

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة أبي بكر بلقايد - تلمسان

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

تخصص: علم الاجتماع إحصاء اجتماعي



أطروحة مقدمة لتليل شهادة الدكتوراه علوم موسومة بـ:

استخدامية مخرجات المنظومة التكوينية في ظل

تحولات سوق الشغل في الجزائر

تحت إشراف الأستاذ الدكتور:

ميلود طواهري

من اعداد الطالب:

سويداني عبد الرحمن

أعضاء لجنة المناقشة:

رئيسا	جامعة تلمسان	أستاذ	حمزة شريف علي
مشرفا ومقررا	جامعة تلمسان	أستاذ	طواهري ميلود
عضوا	جامعة تلمسان	أستاذ محاضر "أ"	سيدي يخلف عادل
عضوا	جامعة وهران 2	أستاذ	داودي نور الدين
عضوا	جامعة سيدي بلعباس	أستاذ	بلعجال فوزية
عضوا	جامعة غرداية	أستاذ محاضر "أ"	بقاير عبد الرحمن

الموسم الجامعي: 2020-2021 م

الإهداء

إلى روح والدي العزيزين

إلى زوجتي الكريمة

إلى ابنتي العزيزة

إلى أخواني وأخواتي وأبنائهم الأعمام

إلى كل من العائلات سويداني، محمد الصالح وكندي.

إلى كل الأصدقاء الأوفياء

إلى كل محب للعلم مثابري نزيه أمين في طلبه

إلى أمة اقرأ

أهدي هذا العمل المتواضع

عبد الرحمن سويداني

شكر وعرفان

لا يفوتني في مستهل هذا البحث أن أنوه كثيرا بالجهود الجبارة والحرص الشديد والتوجيهات القيمة التي طالما أسداها إلي مشرفي الأستاذ الدكتور : ميلود طواصري، حيث لم يفوت أي فرصة سانحة لتوجيهي ولم يدخر أي نوع من المساعدة إلا وصرفه في خدمتي ووضع تحت طائفتي ، فكنتم أعمل متحررا من كل الضغوط، وكان نعم المشرف الحريص على أمانة البحث العلمي والقائم المتفرغ لأعبائه ومسؤولياته، وفي الأخير لا يمكن أن أنفل عن شكر من ساهم في إثراء ها البحث من قريب أو بعيد من أساتذة و أصدقاء وخاصة صديقي العزيز إ.ع الذي كان نعم الصديق والأخ ، وأردفه تحياتي وامتناني لكافة أفراد عائلتي الكريمة، وإلى كل الأصدقاء الأعزاء دون استثناء

المقدمة

المقدمة

لعل أكثر الترابطات و الأشد أهمية تلك المتواجدة بين مخرجات المنظومة التكوينية ومتطلبات سوق الشغل بالجزائر، حيث يعمل كل من الجهازين التربوي التكويني و الاقتصادي الانتاجي لتحقيق أهداف التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، حيث يسعى الأول وفق سياسة التكوين الى تخريج حاملي الشهادات تبعا للمقتضيات الكيفية والكمية للتنمية و يسعى الثاني وفق سياسة التشغيل الى استخدام هذه الفئة في الحياة العملية و باعتبار المورد البشري اليوم من أهم الموارد التي بفضلها يتحقق الرقي و الازدهار للبلد، كان لابد من التركيز على المضامين التعليمية والتكوينية والمقاصد التربوية والتنشئة السليمة المتكاملة الأبعاد لهذا المورد، وهذا من أجل تحقيق نهضة تعليمية وتكوينية شاملة تستجيب لاهم متطلبات عالم الشغل.

بهذا تبرز تلك الاهتمامات الكبيرة التي تشترك فيها العديد من الدول المتقدمة والمتخلفة والتي تعتبر الجزائر إحدى هذه الدول وهو الاهتمام بتعليم وتكوين مواردها البشرية وذلك بتوفير الهياكل القاعدية ومختلف الامكانيات الضرورية من أجل ضمان اكتساب المعارف والمهارات لأكبر عدد ممكن من الافراد إدراكا منها بالدور الريادي الذي يحققه وخاصة في مجال التنمية الاجتماعية والاقتصادية .

وفي ظل التطور العلمي والتكنولوجي السريع الذي عرفته مجتمعاتنا العربية والتوجهات الاقتصادية الكبرى لاسواقها العملية من استخدام التكنولوجيات والتجهيزات الحديثة المتطورة بالاضافة الى دخول الاستثمارات الاجنبية في العديد من القطاعات ساهم في إحداث تغيرات وتحولات على سوق الشغل في الجزائر و التي لوحظت من خلال ظهور احتياجات جديدة في قطاعات نامية تحتاج الى ضرورة تحليل العمل بها و الى نظام تكويني يستجيب لمتطلباتها من جهة و يساهم في تأهيل الافراد من جهة أخرى، الشئ الذي لا يتحقق إلا بوجود منظومة تكوينية قادرة على تخريج موارد بشرية تتميز بالقدرة على التكيف مع التغيرات

المستمرة في مختلف الوظائف هدفها دعم القدرة التنافسية الشرسة وخاصة أمام العمالة الاجنبية.

ان مسالة قابلية التشغيل اليوم لم تعد محصورة في فئة البطالين أو العمال فقط بل شملت مختلف قطاعات النشاط المختلفة حيث ان سوق العمل اليوم ينتظم بطريقة قطاعية لذا تصبح قابلية تشغيل الفاعلين مرتبطة بقدرتهم على تخطي هذه الحواجز مع الاحترام التام لقوانين التي تساهم في تحسين قابلية التشغيل وخاصة المسالة التي تخص قطاعات النشاط الاقتصادي المختلفة والتي هدفها الوحيد هو المساعدة على تحدي الرفع من قابلية التشغيل وخاصة عند فئة الشباب خريجي المنظومة التكوينية هذه الفئة التي تتخرط في تلك السياسة العمومية للتشغيل

ومن أجل الاحاطة بأهم جوانب هذه الدراسة تم تقسيمها إلى خمس فصول ، الفصل التمهيدي و فصلين تناولا الجانب النظري وفصلين تناولا الجانب الميداني .

الفصل التمهيدي : تم التطرق فيه الى الاطار العام للدراسة انطلاقا من الاشكالية ثم الفرضيات ، أسباب اختيار الدراسة ، أهداف و أهمية الدراسة ثم تحديد المفاهيم الأساسية والإجرائية للدراسة.

الفصل الأول : تناولنا فيه المنظومة التكوينية في الجزائر بصفة عامة و ذلك من حيث المفهوم التطور الاصلاحات والوظائف والاهداف ثم الجانب الهيكلي والتي تخص مختلف القطاعات التي تندرج تحت راية المنظومة التكوينية (قطاع التربية-قطاع التكوين المهني-قطاع التعليم العالي).

الفصل الثاني : تم التطرق فيه إلى هيكلية و تحولات سوق الشغل في الجزائر و ذلك من حيث المفهوم ، النظريات المفسرة لسوق العمل الخصائص ، المكونات ، العوامل المتحكمة في سوق العمل بالإضافة إلى المؤشرات.

الفصل الثالث: تمت الإشارة فيه إلى واقع إدماج مخرجات المنظومة التكوينية في الحياة العملية في ظل مسألة قابلية التشغيل و ذلك بالوقوف على أهم برامج الإدماج المهني الخاصة بهذه الفئة و أهم الآليات المعتمدة من طرف الدولة والتي تساهم في الرفع من قابلية التشغيل.

الفصل الرابع : تم التطرق فيه إلى الاجراءات المنهجية للدراسة انطلاقا من منهج الدراسة ، مجالات الدراسة ، عينات الدراسة ثم أدوات جمع البيانات ثم النتائج المتوصل اليها في الدراسة .

الفصل التمهيدي

الإشكالية

من بين الموضوعات والتي تعتبر أكثر تعقيدا و إشكالا والتي أصبحت تطرح بإلحاح نفسها في الوقت الراهن أكثر من أي وقت مضى ، والتي تعدت اهتمام المعنيين بالتكوين والتشغيل بل أصبحت محل اهتمام مختلف الفاعلين الاجتماعيين والاقتصاديين، نجد مسألة قابلية التشغيل EMPLOYABILITI والتي ارتبطت ومنذ زمن طويل بسياسة التكوين من جهة وسياسة التشغيل من جهة اخرى

وفي ظل التطور التقني و التكنولوجي و الانفتاح الاقتصادي الذي تترجمه اتفاقيات الشراكة مع الاتحاد الأوروبي و وضع برنامج الانعاش الاقتصادي و دخول الاستثمارات الاجنبية في العديد من القطاعات كل هذا ساهم في احدث تغيرات وتحولات في بنية وهيكل سوق الشغل في الجزائر هذه البنية التي قد تثير تحديات مهمة يمكن ان تكون وراء ظهور احتياجات جديدة في قطاعات نامية وتوترات اجتماعية واقتصادية من بين هذه التحديات تحدي رفع قابلية التشغيل بالنسبة للشباب وخاصة مخرجات المنظومة التكوينية هذه المسألة التي حظيت باهتمام كبير من طرف بعض الدول الأوروبية منذ زمن بعيد وذلك لما تحدثه من خلق في انسجام انساق المجتمع والاحساس بالراحة النفسية والاجتماعية لمختلف شرائح المجتمع وخاصة الفئة النشطة وعلى هذا الاساس فإننا لا يمكننا الحديث عن مسألة الرفع من قابلية التشغيل وسبل تحققها إلى التطرق إلى احدى مقوماتها وهو توفير منظومة تكوينية فعالة لها القدرة على الاستثمار في الاس المال البشري من توفير المهارات والادوات والمعارف التي تتطلبها المهن وخاصة المهن الجديدة التي لا يمكن اكتسابها الا من خلال تعليم وتكوين يستلزم برامج تكوينية متطورة وطاقم بيداغوجي ذو خبرة ومهارة عالية بالإضافة الى الوسائل والاجهزة التقنية والتكنولوجية الحديثة واماكن للممارسة التطبيقية مثل الورشات ومراكز البحث والابتكار والابداع.

ومن هذا المنطلق وفي ظل هذه التحولات ارتئينا في هذه الدراسة طرح التساؤل المحوري : التالي ما هو واقع قابلية تشغيل مخرجات المنظومة التكوينية في ظل التحولات التي يشهدها سوق الشغل في الجزائر ؟ السؤال الذي تفرعت منه الاسئلة التالية

ما هو واقع محتوى برامج المنظومة التكوينية وما مدى تلبيتها لمتطلبات عالم الشغل؟

ماهي طبيعة هيكله سوق الشغل في الجزائر؟ وما هي أهم التحولات التي يشهدها؟

ما هو واقع عملية التنسيق بين مخرجات المنظومة التكوينية ومتطلبات الحياة العملية؟
أسباب اختيار الموضوع:

تتلخص أسباب اختيار موضوع البحث في ثلاث محاور.

1.2 أسباب ذاتية :

وهي الرغبة الشخصية في دراسة هذا الموضوع باعتبارنا جزءًا منه ، إذ نحن الآن متكونين وإنشاء الله في المستقبل مكونين، وإبراز أهمية التكوين ومحاولة ربطه بالواقع كما أننا نحاول من خلال هذا الموضوع ترجمة مجهوداتنا العلمية الشخصية المحصل عليها طيلة سنوات التعليم العالي.

2.2 أسباب موضوعية:

الاهتمام بالتكوين والبحث في خطط و أساليب استراتيجيته، ومدى فعاليتها في تكوين وتأهيل الأفراد لما يجب أن يكونوا عليه من خلال من يحتاجه ويتطلبه الشغل أو العمل وتقديم بعض الحلول والاقترحات الملائمة لذلك.

2.3 أسباب علمية:

أ- الفضول العلمي لمعرفة ما إذا كانت هذه المنظومة تراعي باهتمام التكوين من وجهة نظر استراتيجية و بمفاهيم حديثة تتماشى ومتطلبات واحتياجات سوق العمل الجديد والذي يتطلب مورد بشري مؤهل ذو كفاءة يواكب خطى الأنظمة المتقدمة.

ب- يعكس هذا الموضوع إلى حد بعيد التخصص العلمي ويؤثر تأثيرًا كبيرًا فيه ويرتبط ارتباطًا وثيقًا به، فهو من صميم تنمية ودراسة كل المواضيع الهامة في حياة الموارد البشرية.

3- أهمية الموضوع :

1.3 موضوع التكوين من الموضوعات الهامة والبالغة الاهتمام التي تساهم في تطوير وتنمية الموارد البشرية .

2.3 تكمن أهمية البحث في أنه يدرس المورد البشري الذي يعد أهم مورد على الإطلاق و الذي بفضلله تتبوأ الدول المكانية العالية من بين باقي الدول، و من أجل الاستفادة من الطاقات البشرية الهائلة التي تتمتع بها الجزائر خصوصا من هم من حملة الشهادات الجامعية فإنه من الضروري تبني سياسات تحسن إدارة هذه الموارد خصوصا في مرحلة التعليم الجامعي و هي آخر مرحلة يتم بعدها الاندماج في عالم الشغل.

لا يجب أن يكون التعليم هدفا في حد ذاته، بل من المفروض إن يكون وسيلة لاستنهاض الطاقات و الإبداعات البشرية المؤهلة و تيسير إدماجها في سوق العمل، هذا السوق المنتج الذي يعول عليه في تحقيق الرقي و التقدم للاقتصاد المحلي، و يتحقق توافق التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل انطلاقا من تجديد المناهج الجامعية و تكييفها وفق المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية.

كما يحث البحث إلى تسليط الضوء على احد أهم جوانب القصور في الجامعة و هي المناهج، التي لم تعد مناسبة لكسب الرهانات و التحديات التي تواجهها اليوم، فمن المناسب البدء في التفكير في كيفية خلق جامعة ريادية لها مكانة مرموقة بين الجامعات العربية و العالمية، شعارها هو جودة المخرجات و ليس كمها.

- أهداف البحث

. محاولة معرفة استراتيجية التكوين من خلال البرامج و الأهداف التي تتبعها الجامعة، و إظهار أهميتها بدراسة التكوين من خلال هذه البرامج المطروحة وما مدى تماشيها من حيث المؤهلات و المهارات الخاصة بالمخرجات التكوينية والتي يتطلبها الشغل في يومنا هذا .

2.4 محاولة معرفة ما إذا كانت هذه النظرة المستقبلية المتعلقة بالتكوين في تغير وتجدد مستمر بحسب المعطيات التي يتطلبها الشغل الحديث والتي يفرضها التطور التكنولوجي والتحديات الراهنة أم هي خطط وبرامج تتميز بالعادة أثقل كاهلها التكرار.

3.4 محاولة ربط ما هو نظري بما هو ميداني، أي ترجمة ما هو موجود في الكتب من أسس ومبادئ وبرامج وأهداف لتأهيل وتكوين الطلبة بما هو واقع حقيقة في الميدان أي على أرض الواقع

4.4 الإحاطة بنظم التكوين في هذه المنظومة وعلاقة ذلك بمتطلبات الشغل.

5.4 الاطلاع على الأساليب العملية التكوينية وبرامجها، ومدى متابعة وتقييم المنظومة لهذه البرامج، وما مدى تنفيذها لأهداف هذا التكوين

6.4 الإسهام والمشاركة بفكرة جديدة في هذا المجال من خلال تحسين برامج واهداف التكوين ومحاولة ربطها بما يتطلبه ويقتضيه سوق العمل من ذلك التكوين والتأهيل.

5. تحديد المفاهيم :

يعتبر ضبط المفاهيم والمصطلحات من الواجبات المنهجية في البحث العلمي، لأنها الكلمات التي تحمل المعاني والأفكار التي يسوقها الباحث، ولأن القراءات الدقيقة تعتمد على دقة ووضوح تلك المفاهيم والمصطلحات، فالمفاهيم هي الرموز التي تلخص أو تعمم خصائص مميزة لعدد من الأشياء من الأحداث أو الأفعال أو الأفكار التي تختلف فيما بينها في جوانب أخرى هامة¹.

¹ -نسيم بوراني، الدور التربوي للمؤسسات العقابية، دراسة ميدانية للمفرج عنه من مؤسسة إعادة التربية بمدينة قسنطينة 2004/2005، ص35.

1.5 تحديد المفاهيم الأساسية:

التكوين: التكوين يهدف إلى توفير فرص اكتساب الفرد خبرات تزيد من قدرته على أداء عمله ، ونشاط التكوين بهذا المعنى ينبع من الحاجة إلى رفع مستوى الأداء من خلال تنمية قدرات الفرد، وذلك بتوفير فرص تعلم الفرد لمهارات أو معلومات يتطلبها الأداء الفعال.¹

كما أنه هناك من يرى بأن التكوين هو: "تلك العملية المنظمة والمستثمرة التي تهدف إلى اكتساب الفرد معارف ومهارات حول العمل الذي هو بصدد التكوين له ، ولذلك فإنّاقان الفرد لعمله أو عجزه عن أدائه، إنما يقتصر على مدى اكتساب المهارات التي يتطلبها العمل".²

والتكوين كذلك هو: "نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات في الفرد والجماعة من ناحية المعلومات والخبرات والمهارات ومعدلات الأداء وطرق العمل والسلوك والاتجاهات بما يجعل هذا الفرد أو تلك الجماعة لائقين للقيام بأعمالهم بكفاءة إنتاجية".³

ومن التعاريف السابقة نستنتج بأن التكوين هو استثمار في الموارد البشرية كإحدى العناصر المهمة من أجل مواكبة التطور التكنولوجي ومتغيرات الحياة الاقتصادية والإدارية.

ج/ الشغل :

تستعمل هذه الكلمة في العلوم الاجتماعية للدلالة على معنى الوظيفة أو الحرفة الحرة أو الصناعية، من كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمل يشغله، وليس تمييز الأشغال ذاتها على حسب السلم الاعتباري الذي يتقرر في دراسة المجتمعات الصناعية

¹ - فكرون السعيد، إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية -حالة الجزائر- دراسة نظرية 2004-2005، ص29.

² - أحمد عزة رايح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1965، ص107.

³ - عبد الكريم درويش وليلي ت كلا، أصول الإدارة العلمية، مكتبة الإنجلوالمصرية، 1976، ص579.

وتسمى هيكل الشغل، ويتصل بالدراسات الاجتماعية عامة، حيث العلاقات التي بين هيكل الشغل وبين نظام أو بنية دراسة مبالغ التطور الاجتماعي والاقتصادي.¹

ويندرج مفهوم الشغل ضمن الفعالية البشرية المتمثلة في الشغل الواعي للإنسان في محيطه الطبيعي لتحويله بهدف إشباع حاجياته كما يميل إلى نمط من الوجود الاجتماعي تنتظم وفقه العلاقات مع الغير على أساس التبادل.²

ولهذا فإن الشغل يمثل معنى العمل الواعي الذي يقوم به الفرد في حياته الاجتماعية وليس هو تمييز في نوع تلك الأعمال فكل حرفة حرة أو وظيفة أو صناعة كل يمثل شغلا.

2.5 تحديد المفاهيم الفرعية :

إلى جانب تلك المفاهيم الأساسية وإضافة إليها هناك مفاهيم أخرى فرعية تساعد في فهمها والتحكم بالمصطلحات والمفاهيم المتعلقة بموضوع البحث.

/ التعليم :

التعليم اصطلاحاً في علم النفس يشير إلى ما يطرأ على سلوك الكائن الحي من تغيير وتعديل يرجع إلى الخبرة والممارسة أو العلاقة المتبادلة بينه وبين العالم الخارجي بصفة أساسية أكثر مما يرجع إلى النضج والتعب وغير ذلك.³

/ التشغيل :

يعرفه " باتريك بولرو " بأنه: " هو ما يسمح لك لشخص بالمساهمة في عالم الشغل والخروج منه بكفاءات عالية تقيمه وباكتساب سلوك يتكيف وسوق العمل " ، كما يتمثل التشغيل في

¹-إبراهيم مذكور، إعداد نخبة من الأساتذة المصريين والعرب، معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب 1975 ص388.

².-194-204-205-38/NR/RO: DATE:08/10/2006 heur: 10:09.

³-إبراهيم مذكور، مرجع سابق ، ص

القدرة النسبية لأي شخص على الحصول على شغل نظرا للتداخل بين مميزاته الفردية والظروف المتغيرة لسوق العمل¹.

/ العمل :

هو مجهود إداري عقلي أو بدني يتضمن التأثير على الأشياء المادية وغير المادية لتحقيق هدف اقتصادي مفيد، كما أنه وظيفة اجتماعية تتحقق فيها شخصية الفرد².

/ الوظيفة : هي مجموعة الواجبات والمسؤوليات والسلطات والاختصاصات التي تهدف إلى تحقيق غرض معين والتي يؤديها الفرد فعلا³.

/ التوظيف : هو عملية تتعلق بالموارد البشرية وهو التطبيق الأكثر موضوعية وبساطة ويعد ممرا ضروريا في علاقة الفرد بالمؤسسة، كما أنه يعتبر المرآة العاكسة للحالة الاقتصادية للبلد.

ومنه يمكن تعريف التوظيف على أنه توفير العمال الذين تحتاجهم المنظمة بالأعداد والمؤهلات في التوقيت المناسب وتعيينهم⁴.

/ المهنة:

هي نوع العمل الذي يقوم به الفرد بغض النظر عن الصناعة التي يتم فيها هذا العمل، وعن مركز وظيفة الفرد⁵.

¹ . WWW.CNA.DZ/index DATE: 04/10/2006 hour:10:07

²—أحمد زكي بدوي، مرجع سابق، ص 230

/ سوق العمل :

هو المكان الذي تتفاعل فيه مختلف العوامل التي تؤثر في عناصر التوظيف، أي المكان الذي يبحث فيه أصحاب الأعمال عن العمال والذي يبحث فيه العمال عن العمل، وهو المجال العام الذي نجد له أنواعا عديدة لظروف العمل التي تؤثر وتوجه خلال العلاقات المختلفة للعمل والتوظيف، كأحوال عرض العمل وطلبهم والاختلافات الجغرافية في الأجور والاختلافات في ساعات العمل و غير ذلك من ظروف تشغيل العمال.¹

3.5 تحديد المفاهيم الإجرائية:

/ متطلبات الشغل :

هي اختيار وتوفير احتياجات الشغل أو العمل من الأفراد بقدر ما تحتاجه مؤسسات العمل من الإعداد والمؤهلات والمهارات المناسبة لذلك الشغل أو العمل.

/ الشغل :

هو ذلك الجهد العضلي والذهني المبذول من طرف الأفراد، وذلك الشعور بالأمان وما يتيح القدرة على التعايش السليم المبني على تبادل المصالح بكل يسير وأمان وهو غاية تهدف إلى تحقيق مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

الأهمية العلمية للموضوع:

تكمن أهمية البحث في أنه يدرس المورد البشري الذي يعد أهم مورد على الإطلاق و الذي بفضلله تتبوأ الدول المكانية العالية من بين باقي الدول، و من أجل الاستفادة من الطاقات البشرية الهائلة التي تتمتع بها الجزائر خصوصا من هم من حملة الشهادات الجامعية فإنه من الضروري تبني سياسات تحسن إدارة هذه الموارد خصوصا في مرحلة التعليم الجامعي و هي آخر مرحلة يتم بعدها الاندماج في عالم الشغل.

لا يجب أن يكون التعليم هدفا في حد ذاته، بل من المفروض إن يكون وسيلة لاستنهاض الطاقات و الإبداعات البشرية المؤهلة و تيسير إدماجها في سوق العمل، هذا السوق المنتج الذي يعول عليه في تحقيق الرقي و التقدم للاقتصاد المحلي، و يتحقق توافق التعليم الجامعي مع متطلبات سوق الشغل انطلاقا من تجديد المناهج الجامعية و تكييفها وفق المتغيرات الاجتماعية و الاقتصادية.

كما يحدث البحث إلى تسليط الضوء على احد أهم جوانب القصور في الجامعة و هي محتوى البرامج التعليمية والانظمة التقييمية والمصالح الارشادية ، التي لم تعد مناسبة لكسب الرهانات و التحديات التي تواجهها اليوم، فمن المناسب البدء في التفكير في كيفية خلق جامعة ريادية لها مكانة مرموقة بين الجامعات العربية و العالمية، شعارها هو جودة المخرجات و ليس كمها.

أهداف الموضوع

يهدف هذا الموضوع إلى معرفة أن الشباب الجزائري وخاصة منهم من حملة الشهادات يعيش إشكالية مصدرها قابلية التشغيل والإدماج المهني، وهذه الأخيرة مرجعها إشكالية المجتمع والتي مردها نقص في التنمية داخل المجتمع، كما تهدف هذه الدراسة إلى إلقاء الضوء على واقع محتوى برامج المنظومة التكوينية ومدى تلبيتها لمتطلبات الحياة العملية كما تهدف أيضا إلى معرفة واقع عملية الإدماج المهني من خلال القدرة والفعالية التي تكتسبها المؤسسات والوكالات في حل مشكلة البطالة، وهذا وفق التحولات و المتغيرات الفاعلة في سوق الشغل ومسار التنمية المستدامة وكذا التحديات المستقبلية التي تواجهها الحياة العملية في تحقيق الإدماج المهني.

الفصل الأول

واقع المنظومة التكوينية في الجزائر

المبحث الأول: واقع التنظيم الهيكلي الحالي للمنظومة التكوينية في الجزائر:

يتميز النظام التعليمي في الجزائر بخضوعه كلية لرقابة الدولة وهذا انطلاقاً من المبدأ الذي ينص على أن تنظيم النظام التربوي الجزائري من اختصاص السلطات العمومية الجزائرية، وعليه فإن النظام التربوي الجزائري يتبع للوصاية الإدارية والبيداغوجية لثلاثة قطاعات وزارية مستقلة هي:

- وزارة التربية الوطنية التي لها الوصاية على مرحلتي التعليم الإجباري والتعليم ما بعد الإجباري

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي التي تشرف على التعليم العالي.

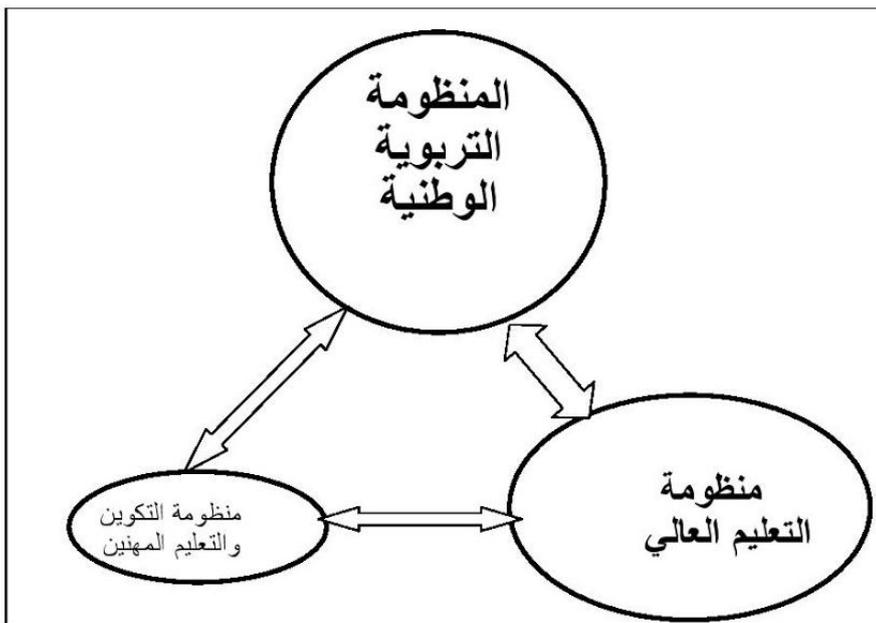
- وزارة التكوين والتعليم المهنيين التي تضطلع بالتعليم والتكوين لسوق العمل.

وبالتالي، فإن النظام التربوي الجزائري يتفرع إلى ثلاث أنظمة فرعية؛ هي:

- المنظومة التربوية الوطنية.

- منظومة التعليم العالي.

- منظومة التكوين والتعليم المهني.



ويقوم التنظيم الهيكلي للأنظمة الفرعية الثلاثة المشكلة للنظام التعليمي في الجزائر على ثلاثة مبادئ أساسية؛ هي:

1. مبدأ وحدة النظام التعليمي وتتجلى في:

- استمرارية الأهداف المشتركة بالنسبة للنظام ككل.

- الاتسام بطابع التخطيط في مراحل تطبيق المشروع التعليمي الوطني.

2. مبدأ التوافق بين الأنظمة الفرعية الثلاثة، في سبيل تلبية الحاجات الاجتماعية والاقتصادية التي تتطلبها التنمية الوطنية، تتوافق الأنظمة الفرعية فيما بينها لإعداد حاجات عالم الشغل كما وكيفا.

3. مبدأ التناسق والاقتصاد، ويتجلى من خلال:

- التنسيق في وضع وتحديد أهداف كل نظام فرعي.

- تطبيق بيداغوجية خاصة لكل نظام فرعي تسمح بالاقتصاد في الجهد والوقت.

وتحقق أكبر مردودية لكل نظام.

1- التطور التاريخي العام للنظام التعليمي:

1-2 تمهيد:

ورثت الجزائر عن الحقبة الاستعمارية نظامين تعليميين مختلفين: النظام التعليمي القرآني (المدارس والزوايا والنظام التعليمي الفرنسي الاستعماري، لكل منهما إيجابياته وسلبياته، وإيماننا من السلطات العمومية آنذاك لما للنظام التعليمي من دور في تحقيق التنمية واستكمال الاستقلال الوطني، أولت له أهمية خاصة، وقد مر النظام التعليمي في الجزائر ببعض المحطات الأساسية الكبرى، نلخصها فيما يلي:

من الاستقلال إلى عام 1970: لقد اعتمدت الجزائر في السنوات الأولى من الاستقلال على النظام التعليمي الفرنسي مع بعد التغييرات الطفيفة، ولم تكن هناك إلا وزارة التربية

الوطنية.

عام 1971: الإصلاح الجامعي، وإنشاء أول وزارة للتعليم العالي.

عام 1976: تنظيم قطاع التربية والتكوين في الجزائر، وإدراج المدرسة الأساسية.

عام 1978: إنشاء أول وزارة للتكوين المهني.

عام 2003: الشروع في جيل جديد من الإصلاحات في كامل مراحل التعليم.¹

2-2 التحليل النظامي للمنظومة التربوية الوطنية في الجزائر:

تعد المنظومة التربوية الوطنية أهم منظومة في النظام التعليمي الجزائري، وتحظى بالأولوية على كل الأصعدة، فهي القاعدة الأساسية لعمل منظومة التعليم العالي ومنظومة التعليم والتكوين المهنيين، ولهذا سنخصص لها الجانب الأكبر من التحليل.

2- التحليل التطوري التاريخي للمنظومة التربوية الوطنية:

3-1 لمحة تاريخية عن المنظومة التعليمية في الجزائر منذ الاستقلال:

للتعرف على واقع المنظومة التربوية في الجزائر منذ الاستقلال سوف نتطرق إلى مراحلها والفترات التي مرت بها.

3-1 المرحلة الأولى 1962 - 1970:

لقد كان الدخول المدرسي للموسم الدراسي 1962/1963 أصعب دخول مدرسي في تاريخ الجزائر، وذلك لعدة أسباب منها الإنهاك والتعب اللذين كانا سمة أمة خرجت من الحرب، بالإضافة إلى قلة الموارد الاقتصادية ومشكل التأطير، فكان ميدان التربية في الجزائر يتميز حينها أنها منظومة غريبة بمضامينها وتنظيمها ومهامها، ومحدودة في طاقتها، كما أنها موجهة إلى نسبة من الأميين تزيد عن 85 %، ولذلك وجب أن تعود المدرسة إلى إرادة الشعب الجزائري، ولاتخاذ إجراءات سريعة ن حيث تم الإعلان عن الدخول المدرسي في 1962/10/15 من طرف رئيس الجمهورية آنذاك السيد أحمد بن

¹ وزارة التربية الوطنية، المجلس الأعلى للتربية، وثيقة تتعلق ب: المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة وإصلاح التعليم الأساسي، الوثيقة القاعدية، (الجزائر: 1998)، ص9.

بلة ، كما تم تصيب اللجنة الوطنية لإصلاح التعليم سنة 1963 وكانت البداية بإجراءات تخص السيادة الوطنية أهمها:

- ترسيم اللغة العربية والدين الاسلامي في مناهج التعليم.
- توجيه عناية لدروس التاريخ وتصحيح مسار تدريس هذه المادة.
- تكثيف الجهود الرامية إلى توفير إطارات التعليم.

انطلقت الجزائر في تعريب المراحل الأولى من التعليم الابتدائي ، حيث تقرر تعريب الأولى ابتدائي سنة 1965، ثم تتابعت العملية وهكذا بدأ في التعريب المرحلي حيث عربت السنوات من التعليم الابتدائي تعريبا كاملا .

فالتعليم الابتدائي في هذه المرحلة يشمل ست سنوات دراسية تتوج بمسابقة السنة السادسة التي يمكن الناجح فيها بالالتحاق بالتعليم المتوسط ، أما التعليم المتوسط فيشمل ثلاثة أنماط هي:

- التعليم العام ويدوم أربع سنوات ، ويتوج بشهادة الأهلية والتي عوضت فيما بعد " بشهادة التعليم العام " .
- التعليم التقني ويدوم ثلاث سنوات ويؤدي في إكماليات التعليم ويتوج بشهادة الكفاءة المهنية
- التعليم الفلاحي ويدوم ثلاث سنوات ويؤدي في إكماليات التعليم الفلاحي ويتوج بشهادة الكفاءة الفلاحية.

أما التعليم فيشمل ثلاثة أنماط هي:

- التعليم الثانوي العام : يدوم ثلاث سنوات ويتعلق الأمر بمختلف شغل البكالوريا (رياضيات علوم تجريبية ، فلسفة) ، أما ثانويات التعليم التقني تتعلق باختبار بكالوريا شعب (تقني رياضي ، تقني اقتصادي).

- التعليم الصناعي والتجاري: وهو يحضر التلاميذ لاجتياز شهادة في الدراسات الصناعية والتجارية وتدوم خمس سنوات.¹
 - التعليم التقني : يحضر التلاميذ لاجتياز شهادة التحكم خلال ثلاث سنوات من التخصص بعد التحصل على شهادة الكفاءة المهنية .
- كما تم إلغاء النظام الفرنسي لشهادة البكالوريا بصدور المرسوم 495/63 المؤرخ في 1963/12/31 وتم استحداث بكالوريا جزائرية يمتحن فيها التلاميذ مرة واحدة في السنة بعد نهاية الدروس في المرحلة الثانوية والتي تدوم ثلاث سنوات.²
- 3-2 المرحلة الثانية 1971 - 1980:**

وفي بداية هذه المرحلة أصبح عمر المدرسة الجزائرية ثمان سنوات لتسجل تطور هام رافق مسار هذا النوع من المتعلمين حيث شهد تقدمها في عدد المعاهد التابعة وعدد المتوسطات و الثانويات ، وقد ارتفع عدد المعاهد الاسلامية من ثمان فقط سنة 1963 إلى ستة عشر معهدا سنة 1965 موزعة على العديد من مناطق الوطن ، وبلغت اثنين وخمسون معهدا سنة 1976.³

بعد الجهود المتواصلة والمبذولة من قبل الدولة شرع في التفكير في منظومة تربوية جديدة وقامت الوزارة بعدة تجارب ميدانية ، فتجسدت هذه الجهود في اتخاذ أمرية 1976/04/16 والتي هي بمثابة ارضية تعتبر قانونا مدرسيا ، يتضمن هذا النص على التربية والتكوين فيستمد هذا النظام الجديد مبادئه من القيم العربية والإسلامية وينص على الخصوص على إجبارية التعليم و مجانيته، وتعميم استعمال اللغة العربية ، وجعل النظام التربوي من اختصاص الدولة ، ونصت الأمرية أيضا على تفرع النظام التربوي إلى أربع مستويات: التعليم التحضيري والأساسي بطوريه والمتوسط والثانوي والتعليم العالي ، وقبل الاصلاح

¹ المعهد الوطني للتكوين مستخدمى التربية ، النظام التربوي والمناهج التعليمية الجزائر

(2004) ، ص 18 / 19

² المرجع نفسه، ص19

³ هياق إبراهيم ، اتجاهات أساتذة التعليم المتوسط نحو الإصلاح التربوي في الجزائر "

أساتذة متوسطات أولاد جلال وسيدي خالد نموذجا ، منكرة ماجستير غير منشورة (جامعة منتوري : قسم علم الاجتماع ، 2010/2011) ، ص133.

الشامل الذي طرأ سنة 1980 الذي ينص بإقامة المدرسة الأساسية اتخذت عدة اصلاحات وتعديلات جزئية ذات أهمية كبرى وقد تمت بناء على ثلاثة اختيارات :

- الاختيار الوطني بإعطاء التعريب والجزارة مما يستحقان من العناية.
 - الاختيار الثوري بتعميم التعليم وجعله في متناول الكبار والصغار .
 - الاختيار العلمي بفتح التعليم والعصرنة والتحديث والتحكم في العلم والتكنولوجيا .
- ورغم هذه الجهودات الجبارة كان من اللزوم أن تستعين الدولة بالتعاون الأجنبي ، فتمت في العشرية الأولى بعد الاستقلال إغارة الكثير من المتعاونين من الأقطار العربية الشقيقة وكذلك من دول أخرى ابتداءً من سنة 1970.¹

3-3 المرحلة الثالثة من 1981-1990:

عرفت هذه المرحلة تنصيب الإصلاح الجديد والمتمثل في التعليم الأساسي بداية من الثمانينات بموجب الأمر 35/76 المؤرخ في 16/04/1976 ، والقاضي بتنظيم التربية والتكوين ومواكبة التطور الحضاري والتكنولوجي من خلال وضع مخطط توضيحي من أجل هيكلية النظام التربوي.²

إن إنشاء المدرسة الأساسية في محاولة للتغيير تماشياً مع المستجدات من تعميق التعريب ومسائر للتغيير الاجتماعي والاقتصادي الذي تشهده الجزائر ، وترسيخاً للمبادئ السياسية للدولة ولطموحات الجماهير ، حيث تهدف إلى تربية النشأ على الخلق الاشتراكي وعلى حب العمل والتمسك بقيم الحضارة العربية الإسلامية ، وتربيته على حب الوطن

¹ تركى رايح ، أصول التربية والتعليم (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، 1990) ، ص 55.

² وزارة التربية الوطنية ، النشرة الرسمية للتربية الوطنية الجزائر : المديرية الفرعية للتوثيق ، مكتب النشر ، عدد 1992) ، ص 21.

والدفاع على مكاسب الثورة، وتحصيل المعارف العلمية التقنية اللازمة لرقى الأمة والنمو الاجتماعي والاقتصادي للوطن.¹

قد تم تنظيم في هذه المرحلة كما يلي:

• التعليم الأساسي :

شهدت هذه الفترة إرساء معالم المدرسة الأساسية وتنفيذها وتعميمها بشكل تدريجي باعتبارها مدرسة قاعدية تتميز بطابع الإلزام في فترتي التعليم الابتدائي الذي يدوم ست سنوات وفترة التعليم المتوسط الذي يدوم أربع سنوات.

• التعليم الثانوي: لم يشهد التعليم الثانوي في هذه الفترة تحولات بل اقتصرت هذه التحولات في :

- إدراج التربية التكنولوجية (1984 -1985) من طرف الوزارة .

- إدراج التعليم الاختياري (لغات / اعلام آلي / تربية بدنية) .

- فتح شعب تعليم جديدة كشعبة العلوم الاسلامية .

• التعليم التقني : وكانت أهم التحولات تتمثل فيما يلي :

- إقامة التعليم الثانوي القصير المدى الذي يتوج بشهادة الكفاءة المهنية ، والذي ظل ساري المفعول من (1980 إلى 1989) .

- فتح شعب جديدة ، وفي نهاية هذه المرحلة تم إدماج القسمين الوزاريين المكلفين بالتربية في وزارة واحدة هي "وزارة التربية الوطنية" .²

3-4 المرحلة الرابعة (1991-2000):

إن هذه المرحلة كانت امتدادا لسابقتها بالعمل بالنظام التربوي وفق المدرسة الأساسية بأطوارها المختلفة والتي تختتم فيها الدراسة بامتحان شهادة التعليم الأساسي ، غير أن ما

¹ بوفلجة غياث ، التربية والتكوين بالجزائر (الجزائر : دار الغرب للنشر والتوزيع 2002) ، ص42.

² المعهد الوطني للتكوين مستخدمى التربية ، النظام التربوي والمناهج التعليمية

الجزائر : (2004) ، ص23.

يميز هذه المرحلة هو التحولات المرافقة لها في الجزائر بعد دستور 23 فيفري 1989 وإقرار التعددية الحزبية ، والسماح بإنشاء الجمعيات ذات الطابع السياسي ، أي الانتقال من الاحادية .

إلى التعددية ، وتماشيا مع التحولات الاقتصادية ، كان لابد أن تنعكس على المنظومة التربوية حتى تتلاءم مصطلحاتها ومفاهيمها المتداولة مع الواقع الاجتماعي والسياسي والاقتصادي¹.

كما اضطر أصحاب القرار إلى القرار ضرورة التخفيف من كثافة البرامج وتكييفها حسب الوضعية الجديدة الناتجة عن التغيرات السياسية والاقتصادية التي عرفت الجزائر ، وبالفعل فقد تم تخفيف البرامج في السنة الدراسية (1993-1994) من خلال إعادة كتابة برامج التعليم الأساسي دون أن تتبع هذه العملية بإعداد كتب مدرسية جديدة ، وتم أيضا إنشاء المجلس الأعلى للتربية لتنسيق الإصلاح سنة 1996 ، كما أوكلت مهمة تكوين المعلمين والأساتذة في مختلف الأطوار إلى المؤسسات ابتداءً من 1991 م².

3-5 المرحلة الخامسة : 2000 - 2017:

في إطار تطور المنظومة التربوية الجزائرية في الألفية الجديدة تم تتصيب اللجنة الوطنية لإصلاح المنظومة التربوية في شهر ماي 2000 ، وقدمت هذه اللجنة تقريرها في الوطنية مارس 2001 للسيد رئيس الجمهورية ولقد كرس مجلس الحكومة ضمن اجتماعات لدراسة هذا الملف الشديد الأهمية ، ثم تواصلت مناقشة مشروع الإصلاح في 06 مارس 2002 ، حيث قرر السيد رئيس الحكومة تشكيل فريق عمل مكلف بضبط خطة عمل لتنفيذ الإصلاح التربوي.

ولقد أدخلت جملة من الاجراءات الجديدة حيز التنفيذ خلال السنوات الدراسية 2003/2004/2005 ، وهكذا يدرج الطور المسمى بالتربية التحضيرية في منطوق إعادة الهيكلة الجديدة للنظام مع السعي إلى تعميم على الأطفال البالغين من العمر خمس سنوات

(1) - بوتليليس مراد ، تطور التعليم في الجزائر من 1830-2011 ، مذكرة ماجستير

غير منشورة (جامعة وهران : قسم العلوم الاجتماعية 2012-2013) ، ص 84.

، أما التعليم الابتدائي فإن مدته تقلصت من ست سنوات إلى خمس سنوات، وتتمثل هذه الاجراءات أيضا في استحداث مادة تعليمية جديدة تحمل اسم "التربية العلمية والتكنولوجية" حيث تدرس ابتداءً من السنة الأولى ابتدائي ، كما تشمل تعليم اللغة الفرنسية كلغة أجنبية أولى تدرس ابتداءً من السنة الثانية ابتدائي ، واعتمادا الرموز العالمية في مادة الرياضيات وتجدر الإشارة في هذا المقام إلى ادخال اللغة الأمازيغية في السنة الرابعة ابتدائي .

أما التغييرات التي أحدثت في طور التعليم المتوسط فهي تشمل تمديد مدة هذا الطور من ثلاث سنوات إلى أربع سنوات ، وتعليم اللغة الانجليزية كلغة أجنبية ثانية من السنة أولى متوسط ، واعتماد نظام الترميز العالمي وإدراج المصطلحات العلمية ، وتعويض مادة التربية التكنولوجية بمادة جديدة هي "العلوم الفيزيائية والتكنولوجية" ، أما اللغة الأمازيغية تحتل مكانتها كلغة وطنية.¹

إذ يتضمن العدد الخاص للنشرة الرسمية للتربية مجموعة النصوص التنظيمية الخاصة بإصلاح المنظومة التربوية التي صدرت منذ إحداث اللجنة الوطنية للإصلاح بالمرسوم الرئاسي المؤرخ في 09 ماي 2000 ، وتعيين وتنصيب أعضائها من طرف رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة . هذا الاصلاح الذي عرف تحضيرا مكثفا قبل البدء في تجسيده ميدانيا في مطلع السنة الدراسية 2004-2005 على مستوى سنة أولى ابتدائي والأولى متوسط ، وتم أيضا تنصيب اللجنة الوطنية للمناهج في نوفمبر 2002 والتي وضعت نتائج أعمالها الأولى والمتمثلة في المناهج التعليمية الجديدة للمستويين المذكورين وتتواصل عملية اصلاح المناهج مع بقية المستويات الأخرى إلى أن يتم تعميمها في مطلع السنة الدراسية 2006-2007 بالنسبة للتعليم المتوسط . و 2007-2008 بالنسبة للتعليم الابتدائي . أما بالنسبة للتعليم الثانوي فإن هيكلة هذه المرحلة وإعداد البرامج الخاصة بها-

¹ حديدان صبرينة ومعدن شريفة ، مدخل إلى تطبيق المقاربة بالكفاءات في ظل

الإصلاح التربوي الجديد في الجزائر " ، العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة

قسنطينة الجزائر ، جامعة أم البواقي ، ملتقى التكوين بالكفايات) ، ص 194 / 200

وفضلا عن اصلاح المناهج التعليمية- يمتد الاصلاح ليشمل مجموع المكونات المتفاعلة الأخرى للنظام التربوي.¹

إن هذا الاصلاح يعد الثاني من نوعه بعد الاصلاح العميق الذي عرفته المدرسة الجزائرية سنة 1976 ، غير أنه إذا كان إصلاح السبعينيات قد أملت فترة بعد الاستقلال وكانت الأسبقية فيه تأصيل المدرسة بمضامينها وإطاراتها وبرامجها فضلا عن ديمقراطيتها وانفتاحها على العلوم التكنولوجية ، فإن الاصلاح الجديد تمليه ظروف أخرى مرتبطة أساسا بالتغيرات التي تعيشها البلاد في المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ، وتم أيضا إصلاح التعليم الثانوي ووضع هيكلية جديدة حسب القرار الوزاري رقم 16 المؤرخ في 2005/05/14 ، وقد شرعت الجزائر في إحداث إصلاح آخر يتمثل في القانون التوجيهي الذي يتضمن مجموعة من الاجراءات من بينها ما يلي :

- الإجراء الخاص بتغيير السلم التعليم من خلال إلغاء نظام التعليم الأساسي .
 - إجراء خاص بتحديد المناهج ومراجعة المضامين وطرائق التدريس.
 - الإجراء الخاص بفتح المجال أمام مساهمة الخواص في تأليف الكتب المدرسية .
- ومن خلال ما سبق يمكن القول بأن هناك ثلاث مستويات أساسية للإصلاح وهي :

- تجديد البرامج الدراسية والوسائل والأدوات الأخرى للتدريب
- كفاءة وحركية الأساتذة من خلال التكوين .
- إعادة تنظيم مدة وشعب التعليم والتدريب .

3- الوظائف الأساسية للمنظومة التربوية الوطنية

التحقيق الغايات الكبرى المذكورة آنفا، توكل الدولة للمنظومة التربوية الوطنية ثلاث وظائف مهام أساسية؛ هي: التعليم، التنشئة الاجتماعية، والتأهيل. وضمن كل وظيفة هناك جملة من الأغراض التي تسعى لتحقيقها، نستعرضها فيما يأتي: ضمان تعليم ذي نوعية يكفل التفتح الكامل والمنسجم والمتوازن لشخصية التلاميذ بتمكينهم من

¹ وزارة التربية الوطنية ، إصلاح المنظومة التربوية الجزائر : مكتب التوثيق للنشر ، ج

وظيفة التعليم: تسعى المنظومة التربوية الوطنية من خلال أدائها لوظيفة التعليم إلى اكتساب مستوى ثقافي عام، وكذا معارف نظرية وتطبيقية كافية قصد الاندماج في مجتمع المعرفة، وكذا تزويدهم بكفاءات عملية تسمح لهم بالتعليم مدى الحياة.

ولتحقيق أغراض وظيفة التعليم يتعين على المدرسة باعتبارها الخلية الأساسية للمنظومة التربوية الوطنية أن تقوم بالوظائف الفرعية الآتية:

- أن تسعى لجعل التلاميذ يكتسبون معارف في مختلف مجالات المواد التعليمية، وأن يتحكموا في أدوات المعرفة الفكرية والمنهجية بما يسهل عليهم عمليات التعلم والاستعداد للحياة العملية؛

- أن تعمل على إثراء الثقافة العامة بتعميق عمليات التعلم ذات الطابع العلمي والأدبي والفني، وتكييفها باستمرار مع التطورات الاجتماعية والثقافية والاجتماعية والتكنولوجية والمهنية، وأن تعمل على ضمان تكوين ثقافي في مجالات الفنون والآداب والتراث الثقافي المحلي والوطني والدولي؛ .

- أن تنمي قدرات التلاميذ الذهنية والنفسية والبدنية، من دون أن تعمل عملية تطوير قدراتهم الاتصالية والتواصلية بمختلف أشكالها وصورها: التعبير اللغوي، الفني، الرمزي، والجسماني؛

- أن تتكفل بتزويد التلاميذ بمختلف الكفاءات الكفيلة بأن تضمن لهم القدرة الفعلية على حل مشاكلهم الآنية والمستقبلية، وكذا التأقلم والتكيف مع كل متغيرات الحياة العملية الاجتماعية، الثقافية والاقتصادية...)

أن تمكن التلاميذ من التحكم في اللغة العربية باعتبارها اللغة الرسمية للدولة الجزائرية، إضافة إلى لغتين أجنبيتين على الأقل (الفرنسية والإنجليزية) لتسهيل عملية إدماجهم وانفتاحهم على العالم الخارجي؛

- أن تعمل على تمكين التلاميذ من استخدام تكنولوجيات الإعلام والاتصال الحديثة في حياتهم اليومية، وفي حياتهم العملية المستقبلية...

وظيفة التنشئة الاجتماعية: تسعى المنظومة التربوية الجزائرية من خلال قيامها بوظيفة التنشئة الاجتماعية، أن تنشئ التلميذ ليصبح مواطناً يحترم القيم الروحية والأخلاقية والاجتماعية والمدنية للمجتمع الجزائري، وكذا القيم الإنسانية العالمية. وللقيام بهذه الوظيفة يتعين عليها أن تضطلع بالمهام الفرعية الآتية:

- أن تربي التلاميذ على احترام آداب الحياة الاجتماعية ضمن كنف الحرية والمسؤولية؛
- أن تشعرهم وتوعيتهم بأهمية العمل باعتباره الثروة الدائمة للفرد والمجتمع؛
- أن تلقنهم مبادئ: العدالة، الإنصاف، التسامح، التضامن، احترام الغير وتساوي المواطنين في الحقوق والواجبات؛
- أن تكسبهم ثقافة الديمقراطية، مبادئ النقاش والحوار، وقبول الرأي الآخر، وتحملهم على نبذ العنف والتمييز؛ .
- أن تنمي لديهم: روح المبادرة، الإبداع، التكيف وتحمل المسؤولية في حياتهم الشخصية والمدنية والمهنية .

وظيفة التأهيل: تسعى المنظومة التربوية الجزائرية من خلال قيامها بوظيفة التأهيل أن تكسب التلاميذ المعارف والكفاءات الأساسية التي تأهلهم بكفاءة للمراحل القادمة في حياتهم بعد خروجهم من المنظومة التربوية الوطنية. وبهذا فهي تسعى (المنظومة التربوية الوطنية) لأن تجعل من المتخرج منها قادراً على:

- إعادة استثمار المعارف والكفاءات المكتسبة وتوظيفها؛
- التكيف المستمر مع تطور الحرف والمهن، وكذا مع التغيرات الاقتصادية والعلمية والتكنولوجية؛
- الاستمرار: بتكوين عال، أو مهني، أو بمنصب شغل يتماشى ومؤهلاته وقدراته وطموحاته.

- استئناف تكوين جديد وكذا الاستمرار في التعلم مدى الحياة بكل استقلالية.¹

9- التحليل الهيكلي للمنظومة التربوية الوطنية

بعد قيامنا بالتحليل الوظيفي في العناصر السابقة سننتقل الآن لإجراء التحليل الهيكلي للمنظومة التربوية الوطنية للوقوف على أهم مكوناتها ومركباتها، وعلى تركيبها الحالية

9-1 الأنظمة الفرعية للمنظومة التربوية الوطنية

تتركب المنظومة التربوية الجزائرية بدورها من عدة أنظمة فرعية، اعتمدنا في هذا التقطيع على معيار الغاية، أي على وظيفة وغاية كل نظام فرعي في العملية التعليمية، إضافة إلى معيار السلم التنظيمي. هذه الأنظمة الفرعية تؤثر وتتأثر بالبيئة الداخلية والبيئة الخارجية.

ومن ثمة يمكن حصر هذه الأنظمة الفرعية كما يلي:

1. نظام فرعي أساسي: متعلم . معلم . محتوى تعليمي؛ يعد هذا النظام الفرعي أساسيا لأنه المركز الذي تتم بداخله أكبر عملية تحويل ليحقق النظام ككل غاياته وأهدافه، وأي خلل في هذا الجزء من النظام يعرض النظام برمته للفشل، إنه بمثابة القلب للإنسان، وتتكون من المتعلم: التلميذ هو محور وأساس العملية التعليمية التعلمية، من أجله وحدت المنظومة التربوية ولأجله تعمل.

المعلم: الأساتذة والمعلمون هم العناصر المسؤولون مباشرة عن تقديم المحتوى التعليمي للمتعلمين.

المحتوى التعليمي: ينقل المعلمون للمتعلمين مضمونا تعليميا مستمدة من المناهج والمقررات الرسمية وفق برامج ومواقيت زمنية رسمية بواسطة طرائق بيداغوجية محددة مستعينين بكل الوسائل التعليمية والبيداغوجية الممكنة والمتاحة، ويجرأ هذا المحتوى على: مراحل، مستويات، سنوات ومواد تعليمية ضمن مسار تعليمي سنتعرض له لاحقا) تحكمه أنماط تقييم معينة.

¹ المادة 2 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية المؤرخ في 23 يناير 2008، قانون 04 /08 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 ليوم 27 يناير 2008 الموافق لمحررم 1419هـ.

ولتنجح العملية التعليمية لابد أن يكون هناك تفاعل بين العناصر الأساسية الثلاثة: متعلم، معلم، محتوى تعليمي.

2. نظام فرعي قيادي . إدارة . رقابة : يقوم هذا النظام الفرعي بأدوار مهمة في سبيل أن يحقق النظام الفرعي الأساسي غاياته وغايات النظام التعليمي ككل، ويتشكل من العناصر الآتية :

الوصاية التعليمية: مدراء التربية، وزير التربية الوطنية، ومهمتها قيادة النظام وتوجيهه لتحقيق غايات النظام؛

الإدارة التعليمية: وتتشكل من المساعدين التربويين، المستشارين، مديري المدارس والمتوسطات والثانويات والمناقن. ويتمثل دورهم في الإدارة والمتابعة اليومية للعملية التعليمية؛

المفتشون: يقوم المفتشون بدور الرقابة، ويسهرون على متابعة تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية والتعليمات الرسمية داخل المؤسسات التعليمية بما يكفل ضمان حياة مدرسية يسودها الجد والعمل والنجاح، إضافة إلى قيامهم بدور التوجيه.

3. نظام فرعي مساعد: بالإضافة إلى النظامين الفرعيين السابقين، تحتاج المنظومة التربوية الأداء أغراضها إلى أعضاء آخرين يساعدونها في ذلك؛ هم:

المكتبيون والمخبريون؛

مستخدمو علم النفس والتوجيه المدرسي والمهني؛

مستخدمو المصالح الاقتصادية؛

مستخدمو التغذية المدرسية؛

مستخدمو السلك الطبي والشبه طبي؛

مستخدمو الأسلاك المشتركة: الحراس، عمال النظافة...

4. نظام فرعي اقتصادي: لا تستطيع المنظومة التربوية الوطنية أن تعمل وتسير بدون رؤوس أموال: نفقات التسيير ونفقات التجهيز.

5. **البيئة الداخلية للمنظومة التربوية الوطنية:** تؤدي المنظومة التربوية الوطنية ضمن بيئة داخلية تؤثر فيها وتتأثر بها، تتكون من :

البيئة الاجتماعية: أو النظام الاجتماعي ككل الذي تتواجد ضمنه المنظومة التربوية الوطنية، وتتكون على وجه الخصوص من: العائلة أولياء التلاميذ، النقابات العمالية، الجمعيات والأحزاب السياسية، المعتقدات، العادات والتقاليد، القيم...، وتعمل البيئة الاجتماعية في حالات عديدة كجماعات ضغط على المنظومة التربوية؛

البيئة الاقتصادية: تتأثر المنظومة التربوية بالبيئة الاقتصادية على عدة أصعدة، لاسيما في مجال تمويلها وفي متطلبات اليد العاملة التي تحتاجها المؤسسات، والتي تعرف تغيرت مستمرا يحتم على المنظومة التربوية التكيف معه باستمرار؛
البيئة الثقافية: تتأثر المنظومة التربوية بالبيئة الثقافية التي ولدت فيها، وتؤثر فيه بتطويرها وإثرائها.

6. **البيئة الخارجية:** في ظل العولمة أصبحت المنظومة التربوية مضطرة للتعامل مع المحيط

الخارجي بكل إيجابياته وسلبياته.

10- المسار التعليمي الحالي للمنظومة التربوية الجزائرية

تتكون المنظومة التربوية الجزائرية من المستويات التعليمية الآتية.¹

1. **التربية التحضيرية؛** وهي التي تحضر الأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين خمس (5) وست (6) سنوات للالتحاق بالتعليم الابتدائي، وتعد المرحلة الأخيرة من مراحل التربية ما قبل المدرسية التي تشتمل التكفل الاجتماعي والتربوي للأطفال الذين يتراوح سنهم بين ثلاث (3) وست (6) سنوات.

2. **التعليم الأساسي،** الذي يشمل التعليم الابتدائي والتعليم المتوسط، ومدته تسع (9) سنوات، وهو تعليم إجباري:

¹ (المادة 27 من القانون 08 /04) الذي سبق ذكره

أ- **التعليم الابتدائي**، إن السن القانوني في المنظومة التربوية الجزائرية للدخول إلى التعليم الابتدائي هو ست (6) سنوات كاملة، ويدوم خمس (5) سنوات، ويتوج متمه بنجاح بشهادة نجاح تسمح له بالانتقال إلى التعليم المتوسط؛

واقع نتائج شهادة التعليم الابتدائي من (2009-2017) :

تعد مرحلة التعليم الابتدائي مرحلة مهمة باعتبارها اللبنة الأساسية لبناء الجيل الجديد فضلا على أنها تستقطب أكبر شريحة من المتدربين ، ويوضح الجدول التالي نسب النجاح في شهادة التعليم الابتدائي في فترة ما بين (2009-2017)

جدول رقم 1 :نسب النجاح في شهادة التعليم الابتدائي ما بين (2009 - 2017)¹

السنة	نسبة النجاح
2009	71-70
2010	64-34
2011	78-46
2012	76-00
2013	76-07
2014	80-38
2015	81-57
2016	79-99
2017	89-38

- المصدر - وزارة التربية الوطنية

ويتم الانتقال إلى السنة الأولى متوسط عند حصول التلميذ على المعدل 5.10 . ويتم

الحصول على هذا المعدل بطريقتين :

التلميذ الذي يتحصل على المعدل في امتحان نهاية مرحلة التعليم الابتدائي ينتقل اليا .

¹ وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم الابتدائي المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة

التلميذ الذي لم يتحصل على المعدل في نهاية مرحلة التعليم الابتدائي ولكي ينتقل بحسب له المعدل السنوي للسنة الخامسة ابتدائي وفق القاعدة الآتية :

$$\text{معدل الانتقال} = (\text{معدل امتحان شهادة التعليم الابتدائي} + \text{المعدل السنوي للسنة الخامسة ابتدائي} \div 2)$$

ب- **التعليم المتوسط**، ويدوم أربع (4) سنوات، ويتوج متمه بنجاح بشهادة التعليم المتوسط، تسمح له بالتوجه والانتقال إلى التعليم الثانوي، أما التلاميذ غير الناجحين في هذا المستوى فيمكنهم الالتحاق إما بالتكوين المهني وإما بالحياة العملية إذا بلغوا سن السادسة عشر (16) سنة كاملة

واقع النتائج في شهادة التعليم المتوسط من (2007-2018) :

شهدت مرحلة التعليم المتوسط في هذه الفترة إصلاحا مس الشكّل والمضمون ، حيث التعليم الذي يتوصل المرحلة الابتدائية والمرحلة الثانوية من التعليم الأساسي والذي يدوم ثلاث سنوات إلى التعليم المتوسط والذي يدوم أربع سنوات ، وكانت هذه الفترة كما هو موضح في الجدول التالي :

جدول رقم 2 : نسب النجاح في شهادة التعليم المتوسط ما بين (2007 - 2017)¹

السنة	نسبة النجاح
2007	%44
2008	%47.93
2009	%50.40
2010	%66.33
2011	%70.35
2012	%72.10
2013	%48
2014	%59.54
2015	%53.57
2016	%54.42
2017	%56.33

- المصدر - وزارة التربية الوطنية

ويتم الانتقال إلى السنة الأولى ثانوي وفق طريقتين:

التلميذ الناجح في امتحان شهادة التعليم المتوسط (المتحصل على عدل أكبر أو يساوي 10/20) ينتقل تلقائيا إلى السنة الأولى ثانوي.

التلميذ الذي لم ينجح في امتحان شهادة التعليم المتوسط (المتحصل على معدل أصغر من 10/20) يحسب له معدل القبول على النحو التالي :

$$\text{معدل القبول} = (\text{معدل سنة رابعة متوسط} + \text{معدل شهادة التعليم المتوسط} + 2)$$

كل تلميذ تحصل على معدل قبول أكبر أو يساوي 2010 ينتقل إلى السنة الأولى ثانوي

¹ وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم المتوسط المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة 17:25

3- التعليم الثانوي العام والتكنولوجي، وهو المسلك الأكاديمي الذي يلي التعليم الأساسي الإلزامي مباشرة، يدوم ثلاث (3) سنوات، يتوج متمه بنجاح بشهادة بكالوريا التعليم الثانوي تسمح له بالالتحاق بالتعليم العالي، وينتظم هذا المستوى التعليمي بجذع مشترك في السنة الأولى؛ وشعب بداية من السنة الثانية.

واقع النتائج في شهادة التعليم الثانوي:

تعد مرحلة التعليم الثانوي مرحلة مهمة للتلميذ ، حيث من خلالها ينتقل إلى التعليم العالي ، وعرف التعليم الثانوي كغيره من الأطوار التي سبقته اهتماما كبيرا من قبل الوصاية من أجل رفع المستوى وتحسين نوعية الإنتاج ، إلا أن ذلك لم ينعكس على النتائج بصفة واضحة ، ومن هذا المنطلق نعرض نتائج هذه المرحلة في الجدول التالي:

جدول رقم 3 : نسب النجاح في شهادة البكالوريا في ما بين (2006-2017)¹

السنة	نسبة النتائج
2006	51.15
2007	53.29
2008	53.19
2009	45.04
2010	61.23
2011	62.45
2012	58.84
2013	44.70
2014	45.01
2015	51.36
2016	49.74
2017	56.07

¹ وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم الثانوي المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة 17:25

ويتم النجاح في شهادة البكالوريا من خلال تحصل التلميذ المترشح على معدل أكبر أو يساوي 2010 .

المبحث الثاني: التحليل النظامي لمنظومة التعليم العالي

نستعرض خلال هذا المبحث التحليل النظامي لمنظومة التعليم العالي في الجزائر.

1: التحليل النظامي لمنظومة التعليم العالي الجزائري

إن التعليم العالي هو كل نمط للتكوين أو للتكوين للبحث يقدم على مستوى ما بعد التعليم الثانوي أو التقني من طرف مؤسسات التعليم العالي، لكل حاصل على شهادة البكالوريا .

التحليل التطوري (التاريخي لمنظومة التعليم العالي في الجزائر

مرت منظومة التعليم العالي في الجزائر بثلاث مراحل أساسية منذ الاستقلال إلى يومنا هذا، وهي:

أولاً: المرحلة الأولى (1962-1971)

انطلق التعليم الجامعي في الجزائر عام 1962 بجامعة واحدة (هي جامعة الجزائر التي إنشأها عام 1907) ومدرستين للتعليم العالي، ونظام جامعي موروث عن العهد الاستعماري، وشهدت هذه المرحلة انطلاقة التفكير في الإصلاح الجامعي والتوسع في بناء المؤسسات الجامعية حيث شرع في بناء جامعة قسنطينة، جامعة باب الزوار وجامعة وهران.

ثانياً: المرحلة الثانية (1971-2004)

النظام التعليمي كل متكامل، ولتحقيق غايات النظام التعليمي في الجزائر، كان ولا بد للجامعة وأن تلعب دورها لاسيما في إعداد الإطارات اللازمة لبعث عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية المرجوة من جهة، ومن جهة أخرى لتحقيق البعد الوطني للنظام التعليمي في أسرع وقت ممكن. ففي تصريح لوزير التعليم العالي والبحث العلمي يوم 23/07/1971 قال: "إن الهدف الأول للجامعة هو تكوين الإطارات التي تحتاجها البلاد، بالعدد الكافي وبأقل تكلفة ممكنة" من هذا المنطلق جاءت إصلاحات عام 1971 للتعليم العالي، والتي تعد نقطة انطلاق وارتكاز لمنظومة التعليم العالي في الجزائر. ومن أهم غايات هذا الإصلاح يمكن أن نذكر :

- إدماج الجامعة الجزائرية في سياق حركة التنمية الشاملة
 - جزارة المؤطرين والمكونين،
 - إرساء شبكة جامعية،
 - ديمقراطية التعليم وتعريبه،
 - تأكيد التوجه العلمي والتكنولوجي،
 - تكوين الإطار من حيث الكم والنوعية الضرورية لسد حاجات البلاد.
- وقد مس هذا الإصلاح مختلف الجوانب التي تخص التعليم العالي من حيث: البرامج التعليمية، المسارات والتخصصات الجامعية، مختلف أنواع الشهادات، التسيير البيداغوجي، الهيكل التنظيمي والتسيير الإداري...

وقد عرفت المرحلة (1971-2004) إرساء شبكة جامعية واسعة على مختلف جهات الوطن، كما شهدت العديد من التحويلات التي لا ترقى إلى مستوى إصلاح جذري؛ مثل: الانتقال إلى نظام المعاهد والرجوع إلى نظام الكليات انطلاقاً من عام 1999، العمل بالنظام السداسي ثم السنوي، تغيير تسمية بعض الشهادات، وبعض التخصصات، خلق أو إلغاء بعض الجذوع المشتركة...¹

وتميزت هذه المرحلة بالتنظيم الأساسي الآتي :

- مرحلة التدرج: وتضم نوعين من التكوين العالي:
- 1- التكوين العالي قصير المدى: مدته ثلاث سنوات، يغلب عليه الجانب التطبيقي، ويكفل متمه بشهادة الدراسات الجامعية الجزائرية DEUA

¹ موقع معهد الهقار، (2010/04/23)، نعيم بن محمد ، التعليم العالي في الجزائر: التحديات، الرهانات و أساليب

التطوير، www.hoggar.org

2- التكوين العالي طويل المدى: وفيه نمطان من التكوين، الأول: مدته 4 سنوات، يكمل متمه بنجاح بشهادة ليسانس أو شهادة الدراسات الجامعية العليا، ويغطي في الغالب التخصصات التي غلب عليها الطابع النظري. والثاني: مدته 5 سنوات، يكمل متمه بنجاح بشهادة مهندس دولة، ويغطي التخصصات التقنية والتكنولوجية.

- مرحلة ما بعد التدرج: وتضم طورين من التكوين، هما:

1- طور الماجستير: مدته سنتين على الأقل،

2- طور الدكتوراه: مدته أربع سنوات على الأقل.

ثالثا: المرحلة الثالثة (2004- إلى يومنا هذا)

انطلاقا من عام 2004 شرعت منظومة التعليم العالي في إصلاح جديد يسطح عليه نظام "الليسانس - ماستر - دكتوراه" وجاري تعميمه تدريجيا.

التطور الكمي لمنظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر

لقد كان التعليم العالي في الجزائر جد متأخر بكل المعايير غداة الاستقلال مباشرة؛ حيث لم يتعدى عدد المسجلين في الجامعة في أول موسم جامعي (1962. 1963) 2725 طالبا يؤطّره 298 أستاذا معظمهم أجنبي، وقد تضاعفت هذه المؤشرات في عام 1965، حيث أصبح عدد الطلبة 5636 طالبا في مرحلة التدرج و 211 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، ورغم هذا التطور إلا أن نسبة التمدرس الخامة في المستوى الجامعي في الجزائر كانت لا تتعدى 0.8 %، وهي نسبة ضعيفة جدا .

وفي عام 1970، تضاعف عدد الطلبة بمرة عما كان مسجلا في عام 1965، وبخمس مرات تقريبا عما كان في أول موسم جامعي، وأصبح عدد الطلبة المسجلين 12243 طالبا في مرحلة التدرج، و 317 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّره 842 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 759 إطارا جديدا، وارتفعت نسبة التمدرس الخامة بنسبة 1% لتصل إلى 1.8%.

وارتفعت وتيرة نمو عدد الطلبة في الجامعة الجزائرية بشكل مميز عام 1980، حيث تضاعف عددهم بما يقارب الأربع مرات خلال العشر سنوات الأخيرة (وبأكثر من خمسين مرة عن أول موسم جامعي) وأصبحت الجامعة الجزائرية تضمن تكوين 57445 طالبا في مرحلة التدرج، و3965 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج (تضاعف عددهم بأكثر من عشرة مرات) يؤطّروهم 6207 أستاذا، وتخرج في هذه السنة 6963 إطارا، وقفزت في هذه السنة نسبة التمدرس الخامة إلى 5.9%. وتظهر هذه الأرقام جليا خاصة عدد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج توجه الجزائر الحثيث نحو جزارة التأطير في السنوات القادمة.

وفي عام 1990، واصلت منظومة التعليم العالي في الجزائر تطورها الكمي المتزايد لكن بوتيرة متناقصة عما كانت عليه في سنة 1980، حيث تضاعف عدد الطلبة في مرحلة التدرج بمرتين تقريبا ووصل إلى 181350 طالبا، ونفس الشيء تقريبا بالنسبة لعدد الطلبة في مرحلة ما بعد التدرج (13967 طالبا)، يؤطّروهم 14536 أستاذا، ووصلت نسبة التمدرس الخامة إلى 11.8%.

وفي عام 2000، وصل عدد الطلبة في مرحلة التدرج إلى 407795 طالبا، و20846 طالبا في مرحلة ما بعد التدرج، يؤطّروهم 17460 أستاذا، وتخرج 52804 إطارا، ووصلت نسبة التمدرس الخامة إلى 15.1%. والملاحظ أيضا خلال هذه السنة ورغم التطور الإيجابي للمؤشرات إلا أن وتيرة التزايد قد تراجعت.

وتشير آخر الإحصائيات المتاحة عن الموسم الجامعي 2007/ 2008، أن عدد الطلبة في مرحلة التدرج أصبح 901562 طالبا، يؤطّروهم 30510 أستاذا، وتخرج 120168 إطارا، وبلغت نسب التمدرس الخامة في هذه السنة 23.9%. وهي نسبة تعبر عن المجهود المبذول على مستوى التعليم العالي في الجزائر منذ الاستقلال (وقد تجاوز عدد الطلبة في عام 2009 المليون طالبا). وتضم منظومة التعليم العالي الجزائرية¹

الشبكة الجامعية: وتتشكل من: 34 جامعة، 20 مركزا جامعيًا، 16 مدرسة وطنية عليا، 5 مدارس عليا للأساتذة، 8 مدارس تحضيرية، 6 مؤسسات التكوين العالي خارج قطاع التعليم

¹ حسب موقع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ديسمبر 2009

العالي والبحث العلمي هي: المدرسة العسكرية المتعددة التقنيات، معهد المواصلات السلوكية واللاسلكية بوهران، المعهد الوطني للبريد وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، المدرسة العليا للبنوك، المعهد الجزائري العالي للبتزول، المدرسة العليا الجزائرية للأعمال.

شبكة هياكل البحث، وتضم: 10 مراكز البحث، 4 وحدات البحث، 3 وكالات البحث.

مخابر البحث: تضم شبكة البحث العلمي ستة مائة وتسعة وثلاثون (648) مخبرا بالمؤسسات الجامعية الوطنية وأربعة مخابر تنتمي إلى قطاعات أخرى.

شبكة هياكل الدعم: وتتشكل من ديوانين هما:

1. ديوان المطبوعات الجامعية.

2. الديوان الوطني للخدمات الجامعية.

التحليل الوظيفي لمنظومة التعليم العالي:

بعدها تعرفنا على التطور التاريخي الكيفي والكمي الذي عرفته منظومة التعليم العالي والبحث العلمي في الجزائر منذ الاستقلال، نقوم فيما يلي بإجراء التحليل الوظيفي لهذه المنظومة لتحديد غاياتها ووظائفها الأساسية.

أولاً: غايات منظومة التعليم العالي الجزائرية

بالإضافة إلى المبادئ الكبرى للنظام التربوي الجزائري، واستمراراً لغايات المنظومة التربوية الوطنية، تحاول منظومة التعليم العالي الجزائرية أن تحقق الغايات الأساسية الآتية:

تنمية البحث العلمي والتكنولوجي واكتساب العلم وتطويره ونشره ونقل المعارف؛

رفع المستوى العلمي والثقافي والمهني للمواطن؛

التمتية الاقتصادية والثقافية للأمة الجزائرية عن طريق تكوين إطارات في كل الميادين؛

الترقية الاجتماعية بضمان تساوي الحظوظ للالتحاق بالأشكال الأكثر تطوراً من العلوم والتكنولوجيا لكل من تتوفر فيهم المؤهلات اللازمة.

ثانيا : الوظائف والمهام الأساسية لمنظومة التعليم العالي

وظيفة التكوين : تسعى منظومة التعليم العالي من خلال تأديتها لوظيفة التكوين إلى تأدية المهام الأساسية الآتية:

تكوين الإطارات الضرورية للتنمية الاقتصادية والثقافية للبلاد.

تلقين الطلبة مناهج البحث وترقية التكوين بالبحث في سبيل البحث.

المساهمة في إنتاج ونشر معمم للعلم والمعارف وتحصيلها وتطويرها.

المشاركة في التكوين المتواصل والتكوين مدى الحياة.

وظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي: تعمل منظومة التعليم العالي من خلال تأديتها الوظيفة البحث العلمي والتطوير التكنولوجي إلى تأدية المهام الأساسية الآتية:

المساهمة في الجهد الوطني للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي؛ . ترقية الثقافة الوطنية ونشرها؛

المشاركة في دعم القدرات العلمية الوطنية؛

تثمين نتائج البحث ونشر الإعلام العلمي والتقني؛

المشاركة ضمن الأسرة العلمية والثقافية الدولية في تبادل المعارف وإثرائها.¹

التحليل الهيكلي لمنظومة التعليم العالي الجزائرية الحالية

منذ عام 2004 شرعت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي الجزائرية في إدراج نظام تعليمي جديد (بالموازاة مع النظام القديم)، مقسم إلى ثلاثة (3) أطوار؛ هي: طور الليسانس، طور الماستر، وطور الدكتوراه. 1. طور الليسانس، تتفرع الدراسة في هذا الطور من التعليم العالي إلى ميادين تضم فروعاً موزعة على تخصصات، وتشمل نوعين من المسارات: مسار أكاديمي، ومسار مهني، يدوم هذا الطور ثلاث (3) سنوات موزعة على ستة (6) سداسيات، في كل سداسي مجموعة من الوحدات التعليمية (أساسية، استكشافية، منهجية، عرضية)،

¹ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 03 / 273 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 54 ليوم 24 أوت 2003 الموافق ليوم 25 جمادى الثانية 1424

تتميز بتعليم إجباري وتعليم اختياري، ويمكن تحويلها من مسار إلى مسار، يتوج متم هذا الطور بنجاح بشهادة ليسانس.

2. طور الماستر، تتفرع الدراسة كذلك في هذا الطور من التعليم العالي إلى ميادين تضم فروعاً

موزعة على تخصصات، وتشمل نوعين من المسارات مسار أكاديمي، ومسار مهني، ويدوم هذا الطور من التعليم العالي سنتين (2)، موزعة على أربعة (4) سداسيات، في كل سداسي مجموعة من الوحدات التعليمية (أساسية، استكشافية، منهجية، عرضية) تتميز بتعليم إجباري وتعليم اختياري، يتوج متمها بنجاح بشهادة ماستر.

3. طور الدكتوراه، ويدوم ثلاث (3) سنوات، يتوج متمها بشهادة دكتوراه .

اهم التحديات التي يواجهها التعليم العالي في الجزائر:¹

- الطلب موعد الدخول الفعلي بسبب الخدمات الجامعية المتأخرة و ذلك بالرغم من المجهودات المبذولة في سبيل احتضان الأعداد الهائلة للطلبة .
- قلة التأطير و أغلب الأساتذة المؤطرين برتبة أستاذ مساعد كما أن نسبة كبيرة من أساتذة التعليم العالي (بروفسور) على أبواب التقاعد.
- نمطية التكوين المبنية على التلقين بحيث لا تفتح المجال للإبداع و الابتكار الفردي و إن وجد هذا فإنه يبقى محاولات فردية و ليست سياسة تعليمية.
- التكوين الكمي على حساب التكوين النوعي و ذلك للتكلفة التي أصبح يتطلبها التعليم الأمر الذي أثقل كاهل الدولة إضافة إلى تغير منظومة القيم المجتمعية بحيث لم يبقى للتعليم نفس المكانة المرموقة التي كان يحظى بها في السابق.
- هجرة الكفاءات و عدم بقائها في الداخل للمساهمة في التأطير و تكوين و تنمية البلاد.

¹ المادة 6 من المرسوم التنفيذي رقم 03 / 273 المؤرخ في 23 أوت 2003 المحدد مهام الجامعة والقواعد الخاصة بتنظيمها وسيرها الصادر في الجريدة الرسمية رقم 54 ليوم 24 أوت 2003 الموافق ليوم 25 جمادى الثانية 1424

- البحوث المنجزة هي بحوث من أجل نيل الشهادات و ليست بحوث تتجزز بهدف التطبيق العملي لها مما أدى إلى الحد من فعالية البحث العلمي و عدم مساهمته في تفعيل العملية التنموية.
- تنامي معدلات البطالة بين خريجي الجامعات.

خصائص المناهج الجامعية الحالية:

- تتميز المناهج الجامعية في الجامعات الجزائرية بما يلي أ:
- قدم المناهج التعليمية المستعملة في الجامعات الجزائرية و التي تتوافق و بيئة التعليم العالي القديمة و لا تتوافق مع البيئة التعليمية الحالية خاصة في ظل المتغيرات الدولية التي فرضت بيئة تعليمية سماتها المعرفة و التي أسأها المرود البشري.
- المناهج المستوردة من الدول المتطور الأخرى و عدم توافقتها مع البيئة التعليمية الجزائرية: في السنوات الأخيرة حاول الدول العربية و على رأسهم الجزائر إجراء مجموعة من الإصلاحات مست مختلف الأطوار التعليمية على رأسها التعليم العالي لعل أهمها إدخال نظام LMD في مختلف التخصصات الجامعية هذا النظام الذي يعتبر غامض الملامح بالنسبة للطلبة و الأساتذة ، و في الأصل هو تجربة أوروبية تتوافق مع البيئة التعليمية و الاقتصادية و السياسية و الاجتماعية الأوروبية، هذه التجربة التي يتنبأ لها الكثير من الخبراء الجزائريين بالفشل نظرا لعدم توافقتها مع البيئة الجزائرية.
- غموض المقررات المدرسة و غياب برامج واضحة و مفصلة للمحاور المدرسة لمعظم المواد: في بداية السنة تمنح المقاييس للأساتذة من أجل تدريسها و عندا مطالبة الأستاذ الإدارة بالبرنامج التدريسي للمقياس يلقي رد من بعدم وجود برنامج وزاري يحدد المحاور الأساسية الواجب تدريسها خلال السنة، و حتى إن وجدة هذه البرامج فهي إما فيها نقص أو تكرار أو غموض في بعض المحاور و هذا بالطبع سوف يؤثر بشكل أو بآخر على المناهج التعليمية المتبعة في الجامعات الجزائرية.
- التخطيط و التنظيم غير السليم للبرامج و المناهج المتبعة في التعليم العالي و تولية عملية إعداد البرامج لأشخاص ليسوا في التخصص.

- النقل الحرفي للمقررات و برامج المواد من مقررات بعض الدول المتطورة مثل فرنسا و هذا في عدة مقاييس على رأسها مقاييس العلوم الاقتصادية و التي لا تتوافق مع مستوى الطالب الجزائري في البيئة الحالية.
- التأثير السلبي لمناهج ما قبل التعليم العالي على منهاج التعليم العالي: إن ضعف أو قصر المناهج المسطرة من طرف وزارة التربية و التعليم و التي تعتبر القاعدة و المنطلق لمناهج التعليم العالي أثر بشكل مباشر على الطرق التعليمية في الطور الجامعي.
- ارتفاع عدد الطلبة و تركيز إدارة الجامعة على الكم لا الجودة : إن أصل هذا المشكل ينطلق أساس من عدد الناجحين في شهادة البكالوريا و ارتفاع عدد الناجحين مما يزيد عدد الملتحقين بالجامعات و مع ضعف المناهج المتبعة و ضعف الطالب على السواء أدى بالإدارات على مستوى الوزارة و على مستوى الجامعات إلى التركيز على الكم على حساب جودة الطالب و مع مرور الوقت أثر هذا على المناهج و المقررات الدراسية بجل فيها نوع من التساهل و التقصير من طرف الأساتذة و الإدارة من أجل زيادة عدد الناجحين.
- ضعف مستوى الأستاذ مما يولد عدم القدرة على تطبيق المناهج و المقررات الدراسية : يعتبر ضعف الأستاذ من الأسباب الرئيسية في فشل أو ضعف المناهج المطبقة و هذا يعود إلى عدة أسباب أهمها- تدريس مقاييس ليست في التخصص ، ضعف تكوين الأساتذة و عدم كفاءته، نقص الرقابة على الأساتذة ، ضعف عملية الاختيار و التوظيف، الفساد الإداري في الجامعات، الظروف المادية.
- ضعف مستوى الطالب: يقر كل الأساتذة في الوقت الراهن بضعف مستوى الطالب الجامعي و هذا بالطبع يؤثر بشكل مباشر على المناهج و الطرق التعليمية المتبعة، فالأستاذ و الإدارة من خلال ملاحظتهما ضعف مستوى الطلبة يحاولان مع مرور الوقت تكييف المناهج التعليمية مع مستوى الطالب و مع الزمن تدهوره هذه المناهج و أصبحت العلاقة طردية بين مستوى الطالب و المناهج ، هذا من أجل رفع مستوى النجاح.

- غياب هيئة مختصة في التخطيط استراتيجي للمناهج التعليمية على مستوى عالي في الوزارة.
- عدم توافق و مواكبة البرامج و المناهج المتبعة للتطورات التكنولوجية الحالية: نلاحظ أن البرامج المناهج المتبعة في التعليم العالي لا تتوافق و التقنيات المعلوماتية التكنولوجية الحديث، و عدم التوافق و مسايرة التطورات الحاصلة على الساحة المعلوماتية يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج التعليمية المتبعة.
- انفصال المناهج التعليمية عن الواقع المؤسسي : تعمل الدول الغربية على تعزيز المناهج التعليمية من خلال ربطها بالواقع المؤسسي، على خلاف الدول العربية و على رأسها الجزائر هناك شرح كبير بين المناهج التعليمية و الطرق الأكاديمية المدرسة في الجامعات و الواقع المؤسسي و هذا بالطبع يؤدي إلى إضعاف مصداقية المناهج و الطرق التعليمية المتبعة لأنه من المفروض أن الجامعات مولد المورد البشري الذي يستغل مباشرة من طرف مختلف المؤسسات على مستوى البلد.
- عدم تطبيق المرجعية الوطنية في إعداد المناهج.
- عدم التوفيق بين حاجات المجتمع و محتويات البرامج.
- عدم الانسجام داخل المادة الواحدة و بين المواد.
- صعوبة مجارة مناهج التعليم الجامعي للتطورات الحديثة في مجالات العلوم والتكنولوجيا المختلفة وتدني مستوى استجابتها لمتطلبات هامة مثل الارتباط باحتياجات سوق العمل ومراعاة التوازن بين النظري والعملي والذي يلاحظ من خلال الساعات المخصصة للتدريب العملي.
- اعتماد المنهج الدراسي بشكل رئيسي على الملخصات وقلة الاعتماد على الكتب المنهجية المؤلفة من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- تسود طريقة المحاضرة أنشطة التعليم والتعلم في الجامعة تليها طريقة المناقشة وتكليف الطلبة بكتابة التقارير والبحوث ، أما استخدام الأساليب المحفزة للتفكير المبدع كطرق حل المشكلات والنقاش الاستقصائي والطرق المعززة للعمل التعاوني مثل عمل المجموعات والمشروعات وفنادرة الاستخدام .

- شح فرص التطبيق العملي والتدريب الميداني التي تتوفر إلى حد ما في أجهزة ومرافق الدولة فقط.
- بطء تفاعل القطاع الخاص في تحديد احتياجاته من الخريجين وفي تقديم الخدمات التدريبية أثناء الدراسة.

خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل في الجزائر:

تشير الإحصاءات الدولية لسنة 2009 إلى أن أفضل جامعة جزائرية في الصف الـ 23 إفريقيا و 4132 عالميا ، و هذه النتيجة ذات مدلول واقعي و لا تحتاج إلى تبرير، و هذا إن دل وإنما يدل على قلة كفاءة الطالب الجزائري نظرا لعدم كفاءة باقي المعايير الأخرى المرتبطة بالتعليم الجامعي، و هذا ما جعل مخرجات التعليم العالي التي يستقبلها سوق الشغل تتميز بما يلي:

- ✓ تخريج عدد هائل من الطلبة مثقلين بكم معرفي هائل لكن جاهلين بكيفية توظيف هذه المعارف العلمية عند اقتحام عالم الشغل.
- ✓ بعد المكتسبات العلمية عن ما يصادفه الطالب الجامعي في سوق العمل.
- ✓ عدم اهتمام الطالب بشكل عام بالتحصيل العلمي بقدر اهتمامه بالحصول على شهادة تؤهله للحصول على وظيفة مستقبلا.
- ✓ غياب الطالب الجامعي المثقف الذي يكون على دراية بكل ما يحصل من حوله من متغيرات اقتصادية و اجتماعية.
- ✓ عدم إدراك الطالب بالمجالات المهنية التي يمكن أن يؤهله لها تخصصه، و هذا ما يؤدي إلى التركيز على تخصصات معينة دون
- ✓ تخصصات أخرى.
- ✓ صعوبة الاندماج في عالم الشغل، نظرا لغياب مهارات الاتصال و القيادة من جهة و غياب المهارات المهنية من جهة أخرى.

متطلبات دمج مخرجات التعليم الجامعي في التنمية الاقتصادية

من أجل تطوير وظيفة الجامعة و جعل مخرجاتها البشرية أكثر قدرة على التكيف مع سوق الشغل، فإنه يتعين تحقيق الجوانب التالية:¹

1. تحويل دور الجامعة من التركيز على التوظيف إلى التركيز على مبدأ خلق فرص العمل:

تسعى الجامعات التقليدية إلى البحث عن توافق مخرجاتها مع متطلبات التوظيف في سوق العمل، في حين أن الجامعة الريادية تبني وتصمم مناهجها وتخصصاتها لتخريج طلاب قادرين على خلق فرص العمل في السوق، وهو التوجه الذي أدركته أوروبا حين اعتبرت عقدي السبعينيات والثمانينيات عقدي التوظيف في حين أن التسعينيات وما تلاها من سنين هي حقبة تغيير سياسة التعليم العالي لتركز على مبادئ خلق فرص العمل وثقافة العمل الحر في بناء الأجيال القادمة، وهذا الدور الجديد يعني أن تتمحور مناهج وطرق التدريس حول استثمار الأبحاث والأفكار والمخترعات لتمكن الجامعة من أن تسهم في التنافسية العالمية للدولة، وتُعد خريجها إلى حياة عملية أكثر تعقيدا وأقل استقرارا تتوافق مع طبيعة الوظيفة المؤقتة، وعقد العمل المبني على الجدارة، والتنقل الدولي، والتواصل الثقافي، والانتماء للشركات متعددة الجنسيات، والاعتماد الأعظم على توظيف الذات، وبهذا المعنى تتحول الشهادة الجامعية من كونها وثيقة التوظيف المستديم إلى كونها مجرد بطاقة دخول إلى عالم العمل .

2. الشراكة الحقيقية مع أصحاب المصلحة من القطاعات العامة والخاصة والخريجين:

فالمناداة بالشراكة مع أصحاب المصالح المحيطين بالجامعة مطلب قديم تسعى كثير من الجامعات إلى الحرص على تطبيق بعض ملامحه. لكن المطلوب هو الشراكة المتوازنة التي تتيح للجامعة الاستفادة والتفاعل مع الشرائح المختلفة في المجتمع المحلي والتي يأتي على رأسها الخريجون الذين يعتبرون أصولاً استثمارية ضخمة حين تحسن الجامعة التواصل معهم بمفهوم التمحور حول العميل، هذا إضافة إلى أهمية التركيز على شراكة المنشآت الصغيرة، ورواد الأعمال، والجمعيات غير الهادفة للربح، والتوسع في إنشاء المشاريع المشتركة، والمنشآت

¹ موقع صحيفة الاقتصادية الإلكترونية، (2010/04/20)، أحمد الشميمري، المتطلبات الخمسة لبناء الجامعة الريادية،

الصغيرة، بناء ثقافة المنظمة والسلوك التنظيمي للجامعة يتطلب التركيز على المجتمع المحيط والرواد المحليين .

3. نقل التقنية والمعرفة ويتم ذلك بالتواصل الوثيق مع الجامعات المختلفة:

ومن وسائل نقل التقنية إقامة الواحات العلمية، ومراكز الابتكار وبرامج الملكية الفكرية والحاضنات الافتراضية و الحقيقية، تلك الحاضنات التي يمتد دورها من تشجيع الأعمال الحرة الصغيرة داخل الجامعة مرورا بتقديم الخدمات الاستشارية والتجهيزات المكتبية وحتى استضافة المشاريع ورعايتها حتى تتخرج من الجامعة، ومن خلالها يتم تجسيد ما يسمى بنظرية الحزون الثلاثي المرتكز على الجامعات وقطاعات الأعمال والحكومة والمعزز بالتوأمة المدروسة مع الجامعات المتقدمة في المجالات المنشودة .

4. التعليم القائم على الإبداع والابتكار:

الأساليب التقليدية للتعليم القائم على التلقين والحفظ لم تعد تناسب التعليم الجامعي الحديث، فالجامعة تحتاج اليوم إلى تعليم على توليد الأفكار والتأمل والابتكار، وإطلاق العنان للإبداع المتحرر من النمطية، والتفكير المؤطر، والتدرج المنطقي الرتيب، مع ضرورة تدريب الطالب على التفكير الريادي و الذي يعني تدريب الطالب على مفهوم "المنشأة" أثناء الدراسة الجامعية، هذا المفهوم الذي يوجه التفكير والإبداع إلى مكونات وأنشطة ومهارات بناء "المنشأة" ويصبح التعليم التطبيقي المجال الشائع لأساليب التعليم الجامعي، وقد سبقت أوروبا كثيرا من الدول في هذا المجال، حيث استحدثت منذ عام 1988م عدداً كبيراً من البرامج التشجيعية لمفهوم "المنشأة" في التعليم العالي بشراكة ودعم من شركات القطاع الخاص على المستوى المحلي والإقليمي، وكانت ثمرته أن أعدت جيلاً من الشباب يمتلك روح الريادية، كما أن التعليم الابتكاري القائم على الإبداع والابتكار يتطلب تبني النظام التعليمي متعدد التخصص الذي يتيح للطالب فرصة تعدد التأهيل والاختيار من بين التخصصات المتنوعة مما ينمي سعة الأفق، ورحابة التفكير، وربط الأفكار ويوجد مناخاً تعليمياً متعدد الأبعاد التخصصية يسهم في الوصول إلى فكرة يمكن تحويلها إلى مشروع منتج .

5. نشر ثقافة ريادة الأعمال في أوساط الطلبة:

وجود الإدارة الواعية بأهمية التوجه نحو ريادة الأعمال والمقتنعة بآليات بناء جيل المعرفة والتحول نحو الاقتصاد المعرفي هو أحد أهم عناصر بناء الجامعة الريادية، فنشر ثقافة ريادة الأعمال يتطلب وقتاً طويلاً وبرامج متنوعة وتعهداً مستمرا. هذه القيادة يجب أن تتميز بالإيمان العميق بالفكرة، والتبني الجاد لمفهوم الجامعة الريادية، ووضع الخطط الإستراتيجية لها، والبرامج التنفيذية لمراحلها، ومن ذلك استحداث البرامج الداعمة لبناء رواد الأعمال في التعليم الجامعي مثل مراكز التميز لريادة الأعمال، والأندية والشركات الطلابية، ومنافسات خطة العمل، وزمالة الأعمال ومسابقات مشاريع ريادة الأعمال. وختاماً: فإن ما يبعث على الأمل ويزيد من التفاؤل أن مفهوم الجامعة الريادية لا يزال في عقوده الأولى في أمريكا وأوروبا فيمكن للجامعات الجادة في وطننا الغالي أن تلحق بالركب وتختصر الزمن وتضع لنفسها موقعا تنافسيا بالتميز عن طريق ريادة الأعمال¹¹.

6. توطيد العلاقات مع المؤسسات الاقتصادية

كالمصارف، وأرباب الصناعة، والجمعيات المهنية ك نقابات المهندسين، والمحامين، عن طريق تأمين تمثيل دائم لهم في مختلف المجالس الجامعية (كمجالس الأقسام والكليات والجامعات) بما يتيح لهم تقديم النصح والمشورة العلمية حول حاجات مختلف هذه القطاعات الاقتصادية والإنتاجية، الأمر الذي ينعكس بدوره على المحتوى العلمي للبرامج التعليمية وعلى خطط البحث العلمي في هذه الجامعات.

الفصل الثاني

هيكلية وتحولات سوق الشغل في الجزائر

المبحث الأول: سوق الشغل في الجزائر

تمهيد:

لطالما تم اعتبار سوق العمل من بين أهم القضايا والمسائل التي تم البحث فيها من طرف المفكرين، وذلك تحليل مشاكل سوق العمل قد دخل في مرحلة جديدة، مرحلة عولمة الاقتصاديات، تشكيل أسواق جهوية و كذا حركة اليد العاملة على المستوى الدولي، ما يؤثر بصفة أكيدة على مستويات وتوازنات العرض والطلب، إلا أنه مهما توصل العالم إلى درجة متقدمة من التكتل و العولمة في أسواق العمل، فإن رد فعل هذه الأخيرة اتجاه الاقتصاد سيبقى غير واضح و غير معلوم، باعتبار ان العمل سواء كسلعة أو كخدمة يملكه و يتحكم فيه العامل البشري، كما أن الأفراد لا يتصرفون دوما بالشكل الذي يحقق لهم أعظم منفعة لي النظري شباع ممكن، وحتى نتمكن من بلوغ هدفنا، لابد من توضيح هذا السوق بالتطرق مفهومه ثم العناصر الأساسية المكونة له و أنواعه، و إلى النظريات المفسرة له.

1- الإطار النظري لسوق العمل

أدت التحويلات في المجال الاقتصادي و الانتقال نحو اقتصاد السوق، مع مطلع التسعينيات الى ظهور مشكلات أهمها صعوبة التوفيق بين المكاسب الاقتصادية والاجتماعية ، خاصة ما تعلق منها بالاختلالات الكبيرة التي مست سوق العمل، و ذلك بالتراجع الحاد في عروض العمل مقابل التزايد المستمر في الطلب على التشغيل ، مما جعل هذا الموضوع يقفز الى المراتب الأولى، ضمن أولويات برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية ، مما زاد من خطورة الاختلالات في معادلة العرض والطلب في سوق العمل ، تلك النسب المرتفعة للبطالة.

2- مفهوم سوق العمل

أولاً: التعريف يعرف بأنه نوع من أنواع الأسواق الاقتصادية يجتمع فيه كل من طالبي الشغل، الذين يبحثون عن وظائف مناسبة، مع عارضي التشغيل (الشركات و المؤسسات المختلفة)، حيث يعتبر هذا السوق حلقة وصل بين الطرفين يمكن تعريف سوق العمل اقتصادياً ، بأنه الآلية التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور و التوظيف أي تفاعل لأقوى الطلب و العرض على خدمات العمل ومن أهم ما ميز سوق العمل عن غيره من الأسواق ما يلي:¹

- ❖ غياب المنافسة الكاملة يعني عدم وجود أجر واحد للسوق مقابل الأعمال المشابهة و من أسباب غياب المنافسة الكاملة هو نقص المعلومات عن فرص التوظيف ذات الأجور العالية بالنسبة للعمال، كذلك هناك بعض العمال ليست لديهم رغبة في الانتقال الجغرافي والمهني حيث الأجور عالية.
 - ❖ سهولة التمييز بين خدمات العمل: ولو تشابهت سواء الأسباب عنصرية كالجنس و اللون و الدين ولأسباب اختلاف السن أو الثقافة.
 - ❖ تأثير عرض العمل: و ذلك بسلوك العمل و تفضيلاتهم المختلفة (كمية وقت الفراغ مستوى الدخل، نوعية العلاقات الإنسانية داخل المؤسسة).
 - ❖ تأثير سوق العمل و ارتباطه بالتقدم التكنولوجي .
 - ❖ سوق العمل كأى سوق آخر يتطلب توافر عنصر الطلب و العرض حتى يصبح سوقاً بالمعنى الاقتصادي.
- من مكونات سوق العمل².

¹ - مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، دار الجامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2009 ص 197

² - شلالى فارس، د. محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2004 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004/2005، ص12.

ثانيا: الجوانب الأساسية في سوق الشغل

1 الطلب على العمل :

يعرف بأنه طلبا مشتق، يعتمد على الطلب للسلع التي يتشارك في إنتاجها، فكلما كان الطلب على العمل الذي يدخل في عملية إنتاجها، و يتحدد الطلب على العمل بإيراد الإنتاجية الحدي له.

إن صاحب العمل يستمر في استخدام المزيد من وحدات العمل، حتى يتساوى إيراد الإنتاج الحدي، مع التكلفة الحدية لعنصر العمل ففي ظل توفر الشروط التامة في سوق العمل، تتساوى التكلفة الحدية للعمل مع سعره الثابت، لذا يستمر صاحب العمل في طلب المزيد من وحدات العمل، إلى أن يصل إلى الحد الذي عنده يتساوى إيراد الإنتاجية الحدي مع معدل الأجر مع الأجر الحدي، حيث يتحقق مستوى التوازن و تكزن الأرباح في أعلاها¹.

2: العرض على العمل:

يتوفر عرض العمل على مجموعة من العناصر أهمها :

- ❖ الرغبة في البحث عن العمل و أدائه أو عدم توفر الرغبة لديهم في العمل، و حول طول الفترة التي يقضونها في العمل كل أسبوع أو خلال السنة، و هذه القرارات بمجملها، تحدد عرض العمل، و الباحثون عن العمل و عدد ساعات العمل المنجزة في كل أسبوع أو خلال السنة .
- ❖ على الأفراد أن يقرروا أنواع العمل الذي يرغبون في أدائه، محددين بذلك عرض العمل لحرفة معينة.

¹ - ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005 ، ص 23.

❖ على الأفراد أن يقرروا الجهة التي يعملون لأجلها، محددين بذلك عرض العمل لمؤسسات معينة¹.

3: توازن سوق العمل:

❖ يتم توازن سوق العمل في النقطة التي يتقاطع فيها منحى الطلب على العمل مع منحى عرض العمل.

❖ يكون الطلب على العمل أكبر من العرض على العمل، و هذا يعني أن سوق العمل يعاني من نقص كبير في عدد العمال القادرين و الراغبين على العمل، و يقدر هذا النقص بالمسافة (AB) ، و هذا ما يؤدي إلى تنافس المنتجين، في الحصول على العمال مما يؤدي إلى رفع أجورهم النقدية و هذا يؤدي في النهاية إلى رفع معدل الأجر الحقيقي السائد في السوق هو (W/P) .

يكون عرض العمل أكبر من الطلب على العمل و هذا ما يؤدي الى حلقة فائض في العمل - أي بطالة - و يقدر هذا الفائض بالمسافة (CD) . و من أجل توظيف هذا الفائض في العمل - أي من أجل القضاء على البطالة.

لا بد من العمال أن يقبلوا بتخفيض أجورهم.

4_ الاستخدام:

4 - 1 - مفهوم الاستخدام :

بتعبير الاستخدام يضم القوى العاملة ويشمل الفئات التالية² :

¹ - المرجع نفسه ، ص . 3

² - من قاموس مصطلحات العمل ، مجلة العمل العربي ، العدد : 60 ، 2/1995 ، ص : 185.

* فترة الإسناد هي الفترة التي أخذت فيها الإحصائيات.

4 - 1 - 1 - العاملون :

وهم عبارة عن مجموعة الأشخاص من الجنسين والذين بلغوا حدودا عمرية معينة خلال فترة إسناد زمنية معينة période de référence ، وكانوا منتمين إلى إحدى الفئات الآتية

(أ) عاملون بأجرة :

تضم كل من :

من يمارسون العمل ، أي من كانوا يعملون خلال فترة الإسناد القصيرة مقابل أجر نقدي أو عيني أو كلاهما.

من لديهم وظيفة رسمية وأثناء فترة الإسناد لم يكونوا في العمل ، ولكن على صلة وثيقة بصاحب العمل ، وترتبط قوة الصلة بصاحب العمل أو ضعفها لعدة شروط :

* طول الفترة التي انقضت في التسريح أو الإجازة أو التغيب.

* وجود أو عدم وجود تاريخ محدد للاستدعاء ، أو ضمان للعودة إلى العمل بعد انتهاء فترة طارئة محددة ، أو انتهاء الإجازة.

* الاستمرار أو عدم الاستمرار في دفع الأجر.

(ب) أصحاب العمل والعاملون لحسابهم.

(ج) الأشخاص الذي يتلقون تكويننا ويتقاضون أجرا.

(د) الطلاب وريبات البيوت العاملون خلال فترة الإسناد الزمني. بأجر

4 - 1 - 2 - العاملون لدى أسرهم بدون أجر:

يرى العرف الدولي على تعريف الفاعلين لدى العائلة بدون أجر بأنهم الأفراد الذين يعملون لدى ذويهم أكثر من ثلث (1/3) ساعات العمل العادية ، إلا أن هذا التعريف يثير إشكالية كيفية تحديد كل وقت العمل أو ثلث وقت العمل المعتاد ، خاصة أن الأراضي

الزراعية في كل من الدول النامية أو المتقدمة على حد سواء تدار على أساس أسري ، فطبيعة العمل في النشاط الزراعي الذي يستوعب معظم هذه الشريحة من العاملين يتصف بأنه عمل موسمي ، ومن ثم فإن تحديد وقت العمل العادي في النشاط الزراعي يصبح بلا مدلول ، ويكفي معيار العمل لدى الأسرة لتصنيف هذه الفئة.

وعلى هذا الأساس ، فإن العمال الذين يصنفون خارج الاستخدام هم :

* الذين أوقفوا عن العمل سواء بصفة مؤقتة أو لفترة غير محددة ، ولا يتلقون أجرا خلال فترة الإسناد.

* غير الملتحقين بعمل أو وظيفة أو عدم قيامهم بأي مشروع، وقاموا باتخاذ الترتيبات اللازمة للالتحاق بوظائف جديدة ، أو ممارسة مشروع خاص في تاريخ لاحق.

ويرتبط الاستخدام بعدة جوانب بناء على عدة معطيات توضح أكثر طبيعة هذه العلاقة.

3_ توزيع الاستخدام:¹

3 - 1 - توزيع الاستخدام على حسب الحالة العملية:

يقصد بالحالة العملية للفرد بأنها حالة علاقته بالاستخدام خلال فترة زمنية معينة ، وتضم الحالات التالية :

- صاحب عمل.

- عامل بأجر.

- عامل لدى العائلة بدون أجر.

(د) الطلاب وريبات البيوت العاملون بأجر خلال فترة الإسناد الزمني.

¹ - من قاموس مصطلحات العمل ، محلة العمل العربي، المرجع السابق ، ص : 187-189.

3-2 العاملون لدى أسرهم بدون أجر :

يرى العرف الدولي على تعريف الفاعلين لدى العائلة بدون أجر بأنهم الأفراد الذين يعملون لدى ذويهم أكثر من ثلث (1/3) ساعات العمل العادية ، إلا أن هذا التعريف يثير إشكالية كيفية تحديد كل وقت العمل أو ثلث وقت العمل المعتاد ، خاصة أن الأراضي الزراعية في كل من الدول النامية أو المتقدمة على حد سواء تدار على أساس أسري فطبيعة العمل في النشاط الزراعي الذي يستوعب معظم هذه الشريح

من العاملين يتصف بأنه عمل موسمي ، ومن ثم فإن تحديد وقت العمل العادي في النشاط الزراعي يصبح بلا مدلول ، ويكفي معيار العمل لدى الأسرة لتصنيف هذه الفئة.

وعلى هذا الأساس ، فإن العمال الذين يصنفون خارج الاستخدام هم :

* الذين أوقفوا عن العمل سواء بصفة مؤقتة أو لفترة غير محددة ، ولا يتلقون أجرا خلال فترة الإسناد.

* غير الملتحقين بعمل أو وظيفة أو عدم قيامهم بأي مشروع، وقاموا باتخاذ الترتيبات اللازمة للالتحاق بوظائف جديدة ، أو ممارسة مشروع خاص في تاريخ لاحق.

ويرتبط الاستخدام بعدة جوانب بناء على عدة معطيات توضح أكثر طبيعة هذه العلاقة.

3-3 توزيع الاستخدام حسب المهنة :

المهنة هي العمل الذي يمارسه الشخص أثناء فترة معينة ، ومن خلالها نستطيع التعرف على مدى تطور البنين الاقتصادي عموما ، ويعتمد توزيع الاستخدام حسب المهنة على التفرقة بين مهن تتطلب إعداد علميا ومهنيا لمدة طويلة ، ومهارة على مستوى عالي بينما تتطلب المهن الأخرى مستويات أقل من المهارة ، تتطلب إعدادا وتأهيلا أدنى من سابقتها ، وبالإضافة إلى أن التركيب المهني يعطي وصفا للهيكلة الوظيفي للاستخدام

بتوزيعاته الفنية والإدارية والوظيفية ، فهو عنصر أساسي لتخطيط الاستخدام، وتوجيهه بأحسن الطرق ، ويتم قياس التركيب المهني تبعا للمعادلة :

$$TE = \frac{n}{N}$$

TE : نسبة المشتغلين في المهنة.

n : عدد العاملين في المهنة.

N : مجموع العاملين في كل المهن.

والتركيب المهني يتسم بخاصية متميزة بين التوزيعات الأخرى للاستخدام ، ويرجع هذا إلى أن المهنة تعتبر خاصية تلتصق بالفرد ، وعليه فهي ترتبط لعمليات التعليم والتكوين.

3-4 توزيع الاستخدام حسب الحالة التعليمية :

يقصد بالحالة التعليمية المستوى التعليمي أو التكوين ، وبديهي أن هناك ارتباطا قويا بين هذا التوزيع والتركيب المهني لقوة العمل ، وتصنيف الحالة التعليمية إلى مستويات يختلف من مجتمع لآخر ، ويضم عادة ما يلي :

أمي - ملم (يقراً ويكتب) - ابتدائي - إعدادي - ثانوي - جامعي - شهادة مهنية.

3-5 توزيع الاستخدام حسب النشاط الاقتصادي :

يعبر هذا التوزيع عن درجة تطور البنين الاقتصادي في المجتمع ، ويمكن أخذ التصنيف الثلاثي المعتاد في الدراسات الاقتصادية حيث يضم القطاع الأول ، الزراعة والصيد والرعي والصناعة الاستخراجية ، ويمثل القطاع الثاني الصناعة التحويلية ، بينما يشمل القطاع الثالث الخدمات

4_ اختلال سوق العمل في الجزائر¹ :

يعاني سوق العمل (في الوطن العربي) عامة من خلل بين العرض والطلب، ويقصد بالعرض جميع الراغبين في العمل من الداخلين الجدد (خريجين وغير خريجين) والراغبين في الالتحاق بعمل أفضل والمسرحين بسبب التخصص، كما يقصد الطلب فرص العمل في القطاعات والتخصصات المختلفة سواء المحلية أو الأجنبية، ويتجلى الخلل في الآتي:

- ❖ التباين في توزيع قوة العمل جغرافيا سواء على المستوى القطري أو الإقليمي .
- ❖ التوزيع غير المتوازن لقوة العمل على الأنشطة المختلفة .
- ❖ عدم توازن بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل .
- ❖ عجز الاقتصاد العربي عن تحريك الاستثمارات والأنشطة الاقتصادية القادرة على توفير فرص عمل للقوة العاملة
- ❖ من الشباب .
- ❖ تزايد نسبة البطالة من وخاصة الشباب منهم.
- من الأسباب التي تؤدي إلى البطالة ما يلي :
- ❖ تدني المستويات التعليمية لغالبية العاطلين على العمل .
- ❖ الغالبية العظمى من العاطلين الشباب المتعلم وانخفاضها بين الأميين .
- ❖ ضعف الخبرة المهنية المتوفرة لدى العاطلين عن العمل .
- ❖ غياب التدريب المهني الموجه لسوق العمل .
- ❖ الهوة الكبيرة بين التأهيل التعليمي للشباب وبين متطلبات سوق العمل .
- ❖ نسبة بطالة الإناث مرتفعة.

5 - أنواع سوق العمل

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين و هما¹:

¹ - د. أحمد خطابي، مجلة بطالة الشباب في الوطن العربي، دراسة تحليلية إحصائية.

سوق العمل الرسمي و سوق العمل الغير رسمي و كل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية

أولاً: سوق العمل الرسمي:

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

1 - القطاع العام

1-1 : القطاع الحكومي :

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي و الشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع لائحية او تعاقدية توفر كبيراً من الاستقرار في العمل و ثبات الدخل ، كما تفتح فرص زيادة التأهيل و من ثم الترقية و تتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي و العمل النقابي و بالتالي نجد معلومات إحصائية من المتعطلين من سبق لهم العمل في هذا الاطار وهي ادق الاحصائيات في بلدان العالم الثالث وعلى أثرها يمكن حساب نسبة مشاركة فئة معينة من الاطفال و المرأة في قوة العمل إلا ان وفرة العاملين و الخاصة بالإدارة

الحكومية و القلة النسبية لساعات العمل الفعلية مع تدهور الأجر الحقيقي للعاملين بسبب التضخم تلجأ اعداد كبيرة منهم إلى عمل آخر لبعض الوقت و بالتالي غياب الاحصاء الرسمي لهذا العمل الموازي لهذه الفئة وبالتالي تجد وزارات القوى العاملة او العمل تحفظ هذه الفئة

1-2 : قطاع المؤسسات العمومية

لعبت المؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب اليد العاملة بجانب القطاع الحكومي قبل الثمانينات ، ولكن الهيكلية و إعادة هيكلية هذا القطاع عدة مرات ، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجياً عن التوظيف وخاصة عند تطبيق مبدأ تنفيذ برنامج

¹ - مدني بن شهرة ، الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، مرجع سبق ذكره، 197.

الخصوصة بالاتفاق مع المؤسسات العالمية حيث تم تصنيفه وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام و بفعل سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن إنهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد ، تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر إفرار البطالة في الجزائر وما أسري من امتيازات في قطاع الإدارة ، أسري على القطاع العمومي إلا انه يختلف من حيث مستوى الاجورية ، تتسم أجور المؤسسات العمومية بالارتقاء البيني بالمقارنة بقطاع الادارة نتيجة استحداث بعض الحوافز .

القطاع الخاص:

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

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

20% إلى 1 من مجموع الوظائف وبالتالي نجد أن العمل الرسمي ارتفع من 26.6% خارج القطاع الفلاحي في سنة 1992 34.7% إلى سنة 2000¹.

6 - النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر

1 - النظرية الكلاسيكية² :

يعتبر الاقتصادي الفرنسي جان باتيساي من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية ، بنظرية حول المنافذ وقانونه المعروف بقانون ساي الذي يقول أن "العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فل عرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقاً للتوازن في سوق تنافسية".

و يعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض و الطلب ، يتكون سوق العمل و يتجدد الأجر الحقيقي التوازني (ثمن العمل) الذي يستقر عنده العمل

من خلال تعادل العرض و الطلب ، و من ذلك فان التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق ، مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، و هذا ما نادى به آدم سميث فأن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تراكم رأس المال .

2- النظرية الكينزية :

لقد جاء كينز بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية، حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، و أن حجم استخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي، و الميل للاستهلاك، و مقدار الاستثمار . إذ أن الميل للاستهلاك، و مقدار الاستثمار هما اللذان يحددان حجم الاستخدام و من ثم فإن حجم الاستخدام هو الذي

¹- لحرر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014 دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم

الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2013/2014، ص 11.

²- قوجيل منير، سياسة التكوين المهني سوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة،

822013 . - ص، 2014

يحدد الأجر الحقيقية، و ليس العكس، فالطلب على العمل لا يعتمد بصورة مباشرة على مستوى الأجر، إلا أن تغيرات الأجر تؤثر بصورة غير مباشرة على الاستخدام من خلال تأثيرها على الميل للاستهلاك و الميل للاستثمار بالرغم من نقد كينز للنظرية الكلاسيكية، إلا أنه أقر من ناحية أخرى صحة

التحليل الكلاسيكي في مجال نظريات الأسعار و التوزيع¹ .

من ناحية أخرى، يرفض كينز آلية الأجر كسبب للبطالة، لأن انخفاضها سيؤدي الى انخفاض دخل العمال، وبالتالي انخفاض الطلب على السلع مما يعقد مشكلة تصريف السلع بالأسواق. وعليه فإن سر وجود البطالة يكمن فيما يلي :

لقد لاحظ كينز أن حالة التوظيف الكامل ما هي إلا حالة خاصة جدا، وأن الطلب الكلي الفعال هو المحدد للعرض الكلي، و من أجل زيادة تشغيل العمال يجب رفع حجم هذا الطلب ، والذي بدوره ينقسم الى طلب على السلع الاستهلاكية و طلب على السلع الاستثمارية.

3- النظرية الحديثة:

تضم هذه النظرية عدة نظريات من أهمها مايلي

• نظرية البحث عن العمل²:

ترجع هذه النظرية معدلات البطالة الى رغبة الأفراد في ترك وظائفهم الحالية، من أجل البحث و جمع المعلومات عن أفضل فرص العمل الملائمة لقدراتهم و هيكل الأجر المقترن بها، و تنطلق هذه النظرية من الفرضيتين التاليتين :

- أن الباحث عن العمل على علم تام بالتوزيع الاحتمالي للأجر المختلفة.

¹ - مدني بن شهرة ، مرجع سبق ذكره ، ص،ص 141 - 142.

² - أ. زاوش رضا، - أ. جمال بن سعدي، البطالة في الجزائر، التعريف - الأسباب - الآثار الاقتصادية، جامعة

مسيلة، ص 5.

وجود حد أدنى للأجور ، بمعنى أن العامل سوف يقبل أي أجر أعلى منه، و يرفض أي أجر أقل منه .حاولت النظرية الكشف عن أسباب زيادة البطالة بين فئات معينة من قوى العمل ، خصوصاً الشباب الوافدين الجدد لسوق العمل ، نتيجة لعدم درايتهم بأحوال السوق ، كما أن الانتقال من وظيفة لأخرى من شأنه أن يرفع من معدل البطالة أثناء فترة التنقل بين الوظائف المختلفة.

*نظرية اختلال سوق العمل :

تفترض هذه النظرية عكس النموذج الكلاسيكي والنيو كلاسيكي لتحليل سوق العمل، جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير ، و يرجع هذا الجمود من وجهة نظر أنصار هذه النظرية ، الى عجز كل من الأجور و الأسعار عن الاستجابة الكافية للتغير الذي يحدث في هيكل العرض و الطلب السوقي ، و تكون النتيجة الحتمية، وجود فائض في المعروض من قوة العمل يزيد عن حجم الطلب ما يؤدي الى وقوع البطالة الإجبارية ، ولا ترى هذه النظرية أن وقوع البطالة يأتي نتيجة لاختلال سوق العمل بمفرده، بل أنها محصلة متزامنة لاختلال العرض والطلب في سوق السلع و الخدمات و سوق العمل¹.

*نظرية تجزئة سوق العمل :

أول من تناول فكرة ازدواجية سوق العمل هما الاقتصاديان Piore و Doeringe خلال أعمالهما الصادرة سنة 1971 والمرتبطة بأسواق العمل العالمية وتحليل القوى العاملة حيث أوضحت دراستهما الميدانية قوة أن العمل تتعرض لنوع من التجزئة على أساس العرق، النوع، السن والمستوى التعليمي.

تهدف النظرية إلى البحث عن أسباب ارتفاع معدلات البطالة في نهاية الستينيات وبداية السبعينيات ومن ثم تقديم العلل حول تزامن وجود معدلات بطالة مرتفعة في قطاعات معينة

¹ - لعرفي عودة، محددات الأجور و أثرها على العمالة في الجزائر، مذكرة ماجستير، جامعة حسيبة بن بوعلي

مع حدوث ندرة في القوى العاملة في قطاعات أخرى. وتفترض النظرية وجود نوعين من الأسواق، يختلفان من حيث الخصائص والوظائف المرتبطة بكل منهما على النحو التالي¹

1- سوق أولي :

يتميز هذا السوق بالاستقرار الوظيفي، إذ يشمل مناصب عمل ذات أجور مرتفعة في ظل ظروف جيدة وآفاق مستقبلية مهيأة لأمعة، وتستخدم في هذه السوق الفنون الإنتاجية كثيفة رأس المال وفئة عمالية ماهرة التي تحرص المؤسسة الاحتفاظ بها، كما تتمتع مثل هذه الأسواق بدرجة عالية من استقرار الطلب على منتجاتها، ومن الطبيعي أن ينعكس هذا الاستقرار على اليد العاملة المشغلة فيها .

2- سوق ثانوي :

يمتلك الخصائص العكسية للسوق الأولى: أجور منخفضة، حركية عالية لليد العاملة، علاقات العمل فيه فردية تسودها أحكام تعسفية، مناصب عمل محدودة الآفاق مع تعرض أغلب العمال إلى البطالة، إذ تستخدم أساليب إنتاجية كثيفة العمل، والتي تتأثر بسهولة بالتقلبات في مستوى النشاط الاقتصادي، ونتيجة لذلك تحتاج هذه السوق فئات من العمل لا تتمتع بنفس الحقوق والضمانات السائدة في السوق الأولى.

¹ - سليم عقون ، قياس المتغيرات الاقتصادية على معدل البطالة " دراسة قياسية تحليلية " ، مذكرة ماجستير ، جامعة فرحات عباس سطيف، 2009-2010 ، ص2

المبحث الثاني: متطلبات سوق الشغل

تحليل العمل

مفهوم تحليل وتصميم العمل:

هو عملية تحديد محتوى، أي تحديد ما يتضمنه العمل من واجبات ومسؤوليات وصلاحيات واتصالات، ومخاطر مع تحديد للمكائن والآلات المستخدمة خلال أدائه، والظروف التي يؤدي خلالها مع تحديد ما يتطلبه الفرد من مهارات ومعارف وخبرات للقيام به بشكل ناجح¹.

كذلك يعرف بأنه العملية التي يتم من خلالها تحقيق التكامل بين محتوى العمل (المهام والوظائف والعلاقات) ومكافأته من جهة والمؤهلات المطلوبة (المهارات والمعارف والقدرات) لكل وظيفة من جهة أخرى².

ولهذا فإن تحليل العمل كوسيلة لاحتواء الفروقات الفردية في المؤهلات عند أداء الأعمال كالعمر والقدرات، والمهارات والخبرات، والسلوكيات بهذا فإنه يعد العملية التي يتم من خلالها تحقيق المواءمة بين الفرد والوظيفة أي وضع الشخص المناسب في المكان المناسب، ولهذا عند القيام بعملية التحليل يجب الأخذ بعين الاعتبار خصائص الفرد وخصائص الوظيفة المراد تحليلها.

كما أن النتائج عملية التحليل جانبيين مهمين، بحيث أن جميع المعلومات التي يتم التوصل أو الحصول عليها من عملية التحليل يتم تبويبها في نموذجين هما: وصف العمل وتصنيف العمل، إذ أن المعلومات والبيانات التي يتضمنها كل من الوصف والتصنيف تكون

¹ - WWW. UNPEF-EDU.Org.DATE:20.07.2006.heure:11:03

² - صالح عودة سعيد: إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994، ص 59. 4.

متكاملة مع بعضها، ولكن وفي غالب الأحيان نجد أن البعض لا يميز بينهما ويعتبرون أن الوصف والتوصيف بمثابة وصف العمل، ولتوضيح الفرق بينهما نعرض مفهوم كل منهما:¹

أ/ **وصف العمل:** وهو يعني تحديد الواجبات والمسؤوليات التي يتضمنها العمل والطريقة المعتمدة في أدائه، مع تحديد للمكانن والآلات المستخدمة وظروف العمل التي يؤدي ضمنها، أما فيما يتعلق بأهداف العمل والنتائج المتوقعة من الفرد القائم به فإنها تدخل ضمن الوصف في بعض الحالات وليس في جميعها. كما تجدر الإشارة إلى أن احتواء وصف العمل على قدر عالي من التفاصيل تعتمد على طبيعة الهدف الذي من أجله يتم إعداد الوصف.

ب/ **توصيف العمل:** يعد توصيف العمل لأجل أن تتمكن الإدارة من اعتماده لاختيار الأفراد الأكثر تناسبا من حيث المؤهلات اللازمة والضرورية لأداء العمل وبالتالي استبعاد تلك العناصر التي لا تمتلك المؤهلات المطلوبة.

ولتحديد المؤهلات والمواصفات الضرورية فإن توصيف العمل يتضمن عوامل التقييم المعتمدة ضمن نظام التقييم، ويتم تحديد مدى حاجة العمل المعني لهذه العوامل وتحديد مستوى الحاجة كذلك، لذلك فإن توصيف العمل يتطلب معلومات محددة جدا، وهذا التحديد يكون مناسباً لأن هذه المعلومات ستكون بمثابة الأساس عند تطبيق نظام تقييم العمل.

3. تكنولوجيا العمل:

3.1 مفهوم التكنولوجيا:

هي عبارة عن الأعمال الآلية والتعليم وزيادة المهارات عن طريق ما يعرف باستخدام الحواسيب والإنترنت وما يتعلق بها من أدوات وأساليب عمل تكنولوجية، وفي التنظيمات الكبيرة يتم استخدام تكنولوجيا العمل في جميع المستويات التنظيمية، فكلما تكنولوجيا تشير

¹ - صالح عودة سعيد، مرجع سابق، ص 61-62.

إلى مفهومين، فالمقطع الأول "TECHNO" يعني فن، صنعة، أو تقني أما المقطع الثاني من الكلمة "LOGY" فهو يشير إلى مذهب أو علم أو نظرية، وهي عبارة عن علم تطبيقي أو طريقة فنية لتحقيق هدف علمي، وهي كذلك جميع الوسائل التي يتم استخدامها لتوفير كل ما هو ضروري لتحقيق مستويات معيشية معينة.

ولقد تباينت وجهات نظر العلماء حول تحديد معني دقيق وواضح لمفهوم تكنولوجيا العمل، فهناك من يتطرق لها على أنها تطوير العملية الإنتاجية والأساليب المستخدمة لتخفيض تكاليف التشغيل، وهناك من ينظر لها على أنها تلك الأساليب والعمليات الفنية التي تستخدمها منظمات الأعمال التغيير المدخلات وتحويلها إلى مخرجات.¹

2.3 أهمية تكنولوجيا العمل:

أصبح استخدام التكنولوجيا في العمل من المقومات الأساسية لنجاح التنظيمات الإدارية، فالتغيرات والتحولات العالمية في أداء الأعمال تدفع التنظيمات إلى البحث عن أساليب عمل تواكب هذه التحديات وتحافظ على بقائها واستمرارها، فالمنافسة الشديدة في ضوء هذه التحولات أدت إلى ضرورة استخدام التكنولوجيا في أداء الأعمال.

فعمل الإدارات يتطلب استخدام التكنولوجيا بصفة دائمة ومستمرة، والعمل دون استخدام هذه الأساليب يجعل أداء المنظمات دون المطلوب وبتكاليف عالية، إضافة إلى تراجع البناء التنظيمي لعدم قدرته على مواكبة المستجدات، فاستخدام التكنولوجيا يساعد التنظيمات الإدارية في السيطرة على البيئة المحيطة، ويساعد كذلك على توجيه الجهود بما يكفل العمل على تحقيق الأهداف المرسومة.

فتكنولوجيا العمل هي المعرفة والأدوات والأساليب والنشاطات المستخدمة في تحويل مدخلات المنظمة إلى مخرجات يترتب عليها الحفاظ على البقاء والاستمرار ومواجهة التحديات، لذلك أصبح لزاما على التنظيمات الإدارية استخدام الأساليب التكنولوجية مثل

¹ - موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، الجامعة الأردنية، ط1، 2002، ص 146.

أسلوب العمل و، بناء على كثافة رأس المال المستخدم، أي استخدام مستويات متطورة من تكنولوجيا العمل في العمليات الإنتاجية، والابتعاد عن الأساليب التقليدية أو نصف الآلية في أداء الأعمال.¹

4.3 مراحل تطور تكنولوجيا العمل:

لقد مرت التكنولوجيا بعدة مراحل كغيرها من مراحل تطور المعرفة الإنسانية، ويمكن تحديد هذه المراحل فيما يلي:²

- مرحلة الصناعة اليدوية .

- مرحلة المكننة .

- مرحلة الإنتاج الكبير .

- **مرحلة التحكم الآلي:** وهذه هي المرحلة الأهم حيث شهدت تزايد الحاجات الاستخدام التكنولوجية في العمل وانتشرت التكنولوجيا في جميع التنظيمات الإدارية في العالم، وهذا الانتشار دليل على الحاجة المتزايدة لاستخدامها، فكل مرحلة من هذه المراحل ساهمت في تطوير واستخدام التكنولوجيا، ويلاحظ انتشار الحواسيب في العمل الإداري، فهو ذا أثر كبير وواضح على زيادة وسرعة الأداء وتنظيمه وترتيبه لدرجة أن الأساليب اليدوية القديمة أصبحت غير ملائمة للاستخدام في الوقت الحاضر، فمهام وواجبات التنظيمات الإدارية أصبحت على درجة من التعقيد وأصبح من وظائف الإدارة الأولية العمل على زيادة الطاقة الإنتاجية للنظم الإدارية، وهذه الطاقة لا يمكن زيادتها عن طريق استخدام الأساليب التقليدية في العمل، بل عن طريق استخدام الوسائل الحديثة مثل الكمبيوتر والأدوات التكنولوجية المتطورة، أي العمل على تقنية المعلومات.

¹- المرجع نفسه، ص 145.

²- موسى اللوزي، مرجع سابق، ، ص. ص، ص 148-149-150.

فتكنولوجيا العمل وعلى رأسها الكمبيوتر، أصبحت الإدارة الرئيسية المستخدمة في قطاع الأعمال نتيجة لقدرته على إدخال ومعالجة البيانات والمعلومات والقدرة على التخزين والحفظ واسترجاع المعلومات، الأمر الذي يشير إلى دور تكنولوجيا العمل من خلال الكمبيوتر على تبسيط العمل الإداري.

ولتكنولوجيا المعلومات دور كبير في تحديث وتطوير إدارة الأعمال وإدخال معلومات جديدة تؤدي إلى خلق أنواع جديدة من الوظائف ومجالات عمل ونشاطات كبيرة في بيئات العمل، لذلك يمكن ملاحظة دور تكنولوجيا المعلومات من خلال أنها:

- تساعد على توفير قوة عمل فعلية داخل التنظيم.
- تساعد على زيادة قنوات الاتصال الإداري بين مختلف الإدارات.
- تساعد على تحقيق رقابة فعالة في العمليات التشغيلية
- تساعد على توفير الوقت خاصة للإدارة العليا للتفرغ لواجبات أكثر أهمية مما هي فيه.
- تساعد على تقليص حجم التنظيمات الإدارية.

ولهذا فقد أصبحت تكنولوجيا العمل في الوقت الحاضر من أساليب العمل المستخدمة في القطاعات الإنتاجية، وأصبحت هي الرائدة في قطاع الأعمال، حيث شهد هذا القطاع زيادة في الطلب على استخدام الحواسيب في التنظيمات الإدارية، لدرجة أن شركات الحاسوب أصبحت تمثل المراكز الأولى في السوق المالي وسوق الأعمال.

هذا بالإضافة إلى شبكة الإنترنت التي أصبحت من أكثر الشبكات أهمية في مجال عمل منظمات الأعمال، فهي شبكة تقدم خدمات كثيرة من خلال الأساليب التالية:

- الشبكة العالمية العنكبوتية.
- لوحة الإعلانات الإلكترونية.

- المناقشات الجماعية.

- البريد الإلكتروني...

متطلبات استخدام تكنولوجيا العمل:

يحقق استخدام تكنولوجيا العمل في المنظمات الكثير من الفوائد التي تعود على التنظيم وعلى الأفراد، فهي تؤدي إلى تغيير في حياة الأفراد وكذلك في حياة التنظيمات الإدارية من حيث البقاء والاستمرارية ومواكبة المستجدات في البيئات المحيطة، ولكن حتى يمكن الاستفادة من التكنولوجيا فإن استخدامها يتطلب توافر متطلبات كثيرة منها:¹

ضرورة وجود كوادر إدارية ماهرة قادرة على التعامل معها ومعرفة خصائصها، كما يتطلب استخدامها ضرورة العمل على تطوير الأنظمة الإدارية وأنظمة الاتصالات المعمول بها لكي تتمكن المنظمة من الاستجابة للتغيرات والاستفادة منها، كما لا بد من العمل على تكوين قوة العمل وزيادة مهاراتها وقدراتها إضافة للعمل على توفير بيئة عمل جيدة ومناخ تنظيمي فعال قادر على تهيئة الأجواء المنافسة لاستخدام التكنولوجيا، ويؤدي استخدام الحواسيب الإلكترونية وما يتفرع منها من أجهزة ومعدات ذات استخدام مكثبي مثل، أجهزة تصنيف المعلومات والطباعة الإلكترونية إلى توفير قوة عمل فعلية ذات مهارات وقدرات عالية، فاستخدام هذه الأجهزة بكفاءة وفعالية يؤدي إلى توفير الوقت وزيادة الإنتاجية

ويتطلب استخدام تكنولوجيا العمل ضرورة توافر الموارد المادية للحفاظ عليها وصيانتها وضرورة توافر ما تحتاجه من معدات وأجهزة وقطع غيار، وتوفير بيئة ملائمة للعمل التكنولوجية من حيث التهوية والتخزين والتشغيل وتوافر قطع الغيار، إضافة إلى عمل الدراسات المسحية لمعرفة وتحديد ما تحتاجه هذه الأجهزة في المستقبل، ولمعرفة ما توصلت إليه صناعة التكنولوجيا

¹ - المرجع نفسه ص 151

4. التخطيط للمستقبل الوظيفي:

1 . 4 مفهوم التخطيط للمستقبل الوظيفي:

هو تلك العملية التي يمر بها الفرد ليحدد أهدافه الوظيفية والطريق الملائم للوصول إليها.

كذلك هو تلك العملية التي تمارسها المنظمة ليحددوا أهدافهم الوظيفية وطرق تحقيقها.¹ ولهذا فإن الأفراد الذين ينظرون إلى مستقبلهم الوظيفي بجدية قد يقررون تصميم خطة منهجية لهذا المستقبل.

2 . 4 أهداف ومزايا تخطيط المستقبل الوظيفي:

أ/ أهداف تخطيط المستقبل الوظيفي:

يشمل تخطيط المستقبل المهني وضع أهداف محددة لنوع العمل الذي نرغب فيه، ومستوى المسؤولية التي نرغب في توليها، ونوع المؤسسة التي نرغب في العمل بها، ومن خلال هذه الأهداف يمكن من استهداف الخبرة والتكوين والمؤهلات الضرورية.²

كما تتمثل أهداف تخطيط المستقبل الوظيفي في:³

- تحقيق مصالح المنظمة في الحصول على الأفراد الملائمين ورفع كفاءتهم.
- تحقيق مصالح الأفراد في اختيار الحياة الوظيفية الملائمة وإعدادهم للمرور في مراحلها المختلفة.

¹ - علي محمد عبد الوهاب، استراتيجيات التغيير الفعّل، "نحو أداء بشري متميز"، جامعة عين شمس، ص 36.

² - مالكوم بيل، ترجمة: مركز التعريب والبرمجة، التدريب الناجح للموظفين، الدار العربية للعلوم، ط1، 1997، ص 36.

³ - د. علي محمد عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 37 .

ب/مزايا تخطيط المستقبل الوظيفي:

تشمل مزايا تخطيط المستقبل الوظيفي ما يلي: ¹

- تحقيق الفرص الملائمة للعمل
- توفير فرصة الترقية
- تقليل معدل دوران العمل
- إشباع الحاجات النفسية والذهنية للأفراد
- تحريك دوافع الأفراد نحو النمو والتطور
- تقليل احتمال تقادم الأفراد
- زيادة رضا العاملين
- زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء
- رفع كفاءة وفاعلية المنظمات
- حسن استغلال جهود الأفراد وقدراتهم.

4 . 3 عملية التخطيط للمستقبل الوظيفي:

أ/ من الذي يقوم بالتخطيط للمستقبل الوظيفي:

يتم اللجوء اليوم بشكل متزايد إلى التشاور مع مستشارين متخصصين في تخطيط المستقبل الوظيفي، ومع الذين يعالجون المشاكل المتصلة بهذا المستقبل، وهذا التشاور ملائم على الأخص عند مرحلة التحضير للتقاعد، ولا يجب أن نفكر بأن هذا التشاور مهم فقط

¹ - مالكوم بيل، المرجع السابق، ص 37.

للأشخاص الذين فقدوا وظائفهم، بل هو مفيد لكل شخص يرغب في الحصول على أفضل مستقبل مهني، وتشير هذه الاستشارات إلى الحاجات التكوينية للشخص الذي يطلب النصيحة والمشورة، وإذا كانت هذه الاستشارات عميقة فإنها غالباً ما تؤدي إلى نتائج دقيقة¹ وبالإضافة إلى هؤلاء المختصين في شؤون الأفراد، يساهم الفرد نفسه في تخطيط مستقبله الوظيفي، مع العلم أن الرئيس المباشر له كذلك الفضل في ذلك التخطيط.

ب/ عملية مكونات التخطيط للمستقبل الوظيفي:

وتتمثل هذه العملية فيما يلي:²

1- جمع المعلومات عن

- مهارات الفرد وقدراته وطموحه وقيمه واهتماماته.

- فرص الوظائف المتاحة والأماكن (المنظمات التي تستغل القدرات والمهارات والقيم المتوفرة لدى الأفراد).

2- وضع الأهداف واختيار البدائل الملائمة لتحقيقها.

3- اختيار البديل الأنسب على الطبيعة للتأكد من ملاءمته.

ج/ مراحل تخطيط المستقبل الوظيفي:

تتمثل مراحل التخطيط للمستقبل الوظيفي في أربعة مراحل أساسية، مرحلة الاستكشاف ومرحلة الاختيار حيث أن هاتين المرحلتين يمثلان المرحلة الأولية للتخطيط، وهذا هو المقصود من وراء موضوعنا هذا عن مراحل التخطيط وسنتطرق لها بقليل من التفصيل فيما يلي، ثم تأتي مرحلتين متأخرتين هما مرحلة الصيانة حيث أن في هذه المرحلة يصبح الفرد

¹ - مالكوم بيل، ترجمة: مركز التعريب والبرمجة، مرجع سابق، ص، ص 37-38 .

² - علي محمد عبد الوهاب، مرجع سابق، ص 38.

جزء من المنظمة وعضوا هاما في تركيبها التنظيمي، ومرحلة التقاعد التي يتقدم فيها الفرد في العمر، ويهيئ نفسه للتقاعد.

ومما سبق فإننا نتناول أهم تلك المراحل وهي: ¹

1- مرحلة الاستكشاف:

- تعبر هذه المرحلة عن المجهودات التي يبذلها الفرد في التعرف على مهاراته وقدراته واهتماماته والأنشطة التي يمكن القيام بها لتكوين مهاراته وصقلها والتعامل مع الظروف المحيطة به والمؤثرة على حياته الوظيفية.

. ويتوصل الفرد في هذه المرحلة إلى فكرة سليمة ومناسبة عن الوظيفة التي يريدتها، والمسار الذي يمكن أن يسلكه إليها.

- وتتأثر مرحلة الاستكشاف بعوامل كثيرة كالمدرسة والعائلة والأصدقاء ووسائل الإعلام.

2- مرحلة الاختيار: وتتكون هذه المرحلة من عدة خطوات.

- البحث عن وظيفة الاتصال بالمنظمات التي توجد بها الوظائف

- استعراض فرص الوظائف المختلفة

- المقارنة والاختيار - قبول الوظيفة

- الإعداد والتهيئة لشغل وأداء الوظيفة

- ممارسة الوظيفة (أعبائها وواجباتها ومسؤولياتها)

- الحركة الوظيفية (النقل، الترقية...)

- الاستقرار.

¹ - علي محمد عبد الوهاب، مرجع سابق، ص، ص 38-39.

حتى تتمكن المنظمة من مواكبة ما هو جديد في هذا المجال.

تعليق على الفصل :

يمثل الشغل في المنظومة التربوية الاقتصادية الحديثة ، واحد من أبرز ركائز التوازن الاقتصادي ، وأهم عوامل رفع التنمية والمحافظة على نسق التطور ، فإنه يمثل كذلك أهم هاجس اجتماعي لدى الدول والأنظمة باعتباره أحد أكبر عوامل الاستقرار بما يضمنه للأفراد من الشعور بالأمان وما يتيح للأشخاص من قدرة على التعايش السليم المبني على تبادل المصالح بكل يسر وأمان وما يجعله غاية تهدف إلى تحقيقها مختلف السياسات الاقتصادية والاجتماعية.

ومن هذا المنطلق نتعرض بقليل من التعليق الأهم العناصر التي جاءت في هذا الفصل المتعلق بمتطلبات الشغل " إذ نجد أن تحليل العمل والذي من خلاله يتم تحقيق المواءمة بين الفرد و الوظيفة ، فهذه العملية إيجاد قدر من التوافق بين متطلبات العمل وخصائص ومؤهلات الشخص القائم به ، فهي تحتل مكانة رئيسية ضمن مسؤوليات إدارة الموارد البشرية ، وذلك لأهمية توفر هذا التوافق وضرورته لأجل ضمان تحقيق هذا التوافق أما فيما يخص سوق العمل فلقد عرف المجتمع الجزائري في السنوات الأخيرة من خلال الوتيرة المتسارعة للتخفيضات في مستوى التشغيل في المؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال التخلي عن العمالة ، وهذا ما يشكل ضغطا حقيقيا على سوق العمل الجزائري إذ شهد هذا الأخير في السنوات الماضية اضطرابات عميقة و متسارعة من خلال الخروج والتسريح الكبيرين لقوة العمل التي تتمركز في القطاع العام مشكلة بذلك ضغطا جديدا على هذا السوق ، بالإضافة إلى اليد العاملة الجديدة الوافدة لأول مرة إلى سوق العمل والتي تشكل في مجملها مجموع القطاعات الأخرى في المجتمع و المقصود هنا قطاع التكوين المهني.

وللرفع من الشغل لدى الشباب بصفة عامة ، ولدى حاملي الشهادات والتخصصات التكوينية والمهنية بصفة أخص ، أحد أهم وسائل المساعدة على الإدماج في سوق الشغل

والعمل حيث أن هذا الأخير تحول إلى مفهوم ديناميكي يقيم القدرات الذاتية للفرد على الالتحاق به ، عبر أحد أشكال العمل المتاحة إذ يشمل كل الإمكانيات الذهنية والمهارات التي يمكن أن يتحصل عليها الفرد ليكون جاهزا للعمل والشغل ، وطبيعي أن يضم القدرة السريعة على التأقلم باعتبار التغيرات المتسارعة التي يعرفها سوق العمل.

الفصل الثالث

الادماج المهني لمخرجات المنظومة

في ظل علاقة تكوين/عمل

المبحث الأول:

1_ العلاقة الارتباطية بين المنظومة التعليمية والتكوينية مع سوق العمل

من التحولات التي أفرزها الاقتصاد المعاصر ، ضرورة وجود آليات تعمل على ربط الواقع النظري بالواقع العملي ، من أجل تجنب الفجوات التي تحصل في حالة عدم التوافق بين عرض التعليم والتكوين وطلب سوق العمل.

2_ أهمية ومنهجيات ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل¹:

-أهمية الارتباط:

تكمن أهمية ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل في سببين رئيسيين
أ - 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 PEUGEOT و TOYOTA في مجال صناعة السيارات :

فشركة PEUGEOT قامت في سنوات السبعينات بالتوظيف المكثف المهاجرين عن بلاد المغرب العربي وبلدان أخرى ذو مستوى تعليمي متواضع ، بدافع أنّ 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 أنّ عمالها لا يمكنهم التكيف مع متطلبات السوق ، ولا حتى إدماجهم في مراكز بسبب مستواهم التعليمي الضعيف .وبالمقابل كانت شركة TOYOTA قد قامت بتوظيف عمال ذو مستوى البكالوريا ، فساهموا في تحسين النوعية ، بل وأكثر من ذلك تكيفوا بسهولة أكبر - بعد تكوينهم - مع متطلبات المنافسة والتكنولوجيا الحديثة.

إنّ عملية الاندماج في سوق العمل لم تصبح مقتصرة على المتخرجين ، بل ومست ، 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 الأسبوع¹ . بعض هذه الأعمال لا تحتاج إلى مهارات ، وبعضها تتطلب مؤهلات ، ويستطيع الطلبة مواصلة العمل فيها بعد نهاية دراستهم . والأهم من ذلك أن 11 % من الطلبة توافق الأنشطة التي يعملون فيها المتخصص الدراسي ، ولهذا يعتبر عملهم كإدماج مبكر في سوق العمل . فمثل هذه الأنشطة حتى وإن تحوي على عنصر المخاطرة مادام أنها تعيق المواصلة الجيدة للمسار الدراسي ، إلا أنها تساهم في إكساب الخبرة ، وتكوين شبكة علاقات مهنية تفيد الطالب عند انتقائه من دراسته ، وإقباله لسوق العمل .

ب - 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 الشهادات² . الاهتمام بالتعليم والتكوين المهني لم يعد مقتصرا على الصعيد المحلي ، بل تخطى إلى الصعيد الإقليمي ، نظرا لتوسع الحاجات لهذا العنصر ، "ففي أوروبا تمّ وضع برنامج

للتعليم والتكوين المهني لتشجيع التبادل بين الدول الأعضاء من خلال برنامج ERASME الموجه للطلبة و LEONARDO الموجه للأجزاء في إطار التكوين المهني³ . " وفي إطار

- Cathrine BEDUWE , Jean-François GIRET , le travail en cours d'études a-t-il une valeur professionnelle ? revue économie et statistiques , n°378-379 , 25/12/2004 , p : 55.

² - Dominique GAMBIER , Michel VERNIERES , le marché du travail , ed. economica eme édition , Paris , 1991 , p : 173.-³

اتفاق الشراكة مع الاتحاد الأوروبي استفادت الجزائر من بعض حصص برنامج MIDA المخصص لتأهيل وتكوين الإطارات الجزائرية في مختلف القطاعات .

منهجيات الارتباط :

إنّ المشاكل التي تعانيها أسواق العمل في الدول النامية خاصة ناتج عن انعزال نظم التعليم والتكوين المهني بعالم الشغل ، إذ أنّ تركيبة سوق العمل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستخدمات التقنية لا بد وأن تتعكس على هيكله نظام التعليم والتكوين المهني وتؤثر في محتواه وطرق وتقنيات بما يتوافق مع متطلبات واحتياجات سوق العمل ، وفي سبيل تحقيق هذا الهدف يجب اعتماد منهجيات واضحة تحقق هذا الترابط من خلال¹ 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 ومسار تعليمية وتكوينية جديدة تسمح بالجمع بين العمل والتكوين .
- تطوير مؤسسات التعليم والتكوين المهني بما يؤمن اتسامها بالمرونة والقدرة هي 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 .
- استثمار التجهيزات المتوفرة لدى المؤسسات في تكوين الطلاب ومدربي التكوين المهني تحت إشراف المصنع أو الشركة ، ولهذا التنظيم فوائد عديدة لأن يسمح للطلبة والمدربين من تعلم استخدام الأجهزة تحت إشراف مختصين يستطيعون تعليمهم بكفاءة - . الاستفادة

¹ - Thierry BRUNET , Gabriel VINOGRADOFF , dictionnaire de l'emploi et des ressources

humaines , ed. ARTIER , Paris , 2001 , p : 301.

بمحاضرين ومدرسين 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 والمتدربين 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 ومعاهد التعليم والتكوين المهني .

* مدى ممارسة المتخرجين لتخصصاتهم المهنية في مواقع العمل والأسباب الكامنة وراء عدم ممارسة البعض لتخصصاتهم.

* الكشف عن الحاجة لاستحداث أو لإلغاء أو دمج أو تعديل بعض تخصصات البرامج ، بما يتناسب والاحتياجات المرحلية والمستقبلية لسوق العمل .

* الحصول على مقترحات المتخرجين ومؤسساتهم ، والتي من شأنها تطوير المناهج والبرامج وأساليب التدريس المتبعة.

دوافع الاتجاهات الحديثة للارتباط بين المنظومة التكوينية وسوق العمل:

1-2- التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال وتوجهات الاقتصاد المعاصر:

خلقت التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال معطيات جديدة في سوق العمل، وأحدثت تحولات على الاقتصاد ككل ، ولمواكبة هذه التطورات أصبح التعليم التكويني ضرورة للتوافق مع المستوى المرتفع للمتطلبات الجديدة". تظهر إحصائيات العمل في الدول المتطورة ، وحتى النامية زيادة في عدد العمال المؤهلين ، وتتركز الزيادة أكثر في المهن العلمية والتقنية ، مما أدى إلى بروز تقسيم للمهن على حسب المؤهلات ، فمن جهة الأنشطة التي تعرف كثافة في المعارف والمعلومات ، وخصوصا في قطاع الخدمات الذي عرف في العشرين

الأخيرتين استحداث فرص عمل كثيرة في قطاع البنوك ، التأمينات ، المشاريع العقارية ، خدمات موجهة للمؤسسات ، الاتصال ، النقل . ومن جهة أخرى أنشطة لا تحتاج إلى مؤهلات كبيرة ، مما انعكس سلبا على حجم العمل ، وأصبح العمال يشتغلون بدوام جزئي¹ . ومن أوجه تأثير التكنولوجيات الحديثة نذكر :

- استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال ، ساهم في رفع حجم الطلب على اليد العاملة ذو المستوى المعرفي العالي ، وفي نفس الوقت قلّص من حجم العمال في المؤسسات بسبب حلول الآلة مكان العامل ، ففي دراسة حول تطور الإداري ما بين 1990 و2000 تبين انخفاض كبير في حجم العمال في هذا القطاع نتيجة استعمال الإعلام الآلي ، وفي أخرى تمت في الولايات المتحدة الأمريكية ، أظهرت أن حجم التخفيض في اليد العاملة ، يمكن أن يصل في قطاع التأمينات مثلا إلى نسبة 40%² رغم المشاكل التي تعاني منها الدول النامية من نقص في الهياكل القاعدية والمداخيل وضعف نظام التكوين ، مما يجعل استعمال هذه التكنولوجيات مكلفا ، فإنّ هذا لم يمنع

من بروز دول أقل تطورا تتحكم في التكنولوجيات على غرار الصين والهند اللتان تعتبران من كبرى الدول المنتجة للأجهزة الإلكترونية ، بالإضافة للجيل الثاني من الدول الصناعية مثل : ماليزيا وتايلند، وهذا يعني أنّ ضمان أكبر حد ممكن من التأهيل العلمي والمهني للموارد البشرية ، يمكن أن يأتي بنتائج إيجابية في هذا المجال .

-بروز اقتصاد الخدمات كأحد أوجه استعمال التكنولوجيات الحديثة للإعلام والاتصال حيث غيّر هذا المفهوم أهمية عوامل الإنتاج من المواد الأولية والرأسمال التقني ، وفتح المجال أكثر لما يسمى بالرأسمال البشري ، فمكانة أي دولة على الصعيد العالمي أصبح مرتبط بقدر انها على تحرير قيمة مضافة مشجعة . هذا التحول للقطاع الثالث كان عل حساب القطاعين الأخريين ، ففي ألمانيا بعد ما كان يحتل القطاع الزراعي نسبة معتبرة من اليد

¹ – Rapport de bureau international du travail , comment les nouvelles techniques changent – elles les règles du jeux , revue problèmes économiques , n° 2.631 , 15 septembre 1999 , p : 22.

² – Rapport de bureau international du travail , Opcit , p 23.

العاملة تصل إلى 05% ليترك المجال للقطاع الثالث (الخدمات) ، الذي يمثل 50% من حجم اليد العاملة ، وورائه القطاع الصناعي بـ 45 ، % وإذا ما أضفنا الخدمات الداخلية للقطاع الصناعي مجموع قطاع الخدمات ، تصل هذه النسبة إلى 80% من مناصب العمل تشكل إحدى مميزات الاقتصاد المعاصر.¹

2-2 "ملامح التوجهات العالمية في الشراكة:

في دراسة مقدمة من منظمة اليونسكو عام 1996 ، لخصت فيها دوافع دول العالم في توجهاتها واهتماماتها بإحكام ارتباط المنظومة التعليمية والتكوينية مع سوق العمل بما يأتي :

- التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي .
- التركيز والاهتمام المتزايد بالمنافسة وتطور الأسواق العالمية .
- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة
- زيادة الاهتمام بالدخل والموارد الإضافية التي تقدمها الجهات المستفيدة من النشاطات التعليمية والتكوينية المقدمة من الدولة ، وفي دراسة أخرى لنفس المنظمة عام 1997 حول آليات وأوجه الشراكة بين مؤسسات التعليم والتكوين المهني وسوق العمل ، استخلصت أوجه التعاون بين الطرفين ، فمن جهة تقدم المؤسسات لمختلف هيئات التعليم والتكوين المهني :
- التسهيلات المادية والآلات والأجهزة اللازمة لبرامج والتكوين المهني في موقع العمل - المساعدة في تجهيز مؤسسات التكوين المهني بالتجهيزات .
- تقديم الخبرات التخصصية وتقديم المشورة الفنية بكل ما يتعلق بمحتوى المناهج الدراسية والبرامج التكوينية ، مع تصميم وتطوير البرمجيات Software .
- مشاركة المختصين في المؤسسات في نشاطات التدريس والتكوين والتوجيه المهني والإرشاد والاستشارات ، والاختبارات والتقييم واستقبال الطلاب المترشحين .ومن جهة أخرى أهم ما تجنيه المؤسسات من التعاون مع مؤسسات التعليم والتكوين المهني فهي :
- الاستفادة من الأماكن التكوينية المتاحة في مراكز التكوين المهني ، ومن برامج التكوين

¹ - Orio GIARINI , Patrick M.LIEDTKE , le plein emploi dans l'économie de service , ed.economica , Paris , 2000 , p : 14-15.

الإضافي ، ورفع كفاءة العاملين في المؤسسات الصناعية من خلال برامج قصيرة المدى، وبرامج التكوين الجزئي ، والتكوين المسائي ، وغيرها من الأنماط.

- الاستفادة من الخبرات العلمية والتقنية والإمكانات البحثية للأطر التدريسية خاصة في الجامعات ، من خلال إنجاز البحوث المشتركة ، وتوظيف مختبرات البحوث لهذا الغرض . وللتواصل إلى مزوجة جيدة ، لا بد أن تكون الدوافع صحيحة ، والآليات التي تؤدي بالتكوين إلى الاستجابة لطلب السوق موجودة ، ويجب أن يتكافأ الاستخدام الأمثل للموارد على كافة المستويات مع الدوافع البسيطة والقوية للتكوين التي تصدر من الأفراد.

أولاً - واقع المنظومة التكوينية و متطلبات الشغل

1 - علاقة المنظومة التكوينية بمتطلبات الشغل في الجزائر

تعاني الدول العربية - والجزائر على سبيل المثال- من وجود حالة "انفصام" ما بين مؤسسات التكوين والتعليم ومتطلبات الشغل، وتعد حالة "الانفصام" هذه من أهم العقبات التي تعترض مسيرة التنمية و تحقيق أهداف السياسة والتوجهات العربية في تطوير منظومة التكوين.

فضلا عن ذلك فإن الواقع يشير إلى وجود فجوة كبيرة بين مرحلة النمو التي وصل إليها نظام التكوين المهني¹ و الاحتياجات المجتمعية بمختلف أنواعها، إذ غالبا ما تتخلف مرحلة

¹ طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التيمي: الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003، ص 23

- * علما بان التوجهات العالمية - خاصة في الدول المتقدمة- تميل إلى أفضلية وجود - ولو ضيقة نسبياً - لصالح نظام التكوين المهني ليكون هذا النظام أداة تغيير إيجابية في المجتمع ووسيلة تطوير لقطاعات سوق العمل. للمزيد من الإطلاع العودة الى: على خليل التيمي، إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب، ورقة عمل للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب(15-17 نوفمبر / تشرين الثاني ، منظمة العمل العربية وزارة العمل والتشغيل، والضمان الاجتماعي - الجزائر، 2009، ص 07-08

* لماذا سارعت الدول المتقدمة إلى مشاركة التكوين المهني مع القطاع الخاص؟ لخصت دراسة أعدتها منظمة اليونسكو عام 1996 دوافع دول العالم في توجهاتها واهتمامها باحكام التكوين المهني مع القطاع الخاص بما يأتي

-التسارع في عولمة الاقتصاد الدولي.

نمو قطاع التكوين المهني مع مرحلة التطوير التقني في عالم الشغل، مما يقود إلى حالة عدم التوافق أو انسجام بينهما *.

تعد حالة ضعف ارتباط نظم المنظومة التكوينية بعالم الشغل وانعزالها عنه في غالبية الدول العربية من بين أهم المشكلات التي تواجه هذه النظم و تحد من فاعليتها وكفاءتها .

ولمعالجتها هذه الحالة اعتمدت منهجيات وآليات عملية تؤمن هذا الترابط وتعززه بما يضمن استمرارية التنسيق والتعاون والمشاركة فيما بينهما وتحقيق أهدافهما المشتركة.

إذ إن تركيبة الشغل وطبيعة المهن والمهارات المتغيرة التي تفرضها المستجدات التقنية البد وأن تنعكس على هيكلية نظام المنظومة التكوينية وتؤثر في محتواها وطرائقها وتقنياتها، كما أن المنظومة التكوينية لا بد وأن تتجاوب مع متطلبات الشغل واحتياجاته.

إن نظم و البنى والهيكل التنظيمية للمنظومة التكوينية وفلسفاتها وسياساتها السائدة ومناهجها متفاوتة في تطورها من دولة عربية إلى أخرى، إلا أنها- على العموم- لم تصل إلى مستوى التطور المناسب لمواجهة الواقع الجديد للشغل واحتياجاته المتغيرة، مما يعيق توجهات الارتباط والشراكة بينهما ، كما أن سياسات الشغل والاستخدام المعمول بها حاليا لم تحقق الاتصال والتواصل بين مؤسسات الشغل و مواقع الإنتاج من ناحية و مؤسسات التكوين من ناحية أخرى.

-التركيز على المنافسة وتطور الأسواق العالمية .

- الحاجة إلى تطوير السلع والخدمات من اجل المنافسة.

- تحول الدور الحكومي من حالة تقديم الخدمات المباشرة إلى دور التمويل والسيطرة.

زيادة بالاهتمام بالاستثمارات التعليمية لتنمية راس المال البشرى الذي من شأنه خلق فرص عمل جديدة عن الابتكارات والاختراعات وتوطين التقنية، - العودة للمرجع السابق للمزيد من الإطلاع

وإذا ما أريد تحقيق الترابط و التعاون بينهما لا بد من اعتماد منهجيات واضحة تحقق الترابط المنشود.

فمن الملاحظ أن خريجي مراكز التكوين المهني يصعب إدماجهم في عالم الشغل لأنهم يفتقرون للخبرة اللازمة ، وأن هذه المؤسسات ركزت على الجانب النظري أكثر من التطبيقي، وقد دلت التحقيقات القائمة منذ 1993 إلى 1996 حول إدماج الحائزين على شهادات التكوين المهني عرف أزمة حادة لأن نسبته كانت ضئيلة".

تعتمد المجتمعات الحديثة في بنائها بشكل كبير على تنمية مواردها البشرية وتطويرها كما ونوعاً باستمرار ، ولذلك أصبح التكون المهني الذي يعنى بإعداد العمال المهرة والمهنيين في مستويات العمل الأساسية يحتل مكانة بارزة ومتميزة داخل النظم التعليمية النظامية وغير النظامية، في معظم أنحاء العالم للحاجة الماسة إلى القوى العاملة المؤهلة لرفد مجالات الشغل المختلفة في القطاعات الاقتصادية المختلفة¹.

أسباب عدم التنسيق بين المنظومة التكوينية و متطلبات الشغل:

إن نشاط التكوين يجري بمعزل عن عالم الشغل حيث انغل رى والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين التي كان تكون لتلبية احتياجاتها، مع بداية الأزمة الاقتصادية ق على نفسه وأصبح يعمل بقواعد تسير وبأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخ في منتصف الثمانيات² ، تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين، هذه الوضعية أدت إلى :

- ❖ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب الشغل.
- ❖ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب الشغل.

¹ محمد قاسم الرقيبات: واقع التكامل بين التعليم الثانوي الفني (المهني) والتعليم التكنولوجي الجامعي في الأردن، ورقة العمل مقدمة إلى إدارة التعليم المهني والإنتاج، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29/8/2012، ص12

² -الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، شروح تقرير حول

التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، 25-26 ماي 1999، ص 22

- ❖ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- ❖ نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة .
- ❖ أصبح التكوين المهني يشكل حلقة مفرغة باعتبارها حل للفشل المدرسي من جهة ومن جهة أخرى لا يستقطب الطالب عليه .
- ❖ أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثماراً منتج بل تكلفه نتج عن هذه الوضعية تأثيرات اجتماعية واقتصادية.
- ❖ عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي و الانفتاح على الاقتصاد العالم، عدم توفير الكفاءات أصبح يساهم في عرقلة الإنعاش الاقتصادي¹.
- ❖ الحاجة إلى دعم الأجهزة المعنية بتبادل المعلومات وإعداد الإحصاءات وبخاصة تلك الخاصة بالمنظومة التكوينية وحاجات الشغل ومتطلبات التنمية².

¹ - اجتماع الخبراء الإقليمي، ورقة عمل حول: أهم التحديات والمشاكل والصعوبات التي تواجهها عملية التكامل بين التعليم الثانوي الفني والتعليم التكنولوجي الجامعي، وسبل مواجهتها بمملكة البحرين، لملتقى حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل عالجها ، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 أغسطس 2012 ص 01-03

² - مكتب العمل العربي، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، منظمة العمل العربية ، ص63

* الحكومية . ففي مصر على سبيل المثال، يخضع ثلثا مؤسسات التدريب (التكوين المهني) بيانات والمعلومات المفصلة حول أثر البرامج المحفزة على التشغيل دون الحصول على تقييم دقيق وموضوعي و المهني ، إذ بلغ عددها نحو 1700 مؤسسة لإدارة القطاع الحكومي وبالإضافة إلى ذلك، تعجز معظم البرامج التدريبية (التكوينية) التي تعتمد على تدريب (التكوين) ضمن منظمات العمل كوسيلة لربط مهارات القوى العاملة مع احتياجات السوق، عن كسب التعاون المنشود من قبل القطاع الخاص

* ويلاحظ أن 20 في المائة فقط من الشركات في الدول العربية توفر هذا النوع من التدريب (التكوين) مقابل 60 في المائة في منطقة شرقي آسيا. ومن الأمثلة القليلة عن النجاح المحدود الذي سجلته بعض المبادرات في كسب تعاون الشركات الخاصة، برامج "مبارك-كول" و"إنجاز" التي تعتمد بشكل كبير على المساهمات التقنية أو المالية للقطاع الخاص، فالشركات الخاصة العربية لا تميل للاستثمار في برامج التدريب (التكوين) لكونه لا يؤثر مباشرة في الأرباح ولا يحقق لها عوائد مالية أو منافع ملموسة على المدى القصير، فنجدها اليوم في صراع ما بين توجهاتها قصيرة الأمد من جهة، وطبيعة التدريب (لتكوين) الاستثماري طويل الأجل من جهة أخرى . علاوة على ذلك، فإن نوعية التدريب (التكوين) الذي يجري في

- ❖ مشاركة هامشية للقطاع الخاص في التكوين إذ يتم تمويل معظم آليات تطوير العرض وبرامج التكوين من قبل القطاع العام وتتولى إدارتها المؤسسات التكوينية.
- ❖ قصور التشريعات ومحدودية المرونة الإدارية وتفويض الصلاحية على مستوى المؤسسة التكوينية، وافتقار المؤسسة التكوينية لأدوات الإدارة الحديثة، مثل: التخطيط الاستراتيجي، والتخطيط الإجرائي، ومعايير الأداء، وتقنيات المعلومات، وإدارة الموارد البشرية وتتميتها ضمن منظومة متكاملة، مما يحد من قدرتها على أخذ المبادرات لمواكبة التطورات في مجالات عملها ويعيق نشاطاتها في مجال التكوين المستمر والتواصل مع المجتمع¹.
- ❖ ضعف آليات المتابعة والتقييم واعتماد المؤسسات والبرامج والمؤهلات مما ينعكس سلباً على جودة النواتج والمخرجات.
- ❖ ضعف العالقة بين مخرجات منظومة التكوين واحتياجات الشغل ومتطلباته، فهي تعتمد أساساً على حجم العرض و القدرات الاستيعابية للمؤسسات التكوينية و المحصورة بشكل رئيس في مجال التكوين الأولي، ولا يتوافر رؤية شاملة للتعليم والتكوين المستمر مدى الحياة .
- ❖ الحاجة لرفع كفاءة المنظومة التكوينية من حيث المدخلات والعمليات والمخرجات، ويشمل ذلك المناهج والتجهيزات وأساليب التكوين وإعداد المكونين وغير ذلك .
- ❖ ضعف آليات التمويل مما ينعكس سلباً على أداء منظومة التكوينية، وعلى تحديد أولوياتها و أهدافها².

الشركات والمعد من قبل العديد من الشركات الخاصة ضعيف نسبياً، ومن الأمثلة على عدم اهتمام بعض منظمات القطاع الخاص بتدريب (التكوين) العمالة المحلية، الممارسات الإدارية في العديد من الشركات الخاصة في دول مجلس التعاون الخليجي و التي تفضل تعيين كفاءات أجنبية مدربة بدلاً من تدريب العمالة المحلية. للمزيد من الإطلاع العودة إلى المكتب العمل الدولي.

¹ -الجمهورية التونسية، وزارة التنمية الجهوية والتخطيط: إستراتيجية قطاع التكوين المهني(وثيقة أولية)، ص10-12.

² - مكتب العمل العربي، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، المرجع السابق، ص41

ضعف خدمات التوجيه والإرشاد المهني وأثرها في خيارات الأفراد في ضوء قدراتهم وخصائص الشغل وحاجاته¹.

غياب نظام شامل لنشاطات التكوين المهني المستمر بهدف تحسين إنتاجية وتنافسية المنشآت وتطوير أداء الأفراد².

قصور معلومات عن عالم الشغل وعدم شموليتها وضعف استثمار ما يتوافر منها، وكذلك ضعف الآليات المستخدمة لتحديد احتياجات الشغل، مما ينعكس سلباً على رسم السياسات واتخاذ القرارات³.

يعكس ترك سياسات واستراتيجيات التكوين المهني لمؤسسات التكوينية لصياغتها وتنفيذها مفهوماً تجاوزه الزمان بمراحل كانت فيه العلاقة بين العرض والطلب في مجال الموارد البشرية معدومة⁴. فكانت مؤسسات التكوينية تضخ في عالم الشغل ما يتناسب وما زودت به من معدات وبرامج تكوينية وهيئة التكوينية لها "نصاب" من ساعات العمل يجب توفيرها، دون اهتمام حقيقي بالطلب على العمالة (مهنا ومستويات) في هذه عالم الشغل، ساعدها على الاستمرار في ذلك سياسات شغل كانت لا تهتم كثيراً بوضع العامل المناسب في شغل يناسبه ليزيد إنتاجه، بل كان الشغل هدفاً اجتماعياً مجرداً من البعد الاقتصادي، وبالتالي كان هناك تعيين لأفراد يزيدون عن الحاجة من ما يؤدي إلى بطالة مقنعة و إنتاجية متردية⁵.

¹-سلطنة عمان، تقرير وزارة القوى العاملة، ، المعد لمجلس الشورى،26 ماي 2007، 16، ص24

²-علي خليل إبراهيم التميمي، المرجع السابق، ص 34

³- منظمة العمل العربية: الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني، تم إقرار هذه الإستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربي المرقم (1424) في دورته السابعة والثلاثين، المنامة - مملكة البحرين ، 6 - 13 مارس 2010، ص 04-

06

⁴- تقرير وزارة القوى العاملة، سلطنة عمان المعد لمجلس الشورى،26 ماي 2007، 16-24

⁵- أبو بكر عابدين: البعد التنظيمي لعمل مؤسسات التدريب التقني و المهني،المنتدى العربي حول التدريب التقني والمهني واحتياجات سوق العمل،منظمة العمل العربية، الرياض، المملكة العربية السعودية، (16 - 18 / يناير / كانون الثاني /

2010 ص03-06

بشكل عام نجد أن الدول ذات الدخل منخفض لم تتجح كثيرا في تطبيق أنواع برامج التكوين المهني والسبب هو أن مستوى الدخل ببساطة المنخفض؛ إذ يصعب جذب المدرسين الأكفاء و الإبقاء عليهم بسبب انخفاض الرواتب، والقدرة على تطوير المناهج محدودة كما أن الموارد التعليمية غير متوفرة ولا توجد أنظمة لتقييم ولإصدار الشهادات¹.

ورغم التحسينات الكبيرة التي أُدخلت على التكوين المهني من الناحيتين النوعية والكمية، هناك حاجة للمزيد من التحسينات، وتشير المقارنات الدولية إلى عدم اتساق المهارات مع احتياجات الشغل وتدني جودة النظام التكوين المهني².

النظرة المستقبلية للدولة من أجل الرفع من قابلية التشغيل

وكالات الإدماج المهني والتشغيل في الجزائر

تسعى الدولة في مجال العمل إلى إنشاء مجتمع خال من الفقر والبطالة ذلك من خلال الآليات والاستراتيجيات التنموية المستدامة الواجب إتباعها لتعزيز وترقية التشغيل، وتوفير مناصب العمل الأكثر فاعلية لدمج الفئات الشابة في مجال العمل الفعال. وعليه، ففي إطار مكافحة بطالة الشباب الجزائري سطرت الدولة عدة برامج لإنشاء عدد كبير من مناصب العمل اعتمادا على الإمكانيات المتاحة. ولذلك جاءت قرارات لتنظيم هذه البرامج، وفيما يلي أهم البرامج التي اعتمدها الدولة:³

* برنامج التكوين:

إن معرفة الشاب المقبل على العمل خاصة لأهمية التكوين، واقتناعه بفائدته يجعله يبدي اهتماما أكبر بالموضوع. وهذا يخدم عملية التكوين في حد ذاتها ويسهل عليها مهمتها.

¹ - عبد الصمد قائد الأغبري، فريدة المشرف: التعليم و التدريب في التسعينات-متطلبات و استراتيجيات الدول النامية، ،

مركز تطوير التعليم التابع للأمم المتحدة، دار النهضة العربية، بيروت، لبنان، 1998، ص50-51

² - صندوق النقد الدولي، مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الاجتماع السنوي لوزراء المالية ومحافظي البنوك المركزية،

إصلاحات سوق العمل لتعزيز التوظيف والإنتاجية في مجلس التعاون لدول الخليج العربية، الرياض، المملكة العربية

السعودية، 05 أكتوبر 2013، ص36

³ عدون، ناصر، اقتصاد المؤسسة، الجزائر: دار المحمدية، 1998، ص 67.

وحتى تمكن عملية التكوين تحقيق أهدافها لابد أن يراعى جانب قناعة المتدربين وذلك بوضع تخطيط محكم لها مسبقاً. حيث تسهر المؤسسات على تكوين أفرادها تكويناً يسمح لهم بالتطور المتوازن والمستمر والرفاهية.

وبالتالي يظهر دور الشاب في هذه العملية بحيث يقدم قوة عمله التي تتبلور في المنتجات التي يشارك في إنتاجها وتتوقف كمية ونوعية العمل المقدمة خاصة على نوعية قوة العمل المنفقة والتي تتكون من مجموعة عوامل فيزيولوجية ومعنوية وهذه الأخيرة تتمثل في كل ما تلقاه الشاب من تعليم وتكوين خلال حياته. وكلما كانت طرق التعليم والتكوين ذات مستوى جيد يحصل الشاب على كفاءة عالية، وهذا ما يلاحظ في المجتمعات التي خطت أشواطاً معتبرة للحصول على جودة التعليم والتكوين بينما نجد العكس في الدول النامية²⁸.

* **برنامج التشجيع على إنشاء المؤسسات الصغيرة:** تعتبر المؤسسة الصغيرة اليوم محور الدراسات الاقتصادية باعتبارها كياناً مختلفاً في حجمه، وفي طريقة تسييره وإستراتيجيته مما يؤكد هذا التوجه هو تنامي الدعوة إلى زيادتها وترقيتها نظراً لمميزاتها المتمثلة في:

- سرعة الاستجابة لحاجات السوق ذلك لصغر حجمها وقلة التخصص، وضآلة رأسمالها وهي عوامل تسمح بتغيير درجة النشاط وطبيعة.

- قلة التدرج الوظيفي بهذه المؤسسات اعتباراً لعدد العاملين بها يساعد على اتخاذ القرار بسرعة كما يمكن من استقرار اليد العاملة بها. وقلة الإنتاج والتخصص مما يساعد على اكتساب الخبرة من نتائج البحث العلمي

إن إنشاء مؤسسة مهما كان دورها أي إنتاجها (سلع وخدمات) وخاصة المؤسسة

الصناعية تعمل على توفير مناصب العمل. ويختلف عددها نظراً لكبير أو صغر حجم المؤسسة وتبعاً للحيز الزمني والمكاني الذي توجد فيه، وهي بذلك تسمح بامتصاص البطالة من المجتمع إلا أن العمالة فيها تتحدد بنوع التكنولوجيا المستعملة²⁹.

تمثل وكالات الإدماج المهني والتشغيل أداة فاعلة وهامة لتنفيذ سياسات الدولة تجاه

تنمية سوق العمل، واعتباراً للتحويلات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم وما ينتج عنها من تأثيرات مباشرة على الوضع التنموي بالبلاد فقد بات من الضروري تفعيل دورها من

حيث تنشيط سوق العمل بهدف تطويرها وجعلها تواكب التغيرات على الساحة الوطنية. وتوفير الخدمات الضرورية للباحثين عن عمل ولأصحاب المؤسسات الاقتصادية وتمكين الدولة من متابعة تطور مؤشرات سوق العمل وطنياً ومحلياً وقطاعياً قصد اتخاذ السياسات الضرورية والملائمة لضمان التوازنات داخل هذا السوق. وفي هذا السياق كان لزاماً على وكالات التشغيل السعي إلى تطوير موارده البشرية وتحقيق الأهداف التالية:

- رصد وجمع المعلومات عن الباحثين عن العمل ومساعدتهم على الاندماج في سوق العمل
 - البحث وجمع المعلومات عن فرص العمل والشواغر الوظيفية وشروط شغلها .
 - جمع المعلومات عن أوضاع المنشآت الاقتصادية والعاملين لديها وعن احتياجاتها من العمالة المؤهلة
 - تعريف الشباب ببرامج التدريب المتاحة للمساعدة على رفع كفاءتهم المهنية ومسايرة المستجدات في وسائل الإنتاج لضمان استقرارهم في عملهم.
 - تقديم خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للباحثين عن العمل حول فرص العمل والتدريب المناسبة لتيسير إدماجهم في سوق العمل.
 - خزن كافة المعلومات حول سوق العمل واستغلالها ومعالجتها طبقاً لنظام معلومات سوق العمل وإعداد
- وهناك العديد من الوكالات التي يمكن ذكرها لا على سبيل الحصر ومن أهمها:

5-1- مركز البحث عن العمل (CRE):

في إطار عملية تنظيم التوظيف تقوم الدولة الجزائرية مثل الدول الأخرى كتونس ومصر والسعودية بوضع مكاتب أو مراكز للبحث عن عمل. وتقوم هذه المراكز وفق القوانين المخولة لها بعدة مهام أهمها: توفير البيئة الجيدة للعامل، وصاحب العمل ليعمل كلهما في جو سليم. ولذلك هناك عدة مواد تعمل بها منها المادة 22 من قانون العمل الجزائري.

كما تحتوي هذه المراكز على مستشار التشغيل والتوجيه المهني بالوكالة وله عدة مهام أساسية لمساعدة الشباب والكهول من الجنسين على تنمية حظوظهم في الاندماج المهني، وتفعيل مساعيهم في البحث عن شغل أو العمل لحسابهم الخاص.

5-2-الوكالة الوطنية للتشغيل:

مؤسسة عمومية ذات طابع إداري¹ وبذلك نلاحظ أن الوكالة وبعد تغيير التسمية تعتبر من أقدم الهيئات العمومية للتشغيل في الجزائر، ومهمتها الأساسية كما ذكرنا هي تنظيم سوق الشغل وتسيير العرض و الطلب، وتلعب في هذا الشأن دورا أساسيا في التقريب بين:

-طالبى العمل وهم البطالين من كل الفئات .

-أصحاب العمل وهم كل المؤسسات الاقتصادية التابعة للقطاعات العمومي والخاص . باستثناء طبعاً الإدارة العمومية التي يخضع التشغيل فيها لإجراءات أخرى تحت إشراف المديرية العامة للتوظيف العمومي.

أما من جانب التنظيم فإن الوكالة مهيكلة بطريقة تسمح لها بالتواجد في كل مناطق الوطن وتتكون هياكلها من :المديرية العامة و 10 .وكالات جهوية. أكثر من 157 وكالة محلية.

وتعتبر الوكالة المحلية للتشغيل هي الخلية الأساسية في هذا التنظيم وهي التي تستقبل المتعاملين معها سواء من طالبى العمل أو أصحاب العمل، ويمكن تلخيص مهامها كما يلي :

-استقبال طالبى العمل من الجنسين لتسجيلهم بعد جلسة الحوار الأولى حسب مؤهلاتهم ورغباتهم في المنصب الذي يسعون إليه أو توجيههم وفقا لاستعداداتهم إلى برامج أخرى.

¹ المرسوم التنفيذي 259/90 المؤرخ في 08 سبتمبر 1990 المعدل والمكمل للأمر رقم :

42/71 المؤرخ في : 17 جوان 1971 المتضمن تنظيم الديوان الوطني لليد العاملة المنشأ

بالمرسوم رقم : 99/62 المؤرخ في 29 : نوفمبر 1962.

-تتلقى عروض العمل وتعمل على ربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات، وفي هذا المجال فإنها تبادر إلى برمجة زيارات إلى أصحاب العمل من أجل تفعيل سوق الشغل.

5-3- مديرية التشغيل بالولاية:1

تتشكل مديريات التشغيل من مصالح تتفرع عنها مكاتب وأما مهمتها الأساسية كما جاء في المادة 03 من مرسوم إنشائها فهي تطوير جميع التدابير الرامية إلى تشجيع التشغيل وترقيته وبعثه وتضعها حيز التنفيذ.

وتقوم حاليا بتنفيذ ثلاثة برامج هامة من البرامج الوطنية لترقية الشغل لحساب وكالة التنمية الاجتماعية، وهذه البرامج ترمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة ومباشرة ممولة من طرف الدولة وهي:

- برنامج الشغل المأجور بمبادرة محلية:

وهو بمثابة تدعيم للجماعات المحلية في إطار مجهوداتها لمواجهة البطالة وهو موجه لإدماج الشباب البطال بدون مؤهلات أو بمؤهلات بسيطة الذين تتراوح أعمارهم ما بين 19 إلى 30 سنة في ورشات تكلف بإنجاز نشاطات تعود بالمنفعة العامة على المواطنين في كل بلدية، مع الإشارة إلى برنامج آخر يشبهه إلى حد كبير وهو: برنامج النشاطات ذات المنفعة العامة في نظام الشبكة الاجتماعية الذي تشرف عليه مديرية النشاط الاجتماعي لحساب وكالة التنمية الاجتماعية التابعة لنفس الوزارة.

- برنامج أشغال المنفعة العامة ذات الاستعمال المكثف اليد العاملة :

وهو برنامج تشارك فيه عدة قطاعات يرمي إلى خلق مناصب شغل مؤقتة بصورة كثيفة وفي وقت سريع موجه أيضا للشباب البطال بدون مؤهلات وبالخصوص في المناطق النائية والمحرومة.

¹ المرسوم: 50/02 المؤرخ في 22 : جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم

مصالح التشغيل في الولاية وعملها، تمثل وزارة التشغيل على المستوى المحلي وموجودة في

- برنامج عقود ما قبل التشغيل:

ويعتبر من أهم البرامج المطبقة حالياً كما ذكرنا، موجه لإدماج الشباب المتحصّلين على شهادات جامعية الذين يدخلون سوق الشغل لأول مرة. وضع البرنامج حيز التنفيذ¹ بموجب و يهدف إلى زيادة العروض وتشجيع وتسهيل إدماج المتحصّلين على شهادات علمية في سوق الشغل من خلال الفرصة التي يمنحها إياهم عقد ما قبل التشغيل في اكتساب تجربة تساعدهم على الإدماج النهائي لدى أصحاب العمل وهم كل الهيئات والمؤسسات العمومية والخاصة. ونحاول التعرض كذلك وباختصار إلى أجهزة وبرامج للتشغيل تعتمد على صيغة أخرى في الإدماج وهي دعم المبادرين من أجل خلق نشاطات لحسابهم الخاص، وسنتناول في هذا الصدد كل من جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب وجهاز الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر.

4-5- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب :

هيئة ذات طابع خاص يتابع نشاطها وزير التشغيل والتضامن الوطني أنشئت عام 1997، ويشكل جهاز دعم تشغيل الشباب أحد الحلول الملائمة ضمن سلسلة الإجراءات المتخذة لمعالجة مشكل البطالة في ظل المرحلة الانتقالية للاقتصاد الجزائري، ومن الأهداف الأساسية لهذا الجهاز :

- تشجيع خلق النشاطات من طرف الشباب أصحاب المبادرات.
- تشجيع كل الأشكال والإجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب.
- تقديم الدعم والاستشارة لأصحاب المبادرات لإنشاء مؤسسات مصغرة في مختلف مراحل المشروع.
- إبلاغ أصحاب المبادرات المقبولة بالدعم الممنوح لهم والامتيازات المقررة في جهاز المؤسسات المصغرة.

¹ المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02

-ضمان متابعة المؤسسات المصغرة سواء خلال فترة الإنجاز أو بعد الاستغلال وفي حالة توسيع النشاط.

ثالثا- إستراتيجية التنمية المستدامة في تحقيق الإدماج المهني في ظل التحديات المستقبلية.

نظرا للإشكال السائد في الإدماج المهني الذي يتأثر بالمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية على مستوى الأنظمة المجتمعية في الجزائر، وفي ظل النقص الملحوظ في التنمية في جميع المجالات (المادية والبشرية) داخل المجتمع الجزائري، فإن الجزائر تعيش مرحلة من تناقض بين ما هو مطلوب منها وما هو موجود مما يجعلها عاجزة أمام هذه الفئة من أفرادها لإيجاد حل لإشكالية الإدماج المهني لفئة الشباب الذين يعتبرون أهم مورد تتميز به الدولة الجزائرية. ولكن طالما أن إمكانية الدولة محدودة وآفاقها التنموية محصورة فإن إشكالية الشباب تبقى حبيسة إشكالية التنمية في المجتمع ومتأثرة بكل التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السلبية عليها.

وهكذا نربط الشباب الجزائري بالتنمية المستدامة في مجتمعهم المتجه نحو دعم التطوير العلمي والتكنولوجي والثقافي وهذا التطوير يحتاج أساسا إلى المشاركة الإيجابية من الشباب، تلك التي تقوم بدورها على تدريبهم على إدراك واستيعاب مقومات التنمية فتكون اتجاهاتهم وشخصياتهم أكثر قدرة على الانجاز فالشباب يتطلع باستمرار إلى تبني كل ما هو جديد.

وقد كشفت بعض الدراسات على أن الأفراد يميلون إلى التوافق بشكل أفضل إذا تمت تنشئتهم في مناخ يسمح لهم بأن يشاركوا في عملية صنع القرار³⁰. أي المشاركة في عالم الكبار وبخاصة عالم العمل وهذه حقيقة هامة كشفت عنها الدراسات الحضارية المقارنة ويمكن الانطلاق منها لدعم برامج التنمية الاجتماعية والاقتصادية في الدول النامية كالجزائر. وبالتالي يجب أن يتحمل الشباب مسؤولياتهم أو على الأقل أن يشاركوا الكبار

مسؤولياتهم وأن يتم ذلك كله في مناخ ييسر لهم اكتساب مزيد المهارات الاجتماعية. فالشباب يختار العمل المناسب له.¹

ومعايشة الشباب الجزائري ضمن إشكالية عدم الإدماج المهني في مجال العمل فيعاني من العيش في ظروف غير ملائمة وبين أن يهاجر ويعيش ظروف حياة ملائمة وهذا ما دفع الكثير من الشباب للهجرة القانونية، وهم اللذين يحملون الشهادات، كما أن هناك من الشباب اللذين يهاجرون بطرق غير قانونية، ويتحملون صعاب الهجرة ومنهم من لم يهاجر ويتحمل الظروف السيئة في مجتمعه.

وعليه، يكمن دور المجتمع بمؤسساته في توجيه الشباب إلى الطريق الصحيح ذلك بالعمل المنظم من أجل استيعاب الشباب للمثاليات الأساسية والمبادئ التي تركز على فهم علمي دقيق لتطور وتغير المجتمع عبر طريق التنمية المستدامة في كل المجالات خاصة الاقتصادية والمهنية منها.

إن حركة الشباب الجزائري لا تنفصل مطلقاً من حيث خصائصها عن الحركة العالمية إذ هناك أوجه التقاء بين الظروف المؤثرة في أوضاعهم واتجاهاتهم بصفة عامة ولكن علينا النظر إليه كقوة وطاقية كبرى يمكن استثمارها وإتاحة الفرص لها للمساهمة الإيجابية في كافة مجالات التنمية لأنهم يستشعرون الحيرة والقلق فهم لا يعرفون ميولهم الحقيقية ولا كيفية اختيارهم لمستقبلهم المهني وهذا بدوره يضعف من فاعليتهم في الإسهام من أجل النهوض بالمجتمع الجزائري.

ولذلك، فعلى المجتمع الجزائري من خلال إشكالية الإدماج المهني كإشكال أساسي يعاني منه أن يسارع إلى انتهاج إستراتيجية تنمية مستدامة فاعلة، يؤسسها خبراء متخصصون، ويتابعون تنفيذها، من أجل إحداث تغير إيجابي على حياة الشباب خاصة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية، وبالتالي الخروج من إشكالية الإدماج المهني والتشغيل الذي يعد هاجس يقلق الشباب الجزائري. ويمكن إيجاز هذه الإستراتيجية فيما يلي:

¹ عز الدين، منصور، مشاكل الشباب المعاصر تحت رعاية الإسلام، ط1. ليبيا: دار اقرأ للنشر، 1985، ص41.

- المحافظة على الموارد الطبيعية للأجيال الحاضرة والمستقبلية من خلال الاستخدام الفعال للأرض والاستخدام الأقل إسرافاً للموارد المتجددة إلى جانب الإبقاء على التنوع البيولوجي.
- الحفاظ على الموارد يتطلب نماذج تنمية تهتم باستهلاك طاقة أقل للحفاظ على إنتاجية الأرض بمعنى أن هدف التنمية المستدامة هو التأكيد على ضرورة وجود تجانس بين التنمية واستخدام البيئة.
- تجنب إفساد وتلويث البيئة ومن ثم تجنب التنمية التي تؤثر على صحة الإنسان، إلى جانب تعزيز الكفاءة البيئية في المناطق المستنزفة والملوثة.
- العدالة الاجتماعية التي أصبحت قضية أساسية لتحقيق هذه الإستراتيجية التنموية الجديدة لأن محك إشباع الحاجات قد لا يكون كافياً للسيطرة على البيئة للأجيال المستقبلية.
- الاهتمام بالتصنيع ويهدف إلى تنمية الاقتصاد وخلق مناصب عمل جديدة وينبغي ضمن هذه الإستراتيجية أنهتم بالموارد البشرية والمتمثلة في الشباب.
- وأما فيما يخص التحديات التي تواجه النظام الاقتصادي: يمر العالم بتغيرات كبيرة في النواحي الاقتصادية والاجتماعية، والعلمية. وانطلاقاً من أهمية العمل في تكوين وتنمية المجتمع، فإن التغيرات الكونية تجعله أمام جملة من التحديات . بعض هذه التحديات ذات الطابع المحلي وأخرى عالمية الطابع، ويمكن تعميمها على هذه المنظومة بأكملها، ومن ضمن هذه التحديات ما يلي:
- التحدي الاقتصادي والمتمثل في المحاولات المشبوهة لترويج ما يسمى بالخصخصة واقتصاد السوق والتجارة الحرة العالمية وسطو الشركات الكبرى عابرة القارات ومتعددة الجنسية على الاقتصاد العالمي.
- التحدي التعليمي والذي يظهر جلياً في عدم امتلاك سياسيات واستراتيجيات تعليمية واضحة الأهداف وبما كبل المؤسسات التعليمية في أطر عاجزة عن تشكيل العقل العربي القادر على الإبداع والإنتاج والتعامل مع الواقع المهني بكفاءة وفاعلية.
- التحدي السياسي والمتمثل بوقوع العديد من الأنظمة العربية تحت هيمنة القوى المعادية للأمة، ويتجلى ذلك بدعوات هذه الأنظمة لتصفية قضية الأمة المركزية.

- التوسع في توفير فرص العمل وخلق المؤسسات لمواجهة الطلب المتزايد.
- موائمة مخرجات التعليم مع قطاعات العمل وتنوع وسرعة تغيير متطلبات سوق العمل.
- التغيير المستمر في تصميم البرامج التنموية وتطويرها بما يتلاءم مع احتياجات المجتمع.
- تعزيز بناء القدرات في العلوم والتكنولوجيا والابتكار، بهدف تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الاقتصاد القائم على المعرفة، لتعزيز التنافسية وزيادة النمو الاقتصادي وتوليد فرص عمل جديدة.
- إن التحديات المتلاحقة التي تمر بها منظومة العمل، أهلتها لتكون قادرة على مواكبة التطورات وعلى المساهمة في صنع التغييرات. فإن مسؤولية عظيمة تقع على عاتقها في تحمل مجابهة أية تحديات طارئة، سواء كانت تتعلق بالمجتمع بمفهومه الواسع أو المنظومة المهنية التي تعد وتؤهل أجيال المستقبل
- تحسين أداء المؤسسات الخاصة من خلال مدخلات معينة مستندة إلى التكنولوجيات الحديثة، فضلاً عن استحداث أنماط مؤسسية جديدة تشمل مناصب عمل متنوعة.
- مجهودات الدولة في إدماج حاملي الشهادات في سوق العمل (عقود إدماج حاملي الشهادات):**

1 - التعريف بعقود إدماج حاملي الشهادات:

استفاد حاملو الشهادات الجامعية ابتداء من سنة 1998 من عقود ما قبل التشغيل في سبيل دمجهم مهنيًا، غير أنه بعد 10 سنوات ظهرت صيغة تشغيل أخرى أكثر أهمية وهي عقود إدماج حاملي الشهادات في سنة 2008 في إطار جهاز دعم الإدماج المهني.

هذا الجهاز القائم على مقارنة اقتصادية في محاربة البطالة يهدف إلى الإدماج المهني للشباب طالبي العمل لأول مرة، أي الذين يبحثون عن أول عمل لهم وهم موزعون على ثلاث فئات:

الشباب خريجو التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين المهني.

الشباب القادمين من التعليم الثانوي لمؤسسات التربية الوطنية، ومراكز التكوين المهني، أو الذين زاولوا تربية مهنية.
الشباب بدون تكوين ولا تأهيل.
لكل من هذه الفئات الثلاث نوع من عقود الإدماج:

فئة حاملي الشهادات الجامعية والتقنيين السامين يتم إدماجهم في إطار عقد إدماج حاملي الشهادات.¹

الفئة الثانية يتم إدماجها بواسطة عقد الإدماج المهني.
والفئة الثالثة بواسطة عقد تكوين/إدماج.

علاوة على هذه العقود ينص الجهاز كذلك على عقد التكوين للتشغيل مدته 6 أشهر كحد أقصى، كما ينص على تنصيب الشباب للتكوين لدى حرفيين مؤطرين، إلى جانب تدابير للبحث عن التكوين المؤهل.¹

2- خصائص عقود إدماج حاملي الشهادات

ربط مسألة تسيير بطالة حاملي الشهادات بالقطاع الاقتصادي.

مراقبة أحسن لحامل الشهادة الجامعية من خلال نشاطات تكوين وإعادة تأهيل و تحسين المعارف خلال فترة الإدماج (فترة العقد).

تكتسي هذه النشاطات صيغتين:

التكوين و إعادة التأهيل في الموقع، مع تأطير إجباري لحامل الشهادة، قصد تمكينه من تحسين معارفه.

تكوين قصير المدى بالمؤسسة المستخدمة في إطار عقد تكوين/تشغيل ينتهي بتوظيف المستفيدين.

¹وزاره العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني daip التجمع الجهوي لولايات

الوسط جويلية 2008.

يستفيد الشاب حامل الشهادة الجامعية من منحة شهرية سيتم تثمينها على أساس تلك الممنوحة حالياً، هذه الامتيازات تقع كلها على

عائق الدولة ويمكن استكمالها بدعم لفائدة المستخدمين على الشكل التالي¹¹:

عقد عمل مدعم لتشجيع توظيف حاملي الشهادات، ويضمن هذا العقد للمستخدم مساهمة من الدولة في أجر الشاب الجامعي وفق صيغة تناقصية تدريجية.

إشراك الوكالة الوطنية للتشغيل حيث تكلف إلى جانب تسجيل الجامعيين، باستغلال كل فرص توظيف هذه الفئة، كما يمكنها التفاوض مع المستخدم بشأن عقود العمل المدعمة لفائدة حاملي الشهادات، وهي الصيغة التي تمكن المرور من منصب عمل بعقد إدماج على نفقة الدولة، إلى عقد عمل مدعم على نفقة المستخدم بمساهمة من الدولة.

إطار التشريع الخاص بالاستثمار منح المستخدمين امتيازات جبائية وشبه جبائية، في

إطار هذه الإستراتيجية الجديدة، وامتيازات تشجيعية على خلق مناصب الشغل

3- خلق النشاط

القروض المصغرة: هو عبارة عن برنامج لترقية ومكافحة البطالة والفقير أنشأ سنة 1999،

وهو موجه للأشخاص الراغبين في خلق نشاط مستقل، أو العمل في المنزل، والتشغيل الذاتي، المهن الصغيرة والحرف، وغير القادرين على الاستفادة من برنامج المؤسسة الصغيرة.

- إنشاء الأنشطة في إطار الصندوق الوطني للتأمين على البطالة: عبارة عن مؤسسة

تنشط في إطار الضمان الاجتماعي، أنشئت في 1994، وتتمثل مهامها الأساسية في منح تعويضات للعمال الذين تم تسريحهم لأسباب إقتصادية، وكذا في تحويل فترة البطالة (سواء كانت طويلة أو قصيرة) إلى فرصة لإعادة التكوين والتأهيل. قام الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بوضع إجراءات للمساعدة والدعم

المبحث الثالث:

النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الفترة 2013 2016

الجدول رقم 4: اهم المؤشرات والا حصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2013 بالالف (عملية الاستخدام)

السنة المؤشرات	الفترة المرجعية :سبتمبر 2013
السكان الناشطين	11964
نسبة النشاط (%)	43,2
السكان المشتغلين	10788
نسبة العمالة (%)	39
البطالون	1175
البطالون الذين سبق لهم العمل في الماضي على اجمالي البطالين	40,9
نسبة البطالة (%)	9 ,8
نسبة بطالة الشباب 16-24 سنة (%)	24,8
الذكور	
السكان المشتغلين	8885
البطالون	804
السكان الناشطين	9689
نسبة البطالة (%)	8,3
نسبة النشاط (%)	69,5
نسبة العمالة (%)	63,7
الاناث	
السكان المشتغلين	1904

371	البطلون
2275	السكان الناشطين
16,3	نسبة البطالة (%)
16,6	نسبة النشاط (%)
13,9	نسبة العمالة (%)

الجدول رقم 5: اهم المؤشرات والا حصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2013 بالالف
(الحالة المهنية)

الفترة المرجعية : سبتمبر 2013	السنة	الحالة المهنية
3117		مستخدمون ومهن حرة
3878		أجراء دائمون
3562		أجراء غير دائمون ومتمرنون
231		مساعدون عائليون
		قطاع النشاط
1141		الفلاحة
1407		الصناعة
1791		البناء
6449		الخدمات
		القطاع القانوني
4440		عمومي
6349		خاص
		التسجيل في الضمان الاجتماعي
6211		مسجل
4577		غير مسجل

57,6	المشتغلون المسجلون على اجمالي اليد العاملة (%)
------	--

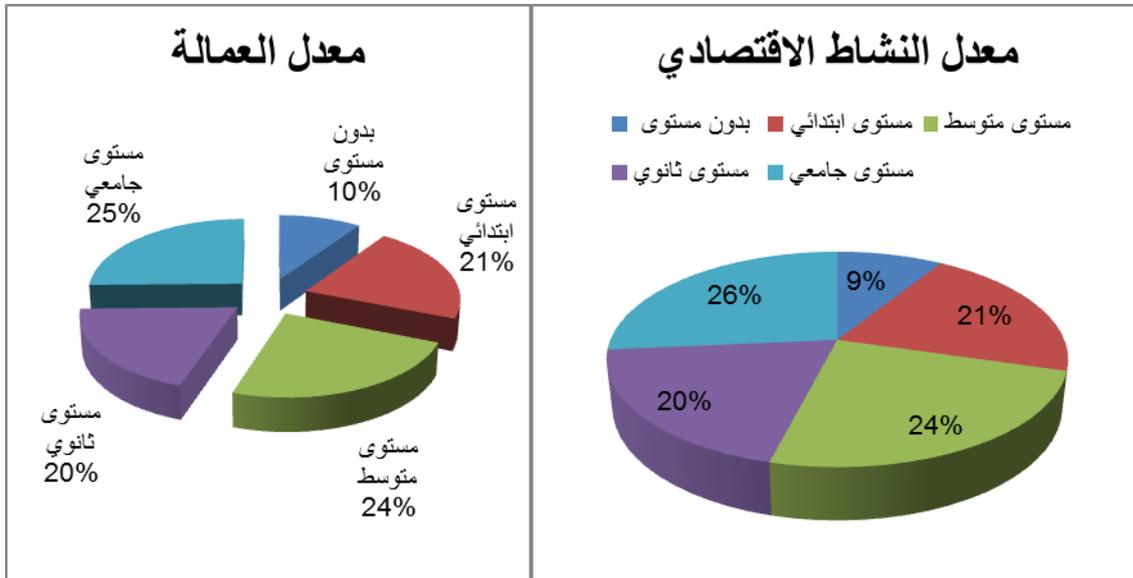
جدول رقم 6: يمثل توزيع السكان النشيطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي و نوع الشهادة المتحصل عليها -2013-.

معدل النشاط الاقتصادي بالمئة	السكان النشطين بالالف	المؤشرات	الفئات العمرية
12,4	430		19-15
42,1	1594		24-20
62	2279		29-25
60,4	1934		34-30
56,7	1458		39-35
57,1	1390		44-40
54,3	1127		49-44
50	895		54-50
37,6	556		59 - 55
9,4	302		60 وأكثر
43,2	11964		المجموع
المستوى الدراسي			
معدل العمالة	معدل النشاط الاقتصادي		
18,6	19,1		بدون مستوى
41,7	44,7		مستوى ابتدائي
46,8	52,6		مستوى متوسط
38,1	42,2		مستوى ثانوي
49,1	57,1		مستوى جامعي

الشهادة المتحصل عليها		
32,6	35,5	بدون شهادة
64	73	شهادة التكوين المهني
67	78	شهادة التكوين الجامعي
39	43,2	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

العرض البياني لبعض المؤشرات الإحصائية. العرض البياني لبعض المؤشرات الاحصائية.



النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013

بلغ إجمالي السكان الناشطين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل 11964000 شخص خلال شهر سبتمبر 2013 و تخطى إجمالي السيدات الناشطات اقتصاديا عتبة 2 مليون (2275000) مشكلة 19.0% من إجمالي السكان الناشطين اقتصاديا .

وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 43.4% وبلغت 1.2 نقطة مقارنة بسبتمبر 2012 وأزيد من 3 نقاط مقارنة بسبتمبر 2011 . وبلغت هذه النسبة 69.5% لدى الذكور 16.6% لدى الإناث .

وتدلي نتائج المسح بوجود تباينات معتبرة حسب الجنس ومنطقة الإقامة والمستوى التعليمي . إذ تؤثر هذه العوامل شكل أساسي على الاندماج في سوق العمل ، حيث يتقلص الفارق بين نسبة نشاط الذكور والإناث مع ارتفاع المستوى التعليمي (من ما يقارب 57 نقطة لدى الفئة بدون مستوى الى 14 لدى ذوي المستوى الجامعي) . ويبدو أن المستوى التعليمي العالي و الشهادة الجامعية يشكلان أهم محددات دخول المرأة الى عالم الشغل .

أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 10788000 شخص ، أي بنسبة 28.0% من إجمالي السكان وتشكل اليد العاملة النسوية 17. من إجمالي المشتغلين أي 1904000 مشتغلة عرفت بذلك زيادة بلغت 0.1 نقطة مقارنة بسبتمبر 2012.

وفيما يخص نسبة العمالة والتي تعرف كنسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فما فوق ، فقد بلغت 39.0% على المستوى الوطني (36.7 لدى الذكور و13.9 لدى الإناث).

ويعود ارتفاع حجم فئة المشتغلين الى التزايد المحسوس للعمالة غير الأجيبة (المستخدمين وأصحاب المهن الحرة) ، حيث سجل فائضا بلغ 235000 مقارنة بـ 2012 ، أي بزيادة نسبية بلغت 8.2 بعد الانخفاض المسجل خلال سبتمبر 2012 . كما عرف عدد الأجراء الدائمين ارتفاعا بلغ 203000 ، وكذا عدد الأجراء غير الدائمين (166000 مقارنة بنفس الفترة) .

وتظهر النتائج أن ثلثي اليد العاملة هم أجراء (69) مع تراجع نسبي لصالح المستخدمين وأصحاب المهن الحرة ، ويمثل الأجراء الدائمون 35.9 والأجراء الغير الدائمين 33.0.

كما تدلي التركيبة النسبية لليد العاملة حسب قطاع النشاط الاقتصادي توصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل أكثر من نصف اليد العاملة (59.8) يليه قطاع البناء والأشغال العمومية (16.6) والصناعة (13.0) وأخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 10.6 ، مع ارتفاع محسوس لهذا الأخير في الحجم والتركيب النسبية لليد العاملة مقارنة بـ 2012 (9) .

كما تظهر النتائج أن القطاع الخاص يشغل 58.8 من المشتغلين مسجلا ارتفاعا مقارنة بسبتمبر من السنة 2012 . بينما ترتفع نسبة العاملين في القطاع العمومي عند الإناث لتبلغ 61.2 من إجمالي العمالة النسوية .

أما فئة السكان البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فهي مقدرة بـ 1175000 شخص و بلغت بذلك نسبة البطالة 9.8 على المستوى الوطني مع تسجيل تباينات معتبرة حسب الجنس والفئة العمرية والمستوى التعليمي ، حيث نسجل نسبة 8.3 لدى الذكور و 16.3 لدى الإناث .

وتجدر الإشارة إلى انخفاض نسبة البطالة على المستوى الوطني لدى الجنسين مقارنة بسبتمبر 2012 ، إلا أن مستوى الانخفاض كان أكبر لدى الذكور مقارنة بالإناث مع انخفاض بلغ 1.3 نقطة مقابل 0.7 لدى الإناث .

كما تبين أن نسبة البطالة لدى الإناث تستمر في الانخفاض المسجل منذ سنة 2011 ، حيث تراجعت من 19.2 إلى 17.2 ما بين 2010 و 2011 ثم إلى 17.0 خلال 2012 ، لتصل إلى 16.3 خلال 2013.

ولعل من أهم العوامل المؤثرة على المستوى التعليمي حيث تشهد نسبة البطالة انخفاضا مستمرا لدى حاملي الشهادات الجامعية حيث تراجعت النسبة لدى هذه الفئة من 21.4 إلى 15.2 من 2010 إلى 2012 ، لتبلغ 14.3 خلال 2013 .

كما تظهر نتائج المسح انخفاض نسبة البطالة لدى فئة الشباب (الفئة البالغة ما بين 16 و 24 سنة) مقارنة بـ 2012 حيث تراجعت من 27.5 إلى 24.8 أي ما يفوق شباب ناشط واحد ضمن أربعة .

أدلت نتائج المسح بأن 73.8 من البطالين صرحوا أنهم لجنوا إلى العلاقات الشخصية للبحث عن منصب شغل ، بينما صرح 55.0 أنهم قاموا بالتسجيل لدى مكاتب التوظيف و 55.4 قاموا بإجراءات البحث لدى المؤسسات و 26.4 كانوا بصدد البحث عن أساليب التمويل أو الموافقات الإدارية لقيام بمشاريع لحساباتهم الخاصة .

وصرح 60.8 من البطالين أنهم يبحثون عن منصب شغل منذ أكثر من سنة ، مع تراجع نسبي بلغ 2.3 نقطة مقارنة بـ 2012 . ويبدو أن البطالة الطويلة الأمد تمس بشكل أكبر الأشخاص دون شهادة 65.1 وخريجي معاهد التكوين المهني 62.2 مقارنة بحاملي الشهادات الجامعية 48.5 .

هذا وقد بلغ عدد البطالين الذين اشتغلوا سابقا 481000 أي 40.9 من إجمالي البطالين ، كان يشتغل 66.4 منهم كأجراء غير دائمين و 62.7 في القطاع الخاص .

من جهة أخرى ، إضافة تصنيف السكان بين ناشطين وغير ناشطين ، والذي تم بشأنه اعتماد جملة من التعاريف والاتفاقيات الدولية بغية التمكن من تحديد هذه المفاهيم بالطرق الأكثر دقة ، فقد تم اللجوء على المستوى الدولي إلى استخدام مفاهيم أخرى مكتملة بغية فهم أوسع لديناميكية سوق العمل عن طريق الإلمام بحالات تقارب مفهوم البطالة تسمى " حيز البطالة " تضمن هذه الفئة الأشخاص في سن العمل والذين لم يقوموا بإجراءات فعالية للبحث عن عمل خلال الشهر السابق للمسح إلا أنهم صرحوا كونهم مستعدين للعمل في أجل أقصاه أسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة .

وبلغ حجم هذه الفئة 852000 شخص (368000 ذكر و 485000 أنثى) بتاريخ سبتمبر 2013 تتميز هذه الفئة بالشباب (55.1 لم يبلغوا سن الثلاثين) ومستوى تعليمي متدني (76.7 ليست لديهم أية شهادة) .

صرح 28.5 من هذه الفئة أي 234000 عدم عمل خلال سبتمبر لاعتقادهم عدم ووفرة مناصب شغل

الجدول رقم 7: يمثل أهم المؤشرات والاحصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2014 بالآلاف (عملية الاستخدام)

السنة المؤشرات	الفترة المرجعية: سبتمبر 2014
السكان الناشطين	11453
نسبة النشاط (%)	40,7
السكان المشتغلين	10239
نسبة العمالة (%)	36,4
البطالون	1214
البطالون الذين سبق لهم العمل في الماضي على اجمالي البطالين	45,2
نسبة البطالة (%)	10,6
نسبة بطالة الشباب 16-24 سنة (%)	25,2
الذكور	
السكان المشتغلين	8517
البطالون	859
السكان الناشطين	9376
نسبة البطالة (%)	9,2
نسبة النشاط (%)	66,2
نسبة العمالة (%)	60,1
الاناث	
السكان المشتغلين	1722
البطالون	355
السكان الناشطين	2078

نسبة البطالة (%)	17,1
نسبة النشاط (%)	14,9
نسبة العمالة (%)	12,3

الجدول رقم 8: اهم المؤشرات المتعلقة بسوق العمل والاحصائيات سنة 2014 بالالف (الحالة المهنية)

السنة	الفترة المرجعية : سبتمبر 2013
الحالة المهنية	
مستخدمون ومهن حرة	2811
أجراء دائمون	3640
أجراء غير دائمون ومتمرنون	3623
مساعدون عائليون	165
قطاع النشاط	
الفلاحة	899
الصناعة	1290
البناء	1826
الخدمات	6224
القطاع القانوني	
عمومي	4100
خاص	6139
التسجيل في الضمان الاجتماعي	
مسجل	5972
غير مسجل	4267
المشتغلون المسجلون على اجمالي اليد العاملة (%)	58,3

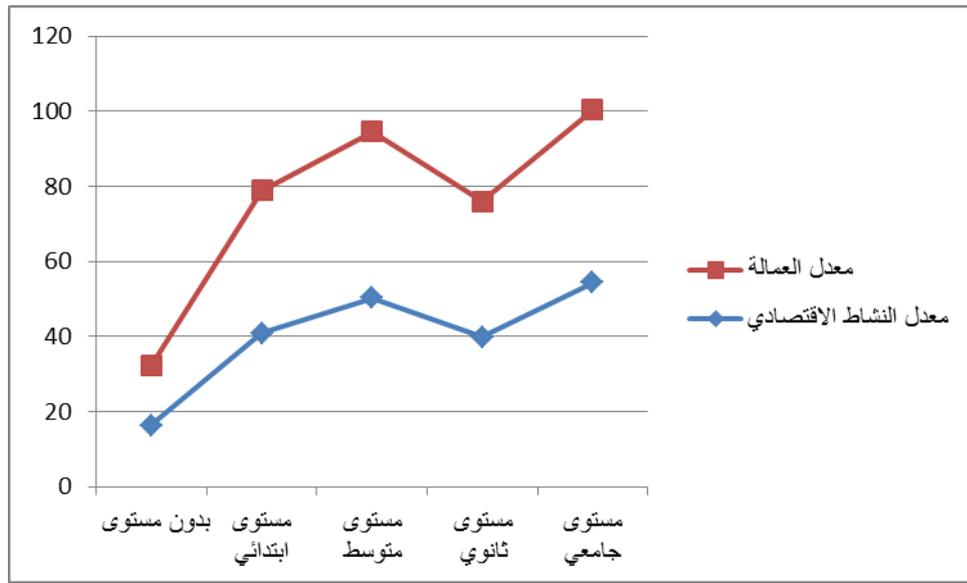
المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

جدول رقم 9: يمثل توزيع السكان النشيطين المتحصل عليها-2014 ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي و نوع الشهادة حسب المستوى الدراسي و نوع الشهادة.

معدل النشاط الاقتصادي بالمئة	السكان النشطين بالالف	الفئات العمرية المؤشرات
40,7	379	19-15
8,5	1518	24-20
36,9	2103	29-25
45,7	1876	34-30
52,1	1438	39-35
54,2	1294	44-40
54,1	1130	49-44
58 ,3	875	54-50
59,6	554	59 -55
39,1	286	60 وأكثر
11,1	11453	المجموع
المستوى الدراسي		
معدل العمالة	معدل النشاط الاقتصادي	
15,9	16,3	بدون مستوى
38	40,9	مستوى ابتدائي
44,3	50,3	مستوى متوسط
36,1	39,9	مستوى ثانوي
46	54,3	مستوى جامعي

الشهادة المتحصل عليها	
30,4	33,3 بدون شهادة
59,5	68,2 شهادة التكوين المهني
61	73 شهادة التكوين الجامعي
36,4	40,7 المجموع

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.



النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014

خلال سبتمبر 2014 ، بلغ حجم السكان الناشطين اقتصاديا 11453000 نسمة ، وشكلت النساء 2078000 أي ما يعادل 18.1 من إجمالي هذه الفئة .

وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 40.7 : 66.2 لدى الذكور و 14.9 لدى الإناث .

تميزت وضعية سوق العمل خلال سبتمبر 2014 بانخفاض في مستوى حجم السكان الناشطين اقتصاديا مقارنة بأفريل 2014 .

أما إجمالي السكان المشتغلين فقد تم تقديرهم بـ 10239000 شخص ، أي بنسبة 26.0 من إجمالي السكان ، وبلغ حجم اليد العاملة النسوية 1722000 مشغلة وهو ما يمثل 16.8 من إجمالي المشتغلين .

أما فيما يتعلق بنسبة العمالة المعرفة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر فقد بلغت 36.4 على المستوى الوطني (60.1 لدى الذكور و 12.3 لدى الإناث) .

وتظهر النتائج أن الأجراء يشكلون حوالي سبعة مشتغلين من ضمن عشرة ، من جهة أخرى نلاحظ تراجع حجم فئة المستخدمين وأصحاب المهن الحرة مقارنة بأفريل 2014 مسجلا رصيذا سالباً بلغ 306000 ، كما نسجل تراجعاً لفئة الأجراء الدائمين (145000 مقارنة بنفس الفترة) وارتفاعاً لفئة الأجراء غير الدائمين والمساعدين العائليين (قدر بـ 115000 و 9000 على التوالي) .

وتدلي التركيبة النسبية للعمالة حسب قطاع النشاط الاقتصادي توصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع الذي يشغل 60.8 ما إجمالي اليد العاملة ، يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 17.8 ، ثم قطاع الصناعات 12.6 وأخيراً القطاع الفلاحي بنسبة 8.8 .

كما تظهر النتائج أن القطاع الخاص والمختلط يشغل 60.0 من إجمالي اليد العاملة مع تباينات حسب الجنس ، حيث ترتفع نسبة العاملين في القطاع العام لدى الإناث تبلغ 62.8 من إجمالي العمالة النسوية .

أما فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فقد بلغت 1214000 شخص وبلغ بذلك معدل البطالة 10.6 مسجلا ارتفاعاً قدره 0.8 نقطة مقارنة بأفريل 2014 ، حيث تتراوح ما بين 9.2 لدى الذكور و 17.1 لدى الإناث مع تباينات حسب العمر و المستوى التعليمي و الشهادة المحصل عليها .

و يعود ارتفاع معدل البطالة أساسا الى ارتفاع نسبة البطالة لدى خريجي الجامعات و المعاهد العليا : فبعد الانخفاض المسجل خلال فترة 2010-2013 حيث تراجعت ذات النسبة من 21.4 الى 14.3 لتصل الى عتبة 13 خلال أبريل 2014 ، ارتفعت خلال سبتمبر من نفس السنة لتصل الى 16.4 مع تباينات معتبرة حسب الجنس (10.9 لدى الذكور و 22.1 لدى الاناث) ، من جهة أخرى نسجل كذلك ارتفاع البطالة لدى خريجي معاهد التكوين المهني بلغ 0.8 نقطة ما بين أبريل و سبتمبر 2014 بينما شهدت فئة البطالين غير حاملي الشهادات ارتفاعا طفيفا قدر ب : 0.2 نقطة و بلغ معدل البطالة لدى الشباب (16-24 سنة) 52.2 أي ما يعادل شاب من ضمن أربعة .

صرح 36.8 من فئة البطالين أنهم يبحثون عن منصب عمل منذ أقل من سنة و هو ما يوافق 447000 شخص .

مع تسجيل ارتفاع البطالة القصيرة الأمد مقارنة بأفريل 2014 حجما و نسبة (372000 و 32.4 على التوالي).

أما فئة البطالين اللذين سبق لهم العمل في الماضي فقد بلغوا 549000 أي 45.2 من إجمالي البطالين ، و تتكون هذه الفئة من أجراء غير دائمين سابقين 79.7 و أفراد كانوا يشغلون أساسا في القطاع الخاص 74.3 .

من جهة أخرى إضافة إلى تصنيف السكان الى ناشطين أو غير ناشطين ، يمكن تعريف فئة من السكان تتواجد على " حدود " فئة الناشطين و التي يعرفها احصائيو العمل "بحيز البطالة " . تتكون هذه الفئة من أشخاص في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) والذين صرحوا أنهم لم يقوموا بإجراءات فعلية للبحث عن العمل خلال الشهر السابق إلا أنهم مستعدين للعمل في أجل لا يتعدى الأسبوعين من تاريخ إجراء المقابلة .

بلغ حجم هذه الفئة خلال سبتمبر 2014 : 986000 شخص (مسجلا تراجعا ب 2.3 مقارنة بأفريل 2014)، تتوزع هذه الفئة حسب الجنس إلى 488000 ذكر و 498000 أنثى ، وتتميز بحدائة سنها (57.4 لم يبلغوا الثلاثين من العمر) وبقلة تأهيلهم (74 ليس لديهم أي

شهادة) . صرح 22.5 منهم عدم قيامهم بإجراءات للبحث عن العمل لاعتقادهم عدم توفر مناصب شغل و 12.4 لكونهم لم يتمكنوا من إيجاد مناصب عمل في الماضي ، بينما ينتظر 7.3 نتائج الإجراءات السابقة التي قاموا بها .

أما فئة السكان غير الناشطين البالغين 15 سنة فأكثر فقد بلغت 16658000 شخص ، وتشكل النساء 71.3 من هاته الفئة ، أي ما يعادل 11873000 شخص وتدلبي بيانات المسح تباينات اتجاه سوق العمل حسب الجنس والسن . حيث تتميز الفئات المتقدمة في العمر أساسا بانسحاب من السوق العمل (بسبب التقاعد أو ترك العمل لأسباب أخرى) إلا أن الأمر ليس كذلك لدى فئة الشباب حيث يعود عدم اللجوء إلى سوق الشغل أساسا إلى تدرس هذه الفئة .

حيث نلاحظ لدى الذكور في الفئة 15-19 سنة أن شباب من ضمن خمسة (20.1) ولج سوق العمل (سواء بالحصول على منصب عمل أو بالبحث عنه) بينما يواصل 69 دراستهم .

أما لدى الإناث من نفس الفئة العمرية فإن ثلاثة من ضمن أربعة لا زلن يزاولن الدراسة أما البقية فيندرجن في فئة الغير ناشطين الآخرين (ماكثات في البيت على الأغلب) ويكاد الولوج إلى عالم الشغل لدى هذه الفئة يكون منعما .

أما لدى الفئة العمرية 20-24 سنة ، فإننا نلاحظ أن شابين اثنين من ضمن ثلاثة قد سبق له دخول عالم الشغل ، بينما شاب واحد من ضمن الخمسة لا يزال متمدرسا . أما لدى الإناث فإن الولوج لسوق يعتبر محتشما نسبيا حيث يبلغ 14.5 بينما تشهد نسبة تدرس أكبر تبلغ 40.2 .

ومن جهة أخرى ، تجدر الإشارة إلى أن حجم فئة غير الناشطين والتي كانت مشتغلة خلال الفترة 2013-2014 قد بلغت 509000 شخص ، من بينها 54.5 (أي ما يعادل 276000 شخص) تخلوا عن مناصب عملهم خلال سنة 2014 . حوالي ربع هذه الفئة (103000 شخص) يتواجدون في حيز البطالة أي أنهم في سن النشاط الاقتصادي لم يبحثوا

عن عمل خلال الشهر السابق للمسح إلا أنهم مستعدون لذلك . وتتكون هذه الفئة من 389000 ذكر و 120000 أنثى يتميزون بخصائص متباينة .

يتميز الذكور بتقدمهم في العمر : 31 في الفئة العمرية 50-59 سنة و 20.1 بلغوا 60 سنة فأكثر ، كما أن غالبيتهم بدون شهادة . صرح 52.7 منهم أنهم تركوا مناصب عملهم بسبب التقاعد و 20.4 لأسباب شخصية و 11.8 لأسباب صحية بينما 10.7 على أثر نهاية فترة التعاقد أو التسريح من العمل .

أما فئة النساء فتتميز بكونها أحدث سنا حيث نجد أن 44 يتراوح أعمارهن ما بين 20 و 39 سنة و 19.6 في فئة العمرية 50-59 سنة بينما 7 فقط بلغت 60 سنة أو أكثر . تتميز هذه الفئة بمستوى تعليمي عال نسبيا ، حيث نجد أن 36.3 قد حصلن على شهادة من معاهد التكوين المهني 16.8 حاملات شهادات جامعية .

أما فيما يتعلق بأسباب تركهن لمناصبهن فهي متعددة: 30.2 صرفن إلى التقاعد و 21.5 لأسباب عائلية و 18.4 لأسباب شخصية و 14.5 نتيجة انتهاء فترة التعاقد مع المؤسسة أو نتيجة تسريح من العمل و 10.6 لأسباب صحية .

الجدول رقم 10: اهم المؤشرات والاحصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2015 بالالف (عملية الاستخدام)

السنة المؤشرات	الفترة المرجعية :سبتمبر 2015
السكان الناشطين	11932
نسبة النشاط (%)	41,8
السكان المشتغلين	10594
نسبة العمالة (%)	37,1
البطالون	1337
البطالون الذين سبق لهم العمل في الماضي	34,4

	على اجمالي البطالين
11,2	نسبة البطالة (%)
29,9	نسبة بطالة الشباب 16-24 سنة (%)
الذكور	
8660	السكان المشتغلين
954	البطالون
9614	السكان الناشطين
9,9	نسبة البطالة (%)
66,8	نسبة النشاط (%)
60,2	نسبة العمالة (%)
الاناث	
1934	السكان المشتغلين
384	البطالون
2317	السكان الناشطين
16,6	نسبة البطالة (%)
16,4	نسبة النشاط (%)
13,6	نسبة العمالة (%)

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

الجدول رقم 11: يمثل أهم المؤشرات والاحصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2015

بالالف (الحالة المهنية)

الفترة المرجعية : سبتمبر 2015	السنة
	الحالة المهنية
3042	مستخدمون ومهن حرة

4542	أجراء دائمون
2855	أجراء غير دائمون و متمرنون
155	مساعدون عائليون
قطاع النشاط	
917	الفلاحة
1377	الصناعة
1776	البناء
6524	الخدمات
القطاع القانوني	
4555	عمومي
6139	خاص
التسجيل في الضمان الاجتماعي	
6515	مسجل
4079	غير مسجل
61,5	المشتغلون المسجلون على اجمالي اليد العاملة (%)

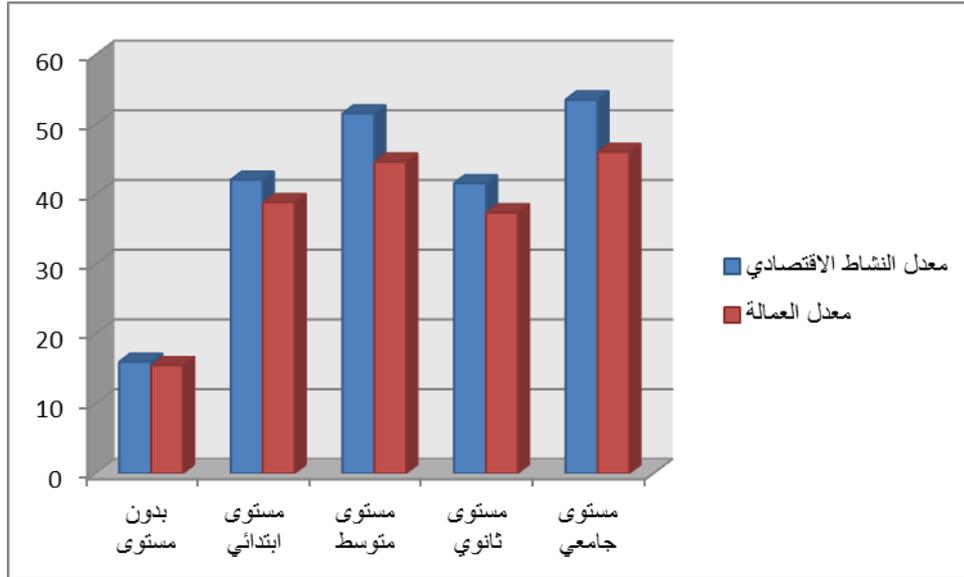
المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

جدول رقم 12: يمثل توزيع السكان النشيطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب الفئة العمرية و المستوى الدراسي و نوع الشهادة المتحصل عليها.

معدل النشاط الاقتصادي بالمئة	السكان النشطين بالالف	الفئات العمرية المؤشرات
11,1	352	19-15
37,2	1384	24-20
60,4	2114	29-25

59,5	2003	34-30
56	1649	39-35
54,7	1384	44-40
53,4	1202	49-44
49,4	989	54-50
35	536	59 -55
9	319	60 وأكثر
41,8	11932	المجموع
المستوى الدراسي		
معدل العمالة	معدل النشاط الاقتصادي	المستوى الدراسي
15,5	16	بدون مستوى
38,9	42,1	مستوى ابتدائي
44,7	51,6	مستوى متوسط
37,4	41,6	مستوى ثانوي
46,1	53,6	مستوى جامعي
الشهادة المتحصل عليها		
30,8	34,1	بدون شهادة
58	66,9	شهادة التكوين المهني
61,5	71,5	شهادة التكوين الجامعي
37,1	41,8	المجموع

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للإحصائيات.



النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015

خلال سبتمبر 2015 ، بلغ حجم السكان النشطين اقتصاديا 11932000 نسمة مع حجم الفئة النسوية الذي بلغ 2317000 أي ما يعادل 19.4 من إجمالي هذه الفئة .

و بلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة ف فأكثر 41.8 مسجلة بذلك ارتفاعا فاق النقطة الواحدة مقارنة بسبتمبر 2014 . وتتفاوت هذه النسبة حسب الجنس لتبلغ 66.8 لدى الذكور 16.4 لدى الإناث .

بصفة عامة ، تميزت وضعية سوق العمل خلا سبتمبر 2015 بارتفاع في حجم السكان النشطين اقتصاديا بعد التراجع المسجل خلال سبتمبر 2014 حيث بلغت نسبة هذا التزايد 4.2 ، هو ما يعادل زيادة في الحجم بلغت 479000 شخصا . وتعود هذه الزيادة أساسا إلى ارتفاع حجم الفئة المشغلة وفئة الباحثين عن العمل في أن واحد مقارنة بنفس الفترة من السنة الماضية .

وبلغ إجمالي السكان المشغلين 10594000 شخصا ، أي نسبة 26.4 من إجمالي السكان . يشكل حجم الفئة العاملة النسوية 1934000 مشغلة وهو ما يمثل 18.3 من إجمالي اليد العاملة .

أما بالنسبة للعمالة - المعرفة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر - فقد بلغت 37.1 على المستوى الوطني ، مسجلة ارتفاعا بلغ 0.7 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014 . وتعود هذه الزيادة أساسا إلى الارتفاع المعتبر لنسبة العمالة لدى النساء والتي ارتفعت بـ 1.3 نقطة حيث انتقلت من 12.3 إلى 13.6 خلال نفس الفترة .

و تظهر النتائج أن الأجراء يمثلون ما يعادل سبعة مشتغلين من ضمن عشرة (69.8) ، و ترتفع هذه النسبة لدى الإناث لتمس ثمان مشتغلات من ضمن عشرة (78.8) . من جهة أخرى سجل ارتفاعا في حجم المستخدمين وأصحاب المهن الحرة مقارنة بسبتمبر 2014 (231000) ، و كذلك ارتفاع عدد الأجراء (زيادة بـ 134000 بنفس الفترة) بينما شهدت فئة المساعدين العائليين تراجعاً بلغ 10000 .

وتظهر التركيبة النسبية حسب قطاع النشاط الاقتصادي تواصل هيمنة قطاع الخدمات بالمفهوم الواسع والذي يشغل 61.6 من إجمالي اليد العاملة يليه قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة 16.8 ثم قطاع الصناعة بنسبة 13.0 ، و أخيرا القطاع الفلاحي بنسبة 8.7 .

ويظهر التوزيع حسب القطاع القانوني أن القطاع الخاص يشغل 58.0 من إجمالي اليد العاملة وهو يوافق حجما بلغ 6139000 مشتغلا ، بذلك نفس المستوى الذي بلغه خلال سبتمبر 2014 و نلاحظ تباينا معتبرا حسب الجنس ، حيث تتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكبر في القطاع العام (64.1 من إجمالي اليد العاملة النسوية) .

وبلغت فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل حجما بـ 1337000 شخصا ، وبلغ بذلك معدل البطالة 11.2 على المستوى الوطني ، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 0.6 نقطة مقارنة بسبتمبر 2014 . وبلغ 9.9 لدى الذكور و 16.6 لدى الإناث .

وتجدر الإشارة إلى أن هذا الارتفاع يعود أساسا إلى تزايد معدل البطالة لدى الذكور والذي عرف ارتفاعا بلغ 0.7 نقطة ، بينما شهد هذا المؤشر انخفاضا لدى الإناث قدر بـ 0.5 نقطة خلال نفس الفترة مع تباينات معتبرة حسب السن والمستوى التعليمي والشهادة . أما معدل البطالة لدى الشباب (16-24 سنة) فقد بلغ 29.9 .

وتظهر النتائج أن معدل البطالة لدى حاملي الشهادات الجامعية قد سجل تراجعاً ما بين سبتمبر 2014 وسبتمبر 2015 ، حيث انتقل من 16.4 إلى 14.1 . بينما سجل ارتفاعاً لدى فئة الأشخاص بدون شهادة خلال نفس الفترة بلغ 1.2 نقطة حيث انتقل من 8.6 إلى 9.8 ، وعرفت فئة خريجي معاهد التكوين المهني ارتفاعاً هي الأخرى في هذا المؤشر بلغ 0.7 نقطة خلال نفس الفترة . وتجدر الإشارة في هذا السياق أن التركيبة النسبية لفئة البطالين حسب الشهادة المحصل عليها أن 55.7 من إجمالي هذه الفئة غير حاملة لأي شهادة وهو ما يعادل 745000 شخصاً ، بينما 23.3 حائزين على شهادة من معاهد التكوين المهني ، أما أصحاب الشهادات الجامعية والمعاهد العليا فيمثلون 21 من إجمالي هذه الشريحة .

كما تظهر النتائج أن بطالا واحداً من ضمن أربعة هو من ضمن أربعة هو في حالة بحث عن عمل منذ أقل من سنة (25.8) وهو ما يعادل 336000 شخصاً ، أما البطالة الطويلة الأمد (البحث عن منصب لمدة سنة أو أكثر) فهي تمس 71.2 من إجمالي هذه الفئة .

ومن جهة أخرى بلغ حجم فئة البطالين الذين شبق لهم أن اشتغلوا 461000 شخصاً ، وهم يشكلون 34.4 من إجمالي البطالين . ثلث هذه الفئة سبق لهم أن اشتغلوا كأجراء غير دائمين و 68.5 كانوا يشتغلون في القطاع الخاص .

أما فئة السكان التي تتدرج فيما يسمى "بحيز البطالة" والتي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) والتي صرحت أنها مستعدة للعمل إلا أنها لم تقم بإجراءات .

الجدول رقم 13: يمثل اهم المؤشرات والا حصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2016 بالالف (عملية الاستخدام)

السنة المؤشرات	الفترة المرجعية: سبتمبر 2016
السكان الناشطين	12117
نسبة النشاط (%)	41,8
السكان المشتغلين	10845
نسبة العمالة (%)	37,4
البطالون	1272
البطالون الذين سبق لهم العمل في الماضي على اجمالي البطالين	37,1
نسبة البطالة (%)	10,5
نسبة بطالة الشباب 16-24 سنة (%)	26,7
الذكور	
السكان المشتغلين	8933
البطالون	792
السكان الناشطين	9725
نسبة البطالة (%)	8,1
نسبة النشاط (%)	66,6
نسبة العمالة (%)	61,2
الاناث	
السكان المشتغلين	1912
البطالون	479
السكان الناشطين	2392

نسبة البطالة (%)	20
نسبة النشاط (%)	16,6
نسبة العمالة (%)	13,3

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

الجدول رقم 14: يمثل اهم المؤشرات والاحصائيات المتعلقة بسوق العمل سنة 2016 بالالف (الحالة المهنية)

السنة	الفترة المرجعية : سبتمبر 2016
الحالة المهنية	
مستخدمون ومهن حرة	3133
أجراء دائمون	4176
أجراء غير دائمون و متمرنون	3382
مساعدون عائليون	154
قطاع النشاط	
الفلاحة	865
الصناعة	1465
البناء	1895
الخدمات	6620
القطاع القانوني	
عمومي	4355
خاص	6990
التسجيل في الضمان الاجتماعي	
مسجل	6747
غير مسجل	4098
المشتغلون المسجلون على اجمالي اليد	62,2

	العامة (%)
--	------------

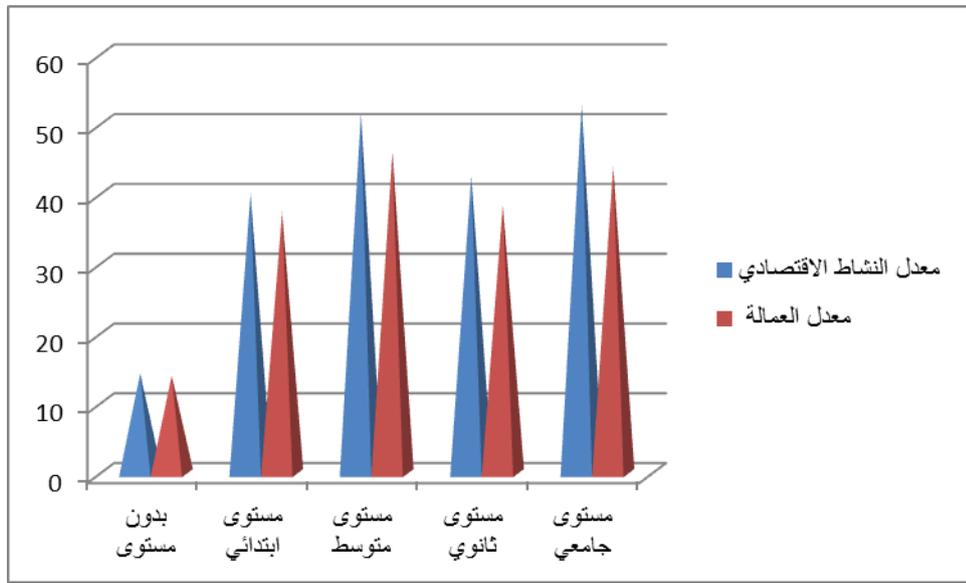
المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.

جدول رقم 15: يمثل توزيع السكان النشيطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي و نوع الشهادة المتحصل عليها-2016-

معدل النشاط الاقتصادي بالمئة	السكان النشطين بالالف	المؤشرات الفئات العمرية
10,4	322	19-15
37,7	1360	24-20
61,4	2195	29-25
60,4	2050	34-30
57,8	1738	39-35
55,6	1450	44-40
53,3	1217	49-44
45,6	972	54-50
32,6	518	59 -55
8	295	60 وأكثر
41,8	12117	المجموع
المستوى الدراسي		
معدل العمالة	معدل النشاط الاقتصادي	
14	14,3	بدون مستوى
37,4	40,1	مستوى ابتدائي
46,1	51,6	مستوى متوسط
38,5	42,6	مستوى ثانوي
44	52,8	مستوى جامعي

الشهادة المتحصل عليها	
30,8	33,4
بدون شهادة	
59,7	68,6
شهادة التكوين المهني	
59,8	72,7
شهادة التكوين الجامعي	
37,4	41,8
المجموع	

المصدر: من اعداد الطالب حسب معطيات الديوان الوطني للاحصائيات.



النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2016

خلال سبتمبر 2016 ، بلغ إجمالي عدد الناشطين اقتصاديا 12117000 شخصا على المستوى الوطني ، بينما قدر حجم الفئة النسوية الناشطة بـ 2392000 أي ما يمثل 19.7 من إجمالي السكان الناشطين .

وبلغت نسبة النشاط الاقتصادي لدى السكان البالغين 15 سنة فأكثر 41.8 مسجلة بذلك تراجعا طفيفا نسبيا مقارنة بأفريل 2016 ، بلغ عشرين (0.2 نقطة) ، واستقرار مقارنة بالمستوى المسجل خلال سبتمبر 2015 .

تميز سوق العمل خلال سبتمبر 2016 بارتفاع طفيف في حجم فئة السكان الناشطين اقتصاديا مقارنة بأفريل 2016 بلغ حجمه 25000. تعود هذه الزيادة أساسا إلى ارتفاع في عدد الباحثين عن العمل خلال هذه الفترة بينما شهد حجم فئة المشتغلين تراجعا طفيفا .

بلغ حجم السكان المشتغلين 140845000 شخصا ، مسجلا بذلك تراجعا قدر بـ 50000 شخصا مقارنة بأفريل 2016 . و عرف حجم المشتغلين انخفاضا أكبر ليتراجع إلى ما دون المليونين : 1912000 مشكلا بذلك 17.6 من إجمالي المشتغلين .

أما نسبة العمالة المعرّفة كحاصل نسبة السكان المشتغلين على إجمالي السكان البالغين 15 سنة فأكثر ، فقد بلغت 37.4 على المستوى الوطني مسجلة بذلك تراجعا بلغ 0.4 نقطة مقارنة بأفريل 2016 .

ويعود هذا التراجع بصفة أساسية إلى تراجع نسبة العمالة لدى النساء والذي بلغ 1.1 نقطة ، بينما عرف هذا المعدل ارتفاعا لدى الذكور قُدّر بـ 0.3 نقطة خلال الفترة .

وتظهر النتائج أن الأجراء يُمثلون حوالي سبعة مشتغلين من ضمن عشرة (69.7) . بينما ترتفع هذه النسبة لدى الإناث إلى 77.5 مقابل 68.0 لدى الذكور . كما نلاحظ من جهة أخرى ثبات حجم فئة المستخدمين وأصحاب المهن الحرة مقارنة بنفس الفترة ، وتراجعا لحجم الأجراء الدائمين وارتفاعا معتبرا لفئة الأجراء غير الدائمين .

وتظهر التركيبة النسبية حسب قطاع النشاط الاقتصادي أن قطاع الخدمات بمفهومه الواسع يشغل 61 من إجمالي اليد العاملة ، يليه قطاع البناء (17.5) ثم قطاع الصناعة (13.5) وأخيرا الفلاحة (8) . ويُظهر التوزيع حسب القطاع القانوني أن القطاع الخاص يُشغل 59.8 من إجمالي اليد العاملة وهو ما يمثل 6490000 مشتغلا ، مسجلا بذلك ارتفاعا بلغ 158000 مقارنة بأفريل 2016 . كما نلاحظ تباينات معتبرة حسب الجنس ، حيث تتميز اليد العاملة النسوية بتمركز أكثر في القطاع العمومي (62.1 من إجمالي اليد العاملة النسوية) .

أما فئة البطالين حسب تعريف المكتب الدولي للعمل فقد بلغ حجمها 1272000 شخصا ، وبلغت بذلك نسبة البطالة 10.5 على المستوى الوطني مع تسجيل زيادة مقارنة بأفريل

2016 بلغت 0.6 نقطة . وتجدر الإشارة إلى أن هذا الارتفاع مس بصفة حصرية فئة الإناث دون الذكور ، حيث ارتفعت نسبة البطالة لديهن من 16.5 إلى 20.0 خلال نفس الفترة ، بينما عرفت نسبة البطالة لدى الذكور تراجعاً طفيفاً بلغ 0.1 نقطة . كما تشهد هذه النسبة تباينات حسب الفئة العمرية والمستوى التعليمي والشهادة المحصل عليها . وبلغت نسبة البطالة لدى الشباب (16-24 سنة) 26.7 على المستوى الوطني .

كما تبرز نتائج المسح أن ارتفاع نسبة البطالة مس أساساً فئة أصحاب الشهادات الجامعية ، بينما شهدت تراجعاً لدى فئة البطالين دون أي شهادة حيث تراجعت من 8.3 إلى 7.7 بين أبريل وسبتمبر 2016 ، بينما ارتفعت من 13.2 إلى 17.7 لدى أصحاب الشهادات الجامعية خلال نفس الفترة .

من جهة أخرى تظهر تركيبة البطالين حسب الشهادة أن 570000 بطالا ليس بحوزتهم أي شهادة و هو ما يمثل 44.9 من إجمالي فئة البطالين . أما فئة أصحاب شهادات معاهد التكوين المهني فهم يمثلون 27 ، بينما تمثل فئة أصحاب شهادات التعليم العالي 28.2 (مسجلة بذلك ارتفاعاً مقارنة بأفريل 2016 بلغ نقطة ، وهو ما يعادل زيادة في الحجم قدرت بـ 88000 متحصلاً على شهادة عليا خلال نفس الفترة) .

على صعيد آخر ، تظهر النتائج أن بطالين اثنين من ضمن ثلاثة هم في بطالة طويلة المدى (منذ سنة أو أكثر) . أما فئة البطالين الذين سبق لهم أن اشتغلوا بلغ حجمهم 472000 شخصاً أي ما يمثل 37.1 من إجمالي البطالين . 76.9 من هذه الفئة كانوا يشتغلون بصفتهم إجراء غير دائمين و 68.3 في القطاع الخاص .

أما الفئة السكان التي تندرج فيما سمي بـ " حيز البطالة " والتي يعرفها المختصون بكونها تلك الفئة من السكان في سن النشاط الاقتصادي (16-59 سنة) والتي صرحت أنها مستعدة للعمل مباشرة إذا وجدت فرصة لذلك ، إلا أنها لم تقم بالإجراءات للبحث عن عمل خلال شهر سبتمبر 2016 ، فقد بلغت 797000 شخص تشكل نسبة الإناث 54.6 منها . تتميز هذه الفئة بكونها شابة (51.8 لم يتعدوا الثلاثين من العمر) ، بينما 76.8 لم يتعدوا سن الأربعين . كما

تتميز بمستوى تعليمي متدني نسبيا ، 68.8 ليس لديهم أية شهادة و 61.3 لم يتخطوا مستوى التعليم المتوسط .

الجانب الميداني

الاجراءات المنهجية و النتائج المتوصل

اليها في الدراسة

المبحث الأول

تمهيد:

إن الاجراءات المنهجية في مجملها تعتبر سندا منهجيا تمكن من تسيير ومعالجة الموضوع ميدانيا ، وتوفير بيانات هامة ومتنوعة عنه ، إذ أن التطبيق العلمي للجانب النظري هو دليل صحة مدى واقعية تلك المعلومات النظرية .

وكما ورد في أحد كتب المنهجية : " لقد استثمر الباحثون العلميون المعارف الأولية وتعاملوا معها بعقلية العلماء الذين يريدون الارتقاء من العلم النظري إلى التطبيق العلمي ، ومع تزايد الإقبال على العلم توضحت حاجة كل مشتغل بالبحث العلمي أن الأصول والقواعد المتعارف عليها في إجرائه ، والتي أصبحت موضوع البحث العلمي اليوم ، إذ إن كل فرع ناتج عن أصل مقبول ، وكل فرع لا ينتمي إلى أصل فهو مردود هذا هو مبدأ العلم وأصل العمل "

1. مجال الدراسة :

1.1 المجال الجغرافي :

يقصد بالمجال الجغرافي تلك الحدود الجغرافية أو المكانية لإجراء البحث الميداني ، وفي هذه الدراسة الراهنة هو " جامعة اخمد دراية بادرار "

* تعريف جامعة أدرار: هي مؤسسة عمومية ذات طابع علمي ثقافي ومهني تتمتع

بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي أنشئت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 269/01

المؤرخ في 18 سبتمبر 2001 المعدل والمتمم، يبلغ عدد موظفيها 1017 موظف منهم

:409 أستاذ، و 295 موظف أداري من مختلف الرتب والأسلاك ، و 313 عمال بصفة

متعاقدين و تتكون من مديرية للجامعة و 05 كليات.

* مديرية الجامعة : يرأس الجامعة مدير يعين بمرسوم رئاسي وتضم أربع نيابات كل نيابة

يرأسها نائب مدير والأمانة العامة للجامعة ويرأسها أمين عام يعين بمرسوم رئاسي والمكتبة

المركزية للجامعة ويرأسها مدير للمكتبة. ويبلغ عدد موظفيها 140 موظف.

01- نيابات مديرية الجامعة:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في ما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي ، وتضم 03 مصالح هي:
 - مصلحة التكوين لما بعد التدرج وما بعد التدرج المتخصص
 - مصلحة التأهيل الجامعي
 - مصلحة متابعة أنشطة البحث وتثمين نتائجه
 - نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات، وتضم 03 مصالح هي:
 - مصلحة التعليم و التداريب والتقييم
 - مصلحة التكوين المتواصل
 - مصلحة الشهادات والمعادلات
 - نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية و التعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية، وتضم مصلحتين هما:
 - مصلحة التبادل والتعاون ما بين الجامعات والتعاون والشراكة
 - مصلحة التنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية
 - نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف، وتضم 03 مصالح هي:
 - مصلحة الإحصاء والاستشراف
 - مصلحة التوجيه والإعلام
 - مصلحة متابعة برامج البناء وتجهيز الجامعة
- ### 02- الأمانة العامة للجامعة:
- وتتكون الأمانة العامة للجامعة والتي يلحق بها مكتب التنظيم العام ، ومكتب الأمن الداخلي من 04 مديريات فرعية و المصالح المشتركة للجامعة.
- المديرية الفرعية للمستخدمين والتكوين: وتشمل 03 مصالح وهي:
 - مصلحة الأساتذة
 - مصلحة الموظفين الإداريين وأعوان المصالح

- مصلحة التكوين وتحسين المستوى وتجديد المعلومات.
- المديرية الفرعية للمالية والمحاسبة: وتشمل 03 مصالح وهي:
 - مصلحة الميزانية والمحاسبة
 - مصلحة تمويل أنشطة البحث
 - مصلحة مراقبة التسيير والصفقات.
- المديرية الفرعية للوسائل والصيانة: وتشمل 03 مصالح هي:
 - مصلحة الوسائل والجرد
 - مصلحة النظافة والصيانة
 - مصلحة الأرشيف.
- المديرية الفرعية للأنشطة العلمية والثقافية والرياضية: و تشمل مصلحتين هما:
 - مصلحة الأنشطة العلمية والثقافية
 - مصلحة الأنشطة الرياضية والترفيهية.
- المصالح المشتركة للجامعة: وتشمل 03 مراكز وبهو تكنولوجي:
 - مركز التعليم المكثف للغات و يشمل فرعين هما، فرع البرمجة وفرع النظافة والصيانة.
 - مركز الطبع والسمعي البصري و يشمل فرعين هما، فرع الطبع وفرع السمعي البصري.
- مركز الأنظمة وشبكة الإعلام والاتصال والتعليم المتلفز والتعليم عن بعد ويشمل 03 فروع وهي، فرع الأنظمة وفرع الشبكات وفرع التعليم المتلفز والتعليم عن بعد.
 - البهو التكنولوجي.
- 03 - المكتبة المركزية للجامعة: وتشمل 04 مصالح وهي:
 - مصلحة الاقتناء
 - مصلحة المعالجة
 - مصلحة البحث البليوغرافي

- مصلحة التوجيه

* الكلية: وتضم جامعة أدرار 05 كليات على رأس كل كلية عميد يعين بمرسوم رئاسي ويبلغ عدد موظفيها 155 موظف.

- كلية العلوم و التكنولوجيا وتشمل 05 أقسام

- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية والعلوم الإسلامية وتشمل 03 أقسام

- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وتشمل 03 أقسام

- كلية الآداب واللغات وتشمل 03 أقسام

- كلية الحقوق والعلوم السياسية وتشمل قسمين

وكل كلية بها نائين اثنين للعميد و 03 مصالح لكل نائب عميد ورؤساء أقسام ونائين اثنين

لكل رئيس قسم ومصلحتين لكل نائب رئيس قسم وأمين عام لكل كلية و 04 مصالح لكل

أمانة عامة للكلية يتفرع عنها 06 فروع و مكتبة للكلية بها مصلحتين.

ب-المجال البشري: اقتصرت الدراسة على الموظفين الاساتذة فقط لجامعة أدرار والبالغ

عددهم 489 استاذ.

ج-المجال الزمني: لقد تمت هذه الدراسة الميدانية من خلال أعداد الإطار المنهجي وجمع

البيانات وتحليلها وصولا إلى النتائج والتوصيات وقد استغرقت تقريبا ثلاثة أشهر ابتداء من

أواخر شهر يناير إلى غاية أواخر شهر ابريل للسنة الجامعية 2018/2017 وتماشت بذلك

الدراسة النظرية آنية

المجال البشري :

والمقصود بالمجال البشري عدد جميع أفراد جامعة احمد دراية بولاية ادرار، ونخص في

هذه الدراسة الاساتذة .

المجال الزمني :

والمقصود به هو المدة الزمنية التي استغرقت في انجاز البحث وهي على مرحلتين :

أ/ المرحلة الأولى :

وتتمثل هذه المرحلة في الجانب النظري ، أين تم ضبط إشكالية البحث مع الأستاذ المشرف، حيث كان هذا منذ بداية السنة الدراسية 2016 م ثم استمرينا في تحديد فصول هذا الجانب إلى غاية أواخر شهر مارس من نفس السنة .

ب/ المرحلة الثانية :

وتتمثل هذه المرحلة في المدة الزمنية التي استغرقت في المدرسة الميدانية بالجامعة ، حيث بلغت مدة الدراسة الميدانية أكثر من ثلاثة (03) أشهر ، وكان ذلك على فترات زمنية متقطعة وهذا بسبب الوضع الصحي الحالي التي تمر به البلاد و بحسب حاجة الدراسة الميدانية . كما أن لهذه المرحلة أو هذه المدة الزمنية فترات أساسية دافعها العلمي، تلك الإجراءات المنهجية المتبعة :

- الفترة الأولى:

كانت يوم 2020/04/12 م حيث قابلنا خلالها مدير الجامعة، و تبادلنا أطراف الحديث عن أهداف البحث وأهميته ، ومدى تماشيه مع الاهتمامات والاحتياجات الحقيقية للجامعة بالإضافة إلى النظرة المستقبلية الخاصة بالمنطقة وما تتطلبه من احتياجات وخاصة في مجال التشغيل والتنمية المحلية، كما تم التعرف من خلال تلك المناقشات على بعض الأهداف الأساسية التي ترحبها الجامعة ، من خلال العملية التكوينية ، كما سمحت لنا الفرصة في نفس الوقت التعرف على رئيس مصلحة الموارد البشرية الذي أفادنا بالكثير عن السياسة العامة للجامعة.

2. الصعوبات التي واجهت البحث:

من الطبيعي جدا أن أي بحث لا يخلو من الصعوبات والعراقيل التي تواجهه حين إنجازهِ ، كما أن هذه المصاعب لا بد منها حتى نبلغ المراد والهدف .

إن من أهم ما واجهنا من صعوبات في إنجاز البحث والتي واجهها وقد يواجهها كل باحث في مجال المواضيع الخاصة بالشباب وخاصة موضوع التشغيل في بلادنا ما يلي:
التعذر في بعض الاحيان باجراء المقابلة مع بعض افراد العينة وهذا بسبب الطريقة

التعليمية التي فرضت عليهم والتي كانت عن بعد

الموضوع الذي بين أيدينا وخاصة فيما يخص العنوان: استخدامية مخرجات المنظومة التكوينية في ظل تحولات سوق الشغل في الجزائر جاء شاملا ولكن في جانبه الميداني اقتصرت الدراسة الميدانية على جامعة أحمد دراية بأدرار، وهذا كان بسبب الوضعية الصحية التي المت بالبلاد، هاته الأخيرة التي كانت عائقا فيما يخص التنقل وإجراء البحث حول العديد من الجامعات.

عدم الحضور الكلي للاساتذة الشئ الذي دفع بنا الى استعمال الوساطة وخاصة فيما يخص فترة توزيع استمارة البحث.

3. المنهج المتبع :

المنهج هو مجموعة من القواعد التي يتم وضعها بقصد الوصول إلى الحقيقة في العلم ، وأنه الطريقة التي يتبعها الباحث في دراسة المشاكل ، لاكتشاف الحقيقية .

يقوم علم الاجتماع في معظمه على الوصف لأن هذا الأخير هو الذي يحقق لنا الموضوعية النسبية ، وهو الذي يتركنا نصف الظاهرة دون التدخل بالذاتية ، حيث تظهر فيه ما مدى قوة الباحث الاجتماعي في دراسة الظاهرة بدقة وهناك من يقول أنه منهج وصفي وهناك من يرى أنها دراسات وصفية .

وتعرفه " رجاء وحيد دويدري " أي المنهج بأنه : " أسلوب من أساليب التحليل المركز على معلومات كافية ودقيقة على ظاهرة أو موضوع محدد بفترة أو فترات زمنية معلومة ، وذلك من أجل الحصول على نتائج علمية ثم تفسيرها بطريقة موضوعية بما ينسجم مع المعطيات الفعلية للظاهرة .

وقد اعتمدت الدراسة الراهنة هذا المنهج الوصفي بعد تحديد المشكلة المتمثلة في معرفة ما هو واقع قابلية تشغيل مخرجات المنظومة التكوينية في ل التحولات التي يشهدها سوق الشغل في الجزائر ؟ فإن هذا يدور حول طبيعة العلاقة بين مضامين عملية التكوين بالمنظومة التكوينية ومتطلبات الشغل ، حيث تجرى هذه الدراسة بجامعة احمد دراية بولاية ادرار .

4. أدوات جمع البيانات :

إن اختيار أدوات جمع البيانات ومنهجية الجمع نفسها تتوقف في المقام الأول على طبيعة البحث والهدف منه .

ولهذا موضوع بحث أدوات لابد من توافرها ، إذ عليها تتوقف قيمة البحث ، ومما لا شك فيه أن مدى نجاح البحث في تحقيق أهدافه يتوقف بالدرجة الأولى على الاختيار السليم لهذه الأدوات ، وبما أن هدف هذه الدراسة هو الكشف عن طبيعة العلاقة بين استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل ، كان الأساس في جمع البيانات مبني على أساليب وطرق وأدوات بحثية منهجية تسمح بجمع البيانات الكافية للوصول إلى نتائج هذه الدراسة والتي تتكامل فيما بينهما وهي :

أ / الملاحظة :

هي إحدى الوسائل الأساسية والهامة التي لا يكاد يستطيع أي باحث الاستغناء عنها في البحوث الاجتماعية ، شأنها في ذلك شأن غيرها من الأدوات التي تساعد الباحث على جمع المعلومات ، وتستعمل بدرجة متفاوتة من حيث الدقة والضبط ونظرا لهذه الأهمية البالغة لهذه الأداة أو التقنية ، فقد استعملت في كثير من المرات بل جليا أثناء القيام بالدراسة حيث مكنتنا من :

- التعرف على ميدان الدراسة من خلال الهياكل والمصالح الإداري
- التعرف على سيرورة الحياة التكوينية للمتكونين (الطلبة) وذلك من خلال مزاولتهم للدراسة .
- التعرف على بعض التجهيزات والفضاءات المستخدمة في عملية التكوين من قاعات ومخابر .

ب/ المقابلة :

المقابلة هي أداة منهجية جد مهمة من أدوات البحث ، هدفها الحصول على المعلومات والبيانات التي تعبر عن الاتجاهات كما أنها تساعد على كشف الأبعاد الأساسية للمشكلة فقد ساعدتنا هذه الأداة في جمع الكثير من المعلومات والبيانات التي تتعلق بموضوع

الدراسة ، وهذا من خلال المقابلات التي تمت مع المدير والقائمين على مصلحة الاستخدام وكذلك القائمين على مراقبة العملية التكوينية .

فكانت المقابلة الأولى ، هدفها استطلاعي لإخبار المدير عن سبب زيارتنا ونوعية المعلومات التي نود الحصول عليها ، فأعطيت لنا معلومات أولية ، مبدئية تتعلق بالتخصصات الموجودة في الجامعة ، وكذا بعض المعلومات حول النظرة المستقبلية للجامعة ، كما توالى الزيارات وتم تطبيق المقابلة على عدد من الاساتذة ، ورئيس مصلحة الموارد البشرية ، حيث تم طرح بعض الأسئلة المفتوحة والتي تتمحور حول : واقع المنظومة التكوينية ، ومدى تماشيها مع متطلبات الشغل ، كما تضمنت أسئلة حول واقع الطلبة كونهم فرص استثمارية تعبر عن أهداف الجامعة ، كما تعرضنا بالأسئلة في هذه المقابلة إلى واقع الشغل وسوق العمل ، وما يقدمانه من وظائف واحتياجات هامة تحقق التوازن بين الطلب عن العمل والعرض عليه .

فمن خلال تلك المحاور الأساسية المتضمنة في أسئلة المتضمنة في أسئلة المقابلة أتاحت لنا الفرصة للحصول على بعض المعلومات والبيانات التي يستعصى الحصول عليها عن طريق الأدوات البحثية الأخرى .

والتي مكنتنا من التعرف على الواقع الحقيقي للجامعة ومتطلبات الشغل واحتياجاته .

كما تجدر بنا الإشارة إلى أن هذه الإطار التي قمنا معها بالمقابلة متفهمة ومتفائلة

لموضوع بحثنا ، حيث تلقينا صدى وتشجيع كبيرين منهم .

ج / الاستمارة :

هي أداة مفيدة من أدوات البحث العلمي ، للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع و التعرف على الظروف والأحوال ، ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء ، تساعد الملاحظة وتكملها ، وهي بعض الأحيان الوسيلة العلمية الوحيدة للقيام بالدراسة العلمية .

ولقد صيغت استمارتنا بمجموعة من الأسئلة المرتبة والمتسلسلة منطقيا حول موضوع دراستنا ، والتي بواسطتها يمكن الحصول والتوصل إلى حقائق جديدة عن الموضوع ، فهي تمت بواسطة استجواب مكتوب وفق خطة مفصلة للاهتمام بها أثناء جمع المعلومات ،

حيث تضمنت الاستمارة مجموعة من الأسئلة وضعت بطريقة لتجيب على التساؤلات التي طرحتها الدراسة أما عن طبيعة الأسئلة المتضمنة في الاستمارة ، فكانت من النوع المغلق والمفتوح ، وهذا راجع لطبيعة الدراسة ، كما أنها تضمنت أسئلة تأكيدية وذلك للتحقق من صدق الإجابات التي نتلقاها من المبحوث .

د/ السجلات والوثائق :

هي أيضا من المصادر الأساسية في جمع المعلومات ، وبذلك فهي تمكننا من الإطلاع على بعض الوثائق والسجلات كوسيلة للاستعانة بها في جمع البيانات والمعلومات التي تتعلق بالموضوع .

فمن خلال الزيارات المتعددة للجامعة تحصلنا على بعض السجلات والوثائق والتي ساعدتنا على المعلومات التي تخص :

- الجانب التاريخي للجامعة محل الدراسة الميدانية .
- الهيكل التنظيمي للجامعة .
- نوعية الأفراد (الطلبة) وتخصصاتهم في التكوين .
- معلومات عن سيرورة العملية التكوينية في الجامعة .
- برامج التكوين وبعض الأهداف المرجوة من تلك البرامج .

هـ / عينة الدراسة :

العينة تناول بعض أفراد المجتمع المبحوث بحيث يمثل الكل ، ويتم هذا الاختبار بطريقة علمية ، ويمتاز أسلوب اختيار العينة بالاختصار في الوقت والاقتصاد في التكاليف والحصول على كم هائل من المعلومات الوافية التي تجيب عن انشغالاتنا ، فإن الدراسة الراهنة قد اعتمدت على " العينة العشوائية الحصصية .

حيث أن مجموع أفراد مجتمع الدراسة يبلغ " 489 " فرد أخذ منهم 214 فرداً ومبحوث هي عينة مختارة بنسبة 44% .

و / أسلوب التحليل والكيفي:

من خلال موضوع دراستنا والمنهج الوصفي المتبع في ذلك كما أننا لا نكتفي بمجرد عملية الوصف ، بل هذه الأخيرة هي تمهيد لعملية لاحقة تتمثل في التحليل الكمي والكيفي والتفسير العلمي للبيانات المختلفة المحصل عليها في الميدان على العينة المبحوثة بغية استخلاص النتائج حول الظاهرة المدروسة ، وذلك بترتيب النتائج الميدانية في جداول مستخدمين في ذلك النسب المئوية وهذا هو التحليل الكمي في البيانات ، أما التحليل الكيفي فيتجلى استخدامه في تفسير وتحليل والتعليق على الأرقام والبيانات الإحصائية المحصل عليها .

ويقول في هذا الصدد " محمد شفيق " في كتابة خطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية : " أن المنهج الوصفي يعتبر طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كميًا عن طريق معلومات مفضنة عن المشكلة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة .
خلاصة:

من خلال هذا الفصل قمنا بتوضيح أهم الخطوات المنهجية المستخدمة في الدراسة الميدانية ، كما قمنا بالتطرق إلى أهم الأدوات المنهجية التي استخدمت في جمع وتحليل البيانات والمعلومات الميدانية ، إضافة إلى مجالات الدراسة ، الجغرافي والبشري ، والزمني ، واختيار المنهج الذي يلائم ويوحى بموضوع الدراسة الراهنة .
إن تلك العناصر المذكورة سلفا ، هي مرحلة متقدمة من البحث الميداني، إذ هي أساسا ذلك البحث الذي لا مناص من التخلي عنها ، فهي البحث الميداني .

المبحث الثاني

البيانات الشخصية:

أولاً: جمع وعرض البيانات

الجدول رقم 16: يمثل توزيع عينة البحث حسب الجنس

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
0.91	182	ذكور
0.09	32	إناث
100	214	المجموع

مصلحة الإحصاء بجامعة احمد بيدرية -ادرار-

الجدول رقم 17: يمثل توزيع أفراد عينة البحث حسب الفئة العمرية.

النسبة المئوية	العدد	الفئة العمرية
% 8.41	18	[35 - 30]
% 17.28	37	[40 - 35]
% 66.35	142	[45 - 40]
% 8	17	[50 - 45]
% 5.60	12	+ - 50]
%100	214	المجموع

مصلحة الإحصاء بجامعة احمد بيدرية -ادرار-

تبين الشواهد الكمية أن أغلبية أفراد عينة الدراسة ينتمون إلى الفئة العمرية [40 - 45]، بنسبة 66.35 %، ثم تليها النسبة المئوية [40 - 35] بنسبة 17.28 % ثم تليهما الفئات العمرية [35 - 30] بنسبة 8.41 %

والفئة العمرية [50 - 45] بنسبة 8 % والفئة العمرية [50 - + بنسبة 5.60 % على

التوالي

وما يمكن استخلاصه من هذا الجدول أن معظم أفراد العينة شباب وينتمون إلى الفئة العمرية التي يمكن أن تراعي وأن تكون على علم بما يجري في الحياة العملية وخاصة المحلية و إلى أي مدى يمكن ارتباطها بمحتوى برامج المنظومة التكوينية.
الجدول رقم 18: يمثل توزيع أفراد العينة حسب رتب الأستاذية

رتب الاساتذة	جزائري	أجانب	المجموع
أستاذ تعليم عال	76	00	76
محاضر -أ-	144	00	144
محاضر -ب-	102	00	102
مساعد-أ-	147	00	147
مساعد-ب-	50	00	50
المجموع	489	00	489

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على معطيات قدمت له من مصلحة الإحصاء بالجامعة.

- عينة الدراسة: من أجل جعل عينة الدراسة أكثر تمثيلا لمجتمع الدراسة تمّ تحديد حجم العينة بـ214 مستجوب من كلا الجنسين ومختلف الرتب العلمية والانتماء للكلية؛ أي بنسبة 44.

الجدول رقم 19: توزيع أفراد العينة حسب الانتماء للكلية

46.	105	كلية العلوم التكنولوجية وعلوم المادة
51.	116	كلية العلوم الاجتماعية و الانسانية
29.	66	كلية العلوم الطبيعية والرياضيات
23.	53	كلية الحقوق والعلوم السياسية
30.	69	كلية الاقتصاد وعلوم التسيير
35.	80	كلية الادب واللغات الأجنبية
100	489	المجموع

مصلحة الإحصاء بجامعة احمد بيدراية -ادرار-

- عرض وتفسير النتائج:

نعرض فيما يأتي النتائج التي توصلنا إليها في هذه الدراسة:

-نتائج الفرضية الإجرائية الأولى:

الجدول رقم 20: إن محتوى برامج المنظومة التكوينية يتماشى ومتطلبات الحياة العملية

الرقم	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
01	هل يتم استخدام مساعدات تكنولوجية في تقديم العملية التعليمية و التكوينية ؟	نعم	198	92.52%
		لا	16	7.47%
02	هل ينظر إلى البرامج المعتمدة على أنها تأهيل حنه أثره على الجانب العملي؟	نعم	165	77.10%
		لا	49	22.89%
03	هل هناك برامج وخطة لمتابعة حقيقية لعملية التكوين في المنظومة؟	نعم	30	14.01%
		لا	184	85.98%
04	هل يتم تغطية كل المجالات من حيث التعليم وتكوين مخرجات المنظومة؟	نعم	38	17.75%
		لا	176	82.24%
05	هل تستجيب التخصصات المستحدثة الجديدة في المنظومة للطب الاجتماعي؟	نعم	16	7.47%
		لا	198	92.52%
06	هل يتم إجراء دورات تكوينية وندوات علمية حول عالم الشغل داخل المنظوم التكوينية؟	نعم	21	9.81%
		لا	193	90.18%
07	هل تم البدء على مستوى قسمكم في تقييم محتوى برامج التكوين	نعم	40	18.69%
		لا	174	81.30%
08	هل تم على مستوى قسمكم في تقييم العلاقة مع عالم الشغل	نعم	32	14.95%
		لا	182	85.04%
09	هل توجد دراسات على مستوى الجامعة حول	نعم	18	8.41%

		لا	المصير المهني لخريجي اختصاصاتكم	
10	هل توجد دراسات تهتم بجمع المعلومات حول	نعم		64
	صعوبات الإدماج المهني والتكيف مع محيط العمل	لا		150
11	هل تعتبر هذه الدراسات مهمة في تقييم التكوين الجامعي وتحسين مواءمته لعالم الشغل	مهمة جدا		189
		ضرورية		14
		مفيدة		11
		غير مفيدة		00
12	هل حسب علمكم توجد في مؤسسات جامعية وهيئات تهتم بتقييم المصير المهني للطلبة القدامى	نعم		184
		لا		30

من خلال الجدول، نلاحظ أن الاتجاه العام لاستجابات أفراد العينة يتجه إلى اختيار لا في معظم الإجابات. ومن هذا المنطلق يمكننا القول أن محتوى برامج المنظومة الحكومية " الجامعة" لا يتماشى ومتطلبات الحياة العملية والتي هي في تحول مستمر وسريع وهذا ما تترجمه العبارات رقم 1 , 2 , 3 ، 4 ، 5 على التوالي.

وما نستخلصه من هذه المعطيات، هو أن محتوى البرامج التكوينية لا يزال كلاسيكيا لأنه لا يواكب احتياجات سوق الشغل، ومن هنا وجب على المنظومة التكوينية (الجامعة) توفر مخرجات مؤهلة وقادرة على التكيف مع متغيرات وتحولات سوق الشغل انطلاقا من محاولة ربط محتوى مناهجها وبرامجها مع هذه التحولات السريعة التي طرأت على سوق الشغل.

الجدول رقم 21: ماهية برامج و مناهج التكوين الخاصة بالجامعة.

النسبة %	العدد	العينة الماهية
41%	87	مجرد برامج تحوي دروس نظرية
59%	127	تتعدى ذلك الى تأهيل حقيقي له اثره على ارض الواقع
100%	214	المجموع

يتضح من الجدول رقم (21) الذي يتمحور حول ماهية برامج التكوين الخاصة بالجامعة ان :

معظم المبحوثين و البالغ عددهم 127 فرد من العينة بنسبة مئوية عالية تقدر ب 59 % يؤكدون ان برامج التكوين الخاصة بالجامعة تتعدى الدروس النظرية الى تأهيل حقيقي له اثره على الجانب التطبيقي العملي ، اذ يتضح ذلك من خلال زيارات العمل في المؤسسات المختلفة اثناء فترة انجاز مذكرات التخرج و فترة التريصات الميدانية التي يقوم بها الطلبة في العديد من المؤسسات ، في حين نجد 87 مبحوث من العينة بنسبة مئوية تقدر ب 41% يرون ان التكوين الخاص بالجامعة لا يتعدى الدروس النظرية و تبريرهم في ذلك نقص في الوسائل و التجهيزات المادية المعتمدة في العمليات التكوينية بالاضافة الى قلة التريصات الميدانية خاصة في بعض التخصصات ، كما انه ليس هنالك مستويات تأهيل حقيقية مؤهلة تعمل على الرفع من برامج التكوين من المستوى النظري الى المستوى التطبيقي .

الجدول رقم 22: برامج التكوين وأهميتها كاستراتيجية مهمة لبلوغ أهداف وفق احتياجات محددة.

النسبة %	العدد	العينة الإحتمالات
63%	135	نعم
37%	79	لا
%100	214	المجموع

تؤكد المعطيات الاحصائية في الجدول رقم (19) ان : 135 مبحوث بنسبة هي الاعلى و التي تقدر ب 63% من اجمالي عينات الدراسة تقر بان برامج التكوين المعتمدة في في الجامعة تعطي اهمية كبيرة في التكوين كاستراتيجية و كخطة لبلوغ اهداف وفق احتياجات محددة ، اذ يتضح هذا من خلال السياسة العامة للجامعة الرامية الى التكوين الجيد للطلبة الذين هم عمال و موظفي المستقبل .

في حين نجد 79 مبحوث بنسبة مئوية تقدر ب 37 % تفند ذلك وتقف من ذلك على طرف النقيض ، ولا ترى لبرامج التكوين اهمية لبلوغ اهداف وفق احتياجات محددة ، ذلك ان تلك البرامج المعتمدة في الجامعة لاتعطي لتكوين الفرد اهمية كونه الناتج الخالص الذي يحسن صورة الجامعة من خلال توليه لمناصب العمل .

نتائج الفرضية الإجرائية الثانية:

هيكلية وأهم تحولات سوق الشغل في الجزائر:

الجدول رقم 23: معظم المؤسسات تلجأ إلى توظيف عمال جدد تعتمد إلى تكوينهم دون الرجوع إلى التوظيف من الجامعة

النسبة %	العدد	العينة	الإحتمالات
17%	151		نعم
29%	63		لا
100%	214		المجموع

تؤكد البيانات الرقمية الواردة في الجدول رقم () ان النسبة المئوية الاعلى في الجدول و المقدره ب 71 % و الممثلة من قبل 151 فرد من العينة المبحوثة يؤكدون بان السبب في ان معظم المؤسسات التشغيلية تلجا الى توظيف عمال جدد تعتمد الى تكوينهم دون الرجوع الى التوظيف من الجامعة ، ليس لعدم نجاعة استراتيجية التكوين لدى هذه المؤسسة التكوينية فحسب بل يتعدى ذلك الى الاسباب التالية :

- عملية الانتقاء تتم وفق مؤهل علمي معين .
- التطور في عالم الشغل من خلال ظهور التقنيات و التكنولوجيات الحديثة التي تستدعي التكوين الدائم و المستمر .
- المؤسسة المستقبلية هي التي تقرر ما تراه مناسب وحسب الاحتياج لاختيار عمالها فليس كل من يتخرج من الجامعة هو الشخص المناسب لتولي العمل .

اما 63 فرد من العينة المبحوثة و المقدرة ب 29% يؤكدون على ان عدم نجاعة الجامعة هو ان معظم المؤسسات تلجا الى توظيف عمال جدد تعتمد الى تكوينهم دون الرجوع الى التوظيف من هذه المؤسسات التعليمية

الجدول رقم 24: المؤسسات المهتمة بالشغل تتعامل بأساليب علمية وتكنولوجية لمسايرة متطلبات الشغل الحديثة.

النسبة %	العدد	العينة الإحتمالات
65%	139	نعم
35%	75	لا
100%	214	المجموع

توضح الشواهد الاحصائية رقم () النسبة المئوية التي تقدر ب 65% و الممثلة من قبل 139 مبحوث من العينة تقر بان المؤسسات المرتبطة بالشغل تتعامل باساليب علمية و تكنولوجية لمتطلبات الشغل الحديثة إذ ان مؤسسات الشغل تسعى دائما الى تحسين اساليب عملها بطرق علمية و تكنولوجية ، ويتبين لنا هذا من خلال الاجهزة و التقنيات الجديدة في العمل مثل نظام الرقمنة و الادارة الالكترونية المعمول بهما حاليا في مختلف المؤسسات الاقتصادية و الاجتماعية

في حين نجد نسبة قليلة والمقدرة ب 35% و الممثلة من قبل 75 مبحوث تأكد عكس ذلك اي ان هذه المؤسسات التشغيلية لا تتعامل بأساليب علمية و تكنولوجية لمسايرة

متطلبات الشغل الحديثة وان وجدة ليس في كل المؤسسات ، بل اغلبها تعاني من تأخر ملحوظ في هذا التحول و التطور الحاصل
الجدول رقم 25: الجامعة توفر دفعات من الطلبة وفق احتياجات سوق الشغل.

النسبة %	العدد	العينة الإحتمالات
32%	68	نعم
68%	146	لا
%100	214	المجموع

يبين الجدول رقم (46) والذي يتمحور حول ما اذا كانت الجامعة توفر دفعات من المخرجات وفق احتياجات سوق الشغل ، ان 68 مبحوث و هي النسبة المقدرة ب 32 % اجابوا ب نعم فهم يقرون بذلك اذ ان الجامعة توفر دفعات من الطلبة وفق احتياجات سوق الشغل و على سبيل المثال نجد ولايتنا ادرار تعد ولاية فلاحية بالدرجة الاولى و صناعية اذ انها تتوفر على فائض من المخرجات و خاصة في المجالات الاجتماعية ، هذا على غرار 146 مبحوث و الذين اكدوا عكس ذلك اذ انه ما دام التكوين لا يتم انطلاقا من الدراسة الميدانية لسوق الشغل و احتياجات القطاعات الاقتصادية و الاجتماعية المختلفة فلا يمكن ان نقول انه يكون وفقا لاحتياجات سوق الشغل لان ادراج التخصصات المعتمدة في مجال التكوين تكون جزافية ولا تستند الى دراسة علمية و مثال ذلك نجد ان ولاية ادرار اصبحت ولاية ذات نسيج اقتصادي اذ انها تتوفر على مجتمعات صناعية ضخمة كالسوناطراك في حين اننا لا نجد تخصصات مدرجة على مستوى الجامعة في مجال المحروقات و الغاز .

الجدول رقم 26: مساعدة تحليل العمل الطلبة الجدد في تحديد مستقبلهم الوظيفي

النسبة %	العدد	العينة الإحتمالات
73%	156	نعم
27%	58	لا
%100	214	المجموع

من خلال البيانات الكمية الواردة في الجدول رقم (44) نرى بان 156 مفردة من مفردات العينة تاكد ان تحليل العمل يساعد الافراد الجدد في تحديد مستقبلهم الوظيفي وذلك بنسبة هي الاعلى و المقدرة ب 73 % اذ انه من خلال تحليل العمل يتعرف الفرد على واقع العمل و الوظيفة التي توكل اليه ، و منه معرفة المؤسسة التي يعمل بها .

اما نسبة 27 % و الممثلة ب 58 فرد من افراد عينات الدراسة يقرون ان تحليل العمل ليس له دور في تحديد المستقبل الوظيفي للافراد الجدد اذ ان الواقع يثبت ان التوظيف اساسا ليس مبني على نظرة مستقبلية ، فيرى بعضهم انه يكفي الطالب الاندماج في الحياة العملية

الجدول رقم 27: وظيفة سوق الشغل الهامة والتي تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل.

النسبة %	العدد	العينة	الإحتمالات
47%	101		نعم
53%	113		لا
100%	214		المجموع

تكشف البيانات الرقمية في الجدول رقم (38) ان 101 مبحوث من عينة الدراسة بنسبة 47 % يقرون بأنه من خلال ما يقدمه سوق الشغل من وظائف اقتصادية هامة فهو يحقق اهم وظيفة له وهي تحقيق التوازن بين العرض و الطلب ،.

اما النسبة الاكبر و التي تقدر ب 53 % و الممثلة من طرف 113 فرد من العينة المبحوثة يؤكدون ان سوق العمل الحالي لا يحقق تلك الوظيفة الاساسية و الهامة اذ ان هناك اختلاف كبير بين الطلب و العرض في سوق العمل و الدليل على ذلك نسبة البطالة في اوساط المتخرجين و خاصة في مجال العلوم الاجتماعية و الانسانية .

الجدول رقم 28: مستوى عالم الشغل من حيث توفير مناصب الشغل.

النسبة %	العدد	العينة	الدرجة
00%	00		جيد جدا
00%	00		جيد
09%	19		حسن
12%	25		متوسط

ضعيف	170	79%
المجموع	214	100%

يبين لنا سلم قياس الاتجاه ليكارت ان درجة مستوى عالم الشغل من حيث توفر مناصب الشغل ، هناك نسبة كبيرة تقدر ب 79 % ممثلة من قبل 170 فرد من مجمل افراد عينة البحث تاكد انه ضعيف و السبب و راء هذا الحكم ظاهرة البطالة المنتشرة بين اوساط المخرجات من الجامعة وهذا باختلاف مستوياتها و تخصصاتها

اما 25 مبحوث من العينة بنسبة مئوية تقدر ب 12 % يقرون ان مستوى عالم الشغل من حيث توفير مناصب العمل متوسط ، في حين نجد 19 فرد من العينة المبحوثة بنسبة 09% ياكدون ان عالم الشغل يوفر مناصب العمل بدرجة حسن ، اذ ان معظم هذه التخصصات تساعد على الاعمال الحرة.

- نتائج الفرضية الإجرائية الثالثة:

الجدول رقم 29: طبيعة التنسيق بين محتوى برامج التكوين بالجامعة ومتطلبات سوق الشغل

العدد	العبرة	البدائل	التكرار	النسبة المئوية
01	هل هناك تربصات ميدانية يقوم بها الطلبة في الاختصاص الذي تدرسونه	نعم	79	36.91 %
		لا	135	63.08%
02	هل تعتقد أن التكوين بالجامعة مهما لمساعدة الطلبة في اختيار الاختصاص الذي يتماشى مع قدراتهم الشخصية	نعم	196	91.58 %
		لا	28	13.08%
03	هل تعتقد أن التكوين التطبيقي في الجامعة مهما	نعم	177	%

82.71			للطالب في أن يخلق مؤسسة خاصة	
%	47	لا		
21.96			هل تعتقد أن التكوين التطبيقي في الجامعة مهما للطلبة في أن يندمجوا في الحياة العملية.	04
%	183	نعم		
85.51				
%	31	لا		
14.48				

نلاحظ من خلال قرأتنا نتائج المحور الثالث في الجدول رقم (32) أن أغلبية أفراد عينة البحث أجابوا بـ "لا" على العبارة الأولى المتعلقة بإجراء الترجمات التطبيقية بنسبة 63.08 % في حين نجد أن النسب 91.58 % و 82.71 و 85.51 % على التوالي أكدت على أهمية التوازي بين الجانب النظري والتطبيقي وهذا الأخير وإن وجد فيعتبر مازال بعيدا عن الحد المطلوب وخاصة في التخصصات العلمية والتقنية وهذا ما يدفعنا إلى القول إن تنظيم التكوين بالجامعة لا يحضر الطالب إلى عالم الشغل بالرغم من تبني نظام "ل، م، د" كإصلاح جامعي جديد وكهندسة جديدة لنظام التعليم العالي بالجزائر الذي يسعى إلى ربط التكوين بالتشغيل من أجل مساعدة الطالب على التعرف على المهن والوظائف المتوفرة ومتطلبات هذه المهن والوظائف من تعليم وتدريب والتعرف على المهارات والكفاءات المرتبطة بكل منها وبالتالي يتمكن من اتخاذ القرارات المناسبة لاختيار المهنة التي تتوافق مع قدراته وإمكاناته

الجدول رقم 30: يمثل التوجيه ومدى ارتباطه بعملية الإدماج المهني

العدد	العبارة	البدايل	التكرار	النسبة المئوية
01	هل توجد على مستوى الجامعة مصالح تعمل	نعم	20	9,34 %

			لا	على مساعدة وإرشاد الطلبة قصد تحضيرهم لعالم الشغل	
02		هل تعطى معلومات كافية لمخرجات المنظومة حول عالم الشغل	نعم	34	15,88 %
			لا	180	84,11 %
03		هل تعتقد أن جمع المعلومات عن عالم الشغل والمصير المهني للطلبة القدامى قد يساعد الطلبة الجدد في عملية الإدماج المهني	نعم	125	58,41 %
			لا	89	41,58 %
04		هل باستثمار وتفعيل التجهيزات والمعدات على مستوى المؤسسات التشغيلية في العملية يتم تحقيق التنسيق؟	نعم	201	93,92 %
			لا	13	6,07 %
05		هل يتم إشراك المؤسسات التشغيلية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية؟	نعم	87	40,65 %
			لا	137	64,01 %
06		هل بمراعاة خصوصية كل منطقة يتم تحقيق التنسيق بين القطاعين؟	نعم	164	76,63 %
			لا	50	23,36 %

نلاحظ من خلال نتائج المحور الثالث في الجدول رقم (33) المتعلق بالفرضية الإجرائية الثالثة أن أغلبية أفراد عينة الدراسة أجابوا بـ "لا" على العبارات 1، 2، على التوالي مما

يعني أن الجامعة لا تولي اهتماما بإحداث مصالح مساعدة وإرشاد الطلبة وتتجلى ذلك من خلال قلة وجودها في الجامعة الجزائرية بالرغم من الدور الكبير الذي تلعبه في مساعدة الطلبة على فهم عالم الشغل والإدماج في الحياة المهنية فهي همزة وصل بين الجامعة وسوق العمل حيث أن وجودها بالجامعة أصبح أكثر من ضرورة حيث أولت الجامعات الأوروبية أهمية كبيرة لهذه المصالح بغية تحضير وإدماج خريجها بسوق العمل

خلاصة الفصل:

إن تنفيذ سياسة الربط ما بين سياسة التكوين بالمنظومة وسوق الشغل تتم من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية المطبقة في قطاع التكوين العالي والقطاعات الخاصة في مجال التشغيل ومن هذه الآليات نذكر على سبيل المثال:

1 _ مجالس الإدارة

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

2 _ اللجان الاستشارية

تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات سوق العمل الإنتاجية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية أو التدريبية في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشتركة وما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات فإنها تساعد على رسم السياسات والاستراتيجيات وتعتمد مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية.

3 _ فرق العمل الوطنية

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

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

4 _ التوأمة

وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في الربط بين التكوين المهني وسوق إن أسلوب التوأمة بين مراكز . العمل وقد اعتمدها بعض الدول العربية خاصة الأردن التكوين ومؤسسات سوق العمل ذات الصلة بالتخصصات المهنية والموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمراكز

5 _ المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية

وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط بين التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل فقد أقيمت في بعض الدول العربية مجالس منها : المجلس النوعي للتعليم التقني " في مصر والذي يضم ممثلين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني وفي اليمن تم إنشاء " المجلس . وأساتذة جامعيين وممثلين عن قطاعات سوق العمل الوطني للتدريب المهني والتقني " الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل وعضوية ممثلين لخمس وزارات بالإضافة إلى أحد عشر عضوا من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون وتوجد في السعودية " المؤسسة . أرباب العمل والاتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء وفي الكويت توجد " الهيئة العامة للتعليم التطبيقي . " العامة للتعليم الفني والتدريب المهني والتدريب المهني

6 _ لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل

وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني تتولى دراسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج وأن أول خطوة يجب أن تنطلق من مواقع العمل ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة

الخريجين في مواقع العمل من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد إليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة

7 _ التنبؤ والتخطيط لتوفير المخرجات من التخصصات

الأحداث المستقبلية هي من الأمور الضرورية في إدارة عمليات مؤسسات التكوين المهني مع التطور التقني . والتدريب والتخطيط للحاجة إلى المستلزمات والموارد البشرية والمالية وجود مؤشرات تدل على أن الحاجة إلى الكفاءات الفنية تزداد من فترة لأخرى ، وبالتالي مواجهة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

الخاتمة

الخاتمة

لن يكون للتعليم الجامعي والتكوين المهني دور فعال في المجتمع إن لم يتم استغلال مخرجاته التي تتمثل في الموارد البشرية التي تم تكوينها علمياً، كما أن هذه الكفاءات لن تتمكن من أداء دور فعال وريادي في سوق الشغل إن لم يتم وضع خطط و سياسات للتنسيق بين المؤسسات الجامعية من جهة و باقي المؤسسات الأخرى التي تنتمي لباقي القطاعات الاجتماعية و الاقتصادية.

و في سبيل إعداد الخريجين إعداداً جيداً لسوق العمل فإننا نحتاج إلى:

- ✓ تطوير مناهج البحث العلمي و تجديدها، من خلال إعادة النظر في المحتوى العلمي و تبني إستراتيجية المقاربة بالكفاءات في عملية التدريس، و كذا تحسين أداء الأساتذة من خلال الدورات التدريبية المستمرة، و تغيير أساليب التقييم لجعلها أكثر مرونة و مصداقية.
- ✓ اعتماد مناهج تعليمي يركز على تطوير المهارات الخاصة لدى الطلبة كمهارة الإبداع و الابتكار، و مهارة التواصل و العمل الجماعي، إضافة إلى تنمية المهارات القيادية لديهم و كذا تطوير المهارات اللغوية و الحاسوبية.
- ✓ إعداد مختصين تربويين في الجامعات، مهمتهم مساعدة الطلبة عند عملية التوجيه الأكاديمي قبل اختيارهم للتخصصات وإطلاعهم على طبيعة دراستهم وعملهم المستقبلي بعد التخرج، و مختصين آخرين يساعدونهم في توجيههم نحو كيفية إيجاد فرص عمل و ما هي متطلبات المجتمع و فرص العمل المنتجة التي تسد النقص في حاجات أفراده، كما يمكن أن يتم هذا التوجيه من خلال ندوات علمية و مهنية أو ورشات عمل.
- ✓ من الضروري ربط السياسة التعليمية للبلاد باحتياجات خطط التنمية من القوى البشرية من خلال إتباع سياسة تخطيط للتعليم متوافقة مع هذه الاحتياجات.
- ✓ تحسين نوعية التعليم بصورة عامة والتعليم العالي بصورة خاصة، والاهتمام بالجوانب التطبيقية والتدريبية والعمل الميداني حتى يكون بالإمكان أن يتخرج طلبتنا قادرين على العمل واثقين من أنفسهم، ومحاولة تطبيق أنماط تعليمية مستخدمة في بلدان العالم المتقدمة الأخرى

أو تطوير استخدامها إن كانت مستخدمة، مثال ذلك دورات التعليم المستمر، والتعليم المفتوح، والتعليم عن بعد والتعليم التعاوني وهذا الأخير يستثمر دمج الدراسة والعمل. تبني إطار فكري منظم هدفه تحقيق جودة تعليمية شاملة و نشر هذه الفلسفة في: المجتمع و البيئة الخارجية، منظمات المعلمين، الإدارات التعليمية المركزية و المحلية، المدرسة أو الجامعة

قائمة المصادر والمراجع

قائمة المصادر والمراجع

الكتب باللغة العربية:

- 1 _ ربحي مصطفى عليان و عثمان محمد غنيم، مناهج و أساليب البحث العلمي، دار صفاء للنشر و التوزيع، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 2000
- 2 _ فكرون السعيد، إستراتيجية التصنيع والتنمية بالمجتمعات النامية -حالة الجزائر- دراسة نظرية 2004-2005.
- 3 - أحمد عزة رابح، علم النفس الصناعي، الدار القومية للطباعة والنشر، الاسكندرية، 1965.
- 4 - عبد الكريم درويش وليلي تكلا، أصول الإدارة العلمية، مكتبة الإنجلو المصرية
- 5 _ تركي رابح ، أصول التربية والتعليم (الجزائر : ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 2 ، (1990)
- 6 _ بوفلجة غياث ، التربية والتكوين بالجزائر (الجزائر : دار الغرب للنشر والتوزيع ، 2002
- 7 _ جابر نصر الدين ، ابراهيم الطاهر ، النظام التعليمي في الجزائر في ظل متغيرات الشأن الداخلي وتحديات العولمة ، المسألة التربوية في الجزائر في ظل التحديات الراهنة.
- 8 _ جابر نصر الدين ورحيمة بن اسماعين، جودة التعلي داخل المنظومة التربوية في ظل المعوقات الإصلاح ومتطلباته
- 9 _ فاروق جعفر عبد الحكيم ، الاتجاهات الحديثة في الإصلاح التربوي ، العلوم التربوية ، ع 3 ، ج 2 (جويلية 2015)
- 10 _ مدني بن شهرة ، الإصلاح الاقتصادي و سياسة التشغيل (التجربة الجزائرية) ، دار الجامد للنشر والتوزيع ، الطبعة الأولى، 2009
- 11 _ ضياء مجيد الموسوي، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005
- 12 _ صالح عودة سعيد: إدارة الأفراد، منشورات الجامعة المفتوحة، طرابلس، 1994

- 13 _ موسى اللوزي: التنظيم وإجراءات العمل، دار وائل للنشر، الجامعة الأردنية، ط1، 2002.
- 14 _ مالكوم بيل، ترجمة: مركز التعريب والبرمجة، التدريب الناجح للموظفين، الدار العربية للعلوم، ط1، 1997
- 15 _ طارق على العاني، نصير أحمد السامرائي، على خليل التميمي: الشراكة بين مؤسسات التعليم و التدريب المهني وسوق العمل، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية ، دار الكتب الوطنية، بنغازي، ليبيا، 2003
- 16 _ محمد قاسم الرقيبات: واقع التكامل بين التعليم الثانوي الفني (المهني) والتعليم التكنولوجي الجامعي في الأردن، ورقة العمل مقدمة إلى إدارة التعليم المهني والإنتاج، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29/8/2012
- 16 _ عز الدين، منصور، مشاكل الشباب المعاصر تحت رعاية الإسلام، ط1. ليبيا: دار اقرأ للنشر، 1985.
- 17 _ عمار بوحوش ، محمد الدينبات ، مناهج البحث العلمي وطرق إعداد البحوث : ديوان المطبوعات الجامعية ، ط 02 ، 1995.
- 18 - رجاء وحيد دويدري ، البحث العلمي أساسياته النظرية وممارساته العلمية ، الفكر المعاصر ، بيروت - لبنان.
- 19 _ محمود الجوهري : الخطوات المنهجية لإعداد البحوث الاجتماعية : المكتب الجامعي الحديث ، الإسكندرية 1985
- 20 - محمد شفيق : خطوات إعداد البحوث الاجتماعية : المكتب الجامعي الحديث : الإسكندرية 1985
- 21 _ محمد حرب، الإدارة الجامعية، دار اليازوري، عمان، الأردن، الطبعة الأولى، 1998

كتب باللغة الأجنبية:

Mouloud MADOUN , Opcit.

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

Dominique GAMBIER , Michel VERNIERES , le marché du travail , ed. economica
eme édition , Paris , 1991.

Thierry BRUNET , Gabriel VINOGRADOFF , dictionnaire de l'emploi et des ressources humaines , ed. ARTIER , Paris , 2001 ,

Rapport de bureau international du travail , comment les nouvelles techniques changent – elles les règles du jeu , revue problèmes économiques , n° 2.631 , 15 septembre 1999 ,

Rapport de bureau international du travail , Opcit ,
Orio GIARINI , Patrick M.LIEDTKE , le plein emploi dans l'économie de service , ed.economica , Paris , 2000

البحوث والوثائق الرسمية:

وزارة التربية الوطنية ، المجلس الأعلى للتربية ، وثيقة تتعلق ب : المبادئ العامة للسياسة التربوية الجديدة واصلاح التعليم الأساسي ، الوثيقة القاعدية ، (الجزائر : 1998).

المعهد الوطني للتكوين مستخدمى التربية ، النظام التربوي والمناهج التعليمية الجزائر : (2004).

وزارة التربية الوطنية ، النشرة الرسمية للتربية الوطنية الجزائر : المديرية الفرعية للتوثيق ، مكتب النشر ، عدد 1992

وزارة التربية الوطنية ، إصلاح المنظومة التربوية الجزائر : مكتب التوثيق للنشر ، ج 1 ، ط 2 ، 2009).

المادة 2 من القانون التوجيهي للتربية الوطنية المؤرخ في 23 يناير 2008، قانون 08/04

04 الصادر في الجريدة الرسمية رقم 4 ليوم 27 يناير 2008 الموافق لمحرم 1419هـ

(المادة 27 من القانون 08 /04)

وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم الابتدائي المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة 17:25 وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم المتوسط المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة 17:25

وزارة التربية الوطنية ، نسبة النجاح في امتحان نهاية مرحلة التعليم الثانوي المتحصل عليها من [www. Eudcationgov.dz](http://www.Eudcationgov.dz)، على الساعة 17:25

الجمهرية الجزائرية الديمقراطية الشعبية، مجلس الاقتصادي والاجتماعي، لجنة علاقات العمل، شروع تقرير حول التكوين المهني، الدورة الثالثة عشر، 25-26 ماي 1999

مكتب العمل العربي، سياسات التدريب في ضوء التحولات الاقتصادية، منظمة العمل العربية منظمة العمل العربية:الإستراتيجية العربية للتدريب والتعليم التقني والمهني،تم إقرار هذه الإستراتيجية بقرار مؤتمر العمل العربى المرقم (1424) فى دورته السابعة والثلاثين،المنامة - مملكة البحرين ، 6 - 13 مارس 2010

الجمهورية التونسية، وزارة التنمية الجهوية والتخطيط: إستراتيجية قطاع التكوين المهني (وثيقة أولية)،

منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة، التعليم للريادة في الدول العربية دراسات حالة عن الدول العربية (الأردن، تونس، سلطنة عمان، ومصر) التقرير الإقليمي التوليقي، مشروع مشترك بين اليونسكو ومؤسسة StratREAL البريطانية، مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية - بيروت، 2010

المرسوم: 50/02 المؤرخ في 22 : جانفي 2002 الذي يحدد القواعد الخاصة بتنظيم مصالح التشغيل في الولاية وعملها.

المرسوم رقم : 402/98 المؤرخ في : 1998/12/02

وزاره العمل و التشغيل والضمان الاجتماعي، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني daip التجمع الجهوي لولايات الوسط جويلية 2008. منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، محمد قرقب، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس : 11-13/7/2005.

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة، ملف صحفي، 2008

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني (DAIP) ، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.

علي حمود علي، تنمية تطوير كفايات و فعالية أعضاء هيئة التدريس بمؤسسات التعليم العالي، ندوة تنمية أعضاء هيئة التدريس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، 2004.

مقالات وبحوث من الانترنت

WWW.CNA.DZ/index DATE: 04/10/2006 heur:10:07

المراحل التي مر بها التعليم في الجزائر المتحصل عليه من
yoo7.com/t55-topic http://mohaedterki .13 .05 .2018 على الساعة 20:50.

WWW UNPEF-EDU.Org.DATE:20.07.2006.heure:11:03

موقع جيران، (2010/04/19)، لماذا بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات؟،
www.dlamjia.jeeran.com

موقع صحيفة الاقتصادية الالكترونية، (2010/04/20)، أحمد الشميمري، المتطلبات
الخمسة لبناء الجامعة الريادية، www.aleqt.com

منظمة العمل العربية، مكتب العمل العربي، المركز العربي لتنمية الموارد البشرية، محمد
قرقب، الندوة الإقليمية عن دور الإرشاد و التوجيه المهني في تشغيل الشباب، طرابلس: 11-
2005/7/13 .

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي ، تقييم مدى تنفيذ جهاز دعم الإدماج المهني
(DAIP) ، التجمع الجهوي لولايات الوسط، جويلية، 2008.

وزارة العمل و التشغيل و الضمان الاجتماعي، إستراتيجية ترقية التشغيل و محاربة البطالة،
ملف صحفي، 2008

منتدى المهندس الجزائري،(2010/04/18)، بحث حول النظام التربوي في الجزائر،
www.ingdz.com

موقع أحلى بحث، (2010/04/15)، تطور التعليم و مؤسساته في الجزائر،
www.ahlabaht.com

موقع بوابة الوزير الأول ، (2010/04/19)، www.premier-ministre.gov/

موقع معهد الهقار، (2010/04/23)، نعيم بن محمد ، التعليم العالي في الجزائر:
التحديات، الرهانات و أساليب التطوير، www.hoggar.org

- موقع منهل الثقافة التربوية، (2010/04/23)، مفهوم المنهج الدراسي-تنظيم المنهج الدراسي، www.manhal.net
- موقع مؤسسة الحوار المتمدن، (2010/04/20)، تركي البيرمانى، مستلزمات تجديد المناهج الدراسية وتجويدها، www.alhewar.org
- محمد حسن اللقاني، المناهج بين النظرية و التطبيق، عالم الكتب، القاهرة، 1989.
- موقع جيران، (2010/04/19)، لماذا بيداغوجيا المقاربة بالكفاءات؟، www.dlamjia.jeeran.com
- موقع مجلة علوم إنسانية، (2010/04/22)، قورين حاج قويدر ، واقع و متطلبات إصلاح مناهج التعليم الجامعي ، www.ulum.nl.com

الرسائل والدوريات:

- هياق إبراهيم ، اتجاهات أساتذة التعليم المتوسط نحو الإصلاح التربوي في الجزائر " أساتذة متوسطات أولاد جلال وسيدي خالد نموذجا ، منكرة ماجستير غير منشورة (جامعة منتوري : قسم علم الاجتماع ، 2010/2011).
- بوتليليس مراد ، تطور التعليم في الجزائر من 1830-2011 ، مذكرة ماجستير غير منشورة (جامعة وهران : قسم العلوم الاجتماعية 2012-2013).
- شلالي فارس، د. محمد صالح، دور سياسة التشغيل في معالجة مشكل البطالة في الجزائر خلال الفترة 2001/2004 ، مذكرة ماجستير في العلوم الاقتصادية، جامعة الجزائر، 2004/2005 .
- حديدان صبرينة ومعدن شريفة ، مدخل إلى تطبيق المقاربة بالكفاءات في ظل الإصلاح التربوي الجديد في الجزائر " ، العلوم الإنسانية والاجتماعية (جامعة قسنطينة الجزائر ، جامعة أم البواقي ، ملتقى التكوين بالكفايات).
- قاموس مصطلحات العمل ، محلة العمل العربي ، العدد : 60 ، 1995/2
- أحمد خطابي، مجلة بطالة الشباب في الوطن العربي، دراسة تحليلية إحصائية.

لحمر أحلام، واقع سوق العمل في الجزائر خلال الفترة 2001-2014 دراسة حالة ولاية سكيكدة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة، 2014/2013.

قوجيل منير، سياسة التكوين المهني سوق العمل في الجزائر، مذكرة ماجستير في علم الاجتماع، جامعة بسكرة، 2013

على خليل التميمي، إصلاح التعليم والتدريب المهني والتقني لتشغيل الشباب، ورقة عمل للمؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب (15-17 نوفمبر / تشرين الثاني).

اجتماع الخبراء الإقليمي، ورقة عمل حول: أهم التحديات والمشاكل والصعوبات التي تواجهها عملية التكامل بين التعليم الثانوي الفني والتعليم التكنولوجي الجامعي، وسبل مواجهتها بمملكة البحرين، لملتقى حول دراسة معوقات التكامل بين التعليم الثانوي والتعليم الجامعي وسبل عالجها ، وزارة التربية والتعليم، المملكة الأردنية الهاشمية، 27-29 أغسطس 2012 .

الملاحق

جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم علم الاجتماع والديمغرافية

مقابلة البحث

استخدامية مخرجات المنظومة التكوينية في ظل تحولات سوق الشغل في الجزائر

أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم

تخصص إحصاء اجتماعي

المعلومات الواردة في هذه الوثيقة سرية لا تستخدم إلا

لأغراض علمية فقط

إشراف:

أ.د ميلود طواهري

إعداد الطالب:

سويداني عبد الرحمن

الموسم الجامعي: 2021 / 2022

- (1) هل ترى أن هناك تغطية كمية و كيفية من طرف المنظومة من يد عاملة مؤهلة ؟
- (2) كيف يتم تحقيق الانسجام بين برامج و تخصصات المنظومة و متطلبات عالم الشغل ؟
- (3) هل يوجد هناك رضى على مستوى المنظومة التكوينية اليوم ؟
- (4) ما النظرة المستقبلية التي تراها لتحسين المنظومة التكوينية ؟
- (5) كيف يمكن الرفع من قابلية التشغيل في رأيكم ؟
- (6) ما مدى مساهمة المؤسسات الصغيرة و المتوسطة في مسألة الرفع من قابلية التشغيل ؟
- (7) ما هي القطاعات التي تراها أكثر تحريكا لعجلة ومسألة قابلية التشغيل ؟
- (8) ما رأيك في المستقبل الوظيفي لمخرجات المنظومة التكوينية ؟
- (9) كيف يمكن الرفع من قابلية تشغيل القطاعية ؟
- (10) ما رأيك في مفهوم الربط بين الجانب النظري و التطبيقي في المنظومة التكوينية ؟

جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم علم الاجتماع والديمغرافية
استمارة البحث
استخدامية مخرجات المنظومة التكوينية في ظل تحولات سوق الشغل في الجزائر
أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه علوم
تخصص إحصاء اجتماعي

ملاحظة: ضع علامة (X) أمام الإجابة المختارة المعلومات
الواردة في هذه الوثيقة سرية لا تستخدم إلا لأغراض علمية
فقط

إشراف:
أ.د ميلود طواهري

إعداد الطالب:
سويداني عبد الرحمن

الموسم الجامعي: 2021 / 2022

بيانات شخصية:

- 1- الجنس: أنثى ذكر
- 2- أنثى ذكر
- 3- العمر:
- 4- مدة العمل التي قضيتها في مكان العمل:
- 5- رتبة الأستاذية
- 6- ما هي الكلية التي تنتمون إليها

المحور 1 : واقع محتوى برامج المنظومة التكوينية من حيث ارتباطها بمتطلبات الشغل

هل يتم استخدام مساعدات تكنولوجية في تقديم العملية التعليمية و التكوينية ؟

نعم لا

7- هل يتم إعطاء أهمية كبيرة للمنظومة كإستراتيجية لبلوغ أهداف واحتياجات سوق الشغل؟

نعم لا

8- هل يتعامل مع المخرجات كونها فرصة استثمارية لبلوغ الأهداف المرجوة منها؟

9- نعم لا

10- هل ينظر إلى البرامج المعتمدة على أنها تأهيل حقيقي له أثره على الجانب العملي؟

نعم لا

11- هل هناك برامج وخطة لمتابعة حقيقية لعملية التكوين في المنظومة؟

الملاحق

نعم لا

12- هل يتم تغطية كل المجالات من حيث التعليم وتكوين مخرجات المنظومة؟

نعم لا

13- هل تستجيب التخصصات المستحدثة الجديدة في المنظومة للطب الاجتماعي؟

نعم لا

14 _ هل يتم إجراء دورات تكوينية وندوات علمية حول عالم الشغل داخل المنظوم التكوينية؟

نعم لا

المحور 2: واقع هيكلية و توجهات سوق الشغل في الجزائر

1) هل بالرفع من قابلية التشغيل القطاعية تتم عملية الرفع من قابلية تشغيل المخرجات ؟

نعم لا

2) كيف هو مستوى عالم الشغل من حيث استحداث مناصب العمل ؟

جيد جدا جيد حسن متوسط ضعيف

3) في رأيك ما هي المعايير المعتمدة في عملية الإدماج المهني بدرجة أعلى ؟

شهادة التخصص الجنس العمر أمور أخرى

الملاحق

4) هل يساعد تحليل العمل الأفراد على مستقبلهم الوظيفي ؟

نعم لا

5) في رأيك ما هي القطاعات الأكثر قابلية للتشغيل؟

ذات الطابع العمومي ذات الطابع الاقتصادي

6) في رأيك ما هي الفئة الأكثر قابلية للتشغيل ؟

مخرجات التكوين المهني مخرجات التعليم العالي

إذا كانت الإجابة بمخرجات التكوين المهني لماذا؟

.....
.....

7) هل المؤسسات المرتبطة بعالم الشغل تتعامل بأساليب علمية و تكنولوجية لمسايرة لمتطلبات الشغل الحديثة ؟

نعم لا

8) يلاحظ أن معظم المؤسسات التي تلجأ إلى توظيف المخرجات تعتمد إلى تكوينهم دون الرجوع إلى

الاستخدام من المنظومة ، في رأيك هل هذا راجع إلى عدم نجاعة إستراتيجية هذه المنظومة ؟

نعم لا

9) هل بخلق مؤسسات صغيرة ومتوسطة يمكننا من رفع مستوى قابلية التشغيل لدى هذه الفئة ؟

نعم لا

هل ترى بمراعاة خصوصية المنطقة و خاصة في مجال التكوين تتم عملية الرفع من قابلية التشغيل للمخرجات

نعم لا

المحور 3 : واقع التنسيق بين مخرجات المنظومة ومتطلبات الشغل

هل هناك تعامل تعاون فعلي بين مؤسسات عالم الشغل ومؤسسات التكوين؟

نعم لا

هل تعطى معلومات كافية لمخرجات المنظومة عن عالم الشغل؟

نعم لا

هل تعتمد المنظومة على التكوين والتعليم النظري والتطبيقي بشكل متوازي؟

نعم لا

هل بمراعاة خصوصية كل منطقة يتم تحقيق التنسيق بين القطاعين؟

نعم لا

هل يتم إشراك المؤسسات التشغيلية في تطوير المناهج والبرامج التكوينية؟

نعم لا

هل باستثمار وتفعيل التجهيزات والمعدات المتواجدة على مستوى المؤسسات التشغيلية في العملية

التكوينية يتم تحقيق التنسيق؟

الملاحق

لا

نعم

هل بإجراء محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني يتحقق التنسيق؟

لا

نعم

هل بإجراء وتنظيم حصص في تقنيات البحث عن الشغل يتحقق التنسيق؟

لا

نعم

هل يتم تزويد مخرجات المنظومة بدورات إرشادية لدخول عالم الشغل؟

لا

نعم

الفهارس

فهرس الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
31	الجدول 1: نسبة النجاح في شهادة التعليم الابتدائي ما بين 2009-2017
33	الجدول 2: نسبة النجاح في شهادة التعليم المتوسط ما بين 2009-2017
34	الجدول 3: نسبة النجاح في شهادة البكالوريا ما بين 2009-2017
103	الجدول 4: اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2013 (عملية الاستلام)
104	الجدول 5: اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2013(الحالة المهنية)
105	الجدول 6: توزيع السكان النشطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي ونوع الشهادة 2013
110	الجدول 7: اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2014 (عملية الاستلام)
111	الجدول 8: اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2014(الحالة المهنية)
112	الجدول 9: توزيع السكان النشطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي ونوع الشهادة 2014
117	الجدول 10 : اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2015 (عملية الاستلام)
118	الجدول 11 : اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2015(الحالة المهنية)

119	الجدول 12 : توزيع السكان النشطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي ونوع الشهادة 2015
124	الجدول 13 : اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2016(عملية الاستلام)
125	الجدول 14: اهم المؤشرات و الإحصائيات المتعلقة بسوق العمل 2016(الحالة المهنية)
126	الجدول 15: توزيع السكان النشطين ومعدل النشاط الاقتصادي حسب المستوى الدراسي ونوع الشهادة 2016
142	الجدول 16 : توزيع عينة البحث حسب الجنس
142	الجدول 17 : توزيع افراد عينة البحث حسب الفئة العمرية
143	الجدول 18 : توزيع افراد العينة حسب رتبة الاستاذية
144	الجدول 19 : توزيع افراد العينة حسب الانتماء للكلية
145	الجدول 20 : محتوى برامج المنظومة التكوينية تتماشى ومتطلبات الحياة العملية
147	الجدول 21 : ماهية برامج و مناهج التكوين الخاصة بالجامعة
148	الجدول 22 : برامج التكوين و أهميتها كاستراتيجية مهمة لبلوغ اهداف وفق احتياجات محددة
149	الجدول 23 : معظم المؤسسات تلجئ لتوظيف العمال الجدد تعتمد في تكوينهم دون الرجوع الى التوظيف من الجامعة
150	الجدول 24 : المؤسسات المهتمة بالشغل تتعامل باساليب علمية و تكنولوجية لمسايرة متطلبات الشغل الحديثة
151	الجدول 25 : الجامعة توفر دفعات من الطلبة وفق احتياجات سوق الشغل

152	الجدول 26 : مساعدة تحليل العمل للطلبة الجدد في تحديد مستقبلهم الوظيفي
153	الجدول 27 : وظيفة سوق العمل الهامة والتي تحقق التوازن بين العرض و الطلب على العمل
153	الجدول 28 : مستوى عالم الشغل من حيث توفير مناصب للشغل
154	الجدول 29 : طبيعة التنسيق بين محتوى برامج التكوين بالجامعة ومتطلبات سوق الشغل
155	الجدول 30 : التوجيه ومدى ارتباطه بعملية الادماج المهني

فهرس الموضوعات

	إهداء
	شكر وتقدير
	المقدمة
05	الفصل التمهيدي
06	الاشكالية
07	اسباب اختيار الموضوع
08	اهمية الموضوع
09	تحديد المفاهيم
13	الاهمية العلمية للموضوع
13	اهداف الموضوع
15	الفصل الأول: واقع المنظومة التكوينية في الجزائر
16	المبحث الأول: واقع التنظيم الهيكلي الحالي للمنظومة التكوينية في الجزائر
17	التطور التاريخي العام للنظام التعليمي
18	تحليل التطور التاريخي للمنظومة التربوية
28	الوظائف الاساسية للمنظومة التربوية الوطنية
30	المسار التعليمي الحالي للمنظومة التربوية الجزائرية
36	المبحث الثاني: التحليل النظامي لمنظومة التعليم العالي
36	التحليل النظامي لمنظومة التعليم العالي الجزائري
38	التطور الكمي لمنظومة التعليم العالي و البحث العلمي في الجزائر
40	التحليل الوظيفي لمنظومة التعليم العالي
41	التحليل الهيكلي لمنظومة التعليم العالي

43	خصائص المناهج الجامعية الحالية
46	خصائص مخرجات التعليم العالي التي يحتويها سوق الشغل
47	متطلبات دمج مخرجات التعليم الجامعي في التنمية
50	الفصل الثاني: هيكله وتحولات سوق الشغل في الجزائر
51	المبحث الأول: سوق الشغل في الجزائر
53	الجوانب الأساسية في سوق الشغل
59	اختلال سوق العمل في الجزائر
62	النظريات المفسرة لسوق العمل في الجزائر
66	المبحث الثاني: متطلبات سوق الشغل
66	مفهوم تحليل وتصميم العمل
67	تكنولوجيا العمل
72	التخطيط للمستقبل الوظيفي
76	التعليق على الفصل
78	الفصل الثالث: المهني لمخرجات المنظومة في ظل علاقه تكوين وعمل
79	المبحث الأول: العلاقة الارتباطية بين المنظومة التعليمية والتكوينية مع سوق العمل
79	اهميه ومنهجه ارتباط التعليم والتكوين المهني بسوق العمل
82	دوافع الاتجاهات الحديثة للارتباط بين المنظومة التكوينية وسوق العمل
87	اسباب عدم التنسيق بين المنظومة التكوينية ومتطلبات الشغل
91	النظرة المستقبلية للدولة من اجل الرفع من قابليه التشغيل
97	استراتيجيه التنميه المستدامه في تحقيق الاندماج المهني في ظل التحديات المستقبلية

100	ذات الدولة في ادماج حامله الشهادات في سوق العمل عقود ادماج حامل الشهادات
103	النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الفترة 2013 2016
106	الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال الثلاثي الرابع من سنة 2013
113	النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2014
121	النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2015
127	النشاط الاقتصادي والتشغيل والبطالة خلال سبتمبر 2016
الجانب الميداني: الاجراءات المنهجية والنتائج المتوصل اليها في دراسته	
131	المبحث الاول
132	تمهيد
132	مجال الدراسة
136	الصعوبات التي واجهت البحث
137	المنهج المتبع
138	ادوات جمع البيانات
142	المبحث الثاني
142	البيانات الشخصية
145	عرض وتفسير النتائج
158	خلاصة الفصل
161	الخاتمة
164	قائمة المصادر و المراجع
173	الملاحق

الملخص :

لعل أكثر الترابطات والأشد أهمية تلك المتواجدة بين مخرجات المنظومة التكوينية ومتطلبات الحياة العملية في الجزائر؛ بحيث يهدف كل منهما وفق المعايير الكمية والكيفية الى تحقيق التنمية في شتى الميادين الاقتصادية والاجتماعية . وفي ظل علاقة تكوين عمل والتوجهات الكبرى التي يعرفها سوق الشغل اليوم وجب على القائمين على هذان القطاعان وضع استراتيجية واضحة المعالم تعمل على خلق الانسجام بينهما، وذلك لتسهيل عملية الإدماج المهني الأكبر عدد ممكن من مخرجات المنظومة التكوينية

الكلمات المفتاحية: الاستخدامية؛ المخرجات؛ المنظومة التكوينية؛ سوق الشغل.

Abstract:

Perhaps the most important and most important interconnections are between the outputs of the training system and the requirements of practical life in Algeria. So that each of them aims, according to quantitative and qualitative criteria, to achieve development in various economic and social fields. In light of the relationship of job formation and the major trends in the labor market today, those in charge of these two sectors must develop a clear-cut strategy that works to create harmony between them, in order to facilitate the process of professional integration of the largest possible number of the outputs of the training system.

Keyword: Usability; Outputs; Formative system; The job market.

Sommaire :

Peut-être les liens les plus importants et les plus importants entre les résultats du système de formation et les exigences de la vie pratique en Algérie ; Pour que chacun d'eux vise, selon des critères quantitatifs et qualitatifs, à réaliser un développement dans divers domaines économiques et sociaux. À la lumière de la relation entre la création d'emplois et les grandes tendances connues sur le marché du travail aujourd'hui, il est nécessaire que les responsables de ces deux secteurs élaborent une stratégie claire qui travaille à créer une harmonie entre eux, afin de faciliter le processus de l'insertion professionnelle du plus grand nombre possible d'extrants du système de formation.

Mots-clés : employabilité ; les sorties; système formatif; marché de l'emploi.