

التوافق بين التكوين لمسار المهني

(دراسة حالة مؤسسة الجزائر للاتصالات معسكر)

لعلى نورية - طالبة في الدكتوراه

الملخص: إن التحول إلى عصر المعلومات كشف عن متغيرات اقتصادية هامة مست مختلف المستويات خاصة تلك المتعلقة بالعنصر البشري الذي زادت أهميته وأصبح يمثل موردا اقتصاديا هاما للمؤسسة، فهو أساس القدرة التنافسية التي تسعى المؤسسة لاكتسابها عن طريق رأس المال الفكري، وقد شهدت نظم التدريب المهني تحولات موازية واكبت بدورها التغيرات السريعة التي ما فتئت تطرأ على نظم الإنتاج بالمؤسسات خاصة ب بروز أنماط إنتاجية جديدة وأنشطة غير مألوفة وأساليب تصريف وتنظيم مستحدثة.

فظاهرة التفاوت في الوضعيات الفردية الداخلية على مستوى التكوين، تطرح معنى المسار المهني (Trajectoire professionnel) من خلال فاعلية وأثر اعتبار مجموع الأحداث المهنية في تحديد مسار الفرد على أساس تغيير الحركة في سوق العمل (Anderson et Davidson 1930)، وفي هذا السياق أصبحت الموارد البشرية عنصر تميز أساسي بين الاقتصاديات وبين المؤسسات باعتبارها حاملا للجودة والبحث والتطوير، فكان تأهيل رأس المال البشري ورفع أدائه في مختلف المجالات هو المدخل الأساسي لرفع التحديات وكسب الرهانات وذلك بما يقتضيه من مقومات المنافسة، مما حمل المؤسسات كل حسب نسقها إلى صياغة خطط وبرامج لخلق علاقة توافقية بين المسار المهني والمسار التدريبي للفرد، الأمر الذي حاولنا تتبعه من خلال دراسة حالة مؤسسة الجزائر للاتصالات.

الكلمات المفتاحية: المنظمة، الميزة التنافسية، المسار التدريبي، المسار المهني، التوافق، اتصالات الجزائر

مقدمة: شهد التكوين في عدد من البلدان منذ أواخر ثمانينات القرن المنقضي حركة إصلاحية عميقة واكبت التحولات الاقتصادية الكبرى للاقتصاد العالمي، وقد برز جليا في ظل هذه المتغيرات مدى خطورة الدور الذي تلعبه الموارد البشرية في إكساب المؤسسات القدرة التنافسية اللازمة و في تأمين أوفر حظوظ الاندماج للأفراد وتحسين مستويات معيشتهم. ومنذ ذلك الوقت حتى يومنا هذا وفوهة التفاوت بين مؤسسات التعليم والتكوين، ومتطلبات سوق العمل قائمة، الأمر الذي أنتج تساؤلات عدة هدفها النهائي البحث عن طرق للتوافق بين التكوين والشغل، فكان طرح معنى المسيرة المهنية والمسار التدريبي مع اعتبار التوافق بين المكتسبات لدى الأفراد والمهام الموكلة إليهم أساسا في تجسيد العلاقة. لذلك ارتأينا أن تكون إشكالية ورقتنا البحثية هذه كالتالي: ما تحديات التوافق بين المسار المهني والتدريبي؟ وكانت مؤسسة الجزائر للاتصالات لولاية معسكر المؤسسة محل الدراسة.

1. المورد البشري، التكوين وسياسات التشغيل

1.1 المورد البشري:

إن محاولة الإلمام بمعرفة رأس المال البشري ليست بالحديثة، بل تمتد جذورها إلى أكثر من مائتي (200) سنة، فالاقتصادي آدم سميث (1776) قد اعترف بأهمية الكفاءة البشرية (Compétences Humains) كأحد العوامل

المحددة للثروة الفردية أو القومية، وقد أصبح هذا المعنى جليا في سنوات الستينات من خلال أعمال مجموعة من الاقتصاديين منهم (Schutz 1961, Becker 1964, Kiker 1966).

مع تطور وزيادة درجة الاهتمام برأس المال البشري، تطورت تعاريفه حيث أنه اعتبر في البداية على أنه مجموع الاستثمارات في نشاطات مختلفة كاللتعليم، الصحة، التكوين، الهجرة..... والتي تحمل على تحسين إنتاجية الفرد في سوق العمل.

أما الاقتصاديين (Lacey et Flamholtz) فقد قدما تعريفا آخر لرأس المال البشري على أنه ثلاث مكونات أساسية ومحورية تتمثل في المعرفة، الكفاءة والخبرات. (Savoir, Compétence et expérience)

كما عرف (Ruggeri et Yu (2000 رأس المال البشري على أنه صيرورة ديناميكية تمثل جهات مختلفة (Nombres facettes) وقد اقترحا أربعة أبعاد لذلك:

✓ كمن Potentiel

✓ اكتساب Acquisition

✓ استيعاب Disponibilité

✓ فعالية Efficacité

فتتشابك المصطلحات والمعاني بين القدرة، المعرفة، المهارة، الكفاءة، وحتى الأهلية، يدعو الباحث إلى التمعن والتمكن من تعريف هذه المعاني، فالقدرة هي قوة الإنسان واستطاعته للقيام بعمل ما، إذا ما توافرت له الظروف الملائمة واللائمة، ويصل إليها الإنسان عن طريق التدريب*

2.1 التكوين

ينصرف مفهوم التكوين إلى كونه الوسيلة التي من خلالها يتم اكتساب الأفراد والعاملين المعارف والأفكار الضرورية لمزاولة العمل والقدرة على استخدام وسائل جديدة لأسلوب فعال أو استخدام نفس الوسائل بطرق أكثر كفاءة مما يؤدي إلى تغيير سلوك واتجاهات الأفراد أو الأشياء والمواقف بطريقة جديدة.¹

فالتكوين عملية تعلم لمعارف وطرق وسلوكيات جديدة تؤدي إلى تغييرات في قابلية الأفراد لأداء أعمالهم ولذلك فإن فهم مبادئ التعلم والأخذ بها تعد من الأمور الأساسية والمهمة في بناء الخبرات التدريبية الفاعلة، فالتكوين عملية تعليم مستمر وهذا يؤكد أن عملية التطور تفرض على الفرد أن يكون مطلعا على كل جديد مدركا لأسرار مهنته وما يطرأ عليها من تغيير.

* التدريب وسيلة لتنمية قدرات الفرد على الأداء وإنجاز المهام وإدراك المسؤولية في الانتماء، ويوصف التدريب على أنه النظام المتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، فهو التطور المستمر للمعلومات، الخبرات والتصرفات التي تقع بين مختلف طبقات العاملين وتساعد على تقدمهم.

وكنتيجة فالتكوين وسيلة لإعداد الكفاءات، تتزوج فيها المعارف، المهارات والسلوكيات، بحيث تكون هذه الكفاءات مؤهلة للعمل الناجح والقابلة للتوظيف الفوري في الوسط المهني، فالتكوين يهدف إلى إحداث تغيير على مستوى الفرد المتكون بتنمية معارفه أولاً، وامتلاكه المهارات، ورفع مستواه ثانياً، وتعديل سلوكه أخيراً. بهذا يستجيب الفرد المتكون للمتطلبات المهنية، مع إعادة استثماره للمعارف و المهارات المكتسبة، وممارسة الدور * المهني بتوظيف هذه الأخيرة خدمة لأهداف مهنية.²

وعموماً يجب إكساب الفرد القناعة بأن التكوين أصبح مطلباً حيوياً تفرضه ظروف العصر لزيادة العائد من رأس المال البشري الذي يتم عن طريق استثمار طاقات الأفراد الإنتاجية لتحقيق أقصى إنتاج ممكن عن طريق التكوين.³

3.1 سياسات التشغيل

يقوم البشر بإدارة الحياة الاقتصادية في المجتمع. وللقيام بهذا فإنه لا بد من توفر شروط عديدة تتعلق بالمهارة والمعرفة المكتسبة من التعليم والتكوين بكل أنواعه وأشكاله، بغية الوصول إلى رضى عن الأداء من خلال تحقيق الأهداف الممطرة، من خلال إدارة كفاء وفعالة، فمجموع سياسات التشغيل التي ينتهجها أصحاب القرار تؤثر على عرض وطلب العمالة، وكذا دور المسار المهني في ذلك. وبالتالي التأثير على مستوى توازن سوق العمل، المكان الذي يؤثر ويتأثر بمستوى الأداء الاقتصادي، وما يميز هذا السوق ديناميكيته وعدم ثباته وتعدد وتنشعب القرارات التي تأخذ فيه (سياسات التشغيل). و من هنا يأتي تحدي فعالية هذه السياسات، فالمشكل القائم هو أسس ومبادئ وكذا أهداف هذه الأخيرة، التي تتدرج بين السلب والإيجاب.⁴

أما سياسات التشغيل الفعالة، فهي تلك التي تدرس الظاهرة وجنورها في إطار البيئة المحلية والدولية المتغيرة، مع استعمال الوسائل والأدوات الاقتصادية، الاجتماعية، التعليمية والتكوينية، تكون أهدافها على المدى البعيد من خلال تنشيط الطلب، التوافق بين التعليم، التكوين، التدريب والشغل بوجود وتوفير قاعدة بيانات ومعلومات عن سوق العمل، فسياسات التشغيل تعتمد على عدة متغيرات مختلفة منها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والثقافية.⁵

وتتبع انتقال وضعية الأفراد من حالة إلى أخرى تدفقات ضخمة من المعلومات والبيانات التي هي في تغير مستمر، كما يستند إليها متخذو القرار في تقييم قراراتهم للتأثير على المجتمع. فبطبيعة الحال لا يمكن تفهم مدى عمق التأثير وكيفية التأثير والتأثير. لهذا فإن المعلومات الخاصة بسوق العمل لا تصف فقط وضعية الأفراد في السوق أو اتجاهها وإنما تسمح بأخذ القرارات سواء على المستوى الفردي للباحث عن الشغل، أو على المستوى القطاعي والاقتصادي لكي يتمكن لأخذ القرار والباحث تفهم معضلات سوق العمل، إضافة إلى تشجيع القطاع الخاص.⁶

* الدور هو تنفيذ مجموع القواعد المحيطة بموقع معين، والموقع مرادف للمركز أو المكافة وحسب لبيتون هي مجموع الحقوق والالتزامات، أما الدور فهو الجانب السلوكي لتنفيذ هذه الواجبات، فبمجرد وضعها تحت قيد التنفيذ تنتقل من المركز إلى الدور، أما المنصب فهو مجموع الوظائف والمهام الرسمية المحددة من قبل السلطات المختصة (تشريعية، تنفيذية أو إدارية) والتي تحدد خصائصها، حدودها ومسؤوليتها، بمن يطوها أو يندوها من مناصب أخرى كما تحدد الصفات والمؤهلات التي ينبغي توافرها في شاغلها. إذن فالدور يعبر عن ممارسات سلوكية تمكّن مستلزمات وشروط خاصة به، مصاغة ومفروضة، وبهذا يتكون من مجموع القواعد التي يخضع لها عمل الأفراد الذين يشغلون موقعا أو وظيفة، فهو مجموع التصرفات التي يجب على صاحب المنصب، للقيام بها والتي يفرضها مركزه.

2. المسيرة المهنية في تحليل سوق العمل ونموذج التوافق.

1.2 نظرة تاريخية للمسيرة المهنية

إن تسليط الضوء على ظاهرة التفاوت في الوضعيات الفردية الداخلية على مستوى التكوين، تطرح معنى المسيرة المهنية (Trajectoire professionnelle) من خلال فاعلية وأثر اعتبار مجموع الأحداث المهنية في تحديد مسيرة الفرد على أساس تغيير الحركة في سوق العمل⁷.

فالتحليل المسار المهني قد أخذ الوقت الكثير، حيث تم تطويره بالولايات المتحدة الأمريكية من قبل علماء الاجتماع (Sociologies)، لكن دون استثناء لدور الاقتصاديين في ذلك، فقد ارتكزت في بداية الأمر على الحركية المهنية، وحتى الجغرافية منها والاجتماعية⁸.

فالبحث في الحركة المهنية كانت بأمريكا الشمالية في بداية سنوات 1930 على يد الاقتصادي Anderson et Davidson فالتنقل المهني على مختلف أنواع الشغل مع الاهتمام المرتكز على تأسيس المجموعات المهنية، مثل أعمال Hall (1949) الخاصة بترتيب مهن التطبيق، وقد صاحب ذلك أبحاث (Forme et Miller 1949) والتي منحت رؤية أكثر وضوح للمسار المهني من خلال تجربته، والتي درست 276 مسلك مهني (Cheminements professionnels) من خلال ترتيب هذا الأخير أولاً على أساس المجموعة المهنية الوافدة، فقاما بتقسيم المسار إلى ثلاث مراحل⁹:

✓ فترة العمل الأولى (Période de travail initiale): ويشمل الأشغال حتى نهاية الدروس.

✓ فترة التجربة (Période d'essai) : وتشمل الشغل المؤقت، غير المهياً لشغله طول الحياة.

✓ الفترة الثابتة (Période stable): ويشمل الشغل الثابت والموافق.

إضافة إلى هذا التقييم قاما الاقتصاديان بحساب مؤشر الحماية (Indice de sécurité) والذي عرفاه على أنه حاصل قسمة الفترة الثابتة على مجموع الفترة الأولية والتجريبية، الأمر الذي يسمح بالترتيب بين مختلف المجموعات، وفي الأخير قاما بتحليل المخططات النمطية (Schémas Types) والتي مثلت على أساس مسار العمال مع خلق علاقة بين تعليم الأب، مهنته، تعليم الفرد ومدة بقاءه في كل مرحلة من المراحل الثلاثة التي ذكرت سابقاً مع استخلاصهم للنتائج التالية:

✓ الحماية المهنية مقتصورة على العمال المؤهلين.

✓ استعداد الأفراد في البقاء في المجموعة المهنية الأولى التي انضموا إليها.

✓ وجود علاقة قائمة بين الأساس الاجتماعي (L'origine sociale) والدرب المهني (Cheminement professionnel)¹⁰.

كما كانت في نفس السياق، أبحاث (Lipset et Bendix 1952) والتي منحت تقدم أكثر للموضوع من خلال طريقة معالجته آخذين عددا من الدروب المهنية الفردية (935) مما سمح بهيكلية الحركية حيث قاما بطرح ثلاث أنواع من الحركة أو التنقل:

- ✓ تغيرات الشغل (Les changements d'emplois)
- ✓ تغيرات المهن (Les changements de profession)
- ✓ التنقل الجغرافي¹¹ (Les mobilités géographiques)

وقد استعمل مؤشرات في تحديد هذه الأنواع وذلك بقسمة عدد التغيرات في كل نوع على عدد سنوات النشاط المهني مع ترتيبها في ثلاث خانوات، حركية ضعيفة، حركية متوسطة، حركية كبيرة.

ولكن بعد سنوات الستينات (1960)، كان البحث أكثر تحليلا للحركية المهنية والاجتماعية، على أساس نموذج مبني على حساب الصلات والروابط بين المتغيرات المستمرة، ومن بين هذه الأبحاث عمل Blau et Duncan (1967) والتي تعتبر اليوم مرجع في خلق العلاقة بين الأصل الاجتماعي، تعليم الفرد، الشغل والأجر في آن واحد، فكل شغل مستوى تعليم وحتى مستوى الدخل المرتبط به.

2.2 المسيرة المهنية و توافق الشغل والتكوين

إن إنشاء المسار المهني لإيضاح علاقة التكوين والشغل، هي البحث عن الميكانيزمات والتي تعتبر الأساس ولا سيما الأثر الخاص بعرض وطلب العمل¹²، فلو حاولنا تفحص الأعمال التي أخذت هذا التساؤل محورا لتحليلاتها منجد النظرة النيوكلاسيكية التي منحت امتياز لدور عرض العمل والمقاربة البنوية (التركيبية) المعتمدة على دور طلب العمل.

فمن خلال المناظرين النيوكلاسيك، فإن الاستثمار في رأس المال البشري هو الذي يعمل على خلق بنية المسار المهني، من خلال المقاربة الموافقة، فحسب (Mincer 1974) . فإستراتيجية الاستثمار مهمة جدا لأنها عامل مهم على الاستدلال على ربحية العمر (المن) والخبرة، ولكن مقاربات أخرى أولت أهمية أكبر لتحليل الحركية مثل Borjas (1981) والذي قدم علاقة بين الاستثمار الأولي والحركية، ولتحقيق ذلك وضع فرضية توقع الشخص لتغييره الشغل، مما يدفعه إلى الاستثمار أكثر في تكوينه، ولكن مع توازي هذا التكوين مع تخصص للشغل المزاول.

حيث أنه كلما كان استثمار الفرد أقل كلما كان تضاعف ثماره أقل في الأشغال التي تعتبر عابرة، فمن خلال تحليله يؤكد على أن التقاضي دالة للإنتاجية الحديثة، وكذا دالة الاستثمار في رأس المال البشري¹³. Borjas استخلص نتيجتين أولهما أنه كلما طالت مدة الشغل فإن مساهمتها في نسبة نمو الدخل تكون أكبر، أما النتيجة الثانية فالمعطيات قد أكدت فرضية أن الأشخاص الذين يتحركون بحثا عن شغل أفضل يرسخون وقت أقل للاستثمار في تكوينهم.

أيضا فرضية رأس المال البشري أعطت تفسيراً ضعيفا لأجور الأفراد الحركيين بالنسبة لأولئك الدائمين أو الثابتين في الشغل، و الأكثر ترجيح بالنسبة للنتائج النظرية وجود تناغم بين العديد من التفسيرات، مثلا كمدى استعداد

نظرية رأس المال البشري لتركز الفرد في عالم غير منظم أو أن تكون قدراته في اتجاه واحد نحو وضعيته، أيضا مدى قبوله لفكرة أن الأشغال غير دائمة بطريقة خارجة عن الفرد.

فالعديد من الأبحاث درست من جهة أخرى البطالة بالنسبة للمبتكئين من فرضيات نظرية، كحالة Becker et Hills (1983) والذان اعتبرا أن معلومات الشباب حول سوق العمل تعتبر قليلة جدا، فالبطالة يمكن اعتبارها استثمارا لتحسين البحث عن الشغل أيضا مثمرة، ولكن أيضا صحة أن البطالة تقلل من فرص التكوين في المؤسسة، لكنها تفتح فرص الاستفادة من التكوين العمومي.

ولكن باحثين آخرين قاموا بوضع فرضية هيكلية وبناء سوق العمل، فقاموا بوضع رؤية حول كيفية إدراج حتى ولو كان ذلك مجرد توقعات على أساس المسار المهني، (Andrisani 1973) قام باستعمال ذلك لاختبار تقسيم سوق العمل إلى قسمين مغلقين مع تعريف أولويات كل من الأسواق الأولية والثانوية. إضافة إلى دراسة الحركة بين الموقفين ومتغيرات رأس المال البشري، فالحالات وكذا البيانات التي تهيء هذه الحركة، فهذه الأسواق تبنى على تفرع المهن و القطاعات القائمة على الأجور المدفوعة بالتعداد، Andrisani استنتج أن الحركة الضمنية داخل الجزء الواحد (Intra segments) أقوى من الحركة الخارجية (Inter segments) وهذا ما يؤكد كينونة (وجود) الأجزاء واختلاف قدراتها.¹⁴

كما أن إمكانية الحركة المهنية في المستقبل تخفض من أسباب التمييز في سبورات الترقية وحتى التنمية الخاصة بمحددات السلوك "السمات" وهذا ما جاء به Bimbaum (1975) حيث قام بترتيب الأشغال في مجموعات من خلال مستوى قدرات الاكتساب لكل فرد، وقد اعتبر في نتيجته وجود متغيرات نوعية غير قابلة للقياس تخص نظرية رأس المال البشري، وتعتبر كمحددات للموارد البشرية، وهنا كان التأكيد على اختلاف بنية الشغل من منصب عمل إلى آخر. كما قام هذا الاقتصادي باختبار مدى مناسبة الشغل بالنسبة للأفراد المبتكئين وقد منحه هذا الاختبار نتيجة سلبية، ولكنه اعتبر الشغل الأول بمثابة مكمل لمكتسبات الفرد ليكون مهنيا وكفوا أكثر.¹⁵

فالنظرية الاقتصادية قدمت مخطط تفسيري لبناء العلاقة بين التكوين والشغل مع وجود مرجعية للمنافسة بغية الحصول على الشغل مع وجود ترتيب للأفراد على أساس أن التكوين مؤشر للمعارف المكتسبة، المعلومات المأخوذة وحتى الصفات الواجب توفرها للإدراج في مجتمعات العمل. ولكن هذه النظريات تبقى في أحيان أخرى عاجزة عن تفسير مختلف التداخلات على مستوى التكوين، بالرغم من أن هذه الاختلافات مهمة جدا بين الأفراد، فهي بمثابة ظواهر عرض والتي يجب أن تكون هدف مراقبة من قبل الأفراد أو النظام.¹⁶

3.2 التوافق بين التكوين والشغل

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

إن التوافق نوعان كمي ونوعي، فالتوافق الكمي تكوين للحجم الكافي من اليد العاملة من خلال تحقيق التوازن بين الأفراد المكونين، والمناصب الشاغرة، أما التوافق النوعي فهو على الأقل قدرة الفرد على تنفيذ المهام المكونة للشغل الموكل إليه للحصول على نتائج مرضية، معتمدة على مدى صقله وتوجيهه لقدراته وإمكانياته من خلال تكوينه.¹⁷

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

من خلال ما طرح يمكن القول أن التوافق النوعي هدف بحد ذاته، فالقطاع الإنتاجي يتطلب التكوين الموافق، فبالنهاية يجب تكوين كفاءات مناسبة.

لا يمكن اعتبار هذا إلا المفهوم الضيق جداً لمعنى التوافق النوعي، فهذا في مبدئه متناغم مع لعبة التأثير المتبادلة والأكثر ارتباطاً بين التكوين والشغل، بين الشغل وإمكانيات عرض التكوين المتلقى أو المكتسب من قبل الأفراد..... وغيرها.

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

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

✓ إذا عني التنبؤ بالمبتدئين في مختلف تخصصات التكوين (Elle concerne les débutants ayant des formations différentes).

✓ يكون مرتبط بفكرة أن الخبرة محسن ويثري كفاءة الفرد (Elle s'accorde avec l'idée que l'expérience améliore les compétences d'un individu).

✓ عدم الاستثناء أن الكفاءة والأهلية يمكن الحصول عليها من التكوين الأولي باعتبار إمكانية كسبها من خلال التطبيق أو الجانب العملي.¹⁸

3. التوافق بين الشغل والتكوين دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر معسكر

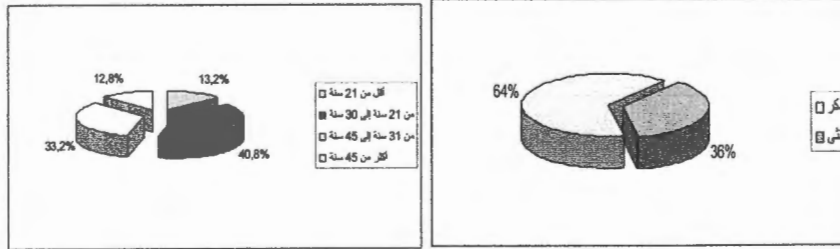
إن تسارع التغيرات في مختلف جوانب حياة المجتمعات السياسية، الاقتصادية، الاجتماعية و الثقافية الذي أفرزته الثورات العلمية، التكنولوجية والمعلوماتية المتلاحقة في مجال العلم والتكنولوجيا وتطبيقاتهما على ميادين الإنتاج بين أن مصادر الإنتاجية العالية في الاقتصاد الحديث تعتمد بشكل متزايد على المعرفة والمعلومات الأمر الذي ينتج بالصقل الجيد للقرارات والمهارات التي تستطيع التكيف مع المواقف والمستجدات جميعها.

1.3 خصائص العينة المدروسة

تقديم العينة المدروسة:

من خلال دراستنا التطبيقية لموضوع المسار المهني والتوافق بين التكوين والشغل على مستوى مؤسسة اتصالات الجزائر لولاية معسكر، قمنا بتوزيع 136 استمارة توزيعا مباشرا على الأفراد باستعمال طريقة العينة النظامية (Echantillon systématique) المندرجة ضمن العينات ألاحتمالية (Echantillons non probabilistes) قمنا باسترجاع جميع الاستمارات الموزعة، وتحليل المعطيات التي تتضمنها باستعمال SPSS 20 حيث أن العينة المدروسة كانت نسبة الذكور منها تمثل 64%، أما الفئة العمرية فكانت تمثل نسبة 40,8% للفئة التي تتراوح بين 21 و 30 سنة ونسبة 33,2% لما بين 31 و 45 سنة (مخطط رقم 01).

مخطط رقم 01: جنس العينة المدروسة¹⁹ مخطط رقم 02: سن العينة المدروسة



إن طريقة الحصول على الشغل تعتمد على العلاقات الشخصية والتي كانت نسبتها 46,30% وبالتالي لم يعد هناك فرص للعمل بل حظوظ لإيجاد الشغل، أما المسابقات والتدريبات فكانت نسبة 21,5% . بالنسبة لوسائل الإعلام والاتصال فنسبة 7,3% فقط كدليل على عدم توفر المعلومة على مستوى سوق العمل، بالنسبة لمكتب التوظيف قبلت النسبة 2,2% فقط وذلك لغياب الدور الفعال لهذا المكتب. (جدول 01)

جدول رقم 01: طريقة الحصول على الشغل.

النسبة	العدد	
7,30%	10	الإعلانات
46,30%	63	علاقات شخصية
12,50%	17	تدريب Stage
8,90%	12	مسابقة Concours
2,20%	03	مكتب التشغيل
22,80%	31	أخرى

¹⁹ جميع المخططات والجدول يرجع مصدرها إلى برنامج Modalisa 4.1 الذي قمنا بإدخال ضمنه مختلف الإجابات المحصل عليها.

إن الأفراد المكونين للعيينة محل الدراسة تمتاز منهم نسبة 56,6% بالاستقرار على مستوى الشغل الذي يزاولونه حيث أنهم موظفون بعقود لفترات غير محددة، إضافة إلى الشغل المؤقت والذي بلغت نسبته 7,40% (جدول رقم 02)

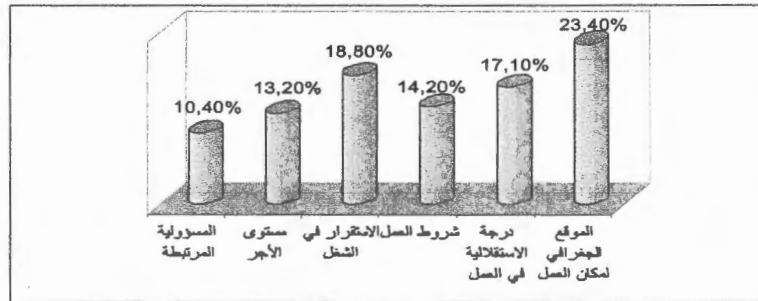
جدول رقم 02: طبيعة العقد.

النسبة	العدد	
56,60%	77	عقد بفترة غير محددة
36%	49	عقد بفترة محددة
7,40%	10	شغل مؤقت

2.3 عوامل الرضى وتوافق الشغل بالتكوين:

إن الذين قدموا إجابات عن عدم الرضى عن المسؤولية المرتبطة، يشغلون منصب إطار، مهندس، فئة أ من الوظيفة العمومية أي نسبة 10,40% وبالتالي يعني عدم الرضى عن مجموع المهام المرتبطة بمنصب العمل المزاو، أما بالنسبة لدرجة الاستقلالية فنسبة 17,10% ، أما نسبة عدم الرضى عن الموقع الجغرافي فكانت النسبة الأعلى.

مخطط رقم 04: عوامل الرضى في الشغل



توافق الشغل مع التكوين

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

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

✓ التوافق بين الشغل والتكوين من فئة التقني، الفني والفئة ب من الوظيفة العمومية سجلت أكثر من 3/1 الفئة (16,7%)، أما حوالي 3/2 الباقية (36,80%) فتحتاج إلى تكوين إضافي، أي عدم قدرة الأفراد على مزاولة جميع المهام الموكلة إليهم بالمكتسبات المعرفية المتحصل عليها.

✓ أما فئة المستخدم والفئة ج من الوظيفة العمومية فكان احتياجها إلى التكوين الإضافي لمزاولة المهام الموكلة إليهم بنسبة 20,2% أما نسبة التوافق فقد قدرت ب 6,7% أما الفئات الأخرى فقد سجلت إما التوافق أو عدم احتياج الشغل إلى تكوين أصلا.

جدول رقم 03: الفئات المهنية ونسبة التوافق فيها

المجموع	أخرى	عامل	مستخدم، فئة ج	تقني، فني فئة ب	إطار، مهندس، فئة أ	
37,7% (51)	3,70% (05)	0,10% (01)	6,70% (09)	16,70% (22)	10,30% (14)	الشغل مرتبط بالتكوين
5,1% (07)	3,20% (04)	1,70% (02)	0,20% (01)	0% (00)	0% (00)	لا يحتاج الشغل إلى شهادة
57,4% (78)	0,20% (02)	0,10% (01)	20,20% (26)	36,80% (48)	0,10% (01)	يحتاج الشغل إلى تكوين إضافي
100% 136	7,10% (11)	1,90% (04)	27,1% (36)	53,5% (70)	10,40% (15)	المجموع

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

التوافق بين القدرة والمعرفة باستعمال اختبار paired-Samples :

قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	المتوسط Min	الإحتمال Sig
1.911	35	0.4722	0.064

الجدول 4: التوافق بين القدرة والمعرفة باستعمال اختبار paired-Samples.

يتبين لنا من نتائج اختبار paired-Samples أن قيمة Sig تساوي 6% وهي أكبر من مستوى المعنوية $\alpha=5\%$ ، وبذلك نقبل الفرضية المدعومة بأنه لا يوجد توافق بين قدرة العاملين بالمؤسسة ومعارفهم ومكتسباتهم القبلية.

تحليل الارتباط بين القدرة والمعرفة:

المتغيرات	الارتباط	قيمة الإحتمال Sig
القدرة والمعرفة	-0.015	0.932

الجدول 05 : تحليل الارتباط بين القدرة والمعرفة

من خلال الجدول يتبين أنه يوجد علاقة ارتباط ضعيفة وعكسية بين المتغيرين، كما أن قيمة Sig (93%) أكبر من قيمة α (5%) وبالتالي نقول بأن معارف العامل الذاتية لا تتأثر بقدراته.

الإحتياجات الوظيفية والتكوين:

قيمة t المحسوبة	درجة الحرية df	المتوسط Min	الارتباط	الإحتمال Sig
-3.558	-3.558	-0.77778	0.403	0.0001

الجدول 06: تحليل الارتباط بين الإحتياجات الوظيفية والتكوين

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة الإحتمال Sig تساوي 0.001 أي 0.1% وهي أقل من مستوى المعنوية 5% وبالتالي فالكل يتفق على أنه يجب تزويد العمال بالتكوين اللازم وذلك لاحتياج الوظائف لبعض المهارات والمعارف التي يتطلبها التكوين مما يؤدي إلى تنمية القدرات الشخصية للفرد العامل. كما أن تحليل معامل الارتباط بين هذين المتغيرين يدل على أنه يوجد علاقة بينهما وإن كانت قيمة الارتباط بينهما ضعيفة نوعاً ما (0.403) وبما أن قيمة الإحتمال كانت أقل من مستوى المعنوية نقول أن علاقة الارتباط هنا معنوية .

خاتمة:

فالتوافق صيرورة ديناميكية معقدة، مركبة جزئياً بميكانيزمات السوق (رأس المال البشري، الأجور، الأسعار.....) وإرادة الفاعلين فيما يخص سياسات التكوين والشغل، ولكن أيضاً طبيعة عمل المؤسسات، الذي يجب أن يمتاز بالوضوح والشفافية، الأمر الذي يقود إلى معرفة سلوكها بالنسبة للشغل والتكوين، وأيضاً وسطاء سوق العمل الذين يلعبون دور التنظيم بين العرض والطلب وكذا الأفراد في حد ذاتهم باعتبارهم فاعلين ضمن العلاقة.

فتطوير المهارات كما ونوعاً يقودنا إلى التوافق بنوعيه مما يرفع من نسب تشغيل الأفراد، وإدماجهم ضمن الحياة العملية، ويتم تجسيد ذلك من خلال إنتاج أنظمة الربط بين تخصصات التكوين، متطلبات الأفراد والمؤسسات، وبالتالي خلق العلاقة الصحيحة بين الممارس المهني والتدريبي

الهوامش المرجعية

- ¹ مالكوم بيل، التدريب الناجح، ترجمة مركز التعريب والبرمجة، الدار العربية للعلوم، بيروت 1997، ص 13
- ² Jean Pierre Citeau, *Gestion des ressources humaines*, 4^e édition, Edition Dalloz, Paris 2002, p 114-115.
- ³ عبد الرحمن الشقاري: التدريب الإداري للتنمية. معهد الإدارة العامة. مصر 1995 ص 09.
- ⁴ العناصر الرئيسية لبرنامج سياسات التشغيل، www.arab-api.org.
- ⁵ Gille Ferréol et Philippe Dembel, *Economie du travail*, Armand Colin Editeur, Paris 1990, p 125
- ⁶ Nicolas Portier, *Politiques de l'emploi*, www.adcf.asso.fr
- ⁷ Jean P. Dutrisac, *LA formation initiale: les enjeux pour le système professionnel*, Colloque: La formation initiale en vue de l'exercice d'une profession: Approches et partenariats; Montréal, le 3 mai 2002, Conseil interprofessionnel du Québec.
- ⁸ Jean Jacques Paul, *La relation formation emploi*, ed Economica 1989, p 103
- ⁹ Bernard Gillet, *Améliorer la formation professionnelle par l'étude du travail*, Les éditions d'organisation Paris 1973, p 19-20.
- ¹⁰ M. Bruyere, J.M. Espinasse et B. Fourcade, *Trajectoire professionnelles, compétences et construction de signal*, Livre collectif: Des formations pour quels emplois; ed la Découverte 2005 p 233.
- ¹¹ Jean Jacques Paul, *La relation formation emploi*, édition Economica 1989, p 109
- ¹² André. G, Christine. G, Frédéric. P, *Quel territoire pour construire la relation formation emploi*, Colloque "Les territoires de l'éducation et de la formation. Construire, coordonner, évaluer l'action p 02.publique locale", Aix-en-Provence, 26-27 mai 2005
- ¹³ Eric Verdier, *La formation professionnelle des jeunes: Colloque de l'association d'économie politique, Vers de nouveaux modes de régulation de la formation professionnelle ? Evolution des politiques et des rôles des acteurs*, Montréal 12 et 13 Novembre 1999 p 17
- ¹⁴ Jean Jacques Paul, *La relation formation emploi*, édition Economica 1989, p 110
- ¹⁵ Alain d'Iribarne, *Quelles stratégies pour les formateurs et les orienteurs dans une économie de la compétition et de la performance ? Document de travail - L.E.S.T- CNRS*, Paris 18-21 septembre 2001 p 07- 08
- ¹⁶ Jean Jacques Paul, *La relation formation emploi*, édition Economica 1989, p 112
- ¹⁷ Gérard Hiriogoyen, *L'analyse des qualifications et les qualifications de l'emploi*, Edition CEREP, 1983
- ¹⁸ Jean Vincens, *L'adéquation formation emploi*, Livre collectif, des formation pour quels emplois?, la Découverte 2005, p 154.