

التوافق بين التأهيل ومتطلبات التشغيل في سوق العمل: دراسة ميدانية
Compatibility between qualification and labor requirements in the labor market: a field study

د. لعلى نورية¹ ، د. صفيح صادق²

¹ جامعة معسكر، الجزائر، lalanour@univ-mascara.dz

² جامعة معسكر، الجزائر، s.seffih@univ-mascara.dz

تاريخ الاستلام: 2020-01-07 تاريخ القبول: 2020-05-29 تاريخ النشر: 2020/06/30

Abstract :	ملخص:
<p>The analysis of operating policies requires a confrontation between a supporter of real operating accuracy and a defender of positional hypotheses specific to its orientations, there are those who still build on the general harmony of the free market that imposes the full operation of all elements of production, including the component of the work, while others argue for a competitive market intersecting in E The curves of supply and demand generate a balanced wage and a certain level of employment, but as a picture of the imbalance of the labour market, it is necessary to build operational policies that reflect the depth of complexities and overlaps of the interests of the actors, based on the precise definition of the meaning of employment and employment</p> <p>Keywords Job, Work, Employment Policies, Harmonization</p>	<p>إن تحليل سياسات التشغيل يستلزم مواجهة بين مؤيد لدقة التشغيل الحقيقي ومدافع عن فرضيات وضعية خاصة بتوجهاته، فهناك من لازل يبي ذلك على وجود تناغم عام للسوق الحر الذي يفرض التشغيل التام لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل، في حين يذهب آخرون إلى وجود سوق تنافسي تتقاطع فيه منحنيات العرض والطلب مولدة بذلك أجرا توازنيا ومستوى تشغيل معين، ولكن باعتبار البطالة صورة لاختلال سوق العمل فلا بد من بناء سياسات تشغيلية معبرة عن عمق التعقيدات وتداخلات مصالح الفاعلين فيها، مبنية على التحديد الدقيق لمدلول الشغل والعمل..</p> <p>الكلمات المفتاحية الشغل، العمل، سياسات التشغيل، التوافق</p>
JEL Classifications J47, J82, J21	

مقدمة:

يواجه العالم اليوم باختلاف درجة تقدمه أو تنافسية مؤسساته شبح البطالة والذي يترجم بالطلب المتزايد على التعليم والتكوين بمفاهيم المؤهلات والمهارات التي تقرها سوق العمالة، الأمر الذي استدعى استحداث طرق وتقنيات لبناء سياسات تشغيلية للحد من الفجوة والتقليل من معدلات البطالة، خاصة بوجود ديناميكية معقدة، مركبة جزئيا بميكانيزمات السوق (رأس المال البشري، الأجور، الأسعار.....) وإرادة الفاعلين فيه، الأمر الذي غير من مفاهيم ودلائل التشغيل ليكون تجسيد المواهمة داخل سوق العمل من أكبر التحديات التي يواجهها العالم اليوم بما فيه الجزائر، الأمر الذي اعتبرناه في هذه الورقة البحثية حجر الزاوية من خلال تسليط الضوء على إشكالية مدلول الشغل والمواهمة لبناء سياسات تشغيلية فعالة تعطي نموذجا تنمويا ونفسا جديدا لخلق القيمة.

1. العمل وسياسات التشغيل:

تتعرض أسواق العمل وعلى الأخص في البلدان النامية، إلى جملة من التحديات التي تعكس ثقلها على فرص التشغيل ومواصفاته (المؤهلات)، وعلى التكوين اللازم لإعداد الفرد للعمل في مجتمع متغير، مما جعل من تقلبات سوق العمل كثيرة ومتشابكة خاصة تلك المتعلقة بتغير بني العمل، التشغيل وبالتالي.

1.1. العمل والشغل مدلول وإشكالية دلالة:

إن الشغل والعمل مصطلحان ليسا بالمترادفين ولا المتضادين ولكن يحملان نقاط التقاء في المعنى فالعمل صعب ومعقد في تعريفه، فالقاموس Larousse قد قدم 14 معنا مختلف للعلم من بينها: نشاط، جهد، سعي لبلوغ نتيجة، هدف، إنهاء مهمة، في حين قارب في المعنى السادس بينه وبين الشغل.

إن صعوبة تعريف العمل جعلت من مقاربات تقديم معناه متعددة حيث:

- أن Levy Leboyer أشار في تعريفه للعمل إلى مصطلحين أساسيين هما فكرة الجهد والتوجه لبلوغ هدف (Levy Leboyer, 1987, pp19-35)
- وهناك من اعتبر العمل أحد عوامل الإنتاج ومصدر للثروة يحمل مدلولات وآثار تشكل وظائف ودوال أنظمة القيم (Gille Férrol et philipe Dembel, 1990, p09)
- آلة القيود وهي العبارة التي يتم بها الإشارة إلى التضليل الموجود في مدلول العمل، فكان بداية باعتباره ممارسة هواية، ليحمل في طياته فكرة الالتزام بأدائه على الصعيد الاجتماعي ليتعدى المعنى الأول لبلوغ هدف الحصول على الأجر مما يقارب من الشغل في نهايته والغاية منه، ولتسليط الضوء على هذه التداخلات قام Morin E.M. بإجراء دراسة للبحث في مفهوم العمل والتي قدمت ثلاث تعاريف موضحة في الشكل التالي:

الشكل رقم (01): مفاهيم العمل



المصدر: Morin M.E , 2006, p09

من خلال الشكل السابق فقد قدم Morin ثلاث مفاهيم للعمل تمثلت في ربط الجهد بالهدف ربما لمكونات العمل وأبعاده ليصل في الأخير لقيمة العمل المحصل عليه ماديا ومعنويان وهو المعنى المقارب في الدلالة إلى ما تعرض إليه Karnas G سابقا بتقديمه للعمل على أنه كينونة موضوع أو حتى تفاعل بين الاثنين وهو ما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم (01): تصنيفات لمفهوم العمل

التمثيل	المعنى	الفعل	شيء/ كينونة
العمل	الشغل	نشاط	الموضوع
تركيز على الفرد	تركيز على المهمة	التزام	التفاعل/ كينونة/ موضوع
اختبار ذاتي	أسلوب مهني	نشاط منظم	

المصدر: Karnas G, 2002, p17

إذن فالشغل والعمل مختلفان في الدلالة، فالشغل نشاط مهني مدفوع الأجر ومُعترف به معنن أمام السلطات والهيئات الرسمية، أما العمل فمعكس ذلك، فهو نشاط أنساني متعدد الأبعاد، بذل للطاقة والجهد، حيث يمثل عارض للعمل طالبا للشغل.

2.1. البطالة وسياسة التشغيل

إن مشكلة البطالة أصبحت ظاهرة عالمية تأخذ طابعاً شديداً الخطورة ليس فقط لأنها تمس فئات معينة كالمتعلمين والشباب بل لأنها تطرح جدوى الاستثمار المتزايد في التعليم وتكوين رأس المال البشري. ولم تنجح محاولات توثيق الصلة بين مخرجات التعليم والتكوين وحاجات سوق العمل لأسباب تتعلق بهاذين الجانبين معاً. مما عزز التوجه إلى صياغة سياسات تشغيل وعدم الاكتفاء بتخطيط القوى العاملة بمختلف منهجياته (Pierre Hadry, 2002).

إذن يمكن اعتبار سياسات التشغيل كل سعي إلى إيجاد الشغل لكل من يطلبه، من خلال مجموع المعلومات عن سوق العمل، مكاتب العمل والتوظيف العامة أو الخاصة، والتي تهدف إلى تسهيل الربط بين عارضي العمل ورجال الأعمال الطالبين له. وتعتمد فاعلية هذه المكاتب على مدى المعلومات التي تمتلكها عن الجانبين والأدوات المستعملة في ذلك (الدراسات، التقنيات). وتشكل

الحاسبات والانترنت الآن مصدرًا هاماً لربط الطرفين (On Line) وتوفير كل البيانات اللازمة لكليهما لتحديد موقفه بشكل سريع بحيث يمكن تقليص البطالة الاحتكاكية بالمعدل والمدة، وكذا مفاوضات العمل وغيرها من الأدوات (Jacques Freyssinet, 2000/03, p02).

أما المعنى الأوسع والأشمل لسياسات التشغيل هي إدارة أسواق العمل وأطرافها الفاعلة من خلال:

- إيجاد العمل اللائق (التأثير على الطلب).
- إيجاد العمالة الملائمة (التأثير على العرض من خلال التعليم والتكوين).
- توفير ظروف العمل الملائمة ومنها الأجور مثلاً.
- تحسين الإنتاجية من خلال سياسات الحوافز لتحسين الرضى العملي وتعظيم الفوائد.
- معالجة الفوارق بين العرض والطلب بالكم والنوع، وحتى الزمان والمكان (تخطيط القوى العاملة).
- إدارة الموارد البشرية من خلال إدماج سياسات التشغيل (Bernard Simonin, p 15).

3.1. سياسات التشغيل بين السلب والإيجاب:

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لا بد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة المكتسبة من التعليم والتكوين بكل أنواعه وأشكاله، بغية الوصول إلى رضا عن الأداء من خلال تحقيق الأهداف المسطرة، من خلال إدارة كفاء وفعالة، فمجموع سياسات التشغيل التي ينتهجها أصحاب القرار تؤثر على عرض وطلب العمالة، وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل، المكان الذي يؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي، وما يميز هذا السوق ديناميكيته وعدم ثباته وتعدد وتشعب القرارات التي تأخذ فيه (سياسات التشغيل). ومن هنا يأتي تحدي فعالية هذه السياسات، فالمشكل القائم هو أسس ومبادئ وكذا أهداف هذه الأخيرة، التي تندرج بين السلب والإيجاب.

فتكون سياسات التشغيل سلبية، عندما تقوم بمعالجة المظاهر وليس أسبابها وجذورها، وبهذا تكون مجرد اصطناع إحصائي للتخلص من النسب المرتفعة للبطالة، تتجه نحو المدى القصير فقط من خلال البعض من أشباه الحلول، تزيد من تفاقم مشكل البطالة على المدى الطويل (Gille Ferréol et Philippe Dembel, 1990, p 125).

أما سياسات التشغيل الفعالة، فهي تلك التي تدرس الظاهرة وجذورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، مع استعمال الوسائل والأدوات الاقتصادية، الاجتماعية، التعليمية والتكوينية، تكون أهدافها على المدى البعيد من خلال تنشيط الطلب، التوافق بين التعليم، التكوين، التدريب والشغل بوجود وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات عن سوق العمل، فسياسات التشغيل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسة والثقافية.

وتتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر، كما يستند إليها متخذو القرار في تقييم قراراتهم للتأثير على المجتمع. بطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثير والتأثير. لهذا فإن المعلومات الخاصة بسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو اتجاهها وإنما تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن الشغل، أو على المستوى القطاعي والاقتصادي لكي يتسنى لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل، إضافة إلى تشجيع القطاع الخاص.

2. الموازنة في سوق العمل

إن نجاح أي مبادرة يعتمد على مدى خلق البيئة الملائمة، والأفعال المطلوبة لخلق هذه البيئة بغية نجاح التكوين، تتجاوز المدى الشرعي لتدخلات متخذي القرار في مجال التكوين، فهذا الأخير لن يكون في حد ذاته فعالاً إلا إذا كانت شروط استخدام المهارات التي تم تعلمها شروطاً مواتية، فالجهود الناجحة بحاجة إلى بيئة مواتية يمكن للتكوين فيها أن يؤتي ثماره، فإذا كانت مثل هذه الشروط غير موجودة، فإن خلقها سيكون المهمة الأولى، فالمطلب الأساسي الأول والأهم هو إيجاد فرص الشغل، وغياب هذه الأخيرة يمثل عدم فاعلية التكوين.

إن جميع المهتمين بالتكوين والشغل ينفون مع بداية القرن التاسع عشر، استعمال أو إدراج لكلمة التوافق بين الشغل والتكوين أو حتى العلاقة بينهما، بل ظهرت أول الأمر استعمالاً للثنائية (تكييف/ الحاجة) (Adaptation/Besoin). (Guy Bruzy 2005, p 28)

1.2. العلاقة بين الشغل والتكوين وأهم مؤشراتهما

إن علاقة التكوين بالشغل لب وأساس تفاعل مستمر ودائم بين مختلف الأنظمة، النظام الإنتاجي، المؤسسات، النظام التربوي، الأفراد والعائلات أي التجمعات الإنسانية Les groupes sociaux، الدولة بمختلف مرافقها، الجماعات المحلية وممثلها، وكذا الإطار المؤسسي الذي يلعب دوراً مهماً في حقل الشغل والتكوين.

1.1.2. العلاقة بين الشغل والتكوين:

إن واقع الأمر ينم عن الكثير من التعقيد، فقد تبنت هذه العلاقة وجهتي نظري مختلفتين:

- ترجع الأولى وجود هذه العلاقة إلى التركيبية والآلية الخاصة بسوق العمل، فهذا الأخير يمتاز بصفة الكمال والصفاء (Pur et parfait)، صحيح أن هذه المقاربة عرفت انعطافات (inflexions) وتغييرات مهمة نوعاً ما، إلا أنها فرضت العلاقة بين التكوين والشغل كإحدى مسلماتها التي سرعان ما انهارت، مع زيادة الحاجة إلى التكوين، اختلاف وتعدد قطاعات العمل، التطور التكنولوجي وغيرها من المتغيرات التي تدخل في تحديد العلاقة.
- أما النظرة الثانية فكانت مع ميلاد مركز الدراسات والأبحاث على الكفاءات (CEREQ) في سنوات السبعينات، فقد زادت ورفعت من نقائص وأضداد موضوع العلاقة بين الشغل والتكوين، وأرجعت هذه الأخيرة إلى التنظيمات المؤسسية (Régulations institutionnelles) والتي تعمل على بناء عمل مخطط مصوب نحو ربط أنظمة التعليم والتكوين مع متطلبات التشغيل (Philippe Trouvé, 2002, p13).

هاتين الوجهتين قد عرضنا المظهر الخاص للعلاقة بين التكوين والشغل، بمساهمة كل منهما في تحديد الأطراف الفاعلة والمحددة لها، فالأولى قد سلطت الضوء على السوق وأثر متغيراته، الأمر الذي يستدعي وجوب حالة توازن مثالية بين الاحتياجات النوعية والكمية في الوقت الراهن والمستقبل لمختلف المؤسسات من اليد العاملة من جهة، وبين مخرجات الجهاز التكويني من جهة أخرى. مع وجود دور للطرف الأول على الأقل نسبي في سياسات التكوين، مع منطوقية في العرض والطلب على أساس شفافية منشودة لسوق العمل، عقلنة أرباب العمل القادرين على تكوين احتياجاتهم من اليد العاملة المؤهلة والقادرة على الأداء بكفاءة وهذا ما ساهمت به وجهة النظر الثانية.

إذن فالعلاقة بين التكوين والشغل سيرورة ديناميكية معقدة، فبالتأكيد أنها تكون مرتبطة جزئيا بميكانيزمات السوق (رأس المال البشري، الأجور، الأسعار.....) وإرادة الفاعلين فيما يخص سياسات التكوين والشغل، ولكن أيضا أسلوب ونمط المؤسسات، فلا يجب أن تعمل هذه الأخيرة في علب سوداء مغلقة، الأمر الذي يحول دون معرفة سلوكها بالنسبة للشغل والتكوين، وأيضا وسطاء سوق العمل الذين يلعبون دور التنظيم الفاصل أو القطعي (Régulation décisif) حتى الشباب في حد ذاتهم باعتبارهم فاعلين ضمن العلاقة والشكل التالي يوضح ذلك:

2.1.2. مؤشرات العلاقة بين التكوين والشغل:

إن طبيعة العلاقة بين الشغل والتكوين غاية في العقيد والتشعب، لذلك هناك مجموعة من المؤشرات والنسب التي تساعد على الأقل في معالجة إشكالية هذه العلاقة، وتقدم فهم لأصحاب القرار عن الوضع القائم بين الشغل والتكوين والعوامل الفاعلة في تحديد العلاقة بينهما. والجدول التالي يوضح أهم هذه المؤشرات والنسب (crefor.asso):

الجدول رقم (02): أهم المؤشرات والنسب للعلاقة بين التكوين والشغل

المؤشر	التفسير	طريقة الحساب
1- مؤشرات الشغل		
نسبة الكشف Taux de relève	كل ناشط أقل من 30 سنة كم يقابله من ناشط أكثر من 50 سنة	عدد الناشطين الذين أعمارهم أقل من 30 سنة و الحاصلين على شغل خلال السنة ن/ عدد الناشطين الذين أعمارهم أكثر من 50 سنة و الحاصلين على شغل خلال سنة الأساس] $\times 100$
التقلبات Turn-over	يعبر عن حركة اليد العاملة	عدد حركات اليد العاملة المسجلة (دخول+ خروج) خلال السنة ن / عدد الناشطين في الشغل خلال سنة الأساس] $\times 100$
2- سوق العمل		
نسبة التوتر Taux de tension	يعبر عن عرض الشغل المقترح، وكذا عدد الطالبين للشغل مقيما شدة توتر التجنيد على حسب المهام	عدد الطالبين للشغل المسجلين في السنة ن/ عدد عروض الشغل المقترحة في نفس السنة] $\times 100$
نسبة إشباع العارضين للشغل Taux de satisfaction des offres d'emploi	تعبر عن الصعوبات المحتملة التي تقابل المؤسسات في حالة إشباع احتياجاتها من اليد العاملة.	عدد عروض الشغل المشبعة خلال السنة ن/ عدد عروض الشغل المتخرجة من نفس السنة] $\times 100$
نسبة جريان الطلب Taux d'écoulement de la demande	تقييم مدى سهولة طلب الشغل	عدد الطالبين للشغل خلال السنة ن/ عدد الطالبين للشغل خلال سنة ن-1] $\times 100$
مؤشر الرجوع Indicateur de	تسمح بملاحظة الظاهرة التي	عدد الطالبين الشغل المسجلين خلال السنة ن مدة أقل من السنة/

réurrence	تسبب رجوع البطالة	عدد الطالبين للشغل خلال نفس السنة]×100
-----------	-------------------	--

المصدر: من إعداد الباحثين

3.1.2. أشكال العلاقة بين التكوين والشغل:

إن التوافق أو الانسجام بين التكوين والشغل ليس بالأمر وارد طبيعياً، بل هو عبارة عن بناء وتحاك بين مختلف ممثلي المؤسسات، والتي نذكر من أهمها الدولة، الشركاء الاجتماعيين والجماعات المحلية والإقليمية ومختلف المؤسسات التي تحتاج إلى العمالة، والنهاية ليست فقط إعداد أفراد مهنيين للشغل، بل إعداد الفرد المنتج والمواطن.

أ. المواءمة كمية ونوعية

إن التوافق نوعان كمي ونوعي، فالتوافق الكمي تكوین للحجم الكافي من اليد العاملة من خلال تحقيق التوازن بين الأفراد المكونين، والمناصب الشاغرة، أما التوافق النوعي فهو على الأقل قدرة الفرد على تنفيذ المهام المكونة للشغل الموكل إليه للحصول على نتائج مرضية، معتمدة على مدى صقله وتوجيهه لقدراته وإمكانياته من خلال تكوينه (Gérared Hirigoyen, 1983)

فالتوافق النوعي من منظور التخصص المهني، يقتضي فهم وإدراك البناء والتركيبية في مجال الشغل، فالمستخدمون يقومون بتحديد المهام والمسؤوليات المكونة للشغل، أما المكونون فيعملون على تلقين ومنح المعارف اللازمة التي تؤهل الفرد وتجعله كفاً للإنجاز بنجاح، والمشكل المطروح هنا هو وجود مجموع المفاضلات والتميز وكذا الاختلافات بين مختلف مناصب الشغل الموجودة، الأمر الذي يدعو إلى ضرورة وجود هذا التباين والاختلاف بين الاختصاصات أيضاً، وبالتالي الكفاءات.

من خلال ما طرح يمكن القول أن التوافق النوعي هدف بحد ذاته، فالقطاع الإنتاجي يتطلب التكوين الموافق، فبالنهاية يجب تكوين كفاءات مناسبة، حيث لا يمكن اعتبار هذا إلا المفهوم الضيق جداً المعنى التوافق النوعي، فهذا في مبدئه متناغم مع لعبة التأثير المتبادلة والأكثر ارتباطاً بين التكوين والشغل، بين الشغل وإمكانيات عرض التكوين المتلقي أو المكتسب من قبل الأفراد وغيرها.

إذن فالتوافق النوعي يوضع على أساس فكرة المميزات المقارنة المتبادلة (Avantage comparative) (réciproque) الخاصة بالفرد المكون والمستخدم، فهذا النوع من التوافق زيادة على اعتباره هدف فهو نتاج وتفرع عن التوافق الكمي، فقدرة المكون على استعمال تكوينه، وقدرة المستخدم على إيجاد فرد ملائم لمنصب الشغل الشاغر في مؤسسته، نحصل على التوافق.

وعليه فإن التوافق بين التكوين والشغل بداية هي تنبؤ خاص باحتمالات إقامة علاقة بين الشغل الحقيقي بعقد عمل، فالشغل المقترح يمثل عرض للعمل، مما يخلق طلب عليه أي مترشحين، فالتنبؤ هنا يكون من خلال اختيار أحسن مترشح من ضمن مجموعة تحمل شهادات مناسبة وملائمة. فالتنبؤ يكون أكثر تحديداً وملاءمة إذا ارتكز على ثلاث نقاط:

- الاعتناء التنبؤ بالمبتدئين في مختلف تخصصات التكوين
- يكون مرتبط بفقرة أن الخبرة محسن ويثري كفاءة الفرد
- عدم الاستثناء أن الكفاءة والأهلية يمكن الحصول عليها من التكوين الأولي باعتبار إمكانية كسبها من خلال التطبيق أو الجانب العملي.

ب. هشاشة العلاقة:

تتعدد أسباب ومسببات غياب العلاقة أو هشاشتها والتي نذكر منها:

- **العولمة وسياسات الإصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي:** فرضت العولمة إيقاعها السريع على كل دول العالم مادياً وبشرياً فأدت إلى إزالة الحواجز والانفتاح بين الدول مع حدوث المواجهة والمنافسة بين الدول المتقدمة صناعياً، وهو ما أدى لظهور الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم والتكوين محلياً وعالمياً وهو ما أضر بفرص العمالة في التشغيل نتيجة تغير متطلبات سوق العمل الممثل لجانب الطلب حيث ارتفعت مستويات جودة الأداء المطلوبة والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والخبرة اللازمة توافرها لأغراض التشغيل.
- **القصور في سياسات الدولة:** يعد نظام التكوين في معظم الدول أحد المسببات الرئيسية في الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، ورغم تبني العديد من الدول خاصة دول العالم الثالث بعد تحررها من الاحتلال سياسة مجانية التكوين لتعويض الأفراد من حرمان من التعليم والتكوين إلا أن هذه السياسة أدت إلى ضعف وعدم فعالية التكوين من خلال ازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل الأمر الذي أدى لشيوع البطالة بأشكالها المختلفة سواء البطالة السافرة أو المقنعة
- **القصور في تخطيط القوى العاملة:** يعاني نظام تخطيط القوى العاملة في معظم الدول خاصة دول العالم الثالث من قصور في وضع خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل للربط بين التعليم والتكوين (جانب العرض) وفرص العمل الحقيقية الممكنة (جانب الطلب) والمثلة لسوق العمل بما يعني الأخذ بسياسة الفعل وليس سياسة رد الفعل (Patrick Veneau, Elsa Personnaz, 2002, p 87)
- **القصور في سياسات وبرامج التكوين المهني:** تؤدي مراكز التكوين المهني دور هام في تحقيق التوازن والتوافق بين العرض والطلب في سوق القوى العاملة كما تساعد في خلق فرص عمل جديدة وحقيقية وبالتالي الحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة.
- **السلوك الاجتماعي والتشغيل ونهج الاعتماد على الذات:** فقد ساهمت الخلفيات والسلوكيات الاجتماعية السلبية في دول العالم الثالث، والوطن العربي خاصة على إيجاد الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل منها أهمية الحصول على الشهادة الجامعية وارتباط المكانة الاجتماعية للفرد في المجتمع بها، وكذا ضرورة وأهمية الحصول على الوظيفة الحكومية كأساس للمكانة الاجتماعية والأمان مع عدم الثقة بالقطاع الخاص في التشغيل، مما أدى ذلك لتضخم الجهاز الإداري بالدولة بأعداد متزايدة من خريجي الجامعات وإحداث ضغوط اجتماعية على متخذي ومخططي سياسات التعليم بالشكل الذي يخالف سير جانب الطلب في سوق العمل. (Mor. A et Piettre.F, 1993, P. 22).

3. الدراسة الميدانية:

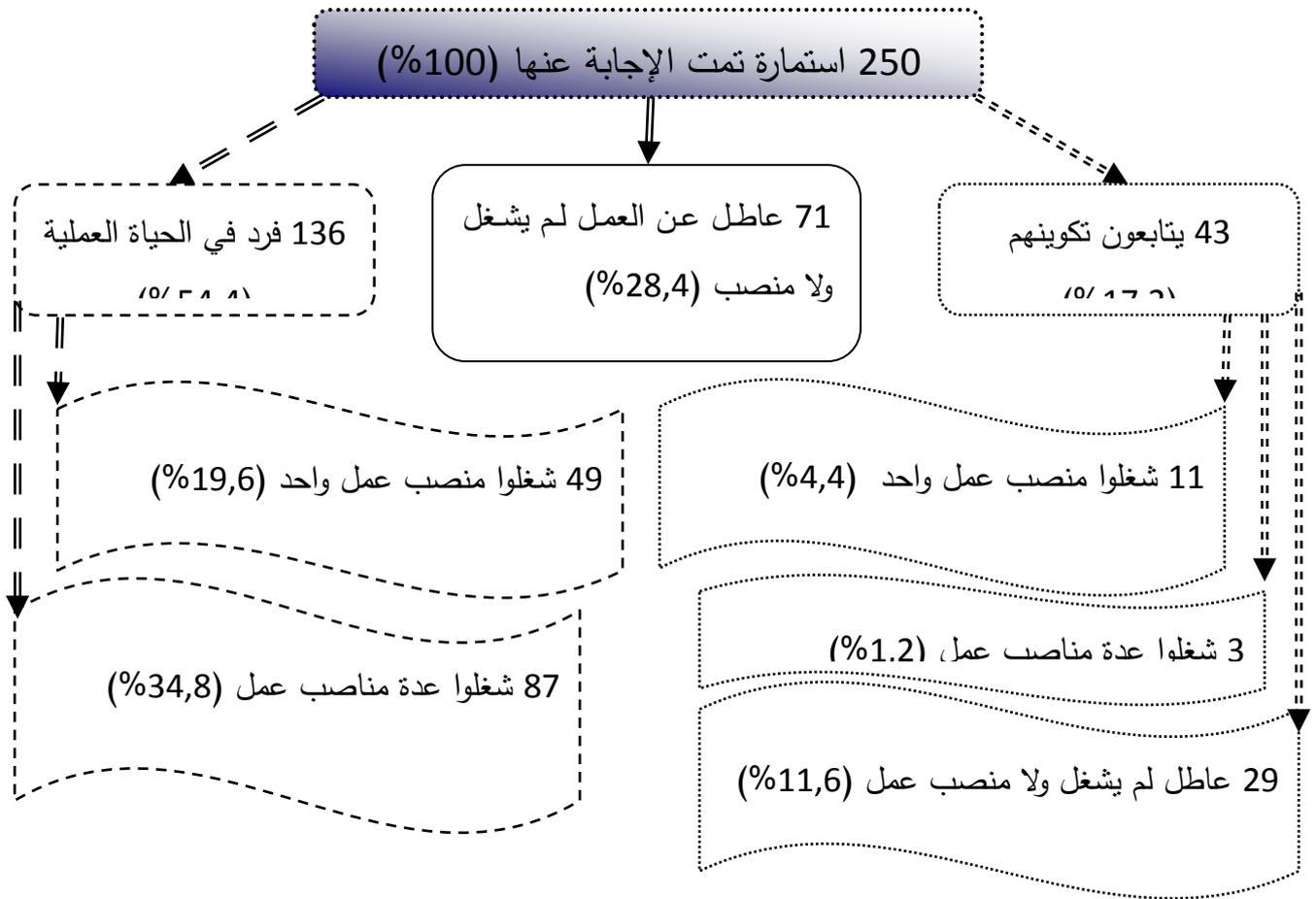
1.3. تقديم الدراسة الميدانية

من خلال دراستنا التطبيقية لعينة من خريجي الجامعات، قمنا بتوزيع 250 استمارة توزيعاً مباشراً على الأفراد باستعمال طريقة العينة النظامية المندرجة ضمن العينات الألاحتمالية في الأماكن العامة لبلدية معسكر.

قمنا باسترجاع جميع الاستمارات الموزعة، وتحليل المعطيات التي تتضمنها باستعمال برنامج Modalisa 4.1. حيث أن العينة المدروسة كانت نسبة الذكور منها تمثل 64%، أما الفئة العمرية فكانت تمثل نسبة 40,8% للفئة التي تتراوح بين 21 و30 سنة ونسبة 33,2% لما بين 31 و45 سنة.

- حيث مثلت نسبة البطالة في الفترتين بين 13 و 24 شهرا وبين 25 و 48 شهرا نسبتين متقاربتين كانتا على التوالي 34% و 35,2% والتي مثل الجنس الذكوري النسبة الأكبر منها بينما نسبة 6,8% فتمثل الأفراد الذين حصلوا على التعيين أو التكليف (Affectation) بعد نهاية فترة تكوينهم مباشرة دون وجود لفترة بطالة. وقد مثل الجنس الأنثوي النسبة الأكبر منها 5,2%، ويشمل ذلك القطاع الصحي خاصة. وبالعموم فنسبة البطالة للجنس الأنثوي كانت حوالي نسبة 40% مقابل 60% للجنس الذكوري، أي أن الذكور يعيشون فترة بطالة أكبر من الإناث.
- تشمل العينة المدروسة أربع أنواع من الحالات التي يمكن أن يكون الفرد عليها ممثلة عددا ونسبة حيث أن نسبة العاطلين عن العمل تمثل 40% أما نسبة الأفراد الذين شغلوا منصب شغل واحد ف 24% أما الأفراد الذين شغلوا عدة مناصب فيمثلون نسبة 36% موزعة كل فئة كالتالي:

الشكل رقم(02): نسب الإجابة حسب عدد مناصب الشغل.



2.3. تحليل الفئة العاطلة عن العمل والتي شغلت أكثر من منصب:

إن الفئة العاطلة عن العمل والتي لم تشغل ولا منصب عمل تمثل نسبة 40% من العينة المدروسة. حيث أن نسبة 94,4% منها تبحث بنشاط وجهد متواصل للحصول على الشغل، أما النسبة الباقية أي 5,6% فتحاول نسبة 4,2% منها خلق نشاطها الخاص أما الفئة الباقية فتبحث عن فرص للهجرة وتسعى وراء ذلك.

إن مدة البحث عن الشغل تمتاز بطول فترتها على مستوى العينة المدروسة حيث بلغت نسبة 47,9% في الفترة الممتدة من 19 شهرا إلى 03 سنوات، بينما بلغت 25,4% في الفترة التي تتفوق 03 سنوات، مما يدل على تفوق عرض الأفراد للعمل على طلبه من قبل المؤسسات.

إن البحث عن الشغل في إطار تخصص التكوين وخارجه كانت نسبته 55,3% والسبب الرئيسي في ذلك هو طول فترة البحث مع عدم وجود لتأمين البطالة، ثم تلى ذلك البحث في إطار التخصص بنسبة 41,2%، أما البحث خارجه فكانت نسبة قليلة تقدر بـ 3,5%.

فالأفراد يبحثون عن الشغل خارج إطار التخصص لزيادة احتمال الحصول على منصب عمل، أما بالنسبة لكيفية تأديته فيمكن اكتساب ذلك من الزملاء، الانترنت، المراجع وغيرها من وسائل التحصيل. إضافة إلى أن مكتسبات الفرد قد أذهبها أوقات البحث عن الشغل المطولة، مع الفرق الموجود بين مكتسبات التكوين والواقع العملي في المؤسسة.

أما عن محيط البحث عن الشغل فكان المهم الحصول عليه دون الاهتمام بموقعه الجغرافي حيث بلغ ذلك نسبة 59,16% بالنسبة للجنسين ونسبة 74,50% بالنسبة للذكور فقط، أما البحث في المناطق المجاورة لمحل الإقامة فبلغت نسبة 23,94%

سجل الباحثون عن الشغل بمكتب التشغيل بنسبة 83,10% (جدول رقم 16)، حيث أن نسبة المسجلين ترتفع كلما زادت الفترة حيث بلغت النسبة في الفترة الممتدة من 18 شهرا إلى 03 سنوات بلغت 31,20%، أما التي فاقت 03 سنوات فبلغت نسبتها 40%، وبالتالي فدور مكتب التشغيل غائب عن سوق العمل. (مخطط رقم 23)

إن جراء مقابلات الاستخدام Embauche من عدمها تمتازان بنسبتين متقاربتين 45,1% و 54,9% على الترتيب مع ارتفاع نسبة عدم إجرائها، دليل على اعتماد التوظيف على الامتحانات الجماعية الكتابية أكثر منها الشفوية. إضافة إلى قلة عدد مقابلات الاستخدام والتي تتراوح بين المقابلة الواحدة والأربع مقابلات.

إن طريقة الحصول على الشغل تعتمد على العلاقات الشخصية والتي كانت نسبتها 46,30% وبالتالي لم يعد هناك فرص للعمل بل حظوظ لإيجاد الشغل ثم بطرق أخرى نسبة 22,80% أهمها التعيين Affectation أما المسابقات والتدريبات فكانت نسبة 21,5% أما عن طريق وسائل الإعلام والاتصال فنسبة 7,3% فقط كدليل على عدم توفر المعلومة على مستوى سوق العمل، بالنسبة لمكتب التوظيف فبلغت النسبة 2,2% فقط وذلك لغياب الدور الفعال لهذا المكتب.

فالأفراد المكونين للعينة محل الدراسة تمتاز منهم نسبة 56,6% بالاستقرار على مستوى الشغل الذي يزاولونه حيث أنهم موظفون بعقود لفترات غير محددة، وهم مجموع الأفراد المستخدمين من قبل المؤسسات والإدارات العمومية حيث بلغت نسبة ذلك 62,10%. إضافة إلى الشغل المؤقت والذي بلغت نسبته 7,40% والموزع بين المؤسسات العمومية والجماعات المحلية والتي بلغت نسبة التوظيف فيها بالنسبة للعينة محل الدراسة نسبة 13,50% منها، أما المؤسسات الخاصة فقد بلغت نسبتها 21,10% والتي امتازت بالاستخدام بعقود لفترات محددة.

3.3. توافق الشغل مع التكوين

إن نسبة التقني، الفني والفئة ب من الوظيفة العمومية مثلت أكثر من نصف الفئة المهنية المدروسة (53,5%) ونسبة 27,1% مستخدم والفئة ج من الوظيفة العمومية، أما الإطار، المهندس والفئة أ من الفئة العمومية أ ف سجلت نسبة 10,4% (جدول رقم 03)، حيث أن:

- التوافق بين الشغل والتكوين كان في فئة الإطار، المهندس والفئة أ من الوظيفة العمومية حيث سجلت 0,1% لاحتياج هذه الفئة إلى تكوين إضافي.

- التوافق بين الشغل والتكوين من فئة التقني، الفني والفئة ب من الوظيفة العمومية سجلت أكثر من 3/1 الفئة (16.7%)، أما حوالي 3/2 الباقية (36,80%) فتحتاج إلى تكوين إضافي، أي عدم قدرة الأفراد على مزاولة جميع المهام الموكلة إليهم بالمكتسبات المعرفية المتحصل عليها.
- أما فئة المستخدم والفئة ج من الوظيفة العمومية فكان احتياجها إلى التكوين الإضافي لمزاولة المهام الموكلة إليهم بنسبة 20,2% أما نسبة التوافق فقد قدرت ب 6,7% أما الفئات الأخرى فقد سجلت إما التوافق أو عدم احتياج الشغل إلى تكوين أصلا.

الجدول رقم (03): الفئات المهنية ونسبة التوافق فيها

المجموع	أخرى	عامل	مستخدم، فئة ج	تقني، فني، فئة ب	إطار، مهندس، فئة أ	
37,7%	3,70%	0,10%	6,70%	16,70%	10,30%	الشغل مرتبط بالتكوين
5,1%	3,20%	1,70%	0,20%	0%	0%	لا يحتاج الشغل إلى شهادة
57,4%	0,20%	0,10%	20,20%	36,80%	0,10%	يحتاج الشغل إلى تكوين إضافي
100%	7,10%	1,90%	27,1%	53,5%	10,40%	المجموع

إن البحث عن شغل آخر من قبل الأفراد كان بنسبة 32% وذلك إما لإيجاد شغل متوافق مع تكوينهم وسجل ذلك نسبة 43,2% وكانت أعلى نسبة أو بهدف تحسين الأجر (36,4%) أما إيجاد شغل أكثر استقرارا فكانت نسبة ذلك 15,90%. ولكن القرب الجغرافي لم يكن له أهمية بالنسبة للأفراد.

الخاتمة:

شهدت بيئة الأعمال تغيرات جذرية كان العنصر البشري فيها عنصر التميز وحامل الميزة التنافسية، بفعل قدرته على مواكبة التحولات والتغيرات السريعة التي ما فتئت تطرأ على نظم الإنتاج تحت وقع التطورات التكنولوجية المتلاحقة و بروز أنماط إنتاجية جديدة وأنشطة غير مألوفة وأساليب تصريف وتنظيم مستحدثة، مما يستوجب إدراك فعلي ودقيق لدلالات العمل والتشغيل لبناء سياسات تشغيلية تؤمن فرص اندماج أوفر للأفراد باعتبارهم يلعبون الدور الأخطر والحاسم لبلوغ مستويات نمو وتنمية على حد سواء.

المراجع:

- Brown D. (2002) : The role of work and cultural values in occupational choice satisfaction and success a theoretical statement Journal of conselings and development. V80.
- Dominique D (2003): Une histoire de l'enquête Emploi, Economie et statistique n° 362.
- Frédéric Lainé (2005) : De la spécialité de formation au métier, Economie et Statistique N° 388-389
- Freyssinet (2005) hétérogénéité du travail et organisation du travailleurs, document du travail N°05.01, IRES, Janvier.
- Géréred Hirigoyen (1983) : L'analyse des qualifications et les qualifications de l'emploi, Edition CEREQ,
- Godelier E (1998) : le changement dans les entreprises, crise ou mutation, Revue française de gestion n°120.
- Godet M (1998) : Les métiers changent, les compétences demeurent", Societal, Avril.
- Jean Dechez Lepretre (2003) : Vers une autre relation formation emploi, Conseil économique et social de Haute Normandie.
- Jean Vincens (2005): L'adéquation formation emploi, Livre collectif, des formation pour quels emploi?, la Dicouverte.
- Matéo Alaluf (1993) : Formation professionnelle et emploi, Point d'appui TEF, Dossier 03, Février
- Mor. A et Piettre.F (1993) : Développer les nouvelles formes de formation, Edition Liaison
- Morse, N. L. & Weiss, R. S. (1955): The function and meaning of work and job. American Sociological Review.
- Nolan R. et Crosan D (1995) : Adaptiveness in Virtual Teams: Organisational Challenges and Research Directions, Group Decision and Negotiation January 2001, Volume 10.
- Patrick Veneau (2012) : Elsa Personnaz, Les certificats de qualification paritaires, une forme d'ajustement formation-emploi, Travail et Emploi n° 90, Avril 2002,
- Super, D.E (1995): values and careers: International findings of the work importance study. San Francisco: CA, JosseyBass
- Yannick Fondeur (2005) : L'emploi des jeunes au cœur des dynamiques du travail, Colloque "Le lien formation-emploi" du 22 novembre, Centre de documentation de la DEPP