

سوق العمل والموارد البشرية

أ. مولاي علي الزهرة
أستاذة مساعدة ب بقسم
علم الاجتماع والديموغرافيا
جامعة البليدة

ملخص:

إن من بين أهداف التربية الأساسية (التعليم و التكوين) إعداد الموارد البشرية المؤهلة والمدرّبة اللازمة لحاجات السوق الاقتصادية والاجتماعية وهي حاجات متجددة ومتغيرة، لا سيما في عصرنا الذي تتقدم فيه المعارف سريعا، والذي يشهد تغيرا مستمرا وعاجلا في بنية سوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة، ولا سبيل إلى التوفيق بين المطلبين، مطلب إعداد الموارد البشرية المؤهلة (عرض العمل) ومطلب الاستجابة لحاجات سوق العمل المتغيرة (طلب العمل)، إلا عن طريق تربية موصولة تقيد التدريب والتأهيل تبعا للحاجة وتجده. وفي هذا الإطار يمكن أن نطرح الإشكالية التالية: هل تجد المؤسسات في سوق العمل الموارد البشرية المؤهلة التي تتوافق مع حاجياتها؟، ماهي العوامل التي تتحكم في سوق العمل؟

وللإجابة على هذه الإشكالية يستدعي التطرق إلى العناصر التالية:

- مفهوم سوق العمل.
- نظام المعلومات في سوق العمل.
- تحليل سوق العمل وفق إحصائيات l'ONS و l'ANEM .
- علاقة التكوين بالشغل في ظل التحديات القرن الواحد والعشرين.

Résumé :

Parmi les objectifs de l'éducation fondamentale (enseignement et formation) la préparation des ressources humaines qualifiées et formées nécessaires aux besoins du marché économique et social et ce sont des besoins renouvelables et variables, notamment à notre époque où les sciences évoluent rapidement, et connaît un changement constant et express dans la structure du marché du travail et de ces besoins en matière différentes professions et spécialité. la conciliation entre les deux objectifs à savoir la préparation des ressources humaines qualifiées (offre d'emploi) d'une part, et répondre aux besoins du marché du travail variable (demande d'emploi) d'autre part, ne peut être atteinte qu'à travers une éducation règlementée qui cadre la formation et la qualification suivant les besoins et leurs renouvellement.

Dans ce cadre on peut poser la problématique suivante :

Les entreprise trouvent-telles sur le marché du travail des ressources humaines qualifiées en adéquation avec ses besoins ? Quels sont les facteurs qui dominent le marché du travail ?

Pour répondre à cette problématique il y a lieu d'abordé les éléments suivants :

- la définition du marché du travail.
- le système d'information du marché du travail.
- analyse du marché du travail selon les statistiques de l'ONS et de l'ANEM.
- la relation entre la formation et l'emploi à l'ombre des défis du 21^{ème} siècle.

مقدمة:

إن إعداد القوى العاملة لتلبية حاجيات سوق العمل المتغيرة والمتجددة لا يكون إلا عن طريق التربية والتعليم، فمن نتائج تسارع وتيرة العولمة والتطور التكنولوجي والتقني والعلمي أدى إلى تغيير بنية سوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة ووسائل استخدام جديدة. وفي هذا الإطار تم طرح الإشكالية التالية:

- التوفيق بين مخرجات التعليم العالي واحتياجات سوق العمل في حالة الجزائر.
- قدرة منظومة التربية والتعليم على مسايرة تطورات المجتمع.
- سياسات التعليم وسوق العمل وانعكاساتها على جودة و قدرة التعليم وتلبية احتياجات سوق العمل.
- العوامل التي تتحكم في سوق العمل

وسنحاول في هذه المداخلة معرفة مدى مواءمة مخرجات التعليم العالي مع احتياجات سوق العمل. وذلك بالبحث عن المفاهيم الأساسية لسوق العمل باستعراض أهم الاستراتيجيات والسياسات المتبعة بهدف تحديد احتياجاته والعمل على صياغة ملامح سوق العمل الجزائري.

1. سوق العمل

أولاً: مفهوم سوق العمل:

هو المنطقة الجغرافية (مدينة، إقليم، دولة...) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة عمل) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات، ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجتها منها. وسوق العمل كأي سوق آخر يتكون من متغيرين أساسيين:

- **العرض:** ويمثل ما هو متاح من موارد بشرية في منطقة جغرافية معينة، وذلك من مختلف الأعمار والجنس والتخصصات والمهارات... الخ القدرة على العمل وتبحث عنه، وذلك في فترة زمنية معينة.
 - **الطلب:** ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها، ومهاراتها... الخ في منطقة جغرافية معينة، وفي فترة زمنية معينة. (1)
- وحيثما يتفاعل العرض مع الطلب يجري تحديد للثمن (الأجر المحدد للوظيفة).

وفي النظرية الكلاسيكية السوق مكان نظري حيث يتقابل العرض مع الطلب وتتحدد الأسعار في ضوء العلاقة بينهما. بينما سوق العمل هو مكان التقاء عارضي قوة العمل (الأفراد الراغبين في العمل) مع طالبي خدمة العمل (المؤسسات والإدارات) مثل: الوكالة الوطنية للتشغيل، مكتب تشغيل الشباب. (2)

ويعرف سوق العمل اقتصادياً بأنه الآلية (آلية تفاعل قوى الطلب والعرض على خدمات العمل) التي تتحدد من خلالها مستويات الأجور والتوظيف. (3) ترى النظرية الكلاسيكية أن العلاقة الحقيقية الخاصة بسلوك العمال في سوق العمل توجد بين الأجر الحقيقي وكمية العمل، لكن "ماينرد" كينز يرى بأن العلاقة الحقيقية توجد بين كمية العمل ومعدل الأجر الاسمي لأن معدلات الأجور تكاد تكون ثابتة في الفترة القصيرة وذلك في شكل عقود عمل، لذلك فإن عرض العمل يأخذ شكل خط مستقيم في جزء كبير منه مشيراً لثبات عرض العمل. لهذا حسب كينز فإن الطلب على العمل هو الذي يحدد حجم التوظيف.

عند كينز البطالة في وضع التوازن هي بطالة إجبارية ناتجة عن عدم كفاية فرص العمل أما عند الكلاسيك فهي بطالة اختيارية "وضع التوازن" ويرى الكلاسيك أنه في حالة وجود بطالة إجبارية فإن القضاء عليها يكون بتخفيض الأجرة، لكن كينز يرى بأن بتخفيض الأجرة يؤدي إلى نقص الطلب الكلي الذي يؤدي بدوره إلى زيادة حجم البطالة بدل القضاء عليها. كما يرى كينز أن علاج مشكل البطالة بتخفيض الأجور يعني تناسي أمرين هامين هما:

1. النقابات العمالية: حيث أنها ترفض هذا الإجراء.

2 . وجود تشريعات عمالية تحدد الحد الأدنى للأجر والحد الأقصى لساعات العمل.

ويرى كينز أنه إذا كان الأمر يقتضي فعلا تخفيض الأجور من أجل معالجة البطالة فإنه من الأحسن رفع الأسعار بدلا من التخفيض، لأن هذه السياسة لا تلقى المقاومة التي تلقاها السياسة الأولى وذلك لوقوع العمال في الخداع النقدي. (4)

ثانيا: أنواع سوق العمل

وتحدد أسواق العمل نظرا للصفة التي تمثلها فهناك الأسواق المحلية، والأسواق الإقليمية أو القطرية، وكذلك الأسواق العالمية أو الدولية وترتبط هذه الأسواق بقواسم مشتركة رغم تباينها من حيث الحجم، فالأسواق العالمية أسواق واسعة تتمثل بكافة دول العالم، وتتمثل في اقتصاديات جميع دول العالم.

أما الأسواق الإقليمية فتتمثل بأسواق دول إقليم معين وهي أقل اتساعا من الأسواق العالمية ومن أمثلة ذلك: السوق الأوروبية المشتركة، السوق العربية، السوق الخليجية.... الخ.

أما الأسواق المحلية فهي أسواق وطنية تتمثل بالمؤسسات الاقتصادية الموجودة في الدولة أو القطر، وهي الأصغر في منظومة الأسواق أنفة الذكر، حيث تعمل بعض هذه الأسواق بشكل منظم، وفق تشريعات وقيود محددة، بينما تعمل بعض الأسواق بشكل غير منظم وغير رسمي (سوق السوداء).

أما النشاطات التي تقوم بها أسواق العمل فينتج عنها عناصر مختلفة تتمثل في:

- التشغيل: من حيث الفترة الزمنية، التكاليف، الأرباح، الخسائر.
- البطالة: من حيث حجمها، وأثارها السلبية على الفرد والمجتمع.
- الأجور: من حيث ارتفاعها أو انخفاضها. (5)

ثالثا: خصائص سوق العمل الجزائري

من أهم خصائص سوق العمل الجزائري مايلي:

1. يتميز السكان النشيطون الداخلون لسوق العمل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري مجتمع قتي.
2. تشغيل النساء في تقدم ملحوظ.
3. عدم استقرار التشغيل ارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.
4. أكثر مناصب الشغل تم إنشاؤها في قطاع الخدمات.
5. وزن القطاع الخاص في سوق العمل.
6. وزن القطاع غير الرسمي في سوق العمل. (6)

رابعا: المتغيرات البيئية المؤثرة في سوق العمل

إن العرض والطلب في سوق العمل في حالة تغير مستمر بسبب تأثرهما بمجموعة من المتغيرات البيئية المحيطة بهما. وهذه الأخيرة ليست مستقرة بل هي متحركة أيضا، فتارة نجد ندرة في تخصص ما أو في مهارة معينة، وبعد فترة أخرى نجد هذه الندرة تحولت إلى وفرة بسبب تغير ما حدث في أحد متغيرات البيئة المؤثرة في سوق العمل.

1. المتغيرات الاقتصادية:

تلعب فترات الرواج والانكماش والتضخم الاقتصادي، دورا مؤثرا في سوق العمل. ففي فترات الرواج يكون الطلب على السلع والخدمات كبيرا، وفي هذه الحالة يتطلب من المنظمات التوسع في عملية التوظيف والاستخدام للموارد البشرية.

ويحدث العكس في حالة التنبؤ بفترة انكماش اقتصادي، فالطلب على السلع سيقول، وبالتالي ستعمل المنظمات على تقليص إنتاجها، مما يؤدي إلى وجود فائض في العمالة لديها، إلى جانب وجود عرض كبير للموارد البشرية في سوق العمل والطلب عليها قليلاً. كما يؤثر التضخم الاقتصادي على سوق العمل، فزيادة نسبة التضخم الاقتصادي سيجبر المنظمات على زيادة الأجور للعاملين لديها لتتناسب مع تزايد نسب التضخم، مما يؤدي إلى ارتفاع أسعار منتجاتها في السوق. وتعتمد المنظمات إلى زيادة إنتاجها باستخدام نفس المدخلات أو أقل، واستخدام أساليب وطرق عمل جديدة تعتمد على التكنولوجيا التي لا تحتاج إلى عمالة، بهدف تقليل تكلفة العمل وبالتالي عرض إنتاجها بأسعار تنافسية. وفي هاتين الحالتين (انكماش و تضخم) ، لا تلجأ المنظمات إلى توظيف موارد بشرية جديدة، وقد تلجأ في بعض الحالات إلى الاستغناء عن جزء من الموارد البشرية التي هي الفائزة عن حاجاتها.

التطور التقني:

إن التقدم التكنولوجي في مختلف المجالات، له تأثير كبير في حجم ونوعية الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات على اختلاف أنواعها. ويمكن تلخيص تأثير التطور التكنولوجي في الموارد البشرية في النقاط التالية:

- انخفاض حجم الموارد البشرية المستخدمة في المنظمات، على اعتبار أن انجاز العمل يتم فيها بشكل آلي دون الحاجة إلى العنصر البشري.
- الاتجاه إلى توظيف موارد بشرية ماهرة تتسجم مع طبيعة العمل الآلي، ففرص العمل المتاحة اليوم هي للخبرات والمهارات الفنية المؤهلة والمدرّبة التي تمتلك عدة مهارات وليس مهارة واحدة، والتي تتوافق مع طبيعة العمل الآلي.

• التغيير في حجم ونوعية العرض والطلب في سوق العمل، فالطلب الآن يتجه إلى استقطاب وتوظيف الموارد البشرية الماهرة، والابتعاد عن العمالة اليدوية. أما حركة العرض فقد اتجهت المؤسسات التعليمية والتدريبية (باعتبارها الممول الرئيسي لسوق العمل بالموارد البشرية المؤهلة) إلى تعديل برامجها بما ينسجم مع التطور التكنولوجي وطبيعة احتياجاته في المنظمات. إذن من الضروري القيام بتخطيط المستقبلي للموارد البشرية كمياً وكيفياً للاستجابة لحاجيات سوق العمل وفق اتجاهات التطور التكنولوجي المستخدم في المنظمات.

1. المتغير السكاني:

يلعب المتغير السكاني دوراً مؤثراً في سوق العمل من حيث العرض والطلب على الموارد البشرية، ويتمثل هذا التأثير في عاملين أساسيين:

• **معدل النمو السكاني:** يتأثر معدل نمو السكاني بمعدل الولادات والوفيات، فإذا كانت الولادات أكبر من الوفيات، إذا سنتوقع زيادة سكانية في المستقبل مما يؤدي إلى ارتفاع حجم الموارد البشرية المتاحة في سوق العمل (عرض عمل)، ومن جهة أخرى، سترفع حجم الطلب على السلع والخدمات الذي ستقبله المنظمات بزيادة إنتاجها، والذي سيؤدي بدوره على ارتفاع طلب العمل من قبل المنظمات في سوق العمل.

• **التركيبة السكانية:** ويقصد بها الفئات العمرية التي يتكون منها المجتمع السكاني في بلد ما. وفي ظل هذا المتغير يمكن أن نجد احتمالين: الأول أن يكون المجتمع فتياً، بمعنى نسبة الشباب تكون كبيرة، وذلك بسبب ارتفاع نسبة الخصوبة. وهذا الاحتمال يؤثر على خصوصية سوق العمل وذلك بوجود وفرة في الموارد البشرية الفتية القادرة على العمل. أما الاحتمال الثاني فهو أن يكون المجتمع هراماً، بمعنى نسبة الشيخوخة أو كبار السن كبيرة. في ظل هذا الاحتمال سيغير الوضع في سوق العمل إلى العكس.

2. متغير القوانين الحكومية:

- قانون الهجرة والجنسية: تعاني بعض الدول النامية ذات المجتمعات الفتية من زيادة عرض الموارد البشرية في سوق العمل لديها، وقلة الطلب عليها، وهذا راجع إلى انخفاض معدلات النمو الاقتصادي فيها وعدم حاجة منظماتها إلى قوة عمل جديدة بسبب قلة الطلب على سلعها وخدماتها الناتج عن انخفاض مستوى الدخل فيها. إن فتح الهجرة في هذه الدول للخارج سيحدث توازنا نسبيا بين العرض والطلب لكن لفترة زمنية محدودة، فمع مرور الزمن سيحدث نقصا تدريجيا في المهارات والتخصصات الهامة في أسواق العمل لديها مما يحدث ندرة فيها.

- سياسة الدولة التعليمية: مما لا شك فيه أن الممول الرئيسي لسوق العمل بالموارد البشرية على اختلاف تخصصاتها، هي الجامعات والمعاهد والمدارس المهنية التي تشرف الدولة على وضع سياستها التعليمية، التي تلعب دورا مؤثرا ومباشرا في حجم ونوعية ما هو معروض من موارد بشرية في سوق العمل، التي ستعتمد عليها المنظمات في تلبية احتياجاتها. لذلك نجد من الضروري أن يتابع المسئولون، لأهم التطورات والتغيرات التي تطرأ على سوق العمل ومحاولة تلبية احتياجاتها من الموارد البشرية بوضع سياسة التعليم (الجامعي) مناسبة لذلك.

3. متغير أفضلية العمل:

يسود العديد من المجتمعات وخاصة النامية منها تقليد هو أن هناك أعمال تناسب النساء وأعمال تناسب الرجال ومثال على ذلك الأعمال الكتابية والسكرتارية والتمريض تناسب النساء أكثر من الرجال في حين أن أعمال الإطفاء والبناء والمناجم تناسب الرجال أكثر من النساء. وعندما يعمل أحد الجنسين في مجال عمل الآخر، يعتبر ذلك إلى حد ما غير مقبول لدى بعض الفئات من الناس في المجتمع. ففي حالة تمسك المجتمع بمثل هذه التوجهات، سيؤدي ذلك إلى وجود طلب زائد في سوق العمل على أحد الجنسين للأعمال التي تناسبه، مما يدعو للاستعداد لذلك مسبقا. (7)

خامسا: نظام معلومات سوق العمل

وضع مكتب العمل الدولي التعريف التالي للنظام الخاص بمعلومات سوق العمل: "نظام شامل يتضمن جمع وتحليل ونشر بيانات كمية وكيفية عن أوضاع وتوجهات آلية العرض والطلب لليد العاملة كذلك العوامل التي من شأنها أن تؤدي إلى إنحرافات فيما بينهما، وذلك في شتى القطاعات الاقتصادية والمهن والمناطق في البلد المعني" (8)

إن نظام المعلومات الخاص بسوق العمل يتطلب تدفق بيانات وإحصاءات ومعلومات معينة تهتم المنظمات المتطلعة إلى الأفراد والأفراد المتعطلين إلى فرص العمل. ومن ثمة فإن الأفراد الباحثين عن هذه الفرص يتحركون وينتقلون عبرة أسواق العمل طبقا لكفاية المعلومات المتوفرة لديهم ومدى فاعليتها وحدتها. وتطبيقا لما تقدم فإن نشاط الفرد في سوق العمل يتوقف إلى حد كبير على فعالية نظام المعلومات وهذا النشاط يعني انعكاسا لصفات خاصة بالفرد الباحث عن عمل والبيئة الاقتصادية والاجتماعية المحيطة بسوق العمل. هذه الصفات يتمثل أهمها في التعليم، والخبرات والمهارات واللياقة الجسمية، والجنس، والسن، والمواصفات السلوكية. (9)

وفي الجزائر تم إنشاء مؤسسات سوق العمل منها الوكالة الوطنية للتشغيل ومكاتب التوظيف (الخاصة) التي تلعب دور الوسيط بين عارضي العمل والطلابين عليه، بمعنى هذه المؤسسات هي مسئولة عن نظام معلومات سوق العمل، فالأفراد المتعطلون والباحثون عن العمل يقصدون هذه المؤسسات لتسجيل أنفسهم قصد الحصول على الوظيفة ومن جهة أخرى معظم المنظمات أو أرباب العمل يقصدون هذه المؤسسات للبحث عن اليد العاملة المطلوبة. فهي من جهة تلبية حاجيات المنظمات من اليد العاملة المطلوبة كميا وكيفيا ومن جهة أخرى توفر فرص العمل للأفراد المتعطلين.

لكن هذه المؤسسات التي جاءت في الحقيقة لتضمن التنظيم الفعال لسوق العمل وذلك بتحسين وتحقيق التوازن فيه لم تستطع تحقيق هذا الهدف، نظرا لغياب المعلومات الدقيقة عن العرض والطلب لليد العاملة في سوق العمل. إذ نظام معلومات سوق العمل لدى هذه المؤسسات يقتصر فقط على الفئات الذين يقصدونها لإيجاد العمل (عرض عمل)، وعلى المنظمات التي تقصدها لتوفر لها اليد العاملة المطلوبة (طلب عمل). بينما لا تأخذ بعين الاعتبار الأفراد المتعطلين الباحثون عن العمل الذين لا يقصدونها والمنظمات التي تبحث عن اليد العاملة ولا تقصدها.

سادسا: أهمية نظام معلومات سوق العمل

"يوفي نظام معلومات سوق العمل بأغراض عدة، منها تلك التي تقع على عاتق صانعي القرار في أعلى مراتب الدولة. إذ لا يمكن للحكومات إجراء تخطيط سليم للمسائل المحورية في الاستخدام والقوى العاملة على المستوى الوطني في غياب تدفق و فيير و متواصل من البيانات والمعلومات حول الوضع الراهن لسوق العمل وتوجهاتها، فهم بحاجة لمثل هذه المعلومات كأساس للقيام بتعيين حجم ومراقبة ومواجهة حالات الخلل في سوق العمل، وذلك في سبيل صياغة استراتيجيات وسياسات للتغلب على هذا الخلل. ومثل هذه المعلومات تنذر بتحويلات في سوق العمل من شأنها الحد على اتخاذ إجراءات علاجية على المدى القريب والمتوسط.

ثمة خبراء التخطيط في القطاع الحكومي بحاجة ماسة للبيانات والمعلومات التي تم توفيرها عن طريق نظام معلومات سوق العمل، وهم أصحاب القرار فيما يتعلق بمستقبل مناهج التعليم والتدريب، حيث يقع على عاتق هؤلاء استقراء مدى تجاوب البرامج الوطنية، الرسمية وغير الرسمية، مع ضرورة تجهيز اليد العاملة المحتملة والملتحقة في مثل هذه البرامج بالمؤهلات التي سيحتاجون إليها، وذلك كي تلبي القوى العاملة احتياجات البلد على المدى المتوسط والبعيد. وعلى خبراء آخرين في القطاع الحكومي، المسؤولين عن توزيع المنح الحكومية لمواصلة الدراسة في الخارج، أن يستكشفوا في أي مهن قد تفاقم النقص في القوى العاملة، بناء على ما جاء في بيانات النظام المعلوماتي، وذلك لتوجيه هذه المنح وفقا لاحتياجات البلد من المهارات.

على أن فوائد النظام المعلوماتي لا تنحصر بخبراء التخطيط في القطاع الحكومي، فمن بين المستفيدين أيضا: القطاع الخاص، إنه بحاجة لبيانات ومعلومات حول أوضاع سوق العمل خاصة فيما يخص خصوصية القوى العاملة المعروضة في السوق ومدى تناسبها ومؤهلاتها من مختلف المهن المتوافرة، وكذلك النتائج الحالي والمستقبلي لمؤسسات التعليم والتدريب، تلبية لأهدافهم المهنية. كما ينبغي على أرباب العمل في القطاع الخاص تعديل ما يعرضونه من رواتب وأجور اعتبارا لوضع السوق، فهم بحاجة ملحة لمعلومات دقيقة ومفصلة حول معدلات الرواتب والأجور لمختلف المهن والمهارات.

أما العاطلون الساعون إلى العمل، فهم يحتاجون إلى معلومات حول أوضاع سوق العمل ليكونوا على دراية بما سيواجهونه عند البحث عن العمل، مثل معدلات الرواتب في مختلف المهن والمهارات المطلوبة لشغل هذه المهن. كما يحتاج العاطلون عن العمل أن يعلموا أين تتوفر الوظائف الشاغرة في البلد، و قد يرغب بعض الحائزين على عمل في معرفة أماكن تواجد فرص عمل بديلة، وما هي الرواتب /الأجور المعروضة، وذلك بدافع الانتقال من عملهم عندما تسمح الظروف. (10)

II وضعية واتجاه سوق العمل في الجزائر:

تحليل سوق العمل يختلف بعض الشيء وفق مصادر إحصائية في الجزائر، المصدران الإحصائيان الأكثر أهمية يمكن أن يسما بتحليل سوق العمل وهما:

- إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات (I'O.N.S) الذي يحلل سوق العمل من خلال الثنائي "توظيف/بطالة".
- إحصائيات الوكالة الوطنية للتشغيل (I'A.N.E.M) التي تراقب سوق العمل تحت نمط ثنائي "عرض/طلب" العمل.

أولاً: اتجاهات سوق العمل حسب إحصائيات (I'O.N.S): (11)

الجدول رقم 1: نسبة السكان النشيطين و المشتغلون و البطالون

2009		2008		2007		2006		2005		2004		2003		السنوات السكان
%41.4	10544	%41.7	10315	%40.9	9969	%42.5	10110	%41.0	9493	42.1 %	9470	39.8 %	8762	النشيطين
%26.9	9472	%26.6	9145	%25.5	8594	%26.8	8869	%24.7	8044	24.4 %	7798	21.2 %	6684	المشتغلون
%10.2	1072	%11.3	1170	%13.8	1375	%12.3	1241	%15.3	1448	17.7 %	1672	23.7 %	2078	البطالون

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول، أن السكان النشيطين في تزايد مستمر ما عدا في سنتي 2005 و 2007 الذي سجل انخفاضا في نسبة النشاط وقدرت نسبة الانخفاض على التوالي: 0.11 % و 0.16 %. كما نسجل ارتفاعا مستمرا للسكان المشتغلين ما عدا سنة 2007 عرف انخفاضا طفيفا لنسبة المشتغلة والتي قدرت ب 0.13 % وهذا أدى بدوره في نفس السنة إلى ارتفاع طفيف في نسبة البطالة والتي قدرت ب 0.15 %، بينما سجلت انخفاضا تدريجيا للسكان البطالين في باقي السنوات الأخرى.

نستنتج إذا أن سوق العمل الجزائري شهدت اضطرابات وعدم توازن في سنة 2007، مما يفسر ارتفاع السكان البطالين وانخفاض السكان المشتغلين.

الجدول رقم 2: توزيع السكان المشتغلون حسب قطاع النشاط

2009		2008		2007		2006		2005		السنوات
										قطاع النشاط
%34.1	3234	%34.4	3149	%34.75	2987	%30.96	2746	%36.85	2964	العام
%65.9	6236	%65.6	5996	%65.25	5607	%69.04	6123	%63.15	5081	الخاص/مختلط
%100	9472	%100	9145	%100	8594	%100	8869	%100	8045	المجموع

نلاحظ من خلال القراءة الإحصائية للجدول أعلاه، أن القطاع النشاط المهيمن في استقطاب اليد العاملة يتمثل في القطاع الخاص/المختلط، حيث بقيت نسبة السكان المشتغلين في هذا القطاع في ارتفاع مستمر بما يعادل أكثر من نصف السكان المشتغلين متواجدين في هذا القطاع، إذ قدرت في سنة 2005 بـ 63.15% لتقفز سنة 2006 بـ 69.04% ما عدا سنة 2007 عرفت نسبة السكان المشتغلين فيه انخفاض بالمقارنة مع سنة 2006 بنسبة 4.15%. وبقيت نسبة السكان المشتغلين في القطاع الخاص/المختلط في استقرار حول نسبة 65% في سنة 2008 و2009.

بينما نسجل في القطاع العام نسبة السكان المشتغلين لا يتجاوز 36.85% في سنة 2005، لينخفض في سنة 2006 بمقدار 5.89% أين سجل فيه القطاع الخاص ارتفاعا محسوسا لنسبة السكان المشتغلين. لتستقر نسبة سكان مشتغلون فيه في حدود 34% في كل من سنتي 2008 و 2009.

الجدول رقم 3: توزيع السكان المشتغلين حسب المستوى التعليمي

2008		2007		2006		2005		السنوات
								المستوى التعليمي
%10.7	975	%12.4	1064	%14.0	1238	%12.54	1009	بدون مستوى
%22.2	2032	%22.7	1952	%24.6	2183	%24.19	1946	الابتدائي/أمي
%34.5	3135	%31.1	2673	%30.5	2707	%31.02	2495	المتوسط
%21.1	1929	%21.4	1836	%20.7	1863	%21.56	1734	الثانوي
%11.6	1057	%12.4	1069	%10.2	906	%10.69	860	الجامعي
%100	9145	%100	8594	%100	8868	%100	8044	المجموع

نستنتج من خلال هذا الجدول، أن الاتجاه العام للمستوى التعليمي للسكان المشتغلين يكمن في المستوى المتوسط الذي سجل أعلى نسبة في مختلف السنوات الذي انحصر بين 30% و 31% لسنة 2005، 2006، 2007. ليرتفع سنة 2008 إلى 34.5%.

وعلى العموم يمكن القول بأن المستوى التعليمي للسكان المشتغلين ضعيف بالنسبة لمجمل السكان المشتغلين، إذ ينحصر بين المستوى المتوسط والابتدائي/أمي، بينما نسجل أضعف نسبة في المستوى الجامعي للسكان المشتغلين الذي لا يتجاوز 10% أو 11%.

الجدول رقم 4: توزيع البطالين ونسبة البطالة حسب المستوى التعليمي

2009		2008		2007		2006		2005		السنوات
										المستوى التعليمي
36	3.0%	24	2.4%	47	4.2%	41	3.2%	33	3.2%	بدون مستوى
140	7.2%	163	7.4%	240	10.9%	237	9.8%	251	11.4%	الابتدائي/أمي
415	11.1%	503	13.8%	553	17.2%	522	16.2%	624	20.0%	المتوسط
226	9.9%	247	11.4%	316	14.7%	275	13.0%	365	17.4%	الثانوي
255	18.5%	232	18%	219	17.0%	166	15.5%	175	16.9%	الجامعي
1072	10.2%	1170	11.3%	1375	13.8%	1241	12.3%	1448	15.3%	المجموع

نستنتج من خلال الجدول أعلاه، أن نسبة البطالة ترتفع مع ارتفاع المستوى التعليمي، حيث تتراوح نسبة البطالة لدى فئة بدون مستوى بين 2.4% إلى 4.2%، بينما تسجل فئة ذوي المستوى الجامعي ما بين 15.5% إلى 18.5% من مجمل البطالين ذوي المستوى العالي. وهذا إن دل على شيء إنما يدل أنه كلما ارتفع المستوى التعليمي كلما انخفضت الحظوظ في الحصول على الوظيفة. وهذا يمكن إرجاعه إما:

- أن البطالين ذوي المستوى الجامعي لا يقبلون أي منصب شغل وإنما يشترطون مناصب شغل تتوافق مع مؤهلاتهم.
- أو التعليم الجامعي لا يستجيب لمتطلبات سوق العمل وفي هذا المستوى نطرح إشكالية التوفيق بين التكوين والشغل، وغياب معلومات عن التخصصات المطلوبة في سوق العمل.

الجدول رقم 5: أهم مؤشرات سوق العمل

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009
المؤشرات					
نسبة النشاط	%41.0	%42.5	%40.9	%41.7	%41.4
نسبة المشتغلين	%24.7	%26.8	%25.5	%26.6	%26.9
نسبة التشغيل	/	%37.2	%35.3	%37.0	%37.2
نسبة البطالة	%15.3	%12.3	%13.8	%11.3	%10.2

نلاحظ من خلال جدول أعلاه، أن نسبة النشاط ونسبة المشتغلين، في ارتفاع مستمر، إلا في سنة 2007 أين عرفت انخفاضا بالمقارنة سنة 2006 بنسبة 1.6% لنسبة النشاط، و 1.3% لنسبة المشتغلين.

إذ هناك علاقة طردية بين نسبة النشاط (التي تمثل السكان الداخليين إلى سوق العمل بالمقارنة مع عدد السكان الكلي النشيط) ونسبة المشتغلين (التي تمثل السكان المشتغلين بالمقارنة مع عدد السكان الكلي)، فكلما ارتفعت نسبة النشاط ارتفعت نسبة المشتغلين والعكس صحيح.

بينما نسبة التشغيل نجدها مستقرة في حدود 37% في كل من سنة 2006 و 2008 و 2009 بينما في 2007 سجلت نسبة التشغيل 35.3% أي انخفضت بمعدل 1.9%. وهذا ما يفسر انخفاض نسبة البطالة في جميع السنوات وارتفاعها في سنة 2007 التي سجلت 13.8%.

نستنتج إذا أن سوق العمل الجزائري، عرف ارتفاعا مستمرا لنسبة النشاط والذي أدى بدوره إلى ارتفاع نسبة المشتغلون ونسبة التشغيل، والذي أدى إلى انخفاض مستمر لنسبة البطالة. وهذا إن دل على شيء إنما يدل على حرص الدولة أو المجتمع على ترقية الشغل ومراقبة سوق العمل لتحقيق التوازن بين العرض والطلب. ولكن هذا لا يعني عدم تعرض سوق العمل لتذبذبات وصدّامات خارجية التي كانت لها آثار سلبية على المستوى الاجتماعي والمتمثل في ارتفاع نسبة البطالة كما شاهدناه في سنة 2007.

ثانيا: اتجاهات سوق العمل حسب إحصائيات (I'A.N.E.M): (12)

جدول رقم 1: توزيع طلبات العمل وعروض العمل وتنصيب ونسبة الرضا

المتغيرات	السنوات	2007	2008	2009	2010
طلبات العمل		887 097	1 176 156	963 016	1 090 693
عروض العمل		168 950	213 194	235 606	234 666
التنصيب		125 641	155 272	170 858	177 050
نسبة الرضا/تنصيب/عروض		%74.37	%72.83	/	%75

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه، أن سنة 2008 عرفت الوكالة الوطنية للتشغيل أعلى عدد لطلبات العمل، وهذا نظرا لبروز إجراءات جديدة للتشغيل التي اتخذتها الدولة في تلك السنة، كما نسجل انخفاضا محسوسا لطلبات العمل في سنة 2009، قد يرجع ذلك إلى يأس طالبي العمل في إيجاد وظيفة من خلال الوكالة الوطنية للتشغيل، لكن سرعان ما ارتفع عدد طالبي العمل في سنة 2010.

أما بالنسبة لعروض العمل فنجدها في ارتفاع مستمر إلا في سنة 2010 التي عرفت انخفاض بالمقارنة مع سنة 2009 و الذي قدر بـ 940 عرض عمل.

أما بالنسبة لعملية التنصيب، نجدها في ارتفاع مستمر، لكن نسبة الرضا لعملية تنصيب طالبي العمل مع عروض العمل المقترحة فكانت نسبية، إضافة أنها انخفضت ما بين سنة 2007 و 2008 بنسبة 25.45%. وهذا إن دل على شيء وإنما يدل على عدم وجود توافق بين طالبي العمل وعروض العمل المقترحة في سوق العمل.

III علاقة التكوين بالشغل في ظل تحديات القرن الواحد والعشرين:

لا شك في أن القوة العاملة في أي دولة من دول العالم تمثل إحدى الدعائم الغالية في الإنتاج ومفتاحا للتقدم والرقي والازدهار ويزداد اهتمام الدول عامة والجزائر خاصة بالعناصر البشرية العاملة وغير العاملة من حيث النشأة والتربية والتعليم، وتنمية كفاءات وقدرات هذه العناصر من النواحي العلمية والفنية والعملية والسلوكية.

"ويتعين أن يعيش الإنسان في بيئة ملائمة تمهد له العمل والبقاء والنماء، وأهم مقومات البيئة الملائمة تتمثل في وضع الإنسان المناسب في المكان المناسب نعني بالإنسان المناسب الاهتمام بالموصفات العلمية والفنية والعملية والسلوكية التي تمكنه من القيام بأعباء ومتطلبات العمل المنوط به في الحال وفي المستقبل. ونعني بالمكان المناسب الاهتمام بتحديد الواجبات والمتطلبات والاختصاصات والمسؤوليات الخاصة بالعمل ومدى تطابقها مع مواصفات الإنسان الشاغل لهذا العمل." (13)

"إن العلاقة بين النظام التعليمي والقوة العاملة أحد أبرز الجوانب التي تؤكد العلاقة الفاعلة والمترابطة بين النظام التعليمي وتطور المجتمع. وأن الدور الذي يمكن للتعليم (بالمفهوم النظامي المدرسي والموجه) أن يقوم بتحقيق التنمية وتطوير المجتمع ويمكن تلخيصه فيما يلي: تأهيل القوى البشرية في القطاعات المختلفة وعلى كافة المستويات ذلك ب:

1. التزويد بالمعارف والمهارات والقيم اللازمة للعمل المستهدف.
2. التهيئة للتعايش مع العصر التقني وتطوير وسائله محليا.
3. التوازن في تأهيل القوى العاملة حسب الاحتياجات المتغيرة ويتطلب ذلك، التركيز على القاعدة العريضة في التأهيل أولا وتفريعه حسب الاحتياجات." (14)

إن علاقة التكوين بالشغل في المجتمع الجزائري لا يختلف عما عرفته الدول النامية، فقد عرف عدة مراحل:

- ففي البداية (1985/1966) كانت علاقة الشغل بالتكوين في صلب العلاقة بين الدولة والمواطنين طالما أن كلا من التكوين والشغل كانت تشرف عليهما الدولة، عانت سوق العمل من ارتفاع كبير لطلبات الشغل المؤهلة بالنسبة لفرص العمل. والدولة من خلال مؤسساتها الصناعية وفروعها هي المقرر الوحيد في مجال الشغل والتكوين، حيث أن كل مستفيد من التكوين يجد منصب شغل على الفور، وسبب هذا الوضع تجزئة سوق العمل حسب القطاعات الاقتصادية، حيث سبقت عقود العمل بعقود تكوين. والقطاعات هي التي تثير الطلب وتوفر فرص العمل والتكوين التأهيلي. (15)

- منذ سنة 1986 عرف اقتصاد الجزائر ضعفا في نسبة النمو، بسبب انخفاض بل توقف الاستثمارات العمومية والذي أثر بشكل سلبي على سوق العمل، فإن النتائج الضعيفة لجهاز الإنتاج الوطني لم تسمح بإعطاء دفع لإنشاء مناصب الشغل ولا حتى بالاحتفاظ بالمستوى العام للشغل، وبالتالي فإن الإدارات هي التي قامت أساسا بإنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل وانعدمت كليا مشاركة القطاعات المنتجة وبالخصوص قطاع الصناعة والبناء والأشغال العمومية. إن تقلص العرض في مجال الشغل الذي زاد من تفاقمه طلب إضافي متزايد، قد ولد ضغطا كبيرا على سوق العمل. اشتد هذا الضغط ابتداء من سنة 1994 مع تطبيق برنامج التعديل الهيكلي. وهكذا في الفترة 1997-2000 انتقل عدد العاطلين عن العمل بمعدل زيادة سنوية قدرها 3.25 % بما في ذلك ارتفاع عدد العاطلين عن العمل حاملي الشهادات (بطالة المتعلمين). (16)

- ابتداء من سنة 2001 تطبيق البرامج العمومية لسياسة الإنعاش مدعومة بالمخططين (مخطط دعم الإنعاش الاقتصادي، المخطط التكميلي لدعم النمو، البرامج المخصصة لمنطقة الهضاب العليا الجنوب) أدى إلى ارتفاع نسبة إنتاجية العمل وتحسين فعالية الاستثمار خلال السنوات الثلاثة الأخيرة، إذ نسبة الاستثمار في تزايد كبير انطلاقا من سنة 2005 (سنة انطلاق المخطط التكميلي لدعم النمو) ما يعادل 22.3 % مقابل 25.4 % سنة 2007. إضافة إلى مساهمة القطاع الخاص في امتصاص القوى العاملة في سوق العمل وذلك بإنشاء المؤسسات الصغيرة والمتوسطة التي ساهمت بشكل كبير في توفير فرص الشغل لطالبي العمل وخاصة منها المؤهلين (الجامعيين). كل هذه العوامل والمتمثلة في التدابير المتخذة من قبل الدولة لترقية الشغل وتحقيق التوازن في سوق العمل مدعومة في ذلك القطاع الخاص لتحقيق هذا الهدف، أعطت ثمارها والتي تكمن في التراجع المستمر للبطالة من 15.3 % سنة 2005 إلى 11.3 % في سنة 2008 و 10.2 % سنة 2009. (17)

بينما تظل إشكالية نوع مناصب الشغل المستحدثة والمطلوبة في سوق العمل هي السائدة أمام بطالة الجامعيين التي تثير نسبها قلقا. بمعنى عدم وجود تناسق بين النسق الاقتصادي والنسق التربوي أدى إلى بروز ظاهرة بطالة المتعلمين في الجزائر. فوظيفة النسق التربوي تكمن في إعداد اليد العاملة المدربة اللازمة لحاجات السوق الاقتصادية والاجتماعية، وذلك بتخريج إطارات عليا فنية متعلمة قادرة على تسيير الشؤون الاقتصادية للبلاد وذلك من خلال استلامهم وظائف تخدم القطاعات الاقتصادية المختلفة، ويمثل هذا الجانب العرض من الموارد البشرية المؤهلة الموجودة في سوق العمل. بينما نجد أن النسق الاقتصادي يكمن دوره في توسيع استثماراته الاقتصادية لتحقيق نسبة إنتاجية أعلى ومن جهة أخرى توفير فرص العمل للإطارات (طلب العمل للنتائج التربوي)، بمعنى استغلال الناتج التربوي في مختلف القطاعات الاقتصادية للبلاد لتحقيق التنمية الاقتصادية المنشودة. ولكن هذه العلاقة بين النسق الاقتصادي والنسق التربوي ليست علاقة أوتوماتكية وإنما يتعرض كل نسق منهما إلى ضغوطات، مما يؤدي إلى وجود خلل في وظيفة أحد النسقين في سوق العمل. وهذا ما حدث بالفعل في المجتمع الجزائري، إذ كان الاعتقاد السائد في مطلع السبعينات أن تحقيق التنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لا يكون إلا بفضل توسيع النظام التعليمي مما أدى إلى زيادة الطلب الاجتماعي على التعليم في المجتمع. إلا أن اهتمام الدولة كان منصبا على الجانب الكمي أكثر منه على الجانب الكيفي وأدى ذلك إلى تخريج عدد

معتبر من الإطارات، وكان النسق الاقتصادي في ذلك الوقت بحاجة ماسة إلى هذا الناتج التربوي، واستطاعت الجزائر أن تمتص وتستهلك الموارد البشرية المؤهلة في مختلف القطاعات الاقتصادية. لكن ما حدث أن النسق التربوي بقي على حاله الدائم والمتمثل في تخريج كل سنة عدد كافي من الإطارات دون أن يأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المستقبلية للموارد البشرية في مختلف القطاعات الاقتصادية (الجانب الكيفي)، بمعنى الخلل يكمن في عدم تجاوب النسق التربوي لحاجات السوق الاقتصادية المتغيرة والمتجددة من المهن والاختصاصات المختلفة. وهذا ما أدى إلى بروز ظاهرة عدم توافق عروض العمل المؤهلة في بعض التخصصات مع طلبات العمل في سوق العمل، والذي أدى إلى بروز طبقة من المثقفين العاطلين.

الاستنتاج العام:

إذن من أجل تجنب أزمة بطالة المتعلمين لا بد على المجتمع و الدولة أن تتخذ الإجراءات اللازمة لذلك ومن بينها مايلي:

1. القيام بالدراسات معمقة في سوق العمل بهدف استكشاف أهم مستجدات وتغيرات بنية سوق العمل وحاجات هذا السوق من المهن والاختصاصات المختلفة. (نوع مناصب الشغل والتخصصات المطلوبة بكثرة في سوق العمل) وهذا نظرا لتطور العلم والمعرفة وبروز التكنولوجيات الحديثة التي أدت إلى تغيير وسائل الإنتاج، فظهرت مهن جديدة تستدعي كفاءات ومؤهلات عالية وكما تنقرض أو تتناقص المهن الأخرى.

2. إعادة النظر في التعليم النظامي بما فيه التعليم الجامعي، بمعنى إعادة تنظيم بنيته وفروعه ومحتواه وأهدافه، وأصبح أكثر اتجاها نحو الطابع العملي والمهني. أي أن يكون هناك توافق بين بنية الاقتصاد وبنية التعليم حتى يكون هناك توافق بين الشهادة المتحصل عليها مخرجات التعليم وما يتطلبه سوق العمل من الشهادات، على التعليم أن يوائم مواعيد سريعة بين الاختصاصات والدراسات التي تقدمها وبين الحاجات الجديدة من القوى العاملة ومن المهن التي يفرضها تغيير وسائل الإنتاج.

3. أن تتخذ الدولة بعض الخطوات في مجال التنمية من باب تحسين إستراتيجيتها، مثل تنمية مزيد من المشروعات الاقتصادية ووضع سياسة لتشغيل الخريجين ومراجعة نظم الأجور والحوافز وتسعير الشهادات. ولكنها لن تكون علاجا فعالا لها على المدى الطويل، اللهم إلا إذا أصبحت جزءا من إستراتيجية أشمل للتنمية الاقتصادية الاجتماعية والتربوية.

الخاتمة:

لا بد من توثيق العلاقة الوظيفية بين الجامعات ومؤسسات العمل والإنتاج في المجتمع بحيث تتاح للطلاب على مستوى واسع فرص العمل والتدريب، واكتساب الخبرات والتعرف على أحدث التطورات في المجالات العلمية والعملية، إذ يعتبر الوسط المهني، المدرسة الثانية بعد المؤسسات التربوية الرسمية.

ونظرا لما شهدته بعض القطاعات الاقتصادية (الصناعة) من تغيرات تكنولوجية سريعة كان لها تأثيرها الكمي والنوعي على سوق العمل من حيث الأعداد المطلوبة للعمل ونوعيتها ومهاراتها. ولكن نظرا لاهتمام الدولة بالجانب الكمي للجامعة وإهمالها للجانب الكيفي أدى إلى وجود فائض في الإطارات "الفيض التعليمي" ولم تستطع التوفيق بنجاح بين مطالب الكم ومتطلبات الكيف مما أفرز أثارا سيئة على صعيد التنمية، فألبطالة الجامعية تمثل هدرا ماليا وذلك بسبب كلفة إعداد الطالب الجامعي الذي لن يعمل لسنوات وقد يضطر عدد كبير من الخريجين الجامعيين إلى ممارسة أعمال في غير تخصصاتهم أو دون مستوى كفاءاتهم مما يجعل من تعلمهم وكلفة هذا التعلم ضائع القيمة المهنية والمادية.

لكن كيف يمكن تجاوز التصور القائم على الكم واستبداله بتصور مبني على النوعية طالما إن جهاز الدولة قد هيمن على جميع المجالات وواجه مهام التنمية التي لم يكن مهينا بصفة جيدة للقيام بها؟ وكيف يمكن لجهاز الدولة أن يلعب دور المحرك لتطوير المجتمع إذ بقي يعتبر المدرسة جهازا عديم الأهمية ولا يتماشى مع الانشغالات والحاجات من المؤهلات الجديدة التي بدأت تظهر في سوق العمل؟

يجب على جهاز الدولة أن يزيل الضغط الذي يعزله عن العالم الخارجي وأن يفتح أكثر بتوسيع دوائر الحوار مع العالم الاقتصادي والاجتماعي. إن تكييف التكوين مع الشغل يكتسي طابعا استعجاليا ذلك لأن قلة الموارد المالية تتطلب مردودية الأعمال والتكوين. إن تحسين نجاعة هذه العلاقة تتطلب إنشاء سوق للعمل شفاف ومنظمة محليا ووطنيا تدعمها شبكة إعلامية كاملة عن عروض وطلبات العمل. وهكذا يصبح الشغل قضية محلية، ويقتضي الحفاظ عليه وترقيته وتعزيز الوسائل العمومية لإحصاء البطالة ومتابعتها وتسيير عروض العمل وطلبات العمل. وعلى الوكالة الوطنية للشغل، من خلال مهامها الجديدة، أن تصبح العامل الرئيسي لتنظيم سوق العمل. ويجب أن تكون هذه المؤسسة قادرة على إنشاء علاقات مثمرة مع جميع الأعوان والذين يساهمون بكيفية أو بأخرى في إنشاء مناصب الشغل (المنظمات المهنية، غرف التجارة والفلاحة، المؤسسات الصغيرة والمتوسطة... الخ). ومن جهة أخرى، فإن اعتماد سياسة فعالة في مجال الشغل، سيعطي دفعا جديدا لمسؤولية الدولة في آليات التوازن بين العرض والطلب في مجال الشغل وبين التكوين.

إن العلاقة التي تربط بين عرض وطلب التكوين النابعة من المنظومة التربوية (التعليم العالي)، هي التي يحددها الطلب على العمل في مختلف القطاعات الاقتصادية والاجتماعية، والحاجات والقدرات العلمية والتكنولوجية. وبعبارة أخرى، فإن التوازن بين العرض والطلب على التكوين تربطه علاقة مع سوق العمل، وبالتالي مع الأجور السارية في الأسواق. وفور تحديد الأجور، فإن هذه الأخيرة ستواجهها اختيارات التكوين، أخذا بعين الاعتبار عرض وطلب العمل والعرض وطلب تكوين على حد سواء.

وفي نطاق اقتصاد السوق تأخذ المؤسسات بعين الاعتبار العديد من المعايير الجديدة (التكوين، والخبرة، المؤهلات، وسرعة التكيف، وتعدد الكفاءات)، وتشكل هذه المعايير المميزات الجديدة في تحديد الأجور، التي ريثما يتم تحديدها، ستسهل عملية انتقاء الخبرات، وكذا علاقة العرض بطلب العمل خاصة منها للمؤهلة. مما يعني ضرورة النظر في التوازن بين عرض وطلب التكوين في إطار ديناميكي، وهكذا يجب مراعاة تطور التكنولوجية وتنظيم الأسواق وسوق الشغل إلى جانب تطور مستوى التأهيل، فإن مدة صلاحية الشهادة والمؤهلات أصبحت قصيرة مما يجبر الإطار على تحضير وظيفته المستقبلية في نفس الوقت الذي يباشر فيه وظيفته "الحالية" وبالتالي يضطر إلى إجراء تكوين متواصل في إطار المسار المهني.

قائمة الهوامش:

- 1- عمر وصفي عقيل، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، دمشق، دار وائل للنشر، ط1، 2005، ص276.
- 2- أنظر إلى الموقع الإلكتروني:
http://www.drcblida.dz/index.php?option=com_content&view=article&id=140&Itemid=266, Alger le 29/10/2013 à 11H51 .
- 3- نعمة الله نجيب إبراهيم، نظرية اقتصاد العمل، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية، 2002 - 2001. ص15.
- 4- أنظر إلى الموقع الإلكتروني: www.elbassair.net: Alger le 30/10/2013 à 10H52 .
- 5- مركز رياض نجد للإشراف والتدريب التربوي، التهينة لسوق العمل، بلد النشر غير مذكور، دار المؤلف للنشر وتوزيع، 2006، ص17.
- 6- استنتاجات من إحصائيات الديوان الوطني للإحصائيات.
- 7- عمر وصفي عقيل، مرجع سبق ذكره، ص 279-283.
- 8- كامل صالح الصالح و آخرون، سلسلة الدراسات الاجتماعية والعمالية، البحرين، المكتب التنفيذي لمجلس وزراء العمل والشؤون الاجتماعية بدول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، 1998، ص376.
- 9- منصور أحمد منصور، تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة المطبوعات، 1975، ص 62.
- 10- كامل صالح الصالح و آخرون، مرجع سبق ذكره، ص379 و ص381-382.
- 11- office National des statistiques : enquête emploi auprès des ménages 2005,2006,2007,2008,2009.
- 12- Agence Nationale de l'emploi : Note de Conjoncture Annuelle du Marché National de l'Emploi, 2007,2008,2009,2010.
- 13- منصور أحمد منصور، مرجع سابق، ص 5-6.
- 14- سليمان الخضري الشيخ وآخرون، التعليم الجامعي والبناء المهني في قطر، قطر، الشركة الحديثة للطباعة الدوحة، 1992، ص4-5.
- 15- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشر، 1999، ص12-13.
- 16- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، مشروع التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنة 2000، الدورة العامة التاسعة عشر، 2001، ص133-134.
- 17- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، ملخص حول الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأمة لسنة 2008، 2009، ص 3-4.