء - د. بن زينب شريف
- بن زكور مريم

السنة الجامعية: 2021 /2022

البيانات الشخصية :

1- الجنس: ذكر ☐ أنثى ☐

2- السن : (19-16) ☐ (24-20) ☐ (29-25) ☐

(35-30) ☐ (39-36) ☐ (49-40) ☐

3- الحالة المدنية:

أعزب ☐ متزوج (ة) ☐ مطلق (ة) ☐ أرمل (ة) ☐

4- المستوى الدراسي:

ابتدائي ☐ متوسط ☐ ثانوي ☐ جامعي ☐

5- نوع التخصص الذي تدرسه:

.....

الأسئلة الخاصة بالفرضية الأولى : هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

6- هل سجلت بالوكالة المحلية للتشغيل ؟

نعم ☐ لا ☐

7- على أي أساس يتم التوظيف في نظرك:

الشهادة ☐ الخبرة ☐ الجنس ☐

8- هل للتكوين مكانة مهمة في سوق العمل؟

نعم ☐ لا ☐

9- هل الاليات الموجودة بسوق العمل تخدم المتكون بالتكوين المهني؟

نعم ☐ لا ☐

10- هل تعتقد أن الوكالة للتشغيل تخلق فرص عمل للمتكون؟

نعم ☐ لا ☐

11- هل ترى أن عامل السن للمتكون يلعب دور مهم في التوظيف؟

نعم ☐ لا ☐

12- هل ترى أن هناك مواكبة بين قطاعي التكوين المهني و الجامعة لمتطلبات سوق العمل ؟

نعم ☐ لا ☐

الأسئلة الخاصة بالفرضية الثانية: يفرض سوق العمل التخصص للمتكون .

13- هل ترى أن التكوين المهني يعمل على مراعاة متطلبات سوق العمل في فتح التخصصات المدروسة ؟

نعم ☐ لا ☐

14- هل ترى أن تخصصك الذي تدرسه يؤهلك لايجاد منصب عمل ؟

نعم ☐ لا ☐

15- هل تستطيع العمل في وظيفة لا تتلاءم مع التخصص الذي تدرسه ؟

نعم ☐ لا ☐

16- هل ترى أن شهادة التكوين المهني عامل مهم في التوظيف ؟

نعم ☐ لا ☐

17- هل ترى أن حصولك على تكوينات أخرى تزيد من حظوظك في الحصول على وظيفة؟

نعم ☐ لا ☐

18- هل التخصصات الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع؟

نعم ☐ لا ☐

19- هل ترى أن اختيار المهنة حدد لسوق العمل أو اختيارك الإرادي؟

نعم ☐ لا ☐

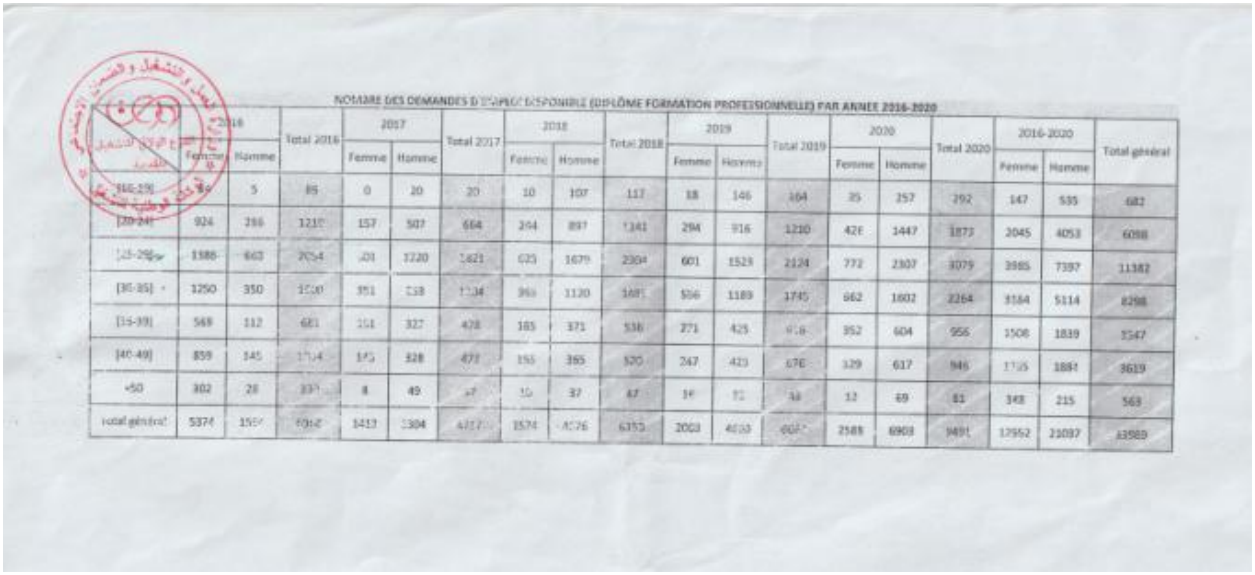
20- كيف تم اختيارك للتخصص

- عن طريق مستشار التوجيه المهني ☐
- عن طريق الأصدقاء ☐
- عن طريق الوالدين ☐
- رغبتك الشخصية ☐
- حاجة السوق لهذا التخصص ☐


مدير المركـــز
الأمانة العامة
المقتصد
النائب التقني للتمهين
النائب التقني و البيداغوجي
مكتب الإستقبال الإعلام و التوجيه
المراقبة العامة
الأمانة
الأمانة
الأمانة
مكتب المصادقة
مكتب المتابعة
مصلحة الشهادات
المكـــتبة
وكالة الصرف
المخزن
المطعم
مكتب المتابعة
محاسبة المواد
مصلحة المحاسبة
مصلحة المستخدمين



السنة	الاختصاص	المسجلين	منهم بنات	الناجحين	منهم بنات	الراسبين	منهم بنات
2015	الأمانة	28	28	15	15	13	13
	الخياطة	15	15	8	8	7	7
	الطبوغرافيا	18	0	7	0	11	0
	المحاسبة	83	37	50	27	33	10
	امين مخزن	3	1	2	0	1	1
	رسم دراسة/خيار هندسة معمارية	29	4	11	3	18	1
	عامل في الميكرومعلوماتية	2	0	1	0	1	0
	عون حفظ البيانات	4	3	2	2	2	1
	متابعة الإنجاز في البناء	6	0	2	0	4	0
2016	الخياطة	10	10	6	6	4	4
	أمين مخزن	4	0	3	0	1	0
	عون حفظ البيانات	14	12	11	10	3	2
	الأمانة	14	11	6	5	8	6
	التصوير	1	0	1	0	0	0
	المحاسبة	60	31	53	30	7	1
2017	الخياطة	19	15	16	12	3	3
	أمين مخزن	5	3	4	3	1	0
	الأمانة	34	29	28	25	6	4
	التصوير	2	1	2	1	0	0
	الطبوغرافيا	34	2	29	2	5	0
	المحاسبة	41	37	35	34	6	3
	رسم الدراسة/خيار: هندسة معمارية	12	7	10	5	2	2
2018	الأمانة	19	15	17	14	2	1
	الخياطة	16	10	13	8	3	2
	الطوبوغرافيا	14	12	10	10	4	2
	المحاسبة	54	43	50	40	4	3
	أمين مخزن	6	4	4	2	2	2
	عامل المقسم الهاتفي	1	1	1	1	0	0
	عون حفظ البيانات	22	18	17	15	5	3
	أمين مكتب	57	40	50	35	7	5
	مستغل المعلوماتية	20	15	18	13	2	2
2019	عامل في الميكرومعلوماتية	151	107	82	58	69	49
	المحاسبة	24	8	22	8	2	0
2020	التصوير	7	4	3	4	4	0
	المحاسبة	42	26	17	12	25	14



NOMBRE DES DEMANDES D'EMPLOI DISPONIBLE (DIPLÔME FORMATION PROFESSIONNELLE) PAR ANNEE 2016-2020

	2016		Total 2016	2017		Total 2017	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020	2016-2020		Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
[16-19]	84	5	89	0	20	20	10	107	117	18	146	164	35	257	292	147	535	682
[20-24]	924	286	1210	157	507	664	264	897	1161	294	916	1210	428	1447	1875	2045	4053	6098
[25-29]	1386	668	2054	201	1220	1421	625	1679	2304	601	1523	2124	772	2307	3079	3985	7397	11382
[30-35]	1250	350	1600	351	538	1134	960	1120	1685	556	1189	1745	662	1602	2264	3184	5114	8298
[36-39]	569	112	681	151	327	478	185	371	556	271	425	696	352	604	956	1508	1839	3347
[40-49]	859	145	1004	143	328	471	155	365	520	247	423	670	329	617	946	1733	1884	3617
+50	302	28	330	8	49	57	10	37	47	14	32	46	12	69	81	348	215	563
total général	5374	1594	6968	1413	3304	4717	1574	4076	6355	2003	4654	6657	2588	6903	9491	17952	21097	43589



NOMBRE DES PLACEMENTS REALISEE (DIPLÔME FORMATION PROFESSIONNELLE) PAR ANNEE 2016-2020

	2016		Total 2016	2017		Total 2017	2018		Total 2018	2019		Total 2019	2020		Total 2020	Total 2016-2020		Total général
	Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme		Femme	Homme	
[16-19]	0	0	0	0	0	0	0	5	5	0	8	8	0	7	7	0	20	20
[20-24]	1	58	59	6	73	79	2	82	90	7	103	110	9	67	76	25	389	414
[25-29]	7	277	284	11	221	232	6	242	248	16	189	205	19	100	119	59	1029	1088
[30-35]	14	255	269	15	189	204	11	200	211	12	146	158	9	54	63	61	844	905
[36-39]	1	87	88	1	64	65	4	70	74	8	48	56	7	10	17	21	279	300
[40-49]	9	89	98	9	69	78	5	79	84	5	56	66	10	25	35	41	320	361
+50	1	23	24	0	19	19	0	18	18	1	13	14	0	8	8	2	81	83
total général	33	789	822	42	635	677	28	702	730	52	565	617	54	371	325	209	2962	3171

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
Université Yahia Farès de Médéa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

التاريخ: ...../...../2022
الرقم: 9 /ك ع ا ا /2022

مركز التكوين المهني و التمهين بالمدية
17 AVR. 2022
الوارد رقم 297

تسهيل مهمة

الى السيد: .....

يتشرف قسم العلوم الاجتماعية الطلبة من **سيادتكم الترخيص بدخول مؤسستكم الموقرة.**

للطالب(ة):.....

المسجل(ة) بالسنة: 2022/2021

تخصص: ماستر:.....، تحت رقم:.....

وذلك في اطار اجراء بحث علمي ميداني.

خلال المدة من: ..... إلى: .....

بمؤسسة:.....

الرجاء تمكينه (ها) من الدخول خلال المدة المعبّر عنها وذلك فيما تسمح به القوانين الداخلية للمؤسسة.

حرر بالمدية: .....

القسم
د. جاب الله يوسف
قسم العلوم الاجتماعية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
Université Yahia Farès de Médéa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

التاريخ: ...../...../2022
الرقم: ...ك ع ا ا /2022

مركز التكوين المهني و التمهين بالمدية
17 MAR. 2022
الوارد رقم 297

تسهيل مهمة

الى السيد: مدير مركز التكوين المهني والتمهين "المدية"

يتشرف قسم العلوم الاجتماعية الطلب من **سيادتكم الترخيص بدخول مؤسستكم الموقرة.**

للطالب(ة): مولاي طاهر فراح

المسجل(ة) بالسنة: 2022/2021

تخصص: ماستر: تنظيم و عمل، تحت رقم: 17A2804A1956

وذلك في اطار اجراء بحث علمي ميداني.

خلال المدة من: ..... إلى: .....

بمؤسسة: مركز التكوين المهني والتمهين المدية.

الرجاء تمكينه (ها) من الدخول خلال المدة المعبر عنها وذلك فيما تسمح به القوانين الداخلية للمؤسسة.

حرر بالمدية: .....

القسم

قسم العلوم الاجتماعية

د. حجاب الله يوسف
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
Université Yahia Fares de Médéa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

التاريخ: 2022/03/23
الرقم: 463/ ع ا ا /2022

تسهيل مهمة

الى السيد: رئيس الفرع الوطني للتشغيل
بالمدية

يتشرف قسم العلوم الاجتماعية الطلب من **سيادتكم الترخيص بدخول مؤسستكم الموقرة.**

للطالب(ة): .....

المسجل(ة) بالسنة: 2022/2021

تخصص: ماستر: .....، تحت رقم: .....

وذلك في اطار اجراء بحث علمي ميداني.

خلال المدة من: 2022/03/23 الى: .....

بمؤسسة: .....

الرجاء تمكينه (ها) من الدخول خلال المدة المعبر عنها وذلك فيما تسمح به القوانين الداخلية للمؤسسة.

حرر بالمدية: .....

القسم
قسم العلوم الاجتماعية
د. رحاب الله يوسف
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

الفرع الوطني للتشغيل
الوقم: 36
التاريخ: 23 MAR 2022

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
République Algérienne Démocratique et Populaire

Ministère de L'Enseignement Supérieur et de La Recherche Scientifique
Université Yahia Farès de Médéa
Faculté des Sciences Humaines et Sociales

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة يحيى فارس بالمدية
كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية

التاريخ: 2022/03/23
الرقم: 458 ع ا/ 2022

تسهيل مهمة

الى السيد: رئيس المركز الوطني للسجل العدلي بالمدية

يتشرف قسم العلوم الاجتماعية الطالب(ة) من **سيادتكم الترخيص بدخول مؤسستكم الموقرة.**

للطالب(ة): عوباد فاطمة الزهراء

المسجل(ة) بالسنة: 2022/2021

تخصص: ماستر: تنظيم وعمل، تحت رقم: 11183a0116

وذلك في اطار اجراء بحث علمي ميداني.

خلال المدة من: 2022/04/23 إلى: 2022/05/23

بمؤسسة: المركز الوطني للسجل العدلي (بالمدية)

الرجاء تمكينه (ها) من الدخول خلال المدة المعبّر عنها وذلك فيما تسمح به القوانين الداخلية للمؤسسة.

حرر **بالمدية:** 2022/03/23

القسم
د. جواب الله يوسف
رئيس قسم العلوم الاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

المركز الوطني للسجل العدلي
الرقم: 458
التاريخ: 23 Mars 2022