



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس (مستغانم)



كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

مذكرة تخرج لئيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

دور التكوين التأهيلي في ادماج المستفيدين من منحة
البطالة في سوق العمل

دراسة ميدانية لعينة من المتكولين المستفيدين من منحة
بمركز التكوين المهني والتمهين هواري بومدين سيدي
علي-ولاية مستغانم

الأستاذة المشرفة:

فريدة مشري

من إعداد الطالب(ة):

أكرام بوعقل

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر ب	أ. عريادي حسان
مقررا	أستاذة محاضرة أ	أ. فريدة مشري
مناقشا	أستاذة مساعدة	أ. بلعربي حفيفة

قائمة للاسداع

أ. فريدة مشري

السنة الجامعية: 2023-2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس (مستغانم)
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

دور التكوين التأهيلي في ادماج المستفيدين من منحة
البطالة في سوق العمل

دراسة ميدانية لعينة من المتكولين المستفيدين من منحة
بمركز التكوين المهني والتمهين هواري بومدين سيدي
علي-ولاية مستغانم

الأستاذة المشرفة:

فريدة مشري

من إعداد الطالب(ة):

أكرام بوعقل

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر ب	أ. عرابي حسان
مقرا	أستاذة محاضرة أ	أ. فريدة مشري
مناقشا	أستاذة مساعدة	أ. بلعربي حفيظة

السنة الجامعية: 2023-2024



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس (مستغانم)
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع



مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل بعنوان

دور التكوين التأهيلي في ادماج المستفيدين من منحة
البطالة في سوق العمل

دراسة ميدانية لعينة من المتكويين المستفيدين من منحة
البطالة بمركز التكوين المهني والتمهين هواري
بومدين سيدي علي-ولاية مستغانم

الأستاذة المشرفة:

فريدة مشري

من إعداد الطالب(ة):

أكرام بوعقل

لجنة المناقشة:

الصفة	الرتبة	الأستاذ (ة)
رئيسا	أستاذ محاضر ب	أ. عربادي حسان
مقرا	أستاذة محاضرة أ	أ. فريدة مشري
مناقشا	أستاذة مساعدة	أ. بلعربي حفيظة

السنة الجامعية: 2024-2023

إِهْدَاء

الحمد لله الذي هيا البدء يسر اليسر وطيب المنتهى

الحمد لله الذي اغدقني سرورا وجعل طريقي يسير

الى من اضاء دروبي وهيئة لي سبيل الحياة الطيبة "ابي"

الى نبع الحنان امد الله عمرها وادامها سندا لي "امي"

الى من حملوا لي كل معاني المحبة والوفاء «اخي واخواتي»

الى جميع الاساتذة الذين علموني ووجهوني وأرشدوني

الى اصدقائي وجميع احبتي اهدي هذا العمل المتواضع والله ولي التوفيق

إكرام

شكر وتقدير

نحمد الله عزوجل الذي وفقنا في إتمام هذا البحث العلمي، والذي ألهمنا

الصحة والعافية والعزيمة فالحمد لله حمدا كثيرا.

نتقدم بجزيل الشكر والتقدير إلى الأستاذة المشرفة "مشري فريدة" على كل

ما قدمته لنا من توجيهات ومعلومات قيمة ساهمت في إثراء موضوع

دراستنا في جوانبها المختلفة، كما نتقدم بجزيل الشكر إلى أعضاء لجنة

المناقشة الموقرة.

والشكر الموصول لإدارة مركز التكوين المهني والتمهين هواري بومدين

بسيدي علي بولاية مستغانم والمتكونين فيه.

كما نتقدم بجزيل الشكر للأستاذة "مناد سميرة" بجامعة عبد الحميد

بن باديس مستغانم

الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على دور التكوين التاهيلي الموجه للمستفيدين من منحة البطالة في إندماجهم في سوق العمل. ولتحقيق أهداف الدراسة تم الإعتماد على تقنية الاستباين التي تدخل ضمن المنهج الكمي كما طبقنا المسح الشامل للمتكونين المستفيدين من منحة البطالة في مركز التكوين المهني هواري بومدين بسيدي علي بولاية مستغانم والذين كان عددهم 91 مبحوث ، كما اعتمدنا تقنية المقابلة والملاحظة مع القائمين على هذه العملية التي تدخل ضمن المتبحر الكيفي.

تحققت فرضيات الدراسة حسب النتائج المتوصل اليها بحيث ساهم التكوين في بناء توجهات إيجابية نحو الاندماج في سوق العمل ، كما انه يوجد توافق بين اهداف التكوين واهداف المتكونين ويظهر ذلك من خلال تنمية القدرات الشخصية للمتكون وتحديد أكثر لأهدافهم المهنية.

Abstract:

The aim of this study is to highlight the role of vocational training for unemployment allowance beneficiaries in their integration into the labor market. To achieve the objectives of the study, we relied on survey techniques that are part of the quantitative approach. We also conducted a comprehensive survey of those who benefited from the unemployment allowance at the Houari Boumediene Professional Training Center in Sidi Ali, amounting to 91 subjects. Moreover, we utilized interviews and observations as part of the qualitative approach.

The hypotheses of the study were confirmed according to the results obtained, indicating that the training contributed to creating orientations towards integrating into the labor market. There was also a congruence between the objectives of the training and those of the trainees, which is evident through the development of personal skills and the determination of professional goals.

Key Words: Unemployment allowance, labor market, beneficiaries.

الصفحة	فهرس المحتويات
	العنوان
	الاهداء
	شكر وتقدير
	ملخص الدراسة
14	مقدمة عامة
	الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة
18	تمهيد
18	1-الإشكالية
19	2-فرضيات الدراسة
20	3-مفاهيم الدراسة
22	4-الدراسات السابقة
25	5-المقاربة النظرية
26	خلاصة
	الفصل الثاني: الخطوات المنهجية للدراسة
28	تمهيد
28	1-متغيرات الدراسة
29	2-الدراسة الاستطلاعية
30	3-المنهج المستخدم في الدراسة
30	4-مرحلة جمع المعطيات
33	4-عينة الدراسة
33	5-مرحلة جمع وفرو المعطيات
34	خلاصة
	الفصل الثالث: البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر
36	تمهيد:

36	1-البطالة في الجزائر وسياسات المكافحة لها
38	2-سوق العمل في الجزائر
42	3 -سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة
44	4-التكوين المهني في ظل منحة البطالة
47	5-التكوين المهني التأهيلي في ظل منحة البطالة
52	خلاصة
الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية	
54	تمهيد
58	1. - جداول البيانات الشخصية
58	2-نتائج تحليل الفرضيات
58	2-1. نتائج الفرضية الأولى: يساهم التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في بناء توجهات إيجابية نحو الاندماج في سوق العمل.
65	2.2. نتائج الفرضية الثانية: "الأهداف المشتركة بين التكوين والمتكون المستفيد من منحة البطالة تساهم في تسهيل اندماجهم في سوق العمل"
80	3. تفسير ومناقشة النتائج
82	خلاصة الفصل الرابع
84	الخاتمة
86	قائمة المراجع
78	الملاحق
88	الملحق رقم 01: الاستبيان

93	الملحق رقم 02: دليل المقابلة
94	الملحق رقم 03: استعمال الزمن الخاص بالتكوين التأهيلي المهني بمركز التكوين المهني-سيدي علي

Commenté [H1]:

فهرس الجداول والأشكال

قائمة الجداول:

الصفحة	العنوان	الرقم
54	يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس	01
55	يمثل توزيع العينة حسب متغير السن	02
55	يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي.	03
56	يمثل توزيع العينة حسب متغير التخصص	04
57	يمثل توزيع العينة حسب الحالة العائلية	05
57	يمثل توزيع العينة حسب متغير مدة الاستفادة من منحة البطالة.	06
58	يمثل توزيع العينة حسب متغير المصادر الاضافية للدخل	07
95	يمثل توزيع العينة حسب متغير التوقعات المهنية بعد الانضمام للتكوين.	08
60	يمثل توزيع العينة حسب فرص العمل في مجال التخصص.	09
60	توزيع العينة حسب نية لتطوير المهارات في التخصص	10
61	يمثل توزيع العينة حسب مجالات تطوير المهارات.	11
61	يمثل توزيع العينة حسب ممارسة المهارات المكتسبة في مشاريع شخصية وتطوعية.	12
62	يمثل توزيع العينة حسب متغير العوامل المهمة في مكان العمل	13

63	يمثل توزيع العينة حسب إستراتيجية البحث عن عمل بعد التكوين.	
63	يمثل توزيع العينة حسب القطاع المفضل للعمل.	15
64	يمثل توزيع العينة حسب إمكانية توفر وظيفة براتب مساوي لمنحة البطالة	16
65	يمثل توزيع العينة حسب الدوافع التي تجعل من أن التكوين يكسب المهارات	17
66	يمثل توزيع العينة حسب القدرات الشخصية التي يساهم التكوين في تنميتها لدى المتكون.	18
67	يمثل توزيع العينة حسب مساعدة التكوين التأهيلي في تحديد الأهداف المهنية.	19
67	يمثل توزيع العينة حسب الرضا عن التخصص	20
68	يمثل توزيع العينة حسب الارتباط بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل.	21
69	يمثل توزيع العينة حسب أهمية الشهادة في زيادة الحصول على فرصة العمل.	22
70	يمثل توزيع العينة حسب الصعوبة في التوفيق بين التكوين والحياة الاجتماعية.	23
71	يمثل توزيع العينة حسب تفضيل تخصص آخر غير متوفر في المركز.	24
72	يمثل توزيع العينة حسب مدى اكتساب مهارات عديدة من خلال التكوين.	25
72	يمثل توزيع العينة حسب متغير أفضلية العمل بدون شهادة التكوين المهني.	26
73	يمثل توزيع العينة حسب متغير الحرص على حضور كل الحصص المبرمجة.	27
74	يمثل توزيع العينة حسب متغير توافق المستوى التعليمي مع محتوى التكوين المقدم.	28

75	يمثل توزيع العينة حسب متغير عدم وجود صعوبة في فهم الدروس التي يتلقاها المتكون	
76	يمثل توزيع العينة حسب متغير أفضلية تلقي الدروس عن طريق التمهين.	30
77	يمثل توزيع العينة حسب تفضيل التكوين في 6 أشهر.	31
77	يمثل توزيع العينة حسب استخدام الانترنت للبحث عن عمل في التخصص.	32
78	يمثل توزيع العينة حسب التواصل مع أرباب الأعمال لأجد عمل.	33
79	يمثل توزيع العينة حسب قسوة شروط التكوين المهني.	34
79	يمثل توزيع العينة حسب تمكين التكوين من إقامة مشروع خاص	35
80	يمثل توزيع العينة حسب الجنس ومدة الاستفادة من المنحة	38
81	يمثل توزيع العينة حسب الجنس والتوقعات المهنية بعد الانضمام للتكوين	39

فائمة الأشكال:

29	متغيرات الدراسة	39
----	-----------------	----

مقدمة :

يعتبر التشغيل وخلق فرص العمل، من أهم محاور السياسات الاجتماعية الرامية لمكافحة البطالة. والجزائر كغيرها من البلدان سعت للتحكم في معدلات البطالة من خلال سياسات التشغيل. ورغم تبني الجزائر للعديد من البرامج والإجراءات من أجل إعطاء دفعة قوية للنهوض بالمجال الاقتصادي والاجتماعي بهدف تسهيل عملية دمج الأفراد في سوق العمل، ورفع فرصهم في التوظيف الى أن هذه السياسات لم تصل الى الهدف المنشود وهو امتصاص البطالة والتحكم في نسبها.

بالموازاة مع استمرار سياسات التشغيل لامتناس البطالة، لجأت الجزائر في السنوات الأخيرة إلى سياسة جديدة " منحة البطالة " بموجب قانون المالية 2022 بغرض خلق توازن اقتصادي واجتماعي. تهدف هذه السياسة لمعالجة عدم القدرة على إيجاد عمل، ويستفيد منها طالبي العمل لأول مرة وفق شروط معينة. خصت هذه الآلية فئة الشباب من 19 سنة الى 40 سنة والتي تعتبر الفئة الأكثر تضررا من تقلبات سوق العمل. ولقد استفاد من هذه الآلية حوالي 2 مليون مواطن جزائري، ومن بينهم من لا يملك شهادة جامعية أو مهنية أي بدون مؤهل للاندماج في سوق العمل، لذا ولتدارك هذا المشكل تم ربط هذه الصيغة الجديدة بالتكوين المهني وذلك لتأهيل وتكوين المستفيدين من منحة البطالة الذين لا يملكون شهادة جامعية أو مهنية وذلك لزيادة فرصهم في سوق العمل، وإكسابهم مهنة، وتحويلهم إلى طاقات فعالة في المجتمع. ويعتبر هذا التكوين المصدر الأساسي لتحويل هذه الفئة إلى قوى عاملة وتطوير امكانياتهم ومهاراتهم العقلية والفنية وبذلك حصولهم على شهادة تمكنهم من الاندماج في سوق العمل.

من هنا كان اهتمامي منصبا على هذه التجربة المتمثلة في تكوين المستفيدين من منحة البطالة الذين لا يملكون شهادات جامعية أو مؤهلات علمية للبحث عن عمل، من خلال دمجهم في مراكز التكوين المهني. وهي تأكيد من السلطة الوصية على أن منحة البطالة تمثل آلية مؤقتة ما قبل التشغيل هدفها الحفاظ على الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي وتحقيق العدالة الاجتماعية. وهو ما جعلني كطالبة باحثة في تخصص تنظيم وعمل اتجه الى دراسة هذه التجربة انطلاقا من تبني مقاربة فردية تهتم بمواقف المستفيدين من هذا التكوين. مع العلم أن العملية اجبارية ولا تعطي المستفيد حق اختيار التخصص المدروس في مركز التكوين المهني. وقد جمعت في الدراسة بين المنهج الكمي والكيفي لمعرفة دور التكوين المهني الموجه للمستفيد من منحة البطالة في اندماجهم

في سوق العمل ومعرفة الآفاق المستقبلية لهذه الفئة ومدى قابليتها لتجسيد عملية التكوين. يدخل هذا الموضوع في إطار علم الاجتماع التنظيم والعمل.

1- أهمية وأهداف الدراسة:

أ- أهمية الدراسة:

تندرج منحة البطالة ضمن سياسة محاربة للبطالة وقد تم ربط هذه الآلية بالتكوين المهني لتحفيز الإقبال على التكوين من طرف المستفيدين منها وذلك لإكسابهم مهارات وتشجعهم على المبادرة لإيجاد فرص عمل وتمكينهم من تحسين أوضاعهم. هنا تندرج أهمية الدراسة لتسليطها الضوء على فئة جديدة في المجتمع. وعلى حل من حلول مشكلة البطالة، كما تسمح هذه الدراسة بفحص كيفية تأثير هذه السياسة الوطنية والتكوين المهني على المستفيدين من منحة البطالة وسوق العمل.

أ- أهداف الدراسة:

- التعرف على مدى تجاوب المستفيدين مع برامج التكوين التأهيلي المقدم للمستفيدين من منحة البطالة في مراكز التكوين المهني.
- الكشف عن آفاق المستقبلية لفئة المستفيدين من منحة البطالة ومدى رغبتهم في دخول سوق العمل.
- معرفة تأثير التكوين التأهيلي على تحسين مهارات وفرص هذه الفئة للحصول على وظائف.

3- أسباب اختيار الموضوع:

- موضوع جديد أول مرة يطرح في جامعة مستغانم.
- ارتباط الموضوع بالتخصص الذي أدرسه "علم اجتماع تنظيم وعمل".
- إلقاء الضوء على هذه الفئة من المجتمع وهم المستفيدين من منحة البطالة وعن آفاقها المستقبلية.

ولتحقيق هذه الأهداف قسمنا الدراسة إلى أربع فصول:

الفصل الأول: معنون بالإطار التصوري للدراسة تناولنا فيه اشكالية الدراسة والدراسات السابقة وحددنا مفاهيم الدراسة إضافة للمقاربة النظرية للدراسة.

الفصل الثاني: تحت عنوان الخطوات المنهجية للدراسة، أشرنا في هذا الفصل إلى مجتمع وعينة الدراسة ومجالاتها الزماني والمكاني.

الفصل الثالث: بعنوان البطالة في الجزائر والسياسات المكافحة لها بحيث قدمنا في هذا الفصل الإطار النظري للدراسة بالاعتماد على العديد من المصادر والمراجع.

الفصل الرابع: تحت عنوان عرض نتائج الدراسة وتحليلها وعرضنا فيه نتائج الدراسة وتحليلها سوسيولوجيا. كذا الخاتمة ثم عرض قائمة المصادر والمراجع.

الفصل الأول: الإطار التصوري للدراسة

تمهيد

1- الاشكالية

2- فرضيات الدراسة

3- مفاهيم الدراسة

3-1. التكوين التأهيلي

3-2. الاتجاه نحو سوق العمل

4- الدراسات السابقة

5- المقاربة النظرية

خلاصة الفصل الأول

تمهيد:

إن البحث العلمي هو وسيلة لمعرفة حقائق الظواهر، وحتى يصل الباحث لنتائج دقيقة وواضحة يجب عليه التقصي عن جميع الحقائق المحيطة بها وذلك للدخول والتعمق في الظاهرة المراد دراستها وفهمها جيداً. لهذا سوف نتطرق في هذا الفصل إلى أسس البحث العلمي التي تيسر وفقها الدراسة وذلك بالبدء بتحديد الإشكالية، التي على أساسها سيتم طرح السؤال الرئيسي، تليه تساؤلات فرعية، ثم الفرضيات وبعدها التطرق للمقاربة النظرية التي ساعدتني في تحديد موضوع الدراسة وقراءة نتائجه. وبعد ذلك، سيتم عرض أهم المفاهيم الواردة في البحث ثم الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.

1- الإشكالية:

تعتبر البطالة من المشاكل التي تواجه الدول النامية والحديثة في مسارها الاقتصادي على حد سواء. وهي مشكلة تزيد مع التغيرات السريعة والأزمات الاقتصادية التي تمر بها المجتمعات. فالصعوبات التي تعترض سبيل النمو والازدهار، والتي تظهر في قطاعات مؤثرة كالاقتصادي، المالي والتنموي، وبشكل أكثر حساسية في ميدان العمل والشغل. ونظراً لأهمية هذا القطاع في مواصلة السير على درب التقدم. وفي سياق مماثل، تبذل الجزائر جهوداً حثيثة لإعادة تشكيل وضعها الاقتصادي منذ نيلها الاستقلال في سنة 1962. هذه الجهود تركز على تطوير المنظومة النسقية للمؤسسات وتعزيز كفاءتها الوظيفية، وذلك من خلال تحليل وإصلاح الديناميات التي تسيطر على سوق العمل وبناء برامج تشغيل متطورة، بهدف تقليص نسب البطالة وتعزيز النمو الاقتصادي.. لذا رسخت الجزائر مجموعة من برامج وإجراءات وهذا من أجل إعطاء دفعة قوية للنهوض بالمجال الاقتصادي والاجتماعي تهدف هذه السياسات إلى تسهيل عملية دمج وتنمية اتجاه الأفراد نحو سوق العمل.

على الرغم من كل الأجهزة الوطنية التي سعت من خلالها الحكومة الجزائرية لتقليص من معضلة البطالة كجهاز المساعدة على الإدماج المهني وبرنامج تشغيل الشباب وبرنامج عقود ما قبل التشغيل وغيرها من السياسات إلا أنها لم تتمكن من احداث التوازن بين نسبة البطالة في مقابل العروض المقدمة في سوق العمل.

لجأت الحكومة منذ 2022 إلى تطبيق سياسة منحة البطالة بغرض خلق توازن اقتصادي واجتماعي. تهدف هذه السياسة لمعالجة عدم القدرة الحصول على عمل وذلك وفق شروط معينة. والتي تتكفل بفتة الشباب طالبي الشغل لأول مرة وذلك بموجب قانون المالية 2022 وبحيث تعتبر هذه الفتة الأكثر تضررا من السياسات العامة والاقتصادية وتقلبات سوق العمل.

خصت هذه الآلية فئة الشباب من 19 إلى 40 سنة استفاد منها حوالي 02 مليون مواطن جزائري منهم من هم بدون شهادة جامعية أو مهنية أي بدون مؤهل لدخولهم سوق العمل. لذا ولتدارك هذا المشكل، تم ربط هذه الصيغة الجديدة بالتكوين المهني بقصد تحسين المستوى التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة ولا يملكون شهادات جامعية ومهنية. وذلك لزيادة فرصهم في سوق العمل، وإكسابهم مهنية، وتحويلهم إلى طاقات فعالة تعطي أكثر مما تأخذ. بحيث يعتبر هذا التكوين المصدر الأساسي في تحويل هذه الفئة إلى قوى عاملة تمثل جزءا من خطة تنمية الموارد البشرية في الاستثمار في فئة البطالين المستفيدين من منحة البطالة.

من هنا أردت دراسة دور ووظيفة التكوين التأهيلي، لدى فئة المستفيدين من منحة البطالة. من خلال الاتجاهات التي تحملها هذه الفئة نحو سوق العمل. من خلال تكوين رغبة لدى هذه الفئة في الحصول على مهنة. ومساعدة رفع قابليتها لدخول عالم الشغل. خاصة أنها طالبة لشغل أول مرة أي هي بدون خبرة مهنية. مقابل الحصول على منحة. ويتضح ذلك من خلال عدة مؤشرات منها درجة استيعاب المستفيدين لبرامج التكوين المقدمة وقدرتهم على التكيف مع بيئة التكوين والتمهين واتجاههم نحو تجسيد عملية التكوين التأهيلي.

وعلى هذا الأساس فإن الدراسة الراهنة تثير إشكالية مفادها دور اتجاهات المستفيدين من منحة البطالة نحو سوق العمل. وتوافق أهدافهم المهنية في الاستجابة للتكوين التأهيلي والاندماج في سوق العمل. ولدراسة هذه الإشكالية طرحنا التساؤلات التالية:

- ما هو دور التكوين التأهيلي تجاه المستفيدين من منحة البطالة؟
- هل يساهم التكوين التأهيلي في بناء اتجاهات إيجابية لدى المتكويين المستفيدين من منحة البطالة نحو الاندماج في سوق العمل؟
- هل هناك توافق بين أهداف التكوين التأهيلي وأهداف المستفيدين من منحة البطالة في سوق العمل؟

2-الفرضيات:

- يساهم التكوين التأهيلي في بناء اتجاهات إيجابية لدى المستفيدين من منحة البطالة نحو الاندماج في سوق العمل
- التوافق بين أهداف التكوين التأهيلي وأهداف المتكويين المستفيد من منحة البطالة يساهم في زيادة رغبة اندماجه في سوق العمل.

3- تحديد المفاهيم:

أ- التكوين التأهيلي:

-التكوين لغة: كون الشيء: أحدثه والله مكون الأشياء. يخرجها من العدم إلى الوجود (ابن المنظور 1882، ص3960).

-المهنة لغة: مهن الرجل مهنا ومهنة: عمل في صنعته، وامتهنه الحياكة مثلا: ألّهمن والشيء ابتدله، المهنة العمل، والعمل يحتاج إلى خبرة ومهارة وحذق ممارسته (إبراهيم مصطفى وآخرون د س، دون صفحة).

التعريف الاصطلاحي للتكوين: التكوين هو نشاط مخطط يهدف إلى تنمية قدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فعال، ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المؤسسة بأعلى كفاءة (حسين فيش، 2017، ص 21).

"التكوين عبارة عن نوع من العمليات التي تقود الفرد إلى ممارسة نشاط مهني، كما أنه عبارة عن نتاج هذه العمليات" (اعمر فضيلة، 2014، ص 50).

-التعريف الاصطلاحي للمهنة: فهي مجموعة من الأعمال التي تتطلب مهارات معينة يؤديها الفرد.

ووفق ما ورد في موسوعة العلوم الاجتماعية في مقالها عن المهن فقد عرفت المهنة على أنها "ميزة امتلاك أسلوب فكري معين مكتسب بالتدريب الخاص والذي بالإمكان تطبيقه في كل ناحية من نواحي الحياة المختلفة".

كما عرفت الموسوعة أيضا بأنها "الحرفة التي تشتمل على مجموعة من المعارف العقلية، فضلا عن مجموعة ممارسات أو خبرات أو تطبيقات تهيكّل المهنة (عجيلة حنان وعجيلة محمد، 2020، ص 551).

-التعريف الاصطلاحي للتكوين المهني: يعرف على انه مجموع المهارات اليدوية التي تقدم للشخص إما لتعلم مهنة ما في فترة محددة بغرض توجيهه لسوق العمل (ناصر قاسمي، 2011، ص 45).

ب-منحة البطالة:

- المنحة لغة: العطية. الهبة (قاموس المصير عربي عربي، ص266).
- البطالة لغة: بطل الأجير: يَبْطُلُ وِبَطَالَةٌ أي تعطل فهو بَطَّال (ابن المنظور، 1882، ص 302).

-**التعريف الاصطلاحي للمنحة:** هي مبلغ من المال تعطيه جهة ما لشخص أو مجموعة أشخاص للاستخدام في مجال محدد. تختلف المنحة عن القرض بأنها ليست دين على الممنوح وليس عليه إعادتها ولكنها غالبا ما تكون مرتبطة بشروط لاستلامه.

-**التعريف الاصطلاحي للبطالة:** تعرف بأنها عدم توافر العمل لشخص راغب منه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعداداته وخبراته وذلك نظرا لحالة سوق العمل ويستبعد هذا حالات الاضطراب وحالات المرض أو الإصابة (طارق عبد الرؤوف، 2015، ص12).

وتعرف أيضا "هي وضعية الإنسان صاحب المؤهلات للعمل، وليس صاحب المهنة بالضرورة الذي لا يجد عملا لنفسه في المجتمع (فريدة شلوف، 2017، ص 439).

-**التعريف الاصطلاحي لمنحة البطالة:** إعانة خصصها رئيس الجمهورية للعاطلين عن العمل حيث أعلن عنها يوم في شهر فيفري 2022 على أن يتم صيها في شهر مارس وحدد يوم صيها 28 من كل شهر حدد مبلغها ب 13000 دينار جزائري وتم رفعها إلى 15000 دينار جزائري طبقا لقرار رئيس الجمهورية يستفيد منها طالبي الشغل لأول مرة كبرنامج مرافق لهم خلال فترة بحثهم عن عمل (لعلوي نوري، 2023، ص 67).

-**التعريف الإجرائي للتكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة:**

هو الدورة التكوينية الإجبارية الموجهة للمستفيدين من منحة البطالة الغير متحصلين على شهادات من قبل وذلك في مدة 3 أشهر بصفة نظرية قصد زيادة فرصهم في سوق العمل واستمرار حصولهم على منحة البطالة.

ج-الاندماج في سوق العمل:

- الاندماج لغة: الدمج: الدخول، دمج الشيء دموجا إذا دخل في الشيء واستحكم فيه. (ابن المنظور، 1882، ص 1419).

-**التعريف الاصطلاحي للاندماج:** يرى الباحثون أن مصطلح الاندماج غامض ومعقد وهو يعني:

" أن جزء أو جماعة تدخل في الكل ولكن بدرجات متفاوتة وبشكل مختلف حسب كل ميدان". (اعمر فضيلة، سبتمبر 2014، ص 51).

سوق العمل:

- السوق لغة: سوق: معروف، ساق الإبل وغيرها، يسوقها سوقا وسياقا. (ابن المنظور 1882. ص 2153)

- العمل لغة: المهنة والفعل والجمع أعمال والمراد بالمهنة الخدمة والأصل في معنى العمل كل فعل يكون من آدمي بقصد. (نزبه حماد. 2023. ص 263).

سوق العمل: هي سوق افتراضية تمثل عرض القوى البشرية القادرة على العمل. والمستعدة له مقابل الطلبات التي تصرح بها مؤسسات القطاعات الاقتصادية والاجتماعية المختلفة والخاصة بالمناصب الشاغرة أو المستحدثة وتشير إلى حالة العرض والطلب الخاصة بالموارد البشرية (ناصر قاسمي، 2011، ص 76 77).

-التعريف الإجرائي للاندماج في سوق العمل:

يقصد به في هذه الدراسة الدخول إلى شتى القطاعات سواء في القطاع الخاص أو العام أو بدء مشروع خاص. او التي تتطلب شهادة تأهيل في تخصص خياطة وتجميع ملابس، إنشاء وتشغيل بستان، مساعد بناء.

- الاتجاه نحو سوق العمل: هو الموقف الذي يأخذه المتكون المستفيد من منحة البطالة تجاه العمل وفرص العمل المتاحة في تخصصه بناء على مهاراته وتكوينه، يؤثر هذا الموقف في كيفية البحث عن العمل.

4-الدراسات السابقة:

تعد الدراسات السابقة ركيزة أساسية لأي بحث علمي فهي تقدم قاعدة معرفية حول الموضوع المراد البحث فيه. وتساعد على فهم السياق النظري والتطبيقي له كما تحدد الفجوات البحثية وتقدم أفكار جديدة للبحث. وانطلاقا من موضوع الدراسة هنالك العديد من الدراسات السابقة التي أجراها الباحثون سواء تناولت التكوين المهني، أو تطرقت إلى سوق العمل. نستعرض فيما يلي دراسات جمعت بين متغيرات دراستنا وتطرق إلى اهمم النتائج التي توصلت إليها.

◀ **الدراسة الأولى:** قام بهذه الدراسة قويجيل منير تحت عنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في

الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة" مذكرة لنيل ماجستير في علم الاجتماع التربوية. جامعة محمد خيضر بسكرة لسنة الجامعية 2013-2014.

جمعت الدراسة بين الجانب النظري والتطبيقي بهدف معالجة سؤال الانطلاق «هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟ لقد قامت الدراسة على ثلاثة فروض رئيسية:

- هناك علاقة بين سياسة التكوين وسوق العمل في الجزائر.
- يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.
- هناك تطابق بين مخرجات التكوين واحتياجات سوق العمل في الجزائر.

أجريت الدراسة على عينة مكونة من 30 متربص تشمل كل من نمطي التمهين والدروس المسائية. اختيروا بطريقة عشوائية طبقية. اتبع الباحث المنهج الوصفي واعتمد على الملاحظة والمقابلة استمارة الاستبيان والعمل على السجلات والوثائق قام الباحث بملاحظة سلوكيات وتصرفات البعض المتربصين في الورشات وأقسام الدراسة ونقلاتهم أثناء الدخول والخروج في فترة الراحة. استعمل المقابلة غير مقننة مع مدير المركز ورئيس مصلحة التمهين والمقتصد والمراقب العام والمستشار التوجيهي كما وزع الاستمارة على عدد من المتربصين في تخصصات مختلفة تحتوي على 34 سؤال مقسمة على بيانات الشخصية وفرضيات الدراسة.

استخدم الباحث أداة العمل على السجلات والوثائق في جمع البيانات حول المركز ومنطقة الدراسة.

خرج الباحث بمجموعة من الاستنتاجات بعد المعالجة الإحصائية وتحليل البيانات:

- التكوين المهني يساهم في صناعة يد عاملة من خلال خريجي التكوين المهني.
- لسياسة التكوين علاقة بسوق العمل في الجزائر.
- يساهم التكوين المهني في تعزيز السوق العمل باليد العاملة والمؤهلة في الجزائر.
- مخرجات التكوين تتماشى مع احتياجات سوق العمل في الجزائر.

◀ الدراسة الثانية: موائمة إستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر إداري وأساتذة

مؤسسات التكوين المهني بيسكرة دراسة "حميدة جرو" قد عالجت الباحثة موضوعها انطلاقاً من أهمية القطاع التكوين في مجال توفير المهارات اللازمة لمتطلبات الشغل والعلاقة المتبادلة بين التكوين والشغل، الدراسة عبارة عن مذكرة التخرج لنيل شهادة ماجستير في علم الاجتماع التربوية للسنة الجامعية 2014/2015 بجامعة محمد خيضر بسكرة. انطلقت الدراسة: من تساؤل المركزي التالي ما مدى موائمة الإستراتيجية التكوين المهني لمتطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟

وتفرعت إلى أسئلة فرعية التالية:

- هل تلبى إستراتيجية التكوين المهني متطلبات الشغل من وجهة نظر الأساتذة وإداري مؤسسات التكوين المهني؟
- ما هي الآليات المتابعة للتنسيق بين الإستراتيجية التكوين المهني وما متطلبات الشغل من وجهه نظر الأساتذة إداري مؤسسات التكوين المهني؟
- ما هو الموقف إداري وأساتذة التكوين المهني من بعض الاقتراحات المستقبلية لزيادة مواءمة إستراتيجية التكوين المهني بمتطلبات الشغل؟

اعتمدت الباحثة في دراستها على المنهج المسح الاجتماعي كما استخدمت تقنية الملاحظة والمقابلة والاستمارة كأدوات لجمع البيانات على كل من العمال الإداريين والأساتذة في مؤسسات التكوين المهني لولاية بسكرة. والذي بلغ عددهم 91 فرد منهم 29 إداريين و62 أستاذ.

نتائج الدراسة:

- إن قدرة إستراتيجية التكوين المهنية على تلبية احتياجات الشغل من القوى العاملة من الناحية الكمية والكيفية ضعيفة ولا تلبى كل متطلبات عالم الشغل.
- إن إستراتيجية المعرفة المتبعة لربط التكوين المهني بعالم الشغل ليست بالقدر المطلوبة خاصة بعدما تبنت ضعف مشاركة مؤسسات الاقتصادية في تطوير المناهج التكوينية.
- الإستراتيجية التنظيمية المتبعة ضعيفة ليست بشكل الذي نحتاج إليه.
- الإستراتيجية الإعلامية المتبعة موجودة بالشكل المطلوب.

تعقيب على الدراسات: بتتبعنا للدراسات السابقة توصلنا لفهم أصل لواقع التكوين المهني في الجزائر وعلاقته بسوق العمل. أخذت هذه الدراسات بعين الاعتبار مختلف الجوانب كما جمعت بين متغيرات الدراسة الحالية (التكوين المهني وسوق العمل) مستخدمتا تقنيات متعددة تختلف هذه الدراسات عن الدراسة الحالية في مكان الدراسة وعينة الدراسة

كان لهذه الدراسات دور في صياغة فروض دراستنا حيث أعانتنا في تحديد مفاهيم الدراسة وتبويبها إلى فصول بشكل منهجي وساعدتنا على نظريا من خلال الاستفادة منها كمصادر مرجعية.

5-المقاربة النظرية:

ساهمت البنائية الوظيفية في تفسير التوازن والاستقرار في المجتمع. فتجاهلت ما قد يتعارض مع أطروحتها من عملية تثير التوتر أو التفكك أو الصراع. وما ينشأ عنها من استغلال والصراع وتغير. ومن هذا المنطلق نظرت البنائية الوظيفية إلى المجتمع كبناء مستقر وثابت نسبياً يتألف من مجموعة عناصر متكاملة مع بعضها وكل منها يؤدي بالضرورة وظيفة ايجابية يخدم من خلالها البناء العام. وجميع العناصر هذا البناء تعمل في إطار من الاتفاقيات المشتركة والإجماع القيمي. (محمد عبد الكريم حوراني، 2007، ص 109).

وتنطلق النظرية البنائية الوظيفية في علم الاجتماع العام على الأعمال والمهن والخدمات الضرورية للحفاظ على بقاء المجتمع وعلى وظائف التي تمارسها الدولة والوظائف التي يمارسها الأفراد والجماعات بأنفسهم وهذا من اجل تكامل الأفراد والجماعات في المنظمة وقد أشار بارسونز إلى انه كي يحقق النسق الاجتماعي ووظائفه وأهدافه، ينبغي أن يحقق أربع متطلبات أساسية. يرتبط اثنان منها بالبيئة الداخلية، هما التكامل أي التضامن داخل النسق. حتى يتمكن من أداء وظيفته، كما ينبغي الكمون أو المحافظة على الاستمرارية وذلك من خلال وجود آليات تدعم التناغم أو الانسجام بين التوقعات داخل التنظيم واحتواء التوترات التنظيمية واستيعابها من خلال وجود دافعية لدى الفرد كي يستطيع تأدية ما يكلف به من ادوار ومهام تنظيمية. (جلال إسماعيل الحلبي ومحمد علام، 2013، ص 63).

تعريف البنائية الوظيفية ينعكس من خلال رؤيتها وتصورها العالم لدراسة المجتمع الحديث حيث اعتبرت المجتمع نسقاً عاماً، يشمل مجموعة من النظم الاجتماعية والثقافات ترتبط هذه النظم بطبيعة الأفعال الاجتماعية التي ذكرت من اجل خدمة الإنسان وقضاء حاجاته الأساسية كما ان عملية الإتمام هذه الخدمات الطلب درجة عالية من الترابط والمشاعر والأخلاقيات المشتركة التي تحدث نوع من التضامن الاجتماعي. علاوة على ذلك يركز علماء البنائية الوظيفية على ضرورة الاهتمام بالثقافة، باعتبارها المادة الروحية والعقلية التي ترتبط بنظم ارتباطا شديداً، وبإيجاز فان الثقافة تعكس عمليات التحول نحو النظامية والمؤسساتية. (عبد الله محمد عبد الرحمن، 2007، ص 116).

من الأفكار العامة للوظيفية استندت إلى مفاهيم متعددة مثل البناء والوظيفة والتضامن الاجتماعي والعلاقات الاجتماعية وغيرها من المفاهيم الأخرى التي تعمل على المحافظة على النسق أو البناء الاجتماعي دون حدوث أي خلل في مكونات كل بناءاته ووظائفه المختلفة. واستندت البنائية الوظيفية إلى مفهومات متعددة مثل الخلل الوظيفي والتوازن الاجتماعي تحقيق الهدف المحافظة على النمط التكيف والموائمة وغيرها من المفاهيم وتصورات الأخرى التي تحرص على وحدة نزعة المحافظة وإعادة التوازن في المجتمع نتيجة حدوث تغيرات الاجتماعية المستمرة.

اهتمت البنائية الوظيفية بشكل عام بدراسة الأنساق الفرعية التي توجد في المجتمع وطبيعة النظام الاقتصادي والاجتماعي والسياسي التي تسعى إلى تحقيق المزيد من الحرية الفردية وذلك انطلاقاً من تصورات آدم سميث الاقتصادية علاوة إلى أن حرية العمل والإنتاج تزيد من دور المؤسسات وتنظيمات الاجتماعية باعتبارها أنساقاً فرعية تهدف إلى استمرارية نظام الرأسمالي الاقتصادي والسياسي بصورة عامة. (عبد الله محمد عبد الرحمن، ص، 118-119).

توضح البنائية الوظيفية أن المؤسسة كوحدة اجتماعية لها أهداف تسعى إلى تحقيقها، ولا بد لها من تلبية مجموعة من المتطلبات الوظيفية لضمان بقائها واستمراريتها. وتعتبر عملية الأداء وكفاءة الأفراد عاملاً أساسياً للنجاح، حيث تولي البنائية أهمية للتكوين والتأهيل كوسائل لتحقيق التوازن واستقرار النسق الاجتماعي. هذا يعني أن التدريب والتنشئة الاجتماعية تُعد من الركائز التي تكفل السير الحسن للمؤسسة، وتعزز من تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال توفير الكادر البشري المؤهل والمتناغم مع الأهداف المؤسسية المحددة.

خلاصة الفصل:

قدمت في هذا الفصل الأول للدراسة عناصر تحديد الدراسة التي المنصبة حول تحليل دور التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في تسهيل اندماجهم في سوق العمل. من خلال رسم حدود الدراسة بتحديد تساؤلاتها المحورية ثم تحديد المفاهيم بدقة. وكذلك تحديد الفجوة المعرفية التي نسعى لصب تركيزنا عليها في هذه الدراسة. تم تحديد أهداف الدراسة وتقديم رؤية لما تقدمه الدراسة من مساهمة في البحث العلمي، وبذلك نكون قد وضعنا اللبنات الأولى لانطلاق في باقي مراحل الدراسة.

الفصل الثاني: الخطوات المنهجية للدراسة

تمهيد

1- متغيرات الدراسة

2- الدراسة الاستطلاعية

3- منهج الدراسة

4- عينة الدراسة

5- مرحلة جمع وفرز المعطيات

6- مرحلة تحليل المعطيات

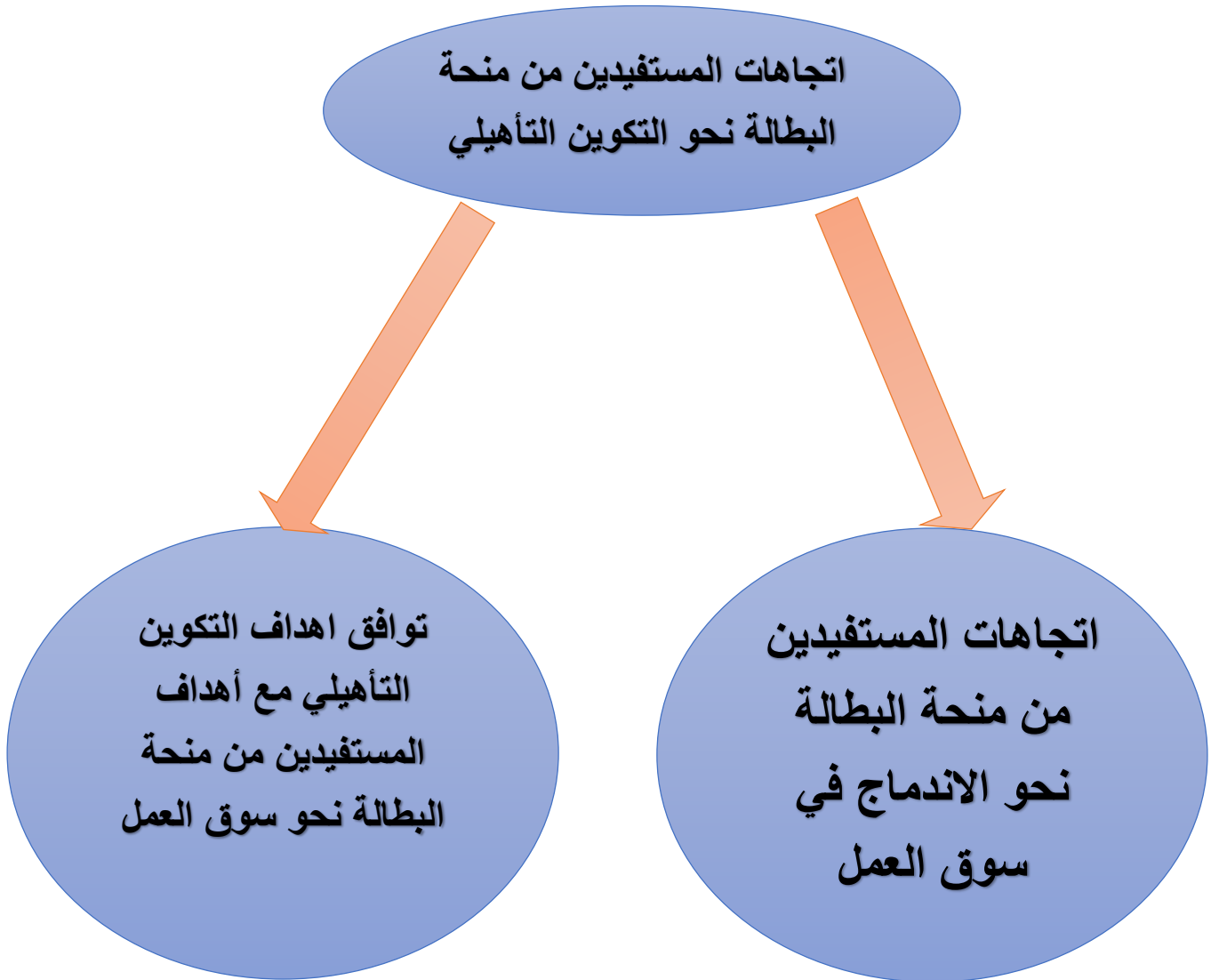
خلاصة

تمهيد:

تعد منهجية الدراسة عنصرا رئيسيا في البحث، فبعد بناء موضوع الدراسة ووضع الفرضيات واختيار الأدوات المنهجية لاختبار صحة الفرضيات عن طريق اختيار المنهج الملائم لهذه الدراسة وبناء الأداة المنهجية واختيار الأدوات المناسبة لجمع المعطيات. وبعد تقديم ما جاء في الفصل الأول، سنتطرق للفصل الثاني حيث تناول التحديد الإجرائي للمفاهيم التي تناولتها هذه الدراسة وإعطائها أبعاد ومؤشرات، وبعد ذلك قمت بتحديد المجال الزمني والجغرافي لهذه الدراسة، ثم تطرقت لخطوات البحث الميداني انطلاقا من منهج الدراسة، بناء التقنية "تصميم الاستمارة، تجريبها، وتوزيعها" ثم تحديد العينة حتى نصل لآخر عنصر في الفصل "تحليل معطيات الدراسة"

1-متغيرات الدراسة:

الشكل رقم (01): متغيرات الدراسة



2- الدراسة الاستطلاعية:

تناولنا من خلال هذه الدراسة مجموعة من الأهداف التي ساهمت في بناء دراستنا من الجانب النظري والتطبيقي حيث تم في هذه المرحلة:

- جمع المعلومات النظرية عن متغيرات الدراسة. من دراسات سابقة وقراءة لمراسيم المنظمة لمنحة البطالة وشروط لاستفادة منها.
- تعرف على مركز التكوين الذي تم إجراء فيه الدراسة.
- تحديد مجتمع البحث وكل ما يخص تكوين فئة المستفيدين من منحة البطالة من خلال إجراء مقابلة مع رئيس مصلحة الحضور التي تهتم ب هذه الفئة التي يشرف عليها السيد نائب التقني والبيداغوجي للتكوين الحضور.
- إجراء مقابلات مع الأساتذة متكفلين بتكوين المستفيدين من منحة البطالة

3- المنهج المستخدم في الدراسة:

على الباحث اختيار الأسلوب المنهجي المناسب لكي يصل إلى الحقيقة يتغير المنهج حسب طبيعة الموضوع. قد جمعنا في هذه الدراسة بين النهج الكمي والكيفي بحيث:

- **يعرف المنهج الكمي:** هو ذلك البحث الذي يحدد فيه الباحث مشكلة البحث، ويسأل أسئلة محددة أو يضع فرضيات قابلة للاختبار، ثم يجمع بيانات رقمية موضوعية من المشاركين أفراد العينة بناء على الأسئلة أو الفرضيات التي وضعها، ثم يحلل هذه الأرقام باستخدام الأساليب الإحصائية ليحصل على إجابة للأسئلة التي طرحها أو الفرضيات التي وضعها (أبو عالم، رجاء محمود، 2013، ص81).
- **يقصد بالمنهج الكيفي:** إجراء دراسات بحثية اعتمادا على الملاحظة الميدانية المقابلات للحصول على المعلومات دون اللجوء إلى الاستخدامات الإحصائية ويتطلب ذلك في أغلب الأحيان مشاركة أفراد المجتمع في الفعاليات البحثية التي يمارسها الباحث، لذلك تدعى بالبحوث النوعية أو الكيفية بالبحوث القائمة على الملاحظة بالمشاركة، ويختلف مقدار مشاركة الباحث مع أفراد الدراسة المستهدفين باختلاف طبيعة الدراسة (الحمداني، موفق، 2006، ص. 161).

4- مرحلة جمع المعطيات:

استخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية للدراسة والتي تندرج ضمن المنهج الكمي. ويعرف الاستبيان على انه «وسيلة من وسائل جمع البيانات وتعتمد أساسا على استمارة تتكون من مجموعة من الأسئلة ترسل بواسطة البريد أو تسلم إلى الأشخاص الذين تم اختيارهم لموضوع البحث ليقوموا بتسجيل إجاباتهم عن الأسئلة الواردة به وإعادته مرة ثانية، ويتم

الفصل الثاني: الخطوات المنهجية للدراسة

لك ذلك بدون مساعدة من الباحث للأفراد سواء في فهم الأسئلة أو تسجيل الإجابات عليها" (فرج المبروك عمر عامر، 2020، ص 33).

وقد قسمنا الاستبيان إلى 03 محاور وهي:

- ◀ **المحور الأول:** يشمل بعد تكوين اتجاهات نحو سوق العمل أسئلة من 01 إلى 11.
- ◀ **المحور الثاني:** يشمل توافق بين أهداف التكوين وأهداف المتكويين من 12 إلى 20.
- ◀ **المحور الثالث:** يشمل البيانات الشخصية أسئلة من 21 إلى 26.

كما اعتمدنا على تقنية **المقابلة والملاحظة** كتقنية مساعدة. تعرف المقابلة على انها «محادثة أو حوار موجه بين الباحث من جهة، وشخص أو أشخاص آخرين من جهة أخرى، بغرض الوصول إلى معلومات تعكس حقائق أو مواقف محددة، يحتاج الباحث الوصول إليها، بضوء أهداف بحثه". (محمود سرحان علي المحمودي، 2019، ص 141).

بحيث تم إجراء مقابلات مع أساتذة التكوين المهني الذين المؤطرين للتكوين التأهيلي لفائدة المستفيدين من منحة البطالة (أنظر دليل المقابلة، الملحق رقم 02، ص.).

أ. مجالات الدراسة:

- **المجال المكاني:** تم إجراء الدراسة الميدانية بمركز التكوين المهني وتمهين هواري بومدين سيدي علي ولاية مستغانم.
- **المجال الزمني:** أجريت الدراسة الميدانية بشقيها النظري والميداني من بداية نوفمبر 2023 إلى بداية أبريل 2024

ب. التعريف بميدان الدراسة:

. لمحة عن مركز التكوين المهني والتمهين "هواري بومدين" سيدي علي:

المركز عبارة عن مؤسسة عمومية ذات طابع إداري، علمي، ثقافي و مهني يخضع مستخدموها لأحكام القانون الأساسي العام للوظيفة العمومية بمقتضى أمر رقم 06 – 03 المؤرخ في 2006/07/15 ؛ دشن من طرف رئيس الجمهورية السابق شادلي بن جديد بمقتضى مرسوم التنفيذي رقم 83/571 المؤرخ في 1983/10/15 وسمي على الرئيس الراحل "هواري بومدين" ، ببلدية سيدي علي ولاية مستغانم يتربع على مساحة قدرها 3 هكتارات، لها 10 ورشات ، 08 قاعات للتدريس و 03 قاعات خاصة و يحوي 46 عامل من بينهم 38 عامل دائم (16 أستاذ تكوين المهني و أستاذان متخصصان في التكوين و التعليم المهنيين من الرتبة الثانية

وأستاذ متخصص في التكوين والتعليم المهنيين من الرتبة الأولى و17 عاملاً في مختلف الرتب) و08 عمال مؤقتين.

والتخصصات الموجودة في النمط الإقامي هي:

- مستغل المعلوماتية: المستوى الدراسي السنة الثانية ثانوي في جميع الشعب ومدة التبرص 24 شهراً.
- التركيب الصحي والغاز: المستوى الدراسي السنة الرابعة متوسط ومدة التبرص سنة
- ميكانيك تصليح مركبات الوزن الخفيف: المستوى الدراسي السنة الرابعة متوسط ومدة التبرص 18 شهراً
- الخياطة: قادر على القراءة والكتابة ومدة التبرص 18 شهراً
- سكرتارية: المستوى الدراسي السنة الثانية ثانوي في جميع الشعب ومدة التبرص 24 شهراً
- البناء: قادر على القراءة والكتابة ومدة التبرص 18 شهراً
- الطلاء حروف وزخرفة: قادر على القراءة والكتابة ومدة التبرص 18 شهراً
- طلاء وتركيب الزجاج: قادر على القراءة والكتابة ومدة التبرص 18 شهراً
- كهرباء معمارية: المستوى الدراسي السنة الرابعة متوسط ومدة التبرص 18 شهراً
- تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف: المستوى الدراسي السنة الرابعة متوسط ومدة التبرص 18 شهراً

- بالإضافة إلى الدروس المسائية في الإعلام الآلي مدة التكوين ثلاثة أشهر والدروس المسائية الخاصة بتكوين المرأة الماكثة في البيت تخصص الخياطة والحلاقة لمدة ثلاثة أشهر.

- وفيما يخص التخصصات الموجودة في نمط التمهين كثيرة ونذكر البعض منها:

- الحدادة الفنية، التلحيم، طبخ الجماعات، سكرتارية، المحاسبة، التصوير، ميكانيك، تصليح مركبات الوزن الخفيف، تركيب وصيانة أجهزة التبريد والتكييف، البناء، طلاء وتركيب الزجاج، اللباس التقليدي، حلاقة الرجال وحلاقة النساء، المطالة هياكل المركبات والطلاء، نجارة الألمنيوم، المرطبات، الخبازة. مدة التكوين في هذه التخصصات 18 شهراً. أما تخصصات التركيب الصحي والغاز، أمين مخزن، كهرباء السيارات، كهرباء معمارية، نجارة معمارية فمدة التكوين فيها 12 شهراً.

تخصصات المستفيدين من منحة البطالة:

- خياطة وتجميع ملابس
- إنشاء وتشغيل بستان
- مساعد بناء

طاقة المركز:

الفصل الثاني: الخطوات المنهجية للدراسة

المكتبة تتسع ل 25 قارئ وتحتوي 3000 كتاب في شتى التخصصات. الإيواء يحتوي 300 سرير، وتقدر طاقة استيعاب المطعم ب 120 وجبة في اليوم.

المجال البشري: تم إجراء الدراسة على والمتكويين المستفيدين من منحة البطالة دورة في فيفري لبالغ عددهم 103 متكون وأساتذتهم 03 في تخصصات مختلفة.

-تخصص مساعد بناء 26 متكون

-تخصص إنشاء وتشغيل بستان 30 متكون

-تخصص خياطة وتجميع ملابس ينقسم إلى فوجين فوج الأول يحوي 30 متكونة والفوج الثاني يحوي 17 متكونة

وتم استرجاع 91 استمارة بسبب غياب المتكويين

5- عينة الدراسة:

نظرا لحصر مجتمع البحث وصغره فقد قمنا بمسح الشامل لجميع أفراد العينة (المتكويين المستفيدين من منحة البطالة والذي قدر عددهم ب 103 مفردة تعرف العينة: المستخدمة في البحث العلمي، بأنه من وحدات المجتمع الأصل المعني ّ يشمل ويعكس جانبا أو جزء أنموذجا بالبحث، تكون ممثلة له، بحيث تحمل صفاته المشتركة، وهذا النموذج أو الجزء يعني الباحث عن دراسة كل وحدات ومفردات المجتمع الأصل، خاصة في حالة صعوبة أو استحالة دراسة كل تلك وحدات المجتمع المعني بالبحث. (عامر إبراهيم قلدليجي، ص 133).

يشير المسح الشامل إلى جمع المعلومات والبيانات من جميع الأفراد أو العناصر المستهدفة في المجتمع أو مجال المحدد.

6- مرحلة فرز وتحليل المعطيات:

بعد إتمام عملية جمع المعطيات، تأتي عملية الفرز وذلك لتحضيرها لتكون جاهزة للمعالجة والتحليل، وقد استخدمت في عملية الفرز النظام الإحصائي Spss، وقد صمم هذا النظام لتسهيل عملية فرز المعطيات وتحليلها. وقبل البدء في عملية تفريغ الاستمارة يجب التعريف بمتغيرات الدراسة المستخرجة من الاستبيان وترميزها لتسهيل عملية التفريغ.

تعرف عملية تحليل المعطيات بأنها: (مجمل المناهج التي تسمح بدراسة معمقة للمعطيات الكمية... ميزة

تحليل المعطيات في معناها الحديث هي التفكير والعمل على مجموعة من المتغيرات (, Stafford (Jean)

. Bodson (Paul), 2006, p, 14

نميز في تحليل المعطيات خطوتين:

الفصل الثاني: الخطوات المنهجية للدراسة

في تم استخدام التحليل ذو المتغير الواحد من أجل تقديم وصف دقيق لمتغيرات الدراسة، سواء كان المتغير مستقل، ومتغيرات المراقبة (السن، الجنس...)، والمتغيرات التابعة (اتجاهات المستفيدين من منحة البطالة نحو التكوين التأهيلي). استخدمنا أدوات الإحصاء الوصفي، كالجداول التكرارية، المتوسطات الحسابية وهذا من أجل وصف متغيرات الدراسة.

خلاصة:

بعد التطرق للخطوات المنهجية المستخدمة في هذا البحث باعتبارها عنصرا مهما في الدراسة للوصول لأدق النتائج، سنتقل للفصل الثالث وهو الإطار النظري للدراسة. من خلال التعريف بمشكل البطالة في المجتمع الجزائري، والتعريف بمنحة البطالة والتكوين التأهيلي المدرج في مراكز التكوين المهني كآلية من آليات معالجة مشكل التشغيل في المجتمع الجزائري.

الفصل الثالث: البطالة وسياسات التشغيل في الجزائر

تمهيد:

1- البطالة في الجزائر وسياسات المكافحة لها

2- سوق العمل في الجزائر

3- التكوين المهني في ظل منحة البطالة

خلاصة الفصل الثالث

تمهيد:

في فصلنا هذا سنتطرق إلى إحدى المعضلات المنتشرة في المجتمع "البطالة" مع الإشارة إلى الآليات المركزية الرامية إلى تحسين سوق العمل ومكافحة البطالة خاصة "منحة البطالة". بحيث نتناول عناوين نستهدف بها تقديم إطار نظري لكل من المفاهيم سوق العمل منحة البطالة التكوين المهني وذلك لفهم الدور الذي يلعبه التكوين في خلق قوى عاملة قادرة على ملئ الفجوات في سوق العمل وهذا ما استقرأ واقع التكوين التأهيلي وسوق العمل في الجزائر.

1- البطالة:

أ- **تعريف البطالة:** هناك شرطين أساسيين يجتمعان معا للتعريف العاطلين عن العمل وهما: أن يكون الشخص قادرا على العمل إن يبحث عن فرصة للعمل. وتأسيسا على ذلك يجمع الاقتصاديون والخبراء حسب ما أوصت به منظمة العمل الدولية على تعريف العاطل بأنه "كل قادرين على العمل وراغبين فيه ويبحث عنه ويقبله عند المستوى الأجر السائد ولكن دون جدوى وينطبق هذا التعريف على الذين يدخلون سوق العمل لأول مره وعلى العاطلين الذي سبق لهم العمل واضطروا لتركه لأي سبب من الأسباب". (ناجي بن حسين محمد الهادي مباركي عبد الحليم عيساوي، ص 120).

• تعريف البطالة حسب الدول الوطنية للإحصاء الجزائري ONS:

يعتبر الشخص بطالا إلا إذا توافرت فيه هذه الشروط أن يكون في سن العمل (15 64 سنة) لا يملك عملا عند إجراء الإحصاء ولو لمدته ساعة خلال فترة إجراء الإحصاء أن يكون باحثا عن العمل أو أن يكون مؤهل للعمل وعلى استعداد له القدرة والاستعداد للعمل (عدالة بن مهدي وصالح الزباني، 2022، ص 169).

تعرف البطالة بأنها ظاهرة اختلال في التوازن في سوق العمل، بحيث لا يتمكن جزء من قوة العمل في المجتمع من الحصول على عمل منتج، رغم أنه راغب وقادر على القيام بالعمل.

وعليه يتبين أنه ليس كل من لا يعمل عاطلا، وفي ذات الوقت ليس كل من يبحث عن عمل يعد ضمن دائرة العاطلين.

ب- **قياس البطالة:** يقاس معدل البطالة عادة من قبل الجهات الرسمية كنسبة من القوة العاملة (الفئة الناشطة)

في المجتمع عند الزمن معين وهو ما يعطينا نسبة العاطلين عن العمل من الفئة الناشطة حيث:

$$\text{معدل البطالة} = \frac{\text{عدد العاطلين عن العمل}}{\text{عدد أفراد الفئة الناشطة}}$$

الفئة الناشطة تحتوي على الأفراد القادرين على العمل والراغبين فيه سواء كانوا أو لا يعملون، إذا العناصر التي تتضمنها الفئة الناشطة هي العاملون وهم الأفراد الذين يعملون مقابل اجر الغير أو في مؤسسة خاصة، أو الذين يعملون طوال الوقت أو لبعض الوقت العاطلون هما الأفراد القادرون على العمل ويبحثون عنه ولكن ليس لديهم وظيفة. (واضح صليحة، ص 80)

ج-أنواع البطالة:

يتميز الاقتصاديون بين خمسة أنواع أساسية من البطالة، هي:

- **البطالة الاحتكاكية:** تنشأ نتيجة تعطل بعض الأفراد أثناء بحثهم عن وظائف أفضل وقد يقرر بعض الأفراد ترك العمل مؤقتا لممارسة أنشطة أخرى (رعاية الأطفال، سفر للدراسة) وعندما يقرر هؤلاء الأفراد العودة مرة أخرى لسوق العمل فان ذلك يتطلب مرور بعض الوقت حتى يتمكنوا من إيجاد وظائف مناسبة. (سميرة عايد، زاهية عطاب، 2012، ص 75)
- **البطالة الدورية Frictional Unemployment:** ينتج هذا النوع عن تعاقب الدورات الاقتصادية بين مرحلتي الرواج والركود والتي تتميز بتقلص الطلب الاستهلاكي مما يجبر أصحاب الأعمال تخفيض من الإنفاق الاستثماري وما يترتب عليه من تخفيض ساعات العمل في مرحلة الاولى ثم تسريح العمال في المرحلة التالية، وبالتالي ارتفاع معدلات البطالة (ناجي بن حسين وآخرون، ص 116).
- **البطالة الهيكلية Structural Unemployment:** هي التي تنشأ بسبب الاختلاف والتباين القائم بين هيكل توزيع القوى العاملة وهيكل الطلب عليها. ويقترن ظهورها بإحلال الآلة محل العنصر البشري مما يؤدي إلى الاستغناء عن عدد كبير من العمال، كما انه قد تحدث بسبب تغيرات في العمل كدخول المراهقين والشباب إلى سوق العمل بإعداد كبيرة (عبير محمود مجاهد، 2014، ص 101).
- **البطالة الموسمية أو العارضة Seasonal Unemployment:** هي البطالة التي تظهر بشكل موسمي وترتبط بصورة كبيرة بطبيعة النشاط الإنتاجي نفسه، وتذبذبه بين الحاجة الشديدة للأيدي العاملة في بعض الأوقات وتراجع وتناقص هذه الحاجة في أوقات أخرى فهي تحدث خلال موسم معين أو بعد عمل عراضي معين غالبا ما تظهر في مجال العمل الزراعي ومجال السياحة إلى حد ما (مصطفى عراقي وآخرون، 2009، ص 13).
- **البطالة المقنعة أو المستترة Disguised unemployment:** وهي تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال على نحو يفوق الحاجة الفعلية للعمل ومن ثم يكون إنتاجهم أو كسبهم أو استغلال مهاراتهم وقدرتهم على نحو متدن، وتعد هذه البطالة أخطر أنواع الخاصة في الدول النامية لأنها وجه الآخر لتدني الإنتاج في العمل المبدول. (رحيمي عيسى و آخرون، 2018، ص 146).

د- أسباب البطالة:

تلعب العوامل السياسية والاقتصادية بالإضافة إلى الجوانب الاجتماعية دورا محوريا في فرض البطالة كظاهرة مستشرية حيث أن لكل منها تداعيات وأثر ممتد ينعكس سلبا على الحياة العامة لإفراد وعلى الاقتصاد معلومات عن هذه الأسباب:

● الأسباب الاقتصادية: من أهمها:

- زيادة عدد الموظفين مع قلة الوظائف المعروضة.
- الاستقالة من العمل والبحث عن عمل جديد وهي بطالة مؤقتة
- استبدال العمال بوسائل التكنولوجيا كالحاسوب والتي أدت إلى زيادة المنفعة الاقتصادية على الشركات بتقنية النفقات الدخل للعمال لكنها أدت إلى ارتفاع نسبة البطالة.
- الاستعانة بموظفين من خارج المجتمع وهي التي ترتبط بمفهوم العمالة الوافدة سواء في المهن الحرفية أو التي تحتاج إلى استقدام خبراء من الخارج مما يؤدي إلى الابتعاد عن الاستعانة بأي موظف أو عمال محليين.

● الأسباب الاقتصادية: نذكر منها:

- ارتفاع معدلات النمو السكاني مع انتشار الفقر الذي يقابله عدم وجود وظائف أو مهن كافية للقوى العاملة. غياب التنمية المحلية للمجتمع.
- عدم الاهتمام بتطوير القطاع التعليم مما يؤدي إلى غياب نشر التثقيف الكافي والوعي المناسب بقضية البطالة.
- زيادة أعداد الشباب القادرين عن العمل مع شعورهم باليأس.
- غياب التطوير المستمر لأفكار ومشروعات الحديثة.

الأسباب السياسية: وهي كالآتي:

- انخفاض القدرة على دعم قطاع الأعمال من جانب الحكومات الدولية.
- انتشار الحروب والأزمات الأهلية في الدول.
- غياب تأثير التنمية السياسية على الدول الاقتصادية والاجتماعي في الدول النامية. (رحيمي عيسى وآخرون، 2018، ص 147-148).

2- مفهوم سوق العمل:

سوق العمل يمثل تلك المؤسسة التنظيمية الاقتصادية التي يتفاعل فيها عرض العمل والطلب عليه بمعنى انه يتم فيه بيع الخدمات العمل وشرائها وبالتالي تسعير خدمات العمل تؤجر ولا تباع ولا يمكن فصلها عن العامل

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

وظروف العمل لا تقل عن السعر (الأجر) في تفسير القرارات العرض والطلب والحركة. (ذهبية سيدي علي، الأمين بلقاضي، 2023، ص 47)

كما عرفته منظمة العمل الدولية على انه "الميدان الذي يوائم بين العاملين والوظائف أو حيث يجري التبادل العمل المقابل اجر أو يقايض عينيا فيما تشكل القوى العاملة الزاد الحيوي الذي يمد السوق بالعاملين. (عبد الحليم جلال، 2017، ص 278).

ويعرف أيضا على انه المنطقة الجغرافية (المدينة، إقليم، دولة... الخ) التي تتوفر فيها موارد بشرية (قوة العمل) قادرة وجاهزة للعمل وراغبة فيه في كافة الأوقات، ويكون بإمكان المنظمات توفير حاجاتها منها.

يتضح مما سبق أن سوق العمل هو بيئة اقتصادية تتم فيها المعاملات بين العاملين الذين يبحثون عن العمل وأرباب العمل الذين يبحثون عن موظفين يتم فيه تبادل الخدمات العمالية مقابل أجور يعتمد سوق العمل على مفهوم العرض ويمثله الأشخاص الباحثين عن العمل ومفهوم العرض وتمثله الوظائف المتاحة من قبل المؤسسات.

أ- أنواع سوق العمل:

تصنف استنادا على عدة معايير فهناك أسواق محلية وأسواق إقليمية وكذلك أسواق عالمية تتباين هذه الأسواق من حيث الحجم رغم ارتباطها بقواسم مشتركة

● **الأسواق المحلية:** تشير إلى الوظائف المتاحة في منطقة جغرافية معينة أو داخل حدود مدينة أو بلد وهي الأصغر في منظومة الأسواق المذكورة تعمل هذه الأسواق بشكل منظم وفق تشريعات وقيود محددة.

● **الأسواق الإقليمية:** تتشكل عندما تتعاون دول معينة مع منطقة جغرافية محددة، لتقليل أو إزالة الحواجز التجارية بينهم وبينها تتيح الأسواق الإقليمية للدول المشاركة الاستفادة من مزايا التي توفرها. من أشهر الأسواق الإقليمية: الاتحاد الأوروبي الذي يضم دولا من أوروبا تعمل ضمن سوق مشتركة تسمح بحرية تنقل السلع والخدمات والأشخاص ورؤوس الأموال.

سوق العمل يشمل وظائف يمكن شغلها من قبل أشخاص من أي مكان في العالم وقد يشمل ذلك العمل البعيد أو الأدوار التي تتطلب السفر الدولي يمكن أن تعمل هذه الأسواق بشكل رسمي أو غير رسمي (سوق السوداء) (مولاي علي زهرة، ص 53).

ب- مكونات سوق العمل: يتكون سوق العمل من:

- العرض Supply: ويمثل ما هو متاحا في الموارد البشرية في منطقة جغرافية وذلك من مختلف الأعمار والجنس والتخصصات والمهارات... الخ القادرة على العمل وتبحث عنه وذلك في فترة زمنية معينة
- الطلب Demand: ويمثل حاجة المنظمات من الموارد البشرية على اختلاف أنواعها وتخصصاتها ومهاراتها في منطقة جغرافية معينة وفترة زمنية محددة. (مولاي علي زهرة، ص 52)

ج- تطور سوق العمل في الجزائر:

- قبل الاستقلال: اعتبر سوق العمل لدى الدولة الخاضعة للاستعمار سوقا للدول المستعمرة لها، يتم التعامل مع قضايا حسب ما يناسب مصالح الدولة الاستعمارية حيث عرفت القوى العاملة تهميش وعدم تأهيلها وبسبب ضعف مستواها التعليمي والتكويني انتشار الأمية، مما جعل حظ هذه القوى ضئيل في سوق العمل.
- مرحله بعد الاستقلال: وجدت الجزائر نفسها أمام اقتصاد مدمر، قابله هجرة الإطارات الفرنسية التي تركت فراغا كبيرا في مواقع مهنية مختلفة، ما دعا إلى طلب العمالة الأجنبية لاحتياجات سوق العمل، خاصة من المشرق العربي نظرا للقوى الجزائرية الغير مؤهلة والتي غالبيتها زراعية، وكذلك العدد الجدد محدود من الإطارات وهذا بسبب تفشي الأمية في وسط الجزائريين أثناء مرحلة الاستعمارية (شارف افروول نسرين، 2014، ص 49).
- مرحلة 1973-1989: شهدت هذه الفترة انخفاضا تدريجيا في معدل البطالة بعد خلق 150.000 منصب عمل في المتوسط الثانوي إلا انه مع مرور الوقت وبالتحديد سنة 1987 تزايدت البطالة بشكل حاد وذلك بعد الصدمة البترولية نتيجة لهذا تعدى معدل البطالة في هذه الفترة 21%.
- مرحلة 1990-1999 لم تتوقف نسبة البطالة عن الارتفاع في هذه المرحلة، حيث عرفت تزايد مستمرا خاصة سنة 1995 التي مست فيها البطالة أعلى مستويات بعد ما وصل عدد العاطلين عن العمل مليوني شخص هذه المرة الأولى التي بلغ فيها البطالة هذا المستوى، لان هذا الزحف لم يتوقف حيث وصلت إلى في نهاية السداسي الأول من 1998 إلى 30% وهذا بسبب الأزمة الاقتصادية التي تعرضت لها البلاد خلال هذه الفترة وما نتج عنها من سياسات التعديل الهيكلية التي نتج عنها تسريح آلاف العمال. (مغراوي محي الدين وآخرون، 2018، ص 9).
- مرحلة 1999 إلى يومنا هذا: لقد كان لبرامج التعديل الهيكلي أثر سلبي على مستوى التشغيل بالجزائر إضافة إلى تراجع حجم الاستثمار. مما أدى إلى تقليص الطلب على اليد العاملة، حيث تفاقمت نسبة البطالة لحد أنها أصبحت مقلقة. الأمر الذي حتم على الدولة إعداد برامج مخصصة لوقف تدهور وضعية العمل الناتجة عن الركود الاقتصادي وهذا باستحداث آليات الامتصاص البطالة

وهذا بإدماج الشباب مهنيا من جهة وأيضا دعم العمال المسرحين عن عملهم من جهة أخرى (الشارف اخر نسرين، 2014، ص 49).

د- مميزات سوق العمل في الجزائر:

- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل.
- عجز اليد العاملة المؤهلة وضعف التطور النسبي للحرف.
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض والطلب في مجال التشغيل.
- اعتماد المفرط على القطاع العام في خلق الوظائف.
- محدودية القطاع الخاص (شارف افول نسرين، 2014-2015، ص 45).
- يتميز سكان الناشطون الداخلون لسوق العمل بارتفاع نسبة الشباب بمعنى المجتمع الجزائري المجتمع فتي.
- ارتفاع التشغيل المؤقت عن التشغيل الدائم.
- أكثر المناصب الشغل تم إنشاؤها في القطاع الخدماتي (مولاي علي زهرة، ص 53).

ه- مؤشرات سوق العمل في الجزائر:

• الخصائص الديموغرافية لسكان الجزائر:

يظهر تأثير النمو السكاني على قوة العمل من منطلق أن حجم السكان وتوزيعهم يعد من العوامل المؤثرة في عملية التنمية واستغلال الموارد في مجتمع فغالبا ما يؤدي النمو السكاني المرتفع وانخفاض مستوى النمو الاقتصادي في المجتمع إلى ارتفاع مستويات البطالة، يظهر ذلك في تزايد عدد الوافدين الجدد إلى سوق العمل ما يؤدي إلى اختلال التوازن بين العرض والطلب في سوق العمل (عبد الحليم جلال، 2017، ص 279).

• مؤشر المشاركة في قوة العمل:

يعتبر مؤشر المشاركة السكان الناشطين اقتصاديا أو ما يسمى بمعدل النشاط ومن الأمور الهامة باعتباره يعكس مستوى التطور الاقتصادي والاجتماعي للبلد.

• مؤشر السكان المشتغلون في الجزائر:

تتجلى أهمية هذا المؤشر في قياسه لنسبه المشاركين في عملية الإنتاجية فكلما كانت نسبة هذا المؤشر متدنية دلت على ارتفاع نسبه الفئات الغير منتجة من إجمالي السكان، أي أنهم إنما متعطلين في وضعية البطالة أو أنهم خارج قوه العمل (الحلميلي سناء، شيببي عبد الرحيم، 2019، ص 90-91).

● مؤشر مستويات البطالة:

نقصد به الأشخاص المتعطلين الذين يكونون إلى جانب الأشخاص المشتغلين تلك القوة. يعد هذا المؤشر أحد وسائل القياس أداء سوق العمل من ناحية وجود توازن أو اختلال بين العروض العمل والطلب عليها ويتجلى ذلك في قدرة البلاد على خلق فرص عمل جديدة أو فقدانها في حالات انخفاض معدلات النمو نتيجة مختلف الأزمات (عبد الحليم جلال، 2017، ص 291-292).

3- سياسات مواجهة البطالة ضمن برامج التشغيل المختلفة:

أ- تعريف سياسة التشغيل:

تعرفها منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية OCDE: بأنها هي مجمل الوسائل المعتمدة من اجل إعطاء الحق لكل إنسان وكذا تكيف اليد العاملة مع احتياجات الإنتاج (جغرووي كمال، 2023، ص 03).

تشكل سياسة تشغيل منظومة من الإجراءات النوعية التي موضوعها سوق العمل وتؤثر هذه الإجراءات على جهة الطلب والجزء الآخر على جهة العرض كما يكون التأثير على الجهتين (مولاي لخضر عبد الرزاق، 2012، ص 191).

وتعرف أيضا بأنها مجموعة من الخطوات والمناهج والإجراءات المتخذة من قبل السلطة العمومية في معالجة موضوع التشغيل والتقليل من حدة البطالة مثل سياسة ما قبل التشغيل المنتهجة تشغيل الشباب وسياسة العمل بالتعاقد (سعدية الزيايدي، 2017، ص 188).

من خلال التعارف يظهر لنا أن سياسة تشغيل مجموعة من الخطوات والإجراءات المتخذة من طرف الدولة والهادفة لتوليد فرص عمل من خلال دعم الوظائف وتنشيط المشاريع الخاصة والهدف الرئيسي لهذه السياسات هو تحقيق توازن بين العرض والطلب على العمل وبالتالي الحد من مشكلة البطالة في المجتمع

ب- أهداف سياسات التشغيل في الجزائر:

(سعدية زيايدي، 2017، ص 186، 214، ص 189).

- مكافحة البطالة.
- تنمية ثقافة المقاوالتية.
- تكييف مخرجات التعليم والتكوين مع متطلبات العمل سوق العمل.
- تحسين وتعزيز آليات الوساطة في سوق العمل.
- ترقية التكوين التاهيلي بغرض تيسير الاندماج في عالم الشغل.

- تحسين عصرنة أسواق العمل.
- ترقية تشغيل الشباب

ج- برامج التشغيل:

- برنامج تشغيل الشباب **ENSEJ**: تمت الشروع في هذا الجهاز في جهاز الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب منذ سداسيه الثانية لسنة 1997 يغطي هذا الجهاز نوعين من النشاط: مساعدة على إنشاء مؤسسات مصغرة والتكوين لتدعيم إنشاء النشاطات

مهام الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب محددة بوضوح: تدعم وتنصح وترافق المقاولين الجدد طيلة مدة تطبيق مشاريعهم، مساعدة المقاولين الجدد في خطواتهم أمام المؤسسات المعنية بتحقيق الاستثمار وتأمين متابعة الاستثمارات (سيد اعمر أمانة. صمبة الزهرة، 2022، ص 86).

◀ برنامج عقود ما قبل الإدماج: يهدف هذا الجهاز إلى:

التخفيف من البطالة الخاصة في وسط الطبقة المتعلمة سواء الحاصلة على التأهيل الجامعي أو تأهيل مهني. تحقيق تكوين وخبرة المهنية تؤهل للمستفيدين من هذا الجهاز الاستفادة من تشغيل منصب دائم بخبرة مهنية مسبقة خاصة وان اغلب وان اغلب طلبات التوظيف تشترط الخبرة المهنية في هذا المجال (السعدية الزيايدي، 2017، ص 201)

◀ جهاز المساعدة على الإدماج المهني **DAIP**:

يهدف هذا الجهاز إلى تشجيع الإدماج المهني لطالبة الشغل المبتدئين تشجع كافة أشكال النشاطات والتدابير الرامية الى ترقية التشغيل الشباب خاصة برامج التكوين. يوجه الجهاز إلى ثلاثة فئات من طالبي العمل المبتدئين الفئة الأولى: شباب حاملي شهادة التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني. الفئة الثانية شباب الخارجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني والذين تابعوا تربصا مهنيا الفئة. الثالثة الشباب بدون تكوين أو تأهيل (عزيز بن رابح والزينة عرايش، 2013، ص 599).

- برنامج الأشغال ذات المنفعة العامة وذات الاستعمال المكثف لليد العاملة:

من الأهداف الرئيسية لهذا الجهاز هي تنمية وتطوير المجتمعات السكانية الأقل نمو بهدف إنشاء عدد معتبر من مناصب الشغل المؤقتة مع تطوير وصيانة الهياكل العمومية وذلك بتطبيق الأشغال ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية من صيانة الملحقات من طرف البلدية والولاية وقد سمح هذا الجهاز بإنشاء 175.131 منصب الشغل (سعدية زيايدي، 2017، ص 204).

• الصندوق الوطني للتأمين على البطالة:

يعمل هذا الجهاز على إعادة إدماج العاطلين عن العمل والحفاظ على الشغل وقد سمح بالاحتفاظ ب 1837 منصب الشغل في سنة 2004 كرس هذا الجهاز إمكانية تمويل أنشطة العاطلين عن العمل الذين تتراوح أعمارهم بين 35 إلى 50 سنة والذين سمح بالمصادقة على 20,642 ملف وهدفه حماية العمال المسرحين لأسباب اقتصادية خلال فترة مؤقتة قدرها ثلاث سنوات وناهك عن اعتماد فكرة خلق المؤسسات المتوسطة والصغيرة التي وضعت خصيصا للدعم فئة الشباب الراغبين في إنشاء مؤسسات وكذا العمال الذين تعرضوا لتسريح لأسباب اقتصادية فضيلة عاقل، ص 10).

4- منحة البطالة كسياسة وطنية لمحاربة البطالة:

• **تعريف منحة البطالة:** هي منحة مالية تدفع من الخزينة الوطنية الجزائرية للباطلين طالبي العمل لأول مرة حيث تم تأسيسها بموجب القانون 16/21 المؤرخ في 30 ديسمبر 2021 حيث اقرها رئيس الجمهورية الجزائرية عبد المجيد تبون لأول مرة في التاريخ الجزائري. حيث تعد الجزائر أول بلد خارج أوروبا تدفع منحة مالية للعاطلين عن العمل وكذلك المحبوسين الذين استوفوا مدة عقوبتهم ولا يتوفرون على مصدر دخل ضمن الشروط المنصوص عليها في هذا المرسوم حيث كلفت الوكالة الوطنية للتشغيل بتسيير هذا الجهاز ومراقبته. تقدر قيمة هذه المنحة ب ثلاثة عشر ألف دينار جزائري والتي تم رفعها إلى 15000 دينار جزائري تصرف لهم شهريا في حسابهم الجاري إلى غاية تنصيبهم في مناصب قارة (سي موسى عبد اللهو نشاد عبد الوهاب، 2023، ص106).

هي برنامج لمرافقة طالبي العمل لأول مرة وتحفيزهم والتكفل بهم أثناء مرحلة بحثهم عن عمل يحدد مبلغ المنحة البطالة التي يتقاضاها المستفيدين ب 13,000 دينار جزائري (جريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، ص 12). وقد تم رفعها إلى 15,000 دينار جزائري تطبيقا لقرار رئيس الجمهورية المتضمن رفع قيمة منحة البطالة من 13,000 دينار جزائري إلى 15,000 دينار جزائري شهريا (الاعلاوي نواري، 2023، ص67).

• الإطار القانوني لمنحة البطالة:

- أ- شروط الاستفادة من منحة البطالة: للاستفادة من منحة البطالة يجب على البطال طالب الشغل لأول مرة أن يستوفي الشروط الآتية وذلك وفقا لما نصت عليه المادة الثانية من المرسوم 22-70.
- أن يكون من جنسية جزائرية.
 - أن يكون مقيما في الجزائر.

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

- أن يبلغ سنة ما بين 19 و 40 سنة.
 - أن يكون مسجلا كبطال طالب للشغل أول مرة لدى مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
 - ألا يتوفر على دخل مهما تكون طبيعته.
 - أن يبرر وضعيته اتجاه الخدمة للوطنية.
 - ألا يكون مسجلا في المؤسسات التعليم العالي أو التكوين المهني.
 - ألا يكون قد استفاد من الأجهزة العمومية لدعم الأحداث وتوسيع النشاطات ومساعدة على الإدماج المهني والمساعدة الاجتماعية.
 - ألا يتوفر الزوج على أي دخل مهما تكن طبيعته (الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، ص11).
- ب- الإجراءات التطبيقية للاستفادة من منحة البطالة

إذا كان الشخص تتوفر فيه شروط الاستفادة من منحة البطالة سألغة الذكر فان العملية تمر بالمراحل الآتية:

- ◀ المرحلة الأولى: التسجيل في الوكالة الوطنية للتشغيل وتفعيل طلب الشغل.
- ◀ المرحلة الثانية: التسجيل في منصة منحة.
- ◀ المرحلة الثالثة: مراقبة الأهلية للاستفادة من منحة.
- ◀ المرحلة الرابعة: نتيجة المراقبة.
- ◀ المرحلة الخامسة: طبع وثائق الاستفادة من منحة.
- ◀ المرحلة السادسة: إيداع ملف المنحة على مستوى وكالة التشغيل (لعلوي نوري، 2023، ص 68-69).

ج- التزامات المستفيدين من منحة البطالة: تنص المادة الرابعة من المرسوم التنفيذي 22-70 على التزامات

التي يتعين على المستفيدين الخضوع لها لإبقاء على الاستفادة من منحة البطالة وهي:

- التقدم لدى المصالح الوكالة الوطنية للتشغيل بمكان إقامتك لتسجيل.
- الاستجابة إلى استدعاءات مصالح الوكالة الوطنية للتشغيل.
- عدم رفض عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته.
- عدم رفض التكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.

د- حقوق المترتبة على الاستفادة من منحة البطالة: حسب المادة السابعة للمرسوم التنفيذي رقم 22-70

مؤرخ في 9 رجب عام 1443 / 10 فبراير لسنة 2022 يحدد مبلغ منحة البطالة يتقاضى المستفيدين من منحة البطالة مبلغ يقدر ب 13,000 دينار جزائري وقد تم رفعها ل 15,000 دينار جزائري وذلك وفقا للمادة الأولى من مرسوم التنفيذي رقم 23-60 المعدل. وتدفع المنحة البطالة شهريا يتم صبتها عبر

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

مصالح البريد الجزائر. كما ينص المرسوم السالف ذكره في المادة السابعة أن تكاليف التغطية الاجتماعية في مجال التأمين عن المرض تقع على عائق الدولة. (المرسوم التنفيذي رقم 22-70 الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية، 2022، ص12).

ه- حالات توقف الاستفادة من منحة البطالة:

تنص المادة 09 من مرسوم التنفيذي رقم 22-70 على انه يتم وقف دفع المنحة في الحالات الآتية:

- تنصيب المستفيد أو زوجه في منصب شغل أو في إطار الأجهزة العمومية لدعم الأحداث وتوسيع النشاطات.
- بطلب من المستفيد.
- رفض المستفيد عرضي عمل مطابقين لمؤهلاته.
- رفض المستفيد تكوين يرمي إلى تحسين قابلية تشغيله.
- استفادة المعني أو زوجه من دخل مهما تكون طبيعته.
- وفاة المستفيد.

وحسب المادة 10 من نفس المرسوم يترتب على كل تصريح كذب أو تزوير في الوثائق من اجل الاستفادة من منحة البطالة وقف دفع منحة البطالة واسترداد المبالغ المحصلة عليها دون وجه حق (المرسوم 22 70)

و- فئات لا يمكنها الحصول على منحة البطالة:

- أن يكون الشخص لديه داخل الشهري ثابت أو عمل من قبل.
- أن يكون الشخص مسجلا في الغرفة الوطنية الزراعة.
- أن يكون الشخص لا يزال في المرحلة الدراسة.
- أن يحصل الشخص على دعم حكومي آخر.
- أن يكون لهذا الشخص سجلا تجاريا.

ي- أهداف منحة البطالة: أن تبني الدولة الجزائرية لخيار منحة البطالة له العديد من الأهداف ولا شك أن الظروف تبني هذه المنحة وشروط الاستفادة منها يشير إلى أن الدولة الجزائرية تسعى إلى تحقيق ما يلي:

- التخفيف من حدة الفقر الناتج عن البطالة في أوساط الشباب بشكل أساسي.
- الحد من آثار الأزمة الاقتصادية التي تمر بها الجزائر بسبب انخفاض أسعار النفط.
- احتواء غضب الشعب وتلبية المطالب الشعبية للحراك السياسي لسنة 2019.
- تخفيف معدل الجريمة والهجرة الغير الشرعية وتحقيق الأمن المجتمعي.

- تحقيق التوزيع العادل للثورة بين الأفراد.
- رفع مستوى التنمية البشرية والرعاية الاجتماعية للفئات المحرومة.
- تحقيق أهداف التنمية المستدامة لسنة 2030 (سعاد إبراهيم، 2023، ص710).

ن- تحديات ومعوقات سياسات التشغيل في الجزائر:

- عجز اليد العاملة المؤهلة وعدم توافق قوى العرض مع قوى الطلب
- عدم توافق بين مخرجات التكوين واحتياجات التشغيل
- وجود اختلالات بالنسبة لتقريب العرض من الطلب في مجال التشغيل
- عدم توفر شبكة وطنية لجمع المعلومات حول التشغيل
- انعدام المرونة في المحيط الإداري والمالي والذي يشكل عائقا أمام الاستثمار

عدم التحكم في آليات القانونية التي تتولى تنظيم يوق العمل (زواويد لرهاري وآخرون، 2018، ص57).

5- التكوين المهني التأهيلي في ظل منحة البطالة:

أ- التكوين المهني:

- مفهوم التكوين المهني: هو أحد أنواع التعليم يكتسب المنتسب إليه مهارات وسلوكيات تؤهله للقيام بمهنة معينة وله مجموعة من التعريفات نذكر منها:

يعرف بأنه المدخل لأي عمل لطابع حرفي يهدف إلى التعرف على مختلف الخدمات والعتاد والآلات والإجراءات وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة من الحرف. (عبد القادر بن زاوي. العمري واضح، 2012، ص174).

وهو أي نشاط يسمح لاكتساب تأهيل مهني أو مجموعة من المؤهلات أو المهارات المهنية المحددة مهما كان نوعها وذلك لأي إنسان بالغ مستعد لاحتلال منصب عمل، بغض النظر عن المستوى أو نوعية منصب العمل الذي سيحتله (حسن بالعجوز عبد القادر مطلب بصر، سنة 2018، ص28).

ويعرف أيضا على انه عبارة عن تكوين نظري وتطبيقي في مختلف التخصصات المهنية يتوجه لكل الذين يرغبون في اكتساب كفاءة مهنية حتى يتمكن لهم الدخول إلى عالم الشغل كما يتجه العمال الذين يرغبون في تحسين معارفهم ورفع مستوى تأهلهم وهذا تماشيا مع تطور الذي يشهده سوق العمل (أنين خالد سيف الدين وسلاميمنيير، 2012، ص151).

تشير مجمل تعريف السابقة إلى اتجاه واحد إن التكوين نشاط يقوم به الفرد يهدف من خلاله إلى اكتساب كفاءة ومهارة مهنية من اجل رفع قابليته لدخول سوق العمل.

• أنواع التكوين: يمس التكوين جميع فئات المجتمع من الشباب بطال إلى عاملين في ميادين مختلفة. دون إهمال الفئات العاجزة وذلك بهدف رفع كفاءتهم ليشغلوا مهن حسب تخصصهم بما يتناسب مع قدراتهم من بين أنواع التكوين الشائعة نجد كل من:

◀ التكوين قبل العمل: فالعامل الجديد الذي يسعى في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل قبل أن يستلم مهامه؛ ويوجه هذا النوع للصغار الداخلين لسوق العمل فهذا النوع من التكوين يزود العمال بمعلومات مفصلة عن كل ما يتعلق بالعمل

◀ التكوين أثناء العمل: وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذين يزاولونه حتى يظل العامل على اتصال دائم بالتطورات والتجديدات التي شملت عمله ويخص هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية يسمى بالتكوين المستمر (قويجيل منير، 2013 - 2014، ص 50).

◀ تكوين المتخلفين ويسمى أيضا التأهيل المهني: وهو تكوين الشخص المعوق من اجل لاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصه عمل مناسبة تساعد بان يكون شخصا منتجا ومعتمدا على نفسه (قويجيل المنير، 2013-2014، ص 50).

• أنماط التكوين: قطاع التكوين يضمن تكويننا في مستويات انطلاقا من العمال المختصين (المستوى الأول) إلى التقنيين الساميين (المستوى الخامس) في مختلف أنماط التكوين التالية:

◀ التكوين الإقليمي: هو نوع من أنماط التكوين المهني يسعى إلى إكساب تأهيل معين داخل مؤسسة تكوينية للفرد المبتدئ الراغب في التكوين باستعمال التجهيزات التعليمية. ويدعم هذا التكوين بالتربصات في وسط المهني أي خارج مؤسسة تكوينية (قبلي خضراء، ص 195).

◀ التكوين عن طريق التمهين **Formation Ditadistance**: الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء الممتهن تأهيلا مهنيا في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة العمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية ويتم الاهتمام بالممتهن من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكتسب الممتهن بذلك مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع. أما جانب النظري فيأخذه الممتهن ويستفيد منه على المستوى مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تكوينه (ورغي سيد احمد وين معاشو مهاجي، 2020، ص 63).

◀ التكوين المهني عن بعد **Continue La Formation**: وهو تكوين يتم بالمراسلة ويتكفل به المركز الوطني التعليم المهني C.N.E.P.D. عن بعد ويتم في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ويمنح نفس الشهادات أو الدبلوم دولة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني. (قويجيل منير، 2013 - 2014، ص 73).

◀ **التكوين المسائي dit en cours du soir la formation** هو نمط موجه للعمال والموظفين الراغبين في اكتساب تأهيل معين أو يطمحون لرفع مستواهم وكذا تحسين مسارهم المهني ويتم في مراكز التكوين المهني مساء (ا لشارف افول نسرين، 2014 - 2015، ص 77).

◀ **التكوين المتواصل la formation continue** وهو نمط يتضمن تكويننا لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم ويسمى كذلك بالتكوين أثناء الخدمة والهدف من وراء هذا النمط هو ضمان تحسين الكفاءة أي الرسكلة وتجديد المعلومات كل ذلك قصد السماح للأشخاص بالتكيف مع تطور وتجديد التقنيات وأساليب الإنتاج (ورغي سيد احمد بن معاشو مهاجم، 2020، ص 63).

يتبنى قطاع التكوين أنواع وأنماط مختلفة لتكوين التكوين ويبرز ذلك محاولته في توفيره قدر أكبر من أساليب التكوين بغرض وضع المتكون أمام اختيارات كثيرة يمكنه اختيار ما يتناسب مع قدراته وظروفه.

• وظائف التكوين: تتمثل فيما يلي:

- ◀ **التعود والتكوين عادات:** فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له. تقليل الجهد الجسمي والعقلي: تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإدراكه يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي والعقلي المبذول في أداء العمل بحيث تصبح الحركات الطائشة التي كان يؤديها الشخص أثناء التكوين لا وجود لها بعد عمليه التكوين وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل.
- ◀ **رفع الروح المعنوية:** بحيث ترتفع معنويات المتكون وتزيد ثقته بنفسه واعتزازه بأعماله وهذا يساعد على تقدم وترقي ومن ثم زيادة الإنتاج والخدمات.
- ◀ **الدقة والسرعة في العمل:** يظهر التكوين تغييرات على التي تطرأ على أداء العمال حركتهم لحركات منظمة إذ يقل الوقت وتصبح الحركات أكثر اتساقا ويتعلم الفرد السرعة والثقة في الحركات ويكتسب مهارات. (قويجيل منير، 2013 - 2014، ص 54).

يؤدي التكوين المهني وظائف تساعد على التعود على العمل واخذ الخبرة والمهارة بالإضافة إلى رفع المعنويات المتكون وزيادة ثقته في نفسه فمن خلال هذه الوظائف يمكن للمتكون تحقيق أغراضه العملية.

• واقع نظام التكوين في الجزائر

تطور قطاع التكوين في الجزائر: عرف قطاع التكوين المهني تحولات مست عدة جوانب منها أهداف التكوين حيث تحول من تكوين الكبار إلى استقبال متسربين من التعليم العام وأيضا تلبية حاجات اقتصادية من الأيدي العاملة

● ما قبل الاستقلال: ظهر سنة 1945 تحت اسم مصلحة التكوين المهني الجزائري مسيرة من طرف الديوان الجهوي للعمل بالجزائر. كان التكوين في آجال قصيرة لليد العاملة المؤهلة في قطاع البناء والأشغال العمومية خاصة لأجل تلبية الحاجات الاقتصادية الفرنسية بصفة أدق لأجل بناء فرنسا المدمرة (شارف افول نسرين، 2014 - 2015، ص72)

● بعد الاستقلال: خلف الاستعمار الفرنسي غداة الاستقلال حوالي 40 مركز مهني تقدم تكوينات في حرف البناء والتكوينات للفتيات في الفنون المنزلية و الصناعة التقليدية حيث أدت الأوضاع المزرية التي خلفها الاستعمار الفرنسي إلى ضرورة تبني برامج تنمية واسعة في مختلف المجالات وإعطاء الأولوية للعناية بالتعليم والتكوين المهني فهذا ما أسرف عن إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات مزودة بمجلس وطني استشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات في أوت 1962 بقيت هذه الوضعية إلى غاية بداية السبعينيات حيث قامت المؤسسات الصناعية بإنشاء مراكز للتكفل لتكوين اليد العاملة التي تحتاجها تم إنشاء هيئة عمومية للتكوين المهني في منتصف السبعينيات وضع برامج بناء 100 مركز تكوين في نهاية السبعينيات وبداية سنة 1980 تم إنشاء جهاز وطني للتكوين المهني (جمادى ليلي و سامية الزيتوني، 2014، ص161).

● مستويات التكوين المهني بالجزائر:

● تشمل الأنماط السالفة الذكر خمس مستويات تأهيلية وهي كالتالي:

◀ المستوى الأول: عامل متخصص لأي شهادة تكوين المهني المتخصص مدة تكوين تكون 6 أشهر أما المستوى الدراسي اقل من السنة الرابعة متوسط.

◀ المستوى الثاني: عامل مؤهل أي شهادة الكفاءة المهنية مدة التكوين 12 شهر أما المستوى الدراسي الرابع الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.

◀ المستوى الثالث: عامل ذو تأهيل أي شهادة تحكم مهني ومدة التكوين 18 شهر أما المستوى الدراسي الرابعة متوسط أو التاسعة أساسي.

◀ المستوى الرابع: عامل تحكم أي شهادة تقني ومدة تكوين 36 شهر والمستوى الدراسي الثالث ثانوي (الشارف افول نسرين، 2015 - 2014، ص 80).

الملاحظ إن الاختلاف بين المستويات يكمن في المستوى التعليمي ومدة التكوين التي يخضع لها المتكون.

● أهداف التكوين المهني في الجزائر:

- تنمية الاتجاهات الايجابية لدى المتدربين لاحترام العمل.
- المساهمة في تنمية القدرات الجسمية والعقلية والوجدانية للفرد.
- الموازنة بين المهارات التي يحصل عليها الطالب وبين حاجات المجتمع ومتطلبات التنمية.

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

• تعزيز القدرات الدارس على فهم مبادئ العلمية والتطبيقية المستخدمة في مختلف مجالات العمل والإنتاج (سامعي توفيق، 2010 - 2011، ص101).

• يعمل التكوين على ضمان وصول المتكون إلى مختلف المعارف والمهارات لأدائه مهنة وكذلك تكوين اتجاهات اتجاه وظيفة معينة لتمكينهم من إعالة نفسه ماديا من خلال إكسابه مهنة.

التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة:

وفق تصريح مدير تنظيم سوق العمل والضبط الوكالة الوطنية للتشغيل "فيصل العربي" انه تم تخصيص 88,000 مقعدا بيداغوجيا موزعة على 887 مؤسسة في قطاع التكوين والتعليم المهنيين وهذا لفائدة المستفيدين من منحة البطالة الذين لم يستفيدوا من أي تكوين من قبل وذلك بهدف السماح لهم بالاستفادة من منصب شغل من إدماج مهني.

• آليات التكفل بعملية تكوين المستفيدين منحة البطالة: أشار المنشور الوزاري المشترك المؤرخ في 24 مارس 2022 إلى أن التكوين التأهيلي أولي من ثلاثة إلى ستة أشهر حضوريا يؤطره أساتذة التكوين والتعليم المهنيين حسب التخصصات والحجم الساعي القانوني للمكون. مع إمكانية استغلال التجهيزات البيداغوجية بصفة عقلانية، مع تحسيس المستعملين بأهمية المحافظة عليها.

وبهذا الغرض تنشأ لجنة مشتركة على المستوى المديرية الولائية للتكوين والتعليم المهنيين، وتتكون من مدير التكوين والتعليم المهنيين بالولاية، مدير التشغيل بالولاية، رئيس الفرع الولائي للتشغيل.

يكمن دور هذه اللجنة في:

• إعداد القوائم الاسمية لطالبي الشغل لأول مرة ومسجلين عبر المنصة الرقمية "منحة" لاسيما الذين لا يتوفرون على تأهيل.

• مقارنة القوائم الاسمية المرسله مع التخصصات الموجودة في كل ولاية.

• تفتح المنصة الرقمية "مهنتي" لتمكين المعنيين بالتسجيل في التخصصات المتوجة بشهادة تأهيل مهني أولي.

• يتعين على مصالح وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي ومصالح وزارة التكوين والتعليم المهنيين حسب العمل على ربط المنصتين "مهنتي" و"منحة" من اجل تبادل المعلومات والمتابعة وتقييم الرقابة.

• تستخرج وتبلغ القوائم الاسمية للمسجلين في منصة "مهنتي" إلى مصالح الفروع الولائية للتشغيل بقصد تبليغ المعنيين بضرورة الالتحاق بالدورة التكوينية. (منشور وزاري مشترك يحدد الآليات العملية

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

للتكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة. (وزارة التكوين التعليم المهنيين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 15 سبتمبر 2022)

الشروط المتعلقة بعملية التكوين:

- على المعني بالدورة التكوينية التقرب من مكاتب الإعلام والمؤسسات التكوينية من اجل أقصاه 72 ساعة من يوم التبليغ، في حالة عدم التحاق يبلغ مرة ثانية وبعد مرور 48 ساعة دون رد يلغى حق الاستفادة من منحة البطالة.
- غياب لمدة ثلاث أيام دون مبرر يترتب عنه تعليق الاستفادة من منحة البطالة للشهر ذاته
- غياب لمدة سبع أيام بدون مبرر قانوني يعتبر تخلي عن التكوين ويفضي الى إلغاء حق الاستفادة من منحة البطالة
- غياب لمدة عشر أيام بمبرر يترتب عنه تعليق حق الاستفادة من منحة البطالة، في انتظار إعادة برمجة المعنيين بهذا التكوين في دوره تكوينية أخرى.
- تتوج الدورة بشهادة إدارية من قبل مدير المؤسسة التكوينية، تسلم الشهادة التأهيل المهني للمتكونين الناجحين في الامتحانات النهائية من في اجل أقصاه سبع أيام من تاريخ الإعلان عن النتائج.
- تسلم القوائم الاسمية للمتكونين الناجحين لمديرية التشغيل بالولاية مع نسخة منها إلى رئيس الفرع الولائي للتشغيل لتحسين المعطيات المتعلقة بالمستفيدين منحة البطالة (منشور وزاري مشترك يحدد الآليات العملية للتكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة. وزارة التكوين التعليم المهنيين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي 15 سبتمبر 2022).

العلاقة بين تكوين المستفيدين من منحة البطالة وسوق العمل:

هذان المفهومين متصلين بإطار تعزيز القدرات العمالية والحد من البطالة. التكوين المهني يقدم تعليما وتدريباً مخصصاً يهدف إلى إكساب الأفراد بالمهارات الضرورية لسوق العمل. مما يعزز فرص هؤلاء في الحصول على وظائف مناسبة. ومن جهة أخرى تقدم منحة البطالة كدعم مالي مؤقت للباحثين عن عمل والمستوفين لشروط معينة العلاقة بين هذه المفاهيم تكمن في دور التكوين في تقليص الحاجة لمنحة البطالة بحيث يمكن الأشخاص من الانخراط بشكل أسرع وأكثر فعالية في سوق العمل.

خلاصة الفصل:

الفصل الثالث: سياسات التشغيل والبطالة في الجزائر.

استعرضنا في هذا الفصل العلاقة بين المتغيرات الدراسة في الشق الأول تطرقنا إلى البطالة وسياسات المكافحة لها في الشق الثاني تطرقنا إلى التكوين المهني واخصنا بالذكر تكوين المستفيدين من منحة البطالة.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

تمهيد

1. - جداول البيانات الشخصية

2- نتائج تحليل الفرضيات

2-1. نتائج الفرضية الأولى: يساهم التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في بناء توجهات إيجابية نحو الاندماج في سوق العمل.

2.2. نتائج الفرضية الثانية: "الأهداف المشتركة بين التكوين والمتكون المستفيد من منحة البطالة تساهم في تسهيل اندماجهم في سوق العمل"

3. تفسير ومناقشة النتائج

خلاصة الفصل الرابع

تمهيد:

أقدم في هذا الفصل نتائج الدراسة الميدانية، من خلال التأكد من صحة الفرضيات التي قدمتها في تصوري للموضوع. وقد تمثل ميدان البحث في مسح للمستفيدين من منحة البطالة المسجلين بمركز التكوين المهني ل. وبعد الحصول على إجابات المبحوثين من خلال الاستمارة قمنا بتحليل المعطيات بواسطة برنامج التحليل الإحصائي SPSS، الذي أعطى لنا مجموعة من الجداول الوصفية والثائية. لتحليل إجابات المبحوثين، والوصول الى نتائج الدراسة وتفسيرها.

1- جداول البيانات الشخصية:

الجدول رقم (01): يمثل توزيع العينة حسب متغير الجنس.

النسبة (%)	التكرار (ك)	الجنس
54.9	50	ذكر
45.1	41	أنثى
100	91	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أعلاه أن ان العينة تتوزع حسب متغير الجنس بنسبة 54.9% ذكور و 45.1% إناث. من خلال هذه النسب يظهر لنا أن نسبة الذكور أكثر استجابة لاستدعاء التكوين المهني في بلدية سيدي علي مقارنة بالإناث، وذلك لأن الذكور أكثر عرضة للتسرب المدرسي. أو ربما تحملهم لمسؤولية الأسرة خاصة في حالة وفاة رب العائلة أو في حالة زواجه ، لذلك لا يخاطرون بمنحة البطالة التي تعتبر في نظرهم مصدر للرزق. بينما الإناث فقد يواجهون صعوبة في التوجه للتكوين بسبب رفض الأب أو الزوج أو عدم استطاعتهم التوفيق بين التكوين والحياة الاجتماعية لذا يختارون رفض استدعاء التكوين والتخلي عن منحة البطالة. وبذلك نقول أن منحة البطالة تعد حافزاً لالتحاق الشباب بمراكز التكوين المهني، حيث تخفف العبء المالي وتسمح لهم بالتركيز أكثر على التكوين.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

*العينة تضم متكونين من أعمار متقاربة لذا ارتأينا توزيعها توزيعاً علمياً وذلك بحساب المنوال mode حسب الجدول الآتي :

- الجدول رقم (02): يمثل توزيع العينة حسب متغير السن.

النسبة (%)	التكرار (ك)	السن
36.3	33	أصغر من 28 سنة
63.7	58	من 28 سنة فأكثر
100	91	المجموع

يتضح لنا من الجدول أعلاه أن هناك 36.3% من مجتمع الدراسة تقل أعمارهم عن 28 سنة ونسبة 63.7% تتراوح أعمارهم من 28 سنة فأكثر.

ونستنتج من ذلك أن أغلب أفراد العينة أعمارهم 28 سنة فأكثر ما يفسر أن برنامج تكوين المستفيدين من منحة البطالة يستهدف فئة عمرية متقدمة لضمان تكوينهم وتوجيههم بشهادة تأهيل مهني وتحويلهم إلى طاقات بشرية قبل بلوغهم سن الأربعين، أي سن توقف استفادتهم من منحة البطالة.

- جدول رقم (03): يمثل توزيع العينة حسب متغير المستوى التعليمي.

النسبة (%)	التكرار (ك)	المستوى التعليمي
2.2	2	أمي
25.2	32	ابتدائي
59.3	54	متوسط
3.3	3	ثانوي

نلاحظ من خلال 59.3% من تعليمي متوسط. التلميذ أكثر عرضة للمستوى التعليمي

الجدول أن أعلى نسبة المبحوثين لهم مستوى وهي المرحلة التي يكون فيها للتسرب المدرسي. يليها الابتدائي بنسبة 25.2%

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

ويرجع ذلك الى	جامعي	0	0	الغياب المدرسي المتكرر
الذي يؤدي الى	المجموع	100	91	الطرد من المؤسسة التعليمية،
أما المستوى				التعليمي ثانوي فقدرت

نسبته في مجتمع البحث ب 3.3% فالأفراد في هذه المرحلة يفضلون كسب المال بدل إكمال تعليمهم. أما المستوى الأمي فندجها نسبة متدنية بقيمة 2.2% يمكن أن يرجع سبب ذلك إلى موقعهم الجغرافي المنعزل عن المدارس، غياب وسائل النقل، الظروف الاجتماعية الصعبة.

- جدول رقم (04): يمثل توزيع العينة حسب متغير التخصص.

التخصص	التكرار (ك)	النسبة (%)
مساعد بناء	22	24.2
خياطة وتجميع ملابس	40	44
إنشاء وتشغيل بستان	29	31.9
المجموع	91	100

يشرح الجدول فئات التخصص فوجد،

خياطة وتجميع الملابس التي قدرت نسبتها ب 44% و الموجهة لفئة النساء المستفيدات من منحة البطالة، يليه تخصص إنشاء وتشغيل البستان بنسبة 31.9% وجد هذا التخصص قبولا عند المبحوثين عكس تخصص مساعد بناء و قدرت نسبة هذا الاخير ب 24% ويرجع هذا الاختيار حسب المقابلات الاستطلاعية الى تصورهم لمهنة مساعد بناء والتي يرونها مهنة صعبة مقارنة بمهنة انشاء وتشغيل بستان.

- جدول رقم (05): يمثل توزيع العينة حسب الحالة العائلية.

النسبة (%)	التكرار (ك)	الحالة العائلية
56	51	أعزب
41.8	38	متزوج
2.2	2	مطلق
0	0	أرمل
100	91	المجموع

الجدول الأعلى ان 56%

تشير بيانات

من مفردات الدراسة "أعزب" وذلك راجع لحالة البطالة وعدم قدرتهم على تحمل أعباء أسرية، حلت حالة "متزوج" في المرتبة الثانية بنسبة 41.8% وذلك يرجع الى معدلات العمر التي يتمتع بها مجتمع الدراسة والتي تفوق أغلبها 28 سنة، وهو السن المناسب للزواج خاصة بالنسبة للنساء حلت نسبة "مطلق" في المرحلة الثالثة حيث قدرت ب 2.2% .

- جدول رقم (06): يمثل توزيع العينة حسب متغير مدة الاستفادة من منحة البطالة.

النسبة (%)	التكرار (ك)	مدة الاستفادة
51.6	47	أقل من 12 شهر
47.3	43	من 12 إلى 24 شهر
1.1	01	أكثر من 24 شهر
100	91	المجموع

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال هذا الجدول أن أغلبية مجتمع الدراسة تقل مدة استفادتهم من منحة البطالة عن 12 شهر حيث قدرت نسبة هذه الفئة ب 51.6% وقدرت نسبة من استفادوا من منحة البطالة ما بين 12 شهر إلى 24 شهر بنسبة 47.3% أما من استفادوا من منحة البطالة لأكثر من 24 شهر قدرت نسبتهم ب . 1.1% . لأن برنامج التكوين التأهيلي لم يتم اعتماده الا سنة 2022.

2- نتائج تحليل الفرضيات

2-1. نتائج الفرضية الاولى:

" مساهمة التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في بناء توجهات إيجابية نحو الاندماج في سوق

العمل"

- جدول رقم (07): يمثل توزيع العينة حسب متغير المصادر الاضافية للدخل.

النسبة (%)	التكرار (ك)	مصادر إضافية للدخل
15.4	14	عمل يومي
53.8	49	إعالة أسرية
30.8	28	لا يوجد
100	91	المجموع

نلاحظ من خلال جدول أعلاه أن 53.8% من مجتمع الدراسة يعتمدون على الاعالة الاسرية فالستفيدين من المنحة يقيمون مع الاهل ويعتمدون على الأسرة كمعيل. اما من يزاولون عمل يومي فتقدر نسبتهم ب 15.4%. وكأمثلة على الأعمال اليومية نجد الفلاحة أو البناء أو صيانة وغسل السيارات كذلك يزاولون عمل تجاري لكن بدون سجل تجاري. يبين ذلك أن منحة البطالة أصبحت المعيل الأول للشباب الجزائري البطال. فهي تساعد في التخفيف من الصعوبات المادية، بينما يراها البعض لا تكفي للعيش فيعتمدون على الاعالة الأسرية. والبعض الآخر على العمل بالدوام الجزئي خارج فترة التكوين، كما أن 30% من المجتمع الدراسة يعتمدون على المنحة فحسب كمصدر للدخل.

- جدول رقم (08): يمثل توزيع العينة حسب متغير التوقعات المهنية بعد الانضمام للتكوين.

التوقعات من التكوين	التكرار (ك)	النسبة (%)
الحصول على وظيفة في تخصصك	44	48.4
بدء مشروع خاص بك	43	47.3
لا شيء	4	4.4
المجموع	91	100

من خلال جدول نلاحظ أن 48.4% من مجتمع الدراسة يرغب في الحصول على وظيفة في تخصص من 47.3% منهم يرغب في بدء مشروع الخاص به، يبين ذلك أن التكوين يعتبر فرصة للخروج من البطالة وتحقيق حراك مهني سواء في الحصول على وظيفة في التخصص، أو إقامة مشاريع خاصة. وهذا راجع إلى أن التكوين هدفه الاساسي هو إدماج هذه الفئة في سوق العمل، ومساعدتها على تحسين ظروفها الاجتماعية والاقتصادية. أما نسبة 4.4% فقط أجابوا بلا شيء. فحسب المقابلات الاستطلاعية هم يرفضون دخول سوق العمل وذلك راجع إلى عدم رضاهم عن التخصص أو رفض الزوج لدخول زوجته سوق العمل بالنسبة للنساء. وذلك ما أكدته استاذة تخصص خياطة وتجميع ملابس بمركز التكوين بسيدي علي بحيث صرحت خلال مقابلي معها بما يلي:

(المتكونات لا يستطعن العمل لأن معظم المتكونات المستفيدات من منحة البطالة لا يعملن ولديهم أطفال ومسؤوليات. فهن يفكرن في ممارسة الخياطة في المنزل لكن لا اظنهن قدرات على الخروج الى سوق العمل).

مما يعني أن فئة النساء تجد صعوبة في الاندماج في سوق العمل بسبب التزامتهن الاجتماعية والأسرية.

- جدول رقم (09): يمثل توزيع العينة حسب فرص العمل في مجال التخصص.

فرص العمل	التكرار (ك)	النسبة (%)
متاحة	20	22
غير متاحة	71	78
المجموع	91	100

يتضح من خلال جدول أن 78% من مجتمع الدراسة يرون أن فرص العمل في سوق العمل غير متاحة في مجال تخصصهم، بينما يرى 22% آخرون أنها متاحة. فأزمة التشغيل في الجزائر ليست مرتبطة بالمؤهلات فقط. فالبطالة منتشرة عند أصحاب الشهادات والمؤهلات المهنية كما هي منتشرة عند الفئات الغير مؤهلة مهنيا.

- جدول رقم (10): توزيع العينة حسب نية لتطوير المهارات في التخصص.

تطوير المهارات في التخصص	التكرار (ك)	النسبة (%)
نعم	60	65.9
لا	17	18.7
لم أفكر في الأمر	14	15.4
المجموع	91	100

نلاحظ أن 65% من مجتمع الدراسة يريدون تطوير مهاراتهم في التخصص بينما 18.4% منهم لا يريدون تطوير مهاراتهم و 15.4% لم يفكروا في الأمر. يرجع هذا إلى الوعي بمتطلبات سوق العمل والتغيرات الاجتماعية والاقتصادية ، بالنسبة لمن يريدون تطوير مهاراتهم قد يكون لديهم دافعية واضحة للمضي قدما في مسارهم المهني ما يساهم في الحفاظ على نظام والاستقرار الاجتماعي في حين هناك ما يقدر بنسبة 18.4% من مجتمع البحث لا يريدون تطوير مهاراتهم ،قد تعكس هذه النسب مجموعة الأفراد الذين يشعرون بالرضا عن مهاراتهم المكتسبة خلال التكوين الحالي أو التزامات شخصية او مالية تحول دون ذلك .أما 15.4% الذين لم يفكروا

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

في الأمر هذه الشريحة قد تتضمن أفراد غير مدركين لأهمية التكوين التأهيلي أو قد لا يرون فيه حاجة ملحة في الوقت الراهن.

- جدول رقم (11): يمثل توزيع العينة حسب مجالات تطوير المهارات.

مجالات تطوير المهارات	التكرار (ك)	النسبة (%)
عبر الانترنت	38	41.8
معاهد متخصصة	24	26.4
تربصات ميدانية	29	31.9
المجموع	91	100

من خلال جدول السابق نقول أن الفئة الأكبر والتي تمثل نسبة 41.8% يفضلون أن يطوروا مهاراتهم عبر الانترنت وذلك لاختصار الوقت والمال ثم انه يمكن أن يكون هذا التطوير في أي وقت يريد المتكون بدون إلتزام وفيما يراه المتكون أنه يحتاج لتطوير مهاراته فيه. في حين هناك 31.9% من المبحوثين يفضلون أن يطوروا مهاراتهم عن طريق التربصات الميدانية ويمكن تفسير ذلك انطلاقاً من كونها تقدم تعليم تطبيقي مقارنة بالإنترنت وذلك يساهم بشكل كبير في تطوير مهارات المتربص. صرح 26% من المبحوثين بتفضيلهم التوجه لمعاهد متخصصة وكانت النسبة الأدنى لأن ذلك يحتاج إلى المال والالتزام من طرف المتكون.

- جدول رقم (12): يمثل توزيع العينة حسب ممارسة المهارات المكتسبة في مشاريع شخصية وتطوعية.

ممارسة المهارات المكتسبة	التكرار (ك)	النسبة (%)
دائماً	13	14.3
أحياناً	40	44

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

41.8	38	نادراً
100	91	المجموع

من خلال جدول نلاحظ ان 41.8% من المتكويين المستفيدين منحة البطالة صرحوا أنهم نادرا ما يمارسون مهارات المكتسبة في مشاريع شخصية وتطوعية في حين صرح 44% منهم أنهم احيانا ما يفعلون ذلك ، و 14.3% فقط صرحوا أنهم دائما ما يمارسون المهارات المكتسبة في مشاريع شخصية وتطوعية وقد يرجع ذلك إلى الطلب على التخصص المبحوثين في الحياة اليومية. أو عدم توفر أدوات العمل المطلوبة لأداء هذه المهام عند المبحوث كتصريح الأستاذة تخصص خياطة وتجميع ملابس ان أغلب المتكويين ليس لديهم آلة خياطة.

- جدول رقم (13): يمثل توزيع العينة حسب العوامل التي تعتبر مهمة في مكان العمل.

النسبة (%)	التكرار (ك)	العوامل المهمة في مكان العمل
28.6	26	الاعتراف بقدرات العامل
51.6	47	الأجر والمزايا
19.8	18	تشكيل علاقات جديدة
100	91	المجموع

من خلال جدول الاعلى نلاحظ ان اغلب افراد العينة أكدوا على ان الاجر والمزايا هو العامل الاهم في مكان عملهم في المستقبل قدرت نسبة هذا التصريح ب 51.6% في حين ان 28.6% يفضلون الاعتراف بقدرات العامل اما النسبة التي قدرت ب 19.8% اختاروا تشكيل علاقات جديدة داخل مكان العمل.

أعتبر عامل الاجر والمزايا الاهم من طرف اغلب المبحوثين يعكس ذلك قيمة الحوافز المادية في تحديد جودة مكان العمل بحيث تأثر على الامن الاقتصادي للفرد وقدرته على تلبية الحاجات والرغبات. ويعبر خيار الاعتراف بقدرات العامل على حاجة هؤلاء الى التقدير وشعورهم بأنهم فاعلين في المجتمع والانتماء للمؤسسة مما يؤدي

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

الى رفع مستوى الاداء والرضا الوظيفي. كما يبرز عامل تشكيل علاقات جديدة في مكان العمل دور العلاقات الغير رسمية و بناء الروابط الاجتماعية في الشعور بالرضا في العمل.

- جدول رقم (14): يمثل توزيع العينة حسب إستراتيجية البحث عن عمل بعد التكوين.

النسبة (%)	التكرار (ك)	إستراتيجية البحث عن عمل بع التكوين
3.47	43	عن طريق وكالات التشغيل
13.2	12	عبر الانترنت
25.3	23	عن طريق العلاقات الشخصية والعائلية
14.3	13	التواصل مع أصحاب العمل
100	91	المجموع

يتوزع مجتمع البحث حسب الجدول اعلاه ان 3.47% يعتمدون على وكالات التشغيل كإستراتيجية للبحث عن عمل يرجع ذلك الى انها الطريقة الأولى للبحث عن عمل. بالاضافة اعتبار وكالات التشغيل مؤسسة رسمية تحضى بثقة المبحوثين . يستخدم استراتيجية البحث عمل عن كريق الانترنت 13.2% من مجتمع البحث ترجع هذه النسبة الى حداثة رقمنة التمهيين والبحث عن المهن في الجزائر. وعدم الثقة في الفضاء الرقمي. بينما هناك 25.3% يتبعون أسلوب العلاقات الشخصية والعائلية للبحث عن وظائف. تشير هذه الإستراتيجية إلى دور الشبكات الاجتماعية ورأس المال الاجتماعي في البحث عن عمل، حيث يُعتبر الدعم الشخصي والعائلي مصدراً مهماً للفرص. وهناك فئة التي تتواصل مع ارباب العمل بشكل مباشر قدرت نسبتها ب 14.3% مما يوضح استقلالية هذه الفئة ومبادرتها في البحث عن عمل لأن ذلك يساهم في بناء علاقات مهنية.

- جدول رقم (15): يمثل توزيع العينة حسب القطاع المفضل للعمل.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

النسبة (%)	التكرار (ك)	القطاع المفضل
11	10	القطاع الخاص
35.2	32	القطاع العام
2.2	2	العمل الجماعي
51.6	47	العمل لحساب نفسي
100	91	المجموع

نلاحظ من خلال جدول اعلاه ان 35.2% من المجتمع الدراسي يفضلون العمل في القطاع العام اما نسبة 11% فتعبر عن المبحوثين الذين يفضلون العمل في القطاع الخاص في حين 51.6 بالمئة من المجتمع الدراسة يفضلون العمل لحساب أنفسهم أما العمل الجماعي يفضله 2.2% فقط من مجتمع الدراسة .

وتعود هذه الافضلية العمل للحساب الخاص على قطاعات الأخرى، نظرا للمشاكل الموجودة في القطاعين العام والخاص، مما يقلل الإنتاجية وكذلك الالتزام بأوقات العمل .

كما تعود افضلية العمل في القطاع العام مقارنة بالقطاع الخاص إلى أنه يضمن استقرار وظيفي وحوافز أكثر كالاستفادة من عطل. أما العمل الجماعي فحصل على نسبة أقل يشير ذلك إلى قلة الوعي بهذا القطاع فهو لا يجذب المبحوثين مقارنة بالقطاعات الأخرى لأنه لا يوفر نفس مستوى الأمان الوظيفي والمنافع المادية.

- جدول رقم (16): يمثل توزيع العينة حسب إمكانية توفر وظيفة براتب مساوي لمنحة البطالة.

النسبة (%)	التكرار (ك)	حالة توفر الوظيفة
37.4	34	العمل
62.6	57	الاستفادة من المنحة

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

100	91	المجموع
-----	----	---------

يلاحظ من الجدول أنه 62.6% من مجتمع الدراسة اختاروا الاستفادة من منحة البطالة بدل العمل بأجر مساوي لقيمة المنحة في حين 37.4% يريدون العمل بأجر مساوي المنحة.

يفسر هذا أن منحة البطالة ساهمت في رفع مستوى المعيشة مما جعل وقد يعود ذلك إلى عدم وجود فرص توظيف مناسبة في سوق العمل. أما بالنسبة لمن اختاروا العمل بدل الاستفادة من منحة البطالة لاعتبارها حل مؤقت وليس دائم.

وفق تصريحات أستاذ تخصص مساعد بناء:

(المنحة أصبحت تشكل عائق أمام العمل فالمتكويين لا يرغبون في العمل ويفضلون الاستفادة من الامتيازات والمساعدات الاجتماعية التي تقدمها الدولة. أما الفئة التي تقول بأن منحة البطالة هي حل مؤقت وأنا قيمتها المادية غير كافية ويرغبون في العمل هم فئة المتزوجين الذين لديهم أطفال).

يبين ذلك أن المستفيدين من منحة البطالة أصبح يتجه لخيار العمل لعجز منحة البطالة من تغطية تكاليف عيشه.

2-2. نتائج الفرضية الثانية:

"الأهداف المشتركة بين التكوين والمتكون المستفيد من منحة البطالة تساهم في تسهيل اندماجهم في

سوق العمل"

- جدول رقم (17): يمثل توزيع العينة حسب الدوافع التي تجعل من أن التكوين يكسب المهارات.

الدوافع	التكرار (ك)	النسبة (%)
موارد التعلم المتوفرة	46	6.50
الخلفية المهنية السابقة	45	5.49

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

100	91	المجموع
-----	----	---------

حسب الجدول هناك تقارب بين نسبة من يرون أن يرون أن الخلفية المهنية السابقة، هي المساهم الأكبر في اكتسابهم المهارات أثناء التكوين. ومن يرون أن الموارد وأدوات التعلم هي المساهم هي التي تساهم في اكتساب المهارات في التكوين.

يفسر ذلك بان الخلفية المهنية السابقة والرغبة الشخصية هي الدافع الأول الذي يساهم في اكتساب المهارات في تخصص معين، فكلما زادت الرغبة الشخصية كلما كان تكوين كاملا وناجحا، أن الموارد وأدوات التكوين لها دور في عملية التكوينية. وحسب تصريحات الأستاذة في المركز:

(يفتقر المركز لهذه المعدات خاصة في تخصص انشاء وتشغيل البستان وتخصص خياطة وتشغيل بستان). وذلك ما تؤكد ملاحظتنا فالمركز يعاني من نقص الموارد الأولية والآلات، والاستعمال الجماعي لها. فالغيرات الطارئة في سوق العمل أصبحت تشكل عبئا على المراكز التكوينية مع انفجار المعرفي والاقتحام التقني. بينما الذين كان اختيارهم الخلفية المهنية يشير ذلك إلى أن التكوين كان فرصة بالنسبة لهم لتوابعهم بشهادة تأهلهم لدخول سوق العمل).

- جدول رقم (18): يمثل توزيع العينة حسب القدرات الشخصية التي يساهم التكوين في تنميتها لدى المتكون.

النسبة (%)	التكرار (ك)	مساهمة التكوين
39.6	36	التعاون وتقسيم المهام
40.7	37	الاتصال وتوسيع العلاقات الاجتماعية
19.8	18	إدارة الوقت
100	91	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن 40.7% من المجتمع الدراسة ساهم في التكوين في تنمية الاتصال كقدرة شخصية وتوسيع علاقاتهم الاجتماعية وذلك ما لاحظناه من خلال احتكاكنا بالمبحوثين فقد شهدنا العديد من

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

المحادثات بين الباحثين التي تدل على العلاقة الوطيدة بينهم ساعد هذا على الاندماج في الحياة الاجتماعية. في حين 39.6% من المجتمع الدراسة صرحوا بأن التكوين ساهمة في تنمية قدرة التعاون وتقسيم المهام بينهم وذلك ما لاحظناه خاصة في التخصص خياطة وتجميع ملابس بحيث كل متكونة تقوم بجزء من العمل تطبيقي لتكملة متكونه أخرى كما صرح 19.8% من الباحثين أن هناك مساهمة من التكوين في تنمية قدرة إدارة الوقت لديهم بحيث أصبح المتكونين ينظمون اوقاتهم بما يتناسب مع أوقات التكوين تفاديا للغياب وذلك لتجنب اقصائهم من المنحة حسب شروطها المذكورة سابقا. فالتكوين أصبح منظومة فرعية تتأثر بالمنظومات الفرعية لأخرى وتأثر فيها من خلال العلاقات والتفاعلات. كما أصبح يؤدي وظيفة كامنة كتشكيل العلاقات جديدة وتطوير الانضباط الذاتي.

- جدول رقم (19): يمثل توزيع العينة حسب مساعدة التكوين التأهيلي في تحديد الأهداف المهنية.

النسبة (%)	التكرار (ك)	التكوين التأهيلي تحديد الأهداف
3.92	84	يساعد في تحديد الأهداف المهنية
7.7	7	لا يساعد في تحديد الأهداف المهنية
100	91	المجموع

حسب الجدول فإن 3.92% من مجتمع الدراسة ساعدهم التكوين في تحديد أهدافهم المهنية في حين 7.7% لم يساعدهم في تحديد أهدافهم المهنية.

هذه النسب تشير إلى دور التكوين الملحوظ في إحداث فارق في قدرة الباحثين على معرفة آفاقهم المستقبلية نوما يريدون تحقيقه في حياتهم المهنية. وذلك يمكن أن يرجع إلى رضاهم عن التخصص، والتوافق بين أهداف برامج التكوين التأهيلي، وأهداف المتكون في تخطيط المسار الوظيفي

- جدول رقم (20): يمثل توزيع العينة حسب الرضا عن التخصص.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

النسبة (%)	التكرار (ك)	الرضا عن التخصص
26.4	24	راضٍ جداً
64.8	59	راضٍ
6.6	6	غير راضٍ (لا يلبي اهتماماتي)
2.2	2	غير راضٍ تماماً
100	91	المجموع

من خلال البيانات الموضحة في الجدول نلاحظ أن غالبية مجتمع الدراسة 64.8% يشعر بالرضا عن التخصص أي أن ن التخصصات تحظى بقبول وسط المتكويين في حين يوجد 26.4% المجتمع الدراسة يشعرون بالرضا الكبير عن التخصصاتهم وهذا يدل على التوافق بين التخصص والتوقعات المهنية للمبحوث وكذلك يلبي اهتماماته ويوفر له تحقيق الذات. أما 6.6% من مجتمع الدراسة غير راضينا بتخصصهم ويعكس ذلك تدني مستوى التعليمي للمبحوث او سوء اختيار التخصص وهناك نسبة صغيرة تشعر بعدم الرضا التام والتي قدرت ب 2.2% وذلك يمكن أن ان يكون له تأثير سلبي على حياة المهنية للمتكون مستقبلا وعلى اختياراته بحيث يعتبر الرضا على التخصص مؤشرا على مدى توافق أهداف التكوين وأهداف المتكون، ويؤثر ذلك على نجاعة المتكون وأدائه المهني.

- جدول رقم (21): يمثل توزيع العينة حسب الارتباط بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل.

النسبة (%)	التكرار (ك)	تقييم الارتباط
24.2	22	ارتباط جيد
54.9	50	ارتباط متوسط

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

11	10	ارتباط ضعيف
9.9	9	لا يوجد ارتباط
100	91	المجموع

لاحظ من خلال الجدول أن 24.2% من مجتمع الدراسة يرى أن هناك ارتباط جيد بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل. يؤكد ذلك على أن طريقة التكوين تمكنه من الحصول على عمل في المستقبل. كما ورد في الفصل النظري أنه يجب ان يكون هناك ارتباط بين التكوين وسوق العمل لنجاح اندماج المتكويين في سوق العمل. وهذا ما تتفق معه الدراسة "قويجيل المنير" مما يعني أن التكوين أدى دور تكييف المتكويين مع تغيرات سوق العمل وأن المتكون على إطلاع على هذه التغيرات.

في حين هناك 54.9% يعتقدون ان هناك ارتباط متوسط بين محتوى التكوين وسوق العمل قد يرجع ذلك إلى ان ما تعلموه ليس بالصورة المثالية. أو هناك جوانب في التكوين بحاجة الى تحديث وتعزيز. في حين هناك نسبة 11% من مجتمع الدراسة يرون أن الارتباط ضعيف. أي أن هناك فجوة بين محتوى التكوين والمهارات التي يريدون تطويرها في المهن التي يريدون الدخول إليها. 9.9% من المبحوثين يرون أنه لا يوجد ارتباط بين محتوى التكوين و بين سوق العمل. أي أن ما تعلموه لا يلبي متطلبات المهنة التي يسعون إليها. فالتركيز على الربط بين التكوين وسوق العمل يعزز فرص العمل للخريجين واندماجهم السريع في سوق العمل أي خلق قوى عاملة قادرة على مواكبة التغيرات وتحديات سوق العمل.

- جدول رقم (22): يمثل توزيع العينة حسب أهمية الشهادة في زيادة الحصول على فرصة العمل.

النسبة (%)	التكرار (ك)	أهمية الشهادة
39.6	36	تساعد كثيراً
52.7	48	تساعد قليلاً
7.7	7	لا تساعد تماماً

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

100	91	المجموع
-----	----	---------

يتبين من خلال الجدول أن 39.6% من مجتمع البحث يرون أن الشهادة التي يحصلون عليها بعد الانتهاء من التكوين ستزيد من فرصهم في التوظيف بشكل كبير. يعكس هذا دور الشهادة في فتح آفاق في سوق العمل. في حين رأى 52% من المبحوثين أنها تساعد قليلا أي بدرجة محدودة وهي أكبر نسبة. يدل ذلك على وجود عوامل أخرى مهمة كالخبرة والمهارات العملية وشبكة العلاقات المهنية. وهذا ما تبين لنا من خلال الاحتكاك بالمبحوثين بحيث يرون أن الشهادة لا تساعد بالضرورة للحصول على وظيفة، بل إن تدخل العلاقات الشخصية له الحصة الأكبر في ذلك. هناك نسبة صغيرة تقدر 7.7% ترى أن الشهادة لا تقدم أي مساعدة في الحصول على وظيفة قد يرجع ذلك إلى ذلك لفقدانهم الثقة في هذه الشهادة أو أنهم يدركون أن الخبرة والمهارات التقنية أكثر طلبا في سوق العمل.

يهدف م المركز لتتويج المتكويين المستفيدين من منحة البطالة بشهادة تأهيل مهني، تساعد للاندماج في سوق العمل. فحسب ما ذكرناه في الإطار النظري، هدف المتكويين المستفيد بمنحة البطالة الحصول على شهادة لضمان حصوله على المنحة وكذلك اندماجه في سوق العمل. هذا ما أشار إليه أستاذة التكوين المهني من خلال المقابلات حيث صرحت أستاذة تخصص انشاء وتشغيل بستان:

(هنا نقدم لهم التوجيه نشرح لهم أهمية الفلاحة في المجال الاقتصادي ونوعهم بأهمية الشهادة حتى يتحصلوا على عمل شريف).

- جدول رقم (23): يمثل توزيع العينة حسب الصعوبة في التوفيق بين التكوين والحياة الاجتماعية.

صعوبة في التوفيق	التكرار (ك)	النسبة (%)
أوافق بشدة	25	27.5
أوافق	31	34.1
أعارض	30	33

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

أعارض بشدة	5	5.5
المجموع	91	100

من خلال قراءة نتائج الاستبيان نلاحظ أن أعلى نسبة 34.1% من أفراد العينة يوافقون على وجود صعوبة في التوفيق بين التكوين والحياة الاجتماعية و 27.5% يوافقون بشدة على ذلك .

، وهذا ما يمكن تفسيره بالرجوع إلى الحالة الاجتماعية لهن كأزواج ورعاية الاطفال والقيام بمختلف المهام المنزلية والأعباء الأسرية بالنسبة للنساء. وارتباطات العمل اليومي بالنسبة للذكور .وقد يكون لهذا الالتزام تأثيرا س

في حين هناك 33% من المتكويين يعارضون العبارة 5.5% يعارضونها بشدة يرجع ذلك إلى قدرتهم على إدارة الوقت والموازنة بين الجانبين وأنهم قد يتمتعون بظروف مرنة لا تتعارض مع التزاماتهم الاجتماعية خاصة فئة العازبين وهذا ما تم تأكيده من خلال الاحتكاك بالمبحوثين.

- جدول رقم (24): يمثل توزيع العينة حسب تفضيل تخصص آخر غير متوفر في المركز.

تفضيل تخصص آخر	التكرار (ك)	النسبة (%)
أوافق بشدة	29	31.9
أوافق	25	27.5
أعارض	27	29.7
أعارض بشدة	10	11
المجموع	91	100

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك 27.5% من مجتمع البحث يوافقون بشدة على العبارة "كنت أفضل تخصص آخر غير متوفر في المركز " و 27.5% يوافقون عليها.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

يرجع ذلك إلى المستوى التعليمي والتخصصات المطلوبة في المجال الجغرافي وكذلك أن التخصص الحالي لا يتناسب مع المؤهلات وقدرات المتكون. وذلك وفقا لتصريح نائب تقني وبيداغوجي للتكوين التأهيلي الحضورى.

(لقد وفرنا 3 تخصصات وفقا للمستوى التعليمي للمستفيدين من التكوين. لأن هناك تخصصات اخرى مز في المركز لكنها تحتاج لمستوى تعليمي مرتفع. وكان عامل آخر لي هو رقعة الجغرافية يعني كايين تخصصات مهيش مطلوبة هنا في سيدي علي او في الغرب الجزائري).

في حين صرح 29.7% أنهم يعارضون العبارة، و 11% صراحوا وأنهم يعارضون العبارة بشدة أي أن تخصصهم الحالي يلبي اهتمامهم.

- جدول رقم (25): يمثل توزيع العينة حسب مدى اكتساب مهارات عديدة من خلال التكوين.

النسبة (%)	التكرار (ك)	اكتساب مهارات عديدة
31.9	29	أوافق بشدة
52.7	48	أوافق
9.9	9	أعارض
5.5	5	أعارض بشدة
100	91	المجموع

تظهر البيانات في الجدول أن 31.9% من المبحوثين يوافقون بشدة على العبارة "اكسبني التكوين مهارات" و 52.7% منهم يوافقون عليها. أي أن التكوين قام بوظيفته المتمثلة في تطوير الكفاءات المهنية والتي تعتبر أحد الأهداف التي يشترك فيها التكوين والمتكون. حيث تهدف العملية التكوينية إلى تهيئة مهنة المستقبل بما يتناسب مع قدرات المبحوثين ومستوياتهم. في حين أن هناك معارضة على هذه العبارة بنسبة قليلة قدرت ب 9.9% ومعارضة شديدة قدرت ب 5.5% وذلك راجع إلى عدم تجانس بين احتياجاتهم وبرامج

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

التكوين وانخفاض المستوى التعليمي مما يؤدي في صعوبة الاستقبال للمعلومات والمهارات وهو ما استطعنا فهمه من المبحوثين خلال اجرائنا للمقابلات المفتوحة في الدراسة الاستطلاعية.

- جدول رقم (26): يمثل توزيع العينة حسب متغير أفضلية العمل بدون شهادة التكوين التأهيلي.

النسبة (%)	التكرار (ك)	العمل بدون شهادة التكوين
23.1	21	أوافق بشدة
21.1	11	أوافق
42.9	39	أعارض
22	20	أعارض بشدة
100	91	المجموع

يوضح الجدول أعلاه أن الذين كانت كانت إجاباتهم بموافق بشدة 23.1% ووافق بنسبة 21% يفضلون العمل بدون شهادة التكوين مهني. يشير ذلك إلى أنهم يعتبرون أن الشهادة لها دور محوري في تعزيز وتوفير فرص العمل ويشدون بأهميتها في المستقبل المهني وأنها تمكنهم من العمل في إطار أجهزة التشغيل التي اشرفنا عليها سابقا في الفصل النظري من الدراسة الحالية في حين عارض العبارة "أفضل العمل بدون شهادة التكوين المهني" ما يقدر ب 42.9% من مجتمع الدراسة و22% من مجتمع البحث عارضوها بشدة. قد يكون ذلك بسبب عدم رضاهم عن التخصص أو أنهم يريدون فرص عمل بناء على خبرات ومهارات غير مرتبطة بالشهادة. ذلك ما يوضحه تصريح أستاذ تخصص مساعد بناء :

(نحن نؤطرهم ليتكونوا في مهنة معينة. وفي آخر التكوين يتحصلوا على شهادة تأهيل مهني. هناك من يستعملها للحصول على عمل. وهناك من يعمل في تخصص مختلف. فهناك من يرى في التكوين فرصة للدخول الى سوق العمل وهناك من يحضر فقط للحفاظ على المهنة).

- جدول رقم (27): يمثل توزيع العينة حسب متغير الحرص على حضور كل الحصص المبرمجة.

النسبة (%)	التكرار (ك)	حضور كل الحصص المبرمجة
37.4	34	أوافق بشدة
34.1	31	أوافق
20.9	19	أعارض
7.7	7	أعارض بشدة
100	91	المجموع

نلاحظ من الجدول أعلاه أن 34.37.4% من مجتمع البحث وافقوا بشدة على العبارة "أحرص على حضور كل الحصص المبرمجة" و 34.1% وافقوا عليها وذلك راجع إلى الشروط التكوينية التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة التي سبق ذكرها في الإطار النظري لدراسة الحالية. في حين عارض العبارة 20.9% و 7.7% عارضها بشدة وقد يعود ذلك لعدة أسباب فالالتزامات الأسرية تسمح باستغلال فرص الغياب المسموح بها في شروط التكوينية التأهيلي سالفة الذكر.

- جدول رقم (28): يمثل توزيع العينة حسب متغير توافق المستوى التعليمي مع محتوى التكوينية المقدم.

النسبة (%)	التكرار (ك)	توافق المستوى التعليمي مع محتوى التكوينية
30.8	28	أوافق بشدة
54.9	50	أوافق
11	10	أعارض

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

3.3	3	أعارض بشدة
100	91	المجموع

من الملاحظ أن نسبة 54.9% يوافقون على العبارة ". يتوافق مستواي التعليمي مع محتوى التكوين المقدم " و 30.8% يوافقون عليها بشدة ، يدل ذلك على أن أغلبية الباحثين يتوافق مستواهم التعليمي مع محتوى التكوين ويرجع ذلك إلى نجاح المركز في توجيه المتكويين إلى تخصصات تناسب مستواهم التعليمي . و نجاحه أيضا في اختيار التخصصات الموجه للمستفيدين من منحة البطالة مع مراعات مستواهم التعليمي . و 3.3% يعارضونها بالشدة و 11% عارضوها أي أن مستواهم لا يتوافقوا مع محتوى التكوين نظرا تعقيد محتوى التكوين مقارنة مع المستوى التعليمي للمتكون . ووفقا لتصريح أستاذة تخصص خياطة وتجميع ملابس:

(نحاول تسهيل محتوى التكوين على هذه الفئة. عن طريق الشرح وبتفادي الحسابات والكتابة في السبورة. فهناك متكونين لديهم مستوى ضعيف في القراءة. المتكونين العاديين نعلمهم بالحسابات والتفصيل يكون بالرسم في السبورة ولكن الفئة الأولى نعلمها في القماش مباشرة لتفادي اي تعقيد).

فإن هناك دور للأستاذ المكون في تسهيل محتوى التكوين مع تفادي ما يصعب على المتكونين استيعابه وذلك ما يتوافق مع ملاحظتنا ففي تخصص خياطة وتجميع ملابس نجد أن التعليم يكون عن طريق التطبيق تفاديا لأخذ القياسات وأساسيات الخياطة.

– جدول رقم (29): يمثل توزيع العينة حسب متغير عدم وجود صعوبة في فهم الدروس التي يتلقاها المتكون.

النسبة (%)	التكرار (ك)	عدم وجود صعوبة
36.3	33	أوافق بشدة
45.1	41	أوافق
16.5	15	أعارض

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

2.2	2	أعارض بشدة
100	91	المجموع

من خلال الجدول هناك 36.3% يوافقون بشدة على العبارة "لا اجد صعوبة في فهم الدروس التي اتلقاها " 45.1% يوافقون عليها أي أن أغلب المبحوثين لا يجدون صعوبة في فهم الدروس ويرجع ذلك إلى نوع التخصص وطريقة شرح الأستاذة وإرتفاع قدرتهم على الإستيعاب وتحمسهم لإكتشاف التخصص أكثر و في حين أن نسبة الذين عارضوا العبارة تقدر ب 16.5% و 2.2 عرضوها بشدة.

- جدول رقم (30): يمثل توزيع العينة حسب متغير أفضلية تلقي الدروس عن طريق التمهين.

النسبة (%)	التكرار (ك)	تلقي الدروس عن طريق التمهين
20.9	19	أوافق بشدة
22	20	أوافق
36.3	33	أعارض
20.9	19	أعارض بشدة
100	91	المجموع

حسب الجدول يعترض على عبارة "افضل أن تكون الدروس عن طريق التمهين" 36.3% من مجتمع البحث ويعارضها بشدة 20.9% ، وهناك 22% من المبحوثين يعبرون على عن موافقتهم للعبارة المطروحة 20.9% يوافقونها بشدة .

ومن ذلك يمكن الفهم أن هناك تفضيلات مختلفة تجاه طرق اكتساب المهارات المهنية حيث يفضل بعض المتكويين طريقة التمهين لأنهم يرغبون في تجنب بيئة تعليمية مشابهة للنظام المدرسي. كما أن التكوين عن

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

طريق التمهين يسمح للمتدربين بالحصول على خبرة عملية مباشرة في مجالهم، وهو ما يعتبر طريقة فعّالة لتعلم المهنة بشكل أعمق.. كما يمكن المتدرب من تطبيق ما يتعلمه نظرياً في بيئات العمل الحقيقية، ما يعزز الفهم والكفاءة. يعطي الفرصة لبناء شبكات التواصل مع المحترفين في الصناعة وتكوين علاقات قد تفيد في المستقبل. بالإضافة إلى مساعدة المتدربين في فهم ديناميكيات سوق العمل ومتطلباته. وإعدادهم للتحديات الواقعية التي قد يواجهونها في المستقبل في مسارهم الوظيفي.

في حين يفضل آخرون الدروس النظرية في مركز التكوين المهني يشعرون أن فهم الأساسيات النظرية يمكن أن يوفر أساساً متيناً قبل الدخول في ممارسات عملية. قد يتعرض المتدربون لسوء المعاملة أو استغلال من قبل أصحاب العمل خلال التمهين، حيث يُنظر إليهم كمصدر للعمالة ذات الدخل الضعيف بدلاً من التركيز على تعليمهم وتدريبهم.

- جدول رقم (31): يمثل توزيع العينة حسب تفضيل التكوين في 6 أشهر.

النسبة (%)	التكرار (ك)	تفضيل التكوين في 6 أشهر
7.7	7	أوافق بشدة
6.6	6	أوافق
41.8	38	أعارض
44	40	أعارض بشدة
100	91	المجموع

من الجدول المقدم، يتضح توزيع رأي مجتمع البحث حول عبارة "افضل ان يكون التكوين المهني في 6 اشهر". وفق البيانات، يوجد نسبة قليلة توافق هذه العبارة بشدة (7.7%) أو تفضلها بشكل عام (6.6%)، في حين تظهر نسبة عالية جداً من المعارضة (41.8% معارضون و 44% معارضون بشدة).

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

تشير هذه النسب إلى لمعارضة مجتمع البحث لتمديد فترة التكوين التأهيلي لستة اشهر بدل ثلاثة أشهر. قد يكون ذلك الشعور بالإرهاق من الفترات التكوينية الطويلة أو مخاوف بشأن عدم التوفيق بين التكوين والتزامات الشخصية أو قلق بشأن تأخر دخول سوق العمل.

- جدول رقم (32): يمثل توزيع العينة حسب استخدام الانترنت للبحث عن عمل في التخصص.

النسبة (%)	التكرار (ك)	استخدام الانترنت للبحث عن عمل
9.9	9	أوافق بشدة
29.7	27	أوافق
41.8	38	أعارض
18.7	17	أعارض بشدة
100	91	المجموع

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن نسبة عالية من مجتمع البحث يعارضون عبارة "استخدام الانترنت للبحث عن عمل في التخصص" (41.8% يعارضون و7.18% يعارضون بشدة) في حين هناك 9.9% فقط من المبحوثين وافقوا بشدة على العبارة المذكورة و29.7% وافقوا عليها .

يمكن أن تشير هذه التصريحات إلى أن نسبة كبيرة من مجتمع البحث لا يستخدمون الإنترنت للبحث عن عمل في تخصصهم يرجع ذلك للحواجز الموجودة كـنقص مهارات التكنولوجيا، عدم معرفة مصادر العمل عبر الإنترنت أو المواقع الموثوقة . أو تفضيل العمل عن طريق العلاقات الشخصية والتواصل مع أصحاب العمل مباشرة. وهو ما أشرنا له في النتائج المقدمة أعلاه.

- جدول رقم (33): يمثل توزيع العينة حسب التواصل مع أرباب الأعمال لإيجاد عمل.

النسبة (%)	التكرار (ك)	التواصل مع أرباب الأعمال
------------	-------------	--------------------------

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

12.1	11	أوافق بشدة
33	30	أوافق
35.2	32	أعارض
19.8	18	أعارض بشدة
100	91	المجموع

ما خلال الجدول أعلاه نلاحظ أن ما يقدر بنسبة 12.1% من المبحوثين يوافقون بشدة على العبارة "اتواصل مع ارباب العمل لأجد عمل" و 33% آخرون يوافقون عليها. في حين يلاحظ نسبة المعارضة على العبارة سالفة الذكر أكبر (35.2% يعارضونها، و 19.8 يعارضونها بشدة)

يمكن تفسير التواصل الشخصي مع أصحاب العمل بإعتباره إستراتيجية لزيادة رأس المال الإجتماعي . حيث يعتبر هذا علامة على الطموح والمبادرة بالإضافة إلى إظهار المبحوث استعدادة للتكيف مع توقعات المجتمع المهني.

- جدول رقم (43): يمثل توزيع العينة حسب قسوة شروط التكوين التأهيلي.

النسبة (%)	التكرار (ك)	قسوة شروط التكوين المهني
8.8	8	أوافق بشدة
9.9	9	أوافق
51.6	47	أعارض
29.7	27	أعارض بشدة
100	91	المجموع

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

نلاحظ من خلال الجدول اعلاه فإن نسبة الموافقة على عبارة "ارى شروط التكوين المهني ادقاسية" 9.9% ونسبة الموافقة عليها بشدة 8.8% بينما عارضها 51.6% وعارضها بشدة 29.7%.

أي أن أغلب مفردات الدراسة يرون أن شروط التكوين المذكورة في الجانب النظري عادلة وليست قاسية في حقهم وهذا ما أكده أستاذ تخصص مساعد بناء في تصريحه:

(لا أرى بأن شروط التكوين الذاتي قاسية. فالطابع الاجباري لمشاركة غير المؤهلين من المستفيدين من منحة البطالة دافع لهم لاكتساب شهادة وتطوير مهارات جديدة).

- جدول رقم (35): يمثل توزيع العينة حسب تمكين التكوين من إقامة مشروع خاص.

تمكين التكوين من إقامة مشروع خاص	التكرار (ك)	النسبة (%)
أوافق بشدة	38	41.8
أوافق	34	37.4
أعارض	16	17.6
أعارض بشدة	3	3.3
المجموع	91	100

من خلال الجدول اعلاه الذي يعبر عن رأي المبحوثين في عبارة "يمكنني التكوين التأهيلي من اقامة مشروع خاص" نفهم أن 41.8% الذين يوافقون بشدة على العبارة و 37.4 الذين يوافقون عليها. وهو ما عرضناه سابقا حول انتشار ثقافة العمل الحر عند فئة الشباب في المجتمع الجزائري. في حين هناك 17.6% يعارضون العبارة السابقة و 3.3% يعارضونها بشدة، يمكن اعتبارها هذه النسب كمؤشر على وجود مستوى من الإحباط أو عدم الرضا عن فعالية التكوين.

- جدول رقم (36): يمثل توزيع العينة حسب الجنس ومدة الاستفادة من المنحة.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
%	ك	%	ك	%	ك	
51.6	47	38.5	35	13.2	12	أقل من 12 شهر
47.3	43	6.6	06	40.7	37	من 12 إلى 24 شهر
1.1	01	00	00	1.1	01	أكثر من 24 شهر
100%	91	45.1	41	54.9	50	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن هناك 51.6% من مجتمع البحث لهم أقل من 12 شهر يستفيدون من منحة البطالة من بينهم 13.2% ذكور و 38.5% إناث وهذا ما يتفق مع تصريحات المتكونين انهم استدعو لتكوين خلال 3 اشهر الاولى لاستفادتهم من المنحة . كما هناك 47.3% من يستفيدون من منحة البطالة من 12 شهر الى 24 شهر منهم 40.7% ذكور و 6.6% إناث في حين هاك ذكر واحد فقط تجاوزت مدة الاستفادة من منحة البطالة عن 24 شهر . يتماشى هذا مع الأهداف السياسية لهذه برنامج منحة البطالة لتشجيع لاندماج فسوق العمل وتقليل فترات البطالة.

- جدول رقم (73): يمثل توزيع العينة حسب الجنس والتوقعات المهنية بعد الانضمام للتكوين.

المجموع		أنثى		ذكر		الجنس
%	ك	%	ك	%	ك	
						التوقعات المهنية

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

48.4	44	13.2	12	35.2	32	الحصول على وظيفة في تخصصك
47.3	43	29.7	27	17.6	16	بدء مشروع خاص بك
4.4	04	2.2	02	2.2	02	أخرى حددها
%100	91	45.1	41	54.9	50	المجموع

قدم جدول التوزيع حسب الجنس والتوقعات المهنية بعد الانضمام لبرامج التكوين بحيث هناك 48.4% من مجتمع البحث يتوقعون الحصول على وظيفة في التخصص منهم 35.2% ذكور و13.2% اناث يظهر من هذا ان الذكور يميلون اكثر للحصول على وظيفة يظهر هذا تمسكهم بالطرق التقليدية للحصول على وظيفة او ثقتهم في مؤهلاتهم وذلك ما يحقق لهم الاستقرار الوظيفي.

بينما هناك 47.3% يتوقعون بدء مشاريعهم الخاصة من بينهم 17.6% ذكور و29.7% اناث يظهر هذا رغبة الاناث في الاستقلالية وتحكم في خياراتهم المهنية فالتوجه لريادة الاعمال من طرف الاناث مقارنة بالذكور يمكن يفسر بأن المشروع الخاص يوفر مرونة اكثر في العمل وتنظيم اوقاهم بما يناسب مع التزاماتهم الشخصية والعائلية .

3- تفسير ومناقشة النتائج:

الفرضية الاولى: يساهم التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في بناء توجهات ايجابية نحو

الاندماج في سوق العمل

- حسب مجتمع الدراسة فإن التكوين ساهم في تنمية توقعات مهنية بالنسبة للمتكونين المستفيدين من منحة البطالة سواء بفتح مشاريع خاصة او الحصول على وظيفة في التخصص بحيث يرون ان فرص العمل متاحة نوعا ما. كما ان المتكونين يريدون تطوير مهاراتهم عبر الانترنت.

- حسب مجتمع الدراسة فإن الاجر والمزايا يعتبر من العوامل المهمة في مكان العمل بالنسبة للمتكونين المستفيدين من منحة البطالة.

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

- يتجه مجتمع الدراسة الى وكالة التشغيل كاستراتيجية للبحث عن عمل. ومنهم من يفضل العمل لحسابه الخاص.

- يتجه اغلبية افراد العينة الى الاستفادة من منحة البطالة في حالة وجود عمل براتب مساوي لمنحة البطالة. ومنه نقول ان التكوين المستفيدين من منحة البطالة ساهم في بناء توجهات نحو الاندماج في سوق العمل .

-الفرضية الثانية: "الأهداف المشتركة بين التكوين والمتكون المستفيد من منحة البطالة تساهم في تسهيل اندماجهم في سوق العمل"

- الرغبة الشخصية هي العامل الذي يساهم في إكساب المهارات بالنسبة للمتكونين.

- ساهم التكوين في تنمية قدرة المستفيدين من منحة البطالة في الاتصال وتوسيع علاقاتهم الاجتماعية.

- ساهم التكوين في تحديد الأهداف المهنية.

- هناك رضا من طرف المتكونين المستفيدين من منحة البطالة على تخصصاتهم المهنية.

-وفق الاحصائيات هناك ارتباط بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل.

-شهادة التكوين التأهيلي لها مساعدة قليلة في الحصول على عمل.

- يواجه المتكونين صعوبة في التوفيق بين التكوين والحياة الاجتماعية.

- حسب افراد العينة فإن التكوين يساهم في إكساب المتكونين مهارات في التخصص.

- يحرض المتكونين على حضور كل الحصص المبرمجة.

- هناك توافق بين المستوى التعليمي للمتكونين ومحتوى التكوين. كما انهم لا يجدون صعوبة في فهم الدروس المقدمة.

- نسبة مهمة من مجتمع البحث يعارضون فكرة البحث عن العمل باستخدام الانترنت.

-أغلبية أفراد العينة التكوين يمكنهم من اقامة مشاريعهم الخاصة.

ومنه نقول ان هناك توافق بين اهداف التكوين واهداف المتكويين المستفيدين من منحة البطالة بحيث نجح التكوين في اكسابهم مهارات جديدة. وتنمية القدرات الشخصية لديهم، كالاتصال والعلاقات الشخصية، بالإضافة إلى مساهمته في تحديد اهدافهم المهنية وربط محتوى التكوين مع متطلبات سوق العمل، كما شجع على اقامة المشاريع الشخصية.

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات المطروحة سابقا سنحاول القاء الضوء على الدراسات السابقة التي اعتمدها في الدراسة الحالية وتبيان موقع دراستنا من هذه الدراسات السابقة وذلك بالرجوع الى دراسة قويجيل منير الموسومة ب: **سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة ب: طولقة:** نجد أنها تطابقت مع الدراسة الحالية في كل النتائج المتوصل إليها ان: هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر وجود علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر، وأيضا مساهمة التكوين المهني في صناعة اليد العاملة وأن مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر، وهذا ما اكده المبحوثين ان هناك توافق بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل .وان التكوين يمدهم بشهادة تأهلهم لدخول سوق العمل بالإضافة إلى اكتساب مهارات جديدة في التخصص .

اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة «اية جبري رحاب بوقطوف " المعنونة ب: اتجاهات المرأة المستفيدة من منحة البطالة نحو عملية التكوين المهني. دراسة ميدانية: بمراكز التكوين المهني والتمهين - بلدية تبسة. في معظم النتائج المتوصل إليها: تؤثر العوائق التي تواجهها المرأة المستفيدة من منحة البطالة بدرجة كبيرة على اتجاهها نحو عملية التكوين، وذلك ما توصلنا له بحيث عبر المبحوثين في دراستنا الحالية انهم يواجهون صعوبة في التوفيق بين التكوين المهني والحياة الاجتماعية . كما توصلت دراسة "اية جبري ورحاب بوقطوف" إلى أن هناك اتجاه إيجابي مرتفع من النساء المستفيدات من منحة البطالة نحو إمكانية إدماجهن داخل سوق العمل وذلك ما اتفقت معه دراستنا الحالية حيث تظهر الاحصائيات التي توصلنا إليها ان هناك اتجاه ايجابي من طرف المتكويين المستفيدين من منحة البطالة نحو الاندماج في سوق العمل من خلال توقعاتهم المهنية وتفضيلهم لقطاعات عمل مختلفة كما ان التكوين ساهم في تحديد اهدافهم المهنية .

خلاصة الفصل الرابع:

الفصل الرابع: عرض نتائج الدراسة الميدانية

قدمت من خلال الفصل الرابع نتائج الفرضيات المقترحة حول موضوع التكوين التأهيلي المهني في الجزائر. والمرافق للمستفيدين من منحة البطالة الذين ليس لهم مؤهلات وشهادات تساعدهم للدخول الى سوق العمل. ورغم حداثة الموضوع وطابعه الاستكشافي الا انه سمح لي بهم هذه الآلية والاقتراب منها من خلال دراسة عينة من مركز التكوين المهني بسيدي علي. ولقد بينت النتائج تفاعل المعطيات الفردية والمجتمعية في فهم تجربة التكوين التأهيلي المهني.

تهدف هذه الدراسة الى معرفة دور التكوين التأهيلي المهني الموجه للمستفيدين من منحة البطالة في خلق اتجاهات إيجابية لديهم نحو الاندماج في سوق العمل، واستكشاف مدى استعدادهم لتطبيق ما تعلموه والدخول في هذا السوق، وفهم مدى توافق الأهداف بين برنامج التكوين التأهيلي وبين توقعات المتكويين المستفيدين من منحة البطالة.

وفقًا لنتائج الدراسة، لوحظ أن التكوين التأهيلي المهني، له دور في اندماج المستفيدين من منحة البطالة في السوق، من خلال توجيههم لتقييم توقعاتهم المهنية واختيار القطاعات التي يفضلون العمل بها. بالإضافة إلى ذلك، يسعى برنامج التكوين إلى تحقيق أهداف تتماشى مع طموحات المتكويين من حيث اكتساب مهارات في التخصص وتحديد أهدافهم المهنية، بما في ذلك تعزيز القدرات الشخصية التي يكتسبونها خلال فترة التكوين، وبالتالي يساهم في تزويد سوق العمل بقوة عاملة مؤهلة التي يتواكب محتواها مع متطلبات السوق.

لكن تبقى مدة التكوين القصيرة والعدد القليل للتخصصات بسبب الاكتظاظ الذي تعرفه مراكز التكوين التأهيلي عائق أمام المتكويين. فالبرنامج الذي يهدف إلى التقليل من المستفيدين من منحة البطالة. وذلك من خلال تأهيلهم وادماجهم في سوق العمل مازال فتيا. ويحتاج إلى دراسات أكثر عمقا لتحقيق التوازن بين الوضعية الاقتصادية للبلاد، وأزمة الدولة الرعاية وبين التوفير بالمستمر لبرامج حماية لفئات البطالين بهدف تحقيق العدالة الاجتماعية. مما يتطلب بحوث مستفيضة حمل ثقافة العمل، تنظيم سوق العمل في الجزائر، جودة التكوين وغيرها من المواضيع المفتاحية في تخصص علم اجتماع تنظيم وعمل.

وفي الختام، يُأمل أن يكون هذا البحث قد نجح في إلقاء الضوء على المستفيدين من منحة البطالة وتأثير التكوين المهني عليهم تجاه سوق العمل، وأن يُساهم في إثراء مجال علم الاجتماع التنظيم والعمل، مع التطلع إلى أن تُلهم هذه الدراسة بحوثًا مستقبل.

قائمة المراجع

قائمة المراجع

I-الكتب :

- 1- أبو عالم، 2013، رجاء محمود. مناهج البحث الكمي والنوعي والمختلط، ط1 عمان: دار المسيرة.
- 2- جلال اسماعيل الحلبي ومحمد علام، 2013، علم الاجتماع التنظيم المدخلات نظرية ودراسات ميدانية. الدار الانجلو المصرية، مصر، ط1.
- 3- حسين فنيش، 2017، دراسة حالة التكوين في رفع الكفاءات في الادارات والمؤسسات العمومية الجزائرية وأفاقه. ط1 دار بلقيس للنشر، الدار البيضاء، الجزائر.
- 4- الحمداني موفق، 2006، مناهج البحث العلمي: أساسيات البحث العلمي، عمان: مؤسسة الوراق للنشر والتوزيع.
- 5- طارق عبد الرؤوف، 2015، أسباب وأبعاد ظاهرة البطالة انعكاساتها على الفرد والأسرة والمجتمع ودور الدولة في مواجهتها. دار اليازوري، ط1.
- 6- عامر ابراهيم قلدليجي، 2013، منهجية البحث العلمي، دار اليازوري للنشر، عمان.
- 7- فرج المبروك عمر عامر، 2020، خطوات كتابة البحث العلمي، ط1، دار حميثورا، القاهرة.
- 8- مصطفى عراقي واخرون، 2009، البطالة نظرة واقعية وحلول عملية، جامعة القاهرة.
- 9- عبد الله محمد عبد الرحمن، 2007، علم الاجتماع النشأة والتطور، دار المعرفة الجامعية الإسكندرية.
- 10- محمد عبد الكريم حوراني، 2007، النظريات المعاصرة في علم اجتماع، دار مجدلاوي، عمان، ط1.
- 11- موريس أنجرس، 2006، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، الجزائر: دار القصة للنشر، ط2.
- 12- كتاب جماعي، 2019، منهجية البحث العلمي وتقنياته في العلوم الاجتماعية، المركز الديمقراطي العربي للدراسات الاستراتيجية والسياسية والاقتصادية، برلين.

13- Stafford (Jean), Bodson (Paul), 2006, L'analyse multivariée avec SPSS.
de l'université du Québec. Presses-QUÉBEC

II-المجلات :

14-الاعلاوي نوري، 2023، (إمكانية مساهمة منحة البطالة في تعزيز الشمول المالي بالجزائر: دراسة تحليلية 2023) ، مجلة المشكاة في الاقتصاد والتنمية والقانون: العدد 03. ص ص 65-78.

15-اعمر فضيلة، 2014، (تأثير برامج التكوين المهني على اندماج الشباب مهنيًا) ، مجلة المحترف:
العدد 5، سبتمبر. ص ص 47-71.

16-انين خالد سيف الدين وسلامي منير، 2012، (دور مؤسسات التكوين المهني في دفع الشباب نحو
المقاولاتية) ، مجلة أداء المؤسسات الجزائرية: العدد 2. ص ص 149-170.

17-جفروري كمال، 2023، (سوق العمل في الجزائر وخصائص وتحديات). المجلة الجزائرية للمناطق
الجافة: العدد 15. ص ص 1-11.

18-جماد ليلي وسامية الزيتوني، 2014، (تحليل سوسيو تاريخي للتطور نظام التكوين المهني الجزائري منذ
الاستقلال). مجلة الحكمة للدراسات التاريخية: المجلد 2 العدد 4 جوان.
ص ص 139-161.

19-حسن بالعجوز، 2018 عبد القادر مطلب بصرار، (مساهمة استراتيجية التكوين المهني للدولة في تكوين
سوق العمل الجزائري) ، مجلة ارتقاء للبحوث والدراسات الاقتصادية. العدد 0. ص ص 26-42.

20-الحلمليلي سناء شيببي عبد الرحيم، (تحليل مؤشرات سوق العمل في الجزائر خلال فترة 1992
2019 واعداد توقعات بشأنها 2020-2020)، مجلة مجاميع المعرفة المجلد 7، العدد 2، 2022. ص
ص 87-100.

21-رحيمي عيسى قرقاد، عادل العايب نصر الدين، (ظاهرة البطالة مفهومها اسبابها واثارها). مجلة ارتقاء
للبحوث والدراسات الاقتصادية العدد 00 سنة 2018. ص ص 142-151.

- 22-زواويد لهراري، لونقاب مختار، طواهي عبد الجليل، سياسة التشغيل في الجزائر. المجلة الدولية للدراسات الاقتصادية، برلين، العدد 2، جوان 2018. ص ص 44-63.
- 23-ذهبية سيدي علي والامين بلقاضي، (أهمية التعليم الجامعي في الجزائر علاقة التعليم بالعالم المهني). مجلة ادارة وفاق اجتماعية، المجلد 2، العدد 2023/1. ص ص 44-53.
- 24-سعاد إبراهيم، (السياسة العامة للتخفيف من حدة الفقر في الجزائر منحة البطالة - نموذج). المجلة الأكاديمية للدراسات الاجتماعية والإنسانية: العدد، 02، 2023. ص ص 20-85.
- 25-سعدية الزبدي، (سياسة التشغيل في الجزائر)، مجلة العلوم الاجتماعية والإنسانية: العدد 13، 2007. ص ص 186-214.
- 26-سميرة عايد، زاهية عباس، (ظاهرة البطالة في الجزائر بين الواقع والطموحات)، مجلة الباحث: العدد 11، 2012. ص ص 75-84.
- 27-سي موسى عبد اللهو نشاد عبد الوهاب، (فعالية الإدارة الالكترونية في الوكالة الوطنية للتشغيل لتعزيز اتخاذ القرار في الجزائر الفرع الولائي للتشغيل بشار منحة البطالة أنموذجا خلال الفترة الزمنية من 01 مارس إلى غاية 31 أكتوبر)، مجلة دراسات المجلد 12 العدد 1 ماي 2023. ص ص 102-114.
- 28- سيد اعمر أمنة. صمبة الزهرة، (آليات التشغيل في الجزائر)، مجلة القانون والتنمية المحلية: المجلد 4، العدد 1، 2022. ص ص 74-93.
- 29-شريف صورية، (برامج التكوين المهني بالجزائر بين المقاربات النظرية والممارسات التطبيقية: دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين البوني - ولاية عنابة أنموذجا)، مجلة الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية: المجلد 5، العدد 2، ديسمبر 2022. ص ص 112-235.
- 30-عبد الحلیم جلال، (اتجاهات سوق العمل في الجزائر)، مجلة وحدة البحث في التنمية والإدارة الموارد البشرية: المجلد 8، العدد 2، 2012. ص ص 275-296.

Commenté [H1]:

Commenté [H2]:

- 31- عبد القادر بن زاوي. العمري واضح، (انعكاسات نمط التكوين على الصحة النفسية لمتربصي التكوين المهني)، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية العدد4. 2021. صص171-188.
- 32- عبير محمود مجاهد، (قضية البطالة في مصر وتأثيرها بأحداث المرحلة الانتقالية بعد ثورة يناير2011). المجلة العلمية لقطاع الكليات التجارية، جامعة الازهر، العدد 11، 2014.
- 33- عجيبة حنان وعجيبة محمد، (متطلبات ومقومات ضبط مهنة المحاسبة في الجزائر- منظور الأخلاقيات). مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية: المجلد (06)، العدد 02، 2020. صص549-560.
- 34- عدالة بن مهدي و صالح الزياني، (التشغيل وإشكالية البطالة في الجزائر 2010 2020 دراسة تحليلية)، المجلة الجزائرية للعلوم الانسانية والاجتماعية المجلد 6، العدد 1، جوان 2022، صص. 166-181.
- 35- عزيز بن رابح والزينة عرايش، (مدى نجاح جهاز المساعد على الإدماج المهني في المؤسسة الاقتصادية الجزائرية دراسة حالة مؤسسة اورسيم)، مجلة الاقتصاد الصناعي: المجلد 13، العدد 01، 2013. صص591-560.
- 36- قبلي خضراء، (فاعلية التكوين المهني الإقليمي والتمهين في تخصص عامل في الميكرو معلومية والميكانيك تصليح السيارات)، مجلة الآداب والعلوم الاجتماعية: المجلد 5، العدد1، 2012، صص188-212.
- 37- لعلاوي نواري، (إمكانية مساهمة منحة البطالة في تعزيز الشمول المالي بالجزائر: دراسة تحليلية). مجلة الشكاة في الاقتصاد التنمية والقانون، المجلد 78 العدد70، 2023. صص65-78.
- 38- فريدة شلوف، (واقع البطالة وسوق الشغل في الجزائر الأسباب وتحديات)، مجلة الباحث الاجتماعي. العدد 13، 2017. صص437-450.
- 39- مغراوي محي الدين ومختاري خالد ولقمان حنان، 2018، (التشغيل في الجزائر قراءة تحليلية للسياسات التشجيعية). مجلة التنظيم والعمل، المجلد7، العدد1. صص7-27.

40-مولاي علي زهرة، 2013، (سوق العمل والموارد البشرية)، مجلة آفاق علم الاجتماع: المجلد3، العدد1، ص ص.51-65.

41-مولاي لخضر عبد الرزاق، 2012، (تقييم اداء سياسات التشغيل في الجزائر 2000-2011)، مجلة الباحث: المجلد 10 العدد 10، ص ص.191-204.

42-ناجي بن حسين، محمد الهادي مباركي، عبد الحليم عيساوي، 2002، البطالة في الجزائر دراسة تحليلية، مجلة الاقتصاد والمجتمع: المجلد1، العدد 1، ص ص.119-132.

43-واضح صليحة، 2015، (دراسة البطالة في الجزائر). دفاتر علم الاجتماع: المجلد3، العدد1، ص ص.75-102.

44-ورغي سيد احمد وبن معاش ومهاجي، 2020، (قطاع التكوين النظري في الجزائر بين الواقع التعليم التقليدي والتحديات التعلم الالكتروني). مجله الشامل للعلوم التربوية والاجتماعية: المجلد 3، العدد 2 ديسمبر. ص ص 57-74.

III-الوثائق الرسمية :

45-الجريدة الرسمية للجمهورية الجزائرية. 2022، المرسوم التنفيذي رقم 22-70 المؤرخ في 9 رجب عام 1443 الموافق ل 10 فبراير 2022، (شروط وكيفيات الاستفادة من منحة البطالة ومبلغها وكذا التزامات المستفيدين منها)، العدد 11.

46- وزارة التكوين التعليم المهنيين وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، منشور وزاري مشترك، 2022، (الآليات العملية للتكفل بعملية التكوين لفائدة المستفيدين من منحة البطالة). 15 سبتمبر.

IV-المعاجم :

47-ابراهيم مصطفى وآخرون، المعجم الوسيط، ج1، المكتبة الإسلامية للطباعة والنشر، دون سنة.

48-ابن المنظور، لسان العرب، ط1، دار المعارف، القاهرة، 1882.

49-ناصر قاسمي، دليل مصطلحات علم الاجتماع التنظيم والعمل. ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2011.

50-نزيب حماد، معجم المصطلحات المالية والاقتصادية في لغة الفقهاء، دار سليمان، الرياض، ط1، 2023.

V-المذكرات والرسائل الجامعية :

51- مشري فريدة، (العمل المنزلي وثقافة النوع الاجتماعي في الأسرة الجزائرية)، أطروحة دكتوراه علم الاجتماع الأسرة (جامعة الجزائر2: كلية العلوم الاجتماعية و الإنسانية، قسم علم الاجتماع، 2014-2015).

52-سامعي توفيق، (مدى تحقيق المؤسسات التكوينية المهني في مدينته سطيف للكفايات المهنية)، رسالة دكتوراه جامعة سطيف. 2010-2011.

53-سعدية زيادي، (سياسة تشغيل في الجزائر دراسة سوسولوجية للأمن الوظيفي)، أطروحة الدكتوراه، جامعة باتنة. 2019.

54-الشارف افول نسرين، (خريجي الجامعة التكوينية المهني وسوق العمل في الجزائر). رسالة ماجستير، جامعة وهران2، 2014-2015.

55-قويجيل منير، (سياسات التكوينية المهني وسوق العمل في الجزائر). رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2013-2014.

VI-الملتقيات :

56-فضيلة عاقل، (البطالة تعريفها اسبابها واثارها الاقتصادية مداخلة في ملتقى الوطني حول سياسة التشغيل في الجزائر)، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية، جامعة باتنة، الجزائر.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة عبد الحميد ابن باديس (مستغانم)
كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع
مذكرة تخرج لنيل شهادة ماستر في علم الاجتماع تنظيم وعمل

تحية وسلام إنني أشكركم عن منحي جزءا من وقتكم واذكركم باسمي اكرام بوعلقل طالبة بجامعة عبد الحميد بن باديس- مستغانم. أنا بصدد تحضير ماستر في علم اجتماع تنظيم وعمل، حول موضوع التكوين التأهيلي للمستفيدين من منحة البطالة في مستغانم. أعاهدكم أن ما تدلون به سيبقى محفوظا بسرية ولن تحمل الاستمارة اسمكم. وستساهم هذه الدراسة في فهم آراء ومواقف الشباب حول مجموعة من المسائل الخاصة بالبطالة والعمل في المجتمع الجزائري.

المحور الأول: يساهم التكوين للمستفيدين من منحة البطالة في بناء توجهات إيجابية نحو الاندماج في سوق العمل

1- هل لديك مصادر إضافية للدخل؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		عمل يومي
2		اعالة أسرية
3	لا يوجد

2- إذا كانت تمارس عمل يومي اذكر العمل الذي تقوم به؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

.....

3- ماهي توقعاتك المهنية بعد انضمامك للتكوين؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		الحصول على وظيفة في تخصصك
2		بدء مشروع خاص بك
3	لا شيء

4- كيف ترى فرص العمل في مجال تخصصك؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		متاحة
2		غير متاحة

5- هل لديك نية لتطوير مهاراتك في التخصص؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		نعم
2		لا
3		لم أفكر في الامر

6- اريد تطوير مهاراتي من خلال (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		عبر الانترنت
2		معاهد متخصصة
3		تربصات ميدانية

7- هل تمارس المهارات المكتسبة في مشاريع شخصية وتطوعية؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		دائما
2		أحيانا
3		نادرا

8- ما هي من العوامل التالية التي تعتبر مهمة في مكان العمل بالنسبة لك؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		الاعتراف بقدرات العامل
2		الاجر والمزايا
3		تشكيل علاقات جديدة

9- ماهي استراتيجيتكم للبحث عن عمل بعد التكوين؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		عن طريق وكالات التشغيل
2		عبر الانترنت
		عن طريق العلاقات الشخصية والعائلية
4		التواصل مع اصحاب العمل

10- في اي قطاع تفضل ان تعمل؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		القطاع الخاص
2		القطاع العام
3		العمل الجماعي
4		العمل لحساب نفسي

11- في حال توفر وظيفة براتب مساوي لمنحة البطالة هل تختار؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		العمل
2		الاستفادة من المنحة

المحور الثاني: الاهداف المشتركة بين التكوين والمتكون المستفيد من منحة البطالة تساهم في اندماجهم في سوق العمل

12- ماهي العوامل التي تجعلك تعتقد ان التكوين يكسبك مهارات؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		موارد التعلم المتوفرة
2		الخلفية المهنية السابقة

13- ماهي القدرات الشخصية التي يساهم التكوين في تنميتها لديك؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		التعاون وتقسيم المهام
2		الاتصال وتوسيع العلاقات الاجتماعية
3		ادارة الوقت

14- هل ساعدك التكوين التأهيلي في تحديد اهدافك المهنية؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		يساعد في تحديد الاهداف المهنية
2		لا يساعد في تحديد الاهداف المهنية

15- كيف تقيم تطور مهاراتك خلال فترة التكوين؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		تطور ملحوظ
2		تطور طفيف
3		لا يوجد أي تطور

16- ما مدى رضاك عن تخصصك؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		راضي جدا
2		راضي
3		غير راضي (لا يلبي اهتماماتي)
4		غير راضي تماما

17- هل ترى ان هناك فرص عمل مناسبة في مجال تخصصك؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		كثيرة
2		قليلة
3		معدومة

18- كيف تقيم الارتباط بين محتوى التكوين ومتطلبات سوق العمل؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		ارتباط جيد
2		ارتباط متوسط
3		ارتباط ضعيف
4		لا يوجد ارتباط

19- هل ترى ان الشهادة تزيد من فرصة حصولك على عمل؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		تساعد كثيرا
2		تساعد قليلا
3		لا تساعد تماما

20- ما الذي استقدته بشكل خاص خلال فترة التكوين؟ (ضع علامة x أمام الإجابة المناسبة)

1		بناء شبكة علاقات
2		الثقة بالنفس
3		تحسين المهارات
4		تجربة جديدة

22- سوف أقرأ عليك مجموعة من العبارات للتعرف على مدى موافقتك او معارضتك لكل منها. (من فضلك أكتب رقم الإجابة المختارة في خانة الرمز).

الرمز	أعارض بشدة	أعارض	أوافق	أوافق بشدة	العبارة
	4	3	2	1	واجه صعوبة في التوفيق بين التكوين وحياتي الاجتماعية
	4	3	2	1	كنت أفضل تخصص اخر غير متوفر في المركز
	4	3	2	1	اكسبني التكوين مهارات عديدة
	4	3	2	1	أفضل العمل بدون شهادة التكوين المهني
	4	3	2	1	احرص على حضور كل الحصص المبرمجة
	4	3	2	1	يتوافق مستواي التعليمي مع محتوى التكوين المقدم
	4	3	2	1	لا أجد صعوبة في فهم الدروس التي اتلقاها
	4	3	2	1	أفضل ان تكون الدروس عن طريق التمهين
	4	3	2	1	أفضل ان يكون التكوين في 6 أشهر
	4	3	2	1	استخدم الانترنت للبحث عن عمل في التخصص
	4	3	2	1	اتواصل مع ارباب الاعمال لأجد عمل
	4	3	2	1	ارى شروط التكوين المهني قاسية
	4	3	2	1	يمكنني التكوين من إقامة مشروع الخاص

البيانات الشخصية:

21-الجنس

1		ذكر
2		أنثى

22-السن:

23-المستوي التعليمي:

1		أمي
2		ابتدائي
3		متوسط
4		ثانوي
5		جامعي

24-التخصص

25-الحالة العائلية:

1		أعزب
2		متزوج
3		مطلق
4		أرمل

26-مدة الاستفادة من المنحة:

دليل مقابلة مع الأساتذة:

- 1- ماهي الاهداف التي تسعون الى تحقيقها من خلال برامج التكوين التأهيلي المقدمة للمستفيد من منحة البطالة
- 2- ما مدى تأثير منحة البطالة على تحفيز المتكون لاستمراره في التكوين التأهيلي
- 3- هل تعملون بالتعاون مع ارباب العمل
- 4- في رأيك كيف يمكن تحسين برامج التكوين المهني التأهيلي لتحقيق نتائج أفضل
- 5- كيف يتم تحفيز المتكون على بناء مسار مهني ناجح بعد التكوين
- 6- من وجهة نظرك ما التخصصات التي تظهر ازديادا في الطلب على الخريجين المهنيين
- 7- كيف تحضرون الطلاب للتحديات الشخصية والمهنية والتي قد يواجهونها في سوق العمل
- 8- ما تقييمكم لفاعلية البرامج التكوينية المقدمة في مساعدة الخرجين على دخول سوق العمل
- 9- هل ترى ان منحة البطالة اصبحت عائقا لدخول سوق العمل

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة : مركز التكوين المهني والتمهين * هواري بومدين * سيدي علي

إستعمال الزمن العام (منحة بطالة)

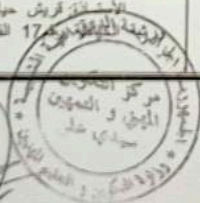
السادسي رقم: الأول من: 2024/02/25 الي: 2024/05/24

الفرع : الخياطة و تجميع الملابس الرمز THC 04Q اسم ولقب الاستاذ(ة): قریش حياة.....

التسويات		الأيام						
سا16	سا15	سا14	سا13	سا12	سا11	سا10	سا9	سا8
	ضبط وصيانة الآلات + استعمال الآلات الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01
	تكنولوجيا مهنية الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 01
	ضبط وصيانة الآلات + استعمال الآلات الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02
	تكنولوجيا مهنية الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02	قطعة مدروسة الاستاذة: قریش حياة ورشة الخياطة رقم 17 الفوج 02

مدير المركز

حديرة
سوسان
قرور



الاستاذة: قریش حياة 24 سا
المساعد التقني و البيداغوجي

Handwritten signature

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة : مركز التكوين المهني والتمهين * هواري بومدين * سيدي علي

إستعمال الزمن العام (منحة بطالة)

السداسي رقم: الأول من: 2024/02/25 الي: 2024/05/24
الفرع : إنشاء و تشغيل بستان..... الرمز : AGR09Q..... اسم ولقب الاستاذ: سعدي زوييدة

التوقيت					الأيام				
16سا	15سا	14سا	13سا	12سا	11سا	10سا	9سا	8سا	
									الأحد
				تشغيل البستان الاستاذة: سعدي زوييدة القاعة رقم: 26		إنشاء بستان الاستاذة: سعدي زوييدة القاعة رقم: 26			الاثنين
									الثلاثاء
									الأربعاء
				أمن و نظافة الاستاذة: سعدي زوييدة القاعة رقم: 26		جني وتعبئة المنتجات الاستاذة: سعدي زوييدة القاعة رقم: 26			الخميس

الاستاذة : سعدي زوييدة 08 سا

مدير المركز

مركز التكوين
المهني و التمهيدي
سيدي علي
هواري بومدين

المساعد التقني و البيداغوجي

السيد: متعام جيلالي
مساعد تقني و بيداغوجي
الاستاذة: زوييدة

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التكوين والتعليم المهنيين

المؤسسة : مركز التكوين المهني والتمهين * هواري بومدين * سيدي علي

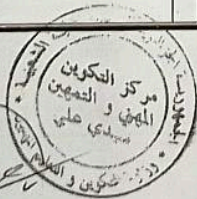
إستعمال الزمن العام (منحة بطالة)

السداسي رقم: الأول من: 2024/02/25 الي: 2024/05/24
الفرع : مساعد بناء (منحة البطالة) الرمز: BTP02Q اسم ولقب الاستاذ(ة): صدوقي العيد

التوقيت							الأيام
16 سا	15 سا	13 سا	12 سا	11 سا	10 سا	9 سا	8 سا
	امن وسلامة صدوقي العيد القاعة رقم 15		حساب مهني صدوقي العيد القاعة رقم 15		تكنولوجيا صدوقي العيد القاعة رقم 15		
	اعمال تطبيقية صدوقي العيد القاعة رقم 15			اعمال تطبيقية صدوقي العيد القاعة رقم 15			

مدير المركز

صديق لشركتي
محمد سونحال قنور



الاستاذ : صدوقي العيد 12 سا

المساعد التقني و البيداغوجي

