

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي



جامعة 8 ماي 1945 قالمة
كلية العلوم الانسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع

**استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات
سوق العمل في الجزائر**

دراسة ميدانية حول خريجين التكوين المهني - قالمة-

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

الإشراف:

الدكتور: لخضر غول

الإعداد:

الطالبة: حمادي حسبية

السنة الجامعية 2019/2020

شكر وعرفان

أولاً وقبل كل شيء... أشكر الله سبحانه وتعالى الذي وفقني لإتمام هذا العمل المتواضع

كما أتوجه بفائق امتناني وتقديري للأستاذ المشرف الدكتور

" لخضر غول "

الذي تفضل بالإشراف على توجيهي ونصحي وإرشادي في إنجاز هذا

المجهود العلمي، جزاه الله خير الجزاء.

كما أتوجه بجزيل الشكر والعرفان إلى كل من ساعدني في إنجاز هذا العمل من قريب أو بعيد.

الإهداء

أهدي ثمرة عملي هذا المتواضع إلى من لا يمكن للكلمات أن توفي حقهما،

إلى سندي وقودتي في الحياة والدي العزيز ذرع الأمان إلى من تحمل

عبئ الحياة من أجلنا

أبي العزيز محمد

إلى جنتي نبع الحنان ونور دربي

أمي الغالية

إلى رفيقي الدائم والأبدي أخي الوحيد

إسماعيل

إلى ريحان حياتي واغلى ما أملك في الحياة

أخواتي البنات

إلى أصغر عصفور، آخر العنقود ومدلل العائلة ابن أختي

شمسوا

إلى صديقات المخلصات * خديجة، هناء، رقية، إلهام*

فهرس الجـداول

الصفحة	العنوان	الرقم:
109	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس	01
110	يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن	02
111	يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي	03
112	يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة	04
113	يحدد نوع الشهادة المتحصل عليها من مراكز التكوين المهني	05
114	يحدد الهدف من الالتحاق بمراكز التكوين المهني	06
115	يحدد نوع التخصص الذي تم اختياره بعد الالتحاق بمركز التكوين المهني	07
116	يوضح مدى رغبة المبحوثين في اختيار التخصص	08
117	يحدد نسبة رضى المبحوثين على التخصص	09
118	يوضح خضوع المتكويين إلى التريص أثناء مرحلة التكوين ومكان التريص	10
119	يوضح فيما إذا كان التدرج على الآلات والمعدات أثناء التكوين يعكس واقع الوظيفة خارج التكوين	11
120	يوضح تسجيل المبحوثين في الوكالة الوطنية لتشغيل	12
121	يوضح فترة البحث عن العمل	13
122	يوضح فيما إذا كان يوجد تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني	14
123	يبين طريقة حصول الخريج على وظيفة	15
124	يوضح درجة رضى خريجين التكوين المهني عن مستوى أدائهم	16

125	يوضح نسبة الطلب على تخصص الخريجين في سوق العمل	17
126	يوضح مدى مواءمة برامج ومناهج التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل	18
127	يوضح مدى تكيف الخبرات والمعارف المحصل عليها مع الوظيفة الحالية	19
128	يوضح إلى أي مدى تؤمن الدولة مناصب شغل للمتكونين بعد التخرج	20
129	يوضح استفادة الخريجين إرشادية قبل الولوج إلى عالم الشغل	21
130	يوضح مدى تغطية اليد العاملة المؤهلة تغط متطلبات سوق العمل	22
131	يوضح إذا كان عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلل في سوق العمل	23
132	يوضح مدى مواءمة مخرجات التكوين المهني لمخرجاته مع متطلبات سوق العمل الجزائرية	24
133	يوضح مدى مساهمة التكوين المهني في الحد من انتشار البطالة في الوسط الشبابي	25
134	يوضح إذا كان استثمار القطاعات الاقتصادية في قطاع التكوين المهني يساهم في زيادة عملية الإنتاج والتنمية المحلية	26

شكر وإهداء

فهرس الجداول

مقدمة.....أ- ب

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

4..... تمهيد

5..... أولا: إشكالية الدراسة

6..... ثانيا: فرضيات الدراسة

7..... ثالثا: أسباب اختيار الموضوع

8..... رابعا: أهمية وأهداف الدراسة

9..... خامسا: تحديد مفاهيم الدراسة

17..... سادسا: الدراسات السابقة

الفصل الثاني: فلسفة التكوين والتشغيل ومتطلبات سوق العمل العربية

23..... تمهيد

المبحث الأول: المداخل النظرية لتكوين المهني وسوق العمل

24..... المطلب الأول: نظرية تحقيق المكانة الاجتماعية

25..... المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري

26..... المطلب الثالث: نظرية البحث عن الشغل

27..... المطلب الرابع: نظرية سوق العمل المضاعف والنظرية الرأس مالية

29..... تعقيب على النظريات

المبحث الثاني: نماذج عالمية حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الأول: تجربة المملكة المتحدة (بريطانيا) في إعداد المعايير والمؤهلات المهنية.....30

المطلب الثاني: التجربة اليابانية لربط التكوين بمتطلبات الشغل.....32

المطلب الثالث: تجربة كندا في إعداد المعايير المستندة على الكفاءات.....34

المبحث الثالث: متطلبات أسواق العمل العربية

المطلب الأول: خصائص أسواق العمل العربية.....37

المطلب الثاني: مواضع الخلل في أسواق العمل العربية.....39

المطلب الثالث: تحديات أسواق العمل العربية وضرورة التكوين43

الفصل الثالث: التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

تمهيد.....46

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

المطلب الأول: مبادئ ومحددات التكوين.....47

المطلب الثاني: التكوين المهني وأهدافه الاقتصادية والاجتماعية.....50

المطلب الثالث: تشريعات قطاع التكوين وهياكله.....62

المبحث الثاني: واقع وآفاق التكوين المهني

المطلب الأول: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني.....66

المطلب الثاني: إصلاحات قطاع التكوين المهني.....67

المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني لسنة 2021 في الجزائر.....69

المبحث الثالث: ماهية سوق العمل بالجزائر

المطلب الأول: خصائص ومميزات سوق العمل الجزائري.....71

72.....المطلب الثاني: العوامل المتحكمة في سوق العمل

73.....المطلب الثالث: تقييم سوق العمل الجزائرية

الفصل الرابع: العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل

76.....تمهيد

المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

77.....المطلب الاول: مراحل تطور سياسة التشغيل بالجزائر

78.....المطلب الثاني: الأطر القانونية لسياسة التشغيل بالجزائر

80.....المطلب الثالث: آليات السياسة التشغيلية الجزائرية

85.....المطلب الرابع: واقع وآفاق السياسة التشغيلية بالجزائر

المبحث الثاني: الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل

87.....المطلب الأول: أهمية ومنهجيات ارتباط التكوين المهني بسوق العمل

89.....المطلب الثاني: دوافع انتهاج الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل

91.....المطلب الثالث: آليات تعزيز الشراكة بين قطاع التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر

93.....المطلب الرابع: استراتيجية تطبيق الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل

المبحث الثالث: واقع وآفاق استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل

94.....المطلب الأول: المطابقة بين استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل

97.....المطلب الثاني: واقع الطلب والعرض في مجال التكوين بالجزائر

98.....المطلب الثالث: صعوبات ربط التكوين المهني بسوق العمل

99.....لمطلب الرابع: آفاق قطاع التكوين المهني بالجزائر

الفصل الخامس: منهجية الدراسة وإجراء البحث الميداني

104.....	تمهيد
	المبحث الأول: منهجية الدراسة
105.....	المطلب الأول: منهج الدراسة
105.....	المطلب الثاني: مجالات الدراسة
106.....	المطلب الثالث: عينة الدراسة
107.....	المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات
	المبحث الثاني: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج الدراسة
109.....	المطلب الأول: تحليل وتفسير البيانات الميدانية
135.....	المطلب الثاني: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات
138.....	المطلب الثالث: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة
139.....	المطلب الرابع: النتائج العاملة للدراسة
140.....	المبحث الثالث: الاقتراحات والتوصيات
142.....	الخاتمة
143.....	قائمة المراجع

مقدمة:

شهد عالم المهن تغيرات وتحولات متسارعة نتيجة التطورات التكنولوجية التي أثرت على طبيعة نظم الإنتاج ومحتوى المهن، هذه الحركية قد رافقتها محاولات نظرية وإبريقه قدمها الباحثون لتفسير العلاقة بين التكوين والتشغيل.

حيث أن هذه الأخيرة تمثل ذلك البناء المكون للمجتمع وتعتبر ركيزة من الركائز التي يقوم عليها المجتمع لتحقيق الاتزان والاستقرار والتقدم في المجال الصناعي والاجتماعي والاقتصادي التي تطمح إليه دول العالم كافة والجزائر خاصة، لهذا لا بد من توفير يد عاملة مؤهلة قادرة على المنافسة في السوق العالمية خاصة بعد الانفتاح الاقتصادي وهذا من خلال الاستثمار في المورد البشري.

وهذه المنافسة الاقتصادية الشرسة جعلت الجزائر تواجه تحدي كبير في استثمار الطاقات البشرية الهائلة التي تملكها بهدف خلق ثروة اقتصادية كخطوة هامة لتحقيق التنمية الشاملة في جميع المجالات من أجل اللحاق بركب التقدم الذي يشهده العالم من تطور علمي وتكنولوجي سريع، يجعل الدول تتدخل من أجل استثمار هذه القدرات البشرية، عن طريق توظيفها في مختلف المجالات والقطاعات الاقتصادية، لذلك يقع على عاتق الدولة توفير مناصب عمل لهذه الموارد البشرية، وهذا ما يطرح لنا اشكالية بناء استراتيجية لتكوين المهني تتوافق ومتطلبات سوق العمل في الجزائر، لذلك يعتبر التكوين المهني الذي يحصل عليه الأفراد ميزة أساسية تؤهلهم للحصول على مناصب الشغل في إطار السياسة التشغيلية التي تضعها الدولة والتي تطمح من خلالها إلى توفير يد عاملة مؤهلة تشغل مناصب عمل بهدف رفع الاقتصاد الوطني للتخلص من التبعية لقطاع البترول وإيجاد بديل ينهض بالاقتصاد الجزائري من جهة ومن جهة أخرى التقليل من نسبة البطالة في الوسط الشبابي وخاصة بين الخريجين الذي أصبحت مشكلة اجتماعية لا بد من وجود حل لها، فالشباب اليوم يعاني من البطالة رغم حصوله على شهادات علمية وعملية.

وعليه حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة التعرف على استراتيجية التكوين المهني المتبعة لتحقيق متطلبات سوق العمل في الجزائر، بهدف تحقيق التنمية الاقتصادية الاجتماعية ومحاولة التقليل من معدلات البطالة بين الخريجين، وحتى يتم التعرف أكثر على أهمية هذا الموضوع، جاءت هذه الدراسة وفق خطة بحث حددتها طبيعة الموضوع وتمثلت في مقدمة وخمسة فصول ويمكن تلخيص مضمونها كما يلي:

الفصل الأول: عالج الجانب النظري للدراسة بداية من إشكالية الدراسة والتساؤلات الفرعية وفرضيات الدراسة تليها أهداف وأهمية الدراسة ثم أسباب اختيار الموضوع وتحديد المفاهيم وأخيرا الدراسات السابقة.

الفصل الثاني: تضمن المداخل النظرية لتكوين المهني وسوق العمل وكذلك عالج بعض النماذج عالمية حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل ثم لمحة حول أسواق العمل العربية.

الفصل الثالث: وتمحور حول التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر حيث تطرقنا إلى تقديم ماهية التكوين المهني، ثم واقع وآفاق التكوين المهني في الجزائر وفي الأخير لمحة حول سوق العمل الجزائرية.

الفصل الرابع والذي عالج العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر ولقد تمحور هذا الفصل على ثلاثة مباحث كل مبحث مقسم إلى أربعة مطالب: تطرقنا في المبحث الاول إلى سياسة التشغيل في الجزائر أما المبحث الثاني فتمحور حول دوافع الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل والمبحث الأخير خصص لواقع وآفاق استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل.

الفصل الخامس: فقد تمحور حول منهجية الدراسة وإجراء البحث الميداني، حيث تم تناول منهج الدراسة وكذا مجالات الدراسة، ثم العينة وأدوات جمع البيانات، ثم مناقشة بيانات الدراسة الميدانية وطرح نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة وصولا إلى النتائج العامة ثم الاقتراحات والتوصيات وخاتمة.

الفصل الأول:

الإطار العام للدراسة

تمهيد

أولاً: إشكالية الدراسة

ثانياً: فرضيات الدراسة

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

رابعاً: أهمية وأهداف الدراسة

خامساً: تحديد مفاهيم الدراسة

سادساً: الدراسات السابقة

تمهيد:

ان الشروع في أي بحث علمي يقتضي وجود مشكلة واقعية تثير عند الباحث العديد من التساؤلات والاستفسارات التي تتطلب الاجابة عليها طرق موضوعية في حدود علمية تفرضها طبيعة الموضوع، وشروط الدراسة العلمية، فلا يمكن ان يدرك الباحث الاهمية والهدف من هذه الدراسة، إلا بعد أن يكون قد حدد أبعادها وأهدافها تحديدا واضحا، وفي هذا السياق سيتم التطرق في هذا الفصل الى إشكالية الدراسة، والفرضيات المنبثقة عنها، ثم عرض اسباب اختيار الموضوع وتليها أهداف الدراسة وأهميتها، بالإضافة الى تحديد المفاهيم الواردة في هذه الدراسة قصد ازالة اللبس عنها، واخيرا استعراض الدراسات السابقة مطابقة كانت، أو مشابهة لهذا الموضوع.

أولاً: إشكالية الدراسة

يعتبر المورد البشري الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية في جميع دول العالم، فهو عنصر أساسي في مجال العمل والإنتاج، كما أنه العامل الرئيسي للتطور والازدهار في مختلف المجالات، لهذا سخرت الدول الكثير من الوسائل بهدف الاهتمام والعناية بالمورد البشري ومحاولة الاستثمار فيه من خلال تكوينه وتعليمه وتنمية قدراته بالشكل الذي يجعله قادراً على العمل بكفاءة وفعالية، وذلك لأن الفرد المتكون والمتعلم يملك القدرة على تحويل الثروات وخلق الأفكار والمبادرات من جهة، ومواكبة التحولات التقنية والعلمية من جهة أخرى.

فهذه التحولات التقنية والعلمية قد رافقها العديد من التطورات في جميع المجالات، مما جعل لميدان التكوين والتعليم المهنيين أهمية بالغة في رسم المخططات الاقتصادية والاجتماعية، من هنا جاء حرص الدول على أهمية تكوين تعليم الأفراد، فهو لم يأتي عبثاً أو من فراغ، بل جاء بناء على دراسات وتراكمات علمية، وكان الفضل فيها لعلماء الاجتماع الذين وقفوا على حقيقة البناء المهني بالبحث والتحليل في أبعاد عملية التكوين سواء في حياة الأفراد أو الجماعة والمجتمع، ومن خلال تصورات إجرائية تمكنوا من اكتشاف الجوانب الديناميكية لعملية التكوين وعلاقتها بسوق العمل، كما بينوا من خلالها أن التكوين والتعليم يلعبان دوراً هاماً في هذه العملية لكونهم الميكانيزم الذي يخلق الانسجام بين احتياجات الاقتصاد من اليد العاملة والقادمون الجدد الى سوق العمل، فهذا التحليل السوسيو-اقتصادي يبرز أن التكوين يسمح بخلق حالة من الموائمة بين العرض من اليد العاملة والطلب عليها.

وبناء على هذا أصبح التعليم والتكوين المهنيين يردان ضمن النشاطات التنموية كمبدأ هام للرفع من قيمة اليد العاملة ذات التأهيل العالي من جهة وللمحد من خطورة البطالة بين الخريجين والمتسربين من التعليم الثانوي من جهة أخرى، لذلك عملت سياسة التكوين والتعليم المهنيين على وضع استراتيجية بين مخرجات مؤسسات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل من أجل تحقيق التنمية المنشودة هذا على الصعيد العالمي.

أما على الصعيد المحلي فالجزائر كغيرها من الدول النامية أصبحت تولي اهتماماً بقطاع التعليم والتكوين وربطه بالسياسة التشغيلية والتنموية للبلاد، خاصة بعد دخول الجزائر مجال اقتصاد السوق العالمي الذي أثر على جميع المجالات وخاصة الاقتصادية منها، الأمر الذي لا يترك قطاع التكوين والتعليم المهنيين بمعزل عن هذه التحولات الداخلية والخارجية، حيث انه لا يمكننا الحديث عن الموائمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل، وسبل تحقيقها دون

التطرق الى أهم مطلب من مطالبها وهو توفير تكوين مهني فعال له القدرة على الاستثمار في رأس المال البشري من خلال توفير المهارات والأدوات والمعارف التي تطلبها المهن الجديدة في مختلف القطاعات والتي لا يمكن اكتسابها إلا من خلال تعليم وتكوين مهني يضمن القدرة على المنافسة والابتكار وهذا الأخير يستلزم برامج تكوينية متطورة وطاقم بيداغوجي كفاً ومكوّنين ذو خبرات ومهارات عالية بالإضافة إلى توفير الأجهزة التقنية والتكنولوجية الحديثة وأماكن للممارسة المهنية وانتهاج استراتيجيات قابلة للتطبيق، فالجزائر أصبحت أمام تحدي يفرض عليها إعادة النظر في هذا القطاع، فلها سعت سياسة الدولة إلى وضع جملة من الخطط والإجراءات والاستراتيجيات بغرض تحقيق هذه الموائمة وللتعمق أكثر في دراسة العلاقة بين هاذين المتغيرين "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل" وفي هذا السياق يمكننا طرح التساؤلات التالية:

التساؤل الرئيسي:

هل استراتيجية التكوين المهني في الجزائر كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل؟.

وانبثق عن هذا السؤال جملة من الأسئلة الفرعية:

- 1- هل سياسة التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين؟
- 2- الى أي مدى حققت مخرجات مؤسسات التكوين المهني متطلبات سوق العمل؟.
- 3- هل هناك موائمة بين استراتيجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر؟.

ثانياً: فرضيات الدراسة

الفرضية العامة:

استراتيجية التكوين المهني في الجزائر ليست كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل.

الفرضيات الفرعية:

- 1- تأخذ سياسة التكوين المهني الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين المهني
- 2- لم تحقق مخرجات التكوين المهني متطلبات سوق العمل.
- 3- لا توجد موائمة بين استراتيجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر.

ثالثاً: أسباب اختيار الموضوع

مما لا شك فيه أن عملية اختيار موضوع البحث أو أي دراسة علمية تكون نتيجة أسباب ذاتية وميولات شخصية تخص الباحث ، كما قد تكون نتيجة أسباب موضوعية واقعية لاحظها الباحث وأثارت فضوله وبالتالي قرر البحث فيها وتحليلها، فلهذا فإن اختيار الباحثة لموضوع "استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل" كان بناء على عدة أسباب تتمثل في:

1- أسباب ذاتية:

- الرغبة الشخصية في دراسة قطاع التكوين المهني باعتباره قطاع حساس في عملية التنمية الاجتماعية.
- التخصص العلمي "علم اجتماع تنظيم وعمل" الذي يهدف الى دراسة الواقع السوسيو-اقتصادي.
- التعرف على السبب الرئيسي الذي يضمن لخريجين التكوين المهني مناصب شغل دون غيرهم من خريجين القطاعات الاخرى.
- السبب الذي جعل الأفراد يتوجهون لقطاع التكوين المهني، ويعزفون عن مواصلة الدراسة الجامعية.

2- أسباب موضوعية:

- تزايد الاهتمام من طرف المؤسسات الاقتصادية بخريجين التكوين المهني.
- قلة الدراسات العلمية الأكاديمية الذي اهتمت بهذا الموضوع وخاصة من ناحية ربطه بسوق العمل.
- إعطاء نظرة حقيقية لأصحاب المؤسسات الاقتصادية خاصة والخدمات عامة على كفاءة خريجين قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
- معرفة مدى استجابة مراكز التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل.
- التعرف على استراتيجية القطاع في الموائمة بين مخرجاته من اليد العاملة ومتطلبات سوق العمل.
- التحليل السوسيو-اقتصادي الذي يربط بين التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل.
- التعرف على مكانة وأهمية مراكز التكوين المهني في ولاية قالمة وكذلك على كفاءة خريجها في سوق العمل.

رابعاً: أهداف وأهمية الدراسة

لكل دراسة علمية أهداف وأهمية ينطلق منها الباحث، ويسعى إلى تحقيقها ميدانياً، فهذه الأهمية والاهداف تحدد طريق الدراسة وحدودها، حيث أن هناك أهمية علمية وأهمية عملية لكل دراسة أكاديمية تتمثل الأهمية العلمية في ما تضيف الدراسة من مادة علمية للبحث العلمي، أما الأهمية العملية فتتمثل واقع الموضوع المدروس.

01: أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف تتلخص في:

- التعرف على الأهمية الاجتماعية والاقتصادية لخريجين التكوين والتعليم المهنيين.
- التعرف على سياسة قطاع التكوين المهني.
- معرفة استراتيجية وخطط مراكز التكوين المهني في الجزائر.
- دراسة متطلبات سوق العمل بالجزائر.
- الكشف عن العلاقة الارتباطية بين مراكز التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل.
- التعرف على الخطط التنموية المتبعة من طرف الدولة الجزائرية للحد من البطالة لدى خريجين، وكذلك رفع مكانة سوق العمل وجودة منتجاتها خاصة في ظل المنافسة العالمية.

02: أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية:

- تقديم إضافة علمية مبنية على دراسة واقعية لموضوع استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل.
- تزويد الباحث بالخبرة العلمية وكيفية إجراء دراسات مبنية على أسس منهجية.
- التحليل السوسيولوجي لمفهومي التكوين المهني وسوق العمل .
- أهمية نتائج الدراسة التطبيقية ودورها في تغيير الواقع الاجتماعي، حيث تستمد هذه الدراسة أهميتها من التطورات العلمية والتكنولوجيا السريعة التي تفرض على التكوين المهني توفير مهارات وتخصصات جديدة تواكب هذه التطورات وتتوافق متطلبات السوق واحتياجات المجتمع.

الأهمية العملية:

- دراسة حاجات المؤسسات الاقتصادية الجزائرية لخريجين مراكز التكوين والتعليم المهنيين.
- تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها تركز على أهم فئة في المجتمع وهم الشباب الذي يعتبر أساس التنمية والتطور، وهي فئة العمال المهنيين.
- المساهمة في جلب الشباب إلى مراكز التكوين المهني من خلال إبراز أهمية هذه المراكز على الصعيد الشخصي للفرد وكذلك الاجتماعي، بالإضافة إلا أنها قد تكون سببا في الحصول على عمل وبالتالي التخفيف من حدة البطالة في الوسط الاجتماعي.
- تكمن أهمية الموضوع في كونه دراسة حديثة لم تتناول بشكل كبير على مستوى القسم، لاسيما معالجته من الزاوية الاقتصادية، وإبراز مدى أهميته في توفير العمل.

خامسا: تحديد المفاهيم.

1- تعريف التكوين:

التعريف اللغوي: جاء التكوين في اللغة مصدر الفعل كوّن أي شكل Former أو تكوّن=تشكّل.¹

التعريف الاصطلاحي:

التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تزويد الأفراد بمجموعة من المعلومات والمهارات التي تؤدي إلى زيادة معدلات الفرد في أداء عمله.² ويعرف كذلك على أنه إعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا.³ ويقصد بالتكوين في هذا السياق "عملية إعداد وتحضير الفرد لمنصب تسيرا وإشرافا حيث يكتسب رصيذا معرفيا جديدا يؤهله لإبراز قدراته، وكذلك تكيفه مع الوضع الجديد وذلك قصد النهوض بالطاقات وتحسين الأداء وزيادة الفعالية والاستمرارية".⁴

¹ خياط يوسف: معجم المصطلحات العربية و الفنية، دار لسان العرب، بيروت، ص60.

² عبد الباقي صلاح الدين: ادارة الموارد البشرية، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 2000، ص262.

³ أورسان رشيدة: التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، قصر الكتاب، ط2، البليدة، الجزائر، ص279.

⁴ بلقاسم سلاطنية: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الانسانية، جامعة محمد خيضر، العدد الاول، بسكرة، الجزائر،

نوفمبر، 2001، ص1.

التكوين هو تلك الجهود الهادفة إلى تزويد الموظف بالمعلومات والمعارف التي تكسبه مهارة في أداء العمل، أو تنمية وتطوير ما لديه من مهارات ومعارف وخبرات، مما يزيد من كفاءته في أداء عمله الحالي أو بعده لأداء أعمال مستوى أعلى في المستقبل.¹

أما المشرع الجزائري فيعرف التكوين في المادة 104 و105 من الأمر 03/06 المؤرخ في 19 جمادى الثانية 1427 الموافق لـ 15 يوليو 2006 المتضمن القانون الأساسي للتوظيف العمومي على أنه حق وإلزام وفي نفس الوقت هو حق العامل في تحديث معارفه النظرية والتطبيقية وتنميتها وترقيتها في التنظيم السلمي للمهنة وإلزاما منه لمتابعة دورات وأنظمة التكوين التي تنظمها المؤسسة في إطار احتياجاتها بغية تحديث أو تعميق أو تنمية المعارف المهنية والتكنولوجية.²

التعريف الاجرائي:

التكوين هو عملية تستهدف إجراء تغيير في قدرات الفرد الوظيفية والفكرية مما تساعده على أداء عمله بطريقة أفضل وأكثر فعالية، ويتمثل التكوين في مجموعة من الوظائف المخططة مسبقا والتي تستهدف تزويد العمال بالمعارف، والمهارات، والمواقف والتصرفات التي تمكنهم من الاندماج في المنظمة ومن تحقيق أهدافها في إطار الاستراتيجية المخططة.

التكوين هو تأهيل الفرد قبل أن يمارس نشاطه المهني وقبل تعيينه في منصب عمل مناسب ومنحه مجموعة من المهارات والامكانيات التي تمكنه من توفير كتلة من الكفاءات والمهارات المستقبلية واستثمارها المهنة المنشودة.

2- تعريف المهنة:

التعريف اللغوي: معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مهّن، تمهّن، مهنا، وتقول العرب مهن الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أي جذبته.³ وجاء في لسان ابن منظور "المهنة هي الحذق بالخدمة والعمل".⁴

¹السعيد مبروك ابراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة و النشر، ط1، الاسكندرية، مصر، 2012، ص84.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، الصادرة في 20 جمادى الثاني 1924 الموافق لـ 16 يوليو 2008، عدد46.

³ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، دار الكتب العلمية لنشر والتوزيع، المجلد الثاني، بيروت، 1997، ص49.

⁴ابن منظور: لسان العرب المحيط، مراجعة: عبد الله العلايلي، دار لسان العرب لنشر والتوزيع، المجلد الثاني، بيروت، ص293.

التعريف الاصطلاحي: المهنة هي مجموعة أنشطة تتركز حول دور اقتصادي تستهدف ضمان توفير الحاجات الأساسية للحياة، ويطلق المصطلح على الأعمال التي تتم في الميادين التجارية والفنية، وتعتبر المهنة من جانب آخر دورا اجتماعيا يحدده تقسيم العمل العام في المجتمع.¹

يرى تايلور (taylor) أن المهنة هي تلك النشاط الذي يرتبط بسوق العمل، بهدف إشباع الحاجات الأساسية للأفراد، وهذا النشاط المهني يحدد أيضا الوضع الاجتماعي للفرد.²

تُعرّف المهنة بأنها مجموعة من الأعمال المتشابهة التي تنتمي إلى عائلة واحدة بحيث يستطيع الشخص الذي مارس إحداها أن يمارس سواها من نفس العائلة بعد تدريب طفيف لتواجد المعرفة التي تربط بين تلك الأعمال.³

التعريف الاجرائي: المهنة هي أهم العوامل المميزة للحياة الاجتماعية والاقتصادية، ويجمع بين أفراد المهنة الواحدة درجة معينة من التضامن والتعاون والانسجام. وتعتبر المهنة أنها العمل الأساسي الذي يتقاضى من خلاله أجرا ويحتاج في ممارسته إلى خبرة ومهارة.

3- تعريف الاستراتيجية:

التعريف اللغوي: إن الاستراتيجية هي من المفاهيم التي ظهرت في ميدان الحرب وهي ذات أصل يوناني إذ تعرف على أنها "فن القيادة في الحرب الشاملة على مستوى تولي الدولة حيث تنسق الخطط العسكرية مع الخطط الاقتصادية والسياسية وتوصف بأنها الخطة العامة لحملة عسكرية كاملة"⁴

التعريف الاصطلاحي: كلمة استراتيجية تعود الى التعبير الإغريقي "استراتيجيوس" الذي جاء به الإغريقي اوليسند في كتابه "تعليمات عسكرية للقادة".⁵

¹ محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، مصر، ص 205.

² كمال عبد الحميد الزيات، العمل والانتاج المهني-الأسس النظرية والمنهجية-، دار غريب للطباعة والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، 2002، ص 144.

³ سلام غازي عبد الرزاق: التربية المهنية، دار دجلة ناشرون وموزعون، ط1، عمان، الأردن، 2014، ص 9.

⁴ أحمد زكي بدوي، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت، لبنان، 1978، ص 4

⁵ أحمد داود سليمان: نظريات الاستراتيجية العسكرية الحديثة، دار الحرية للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 1988، ص 71

كما عرفها المفكر الألماني فون كلافتز (VON KLAFTE) بأنها استخدام الاشتباك كوسيلة للوصول إلى هذه الحرب".¹

وعرفها الفرنسي ليزيه "الاستراتيجية هي فن إعداد خطة الحرب وتوجيه الجيش في المناطق الحاسمة والتعرف على النقاط التي يجب تحشيد أكبر عدد من القطاعات فيها لضمان النجاح في المعركة".²

كما يمكن تعريف الاستراتيجية على أنها فن القيادة في الحرب الشاملة على مستوى الدولة حيث تتسق الخطط العسكرية مع الخطط الاقتصادية والسياسية وتوصف بأنها الخطة العامة لحملة عسكرية كاملة".³

عرفها الفرد شالنذر "الاستراتيجية هي إعداد الأهداف والغايات الأساسية طويلة الأجل لمؤسسة، أو اختيار خطط عمل وتخصيص الموارد الضرورية لبلوغ هذه الغايات".⁴

التعريف الإجرائي: هي السبل والطرق التي تتبعها ونسير وفقها للوصول الى الأهداف المرجوة.

وتعرف استراتيجية التكوين على أنها تخطيط لعمليات التكوين في المعاهد المتخصصة في التكوين المهني وإشراك مختلف الأطراف الفاعلة في تلك العملية وتكريس كل البرامج والاعتمادات التنظيمية والتقنية لضمان استفادة المتكويين من العملية التكوينية ونجاح برامج التكوين وهذا لا يخرج عن نطاق الأهداف الكبرى لمعاهد التكوين الوطنية التي خططت لها الدولة وفق استراتيجية تنموية محددة.

4- مفهوم التكوين المهني:

التكوين المهني هو مجموعة النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع من

¹كلازوفتر: في الحرب، ترجمة أكرم ديري والهيثم الأيوبي، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2000، ص101.

²اسماعيل صبري مقلد: العلاقات السياسية الدولية-دراسة في الاصول والنظريات-، منشورات ذات السلاسل، ط1، 1987، ص210.

³أحمد زكي بدوي: مرجع سابق، ص411.

⁴ناصر داودي عون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998، ص242.

النشاطات الاقتصادية المعنية¹ وعرف كذلك التكوين المهني بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات، لما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة تتقن بكفاءة وإنتاجية عالية.²

عرف **مادلين جرافيتز (M.GRAWITZ)** التكوين المهني بأنه "العملية الموجهة لتحضير وتعليم كل ضرورات مهنية معينة، مع مراعات من جهة تطور التقنيات والحاجات التقنية، ومن جهة أخرى الزيادة في أعداد البطالين من بينهم الأفراد الغير مؤهلين".³

عرف كل من **بيارنستر (PIERREANSART)** و**اندوركون (ANDREAKOUN)** أن التكوين المهني يشير إلى تنفيذ مجموعة الوسائل لتنمية القدرات الفكرية والعقلية للفرد هذه التي ترجع إلى هيئات بيداغوجية في إطار جزء من مخطط المنظومة التربوية.⁴

التكوين المهني هو إعداد الأفراد إعدادا مهنيا وتدريبهم على مهن معينة قصد رفع مستوى انتاجهم واكسابهم مهارات جديدة.⁵

عرف المشرع الجزائري التكوين المهني حسب المادة 10 من قانون 87"انه كل أشكال التعليم الأكاديمي المؤهلة توفره المؤسسات التعليمية المهنية بعد الدورة الإلزامية للمؤسسات التربوية، وهو موجه لإعداد و تطبيق مهنة أو مجموعة من المهن".⁶

5- تعريف السوق:

التعريف اللغوي: جاء السوق في لسان العرب لابن منظور معنى السوق من "ساق الإبل وغيرها سوقها، سوق، سياق". كما ذكر أن السوق موضوع المبيعات التي يتعامل فيها ويسمى بذلك لأن التجارة تجلب اليها وساق المبيعات نجوها، وجمع سوق "أسواق".⁷

¹ بوتلجة غياث: **التربية والتكوين بالجزائر**، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائرية، 1990، ص33.

² عبد الكريم درويش، ليلي تكلّا: **أصول الإدارة العامة**، مطبعة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر، 1976، ص594.

³ Grawit Madeleine: **lexique des sciences sociales**، 7ème édition Dalloz، Paris، p184.

⁴ جرجس ميشال جرجس: **معجم مصطلحات التربية والتعليم**، عربي فرنسي انجليزي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005، ص142.

⁵ بلقاسم سلاطينية: مرجع سابق، ص12.

⁶ الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، 20 أكتوبر 2008، العدد48، ص5.

⁷ ابن منظور: مرجع سابق، ص242.

التعريف الاصطلاحي: يُعرف السوق بأنها الحيز أو المكان الذي يلتقي فيه بائع السلع أو الخدمات مع مشتريها سواء كان هذا اللقاء في المكان نفسه أو عبر وسائل الاتصال.¹

السوق هو مكان للاجتماع حيث تلتقي عروض الباعة مع طلبات الزبائن أين يتحدد سعر معين لبضاعة معينة.² كما يعتبر السوق وسيلة للمقارنة بين العرض والطلب لتحقيق تبادل الخدمات والسلع أو رأس المال.³

التعريف الإجرائي: هو مجال أو مكان محدد لتبادل السلع والخدمات بين الباعة والزبائن.

6- تعريف العمل:

التعريف اللغوي: العمل هو الفعل بقصد-المهنة-ما يتولى عليه العامل جمع أعمال. العمل في الاقتصاد هو مجهود يبذله الانسان لتحقيق منفعة.⁴

التعريف الاصطلاحي: يعرف العمل على أنه مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن الكثير من الاشياء المادية لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية نفسية ويقوم بوظائف أساسية من أجل تنمية شخصية الأفراد وتكيفهم مع الحياة المحيطة.⁵

كما عرّف في الفكر المعاصر بأنه المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملاً.⁶ العمل هو ذلك النشاط الذي يستهدف انتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين.⁷

التعريف الإجرائي: العمل هو نشاط بدني عقلي يقوم به الفرد وفق شروط محددة من أجل تحقيق هدف معين قد يكون هذا الهدف مادي (تحقيق ربح) أو معنوي (تقديم خدمة).

¹ خياط يوسف: مرجع سابق، ص383.

² ضياء محمد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007، ص8.

³ مدحت الفريشي: اقتصاديات العمل، دار وائل للنشر والتوزيع، الاردن، 2007، ص102.

⁴ علي بن مادة، بلحسن البليش، الجبلاني بن الحاج يحي: القاموس الجديد لطلاب، معجم عربي مدرسي الفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991، ص699.

⁵ ابراهيم ناصر : اصول التربية، مكتبة الرائد العلمية، الاردن، 2004، ص85.

⁶ الزاوي خالد: البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، مجموعة النيل العربية، القاهرة، مصر، 2004، ص81.

⁷ النعيمي محمد جلال: دراسة العمل في اطار ادارة الانتاج والعمليات، دار اثراء لنشر والتوزيع، الاردن، 2009، ص17.

7- مفهوم سوق العمل:

سوق العمل هو أحد أنواع الأسواق الاقتصادية، يتفاعل فيه عرض العمل والطلب عليه لتأخير خدمات العمل، حيث يحاول فيه كل طرف (العمال وأصحاب الأعمال) تعظيم مصلحته الخاصة، ويسمح اللقاء بينهما بتحديد كل مستوى التشغيل والأجر أي تسعير خدمات العمل، وليس من الضروري أن يتم الالتقاء في مكان جغرافي محدد، لأن المهم هو التقاء الرغبات، فمتى حدث التفاعل بين جانبي العرض والطلب فثم السوق أي أن الالتقاء يكون في سوق افتراضية.¹

يشير مفهوم سوق العمل إلى ذلك المكان التي تتوفر فيه فرص العمل لشخص الذي يبحث عن العمل ولصاحب العمل الذي يطلب العمالة.²

يعرفه كودمان (Goodman) بأنه "المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمل والتي يشتغل فيها معظم القاطنين".³

أما مفكرو العلوم الاجتماعية أطلقوا على سوق العمل المدلول "حوض الشغل" وهنا نجد بيار كوندار يرى أن حقيقة حوض الشغل يتمثل في "التلاقي في فضاء واحد لسياسات المؤسسات والخصائص الاقتصادي".⁴

* المفاهيم المرتبطة بمفهوم التكوين المهني:

مفهوم التأهيل المهني: هو عملية إشراك القدرات والمعارف والمؤهلات والخبرة التقنية، التي تمكننا من تطبيق مهنة أو حرفة، فمفهوم التأهيل يفهم في معناه الواسع بعيدا عن تحويل المعارف التقنية والبدئ في تنفيذها في سيرورة العمل فهي لا تنفصل عن شروطه الاجتماعية.⁵

¹ نبيل سوفي: اقتصاد العمل، مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة سنة أولى ماستر (تخصص موارد بشرية)، كلية العلوم

الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2018/2019، ص 13

² ضياء مجيد الموسوي: مرجع سابق، ص 11.

³ مدحت القرشي: مرجع سابق، ص 107.

⁴ خياط يوسف: مرجع سابق، ص 387.

⁵ أورسان رشيدة: مرجع سابق، ص 281.

ويعرف التأهيل المهني أنه نوع من التعليم موجه لإعادة تأهيل الموظفين في إطار العمل الذي يقومون به، من أجل تقويم أداءهم وتمكينهم من الاطلاع على المستجدات العلمية الحديثة في مجال مهنتهم.¹

مفهوم التمهين:

يعرف التمهين على أنه نظاماً يهدف إلى تكوين الصناع المهرة عن طريق التحاق التلميذ الصناعي بمنشأة لفرض التدريب على الإنتاج مقابل منحة أو مكافأة.²

التمهين هو طريقة لتكوين المهني الهدف منها اكتساب تأهيل مهني أول معترف به يسمح للمتمهين بممارسة مهنة معينة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والحرفي.³

أما من الجانب السوسولوجي فيعرف البعض التمهين على أنه عملية تكوينية تتم داخل مؤسسة إنتاجية يكتسب من خلالها المتمهين مهارات تمكنه من القيام بمهنة معينة في المستقبل.⁴

مفهوم الإدماج المهني: يعتبر المرحلة بين الخروج من النظام التربوي والاندماج في سوق العمل، وبالتحديد الإدماج يكون في منصب عمل دائم يضمن للشباب العامل الأمل مستقبلاً والتجديد المنتظم.⁵

مفهوم الكفاءة: عرفها جوزيت (JOSETTE) أنها "جملة المعارف المعمقة المتحصل عليها والتي تمنح قانون إقرار أي مهنة".⁶

كما تعرف الكفاءة على أنها "معرفة المرء الضمنية لحقيقة معينة أو لحدث ما أو لعمل من الأعمال أو نشاط من الأنشطة الفكرية واللغوية أو العلمية، مما يجعله قادراً على أداء هذا العمل أو النشاط بمهارة وقدرة عالية"⁷

¹ جرجس ميشال جرجس: مرجع سابق، ص 144.

² أحمد زكي بدوي: التلمذة الصناعية/ معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982، ص 24.

³ بلقاسم سلاطينية: مرجع سابق، ص 7.

⁴ اورسان رشيدة: مرجع سابق، ص 295.

⁵ الداوي صالح: سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، دار وائل للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص 79.

⁶ Debove Josette Rey: *Dictionnaire méthodologique du français actuel*, 107 avenue Parmentier, Paris (Xème) 1989, P269.

⁷ جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم عربي فرنسي، مرجع سابق، ص 419.

إذا الكفاءة هي جملة المعارف على مستوى عالي حول نشاط، عمل، مهنة لتكون فيما بعد القدرة على الأداء.

* المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

مفهوم العرض: يقصد بالعرض في مجال سوق العمل هم طالبي العمل من اليد العاملة، وأهم العوامل المؤثرة فيه هي معدل النمو السكاني ومستوى مهارة قوة العمل.¹

مفهوم الطلب: يقصد بالطلب في سوق العمل عارضي مناصب العمل من أصحاب الأعمال، وأهم العوامل المؤثرة فيه معدل الناتج الداخلي وتطور الاستثمار وأساليب الإنتاج.²

القوى العاملة: هي مجموع عدد السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الأفراد في المجتمع ويطلق عليها اسم السكان النشطين اقتصاديا.³

مفهوم التشغيل: يعرف بأنه هو تمكين كل مواطن مؤهل من حقه في العمل.⁴

مفهوم متطلبات الشغل: هي اختيار وتوفير احتياجات الشغل أو العمل من الأفراد بقدر ما تحتاجه مؤسسات العمل من الإعدادات والمؤهلات والمهارات المناسبة لذلك الشغل أو المهنة.

سادسا: الدراسات السابقة

الدراسة الأولى: دراسة قويجيل منير "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر".⁵

وتتمحور إشكالية الدراسة حول العلاقة الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، حيث ركز الباحث على مدى مساهمة التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة بالجزائر بالإضافة إلى جانب آخر وهو هل هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر.

¹ ضياء مجيد الموسوي: مرجع سابق، ص15.

² مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار الحامد لتوزيع والنشر، الأردن، 2009، ص192.

³ وديع محمد عدنان: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، المعهد العربي لتخطيط، ص28.

⁴ بلقاسم سلاطينية: مرجع سابق، ص68.

⁵ قويجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية،

بسكرة، 2013-2014.

كما أن موضوع هذه الدراسة يكتسي أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد، على المستوى الاقتصادي فهذا الموضوع ضروري وهو شرط من الشروط المطلوبة لتحقيق تنمية، أما على الصعيد الاجتماعي فهو يسمح ويسهل الاندماج المهني، والاجتماعي لشباب الباحث عن عمل.

وقد توصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج الهامة يمكن تلخيصها على النحو الآتي:

- ✓ سياسة التكوين المهني تحث على جودة وكفاءة اليد العاملة المؤهلة حيث تؤكد على ضرورة إجراء الترتيبات لكافة التخصصات بالإضافة إلى إعطاء حرية اختيار التخصص للمتكوّن.
- ✓ التكوين المهني يحقق النجاح المهني.
- ✓ أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية في مجال العمل.
- ✓ سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل.
- ✓ زيادة فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجين التكوين المهني.
- ✓ مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر.
- ✓ التكوين المهني يساهم في صناعة اليد العاملة من خلال خريجين التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل.

الدراسة الثانية: دراسة حميدة جرو "سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل".¹

ركزت الباحثة في هذه الدراسة على مدى مواءمة سياسة التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر أساتذة وإداريين مؤسسة التكوين المهني ولتعمق في هذا الموضوع أكثر انطلقت من تساؤل رئيسي تمثل في ما هي سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجات التكوين بعالم الشغل بولاية بسكرة نموذجا من 2010 إلى 2015؟

تبرز أهمية الدراسة في تسليط الضوء على سياسة التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل وخاصة التطرق لواقع القطاع بولاية بسكرة خلال الفترة الممتدة من 2010 إلى 2015

¹ حميدة جرو: سياسة قطاع التكوين والتعليم بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل، ولاية بسكرة نموذجا من 2010 إلى 2015، مجلة الباحث في العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد 35، سبتمبر 2018.

كنموذج، كونها من بين الولايات الجزائرية التي حققت تقدم ملحوظ في هذا القطاع. وتتمثل الأهداف الرئيسية لهذه الدراسة في:

✓ التعرف على سياسات التكوين المهني بالجزائر لربط مخرجاتها بعالم الشغل.

✓ التعرف على الآليات المستخدمة لربط مخرجات التكوين المهني بعالم الشغل.

أظهرت نتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل.

✓ هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات.

✓ تدني في المستوى المطلوب لتغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والأشغال العمومية.

✓ انخفاض مستوى التفاعل بين مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين ومتطلبات واحتياجات التنمية وسوق العمل من حيث الكم والنوع على حد سواء.

الدراسة الثالثة: دراسة ليندة كحل الرأس "سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر".¹

تمحورت إشكالية الدراسة حول موضوع جد مهم في الحياة الاجتماعية والاقتصادية، وهو سياسات التشغيل وسوق العمل، كون الجميع أصبح يبحث عن العمل من أجل تأمين نفسه وإثباتها، فلماذا انطلقت الباحثة من تساؤل رئيسي تمثل في مدى مساهمة سياسة التشغيل المستخدمة من طرف الحكومة في معالجة اختلال سوق العمل في الجزائر في إطار الإمكانيات المالية المخصصة؟ و لتناول جميع جوانب هذه الإشكالية والتدقيق في جزئياتها ركزت الباحثة على واقع سوق العمل في الجزائر والسياسات التي سطرته الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل، بالإضافة إلى العلاقة التي تربط بين النفقات العامة والتشغيل. وتهدف هذه الدراسة الى تحقيق جملة من الأهداف منها:

✓ إلقاء الضوء على تطور سوق العمل في الجزائر، وتبيين خصائصه.

✓ التعرف على السياسات العامة المطبقة من طرف الحكومة الجزائرية في ميدان الشغل، وانعكاسها على وضع سوق العمل.

¹ليندة كحل الرأس: سياسات التشغيل وسوق العمل في الجزائر، رسالة ماجستير، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر، 2013-2014.

- ✓ تبين دور الإنفاق العام في التحسين من وضع التشغيل، وأساس نجاح هذا الدور، أما بالنسبة لنتائج فتوصلت هذه الدراسة إلى جملة من النتائج نذكر منها:
- ✓ من خلال الإحصائيات الرسمية المعتمد عليها نجد أن مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال العشرية الأولى من القرن الواحد والعشرون، قد شهدت تحسنا ملحوظا، وذلك بارتفاع معدل العمالة، وانخفاض معدل البطالة.
- ✓ سوء التنسيق بين مختلف أجهزة الشغل وتداخل المهام فيها بينهما، مما ينقص مدى فعاليتها في تحقيق أهدافها.
- ✓ التوسع في الإنفاق العام في الجزائر لا يتناسب مع الوضع الاقتصادي الذي تعيشه البلاد بالنظر لعدم مرونة الجهاز الانتاجي.
- ✓ نقص كفاءة وفعالية القطاع الصناعي.

الدراسة الرابعة: التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة.¹

إشكالية الدراسة: تمحورت إشكالية الدراسة حول العلاقة بين التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية، حيث ركزت هذه الدراسة على مدى أهمية التعليم الفني والتدريب التقني ودوره في تكوين اليد العاملة المؤهلة التي تعتبر العنصر الحساس الذي يدفع بعجلة التنمية الاجتماعية والاقتصادية، ولدراسة هذه الإشكالية وتحليلها انطلق الباحث من سؤال رئيسي تمثل في: ما مدى ملائمة مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني للاحتياجات التنموية من القوى العاملة في المملكة العربية السعودية؟

نتائج الدراسة:

- ✓ عدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك.
- ✓ ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها

¹ التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، منتدى الرياض الاقتصادي، الدورة الخامسة، السعودية، 17-19 ديسمبر 2011.

الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، حيث يفسر هذا ما أظهرته الدراسة من عدم قدرة الخريج على التكيف مع بيئة العمل، وعلى الرغم من أن ما نسبته 81 % من الباحثين في استبانة المؤسسات التعليمية أيدوا جودة المناهج الدراسية والتدريبية المتوافرة في التعليم الفني والتدريب التقني إلا أن التحليل أكد على ضرورة التركيز على التدريب العملي وزيادة عدد الساعات المخصصة له.

- ✓ ضعف المعلومات أو انعدامها فيما يخص سوق العمل خاصة خدمات المعلومات عن فرص العمل ومتطلباته ومؤشرات الدفيقة للمعروض من العمالة والمطلوب منها مما يساعد على وجود تحديد لاحتياجات سوق العمل والتخطيط المستقبلي لها، وقد أظهرت الدراسة
- ✓ ضعف أداء الجهات الرسمية في إدارة المعلومات التي تطلبها عملية الاستثمار في الموارد البشرية استنادا إلى اقتصاديات المعرفة.
- ✓ يحتاج التدريب الأهلي إلى تقييم وتطوير من خلال دراسة متكاملة ومستقلة لواقع مؤسسات التدريب الأهلي وكفاءة مخرجاته ودعمه ومساندته وتحفيزه (حيث انخفض عدد المتدربين بنسبة 70% خلال السنوات الخمس الماضية).
- ✓ تبين افتقار مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني إلى الأبحاث والدراسات العلمية التطويرية مع قلة المخصصات المالية أو انعدامها للإنفاق على مثل هذه الدراسات، وقد أظهرت الدراسة حاجة ملحة لهذه الدراسات حيث برز تركيز أساليب تقييم الطلاب على الاختبارات التحصيلية، وهذه لا تكفي لقياس مهارات الخريج أو المتدرب وربما كان ذلك لضعف التأهيل التربوي والتقني للمدرسين والمدربين أو انعدامه في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مما يؤثر سلبا على العملية التعليمية والتدريبية ومخرجاته.

الفصل الثاني:

فلسفة التكوين والتشغيل ومتطلبات سوق العمل العربية

تمهيد

المبحث الأول: المداخل النظرية لتكوين المهني وسوق العمل

المطلب الأول: نظرية تحقيق المكانة الاجتماعية.

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري

المطلب الثالث: نظرية البحث عن الشغل

المطلب الرابع: نظرية سوق العمل المضاعف والنظرية الرأس مالية

المبحث الثاني: نماذج عالمية حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الأول: تجربة المملكة المتحدة (بريطانيا) في إعداد المعايير والمؤهلات المهنية

المطلب الثاني: التجربة اليابانية لربط التكوين بمتطلبات الشغل

المطلب الثالث: تجربة كندا في إعداد المعايير المستندة على الكفاءات

المبحث الثالث: متطلبات أسواق العمل العربية

المطلب الأول: خصائص أسواق العمل العربية

المطلب الثاني: مواضع الخلل في أسواق العمل العربية

المطلب الثالث: تحديات أسواق العمل العربية وضرورة التكوين

تمهيد:

إن النظريات السوسولوجية هي الركيزة الأساسية لأي بحث علمي كونها تدعم البحث العلمي بالأطر ولأنساق التي تعينه في تفسير البيانات المستمدة من الميدان، كما أن البحث العلمي يعطي للنظرية مجالاً للاختيار والتوسع، حيث أن جدية البحث تتأتى من قدرة الباحث على اختيار النظريات المناسبة والملمة ببحثه لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أهم النظريات السوسولوجية التي فسرت العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل، بالإضافة إلى طرح بعض النماذج العالمية التي درست العلاقة بين القطاعين وفي الأخير سنعطي فكرة حول أسواق العمل العربية.

المبحث الأول: المداخل النظرية لتكوين المهني وسوق العمل:

المطلب الأول: نظرية تحقيق المكانة الاجتماعية، ترجع هذه النظرية لاهتمام علماء الاجتماع في البحث وراء سبب تحقيق المنزلة والمكانة التي تنتبأ بالمستوى الاجتماعي لوظيفة الشخص، وذلك من خلال الخلفية الاجتماعية للفرد. وتهتم هذه النظرية بالقضايا المتعلقة بدور الإنجاز والمكانة الاجتماعية في التأثير على الاختيار المهني، حيث أن معظم الأبحاث حول نظرية تحقيق المكانة تؤكد على اثر الأجيال المتعاقبة، إذ أنه يمكن التنبؤ بالدور الوظيفي للفرد من خلال وظيفة والده. ووجد العلماء أنهم يستطيعون التنبؤ بالمكانة الاجتماعية والاقتصادية للفرد من خلال وظيفته التي يسعى للعمل بها، ووظيفة والده ومستوى تعليمه. إلا أن هذا التوجه أصبح أكثر تعقيدا. إذ أن هناك مجموعة أخرى من المعايير ترتبط بالأداء التعليمي الذي أصبح يؤثر على العوامل الاجتماعية النفسية، بالإضافة إلى مدى تشجيع الآباء والمعلمين للأبناء لمتابعة الدراسة والالتحاق بالجامعة، أي أصبح التعليم والتنبؤ بالمكانة التعليمية تقاس بعدد سنوات الدراسة، وان هذا يؤدي إلى التنبؤ بالمكانة الوظيفية التي ترتبط بالمكانة الاجتماعية أو المستوى الاجتماعي للفرد. وهناك قضية أخرى حازت على قدر كبير من الانتباه وهي تأثير معرفة وظيفة الأم بالتنبؤ في مكانة الأبناء فقد أجرى كازوم (khazzome 1997) بحثا أشار فيه إلى أن 4756 فردا وجدوا أن وظائف الأم ساعدتهم في التنبؤ بوظيفة الأبناء، وكذلك في تحقيق الأبناء منزلة وظيفية محددة، ووجد أن المستوى الوظيفي والتعليمي للأم يساعد على التنافس الأكاديمي والطموح الوظيفي. وفي دراسة لاحقة لطلبة الصف التاسع وجد هوسلر وستاج (Hosseler and stage.1992) أن التوقعات التعليمية للأبناء لها تأثير قوي وأكثر من مستواهم التعليمي في إنجاز أبنائهم الطلبة أو مدى اندماجهم في النشاطات المدرسية، ووجد ببلرز ورافتري (Biblarz and Raftery 1993) أن الظروف الأسرية لها دور في تحديد مكان الوظيفة التي يصل إليها الأبناء، وأن الطلاق والانفصال يزيد احتمالية حصول الأفراد على وظائف بمكانة أقل، وأن العيش في عائلة مع وجود زوج أم أو زوجة أب يقلل من المكانة الاجتماعية والاقتصادية، وكذلك العنف الأسري يؤدي إلى مكانة متدنية للأم المعنقة يرتبط ذلك بالدخل المتندي. وذكر أن الأسرة والصداقة وعلاقات العمل تحقق مكانة للشخص، وأظهرت تأثير التوقعات العائلية في الخطط المهنية والميول والوظيفة لدى الأفراد والبالغين. وتعتبر الثقافة عامل أساسي في عملية تحقيق المكانة، فقد يرجع سبب النجاح بعض الأفراد في تحقيق مكانة وممارسة الوظيفة إلى المعارف أكثر من معرفتهم سوق العمل. ولا حظت اميدا (Imada 1998) أن النساء اليابانيات لا تحققن مكانة في العمل بسبب دورهم في الحياة الاجتماعية من انجاب الأطفال وتربيتهم ورعاية الأسرة، وهذه العوامل تحد من تحقيق المكانة المهنية بالنسبة للمرأة وفي كينيا مثلا

العوامل الثقافية على بقاء الأفراد في المدرسة ومكانتهم الوظيفية اللاحقة، فإن التوقعات المستقبلية للأطفال تعود إلى دخل العائلة وإلى التفرة بين المرأة والرجل في القوة العاملة، وهذه الاختلافات اثبتت أهمية العوامل الاجتماعية الثقافية في اختيار التوقعات في نظرية تحقيق المكانة. وعلى الرغم من أن نظرية تحقيق المكانة أفادت الوظيفية، إلا أنها موضوع انتقاد لأنها غير قادرة على طرح التغيرات اللاحقة في المكانة، وانها اهتمت فقط بالبداة بالعمل وليس الاستمرار به، والنجاح ليس مجرد بدئ الفرد في الوظيفة، وثم انتقادها في أنها فشلت في استخدام المعلومات الحديثة والتغيرات الوظيفية في مكانة وظيفة معينة.¹

المطلب الثاني: نظرية رأس المال البشري:

تقوم هذه النظرية على أساس أن جانباً من عرض عمل المتعلم يعتمد على مفهوم السياسة الاستثمارية في التعليم وهي عديدة من أهمها الاستثمار والتي تؤكد على أن التعليم يرفع الإنتاجية، وتقوم هذه النظرية على أساسين ، الأول هو أن حجم ما ينفق على البحوث العلمية والتطوير يجب أن يوزع بشكل يضمن وصول هذه النفقات إلى هذه البحوث والتقنيات التي تتمتع حافزاً للاستثمار في الاقتصاد وتقلل من الهدر في الموارد الطبيعية، أما الأساس الثاني فيقوم على أساس خلق قوى عاملة قادرة على استخدام التقنيات المستحدثة، عن طريق الاستثمار في الشهادات، لغرض الوصول إلى خلق كوادر قادرة على رفع الإنتاجية.² ويمكن أن ندرج في هذا السياق مساهمة بيكر (Becker) الذي قام من خلالها بتحليل الدور الاقتصادي للشهادة وأهميتها في تفسير العلاقة (تكوين-تشغيل) والتي عبر عنها بالثنائية المتلازمة (تكوين-أجر) فالشهادة من وجه نظره تشكل مجالاً لتنظيم المنافسة داخل سوق العمل والاستثمار في آن واحد نظراً لعلاقتها المباشرة بنوعية الانتاج، مستويات العمل ومتطلبات سوق العمل.³

أكد الفريد مارشال (A. Marshall) أن أهمية الاستثمار في رأس المال البشري باعتباره استثماراً وطنياً وفي رأيه أن أعلى أنواع رأس المال قيمة هو رأس المال الذي يستثمر في الإنسان، إذ عن طريق الإنسان تتقدم الأمم والاقتصاد ذاته ذو قيمة محدودة إن لم يستغل في سبيل التقدم وذلك من خلال القوى البشرية التي تحول الثروات من مجرد كميات نوعية إلى طاقات تكنولوجية

¹ سهام أبو عطية: أساسيات الإرشاد والنمو المهني، الأهلية لنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013، ص ص208-209.

² أمل اسمر زبون، مليحة جبار: الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والشغل في العراق، مجلة الكويت للعلوم الاقتصادية والإدارية (تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد)، جامعة واسط، العدد 21، الكويت، 2016، ص4.

³ Thomas et Mansuy: **l'insertion professionnelle des débutants en Europe. des situations contraste**, Revue économique et statistique N° :378-379, 2004, P150.

متنوعة تحقق التقدم المنشود، وللنهوض بعملية الاستثمار في رأس المال البشري يقترح مارشال الاهتمام بالاستثمار في مجموعة من الأنشطة المتصلة بتتمية وتحسين نوعية رأس المال البشري ومن بين هذه الأنشطة نذكر:

أ- الخدمات الصحية: حيث أنها تؤثر في رأس المال البشري كما ونوعاً، كما عن طريق تخفيض الوفيات، نوعاً عن طريق التأثير في مقاومة الأفراد للأمراض وزيادة حيوية العنصر البشري ومن ثم كفايته الإنتاجية.

ب- التعلم بصفة عامة ومراكز التدريب المهني والتعليم الفني بصفة خاصة إذ أن الاستثمار في هذه الأنشطة تؤثر في نوعية وكفاءة رأس مالها البشري.¹

إذ ركزت نظرية رأي المال البشري على دراسة التكلفة الاقتصادية للاستثمار التعليمي والتدريب الفني، بالاعتماد على قياس المدخلات والمخرجات التعليمية، أما العائد الفردي والمجمعي من الاستثمار التعليمي والبشري فكان انطلاقة من التحليلات المتقدمة لتفسير العلاقة (مدرسة-عمل)، وما يمكن أن يحققه العائد الفردي والمجمعي المتمثل في التطابق في المفهوم العام بين (التكوين- منصب العمل)، انطلاقة من الاستثمار في التكوين الأولي.²

المطلب الثالث: نظرية البحث عن الشغل:

اهتمت هذه النظرية وبشكل رئيسي بدراسة السلوك العقلاني الذي يستخدمه الباحثون عن العمل لأجل الوصول لتحديد فترة الإدماج انطلاقة من الأفعال الصادرة عنهم أثناء البحث عن العمل. هذا الحرص من طرف الباحثين عن العمل على الاستخدام العقلاني للوقت ترجعه هذه الفكرة في الأساس إلى أنهم خصصوا قسم كبير من حياتهم في الدراسة لذا تعتبر لحظة إدماجهم نقطة تحول شاملة ومصيرية في وضعيتهم، بناءً عليه يستثمرون جزء من هذا الوقت في البحث عن العمل، وبالرجوع لسوق العمل نجد أن هذا التحليل لا يطبق فقط على الباحثين عن العمل وإنما حتى على المستخدمين، فعقد العمل ظهر وانتشر بين شخصين عن طريق التفاوض المباشر والحر بين طالبي العمل والمستخدمين. هذه المقاربة النظرية التي أسست على التصور المثالي لحالة التوازن الفردي التي تظهر فقط عندما تكون تقديرات الفرد في غير محلها ولا يستطيع تطوير أرباحه، أين يتهيأ لتغيير الكيفية التي يستخدم بها الوقت، ليتجه لأساليب أكثر عقلانية في طريقة

¹ راوية حسن: مدخل استراتيجي لتخطيط وتنمية الموارد البشرية، دار الجامعية لنشر والتوزيع، ط1، الإسكندرية،

2010/2011، ص64.

² Laflamme Claude: **une contribution à un cadre théorique par l'insertion professionnelle des jeunes**. revue des sciences de l'éducation, vol xN°, 1984, p205.

البحث عن الشغل بين مختلف الأنشطة للوصول إلى تلك الأرباح وتحقيق توازنه، خصوصا في ضل قلة الفرص التي تسمح للفرد بزيادة حصيلته الإيجابية وصعوبة الحصول عليها عن طريق جهوده الخاصة في ضل التنافس الحاد بين طالبي الشغل.¹

ارتكزت أسس هذه النظرية على أعمال جورج ستيغر (George Stigler) والتي تجاوزت مبدأ المعلومات التي يحوزها العون الاقتصادي، حيث تنتقد فكرة أن المتعاملين على علم كامل بما يجري في سوق العمل، فالحصول على المعلومات الكافية يتطلب نفقات وفترة زمنية متعلقة بالبحث، وهذا ما يفسر ظاهرة وجود متعطلين رغم وجود فرص عمل شاغرة، ويفسر تباين الأجور المتعلقة بنفس فئات المهارة، كما أن الأفراد يتركون مناصب عملهم بمحض إرادتهم تفرغا للبحث عن وظائف أنسب إليهم أي أن البطالة "اختيارية" وليست "إجبارية" ويتوقف طول فترة البطالة على معدل الأجر الذي يتوقع الفرد الحصول عليه نتيجة تحسين درجة معلوماته بأحوال السوق والوضع العام، كما أن الداخلين الجدد خاصة الشباب نظرا لقلّة خبرتهم ومعلوماتهم تزداد درجة تعقلهم بين الوظائف، وهذا يجعلهم أكثر عرضة لفترة بطالة أطول من غيرهم، لكن العديد من الباحثين يرى عدم قدرة هذه النظرية على تفسير حقيقة معدلات البطالة المرتفعة، فلا يمكن إرجاعها لمجرد رغبة الأفراد في التفرغ لعملية جمع المعلومات، كما أن الواقع أثبت أن البحث عن العمل الجديد يكون للفرد المشتغل وليس البطال.²

المطلب الرابع: نظرية سوق العمل المضاعف:

اهتم بعض المحللين في العلوم الاجتماعية خلال فترة الستينات بظاهرة الفقر في الولايات المتحدة الأمريكية وقد دلت نتائج تحليلاتهم إلى وجود حالة من التضيق التي كانت سبب في هذه الظاهرة والتي هي مرتبطة ارتباطا مباشرا بالهيكل المنهجي، إذا هذا الدور المؤثر للهيكل المهني لا يقتصر على الظواهر الاجتماعية بل يتجاوزها إلى الظواهر الاقتصادية، وهو وقف على الكثير من الاقتصاديين بالبحث والتحليل مرتكزين في ذلك على كتابات كلارك كار (Clark Keer 1954) والتي كانت بمثابة إطار معرفي جديد، والذي عمل على بنائه وتطويره من خلال جملة من الدراسات التي أجراها حول سوق العمل في الولايات المتحدة الأمريكية، والتي توصلت إلى التمييز بين سوقين للعمل: سوق عمل أولي، سوق عمل ثانوي، ولكل منهما خصائص مميزة، فسوق العمل الأولي هو يضم حوالي 85% من اليد العاملة ويمثل كل الأشكال التنظيمية الرسمية والمتمثلة في: مؤسسات

¹ أمل اسمر زبون، مليحة جبار، مرجع سابق، ص8.

² سوفي نبيل: مرجع سابق، ص41.

خاصة، إجراءات التوظيف، الترقية، التكوين... الخ، في حين خصص السوق الثانوي لسود أمريكا والذي تميّز إمكانية وجود الخبرة ضئيلة، شباب مراهقين، بالغين غير مستقرين...

كما قام كل من **دورنجر وبيور** (Doringer and Piore) سنة 1971 بموصلة البحوث حول فرضية كلارك المتعلقة بسوق العمل للوقوف أكثر على حقيقة واليات اشتغاله، فكانت النتائج انهم استطاعوا تحديد وبدقة سمات وخصائص أعضاء السوقين إضافة لما تقدم به كلارك، بحيث توصل إلى أن أعضاء السوق الأولي قد تمكنوا من الحصول على تكوين نظري أكثر تقدماً، في حين أن أعضاء السوق الثانوي يتم تمييزهم عن طريق مهارتهم اليدوية المكتسبة عن طريق التطبيق المباشر للمهن، فألياً أن من يستجيب لتطور التكنولوجي المتسارع الذي تشهده نظم الإنتاج في السنوات الأخيرة بالنسبة لأعضاء السوق الثانوي الذين تكون فرص إدماجهم في ظل هذه المتغيرات ضئيلة جداً، بالمقابل نجد أن أعضاء السوق الأولي هم أوفر حضا واقتراباً من هذه المجالات الحديثة أهمها (الحاسوب) الذي سيطر على كل المجالات تقريبا، لما يحملونه من تكوين يعمل على تزويدهم بمهارات تكون لهم كحصانة وضمان للإدماج بطريقة سهلة وسريعة أيا كانت التغيرات، لهذا شدد دورنجر وبيور على إلزامية النهوض بعملية التكوين لأعضاء سوق العمل الثانوي لضمان انتقالهم لعالم المهن وإدماجهم.¹

المطلب الخامس: النظرية الرأس مالية:

إن النظرية الاقتصادية الرأس مالية لها علاقة بالتطوير المهني، إذ تقترح النظرية الرأي مالية أن الأفراد يستثمرون في تعليمهم وتدريبهم من أجل الحصول على وظيفة ذات أجر ومستوى اجتماعي أعلى، وبذلك يحققون دخل أعلى طوال حياتهم، لأن الدخل الذي يكتسبه الفرد يرتبط بأدائه وقدرته وتعليمه وتدريبه، وبذل جهد لزيادة الإنتاج بشكل أكثر فعالية، لذلك يعتبر التعليم استثمار، وخاصة إذا كان لدى صاحبه الخبرة بالوظيفة، ويستثمر الأفراد والأسر المال للدراسة في الكلية أو التدريب في مرحلة مبكرة من حياة الفرد، ليستفيدوا من هذا الاستثمار بعد سنوات قليلة عندما يبدأ الفرد يتلقى أجر مقابل عمله. وقد ثبت أن التعليم له تأثير كبير على حياة الفرد وأن الراتب والفوائد التي تقدم من قبل أرباب العمل تكون للعمال الأكثر تعليماً، وهي تجعلهم يستثمرون بالعمل وزيادة الانتاج، وتوفر لهم أيضاً الرعاية الصحية والمواصلات، فهي تساعد على تحسين قوة الدخل لذا فإن النظرية الرأس مالية تنظر إلى النفقات التعليمية على أنها استثمار في الدخل الفعلي للفرد، وتتنظر هذه النظرية إلى الفرد على أنه شركة بحالها. وفي تطبيق هذه النظرية على وظائف

¹ مصطفى رجب: الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، المعهد العربي لتخطيط، مجلة البيان، العدد 122، الكويت، 2004، ص95.

طلبة المدارس الثانوية نجد أن الوظائف التي يقومون بها تكون بشكل أساسي في مجال الخدمات والمبيعات والعمالة وهي تختلف في النوعية، ورغم أنها تزوّد أصحابها بدخل مباشر، لكنها لا تطور قدراتهم التي ممكن أن تستخدم في وظائف أكثر تعقيدا في المستقبل، وبناء على هذا يعتقد العلماء بأنه على الطلبة المرحلة الثانوية أن ينتظروا حتى التخرج من الجامعة، إذ أن التعليم يعمل على تطوير مهاراتهم التي تطلبها الوظائف بدوام كامل. ولمساعدة طلبة المدارس الثانوية على تحسين أوضاعهم المهنية، وأنه على المدارس إتاحة فرص للاكتساب مهارات حل المشكلات ومهارات أخرى تساعد الطلبة على إيجاد فرص عمل أفضل، إلا أنه في حالة عدم تقدير الدول لحامل الشهادات العلمية تزيد نسبة المتسربين الإناث والذكور من المدرسة أو حتى الجامعة.

وتفترض النظرية أن الأفراد الذين لديهم قدرات أكاديمية متنديه يعملون بوظائف ذات استثمار متندي الدخل يترتب عليها اقتصاد متندي، وإن المجتمعات التي لديها وظائف تطلب مهارات متندية، ولا توفر فرص عمل تطلب مهارات ومعارف عليا، ولا تشجع الطلبة على إكمال دراستهم ولا تؤكد على دور الميول والقدرات وتطويرها فهي المجتمعات ذات الاقتصاد المتندي، بما يؤكد على أن اختيار الوظيفة يجب أن ينظر إليه على أنه عملية طويلة الأمد، ويجب أن يستخدم المرشدون النظرية الرأسمالية لمساعدة الطلبة على إيجاد عمل وفق قدراتهم وميولهم، وهي بهذا أقرب إلى نظرية السمة والعامل، إلا أنها تختلف عنها من حيث التركيز على الدخل. ويجب أن يؤكد المرشدون على ذلك سواء كانت وظيفة بدوام جزئي أو في إجازة الصيف، أو لعمل يستمر مدى الحياة. أن الأفراد الذين ليس لديهم دخل كافي لدفع نفقات التعليم لا يجدون العمل استثمارا جيدا. وترى النظرية الرأس مالية أن هناك حاجة إلى تخطيط طويل الأمد، وهي بذلك تكون قريبة من نظرية النمو المهني، كما أنها ترى أن سوق العمل الأولي يكون فيه العمل ثابت، والمؤسسات العاملة ضخمة ومزدهرة، وفي سوق العمل الثانوي تكون الوظائف متندية الأجر وفرص التقدم قليلة.¹

تعقيب على النظريات:

بناء على ما طرح في النظريات السابقة يتضح أن الطموح في وضع فرضية تفسر ظاهرة الإدماج المهني، والقرارات الحاسمة والدقيقة التي يجب اتخاذها على مستوى قطاع التكوين المهني وربطه بسوق العمل ليست بالأمر السهل، فوضعية النقابات انطلاقا من التحليلات والتفسيرات

¹ سهام أبو عطية، مرجع سابق، ص ص 210، 211.

النظرية السابقة مازالت بعيدة المنال والتحقق في أرض الواقع، فتلك الأفكار العالمية لم تتعدى مجال الوصف والتفسير على النقيض تماما، فالواقع بحاجة إلى أفكار ملموسة -أي إمكانية التطبيق على أرض الواقع- كما يجب أن ينطلق مستوى التحليل بين قطاع التكوين المهني وسوق العمل من السياق السوسيو-اقتصادي ومصادر علاقات القوة بين هاتين المؤسستين وتطورها والكيفية التي يتم بها تبادل الفوائد هذا من جهة، ومن جهة أخرى تعقد ظاهرة الإدماج المهني في خضم التطورات التكنولوجية المتعاقبة التي أكدت دائما على ضرورة تبني أفكار ومقاربات نظرية حديثة تسير التطور التكنولوجي وتترجم الواقع السوسيو-اقتصادي وتكون أكثر شمولا للخروج من دائرة الوصف والتحليل.

المبحث الثاني: نماذج عالمية حول سياسة التكوين المهني وسوق العمل

توجهت العديد من الدول النامية والمتقدمة نحو اعتماد هياكل للمؤهلات المهنية ومعايير للكفاءة في مستويات التعليم والتكوين والاعتماد للمهن والمهارات، خاصة في المجالات الصناعية والتقنية للارتقاء بمستوى التعليم والتعامل الإيجابي مع توجهات سوق الشغل والعولمة والتجارة الدولية.

المطلب الأول: تجربة المملكة المتحدة (بريطانيا) في إعداد المعايير والمؤهلات المهنية:

المملكة المتحدة دولة متقدمة لها تاريخ عريق في التصنيع، وهي من الدول التي دخلت لسباق الحضاري بإدراكها ضرورة الاهتمام بالعنصر البشري القادر على دخول عصر الصناعة الحديثة التي تعتمد أساسا على استخدامات العلم والتكنولوجيا ونظم المعلومات والاتصالات المتقدمة، وفي هذا الإطار قامت بريطانيا بإنشاء المجلس الوطني للمؤهلات العلمية (NCVQ) في عام 1986م بهدف تأمين معايير الكفاءة وتصميم وتطبيق إطار عمل للمؤهلات المهنية، التي يتم اعتمادها كمؤشرات لتوجيه التعليم والتكوين المهني للانخراط في سوق العمل، ويكون النظام التعليمي والتكويني وفق هذا التصور مزيجا بين التكوين النظري والتطبيقي. وقد استند المجلس الذي غير اسمه إلى هيئة المناهج والمؤهلات الوطنية (QNCA) في تحديد معايير الكفاءة ومتطلبات الممارسة الفعلية لأداء المهنة المحددة من خلال التحليل الوظيفي لاكتشاف تلك المتطلبات في مواقع عمله بالتنسيق مع القطاعات مع القطاعات ذات العلاقة فعلى سبيل المثال كلفت جمعية التدريب الكهربائي بالتشاور مع مختلف شركات توليد الطاقة الكهربائية، حيث كان العمل قائما على أساس التحليل الوظيفي وتحديد الأغراض الرئيسية لكل مجال وظيفي بأسلوب الاستفسار: عن الذي يجب عمله لتحقيق الهدف؟ وثم تكرر هذه العملية للوصول إلى المستوى

التفصيلي للأداء المطلوب. ثم تمت بعدها مراجعة معايير الأداء من قبل فريق توجيهي يمثل المؤسسات والشركات ذات العلاقة بالتخصص من أجل التأكد من توافق المعايير مع الكفاءات المطلوبة حاليا وضمن المستقبل، ليتم في الأخير تحديد الكفاءات وصياغتها بالشكل الذي يجعلها معبرة عن حاجات ومتطلبات العمل بهذا المعنى فظروف الأداء وموقعه أحد الأسس التي تحدد طبيعة التكوين المطلوب ونظم التقييم المعتمدة، وقد تم صياغة وتنظيم المعايير والمؤهلات المهنية البريطانية بناء على العناصر التالية:

- يتكون كل معيار أو مؤهل من عدة وحدات للكفاءة وتمثل كل وحدة جانبا واحدا من الجوانب المكونة للكفاءة ويمكن ملاحظته وتمييزه وتقييمه بشكل مستقل.
- تقسيم كل وحدة من وحدات المؤهل إلى عناصر كفاءة التي يمثل كل منها فعلا أو سلوكا أو ناتجا ينبغي أن يكون الشخص ضمن المهنة المحددة قادرا على القيام به.
- يقرن كل عنصر من العناصر المذكورة بمعايير أداء تحدد الناتج المطلوبة ودلائل الأداء الكفاء وتقييمها.
- يتضمن كل عنصر من العناصر الحالات أو المتغيرات التي تعرف وتحدد السياقات والطرائق التي ينبغي تحسين الكفاءة من خلالها.
- إن وحدة الكفاءة والعناصر المكونة لها ومعايير الأداء والغايات والمتغيرات المرافقة كلها ستشكل المعيار القياسي أو مؤهل الكفاءة.

يرافق كل عنصر من عناصر الوحدة دلائل للأداء المطلوب، ورغم أن هذه الدلائل لا تعتبر جزءا رئيسيا من العناصر، إلا أنها تعد مكونا مهما فيما تقدمه من إرشاد للدلائل المطلوبة في أداء معارف ومعلومات المتكون التي يجب الأخذ بها عند تقييمه. ولضمان فعالية هذا المسعى تم تحديد جهات مختصة تشرف على منح الاعترافات والشهادات الخاصة بحيازة تلك المؤهلات، فعلى سبيل المثال اختصت مؤسسة للتكوين الكهربائي في منح شهادات الاعتراف الخاصة بمؤهلات الصيانة الهندسية، توليد الطاقة، للمستويات الثلاثة في كل من إنجلترا وويلز وإيرلندا الشمالية، في حين تقوم مؤسسة للتكوين الكهربائي بمنح الاعترافات والشهادات في عموم اسكتلندا. وعليه فإن البرامج التي تقدمها المؤسسات التكوينية والمهنية وفقا للمعايير والمؤهلات المذكورة تخضع للفحص والتقييم من قبل مؤسسات ذات سلطة في إجراء الاختبارات والتقييم والإشراف عليها، لضمان المستوى النوعي المحدد من قبل منح الاعتراف أو الشهادة باكتساب المتكون للمؤهل ضمن تخصص معين.

إلى جانب ما تقدمه الوثائق الخاصة بالمعايير والمؤهلات البريطانية من إيضاحات حول طبيعة كل معيار ووحدته وعناصر الوحدات ومعايير الأداء، فإن الكليات والمعاهد قد أعدت من

جانبا مرتكزات إعداد المعايير والمؤهلات ووثائق خاصة بمناهج التخصصات العامة فيها والتي غالبا ما تصاغ على شكل وحدات تأهيلية، حيث تضمن البرنامج الدراسي لتخصص معين جدولا يبين أسماء وأرقام الوحدات الدراسية، الوزن الخاص لكل وحدة منها على مدار الفصل. وتقوم وثيقة المنهج الرئيسية على (الأهداف، المحتوى، الطرائق والأساليب، الاختبارات) بما يجعل الوثيقة على درجة عالية من الوضوح لمستخدميها (المتكون، المكون، القائم بعملية التقييم).¹

المطلب الثاني: التجربة اليابانية لربط التكوين بمتطلبات الشغل

لقد انفردت اليابان بشكل متميز بالتطور والاختراعات التي جعلتها في مصاف الدول الكبرى على الرغم من النقص الشديد في الموارد الطبيعية، وهذا يعكس اهتمامها بتأهيل الموارد البشرية عن طريق إقرار المبادئ في التكوين وتمثل هذه المبادئ في:²

- عدم السماح للأفراد بدخول الصناعة إلا بعد الانضمام إلى برامج تكوينية تكسيهم المهارات والمعارف اللازمة وتجنب أخطارها.
- تنويع برامج التكوين بما يتوافق مع قدرات وظروف كل فرد، بما في ذلك برامج التكوين بالمراسلة التي ترعاها الدولة لمن تضطرم الظروف لإنماء معارفهم ومهاراتهم في المنزل.
- العناية ببرامج توجيه المهني للداخلين الجدد إلى عالم الشغل.
- تشجيع الدولة للمؤسسات والأفراد للإنضمام في برامج التكوين من خلال تقديم الامتيازات المالية والمادية.
- وجود تنسيق بين مراكز التكوين المهني والمؤسسات، مما يسمح بتلبية الاحتياجات الضرورية من اليد العاملة المطلوبة.

ويمكن تقسيم أنواع التكوين المهني في اليابان إلى:³

***التكوين المهني الأساسي العام:** ويلتحق به الحاصلون على شهادة إتمام التعليم الأساسي من سن 14 عاما، ويعطي مهارات ومعارف أساسية لازمة للعمل في المهنة، ويدوم سنة واحدة.

¹ العاني طارق علي، السمراني نصير أحمد، التميمي علي خليل: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ط1، بنغازي، ليبيا، 2003، ص 74-76.

² أسامة ماهر حسين: التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والإنتاج، مجلة العمل العربي، العدد73، القاهرة، 1999، ص158-161.

³ منتدى رياض الاقتصادي: التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملاءمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة، السعودية، 19ديسمبر 2011، ص93.

***التكوين المهني الأساسي المتقدم:** ويلتحق به الحاصلون على شهادة الثانوية ، ويعطي مهارات ومعارف متقدمة للعمال المهرة، وتتراوح مدته ما بين سنتين إلى ثلاثة سنوات.

***التكوين المهني لرفع مستوى المهارة:** يستفيد من هذا النوع من البرنامج العمال الذين أتموا برنامج التكوين المهني الأساسي، أو لمن لديهم مهارات مهنية كافية للحصول على مهارات أعلى.

لقد اعتمدت اليابان برنامج إعادة التكوين حيث يكاد يتكرر هذا البرنامج في كل الدول المتقدمة، حيث يلتحق بهذا البرنامج الراغبون في تغيير مهنتهم بغية الحصول على عمل جديد، ولقد تحددت مدة هذا البرنامج بستة أشهر إلى عام ويحصلون خلالها المكونون على إعانات مالية من الحكومة. ويتكفل قطاع الصناعة بتوفير معظم برامج التكوين المهني وتقدر مشاركته بثلاثة أرباع البرنامج في حين تتكفل ببعضه المؤسسات التعليمية الحكومية منها والخاصة المعتمدة من وزارة التربية والتعليم، والبعض الآخر تتكفل به المؤسسات التي تديرها أو تعتمدها وزارة العمل.

لقد اعتمدت اليابان ما يعرف بنظام الشراكة بين مؤسسات التكوين المهني ومؤسسات سوق العمل، وتتمثل هذه الآلية في إبرام اتفاقية شبه رسمية طويلة الأمد فيما بينهما، وبموجبها تقوم مؤسسات سوق العمل بما يلي:¹

- توفير أجهزة ومعدات لمراكز التكوين المهني.
- تقديم خبرات سوق العمل لاستثمارها في تطوير المناهج والبرامج تدريبية والمساهمة في تنفيذها.
- توفير فرص التكوين الميداني للمتكونين في مواقع العمل.
- توفير حوافز اقتصادية للمتدربين من خلال اختيار المتكونين المتميزين بإنجازاتهم وتوظيفهم، وفي الوقت نفسه تقوم مؤسسات التكوين المهني بدور أكثر فعالية في توجيه المتكونين نحو سوق العمل.

لقد ركزت اليابان على آلية مهمة جدا وهي التعليم التقني الذي تبرز أهميته في لا يواجه الخريجين من التعليم التقني أي مشاكل من حيث فرص العمل، وعند التحاقهم بالعمل في الشركات نجد أنها تقسم في تعاملها معهم إلى شركات كبيرة توفر للموظفين الجدد برامج تطويرية خاصة، وهناك شركات صغيرة تكتفي بالتكوين الدراسي. كما يلاحظ الطب الاجتماعي أن الالتحاق بهذه المعاهد

¹العاني طارق علي، السامري نصير أحمد ، التميمي علي خليل، مرجع سابق، ص91.

التقنية ضروري لاكتساب أي مؤهل علمي. من جهة أخرى نجد المصانع وأرباب العمل يحرصون على خريجي التكوين المهني كما يحرصون على تكوينهم التكوين المناسب، والتكوين في المصانع يتسم بالقوة وذلك لتركيزه على التعليم أي الإعداد العالي للمهارات وتمتعها بالقابلية لتكيف والمرونة على الابتكار والتميز، وبالتالي يمكنهم الانتقال إلى مجالات مهنية جديدة.

المطلب الثالث: تجربة كندا في إعداد المعايير المستندة على الكفاءات

شهدت كندا خلال تسعينات توجهها لاعتماد معايير لمهن الهندسة والعلوم التطبيقية، ففي عام 1992م تم تشكيل لجنة لإعداد معايير للتكنولوجيين في العلوم التطبيقية بإشراف المجلس الكندي التكنولوجي للموارد البشرية، ليتم تشكيل لجنة أخرى بإشراف نفس المجلس، أنيطت لها مهمة وضع معايير للتقنيين في مجالات العلوم التطبيقية والهندسة، وقد أنجزت هذه اللجنة أعمالها في عام 1996م بإعداد معايير شملت 65 مهنة مختلفة من مهن التقنيين في العلوم التطبيقية والهندسية، وتشكل تلك المعايير المحك الأساسي لبرامج التعليم التقني ومدى قدرتها على التجاوب مع متطلبات الصناعة حاضرا ومستقبلا، بناءا عليه أصبح بإمكان كليات المجتمع الكندية ومؤسسات التكوين الخاصة أن تطور في ضوء المعايير الموضوعية برامج ذات نوعية عالية متخذة من المعايير التي تم التوصل إليها من خلال عملية بحثية تطويرية واسعة كأداة أساسية لتطوير برامج التكوين والتعليم لمتطلبات الصناعة.¹

وفيما يلي جملة من الأهداف التي يسعى مشروع إعداد المعايير الكندية تحقيقها:²

- ضرورة التعرف على المؤهلات المطلوبة للمهن.
- تسهيل حركة العمل وانتقال العمالة بين القطاعات الصناعية.
- وضع الأسس لمنح الشهادات والإنجازات المهنية.
- رسم الخطوط العامة للمؤهلات المهنية في الصناعة.

وقد مرت عملية إعداد المعايير المهنية للتقنيين في كندا بثلاث مراحل رئيسية:

أولاً: إعداد مسودة المعايير والتي تشرف عليها لجنة عمل مؤلفة من (11) شخصا من مجالي الصناعة والتعليم، اختيروا لهذه المهمة إلى جانب مجموعة من المهتمين بصفة مراقبين، ثم من خلال هذه اللجنة يتم إقرار أسس تطوير المعايير وتقويمها واعتمادها للتطبيق، كما قامت اللجنة

¹ علي السلمي : إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 1985، ص348.

² العاني طارق علي، السامري نصير أحمد ، التيمي علي خليل: مرجع سابق، ص83-87.

بإقرار الإطار العام والمسميات والشكل العام للمعايير ومجالات المهن والتخصصات التي تشملها تلك المعايير وقد قامت مجموعات عمل فردية متخصصة بإعداد المعايير على مستوى التخصصات والمجالات المختلفة.

ثانياً: المراجعة والتعديل التي تتم عن طريق ورش عمل مهنية، عقدت في عموم مناطق كندا بهدف مراجعة وإغناء المعايير الأولية، وشارك في هذه الورش تقنيون من القطاعات الصناعية المختلفة ودامت أعمال هذه المرحلة سنة أشهر.

ثالثاً: يتم التقييم النهائي للمعايير والتحقق من صلاحيتها ثم إجراء التحقيق وصلاحية المعايير من خلال تعميمها على إدارة مؤسسات العمل والتعليم التقني من أجل الحصول على الملاحظات والمقترحات التطويرية والتوصل إلى الصيغة النهائية للمعايير، وقد شارك في عملية التحقق والمراجعة أكثر من (600) مؤسسة عمل ومعهد تعليمي وخبير.

ووفق مشروع إعداد المعايير الكندية اتخذت الكفاءات الخاصة بالتقنيين ثلاثة مستويات:¹

- ❖ **كفاءات عامة (compétences générales):** وتتكون من قائمة الكفاءات المتوقع أداؤها من قبل جميع التقنيين العاملين في مجالات العلوم التطبيقية والهندسية.
- ❖ **كفاءات المحور المشترك (compétences de l'ex commun):** وتتكون من قائمة الكفاءات المشتركة بين مجموعات مهنية.
- ❖ **كفاءات التخصص (compétences de spécialisation):** وتتكون من قائمة الكفاءات التخصصية الخاصة بمجموعة مهنية أو ربما مجموعتين مهنتين متقاربتين.

يتضح إذاً أن الكفاءات العامة تشكل القاعدة الأساسية التي تبنى عليها الكفاءات الأخرى وهي تمثل المهارات الأساسية للتعامل ضمن المجتمع والقدرات التأهيلية لتحصيل المهارات والمعارف الأخرى، وتأتي كفاءات المحور المشترك فوق القاعدة المكونة من الكفاءات العامة، في حين تمثل كفاءات المحور المتخصص غطاء المجال المهني الذي هو عبارة عن المهارات الخاصة المطلوبة لذلك المجال المهني المحدد.

¹أسامة ماهر حسين، مرجع سابق، ص172.

استخلاص من التجارب السابقة:

بما أن بحثنا حول استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل فلا بد من الاستطلاع على التجارب العالمية الناجحة التي يمكننا أن نساعدنا في التحليل الواقع وجبر جسر الفجوة بين ما هو موجود وما نطمح إليه، وقد تم اختيار كل من التجربة الإنجليزية واليابانية والكندية تحديدا للمبررات التالية:

- الحاجة إلى فهم جميع العوامل التي تؤثر في التكوين المهني ومخرجاته وقدرتها على ملائمة احتياجات سوق العمل وأهم هذه العوامل هي العوامل الاجتماعية والاقتصادية حيث تركز هذه الأخيرة على دعم القطاعات الخاصة وشركائها للتكوين المهني ومؤسساته، وقد تم اختيار هذه الدول خاصة لأنها دول رأس مالية تركز على الجانب الاقتصادي وتهدف إلى تطويره من خلال تأهيل وتكوين المورد البشري.
- بروز هذه التجارب كنماذج عالمية حققت قفزة نوعية في المجال الاقتصادي والاجتماعي، بالإضافة إلى تحويل قاعدة الاقتصاد ليقوم على الاستثمار في العنصر البشري بديلا عن الموارد الطبيعية.
- إن التكوين المهني في هذه الدول تتم معالجته كمنظومة متكاملة من قبل المخططين والمسؤولين عن السياسات التربوية العامة، وهذا تفننر إليه البلدان العربية ومن بينها الجزائر، حيث أن معالجتها خطية تتناول بعض أجزاء المشكلة دون التطرق إلى العلاقات المتبادلة بين التكوين المهني وسوق الشغل، وكذلك لا يتم متابعة خريجين التكوين المهني.
- كما نجد أن وزارة التربية والتعليم ليست معنية لا تعطي اهتمام للتكوين المهني، مخالفة بذلك كل نظم التعليم في البلدان التي يشار إلى نجاحها في تجارب عالمية للتكوين المهني.

المبحث الثالث: متطلبات أسواق العمل العربية

شرعت معظم الدول العربية في تطبيق سياسات الإصلاح الاقتصادي والتعديل الهيكلي بتأطير من منظمتي صندوق النقد الدولي والبنك العالمي، هذه الإجراءات التي باشرتها منذ أواخر السبعينات واستمرت لبداية التسعينات حيث نجد أن كل من الجزائر، الأردن، مصر، المغرب، تونس، قد شهدت في تنفيذ برامجها الإصلاحية والتي انعكست سلبا على اقتصادها وجعلتها أكثر هشاشة وعرضة للتغيرات التي تطرأ على الأسواق العالمية نتيجة العولمة وإعادة هيكلة المؤسسات، وقد رافق هذا التحول تراجع الدولة عن أدوارها خصوصا اتجاه سياسة التشغيل وهو ما أثر على

أسواق العمل، فهذا الوضع كان بحاجة إلى إعادة نظر بهدف رفع التحديات وإعادة النهوض بالمجال الاقتصادي والدفع بعجلة التشغيل وتخفيض من البطالة.

المطلب الأول: خصائص أسواق العمل العربية:

تعتبر بطالة المتعلمين وخريجي التعليم العالي والتكوين المهني من سمات أسواق العمل العربية، حيث أن واحداً من أربعة عاطلين عن العمل متحصل على شهادة، كما تتسم المنطقة العربية كذلك بضعف نسبة مشاركة النساء والشباب في القوى العاملة، إذ لا تتجاوز نسبة مشاركة المرأة حوالي 23% من إجمالي قوة العمل في الدول العربية في عام 2012، كما أن أكثر من نصف الشباب في الدول العربية إما عاطلون عن العمل أو خارج المنظومة التعليمية مع استمرار وجود ظاهرة تشغيل الأطفال الذي تتراوح أعمارهم بين (5-14) سنة وخاصة في المناطق الريفية. وتعكس هذه المعطيات خاصيات أسواق العمل في الدول العربية المتمثلة في عدم قدرة الأسواق على استيعاب اليد العاملة المؤهلة. مما يدل على عدم تنوع اقتصاديات هذه الدول وعدم ولوجها بصفة كافية حقل اقتصاديات المعرفة. ومن بين العوامل الأساسية التي تحدد خصائص أسواق العمل العربية نجد:¹

أ- سمات أسواق العمل العربية:

يقدر حجم القوى العاملة في الدول العربية خلال عام 2014 بحوالي 124 مليون عامل. وتشير تقديرات منظمة العمل العربية إلى أن معدلات نمو القوى العاملة تتجه نحو الارتفاع خلال العقد الحالي، ويمكن تفسير الارتفاع النسبي في معدلات النمو للقوى العاملة العربية بعاملين وهما الهرم العمري للسكان والذي يتميز بقاعدة عريضة مع بقاء معدل النمو السكاني في الدول العربية والذي يبلغ حوالي 2,2% مرتفعاً إذا يفوق المعدل المتوسط للعالم البالغ حوالي 1,7% وهي عوامل تؤدي إلى تنامي أعداد الأفراد الجدد الداخلين إلى سوق العمل، وزيادة مساهمة المرأة في أسواق العمل رغم بقاء مساهمتها منخفضة مقارنة بالمعايير العالمية.

ب- تجزئة أسواق العمل العربية:

بالرغم من اختلاف وتباين خصائص أسواق العمل في الدول العربية، إلا أنها تتسم بالتجزئة ما بين قطاعات رسمية وغير رسمية، وأسواق للعمالة المحلية والوافدة وأسواق للعمالة الماهرة وغير

¹ حسين الطلاحة: سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية، سلسلة دراسات التنمية، القاهرة، مصر، العدد 56، مارس 2013، ص50.

الماهرة. وكذلك تنسم أسواق العمل بعدم الكفاءة حيث يتركز معظم وظائف القطاع الخاص في القطاع غير الرسمي ذي الإنتاجية المنخفضة والأجور المتدنية بالمقارنة مع القطاع العام الذي يعتبر أكبر مصدر للتوظيف في القطاع الرسمي في عدد من الدول العربية، وقد أسهمت استراتيجيات التنمية المتبعة في معظم الدول العربية، التي اعتمدت لفترة طويلة على هيمنة الدولة على أهم مقومات الاقتصاد وعلى عقد اجتماعي يقوم على الدعم والإعانات ومجانية التعليم والتوظيف في القطاع العام، في ارتفاع حصة القطاع العام والمؤسسات العامة في التوظيف حيث تقدر بحوالي 29% وهو ما يمثل ضعف المتوسط العالمي، وتعتبر تجزئة أسواق العمل العربية، مع وجود اختلافات في التركيب والتوزيع السكاني العمالي من حيث الكم والنوع فيما بين الدول العربية وداخل كل دولة على حدى، من أهم مسببات ارتفاع نسب البطالة والبطالة المقنعة لذوي المهارات والتحصيل العلمي العالي في المنطقة العربية. كما تتميز أيضا الدول العربية بالوزن الكبير للقطاع العام في الاقتصاد والإنتاج وفي استخدام القوى العاملة، وعلى الأخص خريجي منظومة التعليم في العديد من تلك الدول، وتدني كفاءة وإنتاجية اليد العاملة فيها، ولا تزال المنطقة العربية تشهد تعاظم نمو التشغيل في القطاع غير المنظم وفي القطاع الهامشي على حسب القطاع المنظم، وهو ما يشكل في كثير من الأحيان هدراً للموارد وإفقاراً لاقتصادات البلدان المعنية.

ت- ضعف إنتاجية القوى العاملة:

من تجليات الوضع القائم في المنطقة ضعف إنتاجية القوى العاملة في البلدان العربية، وخاصة في قطاع الزراعة الذي يستأثر بحوالي 21% من إجمالي قوة العمل في عام 2012، في حين لا تتجاوز مساهمته في الناتج المحلي الإجمالي العربي حوالي 5% في العام نفسه، بالإضافة إلى ضعف تنافسية وكفاءة المصادر البشرية العربية وتدني تحصيلها التعليمي بشكل عام.

ويمكن تلخيص بعض الخصائص الأخرى التي تشترك فيها أسواق العمل العربية فيما يلي:¹

- ارتفاع معدلات النمو السكاني، وبالتالي ارتفاع معدل نمو حملة الشهادات بالقياس مع عدم القدرة على خلق مناصب عمل جديدة، وهذا ما ينتج عنه ظهور البطالة عند الخريجين من قطاع التعليم والتكوين.
- انتشار الأمية، وضعف مهارات العاملين والتفاوت الكبير بين توجهات منظومات التعليم والتكوين الجامدة وحاجات سوق العمل المتغيرة.

¹ رفعت نصر عبد الغني: العمالة الأسيوية الوافدة إلى الدول العربية الخليجية وآثارها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية،

- ضعف القطاع الخاص وصغر مؤسساته وقصور قدرته على استيعاب القادمين الجدد إلى سوق العمل من الخريجين، بالإضافة إلى غياب البيانات الدقيقة والمفصلة عن أسواق العمل العربية وهذا راجع إلى نقص الدراسات حول أهمية العلاقة بين سوق العمل وخريجين التعليم والتكوين من اليد العاملة المؤهلة.
- التزايد المتوالي للعمالة الأجنبية، وخاصة الآسيوية التي كانت تتمركز في الدول الخليجية، ثم سيطرت على المغرب العربي، وخصوصا مع الانطلاقة في إنجاز العديد من المشاريع التنموية، وقد ساعد على تضاعف هذه العمالة.
- اختلاف منظومة الأجور والحوافز وشروط العمل بين القطاعين العام والخاص، الأمر الذي لا يسهل توطين الوظائف في القطاع الخاص.
- الحركية الشديدة لليد العاملة سواء الهجرة الداخلية أو الخارجية، وإذا كانت الأولى تخل التنمية في بعض مناطق البلد، فإن الثانية تضعف قدرات البلد بأكملها، وقد أحصت الولايات المتحدة الأمريكية حوالي 353000 كفاءة عربية سنة 2000.

المطلب الثاني: مواضع الخلل في أسواق العمل العربية

يتوزع السكان في سن العمل في الدول العربية إلى فئات تختلف من حيث وضعها في المجتمع وعلاقتها بسوق العمل. فهناك الذين يشاركون في سوق العمل، وتكاد نسبتهم تقتصر على نصف السكان في سن العمل بسبب ضعف مشاركة المرأة، والعاملون في القطاع المنظم الذين يتمتعون بالحماية التي يوفرها قانون العمل، والعاملون في القطاع غير المنظم حيث تقتقر ظروف العمل إلى الحماية والاستقرار، وقلة من ذوي المهارات العالية المهنيين لمسيرة مهنية عالمية، والأغلبية الأقل تعليما التي يتنافس أفرادها على وظائف متدنية الأجور، ويغض النظر عن تنوع البلدان العربية، إلا أنها تتشارك كلها في هذه السمات التي تتصف بها أسواق العمل. كما تواجه جميع الدول العربية، رغم تباين أوضاعها الاقتصادية، تحديات صعبة تتمثل في الأداء المتواضع للتشغيل وهو ما يؤثر سلبا على الشباب والنساء والمتعلمين. وتتمثل أهم مواضع الخلل في أسواق العمل في المنطقة العربية، بمقارنة بيانات منطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، والتي تضم معظم الدول العربية، مع بيانات المناطق الأخرى في العالم يظهر جليا أنه على الرغم من إصلاحات الخصخصة التي أجريت في العقدين الأخيرين في عدد من دول المنطقة، يبقى القطاع العام من أهم المستخدمين في هذه المنطقة، حيث يشكل حوالي 29% من إجمالي التشغيل، كما تمثل الأجور والرواتب المدفوعة حوالي 60% من الإنفاق العام الجاري للعام 2013، وفي هذا الإطار تعتبر حصة القطاع العام متدنية جداً في المغرب إذ تقدر بحوالي 10% من إجمالي حجم التشغيل، بينما تتراوح

بين 30 و 40 في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية. وفي الواقع ونظراً للمستويات المرتفعة التي تسجلها البطالة الصريحة أو المقنعة، فإن القطاع العام لا يزال عرضة لضغوطات اجتماعية جمة وتطلعات كثيرة بحيث يستمر في الاضطلاع بدول المستخدم الأكبر والمزود الأول للوظائف الجديدة وشروط العمل الأفضل، لاسيما بالنسبة للنساء والداخلين الجدد إلى سوق العمل، ومن بين عوامل هذه الاختلافات في أسواق العمل العربية نجد:¹

اتساع حصة مشاركة القطاع غير المنظم في التوظيف:

يعتبر أكثر من ثلثي الوظائف المستحدثة في المنطقة العربية تركزت في القطاع غير المنظم، ولذا أصبح القطاع غير المنظم يمثل الجزء الأكبر من التشغيل في القطاع الخاص وبالتالي لم يعد بالإمكان اعتبار القطاع غير المنظم ظاهرة عابرة وتشير بعض الدراسات إلى تزايد العمل مدفوع الأجر في القطاع غير المنظم، وهو ما يعني أن حجم العاملين لحسابهم الخاص لم يعد كافياً لقياس وزن القطاع المذكور، وتظهر البيانات المتاحة أن نسبة العمالة في القطاع غير المنظم تزيد عن حوالي 40% في كل من الأردن ومصر بينما تتراوح بين 65% و 90% في العراق وسوريا وفلسطين واليمن، وتحول هذه الظاهرة دون رفع إنتاجية العوامل الإنتاجية ككل، كما تعيق تنويع وتنافسية اقتصادات الدول العربية ومن أسباب اتساع القطاع غير المنظم وجود جمود تشريعات أسواق العمل وعدم مرونتها في مجال الأجور والتعيين والتسريح، بما لا يحفز لقطاع الخاص على توظيف المهارات المتوفرة، فضلاً عن تدني نوعية تلك المهارات من وجهة نظر أرباب العمل.

أ- ارتفاع نسبة العمالة المهاجرة

لا تطرح مسألة هجرة اليد العاملة المؤهلة مشكلة بالنسبة للدول العربية التي تتسم بوجود فائض في المهارات بل توفر حلاً لمشكلة البطالة المرتفعة لدى الشباب المتعلم، وإنما تمثل إشكالاً بالنسبة للدول المستوردة للعمالة خاصة إذا أدى ذلك إلى عزوف أصحاب المهارات الوطنية عن العمل في القطاع الخاص حيث تتجه معظم البلدان معنية بالهجرة لغرض التشغيل بصفتها إما مصدرة للعمالة، أو بلدان عبور، أو بلدان استقبال للعمالة الوافدة، أو لكل هذه العناصر مجتمعة في آن واحد، وتتجلى هذه الظاهرة بشكل خاص في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية حيث تبلغ العمالة الوافدة نسباً تتراوح بين 60% و 90% من إجمالي التشغيل.

¹ فيصل حمد لمانور : واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي، المعهد العربي لتخطيط، ص ص 4-9.

ب- ضعف قابلية تشغيل مخرجات التعليم والتكوين في الدول العربية

يُبين هيكل المستوى التعليمي للعاطلين عن العمل في الدول العربية أن أكثر من 27% منهم في المتوسط حاصلون على شهادات التكوين المهني، ورغم اختلاف توزيع العاطلين حسب مستويات التعليم والتكوين في الدول العربية، إلا أنها تعبر عن ارتفاع نسبة العاطلين بين حاملي الشهادات في كل من السعودية، وقطر، والإمارات، ومصر، وتونس، والجزائر التي تبلغ حوالي ثلث العاطلين عن العمل. في حين تعكس تلك النسب عدم قدرة الاقتصادات العربية على توفير فرص عمل كافية لخريجي التعليم والتكوين، فإنها تدل أيضاً على عدم ملاءمة مخرجات التعليم لاحتياجات سوق العمل خارج القطاع العام. ونظراً لتجديد الأجور والمزايا غير المالية للموظفين في القطاع العام من دون النظر إلى الإنتاجية أو فرص التشغيل البديلة في القطاعات الأخرى، وعدم ربط عمليات التعيين والتسريح والمكافأة بأسس واضحة كالأداء والقدرات والمهارات، فإن هذه الإشارات الخاطئة تنتقل من السوق إلى النظام التعليمي، حيث يصبح الحصول على الشهادة أهم من اكتساب المعرفة والمهارات اللازمة بحكم أن احتمالات التوظيف تُحدد على أساس الشهادات و"المحسوبية" أكثر من امتلاك المعرفة والمهارات، والمقدرة على إيجاد الحلول. وفي هذا الإطار، تصبح صلة التعليم النظامي و/أو التدريب التقني بمتطلبات سوق العمل، وخاصة في القطاع الخاص محدودة جداً، وبالتالي تفرز معدلات بطالة مرتفعة بين خريجي الجامعات والتعليم الفني.

ت- مؤشرات عدم الموائمة بين العرض والطلب على التشغيل

ارتفعت نسبة المتخرجين من الجامعات العربية في فروع العلوم الإنسانية والاجتماعية لتبلغ حوالي 60% من إجمالي المتخرجين، على حساب اختصاصات التكنولوجيا والعلوم، وهي الأقرب إلى متطلبات أسواق العمل الحديثة، مما أدى إلى ظاهرة التكدس الوظيفي في بعض المجالات وهو ما يعني وجود فائض في التخصصات التي تعاني من معدلات بطالة عالية أي من نقص في الطلب عليها ووجود نقص في مستويات المعروض من بعض المجالات الأخرى. وتدل مؤشرات المقارنة بين متطلبات سوق العمل وطلب التشغيل من قبل طالبي العمل في الدول العربية على مدى التباين والتعارض بين جانبي سوق العمل. ففي تونس مثلاً يقدر بأن العرض غير الملبي للعمالة يفوق بمعدل 14 مرة الطلب غير الملبي في الفترة الممتدة ما بين 1999 و2001 ويرتفع هذا المعدل إلى 18 مرة بالنسبة إلى حاملي الشهادات الجامعية، أما في اليمن، فأكثر من 36% من الموظفين حاملي الشهادات لديهم وظائف لا تتناسب مع متطلباتهم ومؤهلاتهم الفردية أو حتى اختصاصاتهم، والمعدلات الأعلى لعدم الموائمة تبقى من نصيب المتخرجين في حقل العلوم الإنسانية والاجتماعية، والعلوم النظرية، مثال البيولوجيا والفيزياء وفي سوريا يقدر بـ35% من خريجي

الجامعات لهم وظائف لا تتماشى مع تخصصاتهم، ونقي نتائج لخريجي الجامعات في كل من مصر والأردن عام 2012 بأن حوالي 57% من الخريجين في مصر و37% من الخريجين في الأردن يعتقدون أن أعمالهم الحالية لا تتناسب أو تتناسب قليلا مع مؤهلاتهم، فضلاً عن ذلك، تعطى المؤشرات التالية صورة عن درجة التعارض الواضح بين العرض والطلب على التشغيل وهي: ارتفاع معدل البطالة بين خريجي التعليم العالي، ومؤشر عدم توافق المهارات، فترة الانتظار قبل الحصول على وظيفة مناسبة، وعوائد التعليم المتدنية، والهجرة.

- ارتفاع البطالة بين خريجي التعليم العالي: يعيد متوسط معدل الطاقة بين الشباب (15-24 سنة) في الدول العربية الأعلى بالمقارنة مع مناطق أخرى في العالم، ويبلغ متوسط نسبة الجامعيين بين العاطلين حوالي 27% بينما تبلغ تلك النسبة أكثر من نصف العاطلين عن العمل كما في السعودية، وأكثر من ثلث العاطلين كما في الأردن، وتونس، وفلسطين، وقطر، ولبنان ومصر.
- عدم توافق المهارات المتاحة وحاجات سوق العمل: يشير مؤشر صدر عن منظمة العمل الدولية، يقيس درجة التباعد بين المستويات التعليمية للعاملين بالمقارنة مع المستويات التعليمية للعاطلين عن عمل، بأن أكثر درجات عدم المواءمة بين مخرجات التعليم والتكوين وحاجات سوق العمل متركزة على مستوى التعليم الثانوي والعالي والتكوين المهني، وتفوق درجة عدم المواءمة بين مخرجات التعليم وحاجات سوق العمل على مستوى التعليم العالي وبقية المستويات خاصة في كل من الجزائر ومصر والسعودية وتونس، بينما تبلغ درجة عدم المواءمة أقصاها بالنسبة للتعليم الثانوي في كل من البحرين والمغرب، وبالنظر إلى إجمالي درجة عدم المواءمة، فإن أقصاها موجودة في البحرين والسعودية ومصر.
- تدني عوائد التعليم: يبقى نظام التعليم في الدول العربية غير فعال، بمعنى أن الإنفاق المرتفع على التعليم لا يقابله ارتفاع في العوائد الاقتصادية في شكل زيادة في الناتج والإنتاجية، وخاصة في شكل زيادة في الدخل الفردي، وتظهر البيانات المتوفرة أن العوائد الاجتماعية والخاصة للتعليم متدنية نسبيا في المنطقة العربية بالمقارنة مع سواها من المناطق، مثل أمريكا اللاتينية وأفريقيا جنوب الصحراء، ويقدر بأن حاملي الشهادات العليا من مصر والمهاجرين إلى الولايات المتحدة الأمريكية يتقاضون في المتوسط راتبا يوازي 14 ضعف راتب أقرانهم الذين يعملون في مصر، وكانت تلك النسبة 11 ضعف بالنسبة للمهاجرين اليمينيين، و4 أضعاف بالنسبة للأردنيين، وضعفين بالنسبة للمهاجرين من المغرب، وكانت هذه الفروق أو الهوامش بين المهاجرين وغير المهاجرين أعلى بالنسبة للتعليم العالي منها للتعليم الثانوي خاصة في مصر واليمن، وهو ما يدل على تواضع عوائد التعليم بالنسبة للمتعلمين وأصحاب المهارات العالية في الدول العربية بالمقارنة مع دول أخرى، ويبلغ متوسط معدل العوائد التعليمية في ست دول عربية وهي:

الأردن، والكويت، وعمان، والمغرب، وموريتانيا، واليمن، حوالي 7.3%، وهو ما يقل عن المتوسط العالمي البالغ حوالي 10%، وعلى عكس التوجه العام في الدول النامية، فإن عوائد التعليم في الدول العربية تميل إلى الارتفاع مع ارتفاع مستوى التعليم، وهذا يؤكد تحيز الأنظمة التعليمية في الدول العربية لفائدة التعليم العالي على حساب مراحل التعليم الأخرى، حيث يزيد معدل نصيب الطالب من الإنفاق على التعليم العالي مقارنة بمثليه في التعليم الابتدائي بحوالي عشرة أضعاف. ويعزى الهيكل التصاعدي لعوائد التعليم في الدول العربية أيضا إلى الارتفاع النسبي للرواتب والمزايا التي يمنحها القطاع العام خاصة لخريجي الجامعات، وإلى الطابع المجاني للتعليم واستخدام الشهادة "كتصريح للعمل" وهو الشيء الذي يشجع على مواصلة التعليم إلى مستويات تفوق احتياجات التوظيف.

المطلب الثالث: تحديات أسواق العمل العربية وضرورة التكوين

إن السرعة في تغيرات البيئة الدولية دعا إلى بروز القلق من ظاهرة النمو من دون فرص تشغيل، ومن بين هذه التغيرات نجد:

- التطور السريع في مجال العلوم والتكنولوجيا ، وبالأخص التقنيات الحديثة للمعلومات، وما يسببه ذلك من آثار على المهن، نوعا وتوصيفا ومحتوى وتنظيما، وعلى أنماط التكوين المؤهل لها. وقد أدى التوسع والتطور في مجال المعلومات والخدمات المتعلقة بها إلى توسع في قطاع الخدمات عموما ودوره في خلق فرص العمل، وخصوصا في نطاق دولي من خلال تجارة الخدمات.

- توجهات التصحيح الهيكلي والخصخصة، وما يفترض من علاقة بينها وبين مسائل سوق العمل كالبطال، حيث يمكن أن تكون هذه العلاقة لإيجابية من خلال خلق فرص جديدة للعمل، أو سلبية بالتسريح المتواصل للعمال.

- الاتجاه نحو العولمة وتحرير التجارة الخارجية والترتيبات المرافقة، والتي شملت أنشطة عديدة تركت آثارا كبيرة على أسواق العمل المحلية سواء من حيث تركيبها المهني، أو من حيث شروط المنافسة والإنتاجية والتكوين وكسب أو خسارة فرص العمل، وخصوصا في قطاعات الزراعة والخدمات.

وقد ركزت الندوة العربية حول سوق العمل في الدول العربية المنعقدة في ماي 1997، في بحثها عن الحلول حول استراتيجية محكمة لتكوين المهني باعتباره يعمل على خلق فرص عمل جديدة، ويعمل على تحسين الكفاءات المهنية للعمال وكذلك مواكبة التغيرات المهنية، كما أن

التكوين على العمل للحساب الخاص، لا يعني فقط تشغيل المتكون نفسه، بافتتاحه مشروعاً صغيراً، بل قد يخلق فرص عمل جديدة لعمال آخرين في المؤسسة صغيرة.

"كما أنه من الضروري إعداد نظام تكوين متكامل يراعي متطلبات أصحاب العمل المتغيرة والمتطورة ويوفر معلومات متكاملة عن حاجات سوق العمل، وهذا يقتضي إشراك القطاع الخاص في البرامج التعليمية والتكوينية (من خلال التوجيه وتحديد الحاجات والتمويل أيضاً) وإدخال تعديلات ملائمة من المواضيع في مناهج التعليم والتكوين المهني، تعرّف الطلبة والخرجين على آلية الاقتصاد وآلية سوق العمل، وطرق البحث عن العمل، وكيفية الحصول عليه.¹

¹ عبد الرحمن حمادي، تصدير الأدمغة الثمينة والأيدي الرخيصة، مجلة المعرفة، العدد 120، الرياض، السعودية، أبريل 2005، ص96

الفصل الثالث:

التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

تمهيد

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني

المطلب الأول: مبادئ ومحددات التكوين

المطلب الثاني: التكوين المهني وأهدافه الإقتصادية والاجتماعية

المطلب الثالث: تشريعات قطاع التكوين وهياكله

المبحث الثاني: واقع وآفاق التكوين المهني

المطلب الأول: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني

المطلب الثاني: إصلاحات قطاع التكوين المهني

المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني لسنة 2021 في الجزائر

المبحث الثالث: ماهية سوق العمل بالجزائر

المطلب الأول: خصائص ومميزات سوق العمل الجزائري

المطلب الثاني: العوامل المتحكمة في سوق العمل

المطلب الثالث: تقييم سوق العمل الجزائرية

تمهيد:

إن التطور الحاصل في المجتمعات الحديثة هو سمة المجتمعات دائمة التغيير والتطور في مختلف المجالات، وهو تغيير وتطور يفرض على المجتمعات تكيف مستمر مع متطلبات هذا العصر التكنولوجية والتقنية، كون هذه الأخيرة معطياتها كثيرة ومجالاتها متعددة مما استوجب إحداث تغيير في سلوكيات الأفراد لمواجهة تحديات هذا العصر، وتسخير جميع الامكانيات لاستغلال الموارد البشرية والمادية بهدف تحقيق التنمية. ويعد التكوين المهني في المنظمات الاقتصادية والاجتماعية خاصة من أهم مقومات التنمية، بإعتباره جهاز قادر على مواجهة التحديات التقنية والإدارية، ولهذا فإن التكوين المهني هو الآخر يتطور بتطور المهن عبر العصور، كما تزداد أهميته الاقتصادية والاجتماعية بالنسبة للفرد والمجتمع على حد سواء.

المبحث الأول: ماهية التكوين المهني**المطلب الأول: مبادئ محددات التكوين**

1: مبادئ التكوين: من المبادئ الهامة للتكوين التي يجب مراعاتها عند تخطيط البرنامج التكويني ما يلي:¹

- ❖ **التكرار والمران:** التكرار يساعد على تعلم أداء أي عمل، أما مقدار التكرار فيتوقف على طبيعة المهارة المراد تعلمها وعلى شخصية المتعلم وعلى الطرق المستخدمة في عملية التكوين.
- ❖ **الإرشاد والتوجيه:** الإرشاد يساعد المتعلم على سرعة التعلم ودقته، فالتكوين المقترن بإرشاد أفضل بكثير من التكوين بدونه، فإرشاد المتعلم فيه اقتصاد للوقت والجهد، حيث يتعلم الاستجابات الصحيحة من أول محاولة بدلا من تعلم الحركات الخاطئة، ثم يبذل بعد ذلك جهدا في إزالة العادات الحركية الخاطئة، ثم يتعلم بعد ذلك العادات الصحيحة.
- ❖ **الدافع والحافز:** كلما كان الدافع قويا لدى المتكون كلما ساعد ذلك على سرعة التعلم وإكساب المعرفة والمهارات الجديدة، فلكي تتحقق الفاعلية للمتكون يجب أن يرتبط التكوين بحاجة حقيقية له يرغب في إشباعها، مثل تحسين مستوى الأداء أو الترقية أو زيادة مستوى الدخل. كما تتوقف فاعلية برنامج التكوين على وجود نظام سليم للحوافز يحث العاملين على الإقبال على التكوين بجدية ويرتبط بنظام التكوين نظام الثواب والعقاب وبالتالي فإن نجاح المتكون في البرنامج يؤدي إلى مكافأته أما تقصيره فيعرضه للعقاب المادي أو المعنوي.
- ❖ **الطريقة الكلية والجزئية في التعلم:** الطريقة الكلية هي التي تقتضي أن يتعلم المتعلم أداء العمل كله دفعة واحدة، أما الطريقة الجزئية فهي التي تقتضي بتقسيم المادة إلى وحدات جزئية ثم حفظها أو تعلمها على مراحل متتالية، فكلها تعقد العمل وكان مركبا كلما كان من الأفضل تعلمه على مراحل حسب أجزائه، أما إذا كان لعمل بسيط أو يتكون من جزئيات قليلة أو يصعب فصل جزئياته عن بعضها، فمن الأفضل أن يُعطى مرة واحدة حتى تكون الصورة واضحة متكاملة.
- ❖ **مراعاة الفروق الفردية:** إن الاختلافات بين الأفراد من حيث الذكاء والقدرات والطموح والاتجاهات لها أثر كبير على التدريب، ومن ثم فهذه الفروق يجب مراعاتها عند تخطيط برامج التدريب وتحديد الطرق المناسبة لإيصال المعلومات للأفراد.

¹صلاح الشنواني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة بنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1987، ص153.

2: طرق التكوين: من الطرق شائعة في التكوين ما يلي:¹

❖ **التكوين في موقع العمل:** وهو التكوين الذي يقدم للعاملين الموجودين بالخدمة، بهدف تزويدهم بالمعلومات والخبرات المستجدة في مجال عملهم، وصولاً إلى رفع مستوى الكفاءة لديهم ومن سلبياتها:

- انخفاض انتاجية المتدرب أثناء فترة التكوين.
- المشرف المباشر يكرس جزءاً من وقته لهذه العملية.
- الاعتماد على المشرف المباشر كمكون يفرض نقل الممارسات والسلوكيات التقليدية باستمرار التي لم تعد متناسبة مع المتغيرات البيئية والتي قد تتضمن بعض الأخطاء.
- ❖ **التناوب الوظيفي:** وفقاً لهذا الأسلوب يتم نقل العاملين داخل المنظمة من قسم إلى آخر ومن عمل إلى آخر، إذ يصحب عملية النقل هذه تدريب وتوجيه على العمل الجديد المنقول اليه. ومن مزاياه:

- يمنح هذا الأسلوب العاملين مجالاً للتنوع في الوظائف المختلفة والمهارات المكتسبة لأداء هذه الوظائف.
- يساعد المنظمة في مواجهة الظروف الاستثنائية المتمثلة بقلة أيدي العاملة في بعض الوظائف.

❖ **التكوين في بيئة مماثلة للعمل (خارج العمل):** تتم بموجب هذا النوع من التكوين تهيئة مكان مجهز بكافة أنواع المستلزمات والمعدات المشابهة لها هو موجود في مكان العمل الأصلي، أي نماذج من الآلات والتكنولوجيات التي يستخدمها العامل في العمل.

3: أهداف التكوين: من بين أهداف التكوين نذكر ما يلي:

❖ **الأهداف لإدارية:** ويعني هذا النوع من الأهداف لخدمة الإدارة بكافة مستوياتها بحيث تعمل بكفاءة أعلى، وفيما يلي الأهداف الإدارية التي يجب أن يحققها أي برنامج تكويني بصفة عامة.²

- **تخفيف العبء على المشرفين** لأن المشرف يحتاج إلى وقت أقل في تصحيح أخطاء العاملين الذين تم تدريبهم أو تكوينهم مقارنة مع غير المكونين، كما أنه لا يحتاج إلى

¹ السعيد مبروك ابراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الاسكندرية، مصر، 2012، ص89.

² محمد عثمان، حمدي مصطفى المعاد: المدخل الحديث في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1990، ص224.

الملاحظة الدائمة إلى هؤلاء العاملين المكونين، وذلك ثقة في قدراتهم ومهاراتهم التي اكتسبوها عن طريق التكوين .

- **تحقيق المرونة والاستقرار في التنظيم:** يقصد بالمرونة مواجهة التغيرات المتوقعة في المدى القصير سواء تعلق الأمر بأنماط السلوك الوظيفي أو المهارات اللازمة لأداء الأعمال، أما الاستقرار فيقصد به قدرة التنظيم على توفير المهارات اللازمة لشغل الوظائف الأعلى بصفة مستمرة، ويصعب تحقيق ذلك دون أن تكون هناك سياسة واضحة لتكوين برنامج معدة على أسس علمية.
- **مساعدة الإدارة في اكتشاف الكفاءات:** وذلك لتحقيق مبدأ الرجل المناسب في المكان المناسب بهدف تسهيل عملية الاتصال سواء كان من أعلى مستوى إداري إلى أسفله أو العكس، وإبلاغ العاملين بكافة المعلومات التي تتعلق بأهداف المؤسسة وسياساتها ومرحل تنفيذ الأعمال حتى يقوموا بأعمالهم في ضوء هذه الأهداف والمعلومات.
- ❖ **الأهداف الفنية:** ويتعلق هذا النوع من الأهداف بكافة النواحي الفنية في المؤسسة لضمان سلامتها سواء كان ذلك بالنسبة للآلات والمعدات التي تستخدمها، أو بالنسبة للأفراد العاملين فيها، أو بالنسبة للمنتج ومن أهم هذه الأهداف نجد:¹
 - **تخفيض تكاليف صيانة الآلات وإصلاحها:** حيث تساعد برامج التكوين على تخفيض تكاليف الصيانة وإصلاح الآلات لأن تكوين العامل على طريقة الانتاج تساعد على تقليل الأخطاء التي يمكن أن يقع فيها نتيجة جهله بطريقة وأسلوب العمل على الآلة.
 - **تخفيض حوادث العمل:** فأغلب الحوادث يكون سببها عدم كفاءة الأفراد، فالتكوين يؤدي إلى تخفيض معدل تكرار الحادث، نتيجة فهم العامل لطبيعة العمل وسير حركة الآلات، إذ أن التكوين يعتبر صمام أمان يحيط العمل بحماية تعليمية وقواعد علمية وإرشادات عملية.
 - **التقليل من نسبة العادم أو التالف:** يساهم التكوين في التقليل من نسبة العوادم والمواد التالفة، لأن العامل المكوّن يكون أقدر على استخدام المواد بالكمية والكيفية المطلوبتين.
 - **يساهم في معالجة مشاكل العمل:** إذ يساهم التكوين في معالجة مشاكل العمل في المؤسسة، مثل حالات التغيب أو دوران العمل أو كثرة الشكاوي والتظلمات.
- ❖ **الأهداف الاقتصادية والاجتماعية:** إن تحقيق هذه الأهداف يؤدي إلى النهوض بالنواحي الاقتصادية للمؤسسة عن طريق تنمية القدرات الاقتصادية وتعظيم الربح في المؤسسة وضمان

¹ أحمد الباشات: أسس التدريب، دار النهضة الحديثة لنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 1978، ص85.

البقاء في السوق، وكذلك النهوض بالمستوى الاجتماعي للعاملين بما يتيح التكوين من فرص أفضل للكسب أمام العاملين، وشعورهم بالأهمية والمكانة في المؤسسة.¹

4: أهمية التكوين: تظهر أهمية التكوين في مستويين هما: (أهميته بالنسبة للمنظمة وأهميته بالنسبة للفرد).²

❖ أولاً بالنسبة للمنظمة:

- زيادة الإنتاجية والأداء التنظيمي، إذ أن إكساب الأفراد المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم.
- توضيح سياسات العامة للمنظمة، وبذلك يرتفع أداء العاملين عن طريق معرفتهم لما تريد المنظمة منهم من أهداف.
- تجديد المعلومات وتحديثها بما يتوافق مع المتغيرات المختلفة في البيئة، من التطورات التكنولوجية المتسارعة.
- يعمل على تحقيق الاستقرار الوظيفي في المنظمة.

❖ ثانياً بالنسبة للأفراد العاملين:

- تحسين فهمهم للمنظمة وتوضيح أدوارهم واتجاهاتهم.
- يعمل على تقليل التوتر الناجم عن النقص في المعرفة والمهارة.

المطلب الثاني: التكوين المهني وأهدافه الاقتصادية والاجتماعية

1- التكوين المهني بين النشأة والتطور

أ- على الصعيد العالمي: المعلوم أنه قبل تقدم العلوم وتعدد المجتمعات كانت الحياة بسيطة وسهلة، فالأعمال لم تكن تتطلب إلا القليل من المعرفة والخبرة التي يتم اكتسابها عن طريق التنشئة الاجتماعية والاحتكاك التقليدي والملازمة اليومية للصناع، ومع قيام الثورة الصناعية أدخل نظام جديد لتعليم المهن وتحسين معارف العمال خدمة للألة الصناعية عن طريق تأسيس مدارس مهنية للتكوين بورش الانتاج في شكل حصص، وبتوسع الآلة وتزايد حاجاتها لمهن متخصصة الأمر الذي تطلب تحسين طرائق التكوين والتعليم في المجتمع الحديث، فأنشئت في بداية الأمر مدارس

¹ محمد عثمان، حمدي مصطفى المعاد: مرجع سابق، ص 225.

² السعيد مبروك إبراهيم: مرجع سابق، ص 86.

صناعية ومراكز للتأهيل وكانت فرنسا أيام نابليون السبابة لتوسع في هذا المجال ووقف على إثرها أوروبا وأمريكا، فقد ظهرت في ألمانيا مدارس صناعية تعنى بتتمية المهارات المختلفة اللازمة للمجتمع الصناعي المتقدم، ثم أنشأت إنجلترا كليات للصناع، أما أمريكا فقد أسست معاهد متخصصة في الميكانيكا.¹ إن كل هذه المظاهر ماهي إلا مؤشر لتزايد العناية بعملية إعداد وتكوين عمال مهرة وذو كفاءة عالية لأن التغيير السريع الذي شهدته نظم الإنتاج قد فرض نوعا من تقسيم العمل والتخصص أين أصبح لكل عمل معين يميزه عن غيره في العملية الإنتاجية، هذه الوضعية التي ما فتئت تزداد تعقيدا بتعدد المجتمع الصناعي كانت كمحرك لبروز آراء ووجهات نظر متعددة حول نوعية التكوين وأساليبه التي يجب أن تواكب هذا التحول الجذري في عالم المهن، ففي القرن التاسع عشر مع بداية تطور التشريعات الاجتماعية والتي صاحبها تغيرات كبيرة في مفهوم تنظيم العمل وتقسيمه، من بينها التركيز على التكوين الكيفي للعمال (اكسابهم مزيد من المهارات والخبرات) بدرجة كبيرة حتى أصبحت النقابات تدعم أي مشروع يؤدي إلى زيادة التكوين المهني وكان ذلك مع ظهور المدن الصناعية والمدن الحديثة التي انشئت بفعل التوسع المذهل للمجالات الحضرية. وصاحب تطور التكوين التوسع الصناعي الكبير حيث يعدّ "دي وايت كلينتون: هو أول من أنشأ مدارس التكوين المهني، "بمفهومه الحديث" بنيويورك سنة 1809م انتشرت هذه المدارس فيما بعد الى كل المجالات الزراعية، التعليم، إدارة الأعمال، المحاسبة، الصحافة، وغير ذلك فضلا عن فتح بعض المدارس أو الفصول المسائية لتكوين المهني عام 1884م في نيويورك.²

كما شهد القرن العشرون ثورة مهنية أدت إلى تحويل اتجاهاتها التي كانت في القرن التاسع عشر لصالح زيادة المهن الحضرية والغير زراعية وظهور بالمقابل المهن الفنية والنصف فنية، وقد رافق هذا التحول تعميم النموذج البيروقراطي في الإدارة والتنظيمات، لذا فقد أصبح لزاما على التكوين أن يحيط بكل التغيرات الفنية الحديثة وكيفية الانتفاع بها انطلاقا من مركز كل فرد فيها ودراسة العلاقات الانسانية والصناعية، بدا واضحا إذ أن أي علم لا يختص بمجال واضح ومحدود من مجالات البحث الاجتماعي وإنما يختص بمجالات غير متجانسة من الدراسات المتعلقة بكيفية عمل البناء المهني وعلاقته بمختلف الأنساق المكونة للمجتمع "النسق الأسري، التربوي، السياسي ونسق التدرج المهني انطلاقا من تحليل أهم ظاهرة ميزت الحضارة الغربية وهي تقسيم العمل، التي

¹ برعي جمال: فن التدريب الحديث في مجالات التنمية، مكتبة القاهرة الحديثة، ط1، مصر، 1970، ص65.

² عبد الرحمان توفيق: التدريب "المبادئ و الاصول العلمية"، مركز الخبرات المهنية للإدارة و النشر، القاهرة، مصر، 1994، ص28.

تجلت عمليا في مجموعة مهارات وأجزاء وأهمية نموها بالنسبة للفرد والجماعة والمجتمع، وفي ذات السياق الكيفية التي يحافظ بها على تجانس المجتمع الصناعي.¹

أ- **على الصعيد المحلي:** بالنسبة للجزائر ونظرا للتحويلات الاجتماعية والاقتصادية فقد أقامت هي الأخرى بعض المدارس الحرفية، ففي سنة 1866م تأسست مدرسة الصناعات التقليدية سجل بها 50 تلميذا، وبعدها انشئت عدة مدارس وورشات للتأهيل ومن ذلك المدرسة المهنية سنة 1881م، كما فتحت عدة ورشات في المدن الرئيسية لتعليم البنات النسيج والطرز تحت شعار تجديد الفن الأهلي، بعدها تقرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي المؤرخ في 16 أكتوبر 1892م، تأسست مدرسة كبيرة لتكوين المهني بوهران وكانت تجمع الفرنسيين والجزائريين ولكن برنامج كل فريق كان مختلف عن الآخر وتعلم هذه المدرسة مختلف المهن. وهذا نتيجة لتطور الدول الكبرى تطورا هائلا من الجانبين العسكري والاقتصادي، ولم تكن اليد الفرنسية قادرة على تحريك الصناعة مما اضطرت إلى استعمال اليد العاملة الجزائرية في المصانع والورشات. كما أن الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929م التي مست العالم الرأسمالي اتاحت الفرصة للشباب الجزائري للتكوين في ميدان الصناعة والحرف ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية تأكد خلالها الأهمية الاقتصادية القصوى للاهتمام ببعض الصناعات في الجزائر وتطويرها، ومنذ سنة 1945م شرعت فرنسا في إعداد برامج خاص للتعليم التقني الموجه لمعلمي مراكز التمهين، ثم بناء مدارس ومعاهد لتعليم التقني، عددها 122 مؤسسة، إضافة إلى المدارس التقنية يوجد التكوين المهني للكبار، والذي يخضع إداريا لمسؤولي نيابة مديرية العمل التابعة لفرنسا وبصفة عامة فإن التكوين المهني وجد خصيصا لخدمة المصالح الفرنسية لذا لم يعرف إقبالا كبيرا من طرف الجزائريين كما أنه بني على خلفية فرنسية والتنصير وترسيخ الثقافة الفرنسية.²

ب- مراحل تطور التكوين المهني بعد الاستقلال:

إن مسار التكوين المهني في الجزائر مرتبط بعدة مراحل بارزة حيث كانت الانطلاقة الأولى في 1970م أين استخدم مفهوم التكوين المهني لأول مرة في قرار مجلس المخطط الخماسي، هذه المراحل ترتبط بشكل كبير بمجالات التكوين المهني تحدد الإطار السوسيو-اقتصادي والتشريعي المميز لكل مرحلة، فمثلا نجد أن ما يميز فترة 1971م هو القانون الموجه لتنظيم التكوين المهني، أما السنوات 1975-1976 فهي فترة نشوء الأزمة الاقتصادية، وفي 1983م كان قانون اللامركزية يليه قانون الخماسي الذي ميز فترة 1993م، لنصل لسنة 2004م أين تم إصدار أهم قانون بتاريخ 4 ماي

¹ الزيات عبد المجيد كمال: مرجع سابق، ص 99.

² بلقاسم سلاطينة: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، (رسالة دكتوراه)، جامعة قسنطينة، 1996/1995، ص 182.

2004 عن التكوين مدى الحياة، ثم جاءت بعد ذلك تعديلات على قوانين التكوين المهني وإعطاءه أهمية أكبر كونه يعتبر أحد ركائز التنمية المستدامة، ونلخص مراحل تطور التكوين المهني في ما يلي:

المرحلة الاولى من 1962-1979:

تعتبر هذه المرحلة هي الانطلاقة حيث أُعيد النظر في وضعية التكوين المهني وماهية مراكز تكوين المتمهين حيث تم تأسيس المرسوم المؤرخ في 3 اوت 1964، والقاضي بإنشاء مصلحة متخصصة بالتكوين المهني في جميع القطاعات العمومية لمرحلة جديدة في مسيرة التكوين المهني بالجزائر، وتجسدت من خلالها إقامة مراكز للتكوين المهني في معظم الوزارات: الصناعة، الفلاحة، البناء، والتخطيط العمراني، بهدف تغطية الفراغ وسد حاجات المؤسسة الإنتاجية والخدماتية. كما تم فتح مؤسسات التكوين المهني التي اغلقت أبوابها نتيجة مغادرة الاطارات الفرنسية.¹ وفي شهر جويلية من سنة 1971 صدر قانون جويلية 1971 الذي انبثق عن قانون "Astier" (صدر في فرنسا 1919 يتضمن اصلاحات متعلقة بالتمهين والتعليم التقني في تلك الفترة)، على إثر صدور هذا القانون نصبت هيئات خاصة للمراقبة في كل مديريات التربية من أجل متابعة التكوين الذي يجري على مستوى المراكز والمؤسسات التي تبنت التمهين، هذا القانون الذي خط قطيعة مع المراحل السابقة ويعتبر الانطلاقة النوعية للتكوين خاصة في مجال تكوين الكبار، حيث تم اشراك المؤسسات في التكوين بطريقة مباشرة أو غير مباشرة بالزامية التمويل. في هذه المرحلة كان التكوين مرتبط بالحقل الصناعي يستخدم للوصول إلى النمو الاقتصادي في بناء أنماط التسيير والتنظيمات المرتبطة أكثر بالأنشطة الفكرية بهدف تحسين الاستثمار وتخفيض تعقيدات التكنولوجيا برؤية تضمن استغلالها من أجل استخدام أكثر.²

المرحلة ثانية: 1976-1982:

تميزت هذه الفترة بأزمة البطالة التي ترجع في الأساس للظروف الاقتصادية والاجتماعية الغير مستقرة ترتب عن هذه الوضعية إعادة النظر في سياسة التشغيل لعدم موائمة تطور السكان بالمقارنة بعروض العمل، هنا أصبح التكوين المهني كأداة لإصلاح حالة لا انتظام والاضطراب التي يشهدها سوق العمل فهو بهذا المعنى استخدم كوسيلة للتخفيف من حدة هذه الازمة من جهة،

¹ المجلس الوطني الاقتصادي و الاجتماعي لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الجزائر 25/26 ماي 1999، ص54.

² محمد بن سالم : مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الاعلى للتربية، الجزائر، 1997، ص2.

ومن جهة اخرى إدماج الشباب المتسرب من النظام التربوي وتأهيلهم، إذا فهو في هذه المرحلة لم يتجاوز دائرة القراءات السياسية التي توجهه وليس كتصور يضبط مستقبل التكوين المهني.¹

المرحلة الثالثة 1983-1990:

لقد فرضت الأزمة الاقتصادية شروط جديدة على السياق السوسيو-اقتصادي وتنظيمات العمل وكانت أهم نتائجها تجميد سياسات التشغيل وجعل مسألة التكوين من أولويات المؤسسات، وفي ظل هذه الوضعية ظهرت بوادر مساعي جديدة في مجال التكوين لتغيير الصورة التقليدية لهذا القطاع، بأنه ليس فقط وسيلة لحل مشكلة التشغيل بل أكثر من ذلك فهو أداة لمواجهة التطور الاقتصادي من خلال التركيز على ميكانزمات الانتقال من فضاء تكوين-تشغيل، أي أصبح من الضروري تشغيل كل فرد متكون، وأن التشغيل بحاجة الى يد عاملة مؤهلة. لهذا ظهرت أنماط اخرى للتكوين كتكوين عن طريق التمهين سنة 1983م والتكوين عن بعد سنة 1995م، وكذا الهدف من مضاعفة فرص التكوين وتكييفها مع متطلبات سوق العمل، حيث أن القانون الصادر سنة 1984م المتعلق بتنظيم أعداد التلاميذ يرسخ هذه المبادئ، محددآ آليات تنظيم توافد التلاميذ على أطوار التعليم والتكوين والحيات العملية. وكذلك تطوير النمطين للتكوين المهني وهما التمهين والتكوين عن بعد بالإضافة إلى النمط التقليدي رقم 71-07 المؤرخ في 27 جوان 1981م حيث استفاد منه نحو 32000 شاب تتراوح اعمارهم بين 15-18.

فلنهوض بهذا القطاع في تلك الفترة كان يجب الرجوع لتصورات المنظومة التربوية وخصوصا منظومة التكوين المهني ومسألة آليات اشتغالها نظرا لتغيير المفاهيم المحيطة بها، كالمهارة التي اصبحت تفرض سياقات جديدة لتسيير والإدارة.²

المرحلة رابعة 1990-2000:

لقد تم فتح ملف التكوين المهني سنة 1990م لیتسع التفكير فيه إلى مختلف المعنيين بعملية التكوين (مؤسسات التكوين-مؤسسات اقتصادية-الإدارات) ولقد تمخض عن هذا التفكير جملة من الإجراءات منها إعداد مخطط للإصلاح يرمي إلى توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني لتكوين، حتى يستطيع التكيف مع التحولات المؤسساتية والاقتصادية والاجتماعية التي شرعت فيلا البلاد والمتعلقة بما يلي :

¹ بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص185.

² حميدة جرو: مواءمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل، (رسالة ماجستير)، تخصص علم اجتماع، تربية، بسكرة، الجزائر، 2014/2015، ص93.

- تحديد دور المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين ودعمه عن طريق إنشاء آليات للتدخل حول المسائل المتعلقة بالتكوين، على مختلف المستويات.
- منح فرص انشاء مؤسسات للتكوين في القطاع الخاص .
- تحديد وضبط المهام المسندة الى قطاع التكوين المهني .

وفي ديسمبر 1990م أصدرت الدولة مراسيم أجبرت فيها المؤسسات على تمويل تكوين مستخدميها، مما أدى إلى إنشاء صندوق في سنة 1997م خاص بترقية التكوين المهني ويتم تمويله عن طريق اقتطاع رسوم تدفعها الهيئة المستخدمة والجزء الآخر من ميزانية الدولة.¹

المرحلة خامسة 2000-2013:

ظهر مشروع بين أبعاد جديدة للقطاع في سنة 2000 وتحديدًا في 7 أوت 2000م تم تنصيب اللجنة القطاعية التي تتضمن ممثلين عن وزارة التكوين المهني، وزارة التعليم العالي، وزارة التربية الوطنية، وقد تم الاتفاق آنذاك على إنشاء شهادتين هما شهادة البكالوريا المهنية وشهادة التأهيل في التعليم المهني، وعليه ميدانيا فلقد لاحظنا أن التكوين المهني بدأ بالتطور وتوسع حيث وصل عدد الاختصاصات إلى 460 اختصاص تابع لـ 21 شعبة، وانتشرت معاهد التكوين المهني على كافة التراب الوطني. حيث أن التكوين المهني بالجزائر يتوفر حاليا على موارد بشرية ومادية معتبرة، فمن ناحية الموارد البشرية هناك كفاءات عالية وإطارات مكونة، أما بالنسبة للموارد المادية فهي تتمثل في مختلف التجهيزات الكبيرة المعقدة والآلات المتطورة، حيث يخصص سنويا ميزانية لتحديد العتاد وإعادة تحديثه.²

2: عوامل ظهور التكوين المهني: من بين عوامل ظهور التكوين المهني نجد:

- التطورات خارجية: وتتمثل في مختلف التغيرات التي تقع في المحيط الخارجي كالتطورات التكنولوجية، الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية.
- المنافسة الداخلية والخارجية: لقد زادت حدة المنافسة نظرا للتطورات في الأنظمة الاقتصادية، العولمة والتكتلات الاقتصادية.
- تغير متطلبات العملاء: نظرا لتطور احتياجاتهم ورغباتهم وميولهم إلى تحقيق الجودة في المنتجات.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مرجع سابق، ص 60.

² حميدة جرو: مرجع سابق ص 98.

- اكتساب معلومات جديدة.
- تغيير إيجابي في الأذهان والوسائل كوسائل لتسيير.
- تحقيق المعلومات الشخصية للمستخدمين في مجال تسيير الموارد البشرية.¹

3: أنماط وعناصر التكوين المهني: تتمثل أنماط التكوين المهني في:

أ- أنماط التكوين المهني في الجزائر: يقوم التكوين المهني على عدة أنماط من المستوى الأول الى المستوى الخامس ، وتتمثل هذه الانماط في :

- ❖ **التكوين الإقامي:** أو ما يعرف بتكوين المقيم وهو الأكثر شيوعا، حيث يجري هذا النمط التكويني داخل هياكل تكوين متخصصة بذلك، وتتمثل هذه الهياكل في مراكز التكوين المهني والتمهين وفي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، ويعتبر هذا النمط من التكوين المهني التقليدي حيث يتم جانبه النظري والتطبيقي في مراكز التكوين المهني، وتوجد ثلاثة دورات للتسجيل في التكوين الاقتصادي هي جانفي مارس وسبتمبر، حيث أن الأغلبية الملتحقين به هم من التلاميذ المشاركين في قطاع التربية.²
- ❖ **التمهين:** هذا النمط التكويني يعتبر نمط التكوين المباشر للتربص في الوسط المهني الواقعي، يهدف إلى إعطاء المتربص المتمهن تأهيل مهني يضعه في اتصال مباشر مع مهنته عن طريق دخول المتمهن داخل ورشات العمل الفعلية أو في مؤسسة إنتاجية عامة أو خاصة أو داخل مصالح إدارية. بموجب القانون 81-07 المكمل للقانون 81-392 المؤرخ في 27 جوان 1981 فتح المجال لعدد كبير من الشباب لتعلم ممارسة حرفة عن طريق توظيفهم في مؤسسات عمومية أو خاصة ومتابعة تعليم نظرية تقدر بأربعة ساعات في الاسبوع .
- ❖ **التكوين عن بعد:** هو تكوين عن طريق المراسلة والبريد، حيث يسجل المتكون كمترشح حر ثم يوجه إلى مركز مهني معين فالتكوين المهني عن بعد يسمح لكل من يرغب في اكتساب تأهيل مهني، ولأجل تفعيل هذا النمط من التكوين تم انشاء 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 ثلاثة فروع هي المحاسبة والبنوك والتأمينات، فهي تخصصات يمكن تدريسها عبر المراسلة عكس بعض الشعب والاختصاصات كالميكانيك والإلكترونيك.... حيث يستحيل تدريسها عن طريق المراسلة فهي تستوجب الحضور على مستوى الورشات والقيام بأعمال تطبيقية في إطار التعليم النظري.

¹ غياث بوفلجة: التربية و التكوين بالجزائر، مرجع سابق، ص73.

² حميدة جرو: مرجع سابق، ص72.

- ❖ **التكوين المتواصل:** ويعرف بالتكوين أثناء الخدمة يشمل برامج تكوين مفتوحة لكل العمال على أساس شروط، من أجل تكوين العامل وتكييفه مع التطور التكنولوجي والتقني وتأهيله في مهنته الجديدة. حيث يخضع العاملون في هذا النمط التكويني بشكل مستمر ومتواصل أثناء مساهمهم المهني، وذلك بالنظر إلى التطور الحاصل في مجال المهن والكفايات التابعة لها.
- ❖ **التكوين المسائي:** هذه الطريقة تعتمد على تنظيم دروس التكوين في المؤسسات العادية في آخر النهار، أي بعد الانتهاء من تقديم دروس التكوين الاقامي العادي حسب مواقيت محددة، حتى يتناسب هذا النمط مع العمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل ورفع مستواهم.¹

ب- **عناصر العملية التكوينية:** إن عملية التكوين هي مجموعة من العناصر المترابطة والمتسلسلة والمستمرة تنتظم في حلقة واحدة، وتصمم لمساعدة الأفراد على اكتساب مهارات واتجاهات ومعارف لتطوير ادائهم لواجباتهم الوظيفية، فلنجاح هذه العمالية التكوينية هناك عدة عناصر وهي:²

1/ **المتكون (المتربص):** ويقصد به ذلك الفرد المؤهل علميا لدرجة تمكنه من أداء مهام عمله، كما أنه يكتسب خبرة مع الزمن تساعده على التكيف والتأقلم مع المتغيرات المختلفة، وتزويده بالجديد وعدم الاعتماد على الخبرة المؤهل العلمي، وكذلك لنجاح العملية التكوينية لابد واقناع المتكون بأهمية التكوين وضرورته.

2/ **المكون:** هو ذلك الشخص الذي تتوفر فيه الشروط الملائمة، والتي تمكنه من القيام بدوره، وطريقة اداء العمل بالشكل الذي يتلاءم مع التغيرات والتطورات الحديثة، أي اختيار المكون الذي يجمع بين المؤهل العلمي والخبرة العملية التي تجعله قادرا على استخدام وسائل واساليب التكوين المتنوعة بما يتفق مع مستوى المتكونين وطبيعة التكوين وأهدافه، لأن المكون يقوم بدور المرشد والموجه والناقد والملاحظ كما يقوم بإعداد واختيار المادة العلمية المناسبة.

3/ **المادة العلمية:** تحتوي المادة العلمية على تطبيقات وتمارين يتم استخدامها في قاعة التكوين وبعضها يؤديه المتكون لوحده بعضها يؤديه بشكل جماعي، ويقوم بإعداد المادة العلمية المكون الذي يتولى تنفيذ البرنامج التكويني، كما أن تقييمها يكون من قبل مختصين في التكوين، وكذلك من قبل المتكونين بعد عملية التكوين.

¹التكوين المهني والتمهين وانماطه: تم تصفح الموقع بتاريخ 2020-02-08 WWW.CFPDZ.NET

² يوسف محمد بن قبلان: اسس التدريب الاداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991، ص20.

4/ بيئة التكوين: وهي مكان أو موقع التكوين، وكذا القاعات التي يزاول فيها المتكويين تكوينهم، بالإضافة الى ما يتوفر فيها من وسائل ومن ظروف صحية للعمل كالتهووية، والإضاءة، الصبورة والمقاعد المريحة والنماذج.

5/ أساليب التكوين: تختلف الأساليب عن الوسائل، وهي طرق تتناسب وطبيعة التكوين ونوعية ومستوى المتكويين من الناحية العلمية والعملية، فأما الأساليب فهي طرق المكون في تنفيذ البرنامج التكويني، الأساليب والنماذج، ومن بين الطرق التي يجتازها المكون والتي تحقق هدف التكوين.¹

4: أهمية واهداف التكوين المهني

1/ أهمية التكوين المهني: تكمن أهمية التكوين المهني في إعداد وتأهيل قوى عاملة وطنية تكون رديفا حيويا للإطارات ذات التأهيل العلمي والتحصيل النظري، وذلك لسد حاجة القطاع الخاص والعام على حد سواء لتوسيع قاعدة القوى العاملة في المجالات المهنية المختلفة التي يطلبها تنفيذ المشروعات، واتاحة الفرصة لصقل المهارات المهنية والانخراط في سوق العمل مباشرة ومسايرة التطورات التي تحدث في هذا السوق.²

يعتبر التكوين المهني وسيلة تنمية للمجتمع والاقتصاد على حد سواء، لأنه يساهم في تحسين كمية ونوعية الفعل المتقدم، وفي التحفيز عن طريق إمكانيات الترقية المعروضة، كما تعد هذه الوسيلة تأمينا ضد البطالة الناتج عن تطور الحرف والمهن. ولتكوين المهني ضرورة وأهمية باعتباره عامل أساسي في تطوير وتنمية الموارد البشرية وترقيتها، وهذا إن دل يدل على مدى أهمية التكوين في الاستثمار في رأس المال البشري وهو العنصر الأساسي لتسيير الناجح والفعال لتلك الموارد حيث أنه من الضروري توفير تكوين جيد للمهام والوظائف التي يشغلونها بغية رفع مستوى كفاءتهم الانتاجية وأدائهم في ظل تزايد الاتجاه نحو اقتصاد مبني على المعرفة وتسيير يعتمد على الكفاءات البشرية.³ وتزداد أهمية التكوين المهني في ظل المتغيرات الدولية والتطورات التقنية والتكنولوجية السريعة التي يمر بها العالم وما ينتج عنها من تغيرات سريعة في المهن ووسائل وأساليب الشغل الأمر الذي يتطلب اتخاذ الاجراءات المناسبة لتطوير منظومة التكوين المهني باستمرار وفقا للمستجدات والتطورات العلمية من أجل توفير العمالة المدربة القادرة على التعامل مع التكنولوجيا، وللحفاظ على التوازن بين مخرجات التكوين المهني والاحتياجات الفعلية

¹ يوسف محمد بم فيلان: المرجع السابق، 185.

² صالح صالح، مرجع سابق، ص3.

³ ابراهيم عبد الله، حميدة المختار: دور التكوين في تثمين و تنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الانسانية، العدد244،

جامعة محمد خيضر بسكرة، الجزائر، 2005، ص2.

لمتطلبات سوق العمل. وبهذا يتضح لنا جليا أهمية كبيرة للتكوين المهني من حيث أنه يمثل أحد القطاعات الأكثر أولوية لمختلف مخططات التنمية، ويمكننا توضيحها فيما يلي:

- يساعد التكوين المهني على التشخيص الجيد لاحتياجات سوق العمل وأن عملية إعداد البرامج التكوينية يكون وفقا لمتطلبات المؤسسة الاقتصادية لتوفير يد عاملة مؤهلة.
- يساهم التكوين المهني على التحكم في التكنولوجيا، لأن التطور التكنولوجي والتغير الاجتماعي والاقتصادي السريع أدى إلى وضع التكوين المهني في مكانة مهمة تكمن في تزويد باليد العاملة المؤهلة.
- يمكننا اعتبار التكوين المهني على أنه المفتاح الحقيقي لكل تنمية مهما كان نوعها خاصة وأنه اثبت فعالية في كثير من المجالات فقد أدى إلى تخفيض تكاليف الانتاج وارتفاع معدله دون اللجوء إلى أيدي عاملة أجنبية كذلك ساعد على تقليص مدة إنجاز المشاريع.¹

تنقسم أهمية التكوين إلى مستويين هما:

1) أهمية التكوين على مستوى المؤسسة :

- يؤدي إلى ارتفاع أرباح المؤسسات الاقتصادية من خلال الحالات الملائمة بين كفاءات العمال التي تتجسد في نوعية وجودة المنتج الذي يطلبه السوق.
- يحسن المعارف والمهارات اللازمة لأداء مهمة معينة.
- يساعد على توفير المهارة والمؤهلات التي يطلبها سوق الشغل.
- يحسن الانتاجية ونوعية العمل التي يقوم بها العمال المتكويين.
- إعداد أفراد قادرين على الشغل والتكيف مع التغيرات التي واقع العمل.
- يساهم التكوين المهني على التأقلم مع التغيرات في نظم العمل وأساليبه والتطور التكنولوجي، وذلك من خلال مواكبة تطورات العصر ومسايرة النمو الاقتصادي بتوفير التخصصات والمهارات اللازمة.

2) أهمية التكوين على مستوى الفرد: للمكون امكانيات النمو الشخصي والتحكم في مستقبله

عن طريق التكوين والتمهين حيث أن التكوين يعمل على تنمية نواحي عديدة للفرد وذلك من خلال:

- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون وذلك في اكساب معلومات واقع ومتطلبات الشغل.

¹ علي احمد سيد علي: سياسات عامة لربط مخرجات التكوين التقني و المهني و احتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة الى الندوة القومية حول "دور منظمات اصحاب الاعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التكوين و احتياجات سوق العمل، عقدتها منظمة العمل العربية ، القاهرة 9-11 نوفمبر، 2009، ص3.

➤ تنمية مهارات وقدرات المتكون من حيث:

- *المهارات اللازمة لأداء العمل العمليات المهنية.
- *تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتكون.
- *القدرة على تحليل المشاكل المهنية التي تواجهه في العمل.
- *القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت.

➤ تنمية الاتجاهات للمتكون من خلال:

- *تنمية الرغبة في الدافع إلى العمل.
- *تنمية الاتجاه إلى التعاون مع الرؤساء والزملاء.
- *تنمية الروح الجماعية للعمل.
- *تنمية الشعور بالمسؤولية.
- *تنمية الشعور بأهمية التفوق وتميز في العمل.

➤ اكتساب الخبرة: حيث يختلف هذا المجال عن المجالات السابقة كما أنه لا يمكن تعلمها داخل قاعة التكوين، وإنما هي نتاج الممارسة والتطبيق العلمي للمعرفة والمهارة والأسلوب في عدة مواقف مختلفة خلال فترة زمنية طويلة.

➤ ينمي التلاحم بين المجموعات لأن التكوين المهني يشكل مناخا جيدا من أجل التمهين والتنسيق وإتاحة الفرصة للفرد لاكتساب الخبرات وصقل المهارات من خلال :
*تزويد الفرد بالمعلومات والبيانات المتعلقة بمهنته المستقبلية.
*رفع مستوى كفاءة وفعالية وإنتاجية الفرد.¹

(3) أهداف التكوين المهني:

عندما يكون التكوين قائما على أساس تكوين العمال فقط دون تحديد أهداف معينة، يجعل من الصعب تقييم نقاط القوة والضعف لبرنامج التكوين وعليه يمكن إدراج بعض من الأهداف الأساسية التي يمكن أخذها بعين الاعتبار عند إعداد برنامج التكوين المهني:

❖ أهداف اجتماعية تتمثل في:

- التكفل بالشباب المتسرب من المنظومة التربوية .
- تكوين الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي للامتحان أي مهنة أو حرفة.
- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين .
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.

¹ صلاح الدين عبد الباقي، وعبد الغفار حنفي: إدارة الافراد والعلاقات الانسانية،المكتب العربي الحديث للنشر، الاسكندرية، مصر 1988، ص252.

- يؤدي إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرص أكبر للعمل.¹
- ❖ أهداف اقتصادية تتمثل في:
- يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- ضمان عائد الاستثمارات الضخمة في مجال التعليم، خاصة تلك الفئة التي لم يواصلوا تعليمهم.
- الانتفاع بمستوى الانتاج والخدمات ومنافسة المنتجات الأجنبية في الأسواق العالمية.
- إعداد القوى العاملة لمواجهة احتياجات التنمية الشاملة للمجتمع.
- يتعلم المتربص كيفية صيانة الآلات واستخدامها على الوجه الصحيح الذي لا يؤدي إلى تعطيلها.
- انتاج مهارات مؤهلة .
- اكتساب قدرات تنافسية في ظل اقتصاد السوق.
- الاستفادة من الطاقة البشرية والمادية، أي اليد العاملة المؤهلة والأدوات المستعملة.²

بالإضافة إلى أهداف أخرى كالقيام بعمل دراسات وبحوث مهنية وتطبيقية لخدمة المجتمع ومن أولويات أهداف التكوين المهني تستهدف فئة طالبي العمل والتي في الغالب تكون من الشباب. وهناك من يرجع أهداف التكوين المهني إلى جملة من الاتجاهات:

- الاستشارات الجديدة: على المؤسسة أن تقوم بتوفير أفراد يستطيعون الشغل على آلات حديثة، الكثير من المؤسسات أولو اهتمام كبير للجانب التقني والمالي للاستثمار دون الاهتمام بالمرء البشري من ناحية التكوين، فسوء التصرف أحدث خسائر للمؤسسات وهذا ما أكد لهم مدى أهمية التكوين المهني لليد العاملة.
- تغييرات التنظيم وتطوير المهن: اجتهدت الكثير من المؤسسات على تطوير وتنظيم المهن أي الغاء طرق العمل القديمة وتبني طرق جديدة، كما أن بعض المهن القديمة تلاشت وحلت محلها مهن جديدة، ولهذا فإن المؤسسات تعتمد على التكوين لتعالج هذا الجانب.
- تطوير المسارات المهنية: المؤسسة تعمل على وضع الميكانزمات التي من شأنها أن تسمح بالتطوير الفردي والمهني لموظفيها.

¹ احمد صقر عاشور : ادارة القوى العاملة -الاساس السلوكية وأدوات البحث التطبيقي -، دار النهضة العربية ، بيروت ، لبنان ،1979، ص489.

² محمد شحاتة ربيع : علم النفس الصناعي و المهني، دار المسيرة لنشر و التوزيع ، عمان ، الاردن ،2010،ص77.

- الاستجابة لمتطلبات الشغل حيث أن التكوين المهني أصبح حاليا يهدف إلى تكوين تاركي المدارس من أجل الشغل فقط بل إلى تكوين يهدف إلى اقتناء مهارات، ذلك لأن التطور التكنولوجي والتقني يميل إلى التركيز على طلب يد عاملة ذات مستوى عال وتوفي فرص لاكتساب خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله.
- استغلال الامكانيات المادية والبشرية الموجودة: أي استخلاص كل قدراتها والاستفادة منها، فالفرد ينجح وينتج انتاجا حسنا بحاجة إلى تعلم كيفية القيام بالشغل بالطرق المثلى، ويقصد بهذه الطرق التي ينتج فيها الفرد أكبر قدر من الانتاج بأقل قدر من الجهد وفي أقل مدة ممكنة.
- منح التأهيل المناسب للفرد: أي تحسين المستوى باستمرار قصد مواكبة التطور التكنولوجي ومنه الالتحاق بمنصب شغل جديدة.
- تحضير وتهيئة الشباب القادمين من المنظومة التربوية إلى الحياة العملية.
- تلبية حاجيات المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين المعنيين من اليد العاملة المؤهلة للموارد البشرية والمساهمة في تنظيم حركة اليد العاملة المؤهلة.¹

المطلب الثالث: تشريعات قطاع التكوين المهني وهياكله

1: تشريعات قطاع التكوين المهني بالجزائر: لقد اهتم المشرع الجزائري بمجال التكوين المهني من خلال إصداره لجملة من التشريعات التي تضبطه وتحدد مجال عمله وتعطيه صفة قانونية ومن بين هذه التشريعات نذكر:

- ظهور قانون العمل للعامل 1978م الخاص بالجزائر يتضمن القانون الأساسي للعامل بعد التخلي عن القوانين الفرنسية.²
- بمقتضى القانون رقم 81-07 المؤرخ في 24 شعبان عام 1401هـ الموافق 27 يونيو 1981م والمتعلق بالتمهين المعدل والمتمم.
- القانون رقم 84-05 المؤرخ في 4 ربيع الثاني عام 1404هـ الموافق لـ 7 يناير سنة 1984م والمتضمن تخطيط مجموعة الدارسين في المنظومة التربوية.³

¹ احمد صقر عاشور: مرجع سابق، ص490.

² محمد الامين بن عزة: البطالة والتشغيل، مجلة الحكمة للدراسات الاقتصادية، العدد21، الجزائر، 2013، ص84.

³ الجريدة الرسمية: اتفاقات دولية، قوانين، مراسيم قرارات و اراء، مقررات مناشير، اعلانات و بلاغات، العدد 47،

2004، ص5.

- المرسوم التنفيذي 81-393 المؤرخ في 04/09/1982م والمتعلق بتنظيم وتمويل التكوين المهني في المؤسسة جدد في المواد 4-6-7-8 أنماط التكون.
- قانون 90-11 المتعلق بعلاقة العمل شرع هذا القانون ابتداء من الاحكام الأولى للمادة السادسة في سجل التكوين المهني بحق معترف به للعامل الاستفادة من الدوريات تكوينية مهنية.¹
- المرسوم 97-197 المؤرخ في 10/11/1995م جاء هذا المرسوم تعديلا للمرسوم 78-135 المؤرخ في 03/06/1978م والمتضمن انشاء مجلس وطني استشاري للتكوين المهني.
- المرسوم 98-355 المؤرخ في 10/11/1998م المتضمن انشاء وتنظيم وتسيير الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل.
- مرسوم تنفيذي رقم 04-206 مؤرخ في 8 جمادى الثانية عام 1425هـ الموافق 26 يوليو سنة 2004م يتضمن انشاء معهدين وطنيين متخصصين في التكوين المهني وتحويل مراكز التكوين المهني والتمهين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني.²
- القانون رقم 08-07 المؤرخ في 23/02/2008م المتضمن القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين.
- المرسوم التنفيذي رقم 09-316 المؤرخ في 06/10/2009م المتضمن انشاء معاهد التكوين المهني.
- قرار وزاري مشترك مؤرخ في 09/12/2012م المتضمن تحديد كفاءات تنظيم التكوين التكميلي للإدماج في رتبتي نائب مقتصد ومسير ومقتصد مسير لمؤسسات التكوين المهني والتعليم.³

2 : هياكل قطاع التكوين المهني: تشرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين على شبكة من المؤسسات وتنقسم إلى قسمين هياكل لتكوين واخرى لدعم:

أ- هياكل التكوين و تتمثل في:

*مراكز التكوين المهني والتمهين (Cfp) وتوفر تكويننا في المؤسسات من المستوى الأول إلى الرابع وتندرج تحت اشرافها ملحقات التكوين الهمني.

*المعاهد المتخصصة للتكوين المهني (insfp) وتقدم تكويننا في المستويين الرابع والخامس.

*معاهد التكوين المهني (Ifp) وتهتم بتكوين المكونين وانجاز البرامج.

¹ محمد الامين بن عزة ، مرجع سابق ، ص84.

² الجريدة الرسمية، مرجع نفسه

³ محمد الامين بن عزة ، مرجع سابق ، ص85.

*المعهد الوطني للتكوين المهني (infp) ويهتم بتكوين وتحسين مستوى الاطارات وتطوير الوسائل البيداغوجية.

ب- هياكل الدعم و تتمثل في:

*المعهد الوطني لتكوين المهني (infp).

*مركز الدراسة وبحث في المهن والمؤهلات (cerpeq).

*المعهد الوطني لترقية وتطوير التمهين والتكوين المستمر (indefoc).

*المركز الوطني للتعليم المهني (cnepd).

*الوكالة الوطنية لعناد التكوين المهني (anefp) وهي مختصة في شراء المعدات البيداغوجية.¹

3 : واقع هياكل التكوين المهني في الجزائر:²

إن إنشاء كاتبة الدولة للتكوين المهني في جانفي 1989 م لدى وزارة التربية والتكوين، يترجم بلا شك، ضرورة إتاحة الفرصة من جديد لقطاع التكوين المهني ليستعيد أهميته وخصوصيته في المدرج الاقتصادي والاجتماعي المتمثل في التكوين والتأهيل والتشغيل، لذلك فإن المهمة الأولى لكتابة الدولة للتكوين المهني تركز على إعداد السياسة الوطنية للتكوين، والإدماج المهني، وتكثيف التكوين، وذلك بالاتصال مع كل من النظام التربوي وعالم الشغل وبالتالي تلبية الحاجيات من اليد العاملة المؤهلة، وعليه قامت كتابة الدولة للتكوين المهني بالتنسيق والتنظيم، وضبط الجهاز الوطني للتكوين والإدماج والتكيف المهني، بالإضافة إلى تطوير التسيير في المؤسسات التكوين المهني مع دعم هذا التكوين الذي يخضع لسلطتها.

*المصادقة على نظام الإدارة المركزية لكتابة الدولة للتكوين المهني: إن المرسوم التنفيذي رقم 89-95 المؤرخ في 20 جوان 1989 ينظم الإدارة المركزية للتكوين المهني على أساس التكفل بالمهام الجديدة التي أصبحت من وصيتها على المؤسسات التكوينية، وعليه أصبحت تتكون الإدارة المركزية من أربعة مديريات هي:

¹ محمد الأمين بن عزة: المرجع سابق، ص 87.

² حميدة جرو، مرجع سابق، ص 49.

➤ **مديرية التعليم المهني والإدماج:** تتكفل بمهام التنظيم والمراقبة البيداغوجية لمؤسسات التكوين وأيضا توجيه نحو التكوين المهني وإدماج العناصر التي يتم تكوينها، في الحياة المهنية، كما تتكون هذه المديرية من ثلاثة مديريات فرعية وهي: المديرية الفرعية لتنظيم التكوين - المديرية الفرعية للتنشيط والرقابة التربوية - المديرية الفرعية للتوجيه والإدماج المهني.

➤ **مديرية التمهين والتكوين المستمر:** والتي تتطلع خاصة نحو التكوين أثناء الشغل ومعرفة مختلف أنماط التكوين المستمر التي يتم منحها، إن كان ذلك على مستوى المؤسسات الإنتاجية أو المؤسسات التكوينية، كما تتشكل هذه المديرية من مديريتين فرعيتين وهما: المديرية الفرعية للتمهين والمديرية الفرعية للتكوين المستمر، مع العلم أن هذه المديرية ستقوم أيضا بتنسيق العلاقات مع الدواوين المكلفة بأشغال التكوين المهني، كما ستحتضن الأمانة الدائمة للمجلس الوطني للتكوين المهني، وتعمل أيضا بالتنسيق الوثيق مع المعهد الوطني لتنمية التكوين في المؤسسات والتمهين.

➤ **مديرية الدراسات والتأهيل:** تختص هذه المديرية بتحديد الاحتياجات في التكوين المهني من الناحيتين الكمية والنوعية بغية تحديد أبعاد النظام الوطني للتكوين المهني، وترتكز أساسا على مجموعة من الدراسات والتحقيقات والتحليل، من شأنها إعداد مخطط تطوير القطاع، كما تتكون من ثلاثة مديريات فرعية هي: المديرية الفرعية للدراسات والتخطيط المديرية الفرعية للشعب والتأهيل المديرية الفرعية للمناهج، علما بأن الدراسات التي ستقوم بها هذه المديرية تعتمد على المؤسسات تحت الوصاية مثل المعهد الوطني للتكوين المهني، ومركز الدراسات والبحوث حول المهن والتأهيل وأيضا معاهد التكوين المهني والمعهد الوطني لتنمية التكوين في المؤسسة والتمهين.

➤ **مديرية التنمية والوسائل والإنتاجية:** مهامها الرئيسية التحكم في الاستثمارات لتطوير القطاع أيضا التحكم على الوسائل البشرية والمالية ومتابعتها بما في ذلك تكوين المكونين وتحسين مستواهم، وتتكون من ثلاثة مديريات فرعية وهي: المديرية الفرعية للموارد البشرية - المديرية الفرعية للميزانية والإنتاجية، والمديرية الفرعية لبرمجة الاستثمارات.

المبحث الثاني: واقع وافاق استراتيجية التكوين المهني في الجزائر.

المطلب الأول: الآليات المعتمدة في قطاع التكوين المهني في الجزائر¹

بدأت الدولة الجزائرية تولي جل اهتماماتها لقضية التكوين المهني وكانت أولى خطواتها في هذا المجال تخصيص كتابة الدولة والتكوين المهني تختص بالسهر على توفير الظروف الملائمة لإنجاح هذه الخطة ولضمان تنسيق بين برامج التكوين المهني والسياسة الوطنية للعمل، بادرت كتابة الدولة بإعداد برنامج جديد للتكوين المهني يقوم على آليات أساسية أهمها:

أولاً: تخطيط سياسة للتكوين المهني تتماشى مع الحاجات المبرمجة في الخطة الخماسية، ويكون التكوين فيها استجابة للاحتياجات الوطنية وبذلك نتفادى نقاط الاختلاف أو تكوين خريجين بدون عمل في الوقت الذي تعاني فيه بعض القطاعات الوطنية من نقص ملحوظ في المكونين.

ثانياً: مراعاة الواقع الجزائري في التكوين وذلك بأن يكون التكوين موافقا لبرامج العمل الوطنية دون أن يكون غريباً عنها أو دخيلاً عليها.

ثالثاً: إعادة النظر في دور المعهد الوطني للتكوين المهني، فلم يعد المعهد قاصراً على إعداد المدرسين بل أضيفت له مهام جديدة من بينها:

- القيام بإعداد البرامج والمناهج في مختلف التخصصات وعلى مستوى جميع مراكز التكوين المهني عبر التراب الوطني.
- لقيام بتنظيم دورات لترقية مستوى التكوين المهني للأساتذة الذي يمارسون التكوين فعلا في كافة المراكز عبر التراب الوطني.
- لقيام بعمليات المتابعة والتفتيش الفني والبيداغوجي والترقية لمعلمي التكوين المهني بكافة المركز عبر التراب الوطني.
- القيام بإعداد امتحانات التخرج لكافة تخصصات بكافة المراكز عبر تراب الوطن.
- الاستمرار في تكوين الأساتذة للتكوين المهني.
- العمل على الانفتاح والتأقلم مع المحيط الاقتصادي من خلال تكيف العلاقات وتنويعها حتى تتمكن من مسايرة التغيرات الاقتصادية السريعة، ويبقى دور مؤسسات التكوين المهني العمل على تكوين يد عاملة مؤهلة قادر على العمل في مؤسسات الجديدة.

¹ كتابة الدولة للتكوين المهني: نظام الإدارة المركزية لكتابة الدولة لتكوين المهني، المعهد الوطني للتكوين المهني، الجزائر،

المطلب الثاني: إصلاح قطاعات التكوين المهني بالجزائر.¹

تمر الجزائر بتحولات اقتصادية كبرى حيث تعيش مرحلة انتقالية من اقتصاد موجه إلى اقتصاد سوق تولدت عنها تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة. وفي هذا الإطار، اتخذت جملة من الترتيبات كتحسين التوازنات على مستوى الاقتصاد الكلي، إعادة هيكلة المؤسسات العمومية وتدعيم وتشجيع الاستثمار في قطاع الخاص، حيث تتميز هذه المرحلة بتطور القطاع الخاص الذي يتطلب يد عاملة مؤهلة كون أن نوعية الموارد بشرية تلعب دور مصيري بالنسبة للمؤسسة في ظل محيط تنافسي.

إن التوفيق ما بين الاحتياجات من التكوين وعروض التكوين يتطلب تحولات كبرى في نظام تكوين المهني الذي كان بمثابة وعاء يستقبل المتسربين من النظام التربوي. ولهذا السبب شرع في إصلاح شامل لمنظومة التربية والتكوين المهني، ولقد أصبح من الضروري في إطار التطور السريع الذي راهنت عليه الجزائر وضع مجموعة من المبادئ الأساسية لاستراتيجية التجديد والمتمثلة في:

- تنويع مؤسسات التكوين، المسارات ودورات التكوين.
- إعادة النظر في دور وصلاحيات إدارة التكوين المهني.
- انتهاج سياسة واضحة تمكن من منح الأولوية للأهداف المتعلقة بتحسين النوعية.
- ضرورة توطيد علاقة التكوين المهني بنظام التعليم والنظام الاقتصادي.
- ضرورة اعتبار دور التكوين المهني على أنه أساسي في التحكم في الإنتاج وفي تحسين تسييره من خلال تثمين الموارد البشرية.
- ضرورة تكريس الحق في التكوين المستمر ضمانا للتكيف مع منصب العمل وحركية العامل أو انتقاله إلى قطاع نشاط آخر.

*إعادة تنظيم النهج المهني: توصلت لجنة إصلاح المنظومة التربوية منذ العام 2000 بضرورة إعادة هيكلة المرحلة ما بعد الإجماري في ثلاثة أجزاء: تعليم ثانوي عام وتكنولوجي، تعليم مهني وتكوين مهني، وقد تم الأخذ بهذه التوصية سنة 2002 حيث تم المشروع في وضع خطة لإدخال التعليم المهني، يهدف إلى اكتساب الكفاءات المهنية وتعزيز المعارف الأساسية الضرورية لتكثيف مخرجاته مع متطلبات سوق العمل. أي الوصول إلى صيغة منسجمة بين التكوين العام بمعناه

¹وزارة التكوين والتعليم المهنيين: واقع وأفاق التكوين والتعليم المهنيين واحتياجات سوق العمل في الجزائر، جوان 2005، ص ص 10-11.

الأكاديمي والتعلم المهني والمؤهل والقريب من الحرف وعالم الشغل، ويسمح التعليم المهني للخريجين بالحصول على تكوين يؤهلهم مع تزويدهم بمعارف عامة وعملية متينة لا يمكن الاستغناء عنها في مجتمع تفرض فيه عولمة الاقتصاد تعددية الكفاءات.

سعت الوزارة المعنية من خلال الإصلاحات التي شرعت فيها مع بداية الألفية الثانية، لإصلاحات تمثلت في مجموعة من الإجراءات كان أبرزها استحداث ما يعرف بالتعليم المهني، وهدفت الجزائر في هذه المرحلة إلى:¹

- تحديث التكوين المهني لجعله أكثر تنافسية بمساعدة المختصين وتأهيل المكوّنين.
- دمج بعض الحرف الجديدة وتطوير الحرف التقليدية الموجودة مع تنظيم وتطوير ما يعرف بالتكوين المستمر، وذلك لتقوية علاقة التكوين المهني مع النظام التربوي ومع محيطه الاقتصادي، بمعنى توسيع وتدعيم حيزه الاقتصادي.
- تم إبرام اتفاقية بين الجزائر والاتحاد الأوروبي بهدف تأهيل قطاع التكوين المهني، بدأ تطبيقها منذ جانفي 2003، وامتد إلى غاية 2009، بتمويل مشترك من الاتحاد الأوروبي بـ 6 مليون أورو، ووزارة التكوين المهني بـ 49 مليون أورو، وكان الهدف الأساسي لهذه الاتفاقية هو تكييف قطاع التكوين المهني في الجزائر مع اقتصاد السوق.
- في سنة 2008 تم إصدار القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين والذي يحمل في طياته 6 أبواب و32 مادة تهدف إلى تحديد الأحكام الأساسية التي تنظم قطاع التكوين والتعليم المهنيين بما يتماشى مع متطلبات سوق الشغل.
- وفي سنة 2011 تم صدور المرسوم التنفيذي رقم 11-333، والذي بموجبه يتم انشاء خلايا الإرشاد والتوجيه في مؤسسة التكوين والتعليم المهنيين، وكذلك اللجنة الولائية المشتركة بين القطاعات.

***حوكمة التكوين المهني في الجزائر:** لقد عملت الحكومة الجزائرية على إعطاء أهمية كبيرة لقطاع التكوين المهني لا سيما منذ سن القانون التوجيهي سنة 2012، حيث تم إقرار تعديلات أساسية تهدف إلى بناء نظام يخضع لمنطلق الطلب الاقتصادي والاجتماعي. فهناك إجراءات حديثة وسّعت من الأعمال الموجهة للعمل من أجل تشغيل الشباب والمرأة، وبصفة خاصة عبر التكوين عن طريق التمهين. وقد صدر في هذا الشأن تقرير مهمّ سنة 2014 للمنظمة الأوروبية للتكوين في إطار مشروع حوكمة التشغيل في المتوسط، ممول من طرف الاتحاد الأوروبي وسمي بـ "خريطة

¹ انين خالد سيف الدين، منير سلامة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء

حوكمة التكوين المهني في الجزائر". هذا التقرير وصف وحلّل وقيم حوكمة نظام قطاع التكوين المهني الجزائري، وذلك في أبعاده المختلفة المتعلقة بالتسيير والتخطيط، التمويل، وتخصيص الموارد وضمان الجودة. وركز هذا التقرير على ثلاثة محاور رئيسية (خريطة حوكمة التكوين المهني، النقاط المفتاحية، التحليل والتوصيات) ثم تم تشريح واقع وأفاق القطاع يعتبر أحد مفاتيح التنمية في البلد. وقد جاء في التقرير أن جهود الدولة الداعمة لتطوير قطاع التكوين المهني عن طريق مركزية اتخاذ القرار لم تترك مكانا لمبادرة المؤسسات، وحتى للمديريات الولائية لتكوين والتعليم المهنيين، وهو ما خلق نوعا ما أداء المؤسسات محليًا وجعلها لا تتفتح بالشكل اللازم على محيطها الاقتصادي والاجتماعي على نحو يجعل أداءها أكثر فاعلية، فعلى الرغم من تعدد الأجهزة الموجهة للشباب والمرأة إلا أنها لا تستجيب بشكل كاف لطموحات الجمهور الواسع، أما التكوين المتواصل فهو لا يكاد يمس المؤسسات الصغيرة والمتوسطة.¹

***افاق تنمية قطاع التكوين المهني:** إن افاق تنمية قطاع التكوين المهني في الجزائر للفترة المقبلة ترمي إلى تحقيق جملة من الأهداف تتمثل في: تحسين أداء مؤسسات التكوين المهني، تنمية وتطوير التكوين عن طريق التمهين والتكوين بالتناوب، عصنة المناهج والوسائل التعليمية، إدخال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال في التكوين، تحسين مدونة الفروع والتخصصات المهنية، تطوير التشاور مع الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين في عملية التكوين، بالإضافة إلى تطوير وظيفة الدراسة والبحث التطبيقي في ميدان التكوين والتعليم والمهنيين.²

المطلب الثالث: أهداف استراتيجية التكوين المهني لسنة 2021 بالجزائر.

تسعى الجزائر ككل دول العالم إلى التطور والنمو في مجال التكوين المهني كونه قطاع له أهمية كبيرة في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية والاجتماعية ولذلك تتغير استراتيجية القطاع من سنة لأخرى وفقا للأهداف المرجوة يمكن حصر أهداف استراتيجية التكوين المهني لسنة 2021 فيمايلي:³

1. حق التكوين للجميع وتيسير الاندماج الاجتماعي والتربوي.

¹ أحمد بلقمرى: حوكمة التكوين المهني في الجزائر، المنال، رؤية شاملة لمجتمع واع، ماي 2015، الجزائر. ص.2.

² وزارة التكوين والتعليم المهنيين: مرجع سابق، ص.14.

³ وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني، مشروع قانون المالية 2019،

2. تحسين تنافسية المقاوله كفاعل وكفضاء متميز لتكوين واستفادة الأجراء من التكوين المستمر.

3. الرفع من مستوى تشغيل الخريجين عبر تحسين جودة التكوين.

4. دمج التكوين المهني والتعليم العام من أجل جاذبية افضل للتكوين المهني وتمكين الشباب من إبراز مهارتهم.

5. تقوية حكامه السياسة العمومية للتكوين المهني من أجل الرفع من النجاعة والتناغم مع متطلبات الشغل.

أ- على مستوى المساوات وتكافؤ الفرص فإن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني تتوخى ضمان التكوين للجميع وفي كل مكان، إذ تهدف الى توسيع مجال نظام التكوين المهني من خلال تشجيع ولوج مختلف الفئات مع إيلاء أهمية خاصة للمنحدرين القرويين والأحياء المستهدفة ببرامج المبادرة الوطنية لتنمية البشرية، وكذا المنحدرين من الأسر ذات الدخل المحدود لولوج المؤسسات التكوين المهني العمومي بالإضافة إلى تحمل الدولة لمصاريف تكوينهم بمؤسسات التكوين المهني الخاصة والمعتمدة.

ب- ويهم فتح نظام التكوين المهني أيضا، التكوين المستمر الذي سيعرف توسعا ليشمل فئات جديدة من الأجراء، حيث تتضمن الاستراتيجية الوطنية لتكوين المهني حقوق وآليات جديدة، تكريسا لمبدأ التكوين للجميع ومدى الحياة لتحسين الكفاءات وتثمين مكتسبات الاجراء.

ت- في إطار اندماج التكوين المهني والتعليم العام فإن الاستراتيجية الوطنية للتكوين المهني 2021 تتجه نحو إرساء ميكانزمات لإدراك الشباب للتكوين المهني في التعليم الابتدائي وإحداث مسارات مهنية بالتعليم الثانوي والإعدادي وإرساء البكالوريا المهنية وتنمية الإعلام والتوجيه المدرسي والمهني.

ث- أما على مستوى الحكامة، فإن الاستراتيجية الوطنية لتكوين المهني 2021 تركز على تعزيز ومأسسة المقاربة التشاركية لحكامه نظام التكوين المهني، وتقوم هذه الحكامة على تقوية دور الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين، وإرساء حكامه متعددة المستويات تلعب فيها الجهة الحكومية دورا مهما إلى جانب المهنيين كفاعلين رئيسيين في تحديد الحاجيات من التكوين على المستوى الجهوي وإعداد الخرائط التوقيعية لعرض التكوين بالإضافة إلى تمويل برامج ومخططات التكوين على المستوى الجهوي.

المبحث الثالث: ماهية سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: خصائص ومميزات سوق العمل الجزائرية

لسوق العمل في الجزائر خصائص عدة سنأتي على ذكر اثنتين منها هما: تجزؤه وانتشار ظاهرة البطالة فيه، هذه الأخير ونظرا لارتفاع معدلاتها في نهاية عقد التسعينات، أصبحت من أهم التحديات الواجب مواجهتها من طرف الحكومة الجزائرية عند بداية الألفية الثالثة.

➤ **تجزؤ سوق العمل:** في ما يتعلق بتجزؤ سوق العمل، فإنه يمكن التمييز بين أجزاء مختلفة تُكوّن سوق العمل في الجزائر: قطاع ريفي يشمل النشاطات الفلاحية، وقطاع حضري هو الآخر يتكون من قطاع غير رسمي يتكفل بجزء من التشغيل لكن في ظروف غير لائقة سواء فيما يتعلق بالأجور أو ظروف العمل والحماية الاجتماعية، وآخر رسمي يضم القطاع العام والخاص الخاضعين لتشريع العمل.

يستحوذ القطاع الريفي على حصة معتبرة من الشغل لا يمكن إهمالها، إذ امتص هذا القطاع في سنة 1997 72.2% من اليد العاملة المشتغلة، بقرابة 50% منها مصدرها الفلاحة. حسب الديوان الوطني للإحصائيات قد انخفضت نسبة مساهمة القطاع الريفي في التشغيل إلى حوالي 42.35% في سنة 2001 و 34.67% في سنة 2010، نتيجة لهجرة السكان من الريف إلى المدن لأسباب عدة منها نوعية الهياكل القاعدية الاجتماعية وارتفاع الأجور في المدن، وضع أدى إلى ارتفاع معدلات البطالة في القطاع الرسمي، وبروز القطاع غير الرسمي؛ حيث تميز الاقتصاد الجزائري إثر المرحلة الانتقالية التي مر بها بتنامي القطاع غير الرسمي، الذي خلق أسواقا غير رسمية، منها سوق العمل غير الرسمي، لأسباب عدة منها: جمود سوق العمل الرسمية وعدم قدرة المؤسسات الاقتصادية على استيعاب اليد العاملة العاطلة والطالبة للشغل¹، وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فإن الأنشطة غير الرسمية لقيت إقبالا كبيرا من طرف الفئة النشطة غير المشغلة، وهذا في غياب القدرة الاستيعابية للجهاز الإنتاجي على امتصاص اليد العاملة العاطلة حيث أشارت الإحصائيات المتعمدة في التقرير إلى أنه في سنة 2005 أربعة ملايين شخص يشغل في القطاع غير مؤمن اجتماعيا كليا أو جزئيا. وذلك راجع لطبيعة هذه الأنشطة التي تضم الأعمال الموسمية كالقطاع الزراعي بنسبة 87% وقطاع البناء والأشغال العمومية بأكثر من 81%، كما أن انخفاض معدل البطالة من قرابة 30% إلى 10% على مدى العقد الماضي، ازدهر القطاع

¹ عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري، "سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجميعية على معدلات البطالة"،

مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد الثاني، يوليو 2008، ص 2

غير الرسمي، وارتفعت مساهمته في جميع الوظائف التي وفرها الاقتصاد من 20% سنة 2000 إلى أكثر من 27% سنة 2007.¹

➤ **البطالة وسوق العمل الجزائري** من أبرز خصائص سوق العمل في الجزائر انتشار ظاهرة البطالة فيه، وذلك نتيجة لاختلال التوازن بين مناصب الشغل المعروضة ونمو الفئة النشطة بالإضافة لتراكمات المشاكل المرتبطة بضعف أداء المؤسسات وعدم مواكبة السياسة التعليمية والتكوينية لمتطلبات سوق العمل المتجددة، ويختلف واقع البطالة في الجزائر خلال المراحل المختلفة باختلاف الظروف الاقتصادية التي شهدتها البلاد، فواقعا في عشرينيات الثمانينات والتسعينات تختلف تماما عن واقعها في بداية الألفية الثالثة، إذ منذ سنة 1985 بدأت مشكلة البطالة في الجزائر تتفاقم نتيجة الانكماش الاقتصادي وتراجع وتيرة التشغيل بسبب قلة الموارد المالية للدولة والتي قلصت من حجم الاستثمارات المنشئة لمناصب الشغل، وبالتالي الاختلال في سوق العمل بين العرض والطلب على العمل وهو ما ترتب عليه ارتفاع في معدل البطالة من 15% سنة 1984 إلى 16.9% سنة 1989، كما عرفت ظاهرة التسريح الجماعي للعمال نموا سريعا نتيجة حل المؤسسات، وفي سنة 2005 تم بعث البرنامج التكميلي لدعم النمو الاقتصادي للفترة 2005-2006 خلال هذا البرنامج تم بعث العديد من المشاريع مع شركاء أجنبية، منها الطريق السيار شرق غرب، إنجاز مليون وحدة سكنية، والشيء الملاحظ أنه خلال هذا البرنامج عرف حجم الاستثمار العمومي معدلات نمو جد مرتفعة، بلغ متوسطها 23% سنويا، هذا ما أدى إلى توفير عدد معتبر من مناصب الشغل، وهو ما يفسر الاتجاه التنازلي لمعدلات البطالة التي بلغ متوسطها 12.6%.²

المطلب الثاني: العوامل المتحكمة في سوق العمل يمر تسيير قوة العمل بالتحكم في سوق العمل أو معرفة المجال الاجتماعي الذي تتحدد على مستواه الشروط العامة لتنفيذه في المستقبل، وهناك عوامل أساسية ومؤشرات تؤثر على تسيير سوق العمل منها:³

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

¹ ناصر مراد: **مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر**، ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية "البطالة: أسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع"، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البلدة، الجزائر، 25-27 أبريل 2006، ص 39.

² بلقاسم رحالي، ركن الدين فلاك: **دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر خلال الفترة 1970-2010**، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية

العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة المسيلة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011، ص 6

³ بن شهرة مدني: مرجع سابق، ص 186-187.

- ❖ مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل: إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات وأن التقدم الاقتصادي في العالم مصدره التطور العلمي فالقوة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل.
- ❖ معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي: يمثل معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل وبالتالي انخفاض في معدلات البطالة.
- ❖ الاستثمار: إن تطور معدلات الاستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد باعتبار أن الاستثمار هو اضافة الطاقة الانتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.
- ❖ أساليب الإنتاج: إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو رأس المال فقد يؤثر ذلك في خلق فرص العمل ويترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال.

المطلب الثالث: تقييم سوق العمل الجزائرية لقد اتبعت السلطات العمومية في كل أشكال وجودها (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية، القطاع التعاوني)، بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية وعدم التنسيق فيما بينها، مع وجود أسواق للعمل مختلفة المجال (محلية، جهوية، وطنية)، وهذا حسب مستويات التخصص.

إضافة إلى سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وخريجي المعاهد المدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث تكفلت الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل في مناصب العمل في القطاع العام نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمون في مجمل الوظائف، حيث أصبحوا يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966 وخلال النصف الثاني من الثمانينات، تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 والاجراءات الاقتصادية الأخرى، مما أدى إلى تغير دور الدولة في تعيين الخريجين، وتغير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات¹.

¹ ناجي سفير: محاولات في التحليل الاجتماعي "التشغيل الصناعة والتنمية"، ترجمة بوغوز الأزهر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر، ص228.

إن مدة التعليم ومن ثمة مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي، من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة، وعدم التناسق بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى تراجع عائد التعليم والتكوين، وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى، وهذا راجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات سوق العمل، وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون أن يكون ذلك طلبا حقيقيا لسوق العمل، ويرجع هذا كذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية، فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل تخطيط سليم للقوى العاملة.¹

¹ مرجع سابق: بن شهرة مدني، ص ص 255-256.

الفصل الرابع:

العلاقة بين التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر

تمهد

المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور سياسة التشغيل بالجزائر

المطلب الثاني: الأطر القانونية لسياسة التشغيل بالجزائر

المطلب الثالث: آليات السياسة التشغيلية الجزائرية

المطلب الرابع: واقع وآفاق السياسة التشغيلية بالجزائر

المبحث الثاني: الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الأول: أهمية ومنهجيات إرتباط التكوين المهني بسوق العمل

المطلب الثاني: دوافع انتهاج سراكة بين التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الثالث: آليات تعزيز الشراكة بين قطاع التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر

المطلب الرابع: استراتيجية تطبيق الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل

المبحث الثالث: واقع وآفاق استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الأول: المطابقة بين استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل

المطلب الثاني: واقع الطلب والعرض في مجال التكوين بالجزائر

المطلب الثالث: صعوبات ربط التكوين المهني بسوق العمل

المطلب الرابع: آفاق قطاع التكوين المهني بالجزائر

تمهيد:

يعتبر قطاع التكوين المهني في الجزائر قطاعا حيويا وحساسا، نظرا لليد العاملة المؤهلة التي يزود بها المؤسسات الاقتصادية، والتي تساهم في مسايرة التغيرات والتطورات الحاصلة في مختلف الميادين والقطاعات، وبالتالي مساهمته في التنمية الاقتصادية والاجتماعية للبلاد، من خلال المشاركة في تزويد سوق العمل بالكفاءات والخبرات المؤهلة، وتكيفه مع متطلبات سوق العمل وقطاع التشغيل، فلهذا فإن العلاقة بين هاتين القطاعين حتمية ولا بد منها خاصة وأن الجانب الإقتصادي اصبح يركز على اليد العاملة المؤهلة بالدرجة الأولى. ولتحليل العلاقة بين استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل إعتدنا على ثلاثة مباحث تمحور المبحث الأول حول واقع سياسة التشغيل في الجزائر، والمبحث الثاني تمثل في أهمية الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل، أما المبحث الثالث فحلل واقع وآفاق استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل في الجزائر.

المبحث الأول: سياسة التشغيل في الجزائر

المطلب الأول: مراحل تطور سياسة التشغيل في الجزائر

إن مصدر التساؤل حول التشغيل هو أن أحد المكاسب الكبرى للثورة السياسية والاقتصادية في الجزائر تتمثل في القفزة الكبيرة التي سجلها تطوره، خصوصا منذ تطبيق أسلوب التخطيط، حتى أصبح العمل مأمونا لكل بطل، وأصبح على الأخص مضمونا لكل من تحصل على كفاءات التأهيل من مؤسسة التعليم والتكوين.

والتطور الذي سجله التشغيل منذ عام 1967 هو الشروع في تطبيق التخطيط كان واضحا، وخلق ديناميكية جديدة بفضل الحجم الاستثماري المعتمد الذي بدأ بمتوسط سنوي نحو 3مليار دج خلال المخطط الثلاثي 1967/1969، لينتقل خلال المخطط الرباعي الأول 1970/1973 إلى نحو 9مليار دج، وإلى أكثر من 30مليار دج خلال المخطط الرباعي الثاني 1974/1977، ثم إلى 52مليار دج لكل سنة من فترة 1978/1979، وإلى 70مليار دج خلال المخطط الخماسي الأول 1980/1984، وإلى 74مليار دج خلال المخطط الخماسي الثاني 1985/1989. وهي ديناميكية استثمارية حية ونشيطة خصوصا على صعيد قطاعين هامين هما قطاع البناء والأشغال العمومية التي اتسع بقوة حجم التشغيل فيه، وقطاع الصناعة الذي سجل لأول مرة في تاريخ الجزائر دخوله في مرحلة إنمائية نوعية جديدة هي مرحلة التصنيع التي أفرزت أيضا تطورا هاما في التشغيل، ومعنى هذا أن ديناميكية الاستثمار مرتبطة عضويا بديناميكية التشغيل في بعديها الكمي والنوعي، حيث أن النتائج الرقمية التي تبرز الارتباط متمثلة في ارتفاع عدد العمال المشغلين عام 1967 من 1.75 مليون عامل إلى 2.65 مليون عامل سنة 1977، ثم إلى أكثر من 4مليون عامل سنة 1987، وهو تطور سريع وقوي جعل معاملة يرتفع في فترة عشرين سنة برقم 2.3 مرة، أي أكثر بنسبة 30% من معامل مضاعفة السكان، لأن الحجم الاستثماري الصافي الذي تم انجازه خلال نفس الفترة كان قويا أيضا وعرف تدفقا بلغ 844مليار دج، إن المتوسط السنوي لعدد مناصب الشغل الذي تم خلقها بفضل هذه التيارات الاستثمارية الدافقة في الفترة المذكورة سابقا هو 114.500 منصب عمل بينما كان المتوسط السنوي لحجم الاستثمار 42.2مليار دج، الفكرة الرئيسية التي يمكن استخراجها من هذه العلاقة بين ديناميكية الاستثمار وديناميكية التشغيل هي أنها علاقة عضوية قوية، ولكنها تتميز بارتفاع تكاليفها لأنه لخلق منصب شغل واحد لا بد من تحمل نفقات استثمارية متوسطة وهي 368.559 دج، وهي فكرة لا بد من تسجيلها أو وضع خط أحمر تحتها كي تعود إليها فيما بعد بصدد تحليل آفاق التشغيل في الإصلاح الاقتصادي الجديد.

لم يتطور التشغيل من الناحية الكمية فقط ولكنه تطور أيضا من الناحية النوعية، وبكفي أن نذكر في ذلك أنه إذا كان نحو 20% على الأكثر من العمال الذين تم تشغيلهم في المخطط الثلاثي هم من الأشخاص المؤهلين فإن هذه النسبة قد قفزت في تقديرات المخطط الخماسي الثاني إلى 90% وحدث هذا التطور أيضا في وزن العنصر النسائي، ضمن مجموعة القوة العاملة الجديدة، المقدره بحوالي 9% إلى 17% من القوة العاملة الجديدة المقدره في الفترة من 1977/ 1987 برقم 1.570.000 شخص.¹

المطلب الثاني: الأطر القانونية لسياسة التشغيل بالجزائر

إن تعدد أبعاد وأهداف سياسة التشغيل في الجزائر، اقتضى حتمية تأطيرها بمجموعة من النصوص القانونية والتنظيمية، التي تضبط عمليات تجسيدها ميدانيا.

فبالنسبة للإطار القانوني والتنظيمي يصعب حصر مجموعة النصوص القانونية والتنظيمية التي تم وضعها وإصدارها بهدف وضع السياسات التي تضعها السلطات السياسية في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، إلا أنه يمكن التطرق إلى بعضها فعلى سبيل المثال القانوني المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، الذي نص في مادته الثالثة على أن " تضمن الدولة صلاحيات تنظيم في ميدان التشغيل، لا سيما في مجال²:

- المحافظة على التشغيل وترقيته.
- الدراسات الاستشرافية المتعلقة بالتشغيل.
- المقاييس القانونية والتقنية لتأطير التشغيل ومراقبته.
- أنظمة الإعلام التي تسمح بمعرفة سوق العمل وتطوره.

القانون المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، الذي حدد أهدافه في مادته الأولى منه، والتي تتمثل في وضع التدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل عن طريق تخفيف الأعباء الاجتماعية لفائدته المستخدمين وتحديد طبيعة ومختلف أشكال المساعدة.³

¹ رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الاكاديمية للدراسات الاجتماعية والانسانية، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011، ص ص 71-72.

² الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، المادة 2، 3، العدد 83 الصادر في 26 ديسمبر 2004.

³ مرجع نفسه، القانون رقم 06-21 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، المادة 1، العدد 80، الصادر في 11 ديسمبر 2006.

والمرسوم التنفيذي المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، التي كلفتها السلطات العمومية بمجموعة من المهام الأساسية في مجال التشغيل ورصد تفاعلات سوق العمل، يمكن أن نذكر منه على سبيل المثال:¹

- تنظيم معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطويرها وضمان ذلك.
- تطوير الأدوات والآليات التي تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق العمل وتقسيمها.
- تشجيع الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي العمل، والمشاركة مع المؤسسات والهيئات المعنية في تطبيق عمليات التحويل المهني، أو التكوين التكميلي الخاص بتكليف مؤهلات طالبي العمل مع متطلبات عروض العمل المتوفرة.
- المشاركة في تنظيم وتنفيذ البرامج الخاصة بالتشغيل التي تقررها الدولة والجماعات المحلية، وكل مؤسسة معنية وإعلامها بتسيير البرامج المذكورة وإنجازها.
- البحث عن كل الفرص التي تسمح بـتنصيب العمال الجزائريين في الخارج.
- تطوير مناهج تسيير سوق العمل، وأدوات التدخل على عرض وطلب العمل وتقسيمها.
- متابعة تطور اليد العاملة الأجنبية بالجزائر في إطار التشريع والتنظيم المتعلقين بتشغيل الأجانب، وتنظيم البطاقة الوطنية للعمال الأجانب وتسييرها.

والمرسوم التنفيذي المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، الذي يهدف إلى تشجيع الإدماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين، إلى جانب تشجيع كافة أشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لاسيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.²

إلى جانب العديد من النصوص القانونية الأخرى المتعلقة بتشجيع خلق المقاولات والمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتلك المتعلقة ببعض الهيئات والأجهزة الأخرى الناشطة في مجال التشغيل إما بصفة مباشرة أو غير مباشرة، كالصندوق الوطني للتأمين على البطالة، وهيئات التنصيب الخاصة.³

¹ مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، المادة 7، العدد 9 الصادر في 19 ابريل 2006.

² مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 ابريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة على الإدماج المهني، عدد 22 الصادر في 30 ابريل 2008.

³ مرجع نفسه: المرسوم التنفيذي رقم 07-123، المؤرخ في 24 ابريل 2007، الذي يضبط شروط وتكاليف منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتنصيب العمال وسحب منها، عدد 28، الصادر في 02 ماي 2007.

المطلب الثالث: آليات السياسة التشغيلية بالجزائر:

بالنظر للواقع الاقتصادي السائد على المستوى الوطني، وفي إطار تقوية وإنعاش الاقتصاد الوطني سعت الدولة الجزائرية لوضع العديد من البرامج والآليات للتشغيل من أجل الحد من ظاهرة البطالة والوقوف في وجه هذه الآفة، التي تمس فئة الشباب بشكل كبير، لذا سعت الدول لبرمجة أهم الآليات لتحقيق هذا الهدف في إطار التكامل بين مؤسسات التشغيل ومراكز التكوين المهني للقضاء على البطالة وتوفير فرص الشغل للشباب، ومن أهم هذه الآليات نجد:

أولاً: الوكالة الوطنية لدعم التشغيل:

1. نشأة الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب أنشأت الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، حيث نصت المادة من المرسوم على إنشاء الوكالة وجاء فيها:

عملا بأحكام المادة 16 من الأمر 96-114 المؤرخ في 24 جوان 1996 تحت هيئة ذات طابع خاص تسري عليها أحكام هذا المرسوم، تسمى الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وتعرف الوكالة بأنها هيئة وطنية ذات طابع خاص تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وحدد مقر الوكالة بمدينة الجزائر العاصمة، ويمكن نقله إلى أي مكان آخر من التراب الوطني بمرسوم تنفيذي يتخذ بناء على تقرير من الوزير المكلف بالتشغيل، كما ويمكن للوكالة أن تحدث أي فرع جهوي أو محلي بناء على تقرير من مجلسها التوجيهي¹

2. مهام الوكالة الوطنية لدعم التشغيل: للوكالة العديد من المهام أشار إليها المرسوم المنشأ لها ويتمثل هذا المهام في:

نصت المادة 06 من المرسوم التنفيذي رقم 96-296 على الأهداف والمهام المخولة للوكالة للقيام بها، وعدلت هذه المهام بموجب المرسوم التنفيذي رقم 03-288 المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 وهو المرسوم التنفيذي الذي يعدل ويتم المرسوم التنفيذي رقم 96-296. وطبقا لهذا المرسوم أسندت للوكالة المهام التالية:²

¹ مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، العدد 52، المادة 1، الصادرة في 11 سبتمبر 1996، ص 12

² مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، العدد 52، المادة 6-7، الصادرة في 11 سبتمبر 2007، ص 12-13.

- منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم.
- التكفل بتسيير تخصيصات الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب لا سيما منها الإعانات وتخفيض نسب الفوائد في حدود الميزانية المالية التي يضعها الوزير المكلف بالتشغيل تحت تصرفها.
- تشجيع كل مبادرة من شأنها أن تؤدي إلى خلق منصب عمل دائم.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة من طرف المؤسسات والهيئات المعنية بإنجاز مشاريع الاستثمار.
- تشجيع كل أشكال الأعمال والتدابير الهادفة إلى ترقية تشغيل الشباب لاسيما من خلال برامج التكوين والتوظيف الأولى.
- تضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطاتهم.
- تقديم الاستشارة ويدا المساعدة للشباب ذوي المشاريع في مسار التركيب وتعبئة القروض.
- نشاء علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في إطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة إنجاز المشاريع واستغلالها.
- تبرم اتفاقيات مع كل هيئة أو مقاول أو مؤسسة إدارية عمومية، يتمثل هدفها في أن تطلب لحساب الوكالة إنجاز برامج التكوين والتشغيل.

كما يمكن للوكالة من أجل الاضطلاع بمهامها على أحسن وجه أن تقوم بما يلي¹:

- ❖ تكلف من يقوم بإنجاز دراسات الجدولة بواسطة مكاتب الدراسات المتخصصة لحساب الشباب ذوي المشاريع الاستثمارية بواسطة هيكل متخصصة.
- ❖ تنظيم تدريب لتعليم الشباب ذوي المشاريع بهدف تجديد معارفهم وتكوينهم في تقنيات التسيير على أساس برامج خاصة يتم إعدادها مع الهياكل التكوينية.
- ❖ تطبيق كل تدبير من شأنه أن يسمح بتعبئة الموارد الخارجية المخصصة لتمويل وإحداث نشاطات لصالح الشباب واستعمالها في الأجل المحدد وفق للتشريع والتنظيم لهما.
- ❖ منح الدعم والمرافقة للشباب أصحاب المشاريع في سبيل تطبيق مشاريعهم لاستثمارية.

¹ مرجع نفسه: المرسوم التنفيذي رقم 03-288، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، العدد 60، المادة 2، الصادر في 10 سبتمبر 2003، ص 6.

ثانيا: الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار

1. مفهوم الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: أنشأت الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار تحت وصاية الأمر رقم 01-03 المؤرخ في 20 أوت 2001، وجاء ذلك في المادة 06 من هذا الأمر، تعرف بأنها عبارة عن مؤسسة عمومية تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وذات طابع إداري، تقع تحت وصاية رئيس الحكومة ويقوم بمتابعة انشطتها وزير المساهمة وتنسيق الإصلاحات، مقر الوكالة في الجزائر، ولها هياكل مركزية متواجدة على المستوى المحلي، ولها مكاتب تمثيل بالخارج.¹

2. مهام الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار: تتحصر مهام الوكالة في مجال الاستثمار وفي الاتصال بالإدارات والهيئات المعنية وتكلف بما يلي:²

- ضمان ترقية الاستثمارات وتطويرها ومتابعتها.
- استقبال المستثمرين المقيمين وغير المقيمين إعلامهم ومساعدتهم.
- تسهيل القيام بالشكليات التأسيسية للمؤسسات وتجسيد المشاريع بواسطة خدمات الشباك الوحيد اللامركزي .
- منح المزايا المرتبطة بالاستثمار والتأكد من احترام الالتزامات التي تعهد بها المستثمرون خلال مدة الإعفاء.

3. أجهزة الوكالة: تنص المادة السادسة من المرسوم التنفيذي 01-282 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمه على أنه "يدير الوكالة مجلس إدارة يرأسه ممثل رئيس الحكومة ويسيرها مدير عام ويساعده أمين عام".

أ- مجلس الإدارة: يتشكل حسب المادة 8 من المرسوم التنفيذي 01-282 المؤرخ في 24 سبتمبر 2001 المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وسيرها، ويتم تعيين أعضائه ومستخلفيهم بموجب قرار من قبل رئيس الحكومة بناء على اقتراح من الهيئات التي ينتمون إليها لمدة 3 سنوات قابلة للتجديد.³

ب - المدير العام: يعين المدير العام وتنتهي مهامه حسب التنظيم المعمول به، ويساعده في تسيير الوكالة أمين عام له رتبة مدير الدراسات، ويساعده في ممارسة مهام الوكالة مدير دراسات ومديرون معينون حسب التنظيم المعمول به. ويتولى المدير العام أمانة مجلس الإدارة، ويكلف

¹ مرجع سابق، المرسوم التنفيذي رقم 96-296، العدد 54، المادة 6، ص 12

² مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي رقم 03-283 العدد 54، المادة 101، الصادرة في 10 سبتمبر 2003، ص 9.

³ مرجع نفسه، من المرسوم التنفيذي 01-282، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها،

بتنفيذ قرارات المجلس وهو المسؤول عن سير الوكالة، يمارس إدارة جميع المصالح ويتصرف باسمها ويمثلها أمام القضاء، وفي أعمال الحياة المدنية، كما يختص بعد استشارة مجلس الإدارة، بتشكيل مجموعات عمل تهدف إلى تحسين نشاط الوكالة الذي هو من شأنه تقرير تطوير الاستثمار، كما يقوم بإعداد تقرير كل ثلاثة أشهر يرسله إلى المجلس الوطني للاستثمار، وإلى مجلس إدارة الوكالة. يبين فيه تصريحاته بالاستثمارات المودعة لدى الوكالة، وكذا القرارات المتعلقة بمنح المزايا، ويعد المدير العام تقريرا دوريا عن حالة تنفيذ مشاريع الاستثمارات المستفيدة من المزايا.¹

ثالثا: الوكالة الوطنية للتشغيل

1. تعريف الوكالة الوطنية للتشغيل: هي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص تسيير بموجب أحكام المرسوم التنفيذي رقم 07-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، وتتمتع الوكالة الوطنية للتشغيل بالشخصية المعنوية المالية والاستقلالية المالية وهي موضوعة تحت وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي.²

2. مهام الوكالة: تتمحور مهام الوكالة حول معرفة وضعية السوق الوطنية للتشغيل واليد العاملة وتطورها، وضمان خدمة فعالة وفردية للتوظيف لكل طالب عمل ولكل مؤسسة، وتكلف الوكالة الوطنية للتشغيل بهذه الصفة من خلال ما يلي:³

❖ وضع منظومة إعلامية تسمح بالاطلاع بكيفية دقيقة ومنتظمة وحقيقية على تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة.

❖ تطوير أدوات وآليات تسمح بتنمية وظيفة رصد سوق التشغيل وتقسيمها.

❖ جمع عروض وطلبات العمل ووضعها في علاقة فيما بينها.

❖ ضمان استقبال طالبي العمل وإعلامهم وتوجيههم وتنصيبهم.

❖ تنظيم العلاقة بين عروض وطلبات العمل على المستوى الوطني والجهوي والمحلي.

❖ تشجيع الحركة الجغرافية والمهنية لطالبي العمل.

❖ يحق لكل طالب شغل بلغ السن القانوني للعمل أيا كان مستوى تأهيله، الاستفادة من تنصيب

عن طريق الوكالات التابعة للوكالة الوطنية للتشغيل الواردة من طرف الهيئات المستخدمة

¹ مرجع نفسه، المرسوم التنفيذي 01-282، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها، المادة 16-17، ص 13.

² مرجع نفسه، المرسوم رقم 07-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، العدد 70، المادة 7، ص 8.

³ المرجع نفسه: المرسوم رقم 07-77، مادة 9، 10، 11، 12، ص ص 11-12.

العمومية والخاصة ويستفيد من التوجيه والاستشارة والمرافقة في البحث عن الشغل والتنصيب.

❖ يشير جهاز المساعدة على الإدماج المهني بالتنسيق مع المديرية الولائية للتشغيل بالمساعدة على الإدماج المهني الذي يقوم بتشجيع الإدماج المهني لطالبي الشغل المبتدئين، كذلك تشجيع كافة أشكال النشاطات والتدابير اللازمة الرامية إلى ترقية الشباب لا سيما عبر برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.

رابعاً: الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

1. تعريف الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر: أنشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 جانفي 2008، وهي وكالة موضوعة تحت سلطة رئيس الحكومة، تقوم بدعم المؤسسات المصغرة المنشأة من طرف أصحاب المشاريع حيث يسيرها مجلس توجيه ويديرها مدير عام، تتمتع هذه الوكالة بالشخصية المعنوية، يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني موجهة إلى:¹

- البطالين والمحتاجين الذين بلغوا سن 18 سنة فما فوق ويمتلكون تأهيلاً في نشاط معين.
- المرأة الماكثة في البيت وذلك بمساعدتها على تطوير نشاط بيتها يعود عليها وعلى عائلتها بالمنفعة.
- الحرفيين.

2. أهدافها الأساسية: تتمثل الأهداف الرئيسية للوكالة فيما يلي:²

- ❖ تطبيق سياسة الدولة في مجال محاربة البطالة والفقر.
- ❖ تدعيم أصحاب المبادرات الفردية من أجل مساعدتهم على خلق نشاطات لحسابهم الخاص.
- ❖ تقديم الدعم والاستشارة والمرافقة للمبادرين وضمان المتابعة لإنجاح المشاريع.
- ❖ القدرة على دفع المساهمة الشخصية.

تعتمد الوكالة على هياكلها بالتنسيق مع باقي هيئات ووكالات التشغيل وإشراك جمعيات من المجتمع المدني من أجل الوصول إلى أكبر عدد من أصحاب المبادرات وذلك بتنظيم حملات إعلامية وتحسيسية بالاحتكاك المباشر بالفئات التي يقصدها الجهاز.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة آفاق التنمية الاقتصادية والاجتماعية، الدورة 20، جوان 2002، ص31.

² مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب جانفي 2004، ص29-31.

المطلب الرابع: واقع وآفاق السياسة التشغيلية بالجزائر إن التأخر في الاعتناء بقطاع التكوين المهني انعكس سلبا على التنمية في القطاعات الأخرى، ويبدو ذلك جليا من خلال ما نلاحظه اليوم من ضعف في التأطير، ورداءة في التسيير ونقص في الإنتاج وإفلاس كثير من المؤسسات وفي هذا الصدد يجب أن نميز أولا بين نوعين من التكوين المهني:¹

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

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

أن هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، مع العلم أن سياسة التشغيل لا يجب أن تتحملها الدولة بمفردها فالقطاع الخاص له جزء كبير من هذه المسؤولية، خاصة ونحن مقبلون على اقتصاد السوق الذي سيتقلص فيه دور القطاع العام وسيحصر دور الدولة في رسم السياسة العامة للتشغيل وتحرير المبادرات الخاصة التي من شأنها أن تساهم في النمو الاقتصادي من جهة، وتوفير مناصب عمل من جهة ثانية إلا أن هذا لا يعفي الدولة من مسؤوليتها في تنظيم وتوجيه القطاع الخاص حتى لا يتحول إلى قطاع طفيلي مستغل يضر بالاقتصاد الوطني ككل. ومهما يكن فإن سياسة التشغيل الناجحة تتركز بالدرجة الأولى على التكوين المهني، فهو السبيل الوحيد لإيجاد مناصب عمل سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص وإذا كانت العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل غير واضحة المعالم وغير مبنية على أسس عقلانية، فقد حان الوقت لأخذ هذه العلاقة بجدية وحزم لأننا في عصر يتميز بالتخصص والدقة في تقسيم العمل والجودة في الإنتاج، ولا مجال فيه للرداءة واللامبالاة. نخلص إلى القول أن التكوين المهني هو السبيل الحقيقي لكل تنمية ناجحة، والتكوين الأمثل هو ذلك التكوين المبني على أساس احتياجات السوق.²

¹ محمد بلقاسم ، حسن بهلول: سياسة التخطيط التنموية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني، الجزء الثاني، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، صص 256-258.

² علي غربي وآخرون : تنمية الموارد البشرية ، دار الهدى ، عين مليلة، الجزائر، 2002، ص 115.

وغير خاف أن إحداث تنمية حقيقية في أي بلد تتوقف على توفير شرطين أساسيين، الأول ويكمن في توفير الجوانب المادية، أما الثاني فيتمثل في إعداد العنصر البشري الذي يقوم بعملية التنمية، وعليه فإن أية سياسة في هذا المجال لا تأخذ بعين الاعتبار إعداد وتأهيل العنصر البشري محكوم عليها بالفشل، والعنصر البشري يمثل القوة الحية في كل مشروع تنموي إلا أن هذه القوة تفقد أهميتها وفعاليتها إذا لم تكن مدربة ومزودة بالمهارة والمعرفة اللازمين في عملية التنمية، ومن هنا يمكن القول أن هناك علاقة جدية بين التكوين المهني والتنمية، فكلما كان التكوين المهني جيدا كلما كانت التنمية جيدة وناجحة والعكس صحيح.¹

فلتحقيق التوازن بين سياسة التشغيل والتكوين المهني يجب الأخذ بعين الاعتبار الخطوات والإجراءات لتحقيق ذلك:²

- ❖ مخرجات التكوين هي أهم عناصر المدخلات في العملية الإنمائية.
- ❖ يشكل التكوين المهني الهدف والوسيلة في ذاتها من خلال ارتباطه بالعنصر البشري في إدارة الاقتصاد وتشغيل الآلة وتوزيع رؤوس الأموال بين الأنشطة... هي أفعال بشرية تتطلب بداية معرفة شمولية لمجموع العوامل المؤثرة على حركية التنمية.
- ❖ إن العلاقة عضوية بين التكوين والتنمية، وذلك أن تقرير العمل التنموي وتحقيقه لن يتسنى بموجب اشتراك جميع الأفراد وفي جميع مراحل العمل التنموي، وهذا لن يتحقق إلا بوجود مستويات تكوينية مختلفة تتلاءم وطبيعة العمل والمرحلة.
- ❖ بدون تكوين كاف لليد العاملة وفي جميع مجالات الإنتاج والإدارة والخدمات ستكون الإنتاجية والعلاقات الاقتصادية والاجتماعية في المستوى، والأبعاد والوتيرة التي تستلزمها مسيرة التنمية.
- ❖ ضرورة الترابط بين التكوين ومتطلبات التنمية مما يسمح بتنفيذ المخططات الإنمائية التي تراها تتبعثر في الطريق لعدة عوامل أهمها الفجوة التكوينية بين ما هو مطلوب من طاقات بشرية مؤهلة لتحقيق التنمية من جهة والمستوى التعليمي السائد لليد العاملة من جهة ثانية.
- ❖ يسمح التكوين بتحويل السكان من مجرد موارد بشرية إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ لتوفي تراكم لعملية التنمية ويعمل التكوين على إزالة الكثير من العوائق الاجتماعية النابعة من التقاليد البالية والمعتقدات الفاسدة واستبدالها بسلوكيات وأفعال قائمة على أسس علمية ومسايرة للتغيرات التي تحدث في عالم التنمية.

¹ سلاطنية بلقاسم : مرجع سابق، ص ص 130-131.

² علي غربي وآخرون: مرجع نفسه، ص 216.

المبحث الثاني: الشراكة بين التكوين المهني وسوق العمل

مطلب الاول: أهمية ومنهجيات ارتباط التكوين المهني بسوق العمل.

أولاً: أهمية الارتباط: تكمن أهمية ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل في سببين رئيسيين:

✓ التطور الكبير لنسبة المتعلمين من اليد العاملة بفضل تحسن نظام التعليم وظروف التمدرس، وأصبح ينظر إلى التعليم كوسيلة للتطور الاقتصادي، وأيضاً سبباً لضمان فعالية المؤسسات وتميزها، وفي هذا الإطار نذكر حالة شركتي بيجو وتويوتا في مجال صناعة السيارات:

فشركة بيجو قامت في سنوات السبعينات بالتوظيف المكثف المهاجرين عن بلاد المغرب العربي وبلدان أخرى ذو مستوى تعليمي متواضع، بدافع أن العمل يتم وفق تسلسل بسيط وتقسيم لمراحل الإنتاج، وبالتالي لا يحتاج إلى مؤهلات عالية، وقد استفادت الشركة مادياً من هذه السياسة، بفضل انخفاض أجور هذه اليد العاملة، لكن مع بداية التسعينات، واجهت منافسة شديدة سواء من ناحية الكم أو النوع، وأدركت عندها أن عمالها لا يمكنهم التكيف مع متطلبات السوق، ولا حتى إدماجهم في مراكز بسبب مستواهم التعليمي الضعيف وبالمقابل كانت شركة تويوتا قد قامت بتوظيف عمال ذو مستوى البكالوريا، فساهموا في تحسين النوعية، بل وأكثر من ذلك تكيفوا بسهولة أكبر مع متطلبات المنافسة والتكنولوجيا الحديثة.¹

إن عملية الاندماج في سوق العمل لم تصبح مقتصرة على المتخرجين فقط بل مست كذلك فئة الطلبة، ففي فرنسا حوالي 80% من الطلبة المتخرجين من التعليم العالي في سنة 1998 زاولوا أثناء دراستهم - علاوة على التريصات - نشاط مهني بالنسبة لحوالي 15% منهم يتعلق الأمر بعمل منتظم، على الأقل ثماني ساعات في الاسبوع، بعض هذه الأعمال لا تحتاج إلى مهارات، وبعضها تتطلب مؤهلات، ويستطيع الطلبة مواصلة العمل فيها بعد نهاية دراستهم والاهم من ذلك أن 11% من الطلبة توافق الأنشطة التي يعملون فيها التخصص الدراسي، ولهذا يعتبر عملهم كإدماج مبكر في سوق العمل، فمثل هذه الأنشطة حتى وإن تحتوي على عنصر المخاطرة كونها تعيق المواصلة الجيدة للمسار الدراسي، إلا أنها تساهم في إكساب الخبرة، وتكوين شبكة علاقات مهنية تفيد الطالب عند انتقاله من دراسته وإقباله لسوق العمل.²

¹ Cathrine BEDUWE, Jean-François GIRET: **le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle revue économie et statistiques**, n°378-379 .Paris, 25/12/2004, p55.

² Dominique GAMBIER, Michel VERNIERES: **le marché du travail**, Ed. économique 3eme édition, Paris, 1991, p173.

✓ تقلص دور التعلم بالخبرة حيث ظل لمدة طويلة مصدرا أساسيا لاكتساب المؤهلات، وهذه العملية أصبحت تحتاج إلى مستوى معين من التكوين لتعلمها، هذا المستوى هو مصدر التقسيم الحالي للعمال: عامل متخصص، عامل مؤهل، تقني سامي، مهندس، والمرور من مستوى لآخر بواسطة الخبرة فقط، أصبح صعب التحقيق، كما أنّ الترقية بدأت تمس أكثر فأكثر العمال ذو الشهادات. ولهذا الاهتمام بالتعليم والتكوين المهني لم يعد مقتصرًا على الصعيد المحلي، بل تخطى إلى الصعيد الإقليمي، نظرا لتوسع الحاجات لهذا العنصر، ففي أوروبا تم وضع برنامج للتعليم والتكوين المهني لتشجيع التبادل بين الدول الأعضاء من خلال برنامج ERASME الموجه لطلبة و LEONARDO الموجه للأجزاء في إطار التكوين المهني. وفي إطار اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي استفادت الجزائر من بعض حصص برنامج MIDA المخصص لتأهيل وتكوين الإطارات الجزائرية في مختلف القطاعات¹.

ثانيا: منهجيات الارتباط إن المشاكل التي تعانيها أسواق العمل في الدول النامية خاصة ناتج عن انعزال نظم التعليم والتكوين المهني بعالم الشغل، إذ أن تركيبة سوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستخدمات التقنية لا بد وأن تنعكس على هيكلية نظام التعليم والتكوين المهني وتؤثر في محتواه وطرقه وتقنياته بما يتوافق مع متطلبات واحتياجات سوق العمل، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف يجب اعتماد منهجيات واضحة تحقق هذا الترابط من خلال:²

- وضع الإمكانيات التعليمية لمراكز التعليم والتكوين في متناول المؤسسات وخاصة الصغيرة منها (مع اتجاه الاقتصاد إلى مبنى أكثر فأكثر المؤسسات الصغيرة والمتوسطة)، والتي ليس بمقدورها إنشاء مختبرات وورش تكوينية خاصة بها، ذلك بهدف تطوير أنشطة البحث والتطوير، وهذا ما ينعكس إيجابيا على العاملين والمؤسسات.
- إدخال أنماط ومسارات تعليمية وتكوينية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتكوين المهني.
- تطوير مؤسسات التعليم والتكوين المهني بما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة على التكيف مع احتياجات سوق العمل المتغيرة، وتقليل تسرب الموارد البشرية التي تنتقل إلى عالم الشغل دون تأهيل كافي.
- تبني التخطيط بمفهومه الشامل من خلال اعتماد منهجيات علمية تجمع الواقعية والمستقبلية، وتأخذ بعين الاعتبار قابلية التعديل والتطوير في ضوء التقدم المستمر.

¹ Thierry BRUNET, Gabriel VINOGRADOFF, **dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines**, Ed. ARTIER, Paris, 2001, p301.

² طارق علي العاني، نصير أحمد السمراني، وعلي خليل التميمي: **الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل**، دار الكتب الوطنية، ط1، بنغازي، ليبيا، 2003، صص 92-94

- استثمار التجهيزات المتوفرة لدى المؤسسات في تكوين الطلاب ومنتدري التكوين المهني تحت إشراف المصنع أو الشركة، ولهذا التنظيم فوائد عديدة لأن يسمح للطلبة والمنتدريين من تعلم استخدام الأجهزة تحت إشراف مختصين يستطيعون تعليمهم بكفاءة.
- الاستفادة بمحاضرين ومدربين من المؤسسات في عملية التعليم والتكوين المهني، بهدف نقل المعارف والخبرات والمهارات المعاصرة المستخدمة في الواقع العملي، وهذه المنهجية واسعة الانتشار في الدول المتقدمة والنامية.
- السماح بتكوين الطلبة والمنتدريين الملتحقين بالمراكز التكوينية في مواقع العمل والإنتاج، باعتباره من مستلزمات إكمال متطلبات التعليم والتكوين المهني.
- قيام المؤسسات بتوفير التنبؤات والتوقعات المرتبطة باحتياجات سوق العمل المستقبلية، وتزويد مؤسسات التعليم والتكوين المهني بهذه المعلومات لمساعدتها في تخطيط برامجها بفاعلية.
- متابعة المتخرجين سواء في التعليم العالي أو المهني للوقوف على مدى نجاعة البرامج المقدمة، من خلال:
 - التعرف على مستوى الكفاءة التي تتمتع بها مدارس ومراكز التعليم والتكوين المهني.
 - مدى ممارسة المتخرجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب الكامنة وراء عدم ممارسة البعض لبعض التخصصاتهم.
 - الكشف عن الحاجة لاستحداث أو إلغاء أو دمج أو تعديل بعض تخصصات البرامج بما يتناسب والاحتياجات المرحلية والمستقبلية لسوق العمل.
 - لحصول على مقترحات المتخرجين ومؤسساتهم، والتي من شأنها تطوير المناهج والبرامج وأساليب التدريس المتبعة.

المطلب الثاني: دوافع انتهاج شراكة بين التكوين المهني وسوق العمل بالجزائر

يعد قطاع التكوين المهني من أكثر القطاعات الواعدة في مجال التشغيل بالنسبة إلى دول المغرب العربي مثل الجزائر، وذلك لأن ربطه بسوق العمل عبر عقد اتفاقيات مع المؤسسات العامة والخاصة، ويمكن أن يوفر لخريجيه فرص عمل مضمونة ويسهل على المؤسسات تلبية حاجياتها من الكفاءات المهنية، اتخذت وزارة التكوين والتعليم المهنيين الجزائرية قرارات عديدة تهم إصلاح القطاع وتحسين قدرته على التشغيل عبر إدراج تخصصات جديدة تستجيب لمتطلبات التنمية واحتياجات سوق الشغل من خلال دورة فبراير 2016. وأكد وزير التكوين والتعليم المهنيين محمد مباركي على ضرورة إيلاء أهمية أكبر لبعض مجالات التكوين في قطاعات مثل الزراعة والصناعات الغذائية والسياحة والطاقة التي تشكل مركز اهتمام حديث لتعويض المحروقات. ويعتبر

التركيز على الشعب المهنية التي يحتاجها سوق العمل المحلي وبحسب احتياجات كل منطقة على حدة وما يتوفر فيها من مناصب شغل، خطوة ضرورية في بداية إصلاح قطاع التكوين المهني بالجزائر، ومن ذلك إدخال تخصصات جديدة لم تكن معتمدة في التكوين المهني رغم حاجة السوق لها مثل اختصاص صيانة المسابح وشبكات اللاسلكي، فضلا عن تخصص البستنة والطبوغرافيا وصناعة الحلي وميكانيك المحروقات وتربية الحيوانات والاشغال العمومية. كما تميّزت الدورة الحالية للتكوين بحرص الوزارة المعنية على إبرام اتفاقيات شراكة وتعاون مع المؤسسات الكبرى، العامة والخاصة، في جميع المجالات دون استثناء وتندرج هذه الاتفاقيات في إطار مواكبة متطلبات التنمية المحلية وتلبية احتياجات سوق العمل، عبر تمكين المترشحين من الحصول على التأهيل المهني المطلوب. وقد عدد المترشحين الجدد الذين التحقوا بالمؤسسات التكوينية خلال هذه الدورة بنحو 170 ألف متربص في مختلف انماط التكوين واختصاصاته، وتم تسخير كل الوسائل التي يتوفر عليها القطاع منها ما يوفق 1.230 مؤسسة تكوينية أضيف لها 10 مؤسسات جديدة علاوة على 25 ألف مكون لاستيعاب وتأطير المترشحين الجدد في انتظار نهاية فترة التسجيل في 6 مارس 2016. وأعلنت الوزارة أنه سيتم تقديم برنامج تكوين خلال الدورة يحتوي على 282 تخصصا تغطي 22 شعبة مهنية مدرجة في مدونة تخصصات التكوين المهني الجزائري نتوج بشهادة تكوين وأكثر من 112 تخصصا يتعلق بالتكوين التأهيلي الأولي قصير المدى نتوج بشهادة تأهيل، كما أشارت إلى أن القطاع يعمل اليوم بالتنسيق مع مختلف المتعاملين الاقتصاديين لأجل تكييف التكوين مع احتياجاتهم وبذلك تسهيل قابلية تشغيل الخريجين وإدماجهم في سوق العمل. ومن جهة اخرى أكد وزير التكوين أن القطاع يكوّن سنويا حوالي 250 ألف شاب من بينهم 110 ألف سيتخرجون في دورة فبراير، مضيفا أن الشباب المتحصل على شهادات تكوين سوف يتمكن من الحصول على عمل في ظرف لا يتجاوز سنة من تاريخ التخرج خاصة في المجالات والفروع التي اعتبرها الحكومة ذات أولوية والمتمثلة في الزراعة والصناعات الغذائية والصناعة والسباحة. كما تم تدعيم التخصصات الضرورية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية المطلوبة بكثرة من طرف الشباب إلى جانب اختصاصات الطاقات المتجددة مثل تركيب الألواح الشمسية والضوئية والحرارية مثلما ركز على مهن البناء والاشغال العمومية ومهن البيئة والمياه والفندقة والسياحة وميكانيك المحركات. وفي هذا الإطار ذكّر الوزير بمراكز الامتياز التي شرع القطاع إنشائها استجابة للتغيرات والتطورات التكنولوجية الحاصلة، حيث تعمل هذه المراكز على تكييف عروض التكوين مع الاحتياجات التي تفرضها التحولات الاقتصادية عبر إدخال طرق وتخصصات جديدة في قطاعات استراتيجية مثل

الآلية والطاقة. أما عن المؤسسات التكوينية الخاصة، فيقول وزير التكوين المهني إن عددها يفوق 530 مؤسسة معتمدة توفر أزيد من 16 ألف فرصة تكوين.¹

المطلب الثالث: آليات تعزيز الشراكة بين قطاع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر

إن تعزيز الشراكة بين التكوين المهني وسياسات التشغيل المهني في الجزائر لا يتم عشوائيا بل يحتاج إلى آليات واستراتيجيات مدروسة ومحددة، يتم تنفيذها بدقة بهدف الربط بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سياسات التشغيل في الجزائر ومن بين هذه الآليات² نجد:

1- مجالس الإدارة: تساهم مؤسسات سوق العمل التشغيلية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل في رسم سياسة التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل من المهن والمهارات.

2- اللجان الاستشارية: تشارك عادة أعضاء من المسؤولين والمختصين في مؤسسات التشغيل، في اللجان الاستشارية للمؤسسة التي يتلقاها المتربصون في المؤسسات التكوينية، وكذلك رسم خطط التعاون المشتركة وفي كل ما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات تساهم في تحقيق الأهداف المخطط لها.

3- فرق العمل الوطنية: وتسمى أيضا اللجان أو فرق العمل القطاعية، وهي عبارة عن لجان، أو فرق تكون على مستوى الدولة وممثلين عن مؤسسات الشغل ذات العلاقة بالتخصص أو بفرع من فروع التكوين المهني، يتم من خلالها دراسة القضايا المرتبطة بالسياسات التشغيلية، وكل ما يتعلق بتطوير التكوين المهني.

4- اللجان المتخصصة: تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني، وما تحتاجه مؤسسات التشغيل، وهناك لجان تخصصية تشكل لهذا الغرض، ومن أمثلة هذه اللجان³:

• **لجان المناهج:** يشارك فيها الخبراء والمختصون في مؤسسات الشغل مع الأطر التكوينية في مؤسسات التكوين المهني من أجل تطوير المناهج، ويقوم ممثلون عن الشغل بتقديم المعلومات المتعلقة باحتياجات القطاعات الانتاجية والخدماتية، وتقديم المشورة في توعية التجهيزات والمواد

¹ ماجد السمراني: الجزائر تربط التكوين المهني بسوق العمل، جريدة العرب، العدد 101201، الثلاثاء 1/03/2016،

ص17.

² طارق على العاني، نصير أحمد السمراني، على خليل التميمي: مرجع سابق، ص 35-37

³ حميدة جرو: مرجع سابق، ص74.

التعليمية المطلوبة، والملائمة في إعداد المترشحين للانخراط في سلك المهن الصناعية، ويعد دور الشغل أساسيا لتأمين الارتباط العضوي ما بين منهج التكوين والاحتياجات المتغيرة لعالم الشغل.

- **لجان التجهيزات:** وهي من اللجان مشتركة المهام في تحديد مواصفات الأجهزة والمعدات والمواد الملائمة، وكذلك مساهمة الشغل في نصب الأجهزة وإدخال ثقافة جديدة في مؤسسات ومراكز المهنية، إذ بإمكان خبراء مؤسسات الشغل، نقل المهارات والمعرفة التي تكون مفيدة لمؤسسات التكوين المهني مستقبلا.

- **لجان الاختبار والتقييم:** وهي من اللجان التي يمكن أن تساهم فيها مؤسسات الشغل بفاعلية من خلال قيام ممثلها بدور المقومين والممتحنين للمترشحين للمواد الدراسية والبرامج التكوينية، وهذا ما يؤمن المستوى النوعي المطلوب لمخرجات المدارس المهنية، ومراكز التكوين ويعمل على تلبية احتياجات الشغل.

5- التوأمة: من الآليات المهمة التي حققت نتائج ايجابية في الربط بين التكوين المهني ومؤسسات التشغيل، حيث أن أسلوب التوأمة بين مراكز التكوين ومؤسسات التشغيل ذات الصلة بالتخصصات المهنية المطلوبة في سوق العمل، خاصة المؤسسات الموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمركز الواحد، وتهدف هذه الآلية إلى¹:

- ❖ تحسين نوعية التكوين بما يتلاءم حاجات الشغل.
- ❖ استثمار مهارات ومؤهلات خريجين التكوين المهني المتوفرة لدى قطاع التشغيل، والتي لا تتوفر عليها مراكز التكوين المهني من أجل التكوين الجزئي في مواقع العمل التي تتم معها التوأمة.
- ❖ اطلاع المكونين في مراكز التكوين المهني على مستجدات في مجال التصنيع أو الخدمات لنقلها للمترشحين.
- ❖ رفع كفاءة أداء العاملين في قطاع الشغل من خلال دورات تدريبية قصيرة وتعزيز فرص التكوين المستمر.
- ❖ إكساب المترشحين فكرة العمل الجماعي في مؤسسات الشغل مما يقلص مدة التكيف مع الأزمة لمخرجات التعليم والتكوين المهني عن التحاقهم بعالم التشغيل.
- ❖ المشاركة في أعمال اللجان والمجالس والمدارس والأبحاث والتعاون في حل المشاكل الميدانية والمهنية.
- ❖ المشاركة في أي أمور أخرى يتم الاتفاق عليها بين الطرفين.

¹ طارق على العاني، نصير أحمد السمراني، على خليل التيمي: مرجع سابق، ص ص 37-38.

6- **المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية:** من الآليات التي حققت مردودات مهمة في تعزيز الشراكة بين التكوين المهني والشغل، وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط ما بين المؤسسات التكوينية ومؤسسات الشغل¹.

7- **لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل:** وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين مؤسسات التشغيل، ومؤسسات التكوين المهني، وتتولى دراسة احتياجات قطاع الشغل، وكيفية الموائمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج لأن أول خطوة يجب أن تنطلق مع مواقع العمل، ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل، من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد عليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة².

المطلب الرابع: استراتيجية تطبيق الشراكة بين التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل

مما لا شك فيه أن لتطبيق الشراكة بين قطاعين الشغل والتكوين المهني لا بد من وضع استراتيجية محكمة لها قواعد وأسس منطقية مع إمكانية تطبيقها وتنفيذها ميدانيا، حيث تنطلق هذه الاستراتيجية من نقطة أساسية وهي تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية، حيث تكتسب عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية أهمية قصوى لدعم التنمية الصناعية، وذلك انطلاقا من سياسة وضع الضوابط والمعايير التي تركز عليها الخطط العامة لمشاريع التكوين المهني. وفيما يلي أهم العناصر التي تبين أهمية تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية على النحو التالي³

- ❖ تطوير منظومة التكوين المهني بكافة أنواعه ومستوياته حيث أن عبء هذا التطوير لا يقع على كاهل الدولة وحدها بل من خلال مساهمات المجتمع المدني بكافة أطرافه حيث شملت الرؤية المستقبلية على عناصر التطوير التكوين المهني والتوسع فيه والتوصيات اللازمة لكل عنصر من عناصر الرؤية.
- ❖ أن عملية تحديد الاحتياجات المستقبلية يجب أن تأتي وفقا لوفرة المعلومات المتعلقة بالعمالة المتكونة تقنيا وماهيتها.
- ❖ تحقيق المزيد من الوعي لأهمية التكوين المهني من أجل التنمية المستدامة .
- ❖ تطوير نظام المعلومات بوزارة القوى العاملة لتوفير البيانات والإحصاءات وزيادة الاهتمام بإجراء البحوث والدراسات حول متطلبات الشغل.

¹ حميدة جرو: مرجع سابق ص75.

² طارق على العاني، نصير أحمد السمراني، على خليل التميمي مرجع سابق، ص40.

³ منظمة العمل الدولية، ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب، القاهرة، مصر، 2010، ص ص13-14.

❖ إن الارتقاء بنوعية التكوين المهني يحتاج إلى تحديث مراقبة وتقييم هذه المؤسسات التكوينية بغية توفير المهارات المطلوبة للاحتياجات المتطورة لشغل.

معوقات تحديد الاحتياجات المستقبلية من التخصصات المهنية: عند مناقشة الاحتياجات المستقبلية، لابد من الحديث كذلك عن المعوقات التي قد تحول دون بلورة هذه الاحتياجات ونذكر منها ما يلي¹:

- ❖ عدم وجود شبكة معلوماتية متخصصة يمكن الرجوع إليها للحصول على الأرقام الفعلية لتوضيح الحجم الفعلي للأيدي العاملة المهنية والتقنية، وتخصصاتها بدقة.
- ❖ نظرا لما توفره المراكز المهنية من روافد تكوينية قادرة على التحرك السريع للإيفاء بمتطلبات المستقبل فيما يخص التكوين المهني، ولتسليط الضوء فيما يخص الاحتياجات المستقبلية من التخصصات التقنية للعشر سنوات القادمة في الجزائر، فإنه لا بد من الأخذ بعين الاعتبار المتغيرات المتسارعة التي يمر بها العالم، خاصة فيما يتعلق بتقنية المعلومات وتأثيرها المباشر على آليات التكوين المهني.

المبحث الثالث: واقع وآفاق استراتيجيات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل في الجزائر

المطلب الأول: المطابقة بين استراتيجية التكوين المهني وسوق العمل

*التوجيه المهني ودوره في الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل: نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد عالم الاجتماع فرانك بارسونز الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

- ❖ وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميولته.
- ❖ تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تطلبه هذه المهن من استعدادات وميولات حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الأفراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل

¹ سيف حبيب: ملخص بشأن دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع في مجال التعليم الفني، الجهاز المركزي لتنظيم والإدارة، مصر، 2012، ص06.

ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة، وتطور التكنولوجيا وظهور مهن جديدة وانقراض مهن أخرى.¹

ومن ثم فإن التوجه المهني يستخدم الأساليب العلمية أو المنهج العلمي في تحديد المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها وكذلك يعتبر التوجيه عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة الفرد في التكيف مع نفسه ومع بيئته ليكون أكثر انسجاما مع ظروف حياته، يساعد على فهم القيم التكنولوجية الحديثة التي تساعد على التكيف مع متطلبات الحياة التكنولوجية. كما مساعدة المتكولين على التكيف مع متطلبات العمل الذي سيعملون فيه من خلال اتجاهات ايجابية نحو الآلات أو التعامل معها واحترام قدراتها وحدودها، ويساعد كذلك التوجيه المهني على إعداد المتكولين للمهن إعدادا نفسيا وتربويا وتدريبيا وتوجيههم إلى طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل.²

يتولى القيام بنشاطات وأعمال التوجيه مستشار التوجيه المهني، وهم أخصائيون يتلقون تكوينهم في هذا الميدان على مستوى الجامعة أما في الجزائر فيعرف بمستشار التوجيه المهني والتقييم ويتم توظيفه عن طريق المسابقة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي الحالي والخاص بهم ويمكن أن يترشح لمسابقة الدخول في هذا السلك حاملو شهادة الدولة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أو شهادة جامعية معادلة لها كما يمكن أن يلتحق بهذه الدرجة عن طريق امتحان مهني أو التسجيل في قائمة التأهيل، الأعوان النفسانيون التقنيون العاملون في القطاع والذين يثبتون عددا من سنين الأقدمية بهذه الصفة. وسيتم مستقبلا في هذا الإطار إنشاء سلك "مفتش التوجيه المهني" ويكلف مستشار التوجيه المهني والتقييم على مؤسسة أو عدة مؤسسات التكوين المهني التي يشرف عليها بتنظيم وتخطيط وتنشيط كل العمليات المرتبطة بإعلام وتوجيه طالبي التكوين والمرشحين لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني كما يساعد المترشحين والممتحنين أثناء تكوينهم ويشرف على حسن تنفيذ برنامج الأعوان النفسانيين التقنيين العاملين تحت إشرافه وينسق أعمالهم. يشارك مستشار التوجيه المهني والتقييم في انجاز التحقيقات والدراسات والاستطلاعات التي تنفذ في إطار البحث عن التكيف فيما بين التكوين والشغل. بالإضافة إلى تقديم شروحا وتوضيحات حول وضعية المهنة في عالم الشغل ومنها أهمية المهنة في سوق العمل محاسنها ومساوئها، متاعبها ودرجة الخطورة فيها وتطور الحياة المهنية فيها بحيث يصبح المرشح ملما بمعلومات كافية تجعله قادرا على القيام باختيار مهنة مستقبله عن دراية ووعي.

¹ السيد مريم: التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم، دار وائل لنشر، الاردن، 2009، ص 67.

²أياد محمود عبد الكريم والمحياوي زناد سعد: إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، المركز العربي للتدريب المهني واعداد المدربين، القاهرة، مصر، 2001، ص 106-107 .

كما أن الاختيار المهني السليم مهم جدا ومصيري بالنسبة للمتربص وللمؤسسة فالمتربص الذي أحسن الاختيار يستقر ويتفادى ضياع سنوات من حياته بسبب الإهمال والبحث عن تخصصات أخرى من جديد، وأما المؤسسة فتستقر في تنظيمها بفضل استقرار المتربصين فيها ويتواصل التكوين في ظرف عادية بدون اضطرابات ولا تسرب، ومردودية هياكل التكوين تكون مضمونة في نسب مرتفعة. حيث أن عمل التوجيه لا يقتصر على كل ذلك فحسب بل يتواصل طيلة مسار التكوين في شكل مرافقة المتربصين بواسطة عمل إعلامي تحسيبي يعرفهم بكل الميكانيزمات والتنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الاندماج. كما تنظم لفائدة المتربصين فترات تدريبية في الوسط المهني والصناعي، حيث يعيشون حقيقة وواقع تطبيق المهنة التي يتكفون فيها، وهو أمر هام يساعدهم ويحضرهم للاندماج في الحياة المهنية وسوق الشغل بعد تخرجهم¹.

يتم خلال عملية التوجيه اعتماد جملة من التقنيات لمعرفة الفرد وما يمتلكه من قدرات ومدى ملاءمته لطبيعة الشغل المعروض أو طبيعة التدريب والتكوين المهني ومن بين هذه التقنيات ما يلي:²

- **تنظيم حصص في تقنيات البحث عن الشغل:** تنظم هذه الحصص التنشيطية لفائدة طالبي الشغل لتمكينهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم وذلك من خلال إمامهم بجملة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل ومن بين التقنيات إعداد السيرة الذاتية والإجابة على عروض الشغل وإجراء محادثة مع صاحب المؤسسة قصد الانتقاء والحصول على موطن شغل.
- **محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني:** وهي عملية تستدعي مراحل تختلف من شخص لآخر حسب الوضع النفسي والعلمي والمهني والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.
- **بناء المشروع المهني وتجسيده على أرض الواقع ومتابعته:** وقد تعززت مختلف هذه المراحل المتعلقة بالتوجيه المهني في عديد من البلدان بمقاربات جديدة ومن أهمها اعتماد المقاربة المحلية وتبني طالبي الشغل وترتكز هذه المقاربة على تشريك مختلف المتدخلين محليا بما فيهم الشركاء الاجتماعيين لوضع الخطط المحلية للتشغيل من خلال تشخيص مكامن التشغيل وتعزيز الشراكة في هذا الإطار.

¹ Djankal amaziane: **guide pratique information professionnelle**. Education distribution home. Alger. 2003. P p55، 56.

² مرجع سابق: قويجيل منير، ص ص11.112.

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

المطلب الثاني: واقع الطلب والعرض في مجال التكوين بالجزائر.

فيما يتعلق بالطلب يجب أن نميز بين الطلب الموجود الذي يشمل أولئك الذين توقفوا عن الدراسة والطلب الفعلي الذي يشمل الطلب المسجل بانتظام في المؤسسات التابعة لقطاع التكوين المهني والمتعلق بالذين قدموا ترشحهم لمتابعة التكوين، وعلى العموم فإن قدرات التكوين المهني تعتبر دون الطلب وتشكو عجزاً في الهياكل وبرامج التكوين المهني من جهة ونقائص في مجال التنظيم البيداغوجي من جهة ثانية.

طلب التكوين: الطلب الموجود: تعتبر طلبات التكوين الموجودة أو (نظرية) جد معتبرة وتشكل من أربع فئات وهي¹

- المتسربين من المدارس سنوياً والذين يمثلون المطرودين والمتخلفين عن الدراسة في مختلف الأطوار المنظومة التربوية، ويقدر عددهم بـ 244.444 تلميذ سنوياً.
- الشباب الذين ينتظرون الالتحاق بالتكوين ونقل أعمارهم عن ثلاثون سنة ويشكلون الأغلبية العظمى من البطالين حيث تقدر نسبتهم بـ 80% وتتوفر نسبة 75% منهم على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا على الإطلاق تكويناً مهنيًا.
- العمال المسرحون: الذين قارب عددهم 200.000 في نهاية سنة 2011.
- العمال الموجودين حالياً في مناصب عملهم والذين يتحتم عليهم للمحافظة عليها أن يستفيدوا من تكوين لإعادة تأهيلهم أو يكتسبوا تأهيلاً جديداً، بالنظر إلى التطورات التكنولوجية في المحيط الاقتصادي الجديد، ويقدر عددهم بحوالي 100.000 شخص سنوياً.

الطلب الحقيقي: إن الطلب الحقيقي (أو المسجل) في مجال التكوين المهني يقتصر أساساً على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية، وخلال الفترة الممتدة بين 2017 و 2018 بلغت نسبة الطلب

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول -علاقة التكوين بالشغل، الدورة

الحقيقي 77% من مجموع المتسربين من المدرسة، حيث وفرت الوزارة طليعة 2017 حوالي 4000.00 منصب تكوين جديد مبرمجة.¹

المطلب الثالث: صعوبات ربط التكوين المهني بسوق العمل.

يعتبر التكوين المهني حتى وقت قريب يجري بمعزل عن متطلبات سوق العمل، حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي سخرتها لتلبية احتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانيات، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها لتكوين، هذه الوضعية أدت إلى²:

- الرغبة الكبيرة للشباب في التوجه نحو التكوين الطويل المدى، والتي دفعت معظم التلاميذ إلى تفضيل التعليم العام أي ثانوي لأنه الوحيد الذي تفسح المجال للالتحاق بالجامعات وفي ظل غياب شبه الكلي لمؤسسات أخرى تسمح بالدخول للجامعة.
- أصبح الشباب الذين يتوجهون نحو التكوين المهني يقومون بذلك عقب اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية والقليل من الحوافز من الناحية النفسية، بالإضافة إلى أن التكوين الذي يلقن لهم غير كفيلا بتحضيرهم لممارسة المهن.
- غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل وتدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل، كذلك عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن وانخفاض نسبة إدماج خريجين التكوين المهني.
- أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتباره حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطالب عليه.
- عدو توافق بين مخرجات التكوين ومتطلبات الشغل في الجزائر وضعف التنسيق بين القطاعات مما ولد فجوة بين الانتاج والتكوين، فهناك بعض المؤهلات لا يوفرها التكوين المهني، كما أن ناك تخصصات لا تجد فرص للعمل.
- صعوبة اندماج مخرجات التكوين المهني في واقع الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال ومهارات التربية المهنية من جهة أخرى، بالإضافة إلى غياب استراتيجية واضحة وفعالة تقوم المواثمة بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات الشغل في الجزائر، بحيث تقوم بدراسة ما هو

¹ وكالة الأنباء الجزائرية: تسخير كل الوسائل لضمان السير الحسن لدخول التكوين المهني، الجزائر، 3 سبتمبر 2018 تم تصفح الموقع 5 أوت 2020، على الساعة 14:00 www.aps.dz.

² حميدة جرو، مرجع سابق ص ص 128-129.

مطلوب من اليد العاملة المؤهلة، وما هو مطلوب من تخصصات ومهارات وعلى إثر ذلك تضع استراتيجياتها التكوينية وتوجيه التكوين المهني.

➤ اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من المستوى 1 و 2 و 3 لا سيما بعض الفروع كفرع الإعلام الآلي ولإلكترونيك. على الرغم من أن هناك اتجاه نحو تشجيع التمهين في السنوات الأخيرة، لكن الملاحظ هو وجود نفس الفروع والتخصصات أيضا سواء تعلق الأمر بالتكوين الإقليمي أو التمهين، وكان يفترض أن توجه التخصصات الأخرى للتكوين المهني الإقليمي مثل المحاسبة، الإدارة و غيرها، فضلا عن أن التمهين في كثير من الحالات لا يتبع بتدريب مهني في المؤسسات ذات العلاقة لأسباب عديدة كضعف النسيج الصناعي، ظروف الاستقبال، نقص التأطير.

➤ عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الاختصاصات، إذ يكاد يتفق الجميع خاصة المشرفون على مؤسسات التكوين المهني على أن جهاز التكوين المهني يعاني من ضعف في برامج التكوين وعجز في الكثير من الهياكل البيداغوجية في مجال التنظيم البيداغوجي، فضلا عن ضعف التحفيز المادية والمالية، سواء تعلق الأمر بالمشرفين عن القطاع أو التلاميذ الملتحقين بها وما لذلك من انعكاسات على العملية البيداغوجية.

المطلب الرابع: آفاق قطاع التكوين المهني بالجزائر

في ضوء الصعوبات التي تمّ تقديمها آنفا، يبقى من المهمّ عرض بعض المقترحات والآفاق التي يمكن استغلالها للنهوض بمستوى مؤسّسة التكوين والتعليم المهنيين على طريق التفاعل بينها وبين متطلبات الشغل وذلك كما يلي:

- ضرورة الأخذ بما جاء في التقارير العالمية حول التعليم التقني والمهني، ومن ذلك تقرير التعليم والتدريب في المجال التقني والمهني للقرن الحادي والعشرين، وهي مجموعة توصيات اليونيسكو منظمة العمل الدولية، وقد جاء في التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي - الدورة 97-2008 بشأن تحسين المهارات الإنتاجية ونمو العمالة والتنمية، لا سيما ما ورد في ملخص التقرير الذي أكد على التجربة التي أظهرت أنّ جميع البلدان التي نجحت في ربط المهارات بالإنتاجية قد وجهت سياستها الخاصة بتطوير المهارات نحو الاستجابة للطلب على المهارات من حيث المواءمة والتنوع من أجل ضمان تناسب العرض والطلب المتعلقين بالمهارات وتطويرها وتشجيع التعلم المتواصل وضمان تقديم مستويات عالية من الكفاءات وعدد كاف من العمّال ذوي المهارات.¹

¹ التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي - الدورة 97: مهاراات من أجل تحسين الإنتاجية و نمو العمالة و التنمية، مكتب

العمل الدولي، ط1، جنيف-سويسرا، 2008، ص7

• الاستفادة من تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي للمرفق العمومي للتكوين والتعليم المهنيين على المستويين البيداغوجي والتنظيمي؛ وهذا للرفع من مستوى البرامج التكوينية وسمعة ومكانة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين؛ وذلك في إطار خريطة واضحة للتكوين والتعليم المهنيين تكون وسيلة لتخطيط، تقييم وتوقع لتوسع قطاع التكوين والتعليم المهنيين، بحيث تكون خدماته أكثر تنافسية وقبول، ومواءمة مع متطلبات التنمية واحتياجات الشغل، وأكثر تفاعلا مع المستجدات والمتغيرات العالمية.

• تبني مفهوم الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للحصول على شهادة الأيزو في إدارة مؤسسات التكوين والتعليم المهنيين، على اعتبار أنّ الجودة الشاملة تقود إلى تطوير شامل مستمر يشمل كافة مراحل الأداء للمؤسسة (أفرادا وتنظيما)، بهدف الوصول إلى درجة عالية من الرضا عن الخدمات والعمليات التي تقدمها المؤسسة التكوينية في ضوء تطبيق معايير ضمان الجودة.

• تفعيل الشراكة والتعاون بين المرفق العمومي لمؤسسات التكوين والتعليم المهنيين والقطاع الخاص ومنظمات المجتمع المدني، من خلال رؤى جديدة، وطرح برامج جديدة على اعتبار أنّ هذا التقارب يساهم في إدماج الشباب في مجتمعه واقتصاده، وهذا يتطلب استقرار للتحوّل الديمقراطي، وتركيز صنّاع القرار على الملفات الاقتصادية، هذا التعاون المجتمعي السياسي بين كلّ الأطراف سيخدم استحقاقات شباب الجزائر اقتصاديا واجتماعيا وسياسيا، ويحقّق الأهداف التنموية المسطرة.¹ حيث تجدر الإشارة إلى أن الاستثمار في الجزائر في قطاع التكوين المهني يحتاج إلى المراجعة بحيث يصبح المعيار هو الكيف والجودة وليس الكم مثل ما نشهده وذلك من منطلق عدة عوامل²:

✓ إن واقع الشغل في الاقتصاديات المعاصرة متطورة وتعتمد على مهارات بشرية وتقنية متقدمة، وما لم يكن يكتسب الشباب مهارات عالية قادرة على التعامل والعمل بالتقنية فإنه سيواجه المزيد من البطالة الظاهرة والمقنعة.

✓ إن التنمية والاقتصاد المعاصر يحتاج الى شريحة من المبادرين والمبدعين، وهؤلاء هم الذين يقودون الاقتصاد والتنمية ويستطيعون نقله من الاقتصاد التقليدي الى الاقتصاد الحديث، وبالتالي هم الذين يخلقون فرص عمل جديدة.

✓ أن التكوين يحتاج إلى المزيد من التجديد والتجويد والتنوع والمرونة، ومع اهتمام خاص بالتعليم المهني والتكوين المهني المرتبط بطبيعة الشغل الجزائري وتطورها ونموها وآفاق تطويرها،

¹ أحمد بلقمرى: التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي التكوين المهني في الجزائر (التحديات و الصعوبات و آفاق التطوير) استراتيجيات التكوين المهني و احتياجات سوق العمل، جامعة محمد خيضر . بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014، ص ص5-6.

² علي الحوات، دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، الندوة الإقليمية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، جامعة الفاتح، قسم علم الاجتماع، طرابلس، ليبيا، 11-13/07/2005، ص ص 1-2

ومشكلاتها في المستقبل، ومع المحافظة على قاعدة عريضة من المعرفة والثقافة العامة، ومجالات تخصصية مهنية وفنية متقدمة، وذلك من خلال: مساهمة المؤسسات الاقتصادية في رسم سياسات التكوين المهني، وتوفير البيانات الكمية عن حاجيات الشغل الى التخصصات المختلفة مع مشاركة المؤسسات الاقتصادية في التخطيط وصياغة البرامج والمناهج، مع اسهام المؤسسات الاقتصادية في تمويل التكوين المهني اسهاما فعالا بالإضافة إلى وضع خبرات المؤسسات الاقتصادية تحت تصرف التكوين المهني.

- تكامل التخصصات وفروع التكوين المهني وارتباطه باحتياجات الشغل وذلك من خلال تأكيد أهمية وضع التشريعات التي تربط بين ممارسة المهنة والشهادة المهنية موضع التطبيق، باعتبارها من الوسائل الحيوية لرفع المكانة الاجتماعية والاقتصادية لمخرجات التكوين المهني، من خلال تنامي الطلب على هذه المخرجات في سوق العمل.
- زيادة المرونة في المناهج الدراسية وفق الاحتياجات المجتمعية، ويقترح توجيهها نحو التخصصات ذات القاعدة العريضة لتوسيع مجالات عمل مخرجات التكوين المهني، مع ضرورة توجيه المناهج بطريقة تؤمن التوافق مع الاهداف الوطنية طويلة الأمد، وتقود إلى تكوين الكفايات المهنية في سوق العمل.¹
- أهمية تنويع التخصصات المهنية كأسلوب لربط التكوين المهني باحتياجات سوق العمل، فقد يكون من المناسب اعتماد نظام المراكز والمعاهد المخصصة، ويؤخذ الموقع الجغرافي وطبيعة المشاريع التنموية في المنطقة بعين الاعتبار في تحديد نوعية التخصصات التي يجب أن تتوفر في هذه المركز أو المعاهد، فقد يفضل اعتماد المعاهد المتخصصة في المدن الكبرى وبينما يتم توجيه نحو المعاهد المتنوعة في المدن الصغيرة والمناطق الريفية. مع تأكيد أهمية مبدأ تكافؤ الفرص بين الذكور والإناث في الالتحاق بمختلف برامج وتخصصات التكوين المهني لتصعيد مساهمة المرأة في التنمية وتمكينها من التجاوب مع متطلبات المجتمعية، لكن وضع هذا المبدأ موضع التطبيق يواجه معوقات اجتماعية تتباين في حجمها من قطر عربي إلى اخر، وبغية الارتقاء بمستوى مشاركة الإناث في هذا التعليم.
- تأكيد أهمية تصعيد مشاركة الفئات الاجتماعية ذوي الاحتياجات الخاصة في التكوين المهني كالمعاقين بديا وعقليا بغية تأهيلهم للانخراط في قوة العمل، بما يتناسب مع قدراتهم وميولهم.

¹ محمد عبد الوهاب العزوي: تنويع التعليم الثانوي العام و المهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل، مقدمة في الملتقى حول التعليم ما بعد الاساسي، الاتحاد العربي للتعليم التقني - الامانة العامة -بغداد، العراق، من 8 إلى 10 ديسمبر 1998، ص.12.

- اعتماد نظام لمتابعة الخريجين في مواقع العمل للوقوف على مدى ايفاء نظام ومناهج التكوين المهني لاحتياجات سوق العمل للحصول على معلومات ومؤشرات فاعلة لتطوير وتعميق ارتباطه باحتياجات سوق العمل.
- تأكيد أهمية تطوير برامج اعداد معلمي التكوين المهني، بما يؤمن قدرتهم للتفاعل مع هياكل والمعارف المستمرة في التغير والتطور¹

¹ أحمد بلقمرى، مرجع سابق، ص ص 8-9

الفصل الخامس:

منهجية الدراسة وإجراء البحث الميداني

تمهيد

المبحث الأول: منهجية الدراسة

المطلب الأول: منهج الدراسة

المطلب الثاني: مجالات الدراسة

المطلب الثالث: عينة الدراسة

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات

المبحث الثاني: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

المطلب الأول: تحليل وتفسير البيانات الميدانية

المطلب الثاني: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات

المطلب الثالث: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة

المطلب الرابع: النتائج العاملة للدراسة

المبحث الثالث: الاقتراحات والتوصيات

تمهيد:

إذا كانت الدراسة النظرية في البحوث السوسولوجية ولاسيما التجريبية منها تفيد الباحثين في الكشف عن الخصائص والمميزات العامة للظواهر وأسباب حدوثها، كما تزودهم بصورة واضحة ودقيقة عن نتائج الدراسة ومتغيراتها، لهذا ينبغي أن نولي أهمية خاصة للجانب الميداني للدراسة لأنه يمثل جانباهما أساسيا للبحث وخلال ذلك يمكن التأكد من صحة فرضيات الدراسة، ويأخذ البحث الميداني الشكل العلمي والموضوعي وذلك بالنزول إلى الميدان، وفقا لخطوات المنهج العلمي التي تمكننا من الوصول إلى نتائج أقرب من الدقة، وبالتالي يمكن مطابقة الدراسة النظرية مع ما توصلنا إليه في البحث الميداني باعتباره المحرك للتأكد من صحة نتائج الدراسات السابقة والفرضيات. ويشمل الجانب الميداني خطوات منها اختيار المنهج المناسب للدراسة الذي يتناسب وطبيعة الموضوع تم تحديد العينة ومواصفاتها وطريقة إختيارها وأدوات جمع البيانات التي خلالها يتم جمع البيانات والحقائق حول موضوع الدراسة وصولا إلى تحليل البيانات وتفسيرها وإستخلاص النتائج على ضل الفرضيات والدراسات السابقة ثم النتائج العامة ووضع الإقتراحات والتوصيات.

المبحث الأول: منهجية الدراسة**المطلب الأول: منهج الدراسة:**

إذا كان المنهج هو الطريقة التي يتبعها الباحث للكشف عن الحقائق باستخدام مجموعة من القواعد العامة ترتبط بجمع البيانات وتحليلها حتى نصل إلى نتائج ملموسة وبما أن المعرفة العلمية معقدة كان من الواجب على العلماء والباحثين إتباع مناهج لتسهيل الدراسة والإلمام بحوثيات الموضوع المدروس والإجابة عن التساؤلات والاستفسارات التي يثيرها موضوع الدراسة، فإن الباحث الذي يتوخى الموضوعية والمعرفة الصحيحة بإتباع منهج أو مناهج محددة كأسلوب للدراسة العلمية لتنظيم أفكاره وتحليلها وعرضها وبالتالي الوصول إلى حقائق ونتائج معقولة حول الظاهرة المدروسة.¹

وإذا كان موضوع الدراسة الحالية هو استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل الجزائرية فإن الباحثة استنادا إلى إشكالية البحث وطبيعة الموضوع قد استخدمت المنهج الوصفي التحليلي باعتباره ركن أساسي من أركان البحث في الدراسات الاجتماعية، وبهدف وصف العلاقة بين خريجي التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل، كما يستخدم هذا المنهج بتحديد خصائص الظاهرة ووصفها ونوعية العلاقة بين متغيرات الظاهرة ومجال الدراسة لكن يذهب أبعد من ذلك إلى تكوين رصيد معرفي معتبر حول الموضوع بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق متكامل للظاهرة أو المشكلة بغية التنبؤ والتخطيط للمستقبل، كل هذا بهدف استقصاء الواقع الفعلي لاستراتيجية التكوين المهني ومدى قدرتها على متطلبات أسواق العمل.

المطلب الثاني: مجالات الدراسة:

المجال المكاني: ويقصد به المكان الذي أجريت به الدراسة، ونظرا لطبيعة الموضوع " استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات أسواق العمل" فقد كان مقرر إجراء الدراسة في مجالين الأول في أحد مراكز التكوين المهني لولاية قلمة بهدف معرفة الاستراتيجية والطرق البيداغوجية المتبعة لربط مخرجات التكوين المهني بسوق العمل، والمجال الثاني هو الخروج إلى سوق العمل ومحاولة التقرب من الخريجين وأخذ آرائهم حول واقع التشغيل والصعوبات التي واجهتهم للولوج إلى عالم الشغل وماهي التخصصات المطلوبة في المؤسسات الاقتصادية. ونظرا للأوضاع السائدة في العالم

¹ عصام حسن أحمد الدليمي، علي عبد الرحيم صالح: البحث العلمي أسسه ومناهجه، دار رضوان لنشر والتوزيع، ط1،

كافة والجزائر خاصة والمتمثلة في جائحة كورونا تعذر على الباحثة التقرب من مجال الدراسة، وعلى الرغم من كل هذا إلا أن الباحثة لجأت إلى حل بديل وهو مواقع التواصل الاجتماعي من أجل تطبيق دراستها والوصول إلى النتائج المرجوة وهذا كان باستخدام استمارة إلكترونية.

المجال الزمني: يشير إلى الفترة التي يجري فيها الباحث دراسته الميدانية أي عند النزول إلى الميدان لجمع المعلومات والبيانات مع مفردات العينة التي اختارها في بحثه.¹ ولكن هنا يحدد المجال الزمني في الفترة الزمنية التي يستغرقها الباحث في كامل دراسته ابتداء من اختيار الموضوع إلى مرحلة البحث عن المادة العلمية وصولاً إلى الدراسة الميدانية وانتهاء بكتابة التقرير النهائي. ونظراً للوضع السائد في البلاد سالف الذكر فقد ارتبط المجال الزمني بالوقت الذي تم وضع فيه الاستمارة الإلكترونية في مواقع التواصل الاجتماعي إلى غاية جمع أفراد العينة وقد استغرقت مدة 10 أيام من 2020/08/12 إلى غاية 2020/08/22.

المجال البشري: بعد تحديد المجال المكاني والزمني انحصر المجال البشري على فئة الخريجين من قطاع التكوين المهني، وتم اختيار أفراد العينة المدروسة عن طريق عينة كرة الثلج.

المطلب الثالث: عينة الدراسة:

1- مواصفات العينة:

تعتبر مرحلة اختيار العينة من أصعب وأهم مراحل البحث العلمي التي يمكن للباحث من خلالها الحصول على المعلومات والبيانات عن الظاهرة موضوع الدراسة، وتعرف "العينة بأنها مجموعة فرعية من المفردات اختيرت من المجتمع الأصلي وفقاً لقواعد معينة ويمكن تعميم نتائجها على المجتمع الكلي بطريقة تمثل المجتمع تمثيلاً صادقاً لأنه كلما كان الاختيار سليماً للعينة كانت ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً علمياً، وتكمن أهمية العينة في كونها الوحدة الإحصائية للمجتمع الأصلي وتشمل أفراد يتشابهون في الخصائص والظروف المشتركة بينهم ويتم الحصول عليها بطرق مختلفة تبعا لطبيعة الموضوع ونوعية الدراسة".²

¹ الجوهري محمد والخريجي عبد الله: طرق البحث الاجتماعي، دار الثقافة، القاهرة، ط5، 1985، ص119.

² عدلي أبو طاحون : مناهج وإجراءات البحث الاجتماعي، الاسكندرية، مصر، 1998، ص196.

وبما أنه يتعذر على الباحث في العلوم الاجتماعية القيام بدراسة شاملة لجميع وحدات المجتمع فإنه يضطر للاكتفاء بعدد محدود من الحالات التي تدخل في مجال البحث لأن موضوع الدراسة باعتبارها مجموعة فرعية من عناصر مجتمع معين.¹

تعريف عينة كرة الثلج: هي أسلوب للوصول إلى وحدات الدراسة، فأحدى وحدات الدراسة (شخص) يعطي الباحث اسم شخص ثاني (وحدة دراسة أخرى) والذي بدوره يعطي الباحث اسم شخص ثالث (وحدة دراسة أخرى)، وفقا لتعريف فإنها تقع ضمن العينات الغير احتمالية.²

استخدامها: تستخدم عينة كرة الثلج في البحوث التي يكون الوصول فيهل إلى وحدات الدراسة فيه صعوبة كبيرة.

في عينة كرة الثلج نبدأ باختيار شخص يستوفي المواصفات الموضوعية للاختيار ضمن العينة ثم نطلب منه أن يقترح آخرين بنفس المواصفات. على الرغم من أن هذه الطريقة من طرق اختيار العينة لا تمثل المجتمع تمثيلاً حقيقياً لكنها مفيدة في بعض الأحيان عندما يصعب الوصول إلى أفراد مجتمع الدراسة.

2 - كيفية اختيار العينة:

لقد اكتفت باختيار عينة كرة الثلج بسبب الظروف الصحية الحالية تعذر عليا الخروج إلى الميدان واستعمال عينة أخرى، وبناء على علاقات شخصية مع بعض خريجين التكوين المهني استطعت توزيع بعض الاستثمارات الإلكترونية عليهم وهما بدورهم حاولوا جاهدين الوصول إلى أكثر من زميل حتى تمكنت من جمع ثلاثين مفردة، وكنت أود أن تكون العينة أكثر لكن هذا ما توصلت إليه من مفردات.

المطلب الرابع: أدوات جمع البيانات:

إن نجاح البحث السوسولوجي كثيرا ما يتوقف على استخدام الصحيح والأمثل للأدوات والتقنيات المنهجية ويقصد بأدوات البحث العلمي مجموع من الوسائل العلمية يلجأ إليها الباحث لجمع الحقائق والمعلومات وفق طبيعة كل موضوع وخصوصياته وعليه فقد اعتمدنا في بحثنا هذا على:

¹ موريس أنجرس: منهجية البحث في العلوم الانسانية،(ترجمة صحراوي وكمال بوشرف)، دار القصبه، الجزائر، 2004، ص301.

² محمد الصاوي محمد مبارك: البحث العلمي أسسه وطريقة كتابته، المكتبة الأكاديمية لنشر، القاهرة، مصر، 1992، ص273.

الاستمارة:

تعتبر الاستمارة من الوسائل المهمة في جمع البيانات ومعلومات مقننة وشاملة ومدروسة وهادفة وموثقة قابلة للاستعمال والتحليل الفعال وهي عبارة عن وثيقة تتألف من عدة أجزاء تستعمل لجمع البيانات من مجموعة من الأسئلة التي تتمحور حول مشكلة البحث بجوانبها ومتغيراتها.¹

وتعرف أيضا بأنها مجموع من الأسئلة المقننة (مغلقة أو مفتوحة) التي توجه إلى المبحوثين من أجل الحصول على بيانات أو معلومات حول قضية أو موقف معين وهي الأخرى تعتبر إحدى الأدوات الهامة في العلوم الاجتماعية وأكثرها شيوعا وانتشارا لما تمتاز به هذه الأداة عن غيرها من الأدوات الأخرى في جمع المعلومات.²

لذلك تم استخدام هذه الأداة لجمع المعلومات والتأكد من صحة الفرضيات كونها تساعد على جمع البيانات الميدانية وتمت صياغة أسئلتها واخضاعها لعملية التحكيم من طرف الأستاذ المشرف حتى تؤدي دورها وغرضها العلمي، وقد تضمنت استمارة هذا البحث على 30 سؤال مزعة على أربعة محاور كالتالي:

المحور الأول: البيانات الشخصية تضمن 4 أسئلة تتعلق بمعلومات حول المبحوثين.

المحور الثاني: بيانات تتعلق بفترة التكوين المهني وتتضمن 9 أسئلة.

المحور الثالث: بيانات تتعلق بمستوى خريجين التكوين المهني وشروط التوظيف سوق العمل وتتضمن 7 أسئلة.

المحور الرابع: بيانات تتعلق بمدى موثمة مستوى خريجين التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل وتتضمن 12 سؤال.

وقد جاءت أسئلة الاستمارة متنوعة بين المغلقة والمفتوحة.

¹ حامد عباس مخيف المعموري :عارف وحيد إبراهيم الخافجي: **مناهج في البحث العلمي**، الدار المنهجية للنشر والتوزيع، ط1، عمان، الأردن، 2016 ، ص 202.

² علي أبو طاحون: مرجع سابق، ص201.

المبحث الثاني: تحليل وتفسير البيانات الميدانية ونتائج الدراسة

المطلب الاول: تحليل وتفسير البيانات الميدانية

1) البيانات الأولية:

جدول رقم (1): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس:

النسبة %	التكرارات	الجنس
46.7%	14	أنثى
53.3%	16	ذكر
100%	30	المجموع

يتضح من خلال البيانات الوارد في الجدول رقم (1) أن أغلبية أفراد العينة المدروسة هما ذكور بنسبة 53.3%، وهذا راجع إلى عدة عوامل من بينها أن الذكور يتحملون المسؤولية في إعانة أسرهم خاصة في حالة وفاة الأب أو الطلاق. بالإضافة إلى أن الذكور أكثر عرضة للتسرب المدرسي من الإناث وتفضيل العمل على الدراسة بينما الإناث يفضلن مواصلة التعليم في الجامعة أو الزواج، كما أن تخصصات الذكور في التكوين المهني أكثر من تخصصات الإناث المقتصرة على الخياطة أو الحلاقة في أغلبها. وهذا ما جعل نسبتهم ضعيفة مقارنة بنسبة الذكور تمثلت في 46.7%.

جدول رقم(2) يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغير السن.

النسبة %	التكرارات	السن
26.6%	8	24-19
43.2%	13	29-25
13.3%	4	37-33
16.6%	5	47-38
100%	30	المجموع

يتبين من خلال بيانات الجدول رقم(2) أن أغلبية أفراد العينة من فئة عمرية تقع بين (29-25) سنة ومثلت نسبة 43.2% ويمكن تفسير هذا على أن هذه المرحلة العمرية هي مرحلة حساسة في حياة الأفراد من أجل إثبات أنفسهم من خلال الحصول على شهادة ودخول عالم الشغل، أما الفئة العمرية التي تقع بين (24-19) من أفراد العينة مثلت نسبة 26.6% وهذا راجع إلا سبب رئيس وهو أن الأفراد في هذا السن هم أكثر عرضة لتسرب المدرسي وبالتالي يلتحقون بقطاع التكوين المهني من أجل اكتساب خبرات ومؤهلات والحصول على شهادة مهنية تفيدهم في حياتهم العملية، أما الفئات العمرية (37-33) و(38-47) مثلوا أصغر نسبة تتراوح بين 16.6% و13.3% على التوالي، وحسب وجهة نظري فهاتين الفئتين يمثلون العمال القدامى الذين أصبحوا بحاجة إلى شهادات مهنية من أجل الترقية في مناصبهم.

جدول رقم(3): يوضح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

النسبة %	التكرارات	المستوى التعليمي
40%	12	جامعي
43.3%	13	ثانوي
16.6%	5	متوسط
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول رقم(3) أن أغلبية أفراد العينة ذو مستوى ثانوي بنسبة 43.3% وهذا راجع إلى أن هناك العديد من التلاميذ لا يتحصلون على شهادة البكالوريا وبالتالي يسجلون في التكوين المهني للحصول على شهادة مهنية وبالتالي البحث عن العمل بالإضافة إلى أن الجميع يدرك أن المستوى الثانوي يسمح باختيار التخصص المرغوب به وتليها فئة المستوى الجامعي بنسبة 40% ويمكن تفسير هذا بناء على فكرة مفادها أن خريجين التكوين المهني لهم طلب في سوق العمل أكثر من خريجين الجامعات لهذا أصبح الكثير من الطلبة يتوجهون لتكوين المهني لاكتساب شهادة مهنية يعتبرها شهادة مدعمة لشهادته الجامعية. أما آخر نسبة وهي 16.6% ترجع إلى المستوى المتوسط فهي تعتبر مرحلة تعليمية حساسة حيث يكون التلاميذ في سن المراهقة مما ينتج عنه التسرب المدرسي وبالتالي يصبح التكوين الحل البديل من أجل اكتساب شهادة مهنية تفيده في الحياة العملية.

جدول رقم(4): يوضح توزيع أفراد العينة حسب طبيعة الوظيفة

النسبة%	التكرارات	طبيعة الوظيفة
43.3%	13	موظف دائم
30%	9	موظف مؤقت
26.7%	8	غير موظف
100%	30	المجموع

يتبين من خلال الجدول رقم(4) أن أغلبية المبحوثين هم موظفون دائمون بنسبة 43.3% وهذا راجع إلى الطلب على خريجين التكوين المهني في سوق العمل ولقد أكد أفراد العينة في الجدول(20) بأن تخصصاتهم مطلوبة في سوق العمل، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد دراسة قويجيل منير أكدت على أن فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات التكوين المهني مطلوبة في سوق العمل على غرار الشهادات الأخرى، وتليها فئة الموظفين المؤقتين بنسبة 30% ويمكن تفسير هذه النسبة من خلال أن بعض الخريجين في البداية يعملون بصفة مؤقتة بهدف اكتساب خبرة أو يعملون بعقود مؤقتة مثل عقود ما قبل التشغيل، أما أضعف نسبة وهي 26.7% مثلت الخريجين الغير موظفين ويمكن إرجاع عدم توظيفهم إلى عدة أسباب من بينها أن بعض التخصصات غير مطلوبة في سوق العمل أو إلى رغبة شخصية من المتخرج فهناك فئة من النساء يفضلون الزواج على التوظيف.

(2) بيانات تتعلق بفترة التكوين المهني

جدول رقم(5) يحدد نوع الشهادة المتحصل عليها من مراكز التكوين المهني

النسبة%	التكرارات	نوع الشهادة
50%	15	شهادة التكوين المهني
16.77%	5	شهادة الكفاءة المهنية
33.33%	10	شهادة تقني سامي
100%	30	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول(5) أن أغلبية أفراد العينة حاصلون على شهادة تكوين مهني بنسبة 50% كونها شهادة معترف بها بالإضافة إلى أن شهادات التكوين المهني أصبحت أهم ممول لسوق العمل في الجزائر، حيث أكدت آخر أرقام وزارة العمل أن 90% من المتخرجين من مراكز التكوين المهني يجيدون عمل خلال العام الأول من تخرجهم وهذا يدل على مدى أهمية هذه الشهادة في الحياة العملية، وتلي شهادة التكوين المهني شهادة التقني السامي بنسبة 33.3% وهذا يدل على المستوى التعليمي المطلوب للحصول على هذه الشهادة ولهذا نسبة الخريجين فيها تكون قليلة نوعا ما، أما أضعف نسبة وهي 16.77% مثلت شهادة الكفاءة المهنية ويمكن تفسير هذه النسبة إلى نقص الإقبال على مثل هذه الشهادات لأنها عادة يلجأ إليها الأشخاص الموظفون بهدف الترقيّة في مناصبهم.

جدول رقم(6): يحدد الهدف من الالتحاق بالمبحوثين بمراكز التكوين المهني

النسبة%	التكرارات	الهدف من التكوين
36.77%	11	للحصول على شهادة
3.33%	1	لاكتساب خبرة
50%	15	للحصول على عمل
10%	3	للتقرب من سوق العمل
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول رقم(6) أن نسبة 50% من المبحوثين كان هدفهم من التكوين المهني هو الحصول على عمل، فنظرا للوضع الاقتصادي والاجتماعي العام للبلاد أصبح الأفراد يدرسون ويحصلون على شهادات بهدف الحصول على وظيفة والهروب من شبح البطالة، حيث في مجتمعنا اصبحت تحدد مكانة الفرد بناء على منصبه وليس على مستواه العلمي والفكري. إلا أن هناك من أقر بأن الهدف من الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على شهادة مهنية معترف بها بنسبة 36.77% ويفسر هذا الاتجاه من خلال فكرة رئيسية مفادها أن بعض الأفراد لديهم مواهب وأحلام وإبداعات لا يمكن تحقيقها إلا من خلال الحصول على شهادات مهنية معترف بها من أجل إدارة مشاريع خاصة فمثلا: هناك نساء هوسهم الخياطة أو الحلاقة لكن من غير الممكن فتح مشروع دون الحصول على شهادة مهنية معترف بها، وفي المرتبة الاخير تبين أن هدف المبحوثين من التكوين المهني هو الحصول على خبرة بنسبة 3.33% وهي نسبة ضعيفة مقارنة بالنسب الاخرى ويمكن تفسير هذا بأن الملتحقين بالتكوين المهني لا تهتمهم الخبرة ولا الكفاءة بقدر اهتمامهم بالحصول على شهادة ووظيفة وهذا ما جعل اليد العاملة المؤهلة غير موثوق بها نوعا ما مما جعل معظم المؤسسات سواء عامة أو خاصة تطلب شهادة خبرة في التوظيف.

جدول رقم (7): يحدد نوع التخصص الذي تم اختياره بعد الالتحاق بمراكز التكوين المهني

النسبة %	التكرارات	التخصص
40%	12	إعلام آلي وسكريتاريا
20%	6	تجارة دولية وتسيير موارد بشرية
26.66%	8	خياطة وحلاقة
13.33%	4	عون حفظ البيانات
100%	30	المجموع

يتبين من خلال معطيات الجدول (7) أن أغلبية المبحوثين من أفراد العينة اختاروا تخصص إلام آلي وسكريتاريا بنسبة 40% وهذا بسبب الطلب من سوق العمل على هاتين التخصصين وخاصة تخصص إعلام آلي الذي أصبح مطلوب بكثرة سواء في القطاع العام أو الخاص كون جميع المجالات أصبحت تعتمد على الجانب الرقمي التكنولوجي في كل الوظائف بسبب التطور التكنولوجي والموجة المعلوماتية التي غزت كل العالم. ويولي هذا التخصص تخصص الحلاقة والخياطة بنسبة 26.6% ويمكن تفسير سبب هاذين التخصصين إلى عاملين: العامل الأول هو أن هذا التخصص مطلوب في السوق بالإضافة إلا أنه يمكّن الأفراد من فتح مشاريع خاصة وبالتالي يقلل من نسبة البطالة، أما العامل الثاني هو أن الكثير من الأفراد ذو مستوى تعليمي متوسط وبالتالي تفرض عليهم هذه التخصصات. وفي الأخير تتباين النسب بين تخصصين تجارة دولية، تسيير موارد بشرية بنسبة 20% و عون حفظ البيانات بنسبة 13.33% وقد يرجع سبب تراجع الأفراد عن هذه التخصصات هو نقص الطلب عليها في أسواق العمل أو إلى المستوى التعليمي المطلوب لهذه التخصصات هو مستوى ثلاثة ثانوي.

جدول رقم (8): يوضح مدى رغبة المبحوثين في اختيار التخصص.

النسبة %	التكرارات	الاحتمالات	النسبة %	التكرار	الرغبة في اختيار التخصص
			93.3%	28	نعم
50%	7	على أساس متطلبات اسواق العمل	6.7%	2	لا
7.1%	1	على أساس متطلبات المؤسسة البيداغوجية			
21.3%	3	بهدف استحداث تخصصات جديدة			
28.6%	4	على أساس برامج سياسة التشغيل			
100%	14	المجموع			
			100%	30	المجموع

يتضح من خلا نتائج الجدول (8) أن أغلبية أفراد العينة يرون أن مراكز التكوين المهني لبت رغبتهم الشخصية في اختيار التخصص بنسبة 93.3% ، وهذا ما يؤكد على حقيقة مفادها أن مراكز التكوين المهني لا تجبر المتكويين على تخصصات معينة وإنما لهم حرية الاختيار بناء على ما يتوافر ومستواهم التعليمي ورغبتهم الشخصية من خلال بطاقة الرغبات. إلا ان نسبة 6.7% من المبحوثين قالو أن قطاع التكوين المهني لم يلبي رغبتهم الشخصية في اختيار التخصص وأرجعوا ذلك لعدة أسباب من بينها أن القطاع يبرمج التخصصات حسب متطلبات أسواق العمل بنسبة 50% ، والسبب الثاني هو استراتيجية الدولة التي تمثلت في استحداث تخصصات جديدة بنسبة 21.3% إلا أن هناك من أرجع توزيع القبول في التخصصات إلى برامج سياسة التشغيل بنسبة 28.6%.

جدول رقم(9): يحدد نسبة رضا المبحوثين على التخصص

النسبة %	التكرارات	الرضى عن التخصص
60%	18	نعم
40%	12	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال بيانات الجدول(9) أن أغلبية المبحوثين قالو بأنهم راضون عن تخصصهم بنسبة 60% ويمكن تفسير هذا بناء على بيانات الجدول السابق(8) حيث أكدت أكبر نسبة من افراد العينة أن مؤسسات التكوين المهني لبت رغباتهم الشخصية في اختيار التخصص وبالتالي نستنتج حقيقة مفادها أنه من أختار تخصص ما برغبة شخصية منه فهو راض عنه هذا من جهة ومن جهة أخرى فسر بعض المبحوثين أن السبب الرئيسي وراء رضاهم عن التخصص هو تحصلهم على عمل فور تخرجهم بالإضافة إلى المدخول المادي الجيد من الوظيفة. إلا أن نسبة 40% من أفراد العينة لم يكونوا راضين على تخصصهم وقد حملوا المسؤولية إلى مسؤولي التكوين المهني الذين لم يلبوا رغبتهم الشخصية في اختيار التخصص، كما انهم أجمعوا على رأي واحد وهو التخصص غير مطلوب في سوق العمل.

جدول رقم (10) يوضح خضوع المتكويين إلى التريص أثناء مرحلة التكوين ومكان التريص

النسبة%	التكرار	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	إجراء التريص
66.66%	16	مؤسسة عمومية	80%	24	نعم
33.33%	8	مؤسسة خاصة			
100%	24	المجموع			
			20%	6	لا
			100%	30	المجموع

يتبين من بيانات الجدول (10) أن معظم أفراد العينة أقروا بانهم خضعوا لتريص اثناء مرحلة التكوين بنسبة 80% وهذا يدل على أن مؤسسات التكوين المهني تعطي أهمية للجانب الميداني لأنه يربط بين التكوين النظري ومتطلبات الميدان والاحتكاك بعالم الشغل بالإضافة إلى التحكم في فنيات التنشيط وطرق التبليغ. حيث نجد نسبة 64% من افراد العينة تریصوا في القطاع العمومي وذلك راجع إلى تشجيع الدولة واهتمامها بمختلف المهن وتخصصات التكوين المهني وهذا ما يتجسد في الاتفاقيات والمناشير الحكومية التي تؤكد دائما على تعزيز الشراكة وتقريب المتكويين إلى الميدان وتعريفه على سوق العمل. في حين نجد نسبة 40% من المبحوثين تریصوا في القطاع الخاص وهذا يرجع عادة إلى طبيعة الوظيفة فبعض الوظائف توجد في مؤسسات خاصة ولا توجد في القطاع العمومي مثل: فلاح، حلاقة، خياطة، هذا من جهة ومن جهة أخرى تعزيز الشراكة بين القطاع الخاص والحكومي، إلا أن نسبة 20% من أفراد العينة لم يخضعوا لتريص وقد يكون ذلك راجع إلى سهولة تخصصاتهم أو عدم مؤسسات لتريص.

الجدول رقم(11): يوضح فيما إذا كان التدريب على الآلات والمعدات أثناء التكوين يتناسب

مع واقع الوظيفة خارج التكوين.

النسبة %	التكرارات	التدريب على الآلات يعكس واقع العمل
90%	27	نعم
10%	3	لا
100%	30	المجموع

نرى من خلال بيانات الجدول(11) أن أعلى نسبة وهي 90% من المبحوثين أكدوا على أن التدريب على الآلات والمعدات أثناء التكوين يعكس واقع العمل بعد التكوين، وهو أمر منطقي فالمهنة لها خصوصيات سواء من الناحية الأجهزة أو المعارف كما أن الشهادة المهنية تترجم التخصص المهني وبالتالي تحدد وظيفته في سوق العمل. بالإضافة إلى أنه مهما تطورت الآلات فمضمونها لا يتغير فمثلا: الحاسوب القديم لا يشبه الحاسوب المحمول في الشكل لكن إذا نظرنا إلا المضمون فهو لا يختلف كثيرا. ويرى 10% من أفراد العينة أن التدريب على الآلات لا يعكس واقع العمل لكنهم لم يبرروا السبب لهذا يمكن أن نرجع النقص إليهم فقد يكون المتكُون لا يهتمه التريص والتدريب على الآلات والمعدات بل هدفهم هو الشهادة المهنية لهذا عندما يدخل سوق العمل يجد نفسه لا علاقة بالوظيفة وبالتالي الفشل.

جدول رقم(12): يوضح تسجيل المبحوثين في الوكالة الوطنية لتشغيل

النسبة %	التكرار	الاحتمالات	النسبة %	التكرارات	التسجيل في الوكالة
38.55%	10	حصلت على وظيفة من الوكالة	68.66%	26	نعم
3.88%	1	وجهتك الوكالة لمؤسسة ما			
57.77%	15	لم تتحصل على أي رد من الوكالة			
100%	26	المجموع			
			13.33%	4	لا
			100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول(12) أن نسبة 68.66% سجلوا في الوكالة الوطنية لتشغيل هم المتكويين في نمط التمهين لأن ملفاتهم تمر عبر وكالة التشغيل لاستخراج بطاقة عمل ثم التسجيل في مركز التكوين المهني بغرض إدماجهم في الشغل بعد تحصلهم على شهادة. على الرغم من أن نسبة كبيرة من أفراد العينة سجلوا في الوكالة إلا أن نسبة 57.7% لم يتحصلوا على أي رد من الوكالة وبقيت ملفاتهم في أرشيف الوكالة وقد يكون هذا السبب يرجع للوكالة بكونها لم تهتم لملفات خريجين التكوين المهني أو نقص الطلب من سوق العمل. ومن جهة اكدت نسبة 38.55% من الخريجين انهم حصلوا على وظيفة عن طريق وكالة التشغيل وهي نسبة معتبرة مما يدل على أن وكالة التشغيل تساهم في توظيف اليد العاملة المؤهلة، وأضعف نسبة وهي 13.3% من أفراد العينة لم يسجلوا في وكالة التشغيل وهذا يدل على أن لهم طرق أخرى للولوج إلى عالم الشغل، أو لم تكن لهم ثقة في الوكالة ولا يريدون الانتظار.

جدول رقم(13): يوضح فترة البحث عن العمل

النسبة%	تكرار	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	البحث عن عمل
83.33%	20	مؤسسات عمومية	80%	24	نعم
16.66%	4	مؤسسات خاصة			
100%	24	المجموع			
			20%	6	لا
			100%	30	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول(13) أن أغلبية المبحوثين سعوا للبحث عن عمل بنسبة 80% فالبعض منهم بحث عن عمل في مؤسسات عمومية بنسبة 83.33% ويمكن تفسير سبب توافد الخريجين على القطاع العمومي هو الامتيازات التي تمنحها الدولة بالإضافة إلى الديمومة والاستقرار في الوظيفة وكذلك الضمان الاجتماعي والترقية من خلال التدرج في السلم الوظيفي وما يصاحبه من زيادة الراتب وكذلك التقاعد بعد بلوغ السن المطلوب. أما نسبة 16.66% من أفراد العينة بحثوا عن العمل في مؤسسات خاصة وهي نسبة ضعيفة نوعا ما نظرا قواعد وقوانين القطاع الخاص الصارمة بالإضافة إلى عدم الاستقرار في الوظيفة وكذلك طول فترة الدوام الرسمي ووجود تصلب في الرأي من صاحب العمل هذا من جهة ومن جهة أخرى صعوبة وجود مناصب عمل. إلا ان أضعف فئة من المبحوثين الممثلة بنسب 20% لم تبحث عن العمل إطلاقا وقد يكون سبب ذلك الرغبة الشخصية فمثلا بعض النساء يختزن الزواج بدلا من الوظيفة ويمكن أن يكون السبب في عدم البحث عن العمل هو الضغوطات العائلية.

جدول رقم(14): يوضح فيما إذا كان يوجد تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني

الاجابات	التكرارات	النسبة%
نعم	20	80%
لا	10	20%
المجموع	30	100%

تشير بيانات الجدول(14) أن أغلبية أفراد العينة أكدوا على وجود تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني بنسبة 80% حيث نجد سياسة الحكومة تتجه لتكوين الموارد البشرية حسب احتياجات المؤسسات الاقتصادية، أي أن السياسة الجديدة لقطاع التكوين تسعى لربط علاقة متينة ما بين تكوين موارد بشرية والطلب الاقتصادي والاجتماعي التتموي، وأكدت هذه السياسة الاقتصادية للحكومة على إعطاء أولوية وأهمية أكثر في المستقبل لقطاعات الفلاحة، السياحة والصناعة حتى تكون كبديل للمحروقات، وتأكدت العلاقة بين المؤسسات الاقتصادية وقطاع التكوين المهني في بيانات الجدول(9) حين أقرت نسبة 93.33% من أفراد العينة انهم تربصوا في مؤسسات اقتصادية، هذا من جهة ومن جهة أخرى نجد المؤسسات الاقتصادية تولي اهتمام كبير لليد العاملة المؤهلة وتعتبرها الركيزة الأساسية لتحقيق الديمومة والاستمرارية والعطاء للمؤسسة. إلا أن نسبة 20% من أفراد العينة أكدوا عكس ذلك- أي أنه لا يوجد تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني- ويمكن إرجاع هذا إلى نوعية بعض التخصصات التي لا تتوفر في المؤسسات الاقتصادية أو لا تحتاج فيهم المؤسسة إلى أكثر من منصب.

جدول رقم(15): يبين طريقة حصول الخريج على الوظيفة

النسبة%	التكرارات	طريقة الحصول على وظيفة
50%	15	مسابقة
10%	3	مفتشية عمل
40%	12	علاقات الشخصية
100%	30	المجموع

تشير بيانات الجدول(15) أن أعلى نسبة وهي 50% من أفراد العينة تم توظيفهم عن طريق مسابقات خارجية، حيث أن التوظيف عادة وعلى العموم يكون يتم عن طريق الإعلان عن مسابقات خارجية تحدد فيها الشروط الواجب توفرها في المترشح للمشاركة في المسابقة والظفر بمنصب عمل. إلا أن هناك من حصل على وظيفة من أفراد العينة عن طريق علاقات شخصية بنسبة 40% ويمكن تفسير ذلك أنهم يعملون في مؤسسات عائلية أو وظفوا عن طريق المحسوبة والبيروقراطية التي أصبح لها دور كبير في التوظيف وفرضت نفسها. وأضعف نسبة وهي 10% حيث أكد المبحوثين على أنهم وظفوا عن طريق مفتشية العمل التي تتكفل بتوفير عدد من مناصب العمل للمسجلين في مصالحها والذين تتوفر فيهم الشروط المطلوبة للالتحاق بمناصب العمل المعروضة من طرف المؤسسات.

جدول رقم(16): يوضح درجة رضى خريجين التكوين المهني عن مستوى أدائهم.

النسبة%	التكرارات	درجة الرضى
36.66%	11	راض جداً
60%	18	راض إلا حد ما
3.33%	1	غير راض
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال نتائج الجدول(19) أن اغلبية المبحوثين أكدوا على أنهم راضين إلا حد ما على مستوى أدائهم بنسبة 60% حيث أن الشخص المحب لعمله مهما قدم يبقى دائماً يرى نفسه يستطيع المزيد من الابداع والالتقان بهدف إثبات ذاته، بالإضافة إلى أن هناك اختلاف بين ما هو تطبيقي وما هو نظري لذا الخريج في بداية توظيفه يكون متردد نوعاً ما لكن مع مرور الوقت يصبح متحكم في الوظيفة وبالتالي يرضى على نفسه، إلا أن هناك من أكد من أفراد العينة أنهم راضين جداً على مستوى أدائهم بنسبة 36.66% ويمكن إرجاع هذا إلى الثقة في النفس لدى العامل أو إلا الخبرة المهنية التي تجعل العامل متحكم في الوظيفة بالإضافة إلى الشهادات والترقيات التي يتحصل عليها العامل نتيجة الدقة والتميز في العمل تجعله أكثر أريحية وعطاء وأضعف نسبة وهي 3.33% اقرت بأنها غير راضية عن أدائها ويمكن تفسير هذا بسبب صعوبة الوظيفة أو أن العامل لا يزال جديد في منصبه ولم يفهم جيداً طرق العمل.

3) بيانات تتعلق بمدى موافقة مستوى خريجين التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل

جدول رقم (17): يوضح نسبة الطلب على تخصص الخريجين في سوق العمل

النسبة	التكرارات	الاجابات
96.66%	29	نعم
3.33%	1	لا
100%	30	المجموع

يتبين من خلال بيانات الجدول (17) أن أغلبية أفراد العينة بنسبة 96.66% أكدوا بأن تخصصهم المهني مطلوب في سوق العمل ويمكن تفسير هذا من خلال أن أغلبية أفراد العينة موظفون حسب ما جاء في الجدول رقم (4)، هذا من جهة ومن جهة أخرى أكد أفراد العينة في الجدول رقم (8) أنّ لهم حرية اختيار التخصص وبالتالي فالمتكون يختار التخصص الذي يحصل من خلاله على وظيفة في سوق العمل وهذا ما يفسر سبب انخفاض البطالة بين خريجين التكوين المهني مقارنة بالبطالة لدى خريجين التعليم العالي ويؤكد على أن اليد العاملة المؤهلة مطلوبة في سوق العمل، إلا أن نسبة 3.33% أقرت بأن تخصصها غير مطلوب في سوق العمل وهي نسبة ضعيفة جداً مقارنة بالنسبة الأخرى وقد أرجعوا السبب في عدم توظيفهم هو نقص الطلب على تخصصهم في سوق العمل.

جول رقم(18): يوضح مدى مواءمة برامج ومناهج التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل.

النسبة%	التكرار	الاحتمالات	النسبة%	التكرارات	الاجابات
			50%	15	نعم
40%	6	البرامج تقليدية لم تعد تساير التطورات التكنولوجية	50%	15	لا
26.6%	4	تركز على الجانب النظري دون التطبيقي			
20%	3	عدم ربطها بالجانب الاقتصادي والخدماتي			
13.3%	2	عدم وملاءمتها لمتطلبات سوق العمل			
100%	15	المجموع			
			100%	30	المجموع

يتضح من خلال بيانات الجدول (18) أن الاجابات كانت متباينة بين أفراد العينة حيث هناك من يرى أن مناهج وبرامج التكوين المهني كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل بنسبة 50%. ويمكن تفسير هذا من خلال أن أفراد العينة لم يواجهوا أي صعوبات في وظائفهم، إلا أن هناك من أقر عكس ذلك أي أن برامج ومناهج التكوين المهني ليست كفيلة بتلبية متطلبات سوق العمل بنسبة 50% والسبب الرئيس في ذلك هو أن البرامج اصبحت تقليدية لم تعد تساير التطورات التكنولوجية هذا ما أكد عليه المبحوثين بنسبة 40%، إلا أن نسبة 26.6% من المبحوثين يرى أن مناهج التكوين تركز على الجانب النظري دون التطبيقي بالإضافة إلى عدم ربطها بالجانب الاقتصادي والخدماتي للمجتمع. فلهاذا أكد وزير السياحة والصناعات التقليدية السيد "محمد علي التومي" في شهر مارس 2020 على أنه يجب تغيير وتطوير منوال التكوين في المهن مشددا على ضرورة ملائمة مختلف ببرامج ومناهج التكوين مع متطلبات سوق العمل.

جدول رقم(19): يوضح مدى تكيف الخبرات المحصل عليها مع الوظيفة الحالية

الاجابات	التكرارات	النسبة %
نعم	17	56.66%
لا	13	43.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال نتائج الجدول(19) أن أغلبية أفراد العينة يقرون بأن الخبرات والمعارف المحصل عليها تسمح للخريج بالتكيف مع الوظيفة بنسبة 56.66% حيث أنه لا يمكن أن يكون هناك فرق كبير بين ما يتعلمه المتكّون في مركز التكوين المهني والوظيفة التي يلتحق بها في سوق العمل خاصة وأنه يخضع لتربص في نفس الوظيفة قبل الولوج إلى عالم الشغل فحتى وإن تغيرت بعض المعلومات يمكن أن يتداركها الشخص. إلا ان نسبة 43.33% من أفراد العينة أكدوا بأن المعارف والخبرات المحصل عليها في مركز التكوين المهني لا تساعد الخريج في التأقلم مع الوظيفة في سوق العمل وأرجعوا ذلك إلى صعوبة تأقلمهم مع الآلات الحديثة في مجال العمل خاصة وأنهم تدربوا على الآلات قديمة بالإضافة إلا أن بعض التخصصات جانبها النظري بعيد كل البعد عن التطبيقي مثل تسيير موارد بشرية.

جدول رقم(20):يوضح إلى أي مدى تؤمن الدولة مناصب شغل للمتكورين بعد التخرج

النسبة%	التكرارات	الإجابات
13.33%	4	نعم
86.66%	26	لا
100%	30	المجموع

يتبين من خلال بيانات الجدول(20) أن نسبة 86.66% من المبحورين أكدوا على أن الدولة لا تؤمن مناصب شغل للمتكورين حيث أن الإدماج المهني للشباب الذي يخص مجال التكوين المهني لم يلقى صدى هام في المجتمع، طالما أنه يتعلق أساساً بشروط الدخول إلى الحياة العملية حيث أن التعامل مع موضوع التشغيل يثير مسألة تعريف وتحديث السياسات العامة في مجالات مختلفة كذلك التي تخص أنظمة التكوين وسوق العمل، ومن الواضح أن إدماج الشباب خريجي التكوين المهني لا يزال يثير القلق فيما يتعلق بإيجاد مناصب عمل كافية حيث أن سياسة الدولة لم تتمكن من إبرام برامج واتفاقيات توازي بين نسبة الخريجين والطلب من سوق العمل فهذه القرارات الغير محكمة زجت بالخريجين إلى عالم البطالة، غير أن نسبة 13.33% صرحوا بأن الدولة كفيلة بتلبية مناصب عمل للخريجين، فعلى الرغم من أن نسبة قليلة من أقرت بها إلا أنه لا يمكن أن ننكر جهود الدولة المبذولة في محاولة توفير مناصب شغل للخريجين.

جدول رقم (21): يوضح استفادة الخريجين من دورات إرشادية قبل الولوج إلى عالم الشغل

الاجابات	التكرارات	النسبة%
نعم	4	13.33%
لا	26	86.66%
المجموع	30	100%

يتبين من خلال نتائج الجدول (21) أن أكبر نسبة من العينة المبحوثة وهي 86.33% ترى بأن خريجين التكوين المهني لم يستفيدوا من دورات إرشادية وهذا راجع إلى الاستراتيجيات التقليدية المتبعة في مراكز التكوين المهني، عكس الدول المتقدمة التي تقوم بحملات إرشادية وبرامج لتشهير بقطاع التكوين المهني والتخصصات الجديدة بهدف تقريب الخريجين من سوق العمل وكذلك تقديم لمحة حول التخصصات الجديدة أو القديمة المجددة لرجال الأعمال وأصحاب المؤسسات الاقتصادية حيث تعتبر هذه الحملات الترويجية والإرشادية بمثابة نقطة لقاء بين القطاعين إلا أن الجزائر تفتقر لهذه السياسات التمهيرية مما يجعل الخريج غير مندمج بسوق العمل من جهة ومن جهة أخرى اصحاب المؤسسات لن تكون لهم نظرة شاملة حول تخصصات التكوين، أما أصغر نسبة من المبحوثين والمقدرة بـ 13.33% أكدوا بأنهم استفادوا من دورات إرشادية في التكوين المهني وهذا يدل على أن بعض مراكز التكوين المهني تقدم دورات إرشادية للخريجين بهدف تعريفهم على سوق العمل.

جدول رقم(22): يوضح مدى تغطية اليد العاملة المؤهلة لمتطلبات سوق العمل

النسبة%	التكرارات	الاجابات
76.66%	23	نعم
23.33%	7	لا
100%	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول (22) أن نسبة 76.66% من أفراد العينة يرون بأن اليد العاملة المؤهلة تغطي متطلبات سوق العمل، في حين نجد نسبة 23.33% من أفراد العينة يقررون عكس ذلك أي أن اليد العاملة المؤهلة لا تغطي متطلبات سوق العمل. حيث تعيش سوق العمل في الجزائر مفارقات غريبة بين العرض والطلب، فبالرغم من ارتفاع نسبة عدد العاطلين عن العمل، فإن قطاعات أخرى تعاني من نقص كبير في اليد العاملة المؤهلة، وتلجأ إلى العمالة الاجنبية لسد العجز المسجل لإنجاز مشاريعها. وتعتبر أزمة العمالة التي تعيشها بعض القطاعات ومنها البناء راجع إلى الذهنية الاجتماعية التي تحتقر بعض المهن والوظائف وتمجد أخرى، مما أثر سلباً على أداء العامل لمهنته التي لا يرغب فيها ولا يسعى للأبداع فيها مما جعل الشركات والمؤسسات تلجأ للعمالة الأجنبية لأن العامل الجزائري غير مكون ولا يساير التكنولوجيات الحديثة، ولا يوجد إلى حد الآن التفكير في آلية حقيقية وواقعية لربط مراكز التكوين بعالم الشغل، فبدل أن تكون مراكز التكوين حامل لمشاريع البلاد أصبحت عبء عليها بتخريجها لجيوش من العاطلين عن العمل.

جدول رقم(23): يوضح إذا كان عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلال في سوق العمل

النسبة%	التكرار	احتمالات	النسبة%	التكرارات	الإجابات
28%	7	صعوبة التكيف مع بعض التخصصات	83.33%	25	نعم
32%	8	عدم توفر بعض التخصصات في كل مراكز التكوين			
40%	10	عدم توافق المستوى التعليمي مع التخصص المطلوب			
100%	25	المجموع			
			16.66%	5	لا
			100%	30	المجموع

يتبين من خلال نتائج الجدول(23) أن أغلبية أفراد العين المبحوثة بنسبة 83.33% يقرون بأن عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلال في سوق العمل حيث أن نسبة كبيرة من الشباب المقبلين على مراكز التكوين المهني عن الالتحاق بتخصصات هامة متعلقة بالبناء والاشغال العمومية مرده الى نقص وعي هؤلاء الشباب بعائدات هذه المهن. بالإضافة إلى نقص التحفيز على المهن التي يطالب بها سوق العمل، إلا أن نسبة معتبرة من المبحوثين قدرت ب40% أرجعت سبب عزوف الشباب عن بعض التخصصات هو عدم توافق المستوى التعليمي مع التخصص المطلوب إلا أن نسبة 32% هو عدم توفر بعض التخصصات في كل مراكز التكوين المهني، إلا أن نسبة 16.66% من المبحوثين أفروا بأن عزوف الشباب عن بعض التخصصات لا يحدث خلال في سوق العمل وهو غير ممكن حيث أن لو كانت التخصصات تغطي متطلبات سوق العمل لما لجأت الجزائر إلا استقطاب اليد العاملة الخارجية.

جدول رقم(24): يوضح مدى مواعمة مخرجات التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل الجزائرية

النسبة%	التكرارات	الاجابات
23.33%	7	نعم
76.66%	23	لا
100%	30	المجموع

يتضح من خلال البيانات الواردة في الجدول رقم (24) أن أعلى نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ76.66% تقر بأن استراتيجية التكوين والتمهين المتبعة ليست كافية بتحقيق التلاؤم بين مخرجات التكوين ومتطلبات التشغيل في الجزائر وهذا ما تؤكد في دراسة حميدة جرو(الدراسات السابقة) حين أظهرت نتائج دراسته بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم وشغل وأن هناك تدني كبير في مستوى التخطيط والتنسيق بين وزارة التعليم ووزارة التكوين مما أدى إلى نقص في المستوى المطلوب لتغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والاشغال العمومية. أما فئة من أقرؤا بوجود انسجام ومواءمة بين مستوى التكوين والتأهيل لدى خريجي التكوين المهني ومتطلبات العمل فكانت نسبتهم 23.33%، وهي نسبة معقولة إذا ما قورنت بالإصلاحات التي عرفها قطاع التكوين خلال العقدين الماضيين سواء من حيث نسبة الإنفاق، أو من حيث التغييرات التي مست مختلف جوانب العملية التعليمية سواء تعلق الأمر بإصلاح المناهج والبرامج التكوينية أو من حيث استحداث تخصصات جديدة.

جدول رقم (25): يوضح مدى مساهمة التكوين المهني في الحد من انتشار البطالة في الوسط الشبابي

النسبة %	التكرارات	الاجابات
40%	12	نعم
60%	18	لا
100%	30	المجموع

يتبين من خلال بيانات الجدول (25) أن آراء المبحوثين كانت متقاربة حيث اكدت نسبة 60% من العينة المبحوثة أن التكوين المهني ليس كفيلا بالحد من انتشار البطالة في الوسط الشبابي. إلا أن نسبة 40% تقر بأن التكوين المهني كفيلا بالحد من انتشار البطالة في الوسط الشبابي وهو الأمر شبه مستحيل فقد يمكن لقطاع التكوين المهني أن يقلل من البطالة لكن يستحال ان يحد منها حيث بالرغم من الإمكانيات المسخرة والجهود المبذولة والتدابير المتخذة للحد من البطالة في الجزائر تبقى الآليات المعتمدة في ظل استراتيجية التشغيل غير كافية تشوبها تعقيدات قانونية وإدارية، فضلا عن عدم قدرة الشاب البطال في الاندماج والتكيف مع الحلول المقترحة من قبل الحكومة، سواء لبطء الاجراءات المتخذة للاستفادة من القروض وتعقيدها أو افتقار الشباب لروح المبادرة.

جدول رقم(26): يوضح إذا كان استثمار القطاعات الاقتصادية في قطاع التكوين المهني يساهم في زيادة عملية الإنتاج والتنمية المحلية

النسبة%	التكرارات	الاجابات
100%	30	نعم
00%	00	لا
100%	30	المجموع

يتبين من خلال بيانات الجدول(26) أن نسبة 100% من أفراد العينة المبحوثة يقررون بأن استثمار القطاع الاقتصادي في قطاع التكوين المهني يساهم في زيادة عملية الإنتاج المحلي والتنمية للبلاد فالشراكة بين القطاعين تعتبر مكسب للبلاد ولأصحاب الشركات حيث يشكل التكوين المهني ركيزة أساسية في تطوير الاقتصاد، ويتحدث عنه الخبراء اليوم بأنه عصب التنمية المستدامة، لذلك فإن العمل على تطويره وجعله في مقدمة الأولويات بالنسبة لكل سياسات التنمية يعتبر أمراً في غاية الأهمية، ففي ظل هذه التغيرات الكثيرة وعلى رأسها التغيرات الاقتصادية، فإن الباحثين أيقنوا أن التنمية الاقتصادية تعتمد أساساً على توفر الموارد البشرية المكونة والمؤهلة وليس فقط على مدى توفر الموارد الطبيعية أو رؤوس الأموال حيث أصبحت اليد العاملة المؤهلة رأس مال حقيقي، لهذا فإن استثمار الشركات الاقتصادية فالقطاع المهني بطرق واستراتيجيات محكمة يحقق التنمية للبلاد. فلقد نجحت الدول النامية والدولة المتقدمة في الاستثمار في هذا القطاع كاليابان وبريطانيا وكندا وغيرها.

المطلب الثاني: نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية

تمهيد:

بعد الانتهاء من تحليل البيانات الميدانية ومناقشتها، واستنادا إلى النتائج التي أضفت بها الدراسة الميدانية ومعطيات الخلفية النظرية التي انطلقت منها والتي تندرج ضمن إطار نظري عام ومرتكزاته الأساسية من دراسات سابقة ومداخل نظرية عالجت كلها قضية استراتيجية التكوين المهني، حيث تبين أن التكوين المهني يكتسي أهمية كبيرة في علاقته بسياسة التشغيل لأنه يعدّ خريجيه ويؤهلهم معرفيا ومهنيا للمساهمة بفعالية في تحقيق أهداف التنمية. كما أن كل الشواهد توحي بأن السياسة التكوينية والتعليمية المنتهجة في أي بلد هي التي تحدّد مسار التنمية الاجتماعية والاقتصادية. وعليه فإن استراتيجية التكوين المهني الرشيدة هي التي تحقق متطلبات سوق العمل. ومن هذا المنطلق سوف نحاول ربط النتائج المتحصل عليها بالفرضيات الجزئية و بالدراسات السابقة التي تقاطعت مع نتائج الدراسة الحالية.

-نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية:

اختبار الفرضية الأولى التي مفادها أن "سياسة التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين المهني"

*تبين من خلال بيانات الجدول(8) أن نسبة 93.33% من أفراد العينة أقرّوا بأن مؤسسات التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار رغبتهم الشخصية في اختيار التخصص المدروس، وهذا يؤكد بأن مراكز التكوين المهني لا تجبر المقبلين على التكوين في اختيار التخصص وإنما لهم حرية الاختيار بناء على ما يتوافق ومستواهم التعليمي والشروط البيداغوجية لكل تخصص، حيث صرّح أفراد العينة في الجدول (9) بنسبة 93.33% بمدى رضاهم على تخصصهم المهني.

* نلاحظ من خلال نتائج الجدول(10) أن اغلبية المبحوثين خضعوا لتربص أثناء فترة التكوين بنسبة 80% وهذا يدل على مدى تركيز سياسة قطاع التكوين المهني على الجانب التطبيقي للمتكوّن وتشجيعه على تطوير وتفجير الطاقات الابداعية.

*كما تبين من خلال بيانات الجدول(11) أن 90% من العينة المبحوثة على أن التدريب الآلات والمعدات أثناء التكوين يعكس واقع الوظيفة في سوق العمل.

فمن خلال هذه المعطيات البيانية يمكن القول بأن سياسة التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين المهني في حدود الشروط القانونية والتنظيمية، كما تسهر على توفير الجو الملائم للتدريب على المهن من خلال التريصات أو التدريب على الآلات.

✓ ومن هنا نستخلص بأن الفرضية الجزئية الأولى تحققت.

اختبار الفرضية الجزئية الثانية والتي مفادها أن "مخرجات التكوين المهني لم تحقق متطلبات سوق العمل".

* نلاحظ من خلال نتائج الجدول (12) أن نسبة 68.66% من أفراد العينة المبحوثة سجلوا في الوكالة الوطنية للتشغيل، إلا أن نسبة 57.77% من المبحوثين أكدوا بأن وكالة التشغيل لا تهتم بتوفير مناصب شغل للخريجين هذا لا يعني أن خريجين التكوين المهني غير مطلوبين في سوق العمل لأن نتائج الجدول (4) تقرر بأن نسبة 73.3% من المبحوثين موظفين.

* يتضح من خلال بيانات الجدول (13) أن 83.33% من المبحوثين تحصلوا على عمل في القطاع الخاص، وبينت بيانات الجدول بأن 16.66% موظفين في القطاع العام، كما أوضحت بيانات الجدول (14) بأنه يوجد تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني بنسبة 80%.

* تبين من خلال نتائج الجدول (17) أن نسبة 96.66% من المبحوثين أكدوا بأن تخصصهم مطلوب في سوق العمل إلا أن النسب كانت متباينة حول فكرة ان مناهد وبرامج التكوين كفيلة بتلبية متطلبات سوق الشغل، حيث نجد نسبة 50% أكدت هذه الفكرة و 50% نفتها مرجعين السبب في ذلك إلى أن برامج التكوين أصبحت تقليدية لا تتماشى والتطورات التكنولوجية الحديثة بنسبة 40%.

* كما تؤكد بيانات الجدول (22) أن نسبة 76.66% من أفراد العينة يرون بأن اليد العاملة المؤهلة تغطي متطلبات سوق العمل.

من خلال النتائج المحصل عليها من بيانات الجداول يمكن القول بأن مخرجات التكوين المهني تحقق متطلبات سوق العمل إلى حد ما حيث أن هناك طلب على حاملي شهادات التكوين المهني. بالإضافة إلا أن المؤسسات الاقتصادية أصبحت تركز على اليد العاملة المؤهلة وتصرفها بالرأس المال البشري خاصة في مجال البناء والتشييد والصناعات الثقيلة.

✓ وفي الأخير نستنتج بأن الفرضية الثانية لدراسة لم تتحقق وأن نتائج الدراسة الميدانية أثبتت عكس ذلك.

اختبار الفرضية الجزئية الثالثة التي ترى بأن "لا توجد موائمة بين استراتيجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"

* نلاحظ من خلال بيانات الجدول (20) أن نسبة 86.66% من أفراد العينة أكدوا بأن الدولة لا تؤمن مناصب شغل لخريجين التكوين المهني، وبرر المبحوثين هذا في نتائج الجدول (13) حيث نجد نسبة 16.16% فقد من يعمل في قطاع العام وهي نسبة قليلة جدا مقارنة بالتوظيف في القطاع الخاص. وهذا يعني أن الإدماج المهني لم يلقى صدى هام في المجتمع وخاصة في القطاع العام وهذا يدل على وجود فجوة كبيرة بين استراتيجية التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر.

* كما أوضحت بيانات الجدول (21) أن أغلبية أفراد العينة المبحوثة بنسبة 86.66% لم يستفيدوا من دورات إرشادية قبل الولوج إلى عالم الشغل وهذا راجع إلا الاستراتيجية الغير محكمة وتتبع طرق تقليدية في التسيير لم تأخذ بعين الاعتبار أهمية الدورات الإرشادية في تعزيز العلاقة بين مخرجات التكوين والمؤسسات.

* تؤكد بيانات الجدول (23) أن عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلل في سوق العمل بنسبة 83.33% وهذا يرجع إلى استراتيجية التكوين المهني التي همشت بعض التخصصات، حيث يجب أن تقوم بحملات إرشادية لتعريف عن التخصصات التي لا يميل اليها الشباب بكثرة وتبين أهميتها ومدى الطلب عليها في سوق العمل.

* تفسر نتائج الجدول (24) أن اعلى نسبة من أفراد العينة والمقدرة بـ 76.66% تقر بأن استراتيجية التكوين والتمهين المتبعة من طرف الدولة الجزائرية ليست كفيلة بتحقيق التلاؤم بين مخرجات التكوين ومتطلبات التشغيل. كما أوضحت بيانات الجدول (25) أن نسبة 60% من المبحوثين يرون بأن التكوين المهني ليس كفيل بالحد من انتشار البطالة بين الخريجين.

نستنتج من خلال المعطيات السابقة أنه لا توجد موائمة بين استراتيجية التكوين المهني وسياسة التشغيل، فلو كانت هناك اتفاقيات مدروسة ومطبقة من كلا القطاعين يمكن ان تكون نسبة البطالة بين الخريجين شبه منعدمة هذا من جهة ومن جهة أخرى قد لا تحتاج سوق الشغل الجزائرية إلا عمالة خارجية وتكتفي بكفاءاتها.

✓ وفي الأخير نصل إلا ان الفرضية الجزئية الثالثة " لا توجد موافقة بين استراتيجيات التكوين وسياسة التشغيل في الجزائر " تحققت.

المطلب الثالث: نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

تقاطعت واتفقت هذه الدراسة في نتائجها مع بعض الدراسات سابقة كالتالي:

❖ بالنسبة للفرضية الأولى والتي مفادها أن "سياسة التكوين المهني تأخذ بعين الاعتبار الرغبة الشخصية للمقبلين على التكوين المهني" اتفقت مع نتائج دراسة قويجيل منير بعنوان " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " التي توصلت في نتائجها إلى أن سياسة التكوين المهني تحث على جودة وكفاءة اليد العاملة المؤهلة حيث تؤكد عللا ضرورة إجراء الترتيبات في كافة التخصصات وتدريبهم بالإضافة إلى إرجاع حرية اختيار التخصص للمتكوّن، كما توصلت نفس الدراسة إلى أن التكوين المهني يساهم في صناعة اليد العاملة المؤهلة من خلال خريجين التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل.

كما تقاطعت هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة بعنوان " التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمتها للاحتياجات التنموية من القوى العاملة " التي توصلت في نتائجها إلى افتقار مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني إلى الأبحاث والدراسات العلمية التطويرية مع قلة المخصصات المالية أو انعدامها للإنفاق على مثل هذه الدراسات، وقد أظهرت الدراسة حاجة ملحة لهذه الدراسات حيث برز تركيز أساليب تقييم الطلاب على الاختبارات التحصيلية، وهذه لا تكفي لقياس مهارات الخريج أو المتدرب وربما كان ذلك لضعف التأهيل التربوي والتقني للمدرسين والمدرّبين أو انعدامه في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مما يؤثر سلبا على العملية التعليمية والتدريبية ومخرجاتها.

❖ بالنسبة للفرضية الثانية التي مفادها " أن مخرجات التكوين لم تحقق متطلبات سوق العمل" تقاطعت نتائج هذه الدراسة مع نتائج دراسة قويجيل منير بعنوان " سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر " التي توصلت إلى أن مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر وأن هناك زيادة في فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجين التكوين المهني.

كما اتفقت هذه الدراسة في نتائجها مع دراسة حميدة جرو بعنوان "سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل" حيث توصلت في نتائجها إلى أن هناك تغطية ضعيفة بين التكوين المهني ومتطلبات سوق الشغل خاصة من حيث نوعية التخصصات، وكذلك أكدت

نتائج الدراسة نفسها بأن هناك تدني في المستوى المطلوب لتغطية بعض المجالات الحساسة مثل الفلاحة والأشغال العمومية. واتفقت كذلك نتائج الدراسة مع دراسة بعنوان "التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمة للاحتياجات التنموية من القوى العاملة التي توصلت في نتائجها إلى أن التدريب المهني يحتاج إلى تقسيم وتطوير من خلال دراسة متكاملة ومستقلة لواقع مؤسسات التدريب المهني وكفاءة مخرجاته ودعمه ومساندته وتحفيزه.

❖ بالنسبة للفرضية الثالثة والتي مفادها " أنه لا توجد مواعمة بين استراتيجية التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" التي تحققت من خلال نتائج الدراسة الميدانية اتفقت في نتائجها مع دراسة حميدة جرو بعنوان "سياسة قطاع التكوين المهني بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل" والتي توصلت في نتائجها بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبي كل متطلبات عالم الشغل. كما اتفقت نتائج الدراسة مع دراسة **ليندة كحل الرأس** بعنوان "سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر" والتي توصلت في نتائجها إلى أن هناك سوء تنسيق بين مختلف أجهزة التشغيل وتداخل المهام فيما بينها وكذلك هناك ضعف في ترشيد وتحكيم استراتيجية التكوين المهني أنقص من فعاليتها في تحقيق أهداف المنظومة.

تشابهت نتائج الدراسة مع نتائج دراسة بعنوان "التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمة للاحتياجات التنموية من القوى العاملة" والتي توصلت في نتائجها إلى عدم وجود رؤية مشتركة توائم بين رؤية التعليم الفني والتدريب التقني والرؤية الاقتصادية للدولة مع غياب التنسيق بين الجهات المعنية في ذلك، بالإضافة إلى ضعف مخرجات التعليم الفني والتدريب التقني وعدم قدرتها على تلبية احتياجات سوق العمل، مما يعكس بالدرجة الأولى ضعف تهيئة الخريجين وقلة المهارات التي يكتسبها الطالب في مؤسسات التعليم الفني والتدريب التقني مع قلة الاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريب العملي في المناهج والمقررات الدراسية، حيث يفسر هذا ما أظهرته الدراسة من عدم قدرة الخريج على التكيف مع بيئة العمل، وعلى الرغم من أن ما نسبته 81% من المبحوثين في استبانة المؤسسات التعليمية أيدوا جودة المناهج الدراسية والتدريبية المتوافرة في التعليم الفني والتدريب التقني إلا أن التحليل أكد على ضرورة التركيز على التدريب العملي وزيادة عدد الساعات المخصصة له.

المطلب الرابع: النتائج العامة للدراسة:

بعد الدراسة النظرية وبعد عرض وتحليل بيانات الدراسة الميدانية توصلت الباحثة إلى نتائج عامة يمكن حصرها في ما يلي:

1. أظهرت نتائج الدراسة بأن قدرة استراتيجية التكوين المهني على تلبية متطلبات سوق العمل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبى كل احتياجات عالم الشغل.
2. لقد ساهمت حرية اختيار التخصص للمتكويين في زيادة الرغبة في التكوين.
3. إن البرامج والمناهج التعليمية المتبعة لا تفجر الطاقات الإبداعية للمتكويين.
4. يعتبر التربص بمثابة ركيزة أساسية في التكوين المهني فهو الذي يقرب الخريج من سوق العمل.
5. لقد اتضح من خلال نتائج الدراسة أن استراتيجية التكوين المهني ليست كفيلة بتحقيق التلاؤم بين مخرجات التكوين ومتطلبات التشغيل.
6. على الرغم من الإصلاحات التي قام بها قطاع التكوين المهني إلا أن جودة وكفاءة خريجه لا تتوافق مع المستوى العالمي، هذا ما جعل الجزائر تستقطب اليد العاملة المؤهلة من الخارج.
7. هناك ضعف كبير في التنسيق بين سياسة التشغيل واستراتيجية التكوين
8. إن الاستراتيجية المعرفية المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوب خاصة بعدما تبين ضعف مشاركة المؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية، خاصة بعدما أصبحت المؤسسات الاقتصادية هي وجهة خريجين التكوين المهني للحصول على وظيفة.
9. هناك تغييب واضح لدور الإعلام في نشر الوعي بأهمية التكوين المهني للمجتمع والاقتصاد، والتعريف بدوره في تحقيق التنمية.

المبحث الثالث: الاقتراحات والتوصيات:

بعد عرض نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات الجزئية والدراسات السابقة والنتائج العامة التي أفرزتها هذه الدراسة يمكن تحديد جملة من التوصيات والاقتراحات التي من شأنها إيجاد حلول جذرية لإصلاح منظومة التكوين المهني والاهتمام بخريجه واستثماره في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية وتمثل هذه الاقتراحات فيما يلي:

1. اعتماد استراتيجية واضحة ومدروسة تستجيب لمتطلبات سوق العمل بالجزائر.
2. تحديد برامج ومناهج التكوين بما يتوافق والتطورات التكنولوجية.
3. تحسين جودة وكفاءة مخرجات التكوين المهني بما يتوافق والمعايير العالمية.

4. إبرام اتفاقيات بين قطاع التكوين وقطاع التشغيل بهدف سد الثغرات بين القطاعين من حيث توفير مناصب العمل للخريجين من جهة وتكوين الأفراد وفق متطلبات السوق من حيث الكم والكيف.
5. مشاركة الأطراف ذات العلاقة بالتكوين والتشغيل في عملية التخطيط.
6. توفير الامكانيات والوسائل المادية والآلات عن طريق رفع ميزانية التكوين المهني.
7. العمل على استحداث المزيد من التخصصات وخاصة المهمشة من قبل الشباب، لأن عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلل في متطلبات السوق.
8. التخلي عن النظرة التقليدية التي تقدس قطاع المحروقات واعتبار الموارد البشرية هي مصدر الثروة واستغلال الإبداع البشري.
9. التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي وتعريف الشباب المتكويين على سوق العمل من خلال الخرجات الميدانية والتربصات.
10. توطيد العلاقة بين التكوين والمؤسسات الاقتصادية الأخرى عن طريق إحداث شراكة دائمة ومتواصلة للتكوين المباشر داخل هذه المؤسسات الاقتصادية لتمكين المتكويين من معايشة الفضاء المهني الحقيقي واكتساب المهارات التطبيقية اللازمة.
11. زيادة الاهتمام بالتأطير، أي انتقاء أحسن وأكفئ المكونين والأساتذة المشرفين على العملية التكوينية.
12. الاهتمام بالدراسات والبحوث الميدانية التي تعالج المشكلات والمناهج وطرائق التعليم وبرامج التكوين والتقييم.

تناولت هذه الدراسة واقع العلاقة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل بالجزائر، حيث تم دراسة البرامج والمناهج التي تتبعها الحكومة الجزائرية في التنسيق بين مخرجات التكوين المهني ومتطلبات سوق العمل من اليد العاملة المؤهلة القادرة على تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية... كما حظيت سياسة التكوين المهني في الجزائر باهتمام كبير من طرف الدولة، حيث جندت لها كافة الوسائل والتجهيزات بهدف إنجاز العملية التكوينية ومسايرتها وفقا لمتطلبات سوق العمل، ومحاولة تجسيدها على أرض الواقع لخلق فرص عمل من خلال استحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة مؤهلة تساهم في بناء الاقتصاد الوطني، وكذلك إبرام اتفاقيات مع مؤسسات الخواص بهدف توفير مناصب شغل وإدماج الخريجين عبر وكالات التشغيل بمختلف صيغها مثل الوكالة الوطنية لدعم التشغيل، الوكالة الوطنية لدعم والاستثمار والوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر وغيرها، إلا أن تطبيقها في الميدان المهني فعليا يواجه بعض العراقيل والتحديات الداخلية والخارجية فتتمثل العراقيل الخارجية في العولمة الاقتصادية وآثارها السلبية خاصة على دول العالم الثالث حيث أصبح الاقتصاد يرتكز على التكنولوجيا الحديثة بصفة كبيرة بالإضافة إلى جودة وكفاءة اليد العاملة المؤهلة الخارجية التي جعلت المؤسسات تعتمد عليها أكثر من اليد العاملة المحلية، مما أدى إلى ارتفاع البطالة بين الخريجين. أما التحديات الداخلية وتتمثل في انتقال المشكلات والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد في مختلف المراكز والمعاهد التكوينية وفي مقدمتها التسرب المدرسي الرسوب، الاكتظاظ، الغيابات المتكررة وغير المبررة والطرده ومشكلات الإدارة، هذا من جهة ومن جهة أخرى مشكلات تتعلق بالاستراتيجية التكوينية في حد ذاتها كالبرامج والمناهج والتخصصات المتوفرة وكذلك طريقة التكوين والتأطير، كما يواجه قطاع التكوين المهني منافسة الجامعة في سوق العمل، بالإضافة إلى سوء التوزيع في مجال تخطيط القوى العاملة، وعدم إخضاعه للطرق العلمية والمنهجية والأساليب الإحصائية المدروسة... كل هذا ساهم في توسيع الفجوة بين استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات سياسة التشغيل .

ونتيجة للأهمية البالغة التي تطرحها قضية التكوين المهني في علاقتها بسياسة التشغيل، نأمل أن تكون هذه الدراسة مفتاح وفضاء لطرح قضايا وإشكالات أخرى ذات صلة بالتكوين والتمهين المهنيين وذلك بهدف تطوير هذا القطاع الهام من قطاعات التكوين بالجزائر ليساهم في رفع مستوى الأداء للخريجين ومن ثم المساهمة في تحقيق التنمية الشاملة.

- (14) السعيد مبروك إبراهيم: تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ط1، الإسكندرية، مصر، 2012.
- (15) سلام غازي عبد الرزاق: التربية المهنية، دار دجلة ناشرون وموزعون، ط1، عمان، الأردن، 2014.
- (16) سهام ابو عطية : أساسيات الإرشاد والنمو المهني، الأهلية لنشر والتوزيع، ط1، الأردن، 2013.
- (17) السيد مريم: التربية المهنية مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقويم، دار وائل لنشر، الأردن، 2009.
- (18) صلاح الدين عبد الباقي، عبد الغفار حنفي: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، المكتب العربي الحديث للنشر، الإسكندرية، مصر، 1988.
- (19) صلاح الشنواني: إدارة الأفراد و العلاقات الإنسانية، مؤسسة شباب الجامعة لنشر والتوزيع، الإسكندرية، مصر، 1987.
- (20) ضياء محمد الموسوي: سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية، بن عكنون، الجزائر، 2007.
- (21) طارق علي العاني، نصير أحمد السمراني، علي خليل التميمي: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريس المهني وسوق العمل، دار الكتب الوطنية، ط1، بنغازي، ليبيا، 2003.
- (22) العاني طارق علي، السمراني نصير أحمد، التميمي علي خليل: الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، ط1، بنغازي، ليبيا، 2003.
- (23) عبد الباقي صلاح الدين: إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية لنشر والتوزيع، مصر، 2000.
- (24) عبد الرحمان توفيق: التدريب -المبادئ والأصول العلمية-، مركز الخبرات المهنية للإدارة والنشر، القاهرة، مصر، 1994.
- (25) عبد الكريم درويش، ليلا تكلا: أصول الإدارة العامة، مطبعة الأنجلو المصرية ، القاهرة، مصر، 1976.
- (26) علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، مكتبة غريب للنشر، ط1، القاهرة، مصر، 1985.
- (27) علي غربي وآخرون: تنمية الموارد البشرية، دار الهدى، عين مليلة، الجزائر، 2002.
- (28) كلازوفتر: في الحرب، ترجمة أكرم ديري والهيثم الآيوي، دار الكتاب العربي للطباعة والنشر، القاهرة، مصر، 2000.

- (29) كمال عبد الحميد الزييات: العمل وعلم اجتماع المهني-الأسس النظرية والمنهجية-، دار الغريب والنشر والتوزيع، جامعة القاهرة، مصر، 2001.
- (30) محمد بلقاسم، حسن بهلول: سياسة التخطيط التنموية وإعادة مسارها في الجزائر-إعادة تنظيم الاقتصاد الوطني-، ط2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- (31) محمد بن سالم: مساهمة في التفكير حول منظومة التكوين المهني، المجلس الأعلى لتربية، الجزائر، 1997.
- (32) محمد شحاتة ربيع: علم النفس الصناعي والمهني، دار المسيرة لنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- (33) محمد عثمان، حمدي مصطفى المعاد: المدخل الحديث في إدارة الأفراد، دار النهضة العربية، القاهرة، مصر، 1990.
- (34) مدحت القرشي: اقتصاديات العمل، دار وائل لنشر والتوزيع، الأردن، 2007.
- (35) مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، دار الحامد لنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- (36) ناجي سفير: محاولات في التحليل الاجتماعي-التشغيل الصناعة والتنمية-: ترجمة بوغونز الأزهر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، الجزائر.
- (37) ناصر داودي عون: اقتصاد المؤسسة، دار المحمدية العامة، الجزائر، 1998.
- (38) النعيمي محمد جلال: دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، دار إثراء لنشر والتوزيع، الأردن، 2009.
- (39) يوسف محمد بن قبلان: أسس التدريب الإداري، دار عالم الكتب، الرياض، المملكة العربية السعودية، 1991.

القواميس والمعاجم:

- (1) ابن فارس: معجم مقاييس اللغة، دار الكتب العلمية لنشر والتوزيع، المجلد الثاني، بيروت، لبنان، 1997.
- (2) ابن منظور: لسان العرب المحيط، مراجعة عبد الله العلايلي، دار لسان العرب لنشر والتوزيع، المجلد الثاني، بيروت، لبنان.
- (3) أحمد زكي بدوي: التلمذة الصناعية، معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1982.
- (4) أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة بيروت، لبنان، 1978.

- (5) جرجس ميشال جرجس: معجم مصطلحات التربية والتعليم، عربي فرنسي، انجليزي، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 2005.
- (6) خياط يوسف: معجم المصطلحات العربية والفنية، دار لسان العرب، بيروت، لبنان.
- (7) علي بن مادة، بلحسن البليش، الجلاني بن الحاج يحي: القاموس الجديد لطلاب، معجم عربي مدرسي الفبائي، المؤسسة الوطنية للكتاب، ط7، الجزائر، 1991.
- (8) محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الإسكندرية، مصر.

المجلات والمقالات

- (1) إبراهيم عبد الله، حميدة المختار: دور التكوين في تثمين وتنمية الموارد البشرية، مجلة العلوم الإنسانية، العدد 244، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2005.
- (2) أحمد بلقمرى: التكوين والتعليم المهنيين وسوق الشغل، ورقة عمل مقدمة ليوم دراسي، التكوين المهني في الجزائر، الصعوبات وآفاق التطوير، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 15 ماي 2014.
- (3) أحمد بلقمرى: حوكمة التكوين المهني في الجزائر، المنال، رؤية شاملة لمجتمع واع، الجزائر، ماي 2015.
- (4) أسامة ماهر حسين: التدريس وتنمية الموارد البشرية في مواقع العمل والانتاج، مجلة العمل العربي، العدد 73، القاهرة، مصر، 1999.
- (5) أمل أسمر زيون، مليحة جبار: الاستثمار في رأس المال البشري وعلاقته بالتعليم والشغل في العراق، مجلة التكوين للعلوم الاقتصادية والإدارية (تصدر عن كلية الإدارة والاقتصاد) جامعة وسط، العدد 21، الكويت 2016.
- (6) أنين خالد سيف الدين، منير سلامة: دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو المقاولاتية، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية، العدد 20، الجزائر، 2013.
- (7) بلقاسم رحالي، ركن الدين ملاك: دراسة تحليلية قياسية لأثر الاستثمار العمومي على البطالة في الجزائر، الفترة 1970-2010، الملتقى الدولي حول استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة لمسيطة، الجزائر، 15-16 نوفمبر 2011.
- (8) بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني والتنمية، مجلة العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، العدد الأول، بسكرة، الجزائر، نوفمبر، 2001.
- (9) التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، منتدى الرياض الاقتصادي، الدورة الخامسة، السعودية، 17-19 ديسمبر 2011.

- (10) التقرير الخامس لمؤتمر العمل الدولي، الدورة97، مهارات من أجل تحسين الانتاجية ونمو العمالة والتنمية، مكتب العمل الدولي، ط1، جنيف، سويسرا، 2008.
- (11) حسين الطلافحة: سجل التطورات المؤسسية في الدول العربية، سلسلة دراسات تنموية، القاهرة، مصر، العدد 56، مارس، 2013.
- (12) حميدة جرو: سياسة قطاع التكوين والتعليم بالجزائر في ربط مخرجاته بعالم الشغل، ولاية بسكرة نموذجا من 2010 إلى 2015، مجلة الباحث في العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد35، سبتمبر 2018.
- (13) رفعت نصر عبد الغني: العمالة الآسيوية الوافدة إلى الدول العربية الخليجية وأثرها الاقتصادية والسياسية، مجلة العمل العربي، العدد73، 1999.
- (14) رواب عمار، غربي صباح: التكوين المهني والتشغيل في الجزائر، الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية، كلية العلوم الإنسانية، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر، 2011.
- (15) سوفي نبيل: اقتصاد العمل- مطبوعة بيداغوجية موجهة لطلبة سنة أولى ماستر، (تخصص موارد بشرية)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، قسم علوم التسيير، جامعة جيجل، الجزائر، 2018-2019.
- (16) سيف حبيب: ملخص بشأن دراسة عن كيفية الارتقاء والتوسع في مجال في مجال التعليم الفني، الجهاز المركزي لتنظيم الادارة، مصر، 2012.
- (17) عبد الرحمن حمادي: تصدير الأدمغة والأيدي الرخيصة، مجلة المعرفة، العدد 120، الرياض ، السعودية، افريل، 2005.
- (18) عبد الرحيم شبيبي، محمد شكوري: سوق العمل في الجزائر وأثر السياسات الاقتصادية التجمعية على معدلات البطالة، مجلة التنمية الاقتصادية والسياسات الاقتصادية، المجلد العاشر، العدد2، يونيو 2008.
- (19) علي أحمد سيد علي: سياسات عامة لربط مخرجات التكوين التقني والمهني واحتياجات سوق العمل، ورقة مقدمة إلى الندوة القومية حول "دور منظمات أصحاب الأعمال في تصنيف الفجوة القائمة بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل" عقدتها منظمة العمل العربية ، القاهرة، مصر، 9-11 نوفمبر 2009.
- (20) علي الحواث: دور الإرشاد والتوجيه المهني في تشغيل الشباب، الندوة الاقليمية، منظمة العمل العربية، مكتب العمل الدولي، جامعة الفاتح، قسم علم الاجتماع، طرابلس، ليبيا، 11-2005/07/3.

- (21) فيصل حمد لمناورة: واقع أسواق العمل العربية في ظل التطور التكنولوجي، المعهد العربي لتخطيط.
- (22) كاتبة الدولة لتكوين المهني: نظام الادارة المركزية لكاتبة الدولة، المعهد الوطني لتكوين المهني، الجزائر، 1989.
- (23) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لجنة آفاق التنمية الاقتصادية، الدورة 20، جوان 2002.
- (24) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول التكوين المهني، الجزائر، 25-26 ماي، 1999.
- (25) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع التقرير التمهيدي حول الظرف الاقتصادي والاجتماعي، السداسي الأول من سنة 2004.
- (26) المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة السادسة عشر، نوفمبر 2010.
- (27) محمد الأمين بن عزة: البطالة والتشغيل، مجلة الحكمة لدراسات الاقتصادية، العدد 21، الجزائر، 2013.
- (28) محمد عبد الوهاب الفراوي: تنويع التعليم الثانوي العام والمهني في الوطن العربي وربط مساراته باحتياجات سوق العمل، مقدمة في الملتقى، حول التعليم ما بعد الأساسي، الاتحاد العربي لتعليم التقني، الأمانة العامة، بغداد، العراق، 8-10 ديسمبر 1998.
- (29) مصطفى رجب: الاستثمار في التعليم أساس التنمية الاقتصادية، المعهد العربي لتخطيط، مجلة لبنان، العدد 122، الكويت، 2004.
- (30) منتدى الرياض الاقتصادي: التعليم الفني والتدريب التقني ومدى ملائمته للاحتياجات التنموية من القوى العاملة، الدورة الخامسة، السعودية، 19 ديسمبر 2011.
- (31) منظمة العمل الدولية: ملخص الخطة القومية لتشغيل الشباب، القاهرة، مصر، 2010.
- (32) ناصر مراد: مكافحة مشكلة البطالة في الجزائر "ورقة عمل مقدمة في الندوة العربية"، البطالة، اسبابها، معالجتها، وأثرها على المجتمع، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة سعد دحلب، البليلة، الجزائر، 25-27 أبريل 2006.
- (33) وديع محمد عدنان: سوق العمل وتخطيط القوى العاملة، المعهد العربي لتخطيط.
- الرسائل الجامعية والأطروحات:**

- (1) بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر (رسالة دكتوراه)، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1996/1995.

- (2) حميدة جرو: موائمة استراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل (رسالة ماجستير) ، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2014-2015.
- (3) قويجيل منير: سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر(رسالة ماجستير)، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة بسكرة، الجزائر، 2013-2014.
- (4) ليندة كحل الرأس: سياسة التشغيل وسوق العمل في الجزائر (رسالة ماجستير)، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، الجزائر ، 2013-2014.

المواقع الإلكترونية:

- (1) التكوين المهني والتمهين وأنماطه: تم تصفح الموقع بتاريخ 2020/02/08
www.cfpdz.net
- (2) وكالة الأنباء الجزائرية: تسخير كل الوسائل لضمان السير الحسن لدخول التكوين المهني، الجزائر، 3 سبتمبر 2018، تم تصفح الموقع 5 أوت 2020 www.aps.dz
منشورات وزارية، مراسيم وقوانين:
- (1) الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية: الصادرة في 20 جمادى الثاني 1924 الموافق لـ 16 يوليو 2008، العدد 46.
- (2) القانون رقم 04-19 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004، المتعلق بتتصيب العمال ومراقبة التشغيل، المادة 3، العدد 83، الصادر في 26 ديسمبر 2004.
- (3) القانون رقم 06-21 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المتعلق بالتدابير التشجيعية لدعم وترقية التشغيل، المادة 1، العدد 80، الصادر في 11 ديسمبر 2006.
- (4) مجموعة النصوص التشريعية والتنظيمية لجهاز دعم تشغيل الشباب ، جانفي 2004.
- (5) المرسوم التنفيذي رقم 01-282، المتضمن صلاحيات الوكالة الوطنية لتطوير الاستثمار وتنظيمها وتسييرها، المؤرخ في 24 سبتمبر 2001، المادة 8.
- (6) المرسوم التنفيذي رقم 06-77 المؤرخ في 18 فيفري 2006، المحدد لمهام الوكالة الوطنية لتشغيل وتنظيمها وتسييرها، المادة 7، العدد 9، الصادر في 19 أبريل 2006.
- (7) المرسوم التنفيذي رقم 03-288، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003 المادة 2، الصادر في 10 سبتمبر 2003.
- (8) المرسوم التنفيذي رقم 8-126، المؤرخ في 19 أبريل 2008، المتعلق بجهاز المساعدة والدعم على الإدماج المهني، عدد 22، الصادر في 30 أبريل 2008.

- (9) المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 6 سبتمبر 2003، المادة 6، الصادر في 11 سبتمبر 2007.
- (10) المرسوم التنفيذي رقم 96-296، المؤرخ في 8 سبتمبر 1996، المادة 1، الصادر في 11 سبتمبر 1996.
- (11) المرسوم التنفيذي رقم 7-123، المؤرخ في 24 أبريل 2007، الذي يضبط شروط وتكاليف منح الاعتماد للهيئات الخاصة لتتصيب العمال وسحبه منها، العدد 28، الصادر في 02 ماي 2007.
- (12) وزارة التربية الوطنية والتكوين المهني والتعليم العالي والبحث العلمي، قطاع التكوين المهني ، مشروع المالية 2019/2020.

ب. المراجع الأجنبية:

- 1) Cathrine BEDUWE, Jean-François GIRET: le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle revue économie et statistiques, n°378-379 .Paris, 25/12/2004.
- 2) Debove Josette Rey: Dictionnaire méthodologique du français actuel. 107 avenue Parmentier , paris ;1989.
- 3) Djankal amaziane: guide pratique information professionnelle. Education distribution home. Alger. 2003.
- 4) Dominique GAMBIER, Michel VERNIERES, le marché du travail, Ed. économique 3eme édition, Paris, 1991
- 5) Grawit Madeleine: lexique des sciences sociales. 7ème édition Dalloz, Paris.
- 6) Laflamme Claude: une contribution à un cadre théorique par l'insertion professionnelle des jeunes. revue des sciences de l'éducation, vol xN°, 1984
- 7) Thierry BRUNET, Gabriel VINOGRADOFF, dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines, Ed. ARTIER, Paris, 2001

- 8) Thomas et Mansuy: l'insertion professionnelle des débutants en Europe. des situations contrastes. Revue économique et statistique N° :378-379, 2004.

الملاحق

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة 8 ماي 1945 قالمة

كلية العلوم الانسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع

استمارة استبيان

**استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات
سوق العمل في الجزائر**

رسالة مقدمة لنيل شهادة ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل

الإشراف:

الدكتور: لخضر غول

الإعداد:

الطالبة: حمادي حسبية

ملاحظة: بيانات هذه الاستمارة سرية ولا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

السنة الجامعية 2019/2020

- ضع علامة (X) مقابل الإجابة التي تراها مناسبة.

I. بيانات شخصية:

1- الجنس: ذكر أنثى

2- السن: سنة

3- المستوى التعليمي: متوسط ثانوي جامعي

أخرى تذكر.....

4- طبيعة الوظيفة الحالية: موظف مؤقت موظف دائم

II. بيانات تتعلق بفترة التكوين المهني:

5- ما نوع الشهادة التي تحصلت عليها بعد التحاقك بمركز التكوين المهني والتمهين؟

شهادة تكوين المهني

شهادة الكفاءة المهنية

شهادة تقني سامي

- أخرى تذكر.....

6- كيف فكرت في الالتحاق بالتكوين المهني؟

للحصول على شهادة

للحصول على عمل

للحصول على خبرة

للالتحاق بسوق العمل

- أخرى تذكر.....

7- ما هو التخصص الذي اخترته بعد التحاقك بمركز التكوين المهني والتمهين؟

.....؟

8- هل لبت مؤسسة التكوين المهني رغبتك الشخصية في اختيار التخصص؟

نعم لا

9- إذا كانت الإجابة بلا، فعلى أي أساس يوجه الطلبة إلى التكوين في المركز؟

- على أساس متطلبات سوق العمل
- على أساس إمكانيات المؤسسة البيداغوجية
- بهدف استحداث تخصصات جديدة
- على أساس برامج سياسة التشغيل

أخرى تذكر

10- هل أنت راض على هذا نوع من التخصص؟

- نعم لا

في حالة الإجابة لماذا؟

.....

11- هل أجريت تريض أثناء مرحلة التكوين؟

نعم لا - في حالة الإجابة بنعم أين أجريت هذا التريض:

- مؤسسة عمومية
- مؤسسة خاصة

12- هل التدرّب على الآلات والمعدات يعكس واقع العمل حالياً خلال فترة التريض؟

- نعم لا

13- هل ترى أن فترة التريض حافز لمواصلة مهنة المتكوّن؟

- نعم لا

في حالة الإجابة لماذا؟

.....

.....

III. بيانات تتعلق بمستوى خريج التكوين المهني وشروط التوظيف في سوق الشغل:

14- هل سجلت في الوكالة الوطنية للتشغيل؟

نعم لا - في حالة الإجابة بنعم فهل:

- حصلت على وظيفة من طرف الوكالة
- تم توجيهك إلى مؤسسة ما للتوظيف
- لم تتحصل على أي رد من الوكالة

- أخرى تذكر.....
.....

15- هل بحثت عن عمل في مؤسسات أخرى؟

نعم لا - في حالة الإجابة بنعم:

- مؤسسة عمومية
- مؤسسة خاصة

16- ماهي الشروط المطلوبة لتوظيف في المؤسسات؟ (ترتب حسب الأولوية)

- الخبرة والكفاءة
- المؤهل العلمي
- الشهادة المهنية
- مواصفات شخصية

أخرى تذكر.....
.....

17- هل يوجد تعاون بين المؤسسات الاقتصادية ومراكز التكوين المهني؟

نعم لا

إذا كان لا لماذا؟

18- هل تولى المؤسسات الاقتصادية أهمية لخريج التكوين المهني وما يقدمه من خدمات حديثة؟
نعم لا

19 - كيف التحقت بعملك الحالي؟ عن طريق:

- مسابقة
- مفتشية عمل
- علاقات شخصية

أخرى تذكر

20- ماهي درجة رضاك عن مستوى ادائك لعملك ؟

راض جدا راض إلا حد ما غير راض

IV. بيانات تتعلق بمدى مواجعة مستوى خريجين التكوين المهني لمتطلبات سوق العمل:

21- هل تخصصك المهني مطلوب في سوق العمل؟

إذا كانت الإجابة لا، لماذا؟

.....

22- هل تعتقد أن برامج ومناهج التكوين كفيلة بتلبية متطلبات الوظيفة في سوق العمل؟

نعم لا - إذا كانت الإجابة لا، فهل هذا راجع إلى:

- برامج تقليدية لم تعد تسير التطورات التكنولوجية الحديثة
- تركيز على الجانب النظري دون الجانب التطبيقي
- عدم ربطها بالجانب الاقتصادي والاجتماعي للمجتمع
- عدم ملاءمتها لمتطلبات سوق العمل

- أخرى تذكر

.....

23- هل الخبرات والمعارف المحصل عليها تسمح للخريج بالتكيف مع عمله؟

نعم لا إذا كانت الإجابة بلا، فهل هذا يعود إلى:

- عدم ربط التكوين مهني بمؤسسات العمل والإنتاج
- صعوبة ترجمة الجانب النظري إلى ما هو تطبيقي
- صعوبة التكيف مع تقنيات ووسائل العمل الحديثة

- أخرى تذكر

.....

24- هل عدم قدرة خريج التكوين المهني على التكيف مع المهنة يعود إلى:

- عدم ملائمة المناهج والبرامج المقررة مع الأهداف المسطرة
- عدم تدريب المتكويين على التقنيات والوسائل الحديثة
- ضعف الكفاءة المهنية لدى المتكويين
- عدم إجراء تریصات ميدانية أثناء مرحلة التكوين

- أخرى تذكر

.....

25- هل ترى أن الدولة تُؤمّن مناصب شغل للمتكويين بعد التخرج؟

نعم لا إذا كانت الإجابة بنعم فهل يعود ذلك إلى:

- تحديد عدد المتكويين في كل تخصص حسب المناصب المطلوبة
- وضع سياسة تشغيل للقضاء على البطالة بين خريجي التكوين المهني
- التعاقد مع مؤسسات لاستقبال خريجي التكوين المهني والتمهين

- أخرى تذكر

.....

26- هل يستفيد الخريجين بدورات إرشادية قيل الولوج إلى عالم الشغل؟

نعم لا

إذا كانت الإجابة بنعم، كيف يتم ذلك؟.....

.....
.....

27- هل اليد العاملة المؤهلة من خريجي التكوين المهني تغطي احتياجات سوق العمل؟

نعم لا

إذا كان لا لماذا ؟

.....

28- هل عزوف الشباب عن بعض التخصصات يحدث خلافا في سوق العمل؟

نعم لا - إذا كانت الإجابة بنعم فهل هذا راجع الى:

- صعوبة تكيف بعض الطلبة مع هذه التخصصات
- عدم توفر هذه التخصصات في مراكز التكوين المهني
- عدم توافق المستوى التعليمي مع هذه التخصصات

- أخرى تذكر

.....

29- هل ترى أن استراتيجية التكوين والتمهين المتبعة كفيلة بتحقيق التلاؤم بين التكوين والشغل ؟

نعم لا إذا كانت الإجابة بلا، فلماذا حسب رأيك؟.....

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

30- بناء على سياسة التشغيل الدولية، هل ترى أن التكوين المهني كفيلا بالحد من انتشار

البطالة في الوسط الشبابي؟ نعم لا

- إذا كانت الإجابة بنعم فكيف يتم ذلك حسب وجهة نظرك؟.....

.....
.....
31- هل استثمار القطاعات الاقتصادية في قطاع التكوين المهني يساهم في زيادة عملية الإنتاج والتنمية المحلية؟ نعم لا

32- هل إجراء اتفاقية بين وزارة التكوين المهني والشركات الخاصة يحقق ثلاثم بين التكوين المهني والشغل؟ نعم لا