

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر بسكرة

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

الرقم:

الموضوع

التكوين والادماج المهنيين في الجزائر

دراسة ميدانية على عينة من خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني
حساني بوناب بسكرة

أطروحة لنيل شهادة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تخصص تنمية الموارد البشرية

إعداد الطالبة:

- كلثوم مسعودي

أعضاء لجنة المناقشة

رئيسا	جامعة بسكرة	استاذ التعليم العالي	أ.د/ سامية حميدي
مشرفا ومقررا	جامعة بسكرة	استاذ محاضر	د/ صونيا العيدي
عضوا مناقشا	جامعة بسكرة	استاذ محاضر	د/ سليمة حفيظي
عضوا مناقشا	جامعة ورقلة	استاذ محاضر	د/ عزيز فتوحة
عضوا مناقشا	جامعة ورقلة	استاذ محاضر	د/ عمر حمداوي
عضوا مناقشا	جامعة الطارف	استاذ محاضر	د/ سفيا ساسي

السنة الجامعية: 2018/2017

شكر

قبل كل شيء اشكر الله العلي القدير والذي بفضلله اتممت هذا العمل

شكر خاص لوالدتي (مسعودة مسعودي) رحمها الله على تشجيعها لي ووقوفها بجانبي في كل شيء
في حياتي

اقدم شكري الخالص للأستاذة المشرفة الدكتورة العيدي صونية على صبرها معي ومجهوداتها
شكر خاص للأستاذ الدكتور عبد الرحمان برقوق على كل مجهوداته التي بذلها معي، والدكتور احمد
اويصال من جامعة مرمرة بتركيا على كل المساعدات التي قدمها لي
الشكر موصول لكل الاساتذة الذين اعانوني على اتمام هذا العمل، وهم: الدكتورة سعاد بن ققة،
الأستاذ الدكتور الازهر العقبي، الدكتور نبيل حليلو، الدكتور عبد الله كبار، الدكتورة نادية بن
زعموش، الأستاذ الساسي عيساوي ... عذرا اذا نسيت الاسماء

كما لا يفوتني ان اشكر السيد جمال بن حركات المدير السابق للمعهد الوطني المتخصص في التكوين
المهني على كل مساعداته لي عند النزول الى الميدان، وكذا مديرة المعهد الوطني المتخصص في التكوين
المهني، مدير الوكالة الولائية للتشغيل ونائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي

والشكر الخالص لكل افراد عائلتي على ما قدموه لي من مساعدات من اجل اتمام هذا العمل واخص
بالذكر: اخواتي رهيوة، كريمة، بسمة، روميساء واخوتي ساعد، النايلي وسامي

كما لا انسى ان اشكر عائلة زوجي لما قدموه لي من مساعدات وخاصة زوجي حسين مربعي الذي سخر
كل وقته ومجهوده من اجل اتمام هذا العمل، ووالدته الزهرة عبدي

كما لا انسى ان اشكر كل صديقاتي وزميلاتي وزملائي في العمل بجامعة ورقلة

القائمة طويلة والمساحة المخصصة لذلك صغيرة فعذرا ان سقطت بعض الاسماء سهوا لا قصدا

"شكر خاص الى ابني محمد الامين مربعي الذي لم يتركني اكمل هذا العمل وارادني ان اكون بجانبه
طول الوقت"

كلثوم مسعودي

اهداء

الى روح والديا الطاهرتين " الطيب مسعودي " و " مسعودة مسعودي"،
فقد شاء القدر ان لا يكونا بجانبى ويشاركاني فرحتى التى لظالما انتظراها

رحمهما الله واسكنهما فسيح جناته

" وقل ربى ارحمهما كما ربياني صغيرا" صدق الله العظيم

الى ابني محمد الامين مربعي

الى اختي الصغيرة رميساء مسعودي

كلثوم مسعودي

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان	الرقم
	الإهداء	
	شكر وعرقان	
	قائمة المحتويات	
	قائمة الجداول	
	قائمة الاشكال	
1	مقدمة	
4	الجاناب النظرى	
46-5	الفصل الأول: موضوع الدراسة	
6	الإشكالية	اولا -
9	أهمية ومبررات اختيار الموضوع	ثانيا -
10	اهداف الموضوع	ثالثا -
11	الدراسات السابقة	رابعا -
25	تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة	خامسا-
35	الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية	سادسا-
69-47	الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)	
48	نشأة وتطور التكوين المهني	اولا -
60	أهداف التكوين المهني	ثانيا -
63	مبادئ التكوين المهني	ثالثا -
64	مشاكل التكوين المهني في الدول العربية	رابعا -
69	خلاصة	
123-70	الفصل الثالث: التكوين المهني في الجزائر	
71	تطور التكوين المهني في الجزائر	اولا -
109	مهام التكوين المهني	ثانيا -
110	انماط وانظمة التكوين المهني	ثالثا -
114	مدونة الشعب المهنية ومستويات التأهيل	رابعا -

117	التنظيم الهيكلي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر	خامسا-
121	خلاصة	

الفصل الرابع: الادمج المهني في الجزائر

125	سياسة التشغيل في الجزائر من 1962 الى 2012	أولا -
153	اجهزة التشغيل وبرامج الادمج المهني المقدمة لحاملي الشهادات في الجزائر	ثانيا -
164	الابعاد السوسيو اقتصادية للإدمج المهني	ثالثا -
166	علاقة التشغيل بالتكوين	رابعا -
171	خلاصة	

الجانب الميداني

الفصل الخامس: تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

175	تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الاول	اولا -
181	تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني	ثانيا -
191	تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث	ثالثا -
209	تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الرابع	رابعا -
218	تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الخامس	خامسا
223	عرض ومناقشة النتائج	سادسا-
232	الاقتراحات	
233	خاتمة	
235	قائمة المراجع	
246	الملاحق	
	ملخص الدراسة	

قائمة الجداول

قائمة الجداول

الرقم	عنوان الجدول	الصفحة
01	يوضح الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني	29
02	الفوارق بين النماذج الاوربية في التكوين المهني	58
03	تطور عدد التلاميذ الجزائريين المتمدرسين في المستوى الابتدائي خلال الفترة (1943-1830)	75
04	تطور عدد المتربصين الجزائريين مقارنة بعدد المتربصين الاوربيين	82
05	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1962-1970)	89
06	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1971-1980)	92
07	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1981-1990)	96
08	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (1991-2000)	99
09	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (2001-2012)	105
10	تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012	107
11	الشعب والتخصصات المدرجة في مدونة تخصصات التكوين المهني طبعة 2012	115
12	مستوى التأهيل ومستوى القبول ومدة التكوين والشهادة	116
13	معدلات البطالة في الجزائر من سنة 1966 إلى غاية 2011	132
14	تطور نسبة العاملين بالقطاع الحكومي	135
15	تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي بالآلاف	137
16	مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي	141
17	فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الأول	142
18	مقارنة بين المخططين الثلاثي والرباعي الأول في فرص العمل المستهدفة	144
19	فرص العمل المستحدثة خلال المخطط الرباعي الثاني	145

قائمة الجداول

146	مناصب الشغل المستحدثة خلال المخطط الخماسي الأول	20
147	معدل البطالة كمؤشر على بداية الازمة	21
148	متوسط الاتاحة السنوي للشغل خارج الفلاحة	22
152	قوة العمل والعمالة حسب القطاعات الاقتصادية للفترة (2000-2011) (الارقام بالآلاف)	23
169	طلب الاستفادة من التكوين في الفترة 1992-1998	24
175	خصائص العينة	25
179	الفئات العمرية لأفراد العينة	26
181	اسباب اختيار التكوين المهني	27
182	شهادات أخرى لأفراد العينة ونوع الشهادة	28
184	تخصصات افراد العينة	29
187	اسباب اختيار التخصص	30
191	مؤسسة التشغيل المسجل فيها واسباب التسجيل	31
195	اسباب عدم التسجيل في وكالة التشغيل أو مديرية النشاط الاجتماعي	32
197	الاجراءات اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل	33
198	الصعوبات التي واجهها بعض افراد العينة اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل	34
202	مؤسسة التشغيل المستفاد منها بعقد الادمج المهني	35
204	جهاز الادمج المهني المستفيد منه افراد العينة	36
205	هل تشتغل الان	37 أ
205	هل الشغل بعقد الادمج او بدونه	37 ب
207	اسباب عدم الشغل	38
209	استفادة افراد العينة من عقود الادمج المهني والشهادة المتحصل من خلالها على عقد الادمج	39
210	اسباب عدم استفادة بعض افراد العينة من عقود الادمج	40
211	المدة المنتظرة للاستفادة من عقد الادمج	41
212	كيفية الحصول على عقد الادمج المهني	42
213	كيفية الاتصال بالمستفيد لالتحاق بمؤسسة العمل	43
215	الشهادات المتحصل من خلالها على عقد الادمج المهني	44
216	اتمام مدة عقد الادمج المهني	45

قائمة الجداول

217	تجديد العقد لبعض أفراد العينة واسباب عدم التجديد للبعض الآخر	46
218	مدى توافق الوظيفة مع شهادة التخرج	47
219	الصعوبات اثناء مزاوله الوظيفة	48
220	هل تم الترسيم	49 أ
220	إذا تم الترسيم بمؤسسة الادماج	49 ب
222	المعايير التي تم اعتمادها في عملية الترسيم	50

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان الشكل	الصفحة
01	الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي	39
02	تطور عدد التلاميذ الجزائريين المتمدرسين في المستوى الابتدائي خلال الفترة (1943-1830)	76
03	زيادة عدد المتربصين خلال الفترة (1960-1958)	81
04	تطور عدد المتربصين الجزائريين مقارنة بعدد المتربصين الاوربيين	82
05	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1970 – 1962)	90
06	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1980 -1971)	93
07	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1990 – 1981)	97
08	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (2000 – 1991)	100
09	تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (2012 – 2001)	106
10	تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012	107
11	التنظيم البيداغوجي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر	117
12	تصنيفات وأنواع البطالة	127
13	هيكل سوق العمل في الجزائر	134
14	تطور نسبة العاملين بالقطاع الحكومي	135
15	جنس افراد العينة	175
16	المستوى التعليمي لأفراد العينة	177
17	انواع التكوين لأفراد العينة	178
18	الفئات العمرية لأفراد العينة	179
19	اسباب اختيار التكوين المهني	181
20	نسبة الذين عندهم شهادات اخرى	183

قائمة الاشكال

191	مؤسسة التشغيل المسجل فيها	21
197	الاجراءات اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل	22
199	الصعوبات التي واجهها بعض افراد العينة اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل	23
203	مؤسسة التشغيل المستفاد منها بعقد الادمج المهني	24
204	جهاز الادمج المهني المستفيد منه افراد العينة	25
229	وضعية المستفيدين من عقود الادمج المهني	26

مقدمة

ان اي مجتمع يطمح إلى احلال الاستقرار وتحقيق التوازن داخله، ولا يتحقق ذلك إلا من خلال فهم طبيعة العلاقات السائدة بين بناءاته، هذه الأخيرة التي من المفروض ان نجدها في تفاعل مستمر فيما بينها.

تعتبر العلاقات بين هذه البناءات مقياس نقيس به درجة استقرار المجتمع واتزانه، ومن بين هذه العلاقات التي كان لزاما على المتخصصين خاصة علماء الاجتماع فهم طبيعتها تلك التي تربط قطاع التكوين المهني بقطاع التشغيل، فهذه العلاقة اصبحت تمثل احدى الاشكاليات البارزة في اغلب الدول، خاصة في ظل التغييرات والتحويلات التي تشهدها، هذا لأن طرفي هذه العلاقة يمثلان احد اهم ابنية المجتمع التي تعمل على توازنه واستقراره، وقد فرضت هذه العلاقة نفسها للاهتمام بها من طرف الباحثين في مجال علم الاجتماع والاقتصاد وحتى في مجال السياسة.

تعتبر الجزائر من بين الدول التي تعاني من هذه الاشكالية خاصة في ظل التزايد المستمر والتدفق اللامتناهي للخريجين من قطاع التكوين المهني.

ويرتبط قطاع التكوين المهني في الجزائر ارتباطا وثيقا بقطاعي التربية والتشغيل، وهذا ما يجعله يتأثر بكل السياسات التربوية والاقتصادية، وينعكس عليه من حيث السياسة والتسيير، وهذا ما يثبت أن مهمة التكوين المهني ليست بالمهمة السهلة، لأنه يمثل حلقة من الحلقات المترابطة لتحقيق التنمية التي تعتمد وإلى حد كبير على تلبية احتياجات سوق العمل.

إن عملية التخطيط لربط التكوين المهني بسوق العمل تعتبر من العمليات الصعبة، خاصة وأن هذا الأخير تتغير احتياجاته ومتطلباته من فترة لأخرى، ومن ثم على قطاع التكوين المهني أن يرصد هذه التغييرات ويحاول أن يواكب وان يتجاوز مع متطلباته واحتياجاته المتغيرة، وفي ظل اعداد البطالة المتزايدة خاصة بين صفوف الشباب الذين يشكلون اغلبية السكان لجأت الجزائر إلى اتباع سياسة اصلاحية جديدة في مجال التشغيل، وذلك للحد من ظاهرة البطالة أو التخفيف من حدتها، فكانت برامج الادمج المهني التي تنوعت حسب الفئات المقدمة لها، حيث نجد ان هناك برامج موجهة إلى فئة الشباب بدون تكوين أو تأهيل، واخرى موجهة إلى فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي، واخرى موجهة لحاملي الشهادات (خريجي الجامعات وخريجي مؤسسات التكوين المهني)، هذه الفئة الأخيرة التي عنيت بها دراستنا وخاصة حاملي شهادات التكوين المهني، التي اصبحت في تزايد مستمر.

ان برامج الادمج المهني وحسب تنوعها إلا انها لم تف بالغرض، فالبطالة في صفوف خريجي التكوين المهني نجدها في تزايد مستمر، إلى جانب استمرار مؤسسات التكوين المهني في تخريج العديد من حاملي الشهادات دون سياسة واضحة المعالم في كيفية تصريف هؤلاء الخريجين، مما يجعلنا نتساءل عن طبيعة العلاقة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل.

وعليه فان الهدف الأساسي من دراستنا هذه هو التعرف على واقع العلاقة بين التكوين المهني والإدمج المهني، من حيث طبيعتها وكيفية تطبيق برامج الادمج المهني التي جاءت بها الحكومة الجزائرية منذ سنة 2008، وكذا الابعاد السوسيو اقتصادية لظاهرة الادمج المهني، وعلى هذا الاساس فقد تم تقسيم هذه الدراسة الي جانبين، الجانب الأول نظري يحتوي على اربعة فصول، والجانب الثاني ميداني يحتوي على فصلين، حيث يحتوي كل فصل على ما يلي:

الفصل الأول والمعنون بموضوع الدراسة، وتم فيه تحديد الإشكالية، والتساؤل الرئيسي، لتتطرق بعد ذلك إلى مبررات اختيار الموضوع، وكذا اهمية واهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية التي تناولناها والمفاهيم المشابهة والمتعلقة بمفاهيم الدراسة، كما تناولنا الدراسات السابقة والتي خاضت في هذا الموضوع، ووضحنا جوانب الاستفادة منها.

الفصل الثاني والمعنون نشأة وتطور التكوين المهني واهدافه ومبادئه ومشاكله، وقد تناولنا فيه نشأة وتطور التكوين المهني عبر العصور المختلفة، لنعرج بعد ذلك لأهدافه ومبادئه، ونختم ببعض المشاكل التي يعاني منها التكوين المهني في الدول العربية.

الفصل الثالث والمعنون بنظام التكوين المهني في الجزائر، وقد تناولنا فيه التكوين المهني في الجزائر بشيء من التفصيل، حيث تم التطرق فيه إلى تطور التكوين المهني من مرحلة ما قبل الاحتلال إلى المرحلة الراهنة، وكذا مهامه وأنماطه وأنظمته والشعب المهنية وتوزيع التكوين، لينتهي الفصل بالتنظيم البيداغوجي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

الفصل الرابع والمعنون بالإدمج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر، ومن خلال هذا الفصل تناولنا بشيء من التفصيل سياسة التشغيل في الجزائر التي تمخض عنها ما يعرف ببرامج الادمج المهني، كما تناولنا اجهزة وبرامج الادمج المهني، لنعرج بعد ذلك للأبعاد السوسيو اقتصادية له، لنختم الفصل بعلاقة التشغيل بالتكوين المهني.

الفصل الخامس والمعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تناولنا مجالات الدراسة، والمنهج المستخدم، والعينة وأدوات جمع البيانات.

الفصل السادس والمعنون بتحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج، حيث تناول هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات وفقا لتساؤلات الدراسة، كما تم عرض النتائج وفقا للموجهات البحثية، ليختم هذا البحث بخاتمة تليها التوصيات والاقتراحات وقائمة المراجع وقائمة الملاحق.

الفصل الأول: موضوع الدراسة

أولاً: الإشكالية

ثانياً: أهمية ومبررات اختيار الموضوع

ثالثاً: أهداف الدراسة

رابعاً: الدراسات السابقة

خامساً: تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة

سادساً: الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

أولا- الإشكالية:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم وسائل الدولة لإعداد رأس المال البشري وتنمية مهاراته، ويعد من أهم ميكانزمات تفعيل التنمية في المجتمع، خاصة في الميدان الاقتصادي والاجتماعي، وقد تزايدت الحاجة في السنوات الأخيرة لإعادة النظر في منظومة تنمية الموارد البشرية، خاصة ما تعلق منها بالتعليم والتكوين والتدريب و... الخ.

لقد شغلت هذه القضية مختلف الدول المتقدمة والمتخلفة على حد سواء، بعدما كان الاهتمام في الماضي منصبا على الجوانب الاقتصادية، ومن مبررات هذا الاهتمام تغير احتياجات سوق العمل لتغير أساليب الإنتاج، وزيادة الاعتماد على الموارد البشرية المؤهلة في تحقيق التنمية.

نجد التكوين المهني من الناحية النظرية مرتبط بالأهداف الاجتماعية والاقتصادية والثقافية التي تسعى السياسة العامة لتحقيقها من جهة، ومن جهة أخرى نجده يتماشى مع سياسة التشغيل، بالإضافة إلى هذا فإن للتكوين المهني نتائج غير ملموسة كالتقليل من الانحرافات الاخلاقية والآفات والمشاكل والامراض الاجتماعية... الخ، وهو بهذا له دور اجتماعي، حيث يمتص ويتحكم في عمليات الحراك المهني والاجتماعي التي تظهر في المجتمع، خاصة تلك التي تتعلق بالبطالة وما يعانیه الشباب اليوم، لكن هذا لا يتحقق إلا بوجود التناسق والانسجام التام بين قطاعي التكوين والتشغيل، وهذا ما يجد تفسيراً له في النظرية البنائية الوظيفية التي تؤكد على ضرورة تكامل الاجزاء في اطار الكل، أو كما يطلق عليه تساند الاجزاء، اي ان النسق العام والذي يمثل لنا في هذه الدراسة المجتمع تؤدي اجزائه - هذه الاجزاء هي كل الانظمة التي يتكون منها المجتمع كنظام التكوين والتعليم والتشغيل (الادماج) ... - وظائف اساسية لتحقيقه، وهنا نستطيع القول ان الاجزاء متساندة ومتكاملة.

تواجه الدول النامية والبلدان العربية العديد من المشكلات وبصفة خاصة في مجال التعليم والتكوين المهني والتشغيل ومن بينها: عدم مواكبة مخرجات قطاع التعليم والتكوين المهنيين لمتطلبات سوق العمل، مما يصعب من عملية الادماج المهني الكلي، وكذا غياب سياسات وخطط للتكوين المهني واضحة المعالم، وتسرب عدد كبير من التلاميذ من التعليم العام، وهذا ما يؤدي إلى عدم الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في التنمية، مما ينعكس سلباً على الجانب الاقتصادي والاجتماعي، وهذا من خلال ما نلاحظه من تزايد مستمر في اعداد البطالة، خاصة في فئة الشباب الذين يشكلون أغلبية السكان في هذه البلدان، وهذا ما يوضح لنا وجود إشكالية ما بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل، وهنا يتضح لنا عدم تأدية الاجزاء لوظيفتها الحقيقية، ويظهر الاختلال وعدم التوازن على مستوى الكل (المجتمع)، ويختفي التكامل بين الاجزاء.

ان الجزائر من بين الدول النامية التي كان لزاما عليها الاهتمام بالتكوين المهني بقصد التكيف مع اقتصاد السوق، الذي يقوم على المنافسة، ولهذا فقد ركزت التجربة التنموية الجزائرية على التكوين المهني باعتباره أحد المتغيرات المحددة في العملية التنموية.

إن المراحل المتوالية التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا - مرحلة التسيير الذاتي ومرحلة المخططات التنموية ومرحلة اقتصاد السوق - اختلفت فيها أولويات التنمية من مرحلة لأخرى، لذلك فالنظرة للتكوين المهني اختلفت هي الأخرى عن السابق، تبعا للأهداف المرجوة منه في كل مرحلة، فقد عرف التكوين المهني في الجزائر منذ الاستقلال إلى يومنا هذا تحولات كبيرة تميزت بتغيرات نوعية وكمية وحتى في اسم الهيئة المشرفة عليه.

نجد التكوين المهني في الجزائر من الناحية النظرية يرتبط بنظامي "التربية والتشغيل"، كون ان الأول يمدّه بجزء مهم من الملحقين به، والثاني يستقبل المتكويين الذين يتخرجون من مختلف مؤسسات التكوين المهني، وبالتالي فإننا نجد يتأثر بالسياسات التربوية التي يتبناها قطاع التربية وبطريقة تنظيم الاقتصاد، وعليه فكل تغيير يطرأ على النظام التربوي وأي تعديل في قواعد تسيير الاقتصاد تنعكس على نظام التكوين المهني من حيث السياسة والتسيير، لذلك فإننا نعتبر ان قطاع التكوين المهني نسقا مفتوحا، وهذا ما يجعل من عملية التكوين المهني على المستوى التطبيقي ليست بالمهمة السهلة، لأنه يمثل حلقة من الحلقات المترابطة لتحقيق التنمية التي تعتمد وإلى حد كبير على تلبية احتياجات سوق العمل، لهذا فإن عملية التخطيط لربط التكوين المهني بسوق العمل تعتبر من العمليات الصعبة، خاصة وأن هذا الأخير تتغير احتياجاته ومتطلباته من فترة لأخرى، وعلى قطاع التكوين المهني أن يرصد هذه التغيرات ويحاول أن يتجاوب مع متطلباته واحتياجاته المتغيرة.

مما سبق وفي خضم الاختلالات القائمة والمتعلقة بعولمة الاقتصاد الذي يتطلب مستويات تأهيل عالية، هذا الأخير الذي جعل الجزائر تمر بتحولات اقتصادية كبرى، مما تولدت عنه تأثيرات اقتصادية واجتماعية هامة، ولهذا السبب فقد أصبح اليوم من الضروري وفي إطار التطور السريع الذي تراهن عليه الجزائر وكذلك رفع التحديات الآنية والمستقبلية أن يقوم التكوين المهني بدوره في عملية التنمية، وهو مرغم على مواكبة كل هذه التغيرات باعتباره من بين أهم القطاعات التي يجب أن تستجيب لمشاكل الشباب المتعددة من جهة وتلبية احتياجات سوق العمل من جهة أخرى، هذا الأخير الذي نجده في الآونة الأخيرة يعاني كثيرا من تزايد في نسب البطالة، والتي اصبحت ميزة يتميز بها، خاصة بين صفوف حاملي الشهادات من خريجي مؤسسات التكوين المهني، هذا التزايد الذي زاد من حدته التوسع الذي شهده قطاع التكوين المهني الذي نلاحظه من خلال ازدياد عدد مؤسسات التكوين المهني بشكل ملحوظ،

وكذا التوسع في انماطه وأنظمتها، بالإضافة إلى تطور مستويات التأهيل ومدونة الشعب المفتوحة على مستواه، مما جعل قطاع التكوين المهني يخرج اعدادا هائلة من المتكويين اللذين يتوجهون آليا إلى سوق العمل، الذي نجده عاجزا على توفير مناصب عمل لهم، وهنا نجد اشكالية الادماج المهني تبرز وبصورة كبيرة خصوصا في ظل نسب البطالة المسجلة والمتزايدة، والتي تمس فئة الحاملين لشهادة تقني سامي، هذه الاشكالية التي فرضت نفسها للاهتمام بها من طرف الباحثين في مجال علم الاجتماع والاقتصاد وحتى في مجال السياسة.

وامام هذا الوضع الذي يعاني منه سوق العمل لجأت الجزائر منذ سنة 2008 إلى اعتماد أو اتباع سياسة اصلاحية جديدة في مجال التشغيل ، وذلك من اجل تصحيح الاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية لضمان نمو اقتصادي واجتماعي، وكذا استغلال الموارد البشرية المؤهلة خاصة حاملي شهادات التكوين المهني منها من جهة، ومحاولة تقليص نسبة البطالة من جهة أخرى، فجاءت ببرامج للإدماج المهني الموجهة للشباب، والتي من شأنها ان تعمل على حل هذه المشكلة.

تساؤلات الدراسة:

من خلال هذا الطرح يبرز لنا التساؤل الرئيسي الذي يحدد المسار العام للدراسة في جانبها النظري والميداني كما يلي:

- ما واقع طبيعة العلاقة بين التكوين المهني والإدماج المهني في الجزائر؟
ينبثق عن هذا التساؤل الرئيس تساؤلات فرعية هي:

- 1- ما هي العوامل التي تجعل الشباب يلتحق بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر؟
- 2- ما هي برامج الادماج المهني الأكثر فعالية في عملية ادماج خريجي التكوين المهني في الجزائر؟
- 3- هل يتم ادماج كل خريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة؟
- 4- هل يساعد توافق مضمون التكوين مع متطلبات الوظيفة في عملية الادماج المهني الدائم؟
- 5- هل يمكن اعتبار جهاز الادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل؟

ثانيا- أهمية ومبررات اختيار الموضوع:

1- أهمية الموضوع:

يكتسي التكوين المهني أهمية بالغة أكبر مما كان عليه في السابق، وذلك لمساهمته الكبيرة في التنمية الشاملة، لأن هذه الأخيرة تعتمد وإلى حد كبير على الموارد البشرية التي تعتبر العنصر المحرك لباقي العناصر أو الموارد الأخرى التي تتحكم في التنمية، وعليه يبقى الاهتمام بهذه الموارد وتكوينها تكويناً يستجيب للمتطلبات المتغيرة والمتزايدة باستمرار - خاصة أن الوضعية الاقتصادية الحالية تطغى عليها المنافسة العالمية - من أولويات مهام التكوين المهني، غير أن التكوين المهني يكتسب هذه الأهمية عند استجابته لمتطلبات واحتياجات التشغيل، وعليه فإن عملية الإدماج المهني تعد الخطوة الأساسية بعد عملية التكوين، كما يعتبر عملية لاحقة لا استغناء عنها لنجاح مهمة التكوين المهني.

2- مبررات اختيار الموضوع:

إن كل دراسة علمية لا تنطلق من فراغ، ولا تتم بصورة عفوية، بل تفرضها مبررات وأسباب موضوعية وذاتية، ولذلك فدراستنا جاءت نتيجة أسباب نذكرها:

- ✓ التعرف على واقع العلاقة بين التكوين المهني والإدماج المهني، من حيث طبيعتها وكيفية تطبيق برامج الإدماج المهني التي جاءت بها الحكومة الجزائرية منذ سنة 2008، وكذا الأبعاد السوسيو اقتصادية لظاهرة الإدماج المهني
- ✓ الرغبة في تناول هذا الموضوع.
- ✓ التعرف على عملية الإدماج المهني التي كانت نتيجة الإصلاحات الجديدة التي اتبعتها الجزائر في مجال التشغيل.
- ✓ النظرة الخاطئة للتكوين المهني من طرف المجتمع على أنه ملجأ للتلاميذ الراسبين وغير الناجحين والذين ليس لهم مستوى.
- ✓ حداثة الموضوع واستجابته للأوضاع الراهنة.
- ✓ اهتمام الدولة في السنوات الأخيرة بالتكوين المهني وعملية الإدماج المهني.
- ✓ قلة الدراسات التي عالجت هذا الموضوع - في حدود اطلاعنا - وهذا ما خلق الرغبة للقيام بدراسات في إطار التكوين المهني والإدماج المهني.
- ✓ حاجة مؤسسات التكوين المهني إلى مثل هذه الدراسات للاستفادة منها.

ثالثا-أهداف الموضوع:

مما لا شك فيه أن أي دراسة علمية في أي مجال كان تقوم على أهداف معينة تسعى إلى تحقيقها، لذا يجب على الباحث أن يرسم الخطوط العريضة لدراسته وتحديدًا بدقة بغية تحقيق الأهداف المسطرة والمرجوة.

إن الهدف الأساسي من دراستنا هذه هو التعرف على العلاقة بين التكوين المهني والاندماج المهني من حيث طبيعتها وكيفية تطبيق برامج الاندماج المهني التي جاءت بها الحكومة الجزائرية منذ سنة 2008، بالإضافة إلى بعض الأهداف نوجزها في ما يلي:

- ✓ إبراز التكوين المهني والاندماج المهني كسياسة وكنظام يعمل على ترقية الفرد والمجتمع، ويساعد هذا الأخير على التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- ✓ تحديد ابعاد الإندماج المهني على الصعيدين الاجتماعي والاقتصادي.
- ✓ لفت انتباه المسؤولين في الدولة وكذا الهيئات المسؤولة على قطاع التكوين والتعليم المهنيين لزيادة الاهتمام به أكثر.
- ✓ إعادة المصدقية للتكوين المهني كونه مسارا تربويا ومهنيا يؤمن تأهيلا لممارسة حرفة.

رابعاً- الدراسات السابقة:

إن عملية استعراض الدراسات السابقة المطابقة أو المشابهة تساعد كثيرا الباحث، فمن خلالها يتأكد من أن هذه الدراسات لم تتطرق للمشكلة التي هو بصدد بحثها، وبالتالي عدم تكرار الاعمال التي سبقت، كما تمكنه كذلك من معرفة النقائص التي بها من حيث المضمون والمنهج، وإدراكا منا لأهمية الدراسات النظرية السابقة سواء المطابقة أو المشابهة في البحوث الاجتماعية، وبحثنا على وجه الخصوص، حاولنا قدر المستطاع حصر بعض الدراسات السابقة - وهذا في حدود اطلاعنا - وتوظيفها في دراستنا هذه، وفيما يلي استعراض لبعض هذه الدراسات:

1- الدراسة الأولى:

وهي عبارة عن دراسة الباحث: بلقاسم سلاطينية، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر"، اطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1998-1999.

تمحورت إشكالية الدراسة حول التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، فهذه الثنائية (تكوين / تشغيل) كثيرا ما شكلت قضية هامة لدى الكثير من المهتمين من الأكاديميين أو من المسؤولين، خاصة في ضوء التحول الجديد الذي يشهده المجتمع الجزائري من جهة، وتناقص الإستثمار والأنشطة الإنتاجية، وكذا ارتفاع وتيرة البطالة والتبعية للخارج من جهة أخرى، وقد انطلقت الدراسة من تساؤل رئيسي: ما طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر؟ وقد انبثق على هذا التساؤل الرئيسي تساؤلات فرعية جاءت كما يلي:

✓ إلى أي حد يمكن أن تشكل ظاهرة التكوين المهني معلما أو دالة على صدمة التناقض بين المستهدف والواقع؟

✓ إلى أي حد يمكن أن تفهم معالم تلك الصدمة في تجسيد ميكانيزمات سوء استغلال الموارد البشرية ومن ثم استخدامها عقلايا؟

✓ هل الواقع الجديد يتطلب إعادة النظر في الكثير من الأمور التي تحكم عملية التكوين المهني في الجزائر؟

✓ هل مازال بالإمكان استهداف التشغيل الكامل؟ أم هل يجب إحداث تغيير في سياسة التشغيل المتبعة حاليا؟

✓ هل يمكن - عن طريق عملية التكوين المهني - توفير مناصب عمل في القطاعين العام والخاص وفقا لمتطلبات الواقع الاقتصادي والسياسي الجديد وذلك بهدف رفع التشغيل؟

لقد كان الهدف من هذه الدراسة هو رصد ظاهرة التكوين المهني وأهميتها في حياة الفرد والمجتمع على حد سواء، والتعرف في نفس الوقت على واقع الموارد البشرية وتنميتها في المجتمع الجزائري، على اعتبار أن تحقيق معدلات أكبر للنمو الاقتصادي إنما يكون بالاهتمام بالموارد البشرية قبل غيرها من موارد الثروة المتاحة.

وقد انطلق الباحث من الفرضيات التالية:

الفرضية الأولى: " يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله "، وكانت مؤشراتها كالتالي:

أ- هل تقويم نتائج التكوين المهني يقوم بها المكون نفسه أو مصلحة مختصة؟

ب- ما هي مقارنة سلوك المتكون خلال وبعد التكوين؟

ج- ما هو التقويم وظروف العمل للعمال المتكونين المندمجين في العملية الإنتاجية؟

د- ما هي آراء العمال المتكونين في محتوى التكوين المهني الذي تلقوه وعلاقته بالعمل الممارس؟

ه- تلقى العامل المتكون معارف نظرية وتطبيقية تسمح له بأداء مهامه بشكل جيد.

و- عدم تحضير العامل المتكون تحضيراً جيداً يقلل من إنتاجية العامل كما وكيفاً.

الفرضية الثانية: " يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل "، وكانت مؤشراتها كالتالي:

أ- مقارنة بين هذه القدرات (الجسمية والعقلية) في تغييرها قبل التكوين المهني وبعده.

ب- وجود تغير محسوس في القدرات العقلية.

ج- قدرة العامل على استيعاب وفهم ظروف العمل وأجزاء الآلة التي يعمل بها.

د- زيادة السرعة والأداء عن ذي قبل.

ه- برامج التكوين المهني ومدى تغطيتها لجوانب معرفية يجهلها العامل المتكون.

و- تأثير البرامج من ناحية التعقيد في المنصب، التوافق مع الآلة التي يعمل عليها العامل.

ز- نوعية المكون وتأثيره على العامل.

الفرضية الثالثة: " هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل "، وكانت مؤشراتها كالتالي:

أ- يشهد المجتمع الجزائري تحولاً في المجالات المعرفية والصناعية، فهل التكوين المهني يساير هذا التحول؟

ب- إذا كان التكوين يشكل الدعامة الأساسية في المجتمعات الصناعية، هل هناك علاقة وطيدة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل؟

ج- ما هي العلاقة بين التموين المهني والتنمية؟

وللإجابة على فرضيات الدراسة اعتمد الباحث في دراسته هذه على المنهج الوصفي، وكان ذلك على مرحلتين: المرحلة الوصفية من خلال جمع المعلومات العامة عن كيفية سير الأعمال الإدارية، وخاصة ما تعلق بمركز التكوين المهني التابع للمؤسسة، وكذلك الورشات الإنتاجية المختلفة، والقيام بوصف هذه المواقع والمعطيات، أما المرحلة الثانية فكانت تفسيرية، تمثلت في تحليل كل المعطيات المستمدة من الواقع ومناقشتها في ضوء الاطار النظري للبحث، ومقارنتها مع ما ورد في الفصول النظرية.

كما استعان الباحث بالمنهج الاحصائي، وذلك باستخدام الأدوات المنهجية في جمع البيانات التي تمثلت في: الملاحظة والمقابلة التي استخدمت على ثلاث مراحل، والاستمارة التي كانت الوسيلة الرئيسية لجمع البيانات، وقد تنوعت أسئلتها بين مغلقة ومفتوحة، حيث تضمنت تسعة محاور بمجموع 67 سؤالاً، كما استعان الباحث بالوثائق والسجلات خاصة في جمع المعلومات حول المصنع محل الدراسة، بالإضافة إلى استعمال تقنية ديلفي، وذلك للربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، من خلال تحليل آراء مجموعة من الخبراء في ميداني التكوين المهني والتشغيل. وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- نتائج الدراسة على ضوء الفرضيات:

✓ إن مشاركة العامل في اعداد تكوينه تسمح له بعدم الشعور بعزله من هذه العملية التي تهتمه، وتطور لديه الفكر الناقد بالنسبة للبرامج التكوينية وتكوينه بالتالي بتغيير ما يراه غير ضروري، أي إعطائه فرصاً أكثر ليقبل عملية التكوين.

✓ انقسم العمال إلى ثلاث مجموعات بالنسبة لنظرتهم للتكوين المهني، حيث يعتبر التكوين المهني بالنسبة لبعض العمال مرحلة وسيطة يمكن أن تساعدهم للحصول على عمل مستقر ومرض، بينما عند البعض الآخر من العمال فإنه لا يمثل سوى فرصة للاستفادة من إمكانية الحصول على المناصب القيادية التي من شأنها تحسين الوضعية المهنية والاجتماعية، أما البقية من العمال فإن التكوين المهني يمثل لهم سوى فترة هروب وراحة من الورشات الإنتاجية.

✓ من خلال استخدام تقنية ديلفي فقد دلت النتائج على أن هدف التكوين المهني ليس فقط تحسين الانتاج، وإنما يهدف أيضاً إلى تنمية القدرات الجسمية والفكرية للفرد وفقاً للمعايير التي تتحكم وتسير محيطه الاجتماعي، وليس الاقتصار على إعطائه المعارف البسيطة للتأهيل المهني الذي يسمح له بأداء عمله.

✓ التكوين المهني يساهم في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته وهذا يثبت الفرضيتان الأولى والثانية.

✓ أما بالنسبة للفرضية الثالثة والتي تبحث في العلاقة الارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر فقد توصلت النتائج إلى ان التكوين المهني لا يساير ولا يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني، بل لا توجد سياسة رشيدة تتحكم في هذه العلاقة التي اصبحت من متطلبات التنمية، وبالتالي وجود خلل بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، في الوقت الذي اوضح فيه الخبراء ان هذين المتغيرين كان يجب ان يكونا مترابطين ومتطابقين، وعليه فالباحث هنا يرى هذه الفرضية قد تحققت بدرجة محدودة من الايجابية على مستوى الواقع المدروس.

- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات المشابهة:

- ✓ يشكل التكوين المهني استثمارا ورأسمال لا يمكن الاستغناء عنه في أي تنمية تستند إلى أسس رشيدة.
- ✓ ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الايدي العاملة المدربة.
- ✓ يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل واستقراره في عمله.
- ✓ يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل، ومن ثم رفع كفاءته المهنية.

2- الدراسة الثانية:

وهي عبارة عن دراسة للباحث: **عبد الواحد بروكي، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر**، اطروحة ماجستير في علم اجتماع التنظيم والعمل غير منشورة، قسم علم الاجتماع، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر ، 2001-2002، الدراسة الميدانية اجريت بوحدة ALTRATEX بششار بخنشلة.

تمحورت إشكالية الدراسة حول واقع التكوين المهني، هذا الأخير الذي يعتبر مصدرا من مصادر تأمين القوى العاملة خاصة والموارد البشرية عامة، هذا من جهة وسياسة التشغيل من جهة أخرى، خاصة وأن التشغيل يعتبر مرحلة لاحقة للتكوين، والتعبير الديناميكي له، محاولة من الباحث ايجاد علاقة بين هذه الثنائية (تكوين / تشغيل)، وقد تمخض حول هذه الاشكالية تساؤل رئيسي اجيب عليه بفرضية عامة مبدئية:

✓ هل سياسة التشغيل قادرة على استيعاب الكم الكبير من المتكويين في المجتمع الجزائري؟

لقد وضع الباحث فرضا واحدا أساسيا تمثل في اجابة مبدئية على التساؤل الرئيسي، تمت

صياغته كما يلي:

- كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل وواضحة الأهداف كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري.

ومن خلال هذه الفرضية تم اشتقاق مجموعة من المؤشرات صيغت على شكل تساؤلات فرعية، وكانت كالآتي:

- هل واقع التكوين المهني يتماشى وسياسة التشغيل المنتهجة في الجزائر؟
- هل سياسة التكوين المهني تخضع لآليات ومتطلبات سوق العمل؟
- هل سياسة التشغيل تراعي نسبة النمو الديمغرافي في توفير مناصب الشغل للقادرين فعلا على العمل في المجتمع الجزائري؟

وللإجابة على اشكالية هذه الدراسة فقد استخدم الباحث منهج المسح الشامل الذي يعتبره الباحث من أهم المناهج الوصفية والأكثر استعمالاً، وتبرير الباحث في استخدام منهج المسح الشامل لمحدودية وصغر حجم مجتمع البحث الذي يسهل التحكم فيه والوقوف عند جزئياته، وبناءً عليه فقد تحددت الأدوات المنهجية التي استخدمت في الدراسة لجمع البيانات وهي ثلاث أدوات:

✓ **الأداة الأولى** وهي الملاحظة التي كانت مقصودة، والغاية منها التعرف على سلوك الاداء الفعلي للمبحوثين، من خلال بعض المؤشرات التي تدل عليه كالحركات العشوائية التي ليس لها علاقة بالأداء الوظيفي.

✓ **الأداة الثانية** وهي المقابلة التي يعتبرها الباحث متلازمة مع الاداة الأولى ولا يمكن الفصل بينهما إلا منهجياً وذلك لتسهيل الفهم لا غير، والغرض المباشر من استخدامها هو مقابلة المبحوثين، اما الغرض الغير مباشر هو ملاحظة المحيط الاجتماعي الناتج عن التفاعل اللفظي بين الباحث والمبحوث، ولقد كانت المقابلة تمهيدا لبناء الاستمارة.

✓ **الأداة الثالثة** وهي الاستمارة والتي كانت لتغطية بعض النقص في البيانات الذي لم تتمكن المقابلة من جمعها، وكذلك للوصول إلى المبحوثين الذين تعذر الوصول اليهم عن طريق المقابلة، وقد استخدمت على مرحلتين، المرحلة الأولى تم فيها توزيع 12 استمارة بهدف تحكيمها من طرف المبحوثين ومعرفة مدى استيعابهم وفهمهم لها، وهنا يقرر الباحث جوانب التعديل فيها، اما المرحلة الثانية فكانت المرحلة النهائية للاستمارة، تم فيها تطبيق الاستمارة بشكلها النهائي، حيث تضمنت ثلاثة وثلاثين سؤالاً موزعين على خمس محاور، خصص المحور الأول منها للبيانات الشخصية والثاني يتعلق بنوعية الأساليب والبرامج التكوينية، والثالث خاص بأنواع ووظائف التكوين المهني، والرابع خاص بالحاجة إلى التكوين المهني والهدف منه، وأخر المحاور خصص للعلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل بالجزائر، وقد تنوعت اسئلة الاستمارة بين مغلقة ومفتوحة.

وجاءت نتائج الدراسة كما يلي:

- التكوين المهني بالوحدة يتلاءم والعنصر النسوي بنسبة كبيرة فاقت ثلاثة ارباع النسبة الاجمالية.
- الفئات العمرية كلها في العمر الانتاجي أي أن أعمارهم تقع في حدود سن العمل المعمول به قانونيا.
- المستوى التعليمي لا يعني التفوق دائما في مجال العمل والتكوين، ولكن يرجع إلى الاستعدادات الفطرية والفروق الفردية في الذكاء.
- الحالة المدنية للشخص تؤثر على فعاليته المهنية.
- مكان إقامة العامل يؤثر على عملية العمل.
- اغلب المبحوثين كانوا عاطلين عن العمل قبل الالتحاق بالوحدة مكان الدراسة، مما يشير إلى انخفاض معدل التشغيل وارتفاع معدل البطالة.
- الأساليب التكوينية المتبعة بالوحدة تجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي معا.
- البرامج التكوينية واضحة ومفهومة مما يحقق أهداف التكوين المهني.
- برامج التكوين لا تقتصر على كيفية التعامل مع الآلة فقط، وانما تذهب الى تقديم بعض النصائح والتوجيهات التي تخص العمل.
- طبيعة التكوين المهني المتبع هو تكوين سريع أو عاجل بمكان العمل.
- وظيفة تنمية المهارات والخبرات تعد من أكثر الوظائف التكوينية بروزا.
- التكوين المهني بالوحدة يساعد على التكيف المهني بالدرجة الأولى، ومحاولة تلبية الحاجة إلى التشغيل.

والاجابة على التساؤل الاساس كانت كالآتي:

- التكوين المهني في الواقع يعاني من نقص في المقاعد البيداغوجية وعجز في توفيرها، وتعتبر هذه مشكلة بسبب الزيادة السكانية المرتفعة وصعوبة التحكم فيه، وتختلف درجة حدتها ومدى انتشارها في المجتمع الواحد، ومن منطقة إلى أخرى، تبعا للثقافة السائدة التي تعبر عن خصوصية كل مجتمع.
- الموقع الجغرافي له دور كبير في انتشار البطالة وانخفاض مستوى التشغيل، حيث تشتد حدة البطالة في المناطق الريفية وتقل في المدن، وهذا ما يؤدي إلى ظاهرة النزوح الريفي بحثا عن العمل، واختلال التوازن في التوزيع السكاني وبالتالي اختلال في معايير التشغيل وعدم قدرتها على مسايرة الواقع الاجتماعي.

مما سبق يرى الباحث ان الاجابة على التساؤل الأساس للبحث كانت نسبية، لكن هذا لا يعني ان سياسة التشغيل عاجزة كليا عن توفير مناصب الشغل للعاطلين عن العمل، سواء المتخرجين من

مراكز التكوين المهني أو من المعاهد والجامعات، فمن غير الممكن استيعاب خريجي التكوين العام بصفة عامة بمعدل نمو ديموغرافي يعادل 3.2 % سنويا.

- التكوين المهني لا يمكن ان يكون رهانا مستقبليا لتلبية الحاجة إلى التشغيل.
- واقع التكوين المهني لا يتماشى وسياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر، نظرا لعدم مراعاة نوع التخصصات لطبيعة المنطقة والنشاطات المهنية السائدة بها.
- العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل على مستوى التنظير هي علاقة تكاملية، لكن اسقاطها على الواقع يفقدها خاصية التكامل ويجعلها علاقة جدلية تناظرية، وبالتالي فالعلاقة بين المتغيرين جد صعبة ومبهمة للغاية، حيث يرى الباحث انه لما كانت سياسة التكوين عاجزة عن توفير مناصب لكل الراغبين في التكوين، تكون سياسة التشغيل اعجز منها، اما التعديلات المستمرة في برامج سياسة التشغيل والندوات المنعقدة مؤخرا لمناقشة برامج التكوين المهني وسياسة التشغيل لدليل على عجزها وعدم مسايرتها للواقع.
- إن الجهود التي بذلت من اجل توضيح البرامج والمناهج المتبعة في سياستي التكوين المهني والتشغيل من الجهات المعنية بذلك لم تتمكن من ايجاد حلول جذرية للجدل القائم بينهما، وبالتالي فتح المجال للبطالة بمختلف أنواعها.
- سياسة التشغيل بالجزائر غير قادرة على استيعاب حجم التكوين، في ظل التنامي الواسع للبالغين العمر الانتاجي.

ويرى الباحث ان الفرضية الوحيدة التي طرحها قد تحققت، لأنه حسب رأيه لو كانت سياسة التشغيل المتبعة واضحة الأهداف محددة الوسائل لكانت قادرة على استيعاب اكبر قدر ممكن من العاطلين عن العمل في المجتمع ولو جزئيا، لذلك تم اللجوء إلى سياسة جديدة في التشغيل تعتمد اساسا على العقود محدودة الأجل التي لا تخول للعامل أي حق في المطالبة بالإدماج والترسيم وبالتالي لا تتحمل المؤسسة المستخدمة مسؤولية انهاء المهام وما ينجر عنها، ويعتبر هذا وجه من أوجه البطالة المقنعة (عقود ما قبل التشغيل، الشبكة الاجتماعية، ... الخ).

كما يرى الباحث أنه يمكن ايجاد سياسة جديدة للتشغيل تتناسب والطلب عليه، وذلك بجع فرص التشغيل متكافئة بين جميع الشرائح الاجتماعية التي تتوفر فيها الشروط الموضوعية للعمل، وعدم تهميش الاطارات، ووضع الرجل المناسب في المكان المناسب، بالإضافة إلى التنسيق بين فئتي البالغين العمر الانتاجي والخارجين عن حدوده الدنيا والعليا، عن طريق الدراسة التتبعية لنمو السكان وإيجاد استراتيجية تكون كفيلة بإعادة التوازنات الاجتماعية والاقتصادية للبلاد، بتجنيد خبراء تسند لهم هذه المهام، وفي هذه

الحالة يمكن أن ترتقي سياسة التشغيل من مجرد سياسة ترقية إلى مستوى التجديد وإحداث تغييرات جذرية على وتيرة التنمية الشاملة.

✓ تشير التوقعات في ظل الظروف الاجتماعية والاقتصادية الراهنة إلى أن الوضع ومستقبل التشغيل يتجه نحو التأزم، نظرا للعجز الواضح في ميزان المدفوعات عن الوفاء بتسديد الديون الخارجية المستحقة في آجالها المحددة، مما أدى إلى إعادة جدولتها مرات عديدة، وطلب المساعدات من صندوق النقد الدولي، هذا العجز أدى إلى تراجع الإيرادات الخارجية من عائدات البترول، وانخفاض العملة الجزائرية في السوق المالية، الأمر الذي أدى إلى افلاس الكثير من المؤسسات العمومية وتصفيتها وتسريح عمالها.

✓ وفي الأخير اقترح الباحث طريقة للخروج من المشكلة العالقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، تمثلت في إمكانية إيجاد سياسة توفق بين حجم النمو السكاني ومعدل نمو التشغيل، عن طريق التوزيع المحكم للفئات العمرية والتركيبة الجنسي للسكان.

3- الدراسة الثالثة:

وهي عبارة عن دراسة للباحث: هشام بوبكر، استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، اطروحة ماجستير في تنمية الموارد البشرية، قسم على الاجتماع والديموغرافيا، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، 2006-2007، الدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بسكيكدة.

تمحورت إشكالية الدراسة حول استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل، والباحث من خلال هذا الموضوع حول جاهد تقصي العلاقة القائمة بين تكوين الموارد البشرية والشغل، وذلك من خلال الدراسة الميدانية بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني بولاية سكيكدة ومن هنا فإن الدراسة جاءت لتثير إشكالية بحثية مفادها: هل ان استراتيجية التكوين من حيث اهداف معهد التكوين تتماشى ومتطلبات الشغل؟ وهل مضامين استراتيجية التكوين تتوافق واحتياجات التشغيل؟ وللتوضيح اكثر تم تجزئة التساؤل الرئيسي إلى جملة من التساؤلات الفرعية هي:

✓ هل معاهد التكوين الوطنية تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية، ومع الاشخاص على انهم فرص استثمارية؟

✓ هل تقتصر المعاهد الوطنية على الخطط والبرامج المسطرة ام تتعدى اهتماماتها اشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع؟

✓ هل هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها؟

✓ هل مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على انتاج موارد بشرية متميزة واللازمة لعمليات التطوير والتحديث؟

✓ هل تتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق العمل؟

وقد اعتمد الباحث في دراسته هذه المنهج الوصفي، وبناءا عليه فقد تحددت الادوات المنهجية التي استخدمت في الدراسة لجمع البيانات، وهي اربع ادوات:

- **الملاحظة:** التي يعتبرها الباحث احدى الوسائل الأساسية والهامة التي لا يكاد اي باحث الاستغناء عنها في البحوث الاجتماعية، شأنها في ذلك شأن غيرها من الادوات التي تساعد الباحث على جمع المعلومات، وتستعمل بدرجات متفاوتة من حيث الدقة والضبط، ونظرا لأهميتها البالغة فقد استخدمها الباحث في كثير من المرات اثناء دراسته، ومن خلالها تمكن الباحث من:

✓ التعرف على ميدان الدراسة من خلال الهياكل والمصالح الإدارية

✓ التعرف على كيفية توزيع بعض الاداريين والمكونين بمهامهم وطرق تأدية خدماتهم الإدارية والتكوينية

✓ التعرف على سيرورة الحياة التكوينية للمكونين (الطلبة) اثناء مزاولتهم للدراسة أو التكوين

✓ التعرف على بعض التجهيزات والفضاءات المستخدمة في عملية التكوين من قاعات ومخابر

- **المقابلة:** يرى الباحث ان المقابلة هي اداة منهجية جد مهمة من ادوات البحث، والهدف منها الحصول على المعلومات والبيانات التي تعبر عن الاتجاهات، كما انها تساعد على كشف الابعاد الأساسية للمشكلة، حيث اقر الباحث ان هذه الاداة ساعدته في جمع الكثير من المعلومات والبيانات التي تتعلق بموضوع الدراسة، من خلال المقابلات التي تمت مع المدير والاداريين المكونين وكذلك القائمين على مراقبة العملية التكوينية بالإضافة إلى المسؤولين الاداريين كرؤساء المصالح.

- **استمارة الاستبيان:** حيث يعتبرها الباحث احدى ادوات البحث العلمي المفيدة، للحصول على الحقائق والتوصل إلى الوقائع والتعرف على الظروف والاحوال، ودراسة المواقف والاتجاهات والآراء، كما تعمل على مساعدة الملاحظة وتكملها، ولقد تم صياغة الاستمارة صياغة منطقية راعى فيها الباحث ترتيب وتسلسل الاسئلة حسب الموضوع، وكانت على شكل استجاب مكتوب وفق خطة مفصلة، وقد تضمنت مجموعة من الاسئلة وضعت بطريقة لتجيب على التساؤلات الفرعية للدراسة، وقد تنوعت فيها الاسئلة (اسئلة مغلقة واخرى مفتوحة)، بالإضافة إلى احتوائها على الاسئلة التأكيدية بغية التحقق من صدق اجابات المبحوثين، وقبل توزيع الاستمارة على العينة قام الباحث بتوزيع

الاستمارة التجريبية على سبعة مبحوثين، وهذا من اجل ضبط وتعديل الاسئلة التي لم تكن واضحة أو معقدة، وتغييرها أو اعادة صياغتها بطريقة تسهل على المبحوثين فهم واستيعاب السؤال، كما ساعدته الاستمارة التجريبية على اضافة بعض الاسئلة المهمة، وقد تضمنت الاستمارة 57 سؤالاً موزعة على ثلاث اقسام هي:

- ✓ القسم الأول: يحتوي على البيانات الشخصية ويضم تسعة اسئلة
 - ✓ القسم الثاني: يضم معلومات تدور حول استراتيجية التكوين والتي بدورها تنقسم إلى محورين هما: المحور الأول يحتوي على بيانات خاصة بالتكوين ويضم ثمانية اسئلة، اما المحور الثاني يضم معلومات حول استراتيجية التكوين يحتوي على تسعة عشر سؤالاً
 - ✓ القسم الثالث: يتعلق بالمعلومات الخاصة بمتطلبات الشغل، وهو بدوره ينقسم إلى محورين هما: المحور الأول يتلق بالمعلومات الخاصة بالشغل ويحتوي على تسعة اسئلة، اما المحور الثاني يحتوي على البيانات الخاصة بمتطلبات الشغل ويضم عشرة اسئلة
 - ✓ واخيرا خصص الباحث مساحة للرأي تشمل سؤالين
- **السجلات والوثائق:** والتي يعتبرها الباحث من المصادر الأساسية في جمع المعلومات، من خلال الاطلاع على بعض الوثائق والسجلات، حيث من خلال الزيارات المتعددة تحصل الباحث على بعض السجلات والوثائق التي ساعدته في:

- ✓ معرفة الجانب التاريخي للمعهد مجال الدراسة الميدانية
 - ✓ معرفة الهيكل التنظيمي للمعهد
 - ✓ معرفة نوعية الافراد (المتكويين) وتخصصاتهم في التكوين
 - ✓ جمع معلومات عن سيرورة العملية التكوينية في المعهد
 - ✓ معرفة برامج التكوين وبعض الأهداف المرجوة من تلك البرامج
- وكانت النتائج كما يلي:

- النتيجة الجزئية الاولى:

- ✓ معظم افراد العينة من الاناث
- ✓ غالبية افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين 21 و 25 سنة
- ✓ معظم افراد عينة البحث عزاب
- ✓ للمتكويين مستوى تعليمي جيد
- ✓ غالبية افراد العينة ضمن نمط التكوين الإقليمي

- ✓ غالبية افراد العينة موطنهم الاصلي من الحضر
- ✓ غالبية افراد العينة سكنهم الحالي المدينة
- ✓ معظم المتكويين من افراد عينة البحث يتقاضون منحة ما بين 3000 دج إلى 6000 دج
- ✓ غالبية افراد العينة لا تحفزهم المنحة على مواصلة التكوين

- النتيجة الجزئية الثانية:

" معاهد التكوين تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية مع الاشخاص على انهم فرص استثمارية"

لقد توصل الباحث إلى ان معاهد التكوين لا تتعامل مع الموارد البشرية وفقا لاستراتيجية، ومع الاشخاص على انهم فرص استثمارية، ويرجع السبب حسب الباحث إلى ان المعهد لا يتعامل مع المتكون كفرد يجب ادماجه في الحياة العملية، بالإضافة إلى ضيق العلاقة ونقص الاحتكاك بين المتكون وادارة المعهد، وقد تجلى هذا من خلال المعاناة الحقيقية للمتكون جراء البطالة المفروضة بعد الانتهاء من عملية التكوين أو بعد التخرج، وهذا ما يفسر تدمير اغلبية المبحوثين من السياسة العامة للمعهد، وبالتالي عدم تحقق الفرضية الجزئية.

- النتيجة الجزئية الثالثة:

" لا تقتصر المعاهد الوطنية على الخطط والبرامج المسطرة بل تتعدى اهتماماتها اشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع "

يرى الباحث ان المعاهد الوطنية لا تقتصر على الخطط والبرامج المسطرة، بل تتعدى اهتماماتها اشكال أخرى من التكوين التقني المتنوع، واستخدام التكوين النظري والتطبيقي، هذا الاخير الذي يعتمد على الخرجات الميدانية وتربص نهاية التكوين بميدان العمل بإحدى المؤسسات الاقتصادية، ومدة هذا التربص هو ستة اشهر، والاستعانة ببعض الاجهزة والآلات والتقنيات المتوفرة على مستوى المعهد، بالإضافة إلى المخبر والورشات وبعض الاجهزة السمعية البصرية والسمعية، وان كانت بصورة محتشمة، كما توصل الباحث إلى ان عملية التكوين تعتمد اساليب وطرق فعالة ومتنوعة كالمحاضرات والمؤتمرات والندوات، وهذا من خلال التمثيلات الطلابية، وكذا أسلوب دراسة الحالات والمحاكاة والمباريات.

- النتيجة الجزئية الرابعة:

" هناك ارتباط بين البرامج التكوينية للمعاهد والأهداف المرجوة منها "

توصل الباحث في دراسته هذه إلى ان البرنامج التكويني الذي يتلقاه المتكون خلال العملية التكوينية له أهمية في ذلك، حيث يتلقى المتربص أو المتكون خلال مدة التكوين برنامجا نظريا وتطبيقيا يتمشى واحتياجات السوق من اليد العاملة المؤهلة، كما ان هذا البرنامج التكويني مصمم بطريقة تساعد على اكتساب الخبرة، وزيادة المهارات والمعارف لدى المتكونين، بالإضافة إلى تغيير قيم واتجاهات وتعديل سلوك المتكونين كنتيجة للبرنامج التكويني، ومن حيث التصميم فان الباحث يرى انه مصمم بغية تحقيق الأهداف المرجوة منه، هذه الأهداف التي تتضح تدريجيا بمزاولة العملية التكوينية، والتي تبدأ جليا عند نهاية التكوين أو التربص، حيث يجد المتكون نفسه يمتلك مهارات ومعارف جديدة لم تكن لديه قبل التكوين، كما تتغير لديه بعض وجهات النظر اتجاه العديد من الامور، سواء تلك التي تخص التكوين أو سوق العمل، أو اتجاه الوظيفة والتخطيط أو التفكير في المستقبل الوظيفي.

كما توصل الباحث إلى ان المعهد يعمد إلى تكوين افراد وفقا لاحتياجات خاصة به كأهداف مرجوة من التكوين، وأخرى ما بعد التكوين، حيث ان المعهد في اغلب الاحيان يقوم باستحداث بعض التخصصات التي تواكب احتياجات سوق العمل، والتي هي في تغير مستمر، كما يقوم بحذف التخصصات القديمة أو التي تجاوزها الزمن، ذلك ان المعهد من حين إلى آخر يقوم بإجراء تربصات في مؤسسات مختلفة الانشطة للإحاطة بالمستجدات ومواكبتها، من خلال البرامج المقدمة للتكوين، وادخال بعض التقنيات الجديدة فيها.

- النتيجة الجزئية الخامسة:

" مضامين التكوين للمعاهد الوطنية قادرة على انتاج موارد بشرية متميزة واللازمة لعمليات

التطوير "

بناء على اجابات المبحوثين توصل الباحث إلى ان اغلب افراد العينة اقرروا بأنهم يتلقون التكوين وفقا لاحتياجات تكوينية مدروسة بطريقة تسهل عليهم الاندماج في عالم الشغل بعد انتهاء مدة التكوين، إلا ان اغلبهم يرى عدم وضوح ذلك، حيث ان مؤسسات العمل لا توظف متخرجي معاهد التكوين بالدرجة الأولى، ويرجع ذلك إلى:

✓ استخدام الوساطة كطرف لمنح فرص العمل.

✓ المحسوبية وغيرها من الأساليب الشخصية الملتوية والمعروفة لدى العام والخاص في اجراء عملية التوظيف.

✓ الاختصاصات المتوفرة في معاهد التكوين لا تلبي جميع التخصصات المطلوبة في عالم الشغل، فهي تعرف نقصا نوعا ما في التوازن بينها وبين سوق العمل.

- النتيجة الجزئية السادسة:

" تتسم المعاهد الوطنية المتخصصة في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق

العمل "

من خلال الدراسة الميدانية وجد الباحث ان اغلب المبحوثين يؤكدون ان سوق العمل الحالي لا يحقق الوظيفة الأساسية والهامة والمتمثلة في تحقيق التوازن بين الطلب على العمل والعرض عليه، ذلك ان سوق العمل يعرف اختلالا كبيرا بين طرفيه، والدليل على ذلك البطالة المنتشرة في اوساط جميع شرائح الشباب، لاسيما المتخرجين من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني.

اما فيما يخص اتسام المعاهد الوطنية في تكوين الموارد البشرية بارتباطها بحاجات سوق العمل، فاعلم افراد العينة اقروا ان معاهد التكوين توفر دفعات من الافراد المتكويين وفقا لما جاء به سوق العمل.

- النتيجة العامة للبحث:

" تتماشى استراتيجية التكوين مع متطلبات الشغل "

حسب الباحث فانه يرى انه من المفروض ان يكون هناك توازن بين برامج التكوين وعالم الشغل، حيث توضع استراتيجية للتكوين على أساس متطلبات واحتياجات عالم الشغل من طرف لجان متخصصة مسؤولة عن وضع البرامج التي تراها مناسبة وتلك المتطلبات المتعلقة بالشغل، لكن الواقع عكس ذلك، فالنتيجة التي توصل اليها الباحث هي غياب التنسيق والتوازن بين التكوين والشغل، فمن ناحية الكم التكوين المهني يتوفر على امكانات هائلة تغطي الطلب بشكل كبير، ولكن المشكلة تكمن في انعاش الوظيفة الأساسية لسوق العمل، والمتمثلة في تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل، اذ انها تبدووا بطيئة جدا، اما من ناحية النوع يرى الباحث ان هناك توازن على العموم بين العرض والطلب.

من خلال عرضنا للدراسات السابقة فقد تبين لنا ان هناك تشابه بينها وبين الدراسة التي بين ايدينا، حيث نجد ان كل الدراسات تبحث في العلاقة بين طرفي المعادلة: (التكوين المهني/ التشغيل)، حيث ركزت دراسة الدكتور بلقاسم سلاطونية على طبيعة العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اما دراسة الاستاذ عبد الواحد بروكي فقد ركزت على مدى استيعاب سياسة التشغيل للكثير من المتكويين في المجتمع الجزائري، في حين ركزت دراسة الباحث هشام بوبكر على مدى

تماشي استراتيجية التكوين مع متطلبات الشغل، وعلى الرغم من هذا التشابه إلا أنه نجد أن هناك اختلاف كبير في بناء أسئلة الاستمارة لكل دراسة.

بالإضافة إلى أن هذه الدراسة الأخيرة اختارت خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني كعينة لها وهذا ما توافق مع دراستنا هذه، في حين نجد أن هناك اختلاف بين الدراسة التي بين أيدينا والدراستين السابقتين الأولى والثانية فيما يتعلق بالعينة، حيث اختارتا العمال في المؤسسات كعينة لهما.

غير أن هذا لم يمنع من أن هذه الدراسات السابقة كانت مرجعاً أساسياً بالنسبة للباحثة، حيث ساعدتها في عدة جوانب نذكر أهمها:

- ✓ ساعدت في تصميم خطة البحث، وضبط أشكاله وتساؤلاته؛
- ✓ الاستفادة من الجانب النظري لكل دراسة؛
- ✓ مقارنة نتائج بنتائج الدراسة الحالية؛
- ✓ توجيه الباحثة إلى الكثير من المراجع التي لها علاقة بالموضوع أو بأحد متغيرات الدراسة خاصة ما تعلق منها بالتكوين المهني والإدماج المهني؛
- ✓ مساعدة الباحثة في صياغة أسئلة الاستمارة؛

خامسا- تحديد المفاهيم الأساسية للدراسة:

تعد خطوة (عملية) تحديد المفاهيم خطوة ضرورية في أي بحث علمي، خاصة تلك المفاهيم أو المصطلحات التي تحمل في طياتها أكثر من معنى، وتستخدم لتدل على أكثر من معنى، وتزداد هذه الأهمية أكثر خاصة في مجال العلوم الاجتماعية والإنسانية، لذلك وجب على الباحث أن لا يهمل هذه الخطوة، وفيما يلي تحديد لبعض المفاهيم الأساسية في الدراسة وبعض المفاهيم المشابهة.

1- التكوين المهني:

1-1- تعريفه:

إن مفهوم التكوين المهني مكون من كلمتين: التكوين والمهني، ولتحديد تعريف دقيق لهذا المفهوم يجب ان نتطرق لتعريف كلا المصطلحين.

1-1-1- تعريف التكوين:

لقد حاول بعض الباحثين والمهتمين بهذا المجال - التكوين، التعليم، التدريب - إعطاء تعريف شامل ومتكامل لهذا المصطلح، إلا أن هذه التعاريف قسمت حسب دلالة كل معنى، وسنوجز بعضها:

- تعريف **Demontomollin 1979**: " التكوين يدل على إحداث تغيير إرادي في سلوك الراشدين في أعمال ذات طبيعة مهنية "1.

- كما يمكن تعريفه على انه " عملية تعلم سلسلة من السلوك المبرمج أو مجموعة متتابعة من التصرفات المحددة مسبقا "2.

- تعريف **Postic.M 1979**: " التكوين فعل تعلم لأشكال السلوك الذي يكتسب عن طريق ممارسة دور ما "3.

من خلال هذه التعاريف السابقة فإن عملية التكوين تهدف إلى تعلم أو تغيير أو تعديل في السلوك والتصرفات من خلال ممارسة نشاط ما.

- تعريف **Silvio Montarelto.M 1979**: " التكوين عبارة عن مجموعة من النشاطات التي تستهدف تزويد المكون بالمعارف والكفاءات المهنية المناسبة "4.

1- لحسن بوعبد الله: تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص: 09.

2- وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قالم، الجزائر، 2004، ص: 02.

3- لحسن بوعبد الله، مرجع سابق، ص: 09.

4- المرجع السابق، ص : 09.

من خلال هذا التعريف السابق يتضح أن هناك اتجاه آخر يرى أن التكوين يهدف إلى تنمية وتزويد المستوى المعرفي للفرد لإعداد الكفاءات.

1-1-2- تعريف المهني:

1-2-1-1- التعريف اللغوي:

كلمة مهني مشتقة من الفعل الثلاثي الصحيح " مَهَنَ "، والتي تعني في اللغة العربية " مَهَنَ الرجل - مَهْنًا، ومَهْنَةً، ومِهْنَةً: عمل في صنعه. و - فلانا: جَهَدَه. و- الثوب: ابتذله. امْتَهَنَ: اتخذ مهنة. يقال امتهن الحياكة مثلاً. و - الشيء: ابتذله. المِهْنَةُ: العمل"¹.

1-2-2-1-1- التعريف الاصطلاحي:

مهني مشتق من المصطلح مهنة والتي تعني " مجموعة من الأعمال المترابطة والتميزة التي يمتنها الفرد "، وهناك اختلاف بين الحرفة والوظيفة والعمل والمهنة، حيث أن:

- الحرفة: هي " مجموعة الأعمال القائمة على أساس النشاط الجسدي في انجاز عمل ما ".
- الوظيفة: هي " عبارة عن مجموعة من الأعمال يقوم بها الفرد في إطار الهيكل التنظيمي مقابل الحصول على راتب معين ".

- العمل: وهو " ذلك الجهد والنشاط الإنساني المتبدل للحصول على منفعة أو تقديم منفعة ما "².

- المهنة: وهي " العمل الذي يؤدي لقاء أجر منتظم "³.

ومنه فالتكوين يعرف على انه:

- " مجموعة من النشاطات تهدف إلى ضمان الحصول على المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لأداء مهمة أو مجموعة من الوظائف مع القدرة والفعالية في نوع أو مجال من النشاطات الاقتصادية المعينة "⁴.

- كما يعرف بأنه " عملية تعلم وتعليم تمكن الفرد من إتقان مهنته والتكيف مع ظروف عمله "⁵.

¹- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، الطبعة 4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004، ص: 890.

²- أمية فارس بدران، هيفاء راسم حوسة: دراسات في قوانين المهنة وأدائها، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000، ص: 13.

³- انتوني غيدنز، كاريل باردسال: علم الاجتماع، ترجمة وتقديم: فايز الصباغ، ط1، مركز دراسات الوحدة مع مدخلات عربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2001، ص: 463.

⁴- بوفلجة غياث: التربية والتكوين بالجزائر، الكتاب الثاني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2002، ص: 79.

⁵- أمية فارس بدران، هيفاء راسم حوسة، مرجع سابق، ص: 13.

- ويعرف ايضا على انه " هو المدخل لأي عمل ذي طابع مهني يشمل عدة أنشطة حرفية، وتهدف إلى التعرف على مختلف الخامات والعدد والآلات والإجراءات، وكذلك المعلومات النظرية المتعلقة بمجموعة من المهن، وذلك كله مع مراعاة أساليب العمل ومعدلات الأداء، لتزويد المتدربين بالدراسة اللازمة ليساهموا في تقدم البلاد من الناحيتين الاقتصادية والاجتماعية، ويمكن أن يتم داخل معاهد التعليم العام، أو في مراكز خاصة خارج هذه المعاهد"¹.

- كما يعرف أيضا على أنه " أسلوب من أساليب التربية الحديثة أخذت به كل من الدول المتقدمة والنامية لتسهل عملية تحويل الأولاد والبنات الذين أتموا المرحلة الابتدائية ولم يواصلوا التعليم أو الذين تركوا المدرسة دون إتمام هذه المرحلة من سن 12 – 16 سنة إلى عمالة منتجة"².

- اما **بوفلجة غيات** فانه يعرفه على أنه " عبارة عن تنمية منظمة وتحسين الاتجاهات والمعرفة والمهارات ونماذج السلوك في مواقف العمل المختلفة من اجل قيام الأفراد بمهامهم المهنية أحسن قيام وفي اقرب وقت ممكن، وغالبا ما يكون ذلك في إطار التربية المستمرة"³.

- اما مكتب العمل الدولي فيعرفه على انه " مجموعة من الانشطة الرامية إلى اكتساب المعارف والتأهيل والسلوكيات الضرورية لممارسة مهنة أو بعض المهن بمهارة وفعالية"⁴.

1-1-2- التعريف الاجرائي للتكوين المهني:

"عملية تهدف الى تنمية قدرات الفرد واكسابه مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة ببعض المهن والوظائف، بحيث تكون هذه المهارات تتوافق مع متطلبات المهن او الوظائف المطلوب شغلها"

1-2- بعض المفاهيم المشابهة للتكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني كغيره من المصطلحات التي لها مفاهيم مشابهة قد تتداخل معها في المعنى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التعليم والتدريب والتكوين، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود كل مصطلح:

¹- المجالس القومية المتخصصة: التعليم الفني ودوره في إعداد القوى العاملة، المركز العربي للبحث والنشر، القاهرة، ص: 45.

²- المرجع السابق، ص : 46.

³- بوفلجة غيات: الأسس النفسية للتكوين المهني، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984، ص: 05.

⁴- بن يربح نذير: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010، ص: 107.

1-2-1- الاختيار المهني (الانتقاء):

- يعرفه كل من محمد نجيب توفيق و عبد الله محمد بازرعة في كتابهما العلاقات الصناعية في الشركات والمؤسسات العامة على أنه " مساعدة الشخص الصالح للوظيفة الشاغرة، وتعتمد هذه العملية على المطابقة بين تحليل العمل وتحليل الفرد، فمثلا إذا كانت هناك وظيفة خالية تعتمد على عزلة العامل في مكان بعيد عن بقية العمال، فإن الفرد الاجتماعي لا يصلح أن يمارس تلك الوظيفة"¹.

هذا التعريف يشير إلى أن لكل مهنة مجموعة من الاستعدادات التي يجب أن تتوفر في الشخصية المطلوبة للقيام بها، وعليه يجب تحليل العمل وتحليل الفرد والمطابقة بينهما لتعيين الشخص المناسب في العمل المناسب.

- أما عقيد محمد جمال برعي فقد حدد الخطة العامة للاختيار المهني كما يلي: " السن واللياقة الطبية والقدرة العضلية والثقافة العامة، والسلوك والأخلاق والميل لتعلم حرفة أو عمل أو مهنة معينة وصلاحية الفرد لها"².

1-2-2- التوجيه المهني:

- يقصد بالتوجيه المهني " هو مساعدة الفرد على أن يختار بنفسه وتحت مسؤوليته مهنة تتناسب مع استعداداته وقدراته وميوله، على نحو يكفل له النجاح في مهنته والرضا عن هذه المهنة وعن ذاته، وتحقيق المنفعة لذاته وللمجتمع في وقت واحد"³.

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التوجيه المهني يساعد الفرد على اتخاذ القرار في اختيار مهنة معينة، بحيث تتناسب مع قدراته وميولاته، وهذا ما يحقق الرضا الوظيفي لديه، وعليه ومن خلال هذه المهنة أو العمل يستطيع هذه الفرد أن يحقق المنفعة لنفسه وللمجتمع في آن واحد.

- كما عرف التوجيه المهني على أنه " عملية يقصد بها مساعدة الفرد على اختيار المهنة التي تصلح له، والتي يمكن أن يؤديها بنجاح ومهارة وتحقق له لذة الإنجاز، وهو بهذا يختلف عن الانتقاء (الاختيار) المهني، والذي ينصب على اختيار أصلح المتقدمين من بين مجموعة أفراد المهنة أو عمل ما"⁴.

¹- بلقاسم سلاطينية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996، ص: 44.

²- المرجع السابق، ص: 44.

³- كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، مراجعة: محمد رجب البيومي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996، ص: 36.

⁴- نخبة من الأساتذة المصريين: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975، ص: 19.

من خلال هذا التعريف نجد أن التوجيه المهني يركز على الفرد، أما الاختيار المهني فالأساس فيه يكون للمهنة، أي أن الاختيار المهني والتوجيه المهني يختلفان في نقطة البدء ويتفقان في الهدف العام وهو توجيه الفرد إلى المهنة التي تلائمها، وذلك حسب قدراته، وفي هذا الشأن حدد الدكتور: **عبد الباقي زيدان** بعض الفروق بينهما في كتابه علم الاجتماع المهني كما يلي: " الاختيار المهني عملية تهدف إلى تحديد ما إذا كان الفرد المرشح لعمل محدد يملك القدرات المطلوبة لذلك العمل أم لا، وبذلك يكون التوجيه المهني أوسع نطاقاً من سابقه، فهو يهدف إلى إفادة الفرد عن طريق القدرات التي يتمتع بها والتي تحدد المجال العلمي الذي تتضح فيه القدرات المكتشفة، ثم أنه يستوجب معرفة سيكولوجية كاملة لجميع المهن، أما الاختيار المهني فلا يتطلب إلا معرفة المهنة التي سيختار لها المتقدمون من أجلها"¹.

جدول رقم (1): يوضح الفرق بين التوجيه المهني والاختيار المهني

الاختيار المهني	التوجيه المهني
- يبدأ من مهنة معينة ويهتم بها في المقام الأول. - يعمل على التصفية والاستبعاد. - مجال الاختيار ضيق لأنه يتطلب معرفة مهنة أو عمل معين - يهتم بتحليل العمل وتحديد مستلزماته ومواصفاته.	- يبدأ من الفرد ويركز اهتمامه فيه. - يعمل على الإرشاد والمعونة لصالح الفرد. - مجال التوجيه واسع لأنه يتطلب معرفة الآلاف من المهن. - يهتم بتحليل قدرات الفرد وإمكانياته.

المصدر: **عبد الباقي زيدان، المرجع السابق، ص: 16.**

¹- عبد الباقي زيدان: علم الاجتماع المهني، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977-1978، ص: 16.

1-2-3- التاهيل المهني:

- يعرف التاهيل المهني على أنه " إعادة العاجز إلى أقصى إمكانياته الجسمية والعقلية والاجتماعية والمهنية والاقتصادية"¹.

- كما يعرف على أنه " مجموعة من الخدمات الخاصة تقدم للمعوقين، وتتضمن التشخيص، التوجيه والتدريب وتقويم الجسد وتزويده بالوسائل التعويضية والإحلال في مهنة أو عمل مناسب، وتهدف هذه الخدمات إلى إعدادهم لمهنة معينة تساعدهم على الاستقرار في معيشتهم"².

من خلال ما سبق نستنتج أن التاهيل المهني يقتصر على فئة معينة من المجتمع وهم العاجزين وذوي العاهات أو ذوي الاحتياجات الخاصة، وهدفه هو إدماجهم داخل المجتمع، ويكمن الفرق بين التاهيل المهني والتوجيه المهني في أن هذا الأخير يبدأ عند الفرد لأول مرة لمهنة معينة وينتهي عند انتهاء عملية التاهيل المهني، وهذا يعني أن التوجيه يلاحق الفرد طوال مدة التاهيل³.

1-2-4- التدريب المهني:

- يعرف التدريب المهني على أنه: " عملية تعلم وتعليم، تساعد الفرد على إتقان مهنته، والتوافق مع ظروف عمله"⁴.

من خلال هذا التعريف نستنتج أن التدريب المهني يساعد على اكتساب عادات أو مهارات جديدة من خلال عملية التعلم والتعليم، بحيث أن هذه المهارات تساعده على إتقان مهنته وتهيئه للتأقلم مع بيئة عمله، ونحن في دراستنا هذه سنأخذ مصطلح التدريب المهني على أنه مرادف لمصطلح التكوين المهني وذلك أن أغلب الباحثين خاصة منهم المشاركة يستخدمونه في كتاباتهم.

- اما منظمة العمل العربية فإنها تعتبر التدريب المهني " نظام غير مرتبط بمرحلة تعليمية محددة أو بفترة محددة، ويتم في مراكز التدريب المهني ومواقع العمل والإنتاج أو مشاركة بين مراكز التدريب ومواقع العمل والإنتاج، ويهدف إلى إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها، ويسمى هذا النوع من التدريب في بعض الدول العربية بالتعليم المهني

¹- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، صك 48.

²- محمد منير حجاب: المعجم الإعلامي، ط4، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004، ص: 123.

³- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص: 48.

⁴- كامل محمد محمد عويضة، مرجع سابق، ص: 47.

كما يطلق عليه مصطلح "التكوين المهني" في الجزائر والمغرب وتونس¹.

وفي دراستنا هذه فإننا سنستخدم مصطلح التدريب المهني كمرادف لمصطلح التكوين

المهني.

1-2-5- التعليم المهني:

- يعرف التعليم المهني على انه " من البرامج التعليمية المنظمة التي تهدف إلى إعداد الأفراد للمهن التي يختارونها، أو رفع مستوى العاملين بالفعل للترقي في مجالات أعمالهم، أو هو برامج التعليم التي تعد بهدف إكساب الطلاب المعارف والمهارات اللازمة لمهنة معينة، وتكون هذه البرامج دون المستوى الجامعي، ويطلق على المعاهد التي تقدم هذه البرامج المدارس المهنية².

حسب هذا التعريف فإن التعليم المهني يتفق مع التكوين المهني من حيث: الهدف والبرنامج

والمستوى الدراسي للأفراد الذين ينتمون لهذا النوع من التعليم.

1-2-6- التربية المهنية:

- يقصد بالتربية المهنية على انها " إعداد الفرد لمهنة عن طريق تعرضه لسلسلة من الخبرات المختارة والمنظمة تنظيماً هادفاً".

- كما يعرفها بريلي **Preli** " جهد يهدف إلى مساعدة الفرد على اكتساب واستخدام المعرفة والمهارات والاتجاهات الضرورية لكل فرد، ليصبح العمل عنده ذو معنى ومنتج وجزء من أسلوب حياته³.

إن التربية المهنية من خلال هذا التعريف نجدها تتداخل مع التوجيه المهني، فكلاهما يعمل على

مساعدة الفرد لتحقيق ذاته في مهنة معينة، ولجعله قادراً على التكيف مع نفسه ومع من حوله.

1-2-7- التخطيط المهني:

- يقصد بالتخطيط المهني " العملية التي يتم من خلالها زيادة وعي وإدراك الأفراد بميولهم المهنية وقيمهم

ونقاط قوتهم وضعفهم من خلال ما توفره المنظمة من معلومات حول الفرص الوظيفية⁴.

¹ منظمة العمل العربية: "التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية - قضايا ملحة"، مصر، 2010.

² نايف القيسي: المعجم التربوي وعلم النفس، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010، ص: 173.

³ جودت عزت عبد الهادي، سعيد الحسيني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999، ص: 180.

⁴ منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 302.

2- الادمج المهني:

ان مصطلح الادمج المهني يستخدم في العديد من المجالات المعرفية منها علم الاقتصاد وعلم الاجتماع ... الخ، وهو يدخل في نطاق التشغيل والتوظيف، وتعريف هذا المصطلح يجبرنا على تفكيكه، فهو من المصطلحات المركبة، يتكون من مصطلحين هما: الادمج والمهني، وفيما يلي تعريف هذا المصطلح:

2-1- التعريف اللغوي:

ان كلمة ادمج مشتقة من الفعل الثلاثي الصحيح " دمج " الذي يعني في اللغة العربية " دمج الامر يدمج دمجاً: استقام. وأمرٌ دُماجٌ ودماجٌ: مستقيم. وتدامجوا على الشيء: اجتمعوا. ودامجه عليهم دماجاً: جامعهم. وصلح دماجٌ: محكم قوي. وادمج الحبل: اجاد قتله وقيل: احكم قتله في دقة. ودمجت الماشطة الشعر دمجاً، وادمجته: ضفرتة، ورجل مدمج ومندمج: مداخل كالحبل المحكم الفتل. ... والدُموجُ: دخول الشيء في الشيء. ... وادّمج في الشيء ادماجاً واندمج اندماجاً اذا دخل فيه "1، وعليه يمكن القول ان الادمج المهني لغة يعني الدخول في عمل ما.

2-2- التعريف الاصطلاحي:

- عرفه فريدريك دلكورت على انه " دمج فئات معينة من السكان الذين لديهم صعوبة في العثور على عمل (الشباب، الغير حاملين للشهادات، المعوقين والبطالين لفترة طويلة) ... "2.

هذا التعريف حدد الادمج المهني بوجه عام، ولم يدخل في التفاصيل الجزئية له، كما حدد الفئات المعنية بعملية الادمج المهني وهم: الشباب والغير حاملين للشهادات والمعوقين والذين يعانون من البطالة لمدة طويلة، وحسبه ان الادمج المهني لا يعنى بحاملي الشهادات، فهو يعتبر ان حاملي الشهادات يتحصلون على شغل فور تخرجهم.

- كما يعني " فترة أو مرحلة تلي مباشرة عملية التوظيف والتي تحدد مدى الملائمة بين الموظف الجديد والمنصب الشاغر، وعليها يتقرر بقاءه أو مغادرته أو التحاقه بمنصب آخر اكثر تلاؤماً ومؤهلاته

¹- ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني، الجزء 16، دار المعارف، مصر، ص: 1419.

² - frederic delacourt: dictionnaire des termes du travail, édition de vecchi s a paris, 2011, p : 98.

ومهاراته، وتتعلق فترة الإدماج بالتوظيف الخارجي أكثر من التوظيف الداخلي الذي يأخذ شكل تنقلات عمودية أو أفقية¹.

- كما يقصد بالإدماج " فترة للتمرن والاعتياد (التعود) على مجموع النشاطات المسندة والتي تتعلق بالجانب التقني لمنصب عمل، وكذا مجموع العلاقات مع باقي العاملين والزملاء وهو الجانب العلاقتي"².

2-3- التعريف الاجرائي للإدماج المهني:

على ضوء التعاريف السابقة يمكن وضع التعريف الاجرائي لمصطلح الإدماج المهني والذي على ضوءه تتضح حدود الدراسة ومجالاتها، والذي يعني " تلك المرحلة التي تلي مباشرة مرحلة التكوين، وتعنى بتشغيل خريجي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني في منصب عمل، حيث تتوافق شهادتهم ومستواهم وتخصصهم مع متطلبات الوظيفة التي يشغلونها، مما يؤدي بهم إلى الاستقرار المهني".

2-4- المفاهيم المرتبطة بالإدماج المهني:

يعتبر مصطلح الإدماج المهني كغيره من المصطلحات التي ترتبط مع بعض المفاهيم الأخرى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التوظيف والتشغيل، وسنحاول في هذا العنصر أن نقف عند حدود بعض المفاهيم المرتبطة بهذا المصطلح.

2-3-1- التشغيل:

- يعرف بيار بورديو التشغيل على انه " كل نشاط يقدم موردا معيناً للفرد الذي يقوم به"³.
- ويعرف ايضا على انه " الوظيفة أو الحرفة أو الصناعة أو كل ما يقوم به الفرد في الحياة الاجتماعية من عمل يشغله"⁴.

¹- بوزيد نجوى: وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، الجزائر، اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010 ص: 74.

²- بوزيد نجوى، المرجع السابق، ص: 74.

³- جورج فريدمان واخرون: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: بولاند عما نوبل، ط1، منشورات عويدات، بيروت، 1985، ص: 11.

⁴- ابراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975، ص: 494.

- كما يقصد به " تمكين الشخص من الحصول على عمل والإشتغال به، وهو يعنى تحقيق المنزلة الاجتماعية كموظف أو كعامل مدرج اسمه في كشف الماهيات والأجور "1.

2-3-2- التوظيف:

- يعرف التوظيف على انه " تعبئة القوى العاملة اللازمة لإدارة المؤسسة، واختيار افراد هذه القوى وتدريبها ووضعها في المكان الملائم لها، بقصد الوصول إلى الانتاج الانسب، وتوفير شروط وظروف العمل الملائمة للعاملين بالمؤسسة ليستمروا في اداء مهامهم بسرعة وكفاية واقتصاد، وكذلك تحديد الأجور والمهام المناسبة، ووضع نظم العلاوات والترقيات "2.

- كما يعرف على انه " سلوك تنتهجه منظمة ما، قصد استقطاب يد عاملة لشغل مناصب عمل شاغرة او اضافية، ويكون ذلك مرتبطا بالحالة السياسية والاقتصادية للبلاد "3.

2-3-3- عقد العمل:

- " يعتبر مصطلح العمل جديدا نوعا ما حيث يعرف فيما مضى بعقد إيجار الخدمات أو إيجار الأشخاص "4.

- كما يعرف عقد العمل على انه " اتفاق يلتزم بموجبه احد الاشخاص العمل لحساب شخص اخر صاحب العمل، وتحت اشرافه وادارته وتوجيهه لمدة محددة او غير محددة مقابل اجر معين ومحدد سلفا "5.

- ويعرف ايضا على انه " عقد يتعهد فيه احد المتعاقدين بان يعمل في خدمة المتعاقد الاخر وتحت ادارته واشرافه، مقابل اجر يتعهد به المتعاقد الاخر "6.

ومن خلال هذه التعاريف يمكن تعريف عقد العمل على انه اتفاق يلتزم بموجبه أحد الأشخاص بالعمل لحساب شخص آخر صاحب عمل وتحت إشرافه مقابل اجر يدفعه صاحب العمل.

¹- سامية بن رمضان: الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2001-2002، ص: 23.

²- عادل حسن (1998): إدارة الافراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1998، ص: 195.

³- المرجع السابق، ص: 196.

⁴- نخبة من الاساتذة المصريين، مرجع سابق، ص: 94.

⁵- أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص: 15.

⁶- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، منشورات الحلبي، بيروت، 2000، ص: 13.

سادسا- الاجراءات المنهجية للدراسة الميدانية

تكتسي مرحلة العمل الميداني أهمية بالغة في العلوم الاجتماعية، ذلك أن قيمة البحث لا تكمن في جمع التراث النظري حول المشكلة موضوع البحث وإنما تستدعي أيضا نزول الباحث إلى الميدان لاستقصاء الحقائق والوقوف عند مختلف جوانب المشكلة لدراسة شاملة واقعية مستندا في ذلك على ما يمهده مجتمع الدراسة من بيانات ومعلومات لازمة للدراسة، وهو ما يضيف الطابع الأصيل العلمي على الدراسة.

1- مجالات الدراسة:

إن المهتمين بمناهج البحث الاجتماعي يتفقون على أن تحديد مجالات البحث الاجتماعي من الخطوات الهامة، وتتمثل هذه المجالات في:

- **المجال المكاني:** وهو الذي يحدد لنا المكان الذي أجريت فيه الدراسة.
- **المجال البشري:** ويقصد به مجتمع البحث أي الأفراد الذين أجريت عليهم الدراسة.
- **المجال الزمني:** ونقصد به المدة الزمنية المستغرقة في إجراء الدراسة الميدانية بداية من الدراسة الاستطلاعية¹.

وعليه فإن مجالات الدراسة في هذا الموضوع تمثلت فيما يلي:

1-1- المجال المكاني: يتمثل المجال المكاني للبحث في المكان الذي يختاره الباحث لإجراء دراسته الميدانية، وفي هذا البحث فإن المجال المكاني متمثل في مدينة بسكرة، لكن تم التعريف بكل من الوكالة الولائية للتشغيل والمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني وكذا مديرية النشاط الاجتماعي وهذا لأننا قمنا بإجراء مقابلات معهم ساعدتنا في تحليل الجداول واستخلاص النتائج .

1-1-1- التعريف ببلدية بسكرة:

تقع مدينة بسكرة بالجنوب الشرقي للولاية، وتتربع على مساحة قدرها 127.70 كلم²، يحدها من الشمال بلدية لوطاية، ومن الجنوب بلدية أوماش، ومن الشرق بلدية سيدي عقبة وبلدية شتمة، ومن الغرب بلدية الحاجب².

¹ - عمار بوحوش ومحمد الذنبيات: مناهج البحث وطرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995، ص: 97.

² - http://www.apcbiskra.dz/biskra_desc.aspx

يوجد في مدينة بسكرة مجموعة معتبرة من المؤسسات بمختلف أنواعها (الاقتصادية والتجارية والخدماتية، ... الخ)، هذه الأخيرة التي تعمل بالتنسيق مع مؤسسات التشغيل التي تعنى بتسجيل الشباب طالبي العمل سواء حاملو الشهادات أو دون ذلك، وعارضو العمل بصفة مستمرة، وهي المديرية الولائية للتشغيل التي تعمل بالتنسيق مع الوكالة الولائية للتشغيل، وكذا مديرية النشاط الاجتماعي التي تساعد في بدورها في عملية الإدماج الاجتماعي على مستوى الولاية، كما يوجد بها مجموعة من مراكز ومعاهد للتكوين المهني التي تساعد الشباب في الحصول على شهادة تساعد في الحصول على منصب عمل.

1-1-2- التعريف بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب:

انشأ المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ببسكرة بموجب المرسوم التنفيذي رقم 2000 – 239 المؤرخ في 15 اوت من سنة 2000، الذي يتضمن تحويل مراكز للتكوين المهني والتمهين إلى معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني، وبموجبه تم تحويل مركز التكوين المهني والتمهين بسكرة 2 إلى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببسكرة، وهو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري تتمتع بالشخصية الاعتبارية والاستقلال المالي، حيث يخضع المعهد لوصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني، يهدف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني الى:

- القيام بالتكوين الاولي والمستمر للتقنيين والتقنيين الساميين
- تنظيم تدريبات حسب تطور سوق العمل، وفي نفس المستويات السالفة الذكر، لتحويل مهارات المهنيين العاملين في قطاعات نشاط الاقتصاد الوطني والاشراف عليها.
- تقديم اشكال المساعدة التقنية والتربوية التي تهدف إلى رفع مستوى التأهيل للعمال الذين هم في وضعية الخدمة الفعلية، للمؤسسات والهيئات والمقاولات بناء على طلبها.
- الاسهام في الدراسات والابحاث باتصال مع الهيئات والمؤسسات المعنية.
- المشاركة عند الاقتضاء في تكوين المكونين وتحسين مستواهم وتحويل مهارتهم.
- النهوض بجميع الوثائق والبيانات ذات الصلة ونشرها، وتشجيع المبادلات واللقاءات وتدعيمها، ويمكنها ان تقوم بخدمات لفائدة منظمة دولية أو بلد آخر¹.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 2000 – 239 المؤرخ في 15 اوت 2000

3-1-1- الوكالة الولائية للتشغيل بسكرة:

أ- النشأة:

لقد انشأت الوكالة الولائية بسكرة بناء على المادة 26 من القسم الثالث الخاص بهيكل الوكالة الوطنية من المرسوم التنفيذي رقم 06 – 77 المؤرخ في 18 فبراير سنة 2006، والمتعلق بمهام الوكالة الوطنية للتشغيل وتنظيمها وسيرها، حيث يمتد اختصاصها الاقليمي إلى حدود الولاية¹، وهي تقع في الجهة الغربية للولاية بمنطقة الكورس.

ب- الوكالات المحلية التابعة للوكالة الولائية:

تشرف الوكالة الولائية للتشغيل بولاية بسكرة على خمس وكالات محلية، وكل وكالة محلية يمتد اختصاصها الاقليمي إلى عدة بلديات، وفيما يلي الوكالات المحلية التابعة للوكالة الولائية للتشغيل بسكرة :

✓ الوكالة المحلية بسكرة ويمتد اختصاصها الاقليمي إلى البلديات التالية: بسكرة، بوشقرون، مخادمة، أوماش، مليلي، ليشانة، الحاجب، الحوش، شتمة، سيدي عقبة، ليوة، برج بن عزوز، مشونش ومقرها هو نفس مقر الوكالة الولائية للتشغيل.

✓ الوكالة المحلية بزربية الواد ويمتد اختصاصها الاقليمي إلى البلديات التالية: زربية الواد، عين الناقة، المزيرعة وخنفة سيدي ناجي.

✓ الوكالة المحلية بالقنطرة ويمتد اختصاصها الاقليمي إلى البلديات التالية: القنطرة، عين زعطوط، البرانيس، جمورة والوطاية.

✓ الوكالة المحلية بطولقة ويمتد اختصاصها الاقليمي إلى البلديات التالية: طولقة، فوغالة، أورلال والغروس.

✓ الوكالة المحلية بأولاد جلال ويمتد اختصاصها الاقليمي إلى البلديات التالية: اولاد جلال، الدوسن، البساس، الشعبية، سيدي خالد وراس الميعاد².

¹- المرسوم التنفيذي رقم 06 – 77 المؤرخ في 18 فبراير سنة 2006

²- <http://www.anem.dz>

1-1-4- مديرية النشاط الاجتماعي بسكرة:

أ- التعريف:

مديرية النشاط الاجتماعي هي مؤسسة ولأنية تفتح في المناطق التي يفوق عدد سكانها ثلاثة الاف نسمة، ويديرها مدير ولائي يسهر على متابعة وتطبيق التشريع والتنظيم في جميع الميادين المرتبطة بالحماية الاجتماعية، وقد بدأت مديرية النشاط الاجتماعي لولاية بسكرة نشاطها الفعلي في شهر ماي، حيث تم نقل مقرها من مديرية الصحة والحماية الاجتماعية إلى مقر مصلحة الملاحق والتربية في الوسط المفتوح، وحاليا فان مقرها هو نهج حكيم سعدان (وثيقة من مديرية النشاط الاجتماعي لولاية بسكرة)¹.

ب- النشأة:

انشأت مديرية النشاط الاجتماعي لولاية بسكرة بمقتضى المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996.

ج- المهام:

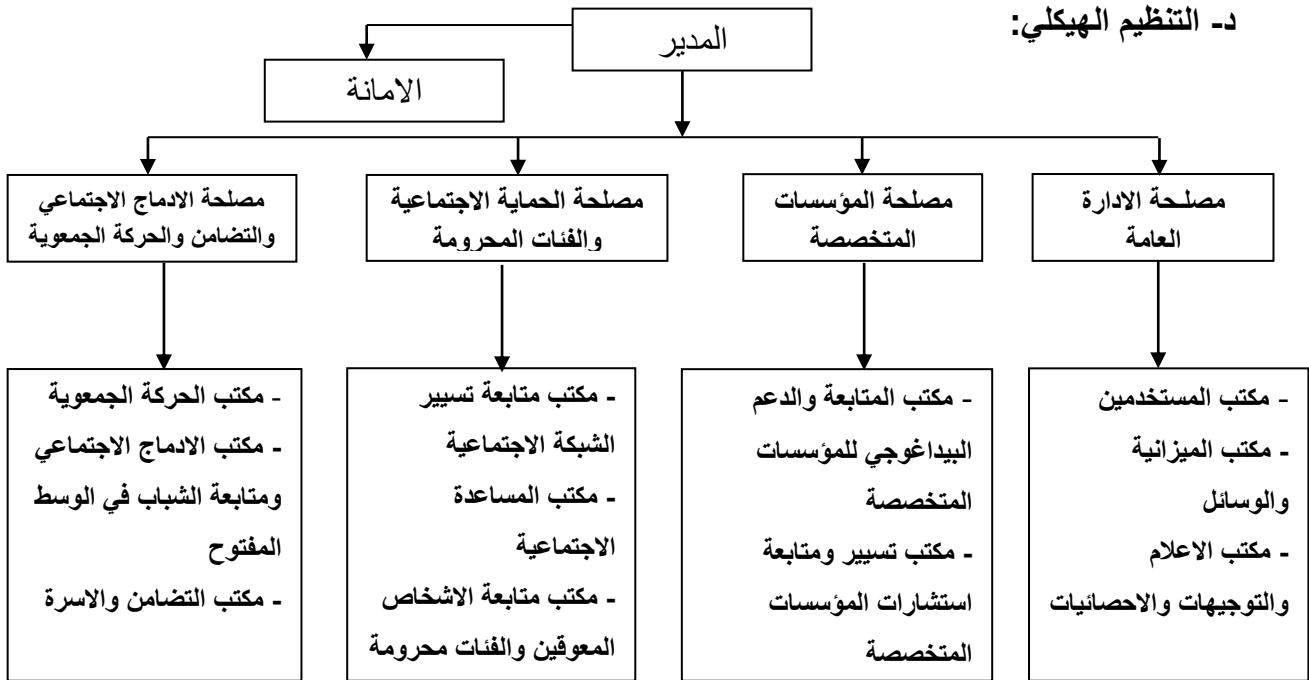
بناء على المرسوم التنفيذي السالف الذكر وحسب المادة الثالثة منه فان مديرية النشاط الاجتماعي على مستوى الولاية تقوم بـ:

- ✓ السهر على تطبيق التشريع والتنظيم في جميع الميادين المرتبطة بالحماية الاجتماعية.
- ✓ اقامة جهاز اعلامي يتعلق بتقويم الحاجات في مجال الحماية الاجتماعية واحصاء الفئات المحرومة وذلك بالاتصال مع السلطات المحلية.
- ✓ التعرف على جميع فئات الاشخاص المعوقين.
- ✓ تنظيم جهاز منح بطاقة المعوق.
- ✓ تأطير جهاز المساعدة والدعم المباشرين لصالح الفئات الاجتماعية المحرومة و المعوقة.
- ✓ ترقية وتطوير جميع نشاطات الادمج الاجتماعي والمهني للأشخاص المعوقين.
- ✓ تتخذ اية مبادرات على المستوى المحلي ترمي إلى ضمان التكفل بالأشخاص المعوزين أو الذين يعانون الحرمان.

¹- وثيقة من مديرية النشاط الاجتماعي لولاية بسكرة.

- ✓ القيام بتنشيط وتنسيق وتنفيذ برامج الحماية الاجتماعية لا سيما فيما يتعلق بمساعدة الأشخاص المسنين والمحتاجين، وتربية المعوقين وإعادة تربيتهم وحماية ورعاية الطفولة الطفولة المحرومة من الرعاية العائلية والاحداث المعرضين لأخطار الانحراف الخلفي.
- ✓ تنفيذ جميع الاجراءات التي من شأنها ترقية التعبير عن التضامن الوطني في الميدان الاجتماعي، لا سيما تطوير ومساعدة الحركة الجمعوية.
- ✓ تقوم بتنشيط وتقويم سير هياكل الحماية الاجتماعية.
- ✓ المشاركة في تسيير الموارد البشرية الضرورية للمؤسسات والهياكل المتخصصة في الولاية، وكذا السهر على توفير الحاجات من المستخدمين في احسن الظروف.
- ✓ القيام بمتابعة وبرمجة العمليات المقررة في مجال البناء والتهيئة والاصلاح والتجهيز واعادة التجهيز الخاصة بالمشاريع والهياكل التابعة لقطاع الحماية الاجتماعية وهذا بالاتصال مع المؤسسات المعنية وفي اطار الاجراءات المقررة.
- ✓ اعداد البطاقة الاجتماعية في الولاية وتحينها.
- ✓ اعداد ونشر المعلومات في مجال الحماية الاجتماعية للولاية.
- ✓ اعلام السكان بإمكانيات التكفل بهم داخل الهياكل المتخصصة في الحماية الاجتماعية.
- ✓ تنظيم زيارات تفتيشية منتظمة إلى المؤسسات في المستويين الاداري والتربوي¹.

د- التنظيم الهيكلي:



شكل رقم (14) يوضح الهيكل التنظيمي لمديرية النشاط الاجتماعي

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996

2-1- المجال الزمني:

ونقصد به المدة الزمنية المستغرقة في إجراء الدراسة الميدانية بداية من الدراسة الاستطلاعية إلى نهاية البحث.

وقد بدأت دراستنا الميدانية خلال السنة الدراسية 2014 / 2015، وذلك بزيارة كل المؤسسات التي بإمكانها مساعدتنا في هذا البحث، وهذه المؤسسات هي: المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب والوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي، على اعتبار ان الأول هو مكان تخرج المتكويين والمؤسستين الباقيتين هما من يستقبل هؤلاء المتخرجين، وانقسمت على اثرها الدراسة على مراحل:

1-2-1- المرحلة الأولى:

وكانت ابتداء من تاريخ 2014/10/16 ودامت حوالي الاسبوعين، ومثلت لنا هذه المرحلة الزيارة الاستطلاعية، والتي كان الهدف منها التعرف على الواقع الميداني قبل الخوض في تفاصيله، وإزالة الغموض واللبس على بعض المواضيع الغامضة، ومن خلال هذه المرحلة تم:

- زيارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب، اين زودنا المعهد ببعض المعلومات، وقد وعدنا المدير بمساعدتنا بكل ما يحتاجه البحث من معلومات.
- زيارة مديرية التشغيل بالولاية وقد تم توجيهنا للوكالة الولائية للتشغيل.
- زيارة الوكالة الولائية للتشغيل ببسكرة .
- زيارة مديرية النشاط الاجتماعي ببسكرة.

2-2-1- المرحلة الثانية:

وكانت ابتداء من تاريخ 04 جانفي 2015 ودامت كذلك اسبوعين، حيث تم زيارة المعهد لإجراء المقابلة واستكمال المعلومات حول افراد العينة، إلا اننا تفاجئنا بتغيير المدير ليحل محله مديرة، هذه الأخيرة التي رفضت اعطائنا اي معلومات تخص المتخرجين، وقد حاولنا معها كثيرا إلا انها رفضت رفضا قاطعا، وهنا تم البحث عن بعض المتكويين المتخرجين بطرق شخصية حتى تحصلنا على البعض منهم وهم دلونا على البعض من زملائهم، كما تم زيارة الوكالة الولائية للتشغيل لإجراء المقابلة مع المدير، وبعدها تم زيارة مديرية النشاط الاجتماعي لإجراء المقابلة مع المدير، الا اننا وجدنا المدير في مهمة اين استقبلنا نائبه وقمنا بإجراء المقابلة.

1-2-3- المرحلة الثالثة:

وكانت ابتداء من 12 فيفري 2015 وقد دامت حوالي ثلاث اسابيع، وفي هذه المرحلة تم توزيع بعض الاستثمارات على 10 متخرجين لتجريب الاستثمار، وعند استرجاعها تم تعديل اسئلة الاستثمار.

1-2-4- المرحلة الرابعة:

وفي هذه المرحلة تم توزيع الاستثمارة على المبحوثين واستلامها ابتداء من شهر مارس 2015 إلى غاية شهر نوفمبر 2015، وتعتبر المرحلة طويلة لان مجتمع البحث غير معروف مكان تواجده، لذلك اخترنا عينة كرة الثلج للوصول الى مفردات العينة، وقد تم الاستعانة ببعض المتخرجين اللذين لا يدخلون في مجتمع البحث لمساعدتنا في البحث عن المعنيين.

1-2-5- المرحلة الخامسة:

وفي هذه المرحلة من البحث تم تفرغ البيانات المتعلقة بالاستثماره وتبويبها والتعليق عليها واستخلاص النتائج، وقد بدأت هذه المرحلة من شهر جانفي 2016 الى غاية ديسمبر 2016، لتسلم بعد ذلك للمشرف الذي اعطى بعض التعديلات

1-3-3- المجال البشري:

1-3-1- التعريف بالمجال البشري:

مما لا شك فيه أن لكل بحث مجتمع بحث تدور حوله الدراسة، ويقصد بمجتمع الدراسة "جميع عناصر ومفردات المشكلة او الظاهرة المدروسة"¹.

وعادة ما يواجه الباحثون مشكلة الأعداد الكبيرة لمجتمع البحث محل الدراسة، وهذا ما يؤدي إلى صعوبة دراسته، وذلك لما يترتب عليه من مصاريف مالية باهظة، ووقت طويل وجهد بشري كبير، بالإضافة إلى الصعوبات التي تواجه الباحث أثناء جمع البيانات من كل أفراد المجتمع، وهذا ما يجعل

¹- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000، ص: 137.

الباحث يتجه إلى دراسة عدد صغير من الناس، يمثلون المجتمع الكلي أفضل تمثيل¹، ويطلق على هذا العدد الصغير من الناس عينة الدراسة.

تمثل مجتمع البحث في بحثنا هذا في المتخرجين من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ببسكرة سنتي 2010 و 2011، والذين ينتمون إلى بلدية بسكرة، أي أننا نستثني المتخرجين الذين ينتمون إلى بلديات أخرى أو ولايات أخرى، وذلك لصعوبة الحصول على أي معلومات عنهم وعدم معرفة عناوينهم الشخصية، وقد بلغ عدد مجتمع البحث حوالي 229 حسب إحصائيات المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب بسكرة، ولقد تم اختيار دفعتي 2010 و 2011 لسببين:

- ان قانون الادمج المهني كان سنة 2008، وبالتالي فان تطبيقه يمكن ان تعترضه بعض الصعوبات في البداية، لذلك اخترنا ان يكون هناك فارق زمني بين سنة صدور القانون وتطبيقه وبين الدفعة المختارة.
- حتى يتسنى لنا تتبع هؤلاء الخريجين حتى بعد اتمامهم لعقد الادمج، ومعرفة ما اذا كانوا قد استفادوا من مناصب عمل دائمة ام انهم دخلوا مجددا في البطالة.

1-3-2- عينة الدراسة وكيفية اختيارها:

يلجأ الكثير من الباحثين الى العمل بنظام العينة وهذا لاختصار الوقت والتكلفة والجهد، والعينة هي " كلمة مشتقة من الفعل عين، الذي يفيد في اللغة العربية معنى خيار الشيء، وبذلك فإن العينة هي ما تم اختياره من هذا الشيء، وفي البحث العلمي فإن العينة تعني الجزء الذي يختاره الباحث وفق طرق محددة، ليمثل مجتمع البحث تمثيلا علميا سليما"²، وهناك أنواع للعينة نذكر منها: العينة العشوائية البسيطة والعينة المنتظمة وكرة الثلج ..إلخ.

¹ - محمد سعيد فرح: لماذا؟ وكيف؟ تكتب بحثا اجتماعيا، منشأة المعارف، الاسكندرية، ص: 135.

² - احمد بن مرسل: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005، ص: 170.

وقد اعتمدنا في دراستنا هذه على عينة كرة الثلج كون أن مجتمع الدراسة متشتت وغير معروف مكان تواجد، وعينة كرة الثلج هي " اجراء غير احتمالي للمعينة معزز بنواة اولى من افراد مجتمع البحث والذين يقودوننا الى عناصر اخرى يقومون هم بدورهم بنفس العملية وهكذا¹.

ولقد تم اعتماد هذا النوع من العينة لصعوبة تحديد مواقع مفردات مجتمع الدراسة، كونهم انهم تكوينهم سنتي 2010 و 2011، وقد تم الاتصال بإدارة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب لتزويدنا بأسماء المتخرجين وعناوينهم، إلا ان ادارة المعهد رفضت اعطاءنا هذه المعلومات بحجة سرية المعلومات، مما صعب علينا الاتصال بالمبجوثين محل الدراسة، بعد ذلك قمنا بالاتصال بمديرية التشغيل وهي دورها وجهتنا الى الوكالة الولائية للتشغيل AWEM، فقمنا بزيارة الوكالة وطلبنا منهم قائمة بأسماء المتكويين المتخرجين من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب والذين سجلوا على مستواهم ومكان تواجدهم الان، إلا ان الوكالة ليس لديها ملفات حول المتخرجين من المعهد بل عندهم مجموع المسجلين سواء المتخرجين من الجامعة أو المتخرجين من المعهد وبالتالي من الصعب ايجاد هؤلاء المعنيين بدون قائمة اسمية لهم، ونفس الشيء حصل عند زيارتنا لمديرية النشاط الاجتماعي، لا يوجد بنك معلومات حول المتخرجين من المعهد، فقمنا بالاتصال ببعض المتكويين الذين اتوا تكوينهم بنفس المعهد لكن لا يدخلون في مجتمع البحث المقصود أي انهم خريجي دفعات اخرى غير الدفعات المختارة، وهم دلونا على بعض المتكويين المتخرجين من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني سنة 2010 و 2011 وتشكلت لدينا النواة الاولى للعينة، بعدها تم الاتصال بزملائهم الذين هم على اتصال بهم، ووصل عدد المبجوثين الى 60 مبجوث .

2- المنهج:

يعتبر المنهج العمود الفقري لتصميم البحث لأنه يمثل الطريق الذي يتبعه الباحث للوصول إلى التعميمات أو النتائج بطريقة علمية ودقيقة، وكذلك يمثل مجموعة القواعد العامة التي توجه الباحث للوصول إلى الحقيقة العلمية².

¹ - موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي وآخرون، اشراف ومراجعة: مصطفى ماضي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004، ص: 314.

² - علي شتا: المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفمية، الإسكندرية، 1997، ص: 296.

وعليه فطبيعة الدراسة كثيرا ما تفرض على الباحث إتباع منهج معين دون آخر يتلاءم وطبيعة الموضوع، فهناك بعض الدراسات تتطلب أكثر من منهج واحد، وذلك لتعقدها وتداخلها، وهناك بعض الدراسات تقتضي استعمال منهج واحد.

ويعتبر اختيار المنهج الصحيح خطوة أساسية تتحكم في السير الصحيح للبحث، وعلى هذا الأساس وانطلاقا من طبيعة الموضوع المدروس الوصفية والذي يحمل عنوان التكوين الإدماج المهنيين في الجزائر، فقد اتبعنا في دراستنا هذه المنهج الوصفي التحليلي¹ الذي يتضمن دراسة الحقائق الراهنة المتعلقة بطبيعة ظاهرة أو موقف أو مجموعة من الناس أو مجموعة من الأحداث أو مجموعة من الأوضاع، ولا تقتصر هذه الدراسة الوصفية على معرفة خصائص الظاهرة بل تتجاوز ذلك إلى معرفة المتغيرات والعوامل التي تتسبب في وجود الظاهر، أي أن الهدف تشخيصي بالإضافة إلى كونه وصفي¹، وقد تم اعتماد المنهج الوصفي من خلال جمع المعلومات حول التكوين المهني وكذا برامج الإدماج المهني وكيفية الاستفادة منها، وكذلك من خلال تحليل كل المعطيات والبيانات التي تحصلنا عليها ومناقشتها، كما اعتمدنا على التحليل الإحصائي والمتمثل في استخدام الاستبيان والمجاميع والنسب المئوية والمنحنيات البيانية.

3- أدوات جمع البيانات:

تعتبر مرحلة جمع البيانات من أهم مراحل البحث، وتتطلب عناية خاصة من طرف الباحث، وتعتمد هذه المرحلة على مجموعة من الأدوات، والأداة هي "الوسيلة التي تتم بواسطتها جمع المعلومات حول الظاهرة المدروسة"²، وقد اعتمدنا في بحثنا هذا على مجموعة من الأدوات هي المقابلة والاستمارة.

3-1- الاستمارة:

أو الاستبيان ويقصد به "تلك القائمة من الأسئلة التي يحضرها الباحث بعناية في تعبيرها عن الموضوع المبحوث في إطار الخطة الموضوعية، لتقدم إلى المبحوث من أجل الحصول على إجابات

¹- فوزي غرايبة وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص: 33.

²- فخر الدين عمر خيرى خمش: علم الاجتماع الموضوع والمنهج مع التركيز على المجتمع الغربي، ط1، دار مجدلاوي للنشر، عمان، 1999، ص: 284.

تتضمن المعلومات والبيانات المطلوبة لتوضيح الظاهرة المدروسة وتعريفها من جوانبها المختلفة¹، والاستمارة تعتبر من الأدوات الأساسية الشائعة الاستعمال خاصة في العلوم الاجتماعية، وقد تم بناء وصياغة أسئلة الاستمارة بطريقة هادفة اعتمادا على الأسئلة والفرضيات الفرعية للبحث، في البداية تم صياغة استمارة مكونة من 36 سؤالا، وبعد عرضها على بعض الاساتذة المحكمين وهم:

- الدكتور عبد الله كبار استاذ محاضر بقسم علم الاجتماع والديموغرافيا بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- الدكتورة نادية بوضياف استاذ محاضر بقسم علم النفس وعلوم التربية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة.

- الدكتور نبيل حليلو استاذ محاضر بقسم علم الاجتماع والديموغرافيا بجامعة محمد خيضر بسكرة.
وعلى ضوء توجيهاتهم وآرائهم القيمة تم تعديل بعض الاسئلة ليصبح عددها 46 سؤالا، ثم تم عرضها على المشرف الذي ابدى تحفظه على بعض الاسئلة وطلب اعادة صياغتها ودمج بعض الاسئلة مع بعضها البعض، ليصبح عدد الاسئلة بعد ذلك 52 سؤالا، وبالنزول إلى الميدان وتوزيع الاستمارة التجريبية على 10 مبحوثين، تم تعديل الاستمارة وازافة بعض الاسئلة خاصة ما تعلق منها بمديرية النشاط الاجتماعي، حيث ان بعض المتخرجين اعتبروا ان مديرية النشاط الاجتماعي هي مؤسسة تشغيل تقوم بنفس الدور الذي تقوم به الوكالة الولائية للتشغيل، وقد تعمدنا اضافة هذه الاسئلة حتى نبين طبيعة العقود التي تقدمها مديرية النشاط الاجتماعي ونفرق بينها وبين العقود التي تمنحها الوكالة الولائية للتشغيل، لتستقر الاستمارة في الاخير على 42 سؤالا مقسمة على خمسة محاور رئيسية:

المحور الأول: حول البيانات الشخصية ويضم 04 اسئلة.

المحور الثاني: حول التساؤل الاول ويضم 05 اسئلة.

المحور الثالث: حول التساؤل الثاني ويضم 13 سؤالا.

المحور الرابع: حول التساؤل الثالث ويضم 10 سؤالا.

المحور الخامس: حول التساؤل الرابع ويضم 10 سؤالا.

وقد تم توزيع الاستمارة واستلامها ابتداء من شهر مارس 2015 إلى غاية نوفمبر 2015، حيث تم استلام 60 استمارة، لكن بعد فحصها تم الغاء 09 استمارات بسبب عدم الاجابة على اغلب الاسئلة مما صعب من عملية التحليل، ليصبح عدد الاستمارات التي اعتمد عليها في هذا البحث 51 استمارة، وبعدها جاءت مرحلة تفرغ البيانات وتبويبها والتعليق عليها واستخلاص النتائج.

¹- احمد بن مرسللي، مرجع سابق، ص: 220.

3-2- المقابلة:

اضافة الى الاستمارة كأداة لجمع البيانات، فقد اعتمدنا على أداة ثانية وهي المقابلة، والتي تعني " اللقاء المباشر الذي يجري بين الباحث والمبحوث الواحد أو أكثر من ذلك، في شكل مناقشة حول موضوع معين، قصد الحصول على حقائق معينة أو آراء ومواقف محددة"¹، وحسب موريس أنجرس فإن المقابلة " هي تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة...مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة، تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف العميق على الأشخاص المبحوثين...تستعمل المقابلة عادة للتطرق إلى ميادين مجهولة كثيرا أو للتعود على الأشخاص المعنيين بالبحث قبل إجراء اللقاءات مع عدد أكبر باستعمال تقنيات أخرى، وإما للتعرف على العناصر المكونة لموضوع ما"²، وقد تم اجراء مقابلات مفتوحة مع كل من مديرة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ومدير الوكالة الولائية للتشغيل ونائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي، وكان استخدامنا لأداة المقابلة لجمع المعلومات والبيانات حول التكوين المهني والادماج المهني، بالإضافة الى انها ساعدتنا في تحليل وتفسير النتائج.

¹- احمد بن مرسللي، المرجع السابق، ص: 214.

²- موريس أنجرس، مرجع سابق، ص: 197.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

اولا: نشأة وتطور التكوين المهني

ثانيا: أهداف التكوين المهني

ثالثا: مبادئ التكوين المهني

رابعا: مشاكل التكوين المهني في الدول العربية

خلاصة

ان عرضنا لبعض تعريفات التكوين المهني والمفاهيم المشابهة له كان لإزالة اللبس عن هذا المصطلح خاصة بينه وبين المفاهيم المشابهة، لكن هذا العرض لا يعني أن التكوين المهني قد اتضح من مجرد التعريفات، وكحاولة منا لتوضيح معناه ارتأينا أن نستعرض في هذا الفصل المسار التاريخي له إلى جانب تبين اهدافه ومبادئه، بالإضافة إلى ذكر بعض المشاكل التي يعاني منها التكوين المهني في الدول العربية.

اولا- نشأة وتطور التكوين المهني:

على الرغم من أن التكوين المهني بمفهومه العلمي أو كمصطلح أكاديمي لم يظهر إلا في العصر الحديث، إلا أن الباحث في تاريخ الحضارات يجد أن التكوين المهني وجد منذ قديم الزمان، لكن بتسميات مختلفة، أي أن تاريخه يرتبط بتاريخ الإنسان ووجوده، لأن هذا الأخير كان محتاجا لبعض المهن اليدوية التي تساعد على قضاء حاجاته، وكان لزاما عليه أن يعلم من حوله ليساعده على ذلك، وحتى لا تنقرض هذه المهن بوفاته.

ويؤكد هذا كل من **مرعي عبد الله المغربي** وأبو بكر محمد الودان في بحث قدم للندوة القومية حول دور منظمات وأصحاب الاعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، " مر التعليم و التدريب علي مختلف العصور بمراحل مختلفة، إذ انتقلت مهامه من الأسرة إلي المعلمين الحرفيين و إلي المدارس و المعاهد و الجامعات و ذلك بعد تطور تقنيات ووسائل العمل التي أصبحت هذه تحتاج إلي معارف و مهارات متطورة"¹.

إن التكوين المهني منذ ظهوره حتى اليوم أخذ مفهومين: أولهما قديم قدم الإنسان - كما ذكرنا سابقا- وثانيهما ظهر بظهور المؤسسة في شكلها الحالي وتعقد المجتمع وتطور التكنولوجيا وظهور أو استحداث مهن جديدة لم تكن موجودة في السابق، ويعتبر الثاني تطورا وامتدادا للأول، فالأول ظهر قديما، وقد اهتم به الإنسان لأنه وجد فيه ضالته، لذلك نجده في مختلف العصور، لكن ممارسته كانت بطريقة عشوائية تفتقد للطرق العلمية والمنهجية، وفي حدود الموجود من الوسائل، كما نجده اقتصر على الجانب الفلاحي أكثر لحاجة الإنسان لهذا النشاط، بالإضافة إلى بعض الصناعات اليدوية كصناعة الأواني من الخشب والفخار والنقش على الخشب وعلى الأحجار.

¹- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان: "معوقات المواطنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل (دراسة حالة: التجربة الليبية)"، ندوة قومية حول دور منظمات أصحاب الاعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، 08 - 10 نوفمبر 2009.

ولقد كان الإنسان يعلم هذه المهارات لمن حوله خاصة من أهل عشيرته وقبيلته، وفي هذا الصدد يقول الدكتور: **أحمد عيسى الطويسى** "نشأت المهن منذ وجود الإنسان على الأرض، وذلك لتلبية حاجاته من الغذاء والكساء والمأوى...، حيث كان الأبناء يأخذون عن آبائهم المهارات المهنية والاتجاهات المتعلقة بالمهن بشكل عام، حيث التدريب الآلي أي المحاكاة والتقليد دون أدنى مراعاة لميول وقدرات الأبناء الجسمية والعقلية"¹، ويذكر أن أول القواعد والقوانين التي تحكم التدريب (التكوين) المهني قد ظهرت متمثلة في قانون **حامو رابي** الذي اهتم بالصناعات اليدوية². أما التكوين المهني بمفهومه الثاني فقد ظهر حديثاً، وهو يعد امتداداً للأول، غير أن التطور التكنولوجي وتعقد المجتمع وظهور المؤسسات بأشكالها المختلفة - الخدماتية، الصناعية، ... - جعل المهن والحرف تتطور بالإضافة إلى ظهور مهن أخرى جديدة تطلبت التكوين والتدريب فيها، وفيما يلي سنتطرق إلى تطور التكوين المهني عبر مختلف العصور:

1- التكوين المهني في الحضارات القديمة:

"يعتبر التدريب المهني في شكله النظامي من أحدث أنواع التعليم، حيث لم يبرز بالشكل الذي يمكن مقارنته بما هو عليه الآن إلا بعد انطلاق الثورة الصناعية، لكن كل الدلائل توحى بأن جل الحضارات القديمة عرفت أشكالاً من التدريب الذي يمكن أن نطلق عليه بالغير نظامي أو الغير مهيكَل"³.

لقد اختلف التكوين المهني في العصر الحديث عنه في العصور القديمة والحضارات المختلفة، بداية من التسمية إلى كيفية تطبيقه، ولأن التكوين المهني في محتواه البسيط هو تعليم لحرفة أو مهنة ما، فإن وجوده قد ارتبط بوجود الإنسان - لكن بتسميات مختلفة - لكون المهنة أو الحرفة هي التي تساعده على قضاء حاجته، فكان لزاماً عليه تعلمها وتعليمها للآخرين.

ارتبطت مفاهيم كل من: التعليم والتكوين وكل ما شابه ذلك في العصور القديمة بالتربية، كون أن هذه الأخيرة لازمت الحياة البشرية منذ نشأتها. وكانت تلقائية حيث يتلقاها الإنسان دون علمه، وغالبا ما تكون بتأثير البيئة الاجتماعية التي يعيش فيها، بالإضافة إلى تأثير العادات والتقاليد والوضع

¹- أحمد عيسى الطويسى: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005، ص: 19.

²- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان، مرجع سابق.

³- ابراهيم التومي: "دور التأهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية"، ندوة قومية حول دور منظمات أصحاب الاعمال في تضيق الفجوة بين القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، القاهرة، 08 - 10 نوفمبر 2009.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

الاجتماعي والنظم السياسية والاعتقادات الدينية¹، لذلك فإن ظروف العيش والإنتاج الجماعي في تلك المجتمعات (المجتمعات البدائية) فرضت أسلوبا معيناً من التربية لتلك الحياة، يمارسها المجتمع بطريقة عفوية، تتم عن طريق الاحتكاك المباشر في أنشطة الكبار أو في أعمال الأسرة أو القنص والصيد وكل المهن الموجودة آنذاك، بالإضافة إلى ممارسة الشعائر الدينية والحفلات التقليدية، "ولما كانت الحياة آنذاك لا تعدو إشباع حاجات الجسم من طعام وشراب وكساء ومأوى، وترضية عالم الأرواح، كي يأمن الفرد شرها ويجلب نفعها، فقد كانت أهداف التربية مطابقة لأهداف الحياة، تعد الفرد للحصول على ضروريات الحياة، وتدريب الفرد على ضروب العبادات ليحقق الأمن والسلامة لنفسه وجماعته"².

لقد كانت التربية في العهود الأولى عملية تدريب وتعليم الجماعات الخبرات والحرف، وهذا لتمكينهم من القيام بكل الأعمال التي تساعدهم على العيش³، لذلك نجد أن كل التسميات القديمة لأي شكل من أشكال التعليم المهني أو التدريب المهني أو التكوين المهني كانت تسمى بالتربية الصناعية أو التربية المهنية أو التلمذة الصناعية.

يرى الدكتور: **صلاح العرب عبد الجواد** " أن التربية الصناعية عملية ذات تاريخ طويل بدأها الإنسان بصنع أدواته وأسلحته، وقد عمل كل جيل من الأجيال البشرية إلى أن ينقل معلوماته ومعارفه ومهاراته وصناعاته إلى الأجيال الناشئة،... "⁴، كما كانت تعلم المهنة في تلك الأزمنة ليزاولها الإنسان طوال حياته ولا يغيرها، بمعنى أن هناك استقرار في امتحان مهنة معينة، وعليه فقد كان كل فرد يشجع أولاده على تعلم نفس الحرفة التي يحترفها هو⁵.

كما كان يوجد ما يسمى بالتربية المهنية، وهذا ما يؤكد الدكتور **احمد عيسى الطويسي** في كتابه أساسيات في التربية المهنية " تكشف الكثير من الدراسات عن طبيعة الاهتمام التي أولته الحضارات المختلفة للتعليم المهني والتربية المهنية ... حينما كان المجتمع اليوناني مؤلفاً من طبقة أسياد وعبيد، كان العمل المهني صناعياً وزراعياً مقصوراً على طبقة العبيد "⁶.

¹ - عبد الحكيم كرام: محاضرات في تاريخ التربية، نقلا عن الموقع: <http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram> بتاريخ: 2011/05/18 على الساعة: 17:30

² - أحمد على الحاج محمد: مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2002، ص: 27.

³ - المرجع السابق، ص: 28.

⁴ - صلاح العرب عبد الجواد: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، ج1، دار المعارف، مصر، 1962، ص: 08.

⁵ - حمدي مصطفى حرب: التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، دار المعارف، مصر، 1961، ص: 23.

⁶ - أحمد عيسى الطويسي، مرجع سابق، ص: 24.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

إن مصطلح التربية المهنية الصناعية كان يطلق على كل أنواع التربية الصناعية، والتي تهدف إلى إكساب العمال كفاءة مهنية في الحرف، عن طريق تلقينهم معلومات ومعارف مرتبطة بالحرفة، ولقد اكتشف الإنسان أن العمل اليدوي مكنه من إشباع حاجاته ورغباته المتزايدة والمتنوعة مع الزمن، مما أدى إلى تطوره من المستوى البدائي إلى المستوى الحضاري، كما عرف أن طريقة العمل لها علاقة وأثر في زيادة ورقي الإنتاج، مما جعله يسعى باستمرار إلى اكتشاف طرق ووسائل جديدة في التعلم، وبالتالي زيادة كفاءته وإنتاجه، ومع اكتشاف هذه الطرق الجديدة وجد أن هناك من الأفراد من له القدرة على أداء بعض الأعمال بصورة أحسن من غيرهم، وهنا اكتشف التخصص في الأعمال، لكن فكرة التخصص في العمل ليس بالصورة التي نراها الآن، فمثلا بعض الأعمال تصلح لأن يقوم بها الرجال على النساء كجلب المواد الخام للغذاء والملبس، أما النساء فالأصلح لهن هو إعدادها للاستعمال¹.

لقد كانت مختلف الطرق لتعلم الأعمال اليدوية في بداية الأمر مبنية على المحاولة والخطأ ثم التقليد، لكن لاحظ الإنسان أنها تكلفه كثيرا من حيث النفقات والوقت والجهد، وعلى هذا الأساس فكر في استخدام طرق مستخدمة سابقا، ومن هذه الطرق التلمذة الصناعية وتعتبر هذه الأخيرة أول منهج تربوي لإعداد الأفراد للعمل الصناعي الذي عرفته الشعوب القديمة رغم قلة الآثار التي تثبت وجوده، إلا أن الفنون المختلفة والحرف التي كانت سائدة عند قدماء المصريين جعلت الكثير من المؤرخين يقرون بوجود العمل الصناعي في تلك الفترة من الزمن، أما البابليون فقد مارسوا نظام التلمذة الصناعية، حيث يذكر التاريخ أن ذكر التلمذة لأول مرة في التاريخ كان في القانون البابلي سنة 2100 قبل الميلاد من قوانين حمورابي، حيث ينص القانون على أنه إذا أخذ المعلم صبيا ليعلمه حرفة ما فلا يجوز رفع شكوى على المعلم إذا لم يتم بتعليم الصبي².

لقد كانت أغلب الشعوب الشرقية لا تهتم بالعمل اليدوي ولا تقدره التقدير اللازم، إلا الشعب اليهودي الذي كان يهتم ويقدر العمل اليدوي، وهذا بناء على ما تم ذكره في التلمود " إذا علم رجل ابنه حرفة فعليه أن يشكر الرب ... ولا يقل هذه حرفة حقيرة لا تقدم لي الثروة ... لأن في كل حرفة يوجد الغني والفقير"³.

أما المجتمعات العربية فقد عرفت هي الأخرى الأعمال والحرف اليدوية وسعت إلى تعليمها، فمثلا في الحضارة المصرية القديمة كان هناك نوعين من التربية السائدة: تربية ثقافية تهتم بتعليم القراءة

¹ - صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص: 07 - 08.

² - المرجع السابق، ص: 10.

³ - المرجع السابق، ص: 09-10.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

والكتابة واللغات الأجنبية بالإضافة إلى الأدب والحكايات والخرافات وأخبار الرحلات والأخلاق والوعظ، وتربية مهنية تهتم بالتعليم والتدريب على المهن والحرف السائدة آنذاك، وقد حدد السن من 13 إلى 17 سنة للتعليم والتدريب على المهن والحرف¹، إلا أن هذا لا ينفي أن بعض المجتمعات العربية كانت تترفع عن ممارسة الأعمال والحرف اليدوية والصناعية، وكانت تنظر لهذه الأخيرة نظرة دونية، وترى أن تعلمها خاصا بأبناء العبيد، أو لأفراد غير أبناء القبيلة، وهذه النظرة لا تزال متجذرة في مجتمعاتنا العربية، وكما يقول مدانات 1986 " ما نزال نتحسس أثارها حتى وقتنا الحاضر، من خلال ما يعرف بثقافة العيب التي تعاني منها أغلب المجتمعات العربية"²، أما عند الإغريق فإننا نجد ان العمل اليدوي للعبيد، أما الأحرار فيهتمون بالأعمال الحربية والسياسية والدراسات الفلسفية والأدبية، وهذا ما يفسر عدم دخول العمل اليدوي في نظام التعليم العام في العالم لمدة قرون طويلة، ومع هذا فقد عرف الإغريق نظام التلمذة الصناعية لكن خارج حدود المدرسة، حيث كان الأب يعلم أبناءه الجانب العملي، أما الحضارة الرومانية فقد ظهرت فيها فكرة التعلم عن طريق العمل وذلك في عصر شيشرون³.

وعليه يمكن القول ان التكوين المهني في العصور القديمة كان يمارس في حدود الموجود من الوسائل، كما كان يركز على المجال الفلاحي، كون ان هذا الاخير يحتاجه الانسان في اشباع حاجاته، وكان يتم عن طريق الاحتكاك المباشر، وقد اخذ التكوين المهني في تلك الفترة عدة تسميات: كالتربية والتربية الصناعية والتربية المهنية والتلمذة الصناعية.

2- التكوين المهني في العصر الإسلامي⁴:

بمجيء الإسلام تعززت مكانة المهن والعمال العاملين بها، حيث اهتم الإسلام وأكد على أهمية العمل ووضعه في منزلة العبادات، وهذا ما نجده في الكثير من الآيات القرآنية والأحاديث النبوية الشريفة، يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " ما أكل أحد طعاما قط خيرا من أن يأكل من عمل يديه، وأن نبي الله داوود كان يأكل من عمل يديه"، وهناك الكثير من الممارسات التي رويت عن النبي صلى الله عليه وسلم تؤكد اهتمامه بالتعليم المهني والتربية المهنية، " فقد روي عن أبي سعيد الخدري رضي الله عنه أن النبي صلى الله عليه وسلم مر بسلام يسلم شاة، فقال له: تنح حتى أريك، فتشمر صلى الله عليه وسلم وأدخل يده الكريمة بين جلد الشاة ولحمها، فدحس يده حتى توارت إلى الإبطن، وقال صلى الله عليه وسلم: يا غلام هكذا فاسلخ، ثم مضى عليه أتم الصلاة

¹- عبد الحكيم كرام، مرجع سابق.

²- أحمد عيسى الطويسى، مرجع سابق، ص: 25.

³- صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص: 10-11.

⁴- أحمد عيسى الطويسى، مرجع السابق، ص - ص: 23-26.

والسلام"، ويعتبر هذا توضيح عملي وتوجيه تربوي للعناية بتعليم الأبناء المهن التي يتطلبها المجتمع، وعلى نفس النهج سار الخلفاء الراشدين والصحابة رضي الله عنهم جميعاً، ويشير الدكتور **جهاد غالب مصطفى الزغلول** في كتابه (الحرف والصنائع في الأندلس منذ الفتح الإسلامي حتى سقوط غرناطة) إلى أن العرب أدخلوا إلى ولاية الأندلس مختلف الصنائع والمهن كالزراعة، صناعة المنسوجات والملابس، صناعة السفن والأساطيل البحرية، وصناعة المجوهرات...، ومن هنا نستنتج ان نشأة الصنائع والحرف في الأندلس يعود فيها الفضل للمشرق العربي، غير انه لم تكن هناك نظرة واحدة لها، بل كانت متباينة أي كانت هناك نظرة دونية لهذه الحرف ومن يتعلمها أو يمتنها، ومثل هذه النظرة لا تتفق مع مبادئ وقيم التربية الإسلامية.

إن هذا الاهتمام على المستوى الإسلامي أو العربي تمت ترجمته بوضع مراتب لهذا النوع من التكوين أو التعليم يتدرج فيها المهني أو الحرفي وذلك حسب درجة أدائه وإتقانه للحرفة، وكانت الرتب كما يلي:

- مرتبة المبتدئ: وهي مرحلة الدخول في المهنة.
- مرتبة الصانع: وهي مرحلة التلمذة المهنية.
- مرتبة الخليفة: وهي المرحلة التي يكون فيها المتعلم معاوناً للمعلم.
- مرتبة المعلم: وهي المرحلة التي يستطيع فيها المتعلم أن يعلم الآخرين مهارات نفس المهنة التي تعلمها.
- مرتبة النقيب: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مرحلة إتقان المهنة التي تعلمها، ويجتهد في كسب المزيد من المهارات الدقيقة فيها.
- مرتبة الشيخ أو الرئيس: وهي المرحلة التي يصل فيها المتعلم إلى مستوى التميز علماً وخلقاً في مهنة ما.

مما سبق يتضح ان الاسلام حث على العمل واكد على اهميته، بل وضعه في منزلة العبادات، وقد عزز مكانة المهن وحث على تعلمها وممارستها، وهذا من خلال الاحاديث النبوية الشريفة وارااء العلماء المسلمين، مما يعكس مدى الاهتمام بالمهنة وتعلمها.

3- التكوين المهني في العصور الوسطى:

لقد أطلق على هذه العصور بالعصور المظلمة، حيث كانت أسوأ العصور التي مرت بها البشرية، فقد ساد الجهل والفساد والتعصب الديني، ودخلت المجتمعات في ظلمات التعصب

والجهالة، فتدهورت الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية وانتشر النفوذ الإقطاعي¹، وهذا ما انعكس سلبا على نظام التلمذة الصناعية فتدهورت واضمحلت، ولم تزدهر إلا عندما تبنته طوائف أهل الحرف، هذه الأخيرة التي جعلت من التلمذة الصناعية "وسيلة للمحافظة على مصالح أعضائها، ووسيلة لضبط وتحديد مقدار ونوع ومواصفات البضائع والخدمات، فوضعت لها نظاما معيناً حتى أصبح نظام التلمذة هو الطريق التربوي الوحيد لتعلم العمل اليدوي، ... هو النوع الوحيد من التربية المهنية الصناعية في ذلك الوقت"²، ووضعت قوانين للتلمذة من طرف هذه الطوائف، ومن أشهر هذه الطوائف: الطوائف الإنجليزية التي سنت قوانين تنظم حياة الطفل مع معلمه، ونذكر على سبيل المثال لا على الحصر " أن يعيش الصبي مع معلمه المدة اللازمة لتعلمه، وأن يوفر المعلم له المسكن والمأكل والملبس ويقوم بتعليمه حرفة وبعده ليكون صانعاً، وعلى الصبي أن يطيع أوامره، وألا يتغيب عن عمله بدون إذن، وألا يمارس الصبي الحرفة إلا إذا أخذ موافقة المعلم على أنه أنهى مدة تعلمه وأصبح ذا كفاءة"³، وبمقارنة هذا القانون مع ما يطبق في التكوين المهني حالياً نجده يشبه نظام الداخلية.

تشير اغلب الدراسات أن جل أنظمة التكوين المهني في أوروبا كانت متشابهة في العصور الوسطى وحتى أواسط القرن التاسع عشر⁴.
تعتبر هذه المرحلة من أسوأ المراحل التي مرت بها البشرية، وهذا لما شهدته من تدهور في جميع المجالات، ولا يستثنى من ذلك التكوين المهني الذي كان يسمى نظام التلمذة الصناعية.

4- التكوين المهني في العصر الحديث:

على الرغم من أن نظام التلمذة وضعت له قوانين من طرف الطوائف حتى تنظمه، إلا أنه شهد تدهوراً بعد فقدان هذه الطوائف نفوذها وسيطرتها على الصناعة والتجارة، وذلك نتيجة تغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية خاصة في القرن الثامن عشر⁵، فظهرت الجمعيات المهنية التي تجمع حرفيين ينشطون في نفس الميدان، عملت على تنظيم المهن وفرضت القيود للانتماء إليها، كما حددت واجبات

¹- كلثوم مسعودي: العلاقات العامة في المؤسسة الصناعية، دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع، عمان، 2013، ص: 31.

²- صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص: 11.

³- المرجع السابق، ص: 11.

⁴- ابراهيم التومي، مرجع سابق.

⁵- صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص: 12.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

المنخرطين في المنظمة المهنية إزاء تدريب المتدربين والمرافقين، ووضعت قوانين دقيقة توضح العلاقة بين المتدرب والمرافق والمعلم¹.

بعد الثورة الفرنسية تغيرت الامور بعض الشيء، حيث تم إلغاء نظام المنظمات المهنية، والسماح للمبادرات في هذا الشأن، ومع تطور الصناعة، وازدياد الحاجة إلى يد عاملة متكونة في وقت قصير وبأعداد وفيرة، أدى هذا الى ظهور تكوين مهيكّل ومبني على التعلّم والمعرفة والتطبيق، ولعل من أبرز ما تم تدوينه حول المهن والأدوات التي تستعمل فيها ما جاء في موسوعة ديدورو ودلمبار الصادرة بين سنة 1751 وسنة 1772، والتي تتضمن وصفا دقيقا للعديد من المهن وكيفية ممارستها والأدوات المستعملة فيها².

وجاءت الثورة الصناعية التي أدت إلى استخدام الآلات في صناعة النسيج، واختراع آلات جديدة وإدخال تحسينات في مجال الصناعة والتجارة، بالإضافة إلى إدخال التحسينات حتى في المجال الاجتماعي والتربية الصناعية وكذا برامج التعليم العام، وهذا ما أدى إلى كثرة المنتجات التي زاد الطلب عليها، وبالتالي زيادة الطلب على العمال من طرف المصانع، فعمدت المصانع إلى تشغيل الصغار الغير مدربين أو غير متكونين لكن بأجور زهيدة، وقد صاحبه مشاكل اجتماعية خاصة تلك التي تتعلق بالظروف الصحية، بالإضافة إلى الإقبال الكبير للصغار على العمل، وحرمانهم من فرص التعليم والتربية، مما أدى برجال التربية في التفكير بإيجاد نظام بديل للتلمذة، يعطي للأطفال فرصة لنيل قسط من التربية خلال إعدادهم للحرف، هذا من جهة ومن جهة أخرى فقد صاحب الثورة الصناعية ظهور أفكار ديمقراطية أثرت في مسار التعليم عامة والتربية الصناعية بوجه خاص، حيث أدت هذه الأفكار إلى ظهور القوانين التي تجبر العامل على التعلّم، وكذلك إدخال العمل اليدوي في المؤسسات كوسيلة لمعالجة الفقر³، ويمكن القول انه "بعد الثورة الصناعية وما ترتب عليها من تطورات منهجية تضمنت كل أساليب وطرق التفكير، ومن تغييرات كمية ونوعية شملت كل وسائل العمل والإنتاج التي انعكست بشكل عام علي مظاهر الحياة وعلاقاتها المختلفة، حيث تركّز معظم هذا التحول على الجوانب المعرفية وضرورة تنمية المهارات ليتمكن الإنسان من خلالهما فرض سيطرته على هذه المعارف والمهارات التي تتراكم لديه بسرعة كبيرة جدا"⁴.

¹- ابراهيم التومي، مرجع سابق.

²- نفس المرجع السابق.

³- صلاح العرب عبد الجواد، مرجع سابق، ص - ص: 12- 14.

⁴- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان، مرجع سابق.

إن ظهور العوامل السالفة الذكر – الجمعيات المهنية، الثورة الصناعية، الديمقراطية، الاتجاهات الفكرية، العولمة، ... - أفقد نظام التلمذة أهم مميزاته وهو الإرشاد والتوجيه الشخصي الذي كان يمارسه المعلم مع صبيه، وأدى إلى ظهور أنواع جديدة من البرامج التربوية، تهتم بالفرد وسعادته، وهنا بدأ نظام التلمذة في التدهور، وزادت الحاجة إلى عمال مهرة وأكثر تدريباً، مما أدى إلى تنظيم مناهج ومدارس للعمال تهتم بهم، فظهرت المدارس الميكانيكية في إنجلترا تدرس بعض المبادئ التي تطبق في الحرف الميكانيكية، ثم ظهرت مدارس نصف الوقت في إنجلترا أيضاً، حيث يذهب الفرد إلى المدرسة نصف وقت العمل، كما ظهر هذا النوع من المدارس في ألمانيا، التي حددت الحجم الساعي للعمل والحجم الساعي للدراسة، ثم أنشأت المدارس التكميلية التي يدرس فيها العلوم والمواد الفنية، وتأتي فرنسا بعدها لتنشأ المدارس الفنية التي تهتم بالتعليم الأولي للحرف الصناعية، وقد قسم الوقت كما يلي: ثلثي الوقت يستغرق في الورشات للتعلم الميداني، والوقت الباقي للعلوم النظرية، أما في أمريكا فقد كانت المدرسة العامة تجمع بين التربية المهنية والعامة، وبعدها تم إنشاء مدارس ذات اليوم الكامل والمدارس الصناعية والمدارس الحرفية¹، أما في أمريكا فإن أول مدرسة ظهرت كانت عام 1818، وسميت بالمعهد الميكانيكي لولاية أوهايو، وقد تم الاعتراف رسمياً من قبل القائمين على الصناعة الأمريكية بالحاجة الملحة إلى البرامج التدريبية وكان هذا مع نهاية القرن التاسع عشر، وأنشئت عدة مدارس لهذا الغرض².

إن ظهور المؤسسة في شكلها الحالي، وتعقد المجتمع وتقدم التكنولوجيا، والتطور الدائم في الصناعة أدى إلى ظهور أو استحداث مهن جديدة، لم تكن موجودة في السابق، تطلبت التكوين والتدريب فيها، وهذا ما أدى إلى ظهور مؤسسات أو مراكز متخصصة في هذا المجال، فظهر ما يسمى بمراكز التكوين المهني أو مراكز التدريب المهني.

ويمكن القول أن ما زاد في تطور التكوين المهني ظهور ما يسمى بالتوجيه المهني، الذي أعطى دفع قوي لتنمية القوى البشرية والمادية، وهذا ما أدى إلى ظهور قانون أستي سنة 1919، الذي أصبح بموجبه تقديم الدروس المهنية إلزامياً، لأجل جميع الشباب الأقل من سن 18 سنة، والذين لا يحملون شهادة أهلية بفرنسا، بالإضافة إلى هذا كله فإن هناك جملة من الأسباب اجتمعت جعلت التوجيه المدرسي والمهني يعرف ذيوعا وانتشارا واسعا، ونوجز هذه الاسباب فيما يلي:

- التسابق نحو الصناعات الحربية وظهور المجتمع الصناعي بصفة عامة.

¹- المرجع السابق، ص-ص: 13-16.

²- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان، مرجع سابق.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

- مخلفات الحرب العالمية الأولى التي أفرزت بنية اجتماعية مختلفة المكنات والأدوار، مما تطلب إعادة تقسيمها أو توزيعها حسب التغيرات الاجتماعية على أفراد المجتمع لدفعه من جديد.
- ظهور الأزمات الاقتصادية خلال الحربين وهذا ما أدى إلى الضعف الوظيفي للنظام الاقتصادي، مما تطلب تفعيله من أجل زيادة الإنتاج أدى ذلك إلى الحاجة من المزيد من التخصصات التي تطلبت التكوين والتدريب فيها.
- ظهور اتجاه جديد تمثل في الاهتمام بالجانب الإنساني في العملية الإنتاجية، الذي أخذ بعين الاعتبار مراعاة الميول والاهتمامات المهنية للفرد، ومن ثم إسناد المهنة المتوافقة مع هذه الميول والاهتمامات المختلفة من فرد لآخر¹.

- ان المتبع لتطور التدريب المهني في الدول الأوروبية يلاحظ أن هناك ثلاث عوامل رئيسية عملت على نحت منظومات التدريب المهني وهي:
- إلغاء التنظيمات المهنية المنغلقة.
 - نسق التصنيع والدخول في الثورة الصناعية.
 - تأثير الحركات الفلسفية والثقافية والدينية.
 - وعلى اثرها برزت ثلاثة نماذج هي:
 - النموذج اللبرالي ويمثله النظام البريطاني.
 - النموذج المقتن من طرف الدولة مثل النظام الفرنسي.
 - النموذج الألماني المعروف بالمزدوج².

ويمكن تلخيص أهم الفوارق بين هذه النماذج حسب عدد من العوامل في الجدول الموالي:

¹- توفيق زروقي: النظام التربوي في الجزائر(محكمات نقدية لواقع التوجيه المدرسي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008، ص - ص: 23-26.

²- ابراهيم التومي، مرجع سابق.

جدول رقم (02): يوضح الفوارق بين النماذج الاوربية في التكوين المهني

النموذج المزدوج	النموذج المقتن	النموذج اللبرالي	النموذج العوامل
- غرفة الصناعة والتجارة - غرفة المهن أو الحرف - غرفة الفلاحة	الدولة	تفاوض بين الأعراف والعمال ومؤسسات التدريب	التحكم في التنظيم
المؤسسات الاقتصادية مع تكوين تكميلي بالمدارس	المعاهد أو مراكز التدريب	معاهد التكوين، المؤسسات الاقتصادية	مكان التدريب
لجان ثلاثية التركيب الأعراف، العمال والدولة	الدولة بالتعاون مع الأطراف الاجتماعيين مع اهتمام كبير بالمعارف العامة	سوق الشغل أو المؤسسات	تحديد المحتوى
- المؤسسات الاقتصادية - يتقاضى المتدرب منحة - تمول الدولة التدريب التكميلي بالمدارس	الدولة ويوجد في بعض الأحيان أداء على التكوين المهني	- الأشخاص المنتفعين بالتكوين - بعض المؤسسات بالنسبة لاختصاصات معينة	التمويل

المصدر: ابراهيم التومي، 2009.

ولا تختلف الأوضاع في المجتمعات العربية عنها في المجتمعات الغربية، حيث أن الأولى تقبلت الأفكار الغربية الحديثة، ومع ظهور النهضة العربية وبروز التصنيع في هذه المجتمعات أدى هذا إلى تزايد الاهتمام بالمهن والحرف، وبدأت النظرة الدونية للعمل الحرفي تتغير ليصبح هناك نوع من التقبل لهذه الحرف، وأكبر دليل على هذا التقبل والاحترام هو التطور الذي تشهده الأنظمة التربوية العربية في مجال التعليم والتدريب والتكوين المهني، ويمكن أن يكون هذا الاهتمام ناتج عن إدراك هذه المجتمعات بأهمية التعليم أو التدريب المهني في التنمية الاقتصادية والاجتماعية، خاصة وأنه يهتم بمحور العملية التنموية وهو الإنسان¹، لكن لا نخفي أن درجات الاهتمام في المجتمعات العربية كانت

¹- أحمد عيسى الطويسى، مرجع سابق، ص: 27.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

متفاوتة، وهذا حسب الوضعية الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لهذه المجتمعات (الاستعمار، الاستقلال، الموارد الأولية، ... إلخ)، ويتضح ربما هذا التفاوت في درجات الاهتمام من خلال مدى استقلالية هذا القطاع ودرجة الإنفاق عليه... إلخ، أما التسمية المعتمدة في هذه المجتمعات فهي تنقسم إلى قسمين: فحول المغرب العربي يعتمدون على تسمية التكوين المهني، أما دول المشرق فيعتمدون على تسمية التدريب المهني، وربما يرجع هذا الاختلاف في التسمية إلى الجذور الاستعمارية والتبعية الثقافية بعد الاستقلال.

ثانيا- أهداف التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني من بين أهم أساليب التربية الحديثة، وقد أخذت به الدول المتقدمة والنامية على حسب سياسة كل منها، وهو يهدف أساسا إلى تزويد الافراد الذين لم يكملوا دراستهم، أو الذين تخلفوا عنها، بمهارات مهنية أو حرفية أفضل، تؤدي إلى إعدادهم ليكونوا عمالا مؤهلين، بالإضافة إلى تحسين مستوى أداء العمال، وحسب الدراسات التي أصدرتها المجالس القومية المتخصصة فإن التكوين المهني يهدف إلى ما يلي¹:

1- الأهداف الاقتصادية:

- يهدف التكوين المهني كنظام إلى خلق قوة عمل ذات مهارة نافعة تستطيع الإسهام في التنمية.
- ضمان عائد للاستثمارات الضخمة في مجال التعليم الابتدائي، خاصة تلك التي ذهبت لتعليم الذين لم يواصلوا تعليمهم.

2- الأهداف الاجتماعية:

- محاربة أو التقليل من الآفات الاجتماعية وانحراف الأحداث.
- إعطاء فرصة لمن لم يسعفهم الحظ في مواصلة تعليمهم ليعيشوا حياة أفضل.
- الحد أو التقليل من ظاهرة الهجرة من الريف إلى المدينة.
- حماية الأفراد الغير راشدين من الاستغلال.
- الإعداد للتطور الصناعي بالريف وخاصة بعد مد الكهرباء
- إبعاد الأفراد الذين لا يدرسون عن التسكع في الشوارع.
- تأهيل الأفراد الذين ليس لديهم مستوى دراسي لامتحان أي مهنة أو حرفة.

3- الأهداف التربوية:

- الإسهام في زيادة احترام الشباب للعمل اليدوي والفني.
- تربية الإحساس بالمسؤولية تجاه الوطن وإكسابهم المزيد من الثقة بالنفس.
- إتاحة الفرصة لاكتشاف قدرات المتدربين.
- يساعد في توجيه اهتمام الشباب ممن يتركون المدرسة نحو فرص العمالة المربحة.
- يؤدي بالشباب إلى الإدراك أن العمل في الصناعة والحرف يتطلب مهارات ونظاما فنيا يتيح فرصا أكبر للعمل أكثر مما يتيح التعليم العام وحده.
- بالنسبة للأميين فإنه يمددهم بالحد الأدنى الضروري من التعليم العام مع صبغه بالصبغة المهنية.

¹ - المجالس القومية المتخصصة، مرجع سابق، ص: 46-47.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

- أما **مصطفى فهمي العطروري** فقد وضع في كتابه " العلاقات الإدارية في المؤسسات العامة والشركات " أهم أهداف التكوين المهني التي يراها:
- " مساعدة العامل على فهم وإدراك العلاقة بين عمله وعمل الآخرين من جهة، والعلاقة بين عمله وهدف المؤسسة من جهة أخرى.
 - مساعدة العامل على التعرف على ما قد يطرأ على المؤسسة من تطورات في مجال العمل.
 - تدريب العاملين الجدد أو الذين ينقلون إلى أعمال جديدة.
 - تدريب العاملين على المهارات والعادات والمعارف المطلوبة لتأدية مهامهم.
 - رفع كفاية العاملين عن طريق تطوير المهارات والمعارف التي اكتسبوها من قبل.
 - تقديم وتطوير المهارات والمعارف التي يتمتع بها العمال لمواجهة التعديلات الجديدة التي قد تحدث على الإجراءات المعمول بها في المؤسسة أو لمواجهة الأعباء الجديدة نتيجة توسع اختصاصاتها"¹.
- نستنتج من ما قدمه **مصطفى فهمي العطروري** حول أهداف التكوين المهني، أن هذا الأخير موجه فقط للفئة العاملة، وهو بهذا المنطلق يضيق من حدود التكوين المهني، والذي هو موجه بطبيعة الحال إلى كل الفئات العاملة والبطالة، فالأولى لتدريبها وتحسين مستوى أدائها، أما الثانية لتأهيلها وإدماجها في عالم الشغل من خلال تكوينها في مهنة أو حرفة معينة.
- بينما يرى كل من **مرعي عبد الله المغربي** و**أبو بكر محمد الودان** أن الأهداف العامة للتدريب أو التكوين المهني تتمثل فيما يلي:
- إحداث التوازن في سوق العمل، حيث يعمل التدريب على تعويض النقص الناتج عن التعليم، ويقوم بتوفير العمال المتخصصين والقادرين على ممارسة المهن ومختلف الاعمال التي يتطلبها سوق العمل بقطاعيه العام والخاص.
 - إعداد العمال الجدد المنتسبين الى المؤسسات حديثا، وجعلهم قادرين على القيام بأعمالهم الجديدة المسندة لهم بالشكل المطلوب.
 - مساعدة الأفراد على ممارسة الأساليب الحديثة بالفعالية المطلوبة، على أساس تجريبي قبل الانتقال إلى مرحلة التطبيق الفعلي.
 - يعمل التدريب على مضاعفة المرونة في تنقل العمال ما بين الاقسام والمصالح داخل المؤسسات.
 - يعمل التدريب على زيادة الأداء و الكفاءة الإنتاجية للأفراد سواء في النواحي السلوكية أو الإشرافية أو الفنية و غيرها.

¹ - مصطفى فهمي العطروري: العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات، ط1، عالم المكتبات، القاهرة، 1969، ص: 242.

الفصل الثاني: التكوين المهني (الماهية والمشكلات)

- تدريب الذات علي تقبل الانتقادات و الملاحظات التي يدلي بها الآخرون، و التي قد تكون مفيدة لهؤلاء الموظفين، وتنمية مهارات الاستماع للزبائن.
- يعمل التدريب على تحسين اساليب التعامل مع العملاء والزبائن مما يزيد من درجة رضاهم عن المؤسسة، بالإضافة الى تحسين صورتها.
- يعمل التدريب على اشباع حاجات المتدربين وتحقيق رغباتهم في الترقية مما يزيد من رفع روحهم المعنوية¹.
- غير أنه يمكن القول أن أهداف التكوين المهني تختلف من دولة لأخرى، وذلك حسب سياسة كل منها، وحسب مواردها سواء الطبيعية أو البشرية، وعلى سبيل المثال لا الحصر فالقانون التونسي يرى أن أهداف التكوين المهني تتمثل فيما يلي:
- يهدف التكوين المهني بمعنية قطاعات التربية والتعليم العالي والتشغيل إلى تأهيل طالبي التكوين مهنيًا واجتماعيًا وثقافيًا، بالإضافة الى تنمية قدرات العمال المهنية، وكذا تمكين المؤسسة الاقتصادية من تحسين انتاجيتها والرفع من قدرتها التنافسية.
- يعمل التكوين المهني على إعداد الموارد البشرية، وتعميق اعتراز المتكونين بانتمائهم الوطني . . . وترسيخ حب الوطن والوعي بالهوية الوطنية فيهم، ودعم تفتحهم على الحضارة الانسانية.
- اكساب المتكونين المعارف والكفايات والمهارات اللازمة لممارسة حرفة أو مهنة تستوجب تأهيلا، وإلى تحقيق ملاءمة هذه المعارف والكفايات والمهارات للتحويلات الاقتصادية والتكنولوجية وتطور المهن، وهو بهذا يساهم في:
- تلبية حاجيات الاقتصاد من مختلف المهارات.
- الارتقاء بالعمل كقيمة.
- تنمية ثقافة المؤسسة وروح المبادرة والابداع لدى الناشئة.
- نشر ثقافة تكنولوجية وتقنية مواكبة لتطور نظم الانتاج والعمل، والمساهمة في التجديد والتحديث.
- الاعداد لمهن المستقبل وأنماط العمل الجديدة².

¹- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان، مرجع سابق.

²- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، الفصل 1 و2 من قانون عدد 10 لسنة 2008 مؤرخ في 11 فيفري 2008 يتعلق بالتكوين المهني.

ثالثا- مبادئ التكوين المهني:

مما سبق فإن التكوين المهني يهدف إلى زيادة معارف الأفراد، وإكسابهم المهارات اللازمة لتطوير كفاياتهم، وتنمية اتجاهاتهم نحو العمل، وزيادة إتقانه، ورفع المستوى العلمي للأفراد بمواكبة المستجدات في حقول المعرفة، ولكي تتحقق هذه الأهداف يجب الاستناد على مبادئ أساسية ويرى محمود داود الربيعي أن أهم هذه المبادئ تتمثل في:

- أن يركز التكوين على اطار نظري له جذور في حقائق تجريبية.
- وضوح أهداف البرنامج وواقعيته ومرونته وتعدد الاختيارات فيه وهذا حتى يتسنى لكل من يطلب التكوين ان يجد ضالته.
- استثمار نتائج البحوث والدراسات لتطوير الجوانب النوعية للتكوين.
- تلبية حاجات التدريب الحقيقية.
- الاعتماد على وسائل متعددة ومختلفة لتحقيق اهدافه.
- ان يكون التكوين مستمرا ومستثمرا لمعطيات التقنيات الحديثة¹.

¹- محمود داود الربيعي: "توازن العلاقة ما بين التعليم والتدريب"، نقلا عن الموقع:

<http://www.uobabylon.edu.iq/uobcoleges/fileshare/articles/pdf> بتاريخ : 2011/09/29،

الساعة: 15:30

رابعاً- مشاكل التكوين المهني في الدول العربية:

على الرغم من الجهود المبذولة من طرف الحكومات العربية للنهوض بقطاع التكوين المهني حتى يساير ويواكب كل التطورات الحاصلة في جميع المجالات، خاصة ما تعلق منها بسوق العمل، وهذا ان دل على شيء فإنما يدل على الأهمية التي توليها هذه الحكومات لهذا القطاع، الا ان هذا الاخير لا يزال يعاني من بعض المشاكل التي حالت دون تحقيقه للأهداف المسطرة، ولعل اهم مشكل يواجهه هو عدم ملاءمته واحتياجات سوق العمل، ويرجع هذا الى عدة إشكاليات تعوق إرساء استراتيجية تكوينية بمفاهيم حديثة تصورا وهندسة وتنفيذا وتقويما، ومن بين هذه المشاكل ما يلي:

1- القصور في سياسات وبرامج التكوين المهني:

من بين مهام مؤسسات التكوين المهني تحقيق التوازن والملاءمة بين العرض والطلب في سوق العمل، كما تساعد في الحد من العجز في المهن والأنشطة المختلفة، غير أن الواقع الذي تشهده أغلب الدول العربية يؤكد عدم قيام هذه المؤسسات بدورها الفعال ويرجع هذا للأسباب التالية:

1-1- عشوائية التكوين المهني: حيث أن هناك عدم تنسيق بين مؤسسات التكوين المهني، من حيث الجهاز التابعة له أو ميزانية إنفاقها أو المهن المخطط التكوين فيها.

1-2- عدم توافر بنك معلومات عن سوق العمل: حيث تعاني أغلب الدول العربية من عدم وجود بنك للمعلومات حول سوق العمل واحتياجاته من المهن المختلفة، وهذا ما يؤدي إلى:

✓ التكوين في مهن قد لا يكون عليها طلب في سوق العمل.

✓ الازدواج بين مراكز التكوين في التعامل مع مهن متكررة.

مما سبق يتبين أن مراكز التكوين المهني قد ساعدت على الاختلال في سوق العمل، حيث أنها تدفع سنويا بمخرجات تعد بالآلاف دون الحاجة إليهم، وهذا ما يؤدي إلى زيادة أعداد البطالة من ناحية، وفقد الشباب المتكون الثقة في دور مراكز التكوين المهني والقطاع ككل من ناحية أخرى، مع إهدار المال والجهد المنفق عليها¹.

¹- أسامة علي عبد الخالق: "الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل"، ندوة قومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، القاهرة، 14 - 16 جوان 2005.

2- عدم تحديث المناهج والبرامج والتجهيزات:

حيث ان كثيرا من الدول العربية تعتمد على مناهج قديمة تفتقر الى المرونة في التنفيذ والتطبيق مما يؤدي بها الى عدم مواكبة التطور التكنولوجي وبالتالي عدم تلبية احتياجات سوق العمل، هذا من جهة، ومن جهة اخرى فان عدم تحديث التجهيزات وعدم القيام بالصيانة اللازمة لهذه الاخيرة يؤثر سلبا على مستوى الخريجين¹، وبالتالي فان ما تحتاج إليه الدول العربية هو إعادة هندسة نظم التكوين المهني لمواكبة العصر، ونقصد بها الهندسة البيداغوجية لبرامج التكوين ومناهجه، وذلك بالاعتماد على المنهجيات المتطورة كالمقاربة بالكفاءات، حيث تهدف هذه المقاربة الى رفع جودة التكوين وكذا ملاءمة هذه المناهج مع مواطن العمل، وذلك باعتماد مقاييس تنطلق من تشخيص المهارات والكفاءات الواجب امتلاكها للقيام بعمل ما².

3- العولمة وسياسات الاصلاح الاقتصادي والتكيف الهيكلي:

لقد أدت العولمة إلى إزالة الحواجز والانفتاح الكامل بين الدول، مما خلق نوعا من المنافسة على المستوى الدولي، فبرزت الفجوة الكبرى بين مستويات التعليم والتدريب (التكوين) المهني عربيا وعالميا، وهذا ما اثر سلبا على العمالة العربية في التشغيل محليا وعالميا نتيجة تغير متطلبات سوق العمل، من حيث جودة الاداء والمعرفة التقنية والمهنية ومستويات التدريب والتكوين والخبرة اللازمة، وما زاد من تفاقم الأزمة سياسات الإصلاح الاقتصادي التي تبنتها معظم الدول العربية، التي أدت بدفع أعداد كبيرة من العاملين غير المؤهلين لأسواق العمل، ومع قصور برامج التكيف الهيكلي أدى ذلك إلى ازدياد صعوبة الموازنة بين التكوين المهني ومتطلبات الأسواق لأغراض التشغيل³.

4- عدم الاهتمام بقطاع التكوين المهني بنفس درجة الاهتمام بقطاع التعليم العام:

حيث ان اغلب الدول العربية تولي اهتماما كبيرا بقطاع التعليم العام اكثر من اهتمامها بقطاع التكوين المهني، وهذا ما زاد في تعميق النظرة السلبية لهذا القطاع⁴.

¹- محمد صبري الشافعي: "واقع وأفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية"، ندوة حول متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية، منظمة العمل العربية، يونيو 2005.

²- السيد علي حمدي: "المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية"، ندوة حول المعايير المهنية العربية، القاهرة، 27 - 29 جوان 2006.

³- أسامة علي عبد الخالق، المرجع السابق.

⁴- محمد صبري الشافعي، مرجع سابق.

5- القصور في سياسة التعليم والتشغيل:

تعتبر سياسة مجانية التعليم التي اعتمدها اغلب الدول العربية أحد المسببات الرئيسية التي أدت إلى الاختلالات بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل، فقد عملت هذه السياسة على تردي مستوى التعليم وازدياد أعداد الخريجين غير المؤهلين لمتطلبات أسواق العمل، وهذا ما أدى إلى انتشار البطالة بكافة أشكالها: السافرة، المقنعة...¹ .

6- عدم متابعة الخريجين في سوق العمل:

حيث تعتبر متابعة الخريجين من الوسائل التي يمكن من خلالها التعرف عن قرب على سوق العمل واحتياجاته وكذا التطورات الحاصلة فيه، وهذا ما يعتبر تغذية عكسية لنظام التكوين المهني من حيث المناهج المستخدمة في التطوير والتحديث، واهم ما يمكن معرفته من خلال المتابعة:

- ✓ ملائمة البرنامج التكويني لمتطلبات الوظيفة
- ✓ مدى ارتباط العمل بمجال التخصص
- ✓ معرفة اداء الخريج وكفاءته
- ✓ الرضى الوظيفي
- ✓ الاستعداد للعمل في القطاع العام او الخاص² .

7- عدم الأخذ بمفهوم التكوين الموجه بالأداء:

التكوين الموجه بالأداء هو اعتبار الأداء جوهر العملية التدريبية، ويعتبر هذا نهج جديد وأسلوب متطور، فمن خلاله يتم التركيز على كيفية أداء الفرد للوظيفة أثناء تلقي التكوين سواء في العمل أو في قاعات التدريب، بالإضافة الى تحصيله لكم معين من المعلومات، ورغم تجاهل أغلب الدول العربية لهذا النهج الجديد، إلا أنه أثبت تحقيقه لنتائج ايجابية نذكر منها:

- ✓ تحسين جودة البرنامج التدريبي (التكويني).
- ✓ رفع مستوى أداء العاملين من خلال التعلم أثناء العمل والتدريب على المهارات.
- ✓ تنمية الموارد البشرية.
- ✓ زيادة المهارات المعرفية والإبداعية للعاملين.
- ✓ المساعدة على علاج مشاكل الاداء.

¹ اسامة علي عبد الخالق، مرجع سابق.

² جمال صلاح عبد المالك، خالد عيسى ابوجلالة: "الموائمة بين نظم التعليم التقني العالي وسوق العمل"، مجلة العلوم والتقنية، العدد 01، جامعة مصراتة، ليبيا، 2014.

- ✓ قياس وتقييم أداء المتدربين وتطوير فعالية البرامج التدريبية (التكوينية).
- ✓ توفير التغذية العكسية للمعلومات عن الأداء التدريبي (التكويني) والتعرف على الفجوات التي قد تواجه في المعارف والمهارات بين ما هو متاح للفرد وما هو مطلوب لشغل الوظائف من ديناميكية وتطورات سريعة متلاحقة تكنولوجيا¹.

8- سوء التخطيط لإعداد القوى العاملة:

ان سوء التخطيط في اعداد القوى العاملة يعطي معلومات خاطئة عن احتياجات سوق العمل خاصة ما يتعلق بالوظائف الشاغرة والمهن المتوفرة والتخصصات المرغوبة، وعليه لا يستطيع قطاع التكوين المهني تلبية احتياجاته اللازمة والفعلية من اليد العاملة المؤهلة²، وما يلاحظ ان اغلب الدول العربية تعاني من قصور في نظام تخطيط القوى العاملة من حيث بناء أو وضع استراتيجية أو خطة تفصيلية مستقبلية قصيرة ومتوسطة وطويلة الأجل، وذلك للربط بين التعليم والتكوين اللذان يمثلان جانب العرض وفرص العمل الحقيقية الممكنة في سوق العمل والتي تمثل جانب الطلب.

" إن قصور الموارد مع نقص الاستثمارات المتاحة المحلية والأجنبية وتسارع معدل النمو السكاني وكذا ازدياد أعداد الخريجين تجعل حكومات الدول تلجأ لسياسة المسكنات بهدف منع انفجار الازمة دون القدرة الفعلية على القيام بدور فعال في تخطيط القوى العاملة رغم وجود الأجهزة المتخصصة في ذلك"³.

9- قصور السياسة المالية وعامل الفقر:

إن الإنفاق العام هو الترجمة الفعلية لإتجاهات السياسة المالية في الدولة، ويتضمن جوانب الإنفاق المتعلقة بخدمات التعليم والتكوين، العلاج...، وبما ان الدخل الحقيقي للفرد في المجتمع يقاس بقيمة الخدمات والسلع التي يحصل عليها، فمن البديهي ان يتدهور مستوى الدخل في العديد من الدول العربية وذلك لضعف الخدمات، وهذا ينعكس ايضا على حجم الإنفاق على مجالات التعليم والتكوين والتشغيل نظرا لما تعكسه الاحصاءات من تدني وانخفاض نصيب الفرد من الإنفاق العام، ومن ثم ضعف قدرة الدولة أو الأفراد ذاتهم على الإنفاق على التعليم والتكوين⁴.

¹- اسامة علي عبد الخالق، مرجع سابق.

²- جمال صلاح عبد المالك، خالد عيسى ابوجلاله، مرجع سابق.

³- اسامة علي عبد الخالق، مرجع سابق.

⁴- المرجع السابق.

10- الافتقار للمراجع والمستندات المهنية:

على الرغم من أن كل الدول العربية تسعى إلى سياسة الموازنة بين التكوين وحاجيات الاقتصاد إلا أنها مازالت تفتقر إلى المراجع المهنية التي تمثل الارضية الضرورية لتطوير النظام المعلوماتي حول المهارات وسوق العمل، ومن بين هذه المراجع:

- ✓ آليات لرصد واقع سوق العمل واستشراف آفاقه وتطور محتويات المهن وخاصة المستحدثة منها.
- ✓ المصنفات الوطنية للمهن والوظائف، والتي تعتبر من بين ادوات توحيد المفاهيم والمصطلحات وتشخيص هيكله المهن وتحديد العجز في المهارات، ويمكن الاستعانة في هذا المجال بالمصنفات الاقتصادية والمهنية الدولية التالية: مصنفات الانشطة الاقتصادية، التصنيف المهني العربي، التصنيف المهني الدولي لسنة 1988، المصنف المهني الكندي، مصنف المهن والاصناف الاجتماعية الفرنسي، السجل الرسمي للمهن الفرنسي¹.

11- عدم الاخذ بمعايير الجودة الشاملة في قطاع التكوين:

لا يعد تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة في مجالات التعليم والتكوين ضرورة حتمية فقط لمحاربة الفقر، بل يمثل وقاية من هدر رأس المال البشري للدولة لما لمستوى التعليم والتكوين من آثار فعالة على معدلات النمو الاقتصادي، فالأخذ بمفاهيم الجودة الشاملة في هذه المجالات - التعليم والتكوين - يحقق الاستجابة لمتطلبات أسواق العمل المتغيرة، ولا يشمل مفهوم الجودة الشاملة في مجال التعليم والتكوين تحسين مستوى أداء الخدمة التعليمية وتطويرها بما يتماشى مع أحداث التقنيات العلمية والتكنولوجية فقط، بل يشمل ايضا الرقابة على عناصر تكاليف هذه الخدمة، غير ان الواقع المعاش يعكس غياب مفاهيم ومعايير الجودة الشاملة في أغلب الدول العربية، وهذا ما يؤدي إلى الاختلال في التوازن بين العرض من المتعلمين والمتكويين وبين احتياجات الطلب في أسواق العمل².

12- السلوك الاجتماعي والتشغيل ونهج الاعتماد على الذات:

لقد أدت بعض العادات والتقاليد العربية في إرساء سلوكيات اجتماعية سلبية ساعدت على الاختلال بين العرض والطلب على القوى العاملة في سوق العمل العربية، ومن بين هذه السلوكيات هي أهمية الحصول على الشهادة الجامعية وارتباط هذه الاخيرة بالمكانة الاجتماعية للفرد في المجتمع، بالإضافة إلى اعتبار الوظيفة الحكومية هي أساس المكانة الاجتماعية والامان والاستقرار، وهذا ما أدى

¹- السيد علي حمدي، مرجع سابق.

²- اسامة علي عبد الخالق، مرجع سابق.

إلى تضخم الجهاز الإداري بالدولة من خريجي الجامعة، مما يسبب ضغوط اجتماعية على منفذي ومخططي سياسة التعليم بالشكل الذي يخالف سير جانب الطلب في سوق العمل¹.

خلاصة

مما سبق ذكره يتضح لنا ان التكوين المهني يرتبط وجوده بتاريخ الانسان، فقد عرفه هذا الاخير في مختلف الحضارات، وذلك لقضاء حاجته، ومنذ ظهوره حتى اليوم أخذ مفهومين: أولهما قديم قدم الإنسان، وثانيهما ظهر بظهور المؤسسة في شكلها الحالي وتعد المجتمع وتطور التكنولوجيا وظهور أو استحداث مهن جديدة لم تكن موجودة في السابق، ويعتبر الثاني تطورا وامتدادا للأول، فالأول ظهر قديما.

ان التكوين المهني كغيره من المصطلحات التي لها مفاهيم مشابهة، قد تتداخل معها في المعنى، خاصة تلك التي تنتمي إلى مجال التعليم والتدريب والتكوين، ومن بينها الاختيار المهني والتوجيه المهني والتأهيل المهني والتدريب المهني ... الخ.

لقد مر التكوين المهني بعدة مراحل حتى وصل إلى الصورة الحالية، واصبح له اهداف ومبادئ يقوم عليها، مما جعل الكثير من الدول تهتم به كنظام يساعد على تأهيل الموارد البشرية، إلا ان هذا لم يمنع من وجود بعض المشاكل التي يعاني منها في الدول العربية، وتعتبر الجزائر من بين الدول التي اهتمت بالتكوين المهني، وسنحاول في الفصل الموالي التطرق إلى نظام التكوين المهني في الجزائر من حيث النشأة والتطور والأنماط ... الخ.

¹- اسامة علي عبد الخالق، المرجع السابق.

الفصل الثالث: نظام التكوين المهني في الجزائر

أولاً: تطور التكوين المهني في الجزائر

ثانياً: مهام التكوين المهني في الجزائر

ثالثاً: انماط وأنظمة التكوين المهني في الجزائر

رابعاً: الشعب المهنية وتوزيع التكوين

خامساً: التنظيم البيداغوجي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر

خلاصة

لقد عرف قطاع التكوين المهني في الجزائر تحولات عديدة فرضتها التحولات الداخلية والخارجية التي مرت بها، وتغيرت اهدافه ومهامه وشعبه المهنية وكذا التنظيم الهيكلي له تبعا لكل فترة، وفي هذا الفصل سنتناول بشيء من التفصيل تطور التكوين المهني في الجزائر، والمهام التي اوكلت له على اعتباره من اهم الانظمة التي تهتم بالشباب، مروراً بأنماطه وأنظمتها وشعبه المهنية، والتنظيم الهيكلي له.

اولا- تطور التكوين المهني في الجزائر:

إن الحديث عن التكوين المهني يستدعي بالضرورة الحديث عن التعليم أو النظام التربوي بشكل عام، هذا لأن التكوين المهني في الجزائر كان مرتبطاً ارتباطاً وثيقاً بالنظام التربوي، ليستقل بذاته فيما بعد.

لقد مر قطاع التكوين المهني في الجزائر منذ نشأته إلى يومنا هذا بمراحل وتحولات متعددة، ارتبطت بالمراحل التاريخية والتحولات التي مرت بها الجزائر عموماً وقطاعها الاقتصادي والسياسي والتربوي خصوصاً، وقد تميزت كل فترة بجملة من الخصائص، وتبلورت عن هذه المراحل مكتسبات معنوية ومادية وبيداغوجية، تحسب للقطاع أحياناً وتحسب عليه أحياناً أخرى.

يذكر المؤرخون أن التعليم الذي كان منتشرًا في الجزائر قبيل الاحتلال الفرنسي سنة 1830 هو التعليم العربي الإسلامي، الذي يقوم أساساً على الدراسات الدينية واللغوية والأدبية، وقليلاً من الدراسات العلمية، أما أماكن تأديته كانت الكتاتيب القرآنية والمساجد والزوايا، حيث كانت منتشرة في الجزائر انتشاراً كبيراً، وكانت الجزائر في ذلك الوقت تتوفر على عدد لا بأس به من رجال العلم والأدب والفقهاء، الذين تجاوز صيت بعضهم حدود الجزائر، وتعدتها إلى بعض الأقطار العربية والإسلامية، وفي هذا الصدد يقول **موريس بولارد** في كتابه **تعليم الاهالي في الجزائر**: " كان في الجزائر في القرنين الرابع عشر والخامس عشر الميلاديين مراكز ثقافية باهرة، وكان فيها اساتذة متمكنون من علوم الفلسفة والفقه والأدب والنحو والطب والفلك، وكانت المدارس الكثيرة العدد منتشرة في ربوع البلاد والتعليم ديني ومدني"¹، ويسانده في الرأي السيد **اوجين كومبس**، حيث قدم هذا الأخير تقريراً إلى مجلس الشيوخ الفرنسي بتاريخ: 1894/02/02 يقول فيه: " مما لا شك فيه أن التعليم في الجزائر خلال عام 1830 كان أكثر انتشاراً واحسن حالاً مما هو عليه الآن " الامر الذي لم يرض السلطات الفرنسية في الجزائر، فقد كان هناك أكثر من ألفي مدرسة للتعليم الابتدائي والثانوي والعالي،

¹ - الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلاً عن الموقع: <http://www.onefd.edu.dz>

كان يتولى التدريس فيها نخبة من الأساتذة الأكفاء، كما ان الطلاب كانوا من الشباب الناهض المتعش للعلم والمعرفة، هذا فضلا من مئات المساجد التي كانت تعنى بتلقين اللغة العربية لطلابه¹ .
أما فيما يخص التعليم المهني أو الحرفي أو ما يعرف الآن بالتكوين المهني فلم تكن له أماكن خاصة به، بل كان يؤخذ مباشرة أي عن طريق المباشرة العملية للمهن المختلفة، حيث كان الصغار يتعلمونها من الكبار، وذلك عن طريق التقليد والمحاكاة والممارسة العملية الطويلة، مع مهرة الصانع والحرفيين، حتى يحذوا حذوهم ويصبحوا بدورهم ماهرين فيها ومعلمين لغيرهم وهكذا...² .

1- التكوين المهني في الجزائر في عهد الاحتلال الفرنسي (1830-1962):

1-1- السياسة العامة الفرنسية في الجزائر:

قبل أن نتطرق لتطور التكوين المهني في هذه الفترة حري بنا أن نتطرق أولا للسياسة العامة التي كانت تطبقها فرنسا في الجزائر، وذلك حتى نفهم الأوضاع التي كانت سائدة، وكيف أثرت هذه السياسة مستقبلا على الأوضاع في الجزائر، ويمكن تلخيصها فيما يلي:

- المجال السياسي:

- ✓ محو الكيان الجزائري سائر مظاهر السيادة الوطنية (العلم، الإدارة، ...) .
- ✓ ادماج الجزائريين واعتبارهم فرنسيين من الدرجة الثانية بناء على مرسوم 1885 وأطلق عليهم الفرنسيين المسلمين.

- المجال الاقتصادي:

- ✓ استخراج الموارد الطبيعية من الجزائر وتحويلها إلى فرنسا.
- ✓ تحويل كل المنتجات الفلاحية من الأراضي الخصبة إلى فرنسا وأوربا.
- ✓ حث اليد العاملة – لانخفاض أجرها – على الهجرة إلى فرنسا للعمل في مصانع الحديد في الشمال الفرنسي واستغلالها في الاعمال الشاقة الأخرى .
- ✓ اعتبار الجزائر مصرفا تجاريا كبيرا للمبادلات التجارية.

- المجال الثقافي والاجتماعي:

- ✓ غلق معظم معاهد ومدارس التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل الاستعمار.
- ✓ منع تدريس اللغة العربية والحث على تعليم اللغة الفرنسية.
- ✓ استعمال اللغة الفرنسية في الإدارة وحتى في الأحوال الشخصية والقضاء.
- ✓ محاربة حركة جمعية العلماء المسلمين لتدريسها اللغة العربية في مدارسها ومعاهدها الحرة.

¹- المرجع السابق.

²- المرجع السابق.

✓ تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعلم في مدارسها ومعاهدها شرط أن لا يصلوا إلى التعليم العالي، واستغلالهم كترجمين في الإدارات والقوات الفرنسية، واستخدامهم لمحاربة الثقافة العربية الإسلامية¹.

ولقد نتج عن هذه السياسة منظومتان تعليميتان متعارضتان ومتناقضتان ومتصارعتان بشكل دائم ومستمر طوال فترة الاحتلال وامتدت إلى ما بعد الاستقلال.

1-2- السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر:

لقد عملت فرنسا على طمس الهوية الجزائرية، وذلك من خلال القضاء على التعليم الذي كان سائدا في الجزائر بثتى الطرق، وقد انقسم التعليم إلى قسمين: تعليم راق واجباري ومجاني لسائر ابناء الأوربيين، وتعليم هزيل ومنحط لقلّة من الجزائريين، يهدف إلى تكوين أجراء وعمال في المزارع الأوربيين ومشاريع الاستعمار المختلفة، وفي بعض الوظائف الإدارية الصغيرة²، ولقد اوكلت هذه المهمة – مهمة تعليم الجزائريين – إلى الآباء البيض*، حيث يذكر أن الأمرال كيدون خاطبهم مباشرة، ومن بين ما جاء في خطابه ما يلي: " إنكم إذا سعيتم إلى استمالة الاهالي بواسطة التعليم وبما تسدون إليهم من إحسان تكونون قد قدمتم بعملكم هذا خدمة جليلة لفرنسا، فليس في وسع فرنسا أن تنجب من الأطفال ما يكفيها لتعمير الجزائر، ولذلك فمن الضروري الاستعاضة عن ذلك بفرنسة مليونين من ابناء البربر الخاضعين لسلطتنا، واصلوا عملكم بحنكة وحيطة، ولكم مني التأييد، وفي امكانكم أن تعتمدوا عليا كل الاعتماد"³، ولأن فرنسا كانت تسعى في ممارسة سياستها الإقصائية للتلاميذ الجزائريين، فقد عمدت إلى توجيه التلاميذ الجزائريين الذين لم يتجاوزوا في تعليمهم المرحلة الابتدائية إلى بعض المهن اليدوية، التي لا تسمح لهم بالاطلاع على السياسة الاستعمارية المتبعة، كما لا تسمح لهم بتولي المسؤوليات ذات السلطة⁴.

¹ - بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 133

² - الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلا عن الموقع: <http://www.onefd.edu.dz>

* - منظمة تبشيرية فرنسية انشأها الكاردينال الكاثوليكي لافيغري، وهي جمعية علنية كانت تعمل من أجل تنصير البربر في الجزائر وتونس، وقد سميت بهذا الاسم (الآباء البيض) نسبة إلى لباسهم حيث قرروا ان يرتدوا اردية بيضاء بهدف التناغم مع البيئة الاجتماعية في الجزائر خاصة منطقة الصحراء لمزيد من التفاصيل انظر <https://ar.wikipedia.org>

³ - محمد عابد الجابري: السياسات التعليمية في اقطار المغرب العربي، منتدى الفكر العربي، عمان، 1990، ص: 109.

⁴ - توفيق زروقي، مرجع سابق، ص: 64.

وما يمكن أن نقوله أن خلال هذه الفترة كان حظ الفرنسيين من التعليم أضعاف مضاعفة من حظ الجزائريين، وهذا ما توضحه النسب التالية:

- في المدارس الابتدائية العالية: يمثل الفرنسيون ثمانية اضعاف حظ الجزائريين .
- في المدارس المهنية: يمثل الفرنسيون خمسة عشر مرة من حظ الجزائريين.
- في المدارس الثانوية: يمثل الفرنسيون ست وثلاثون مرة من حظ الجزائريين.
- في الجامعة: يمثل الفرنسيون مئة واثان وتسعون مرة من حظ الجزائريين.

وقد انعكست هذه السياسة حتى في الميزانية المخصصة للتعليم، حيث خصصت لتعليم الجزائريين سوى 80 مليون فرنك فقط¹، وفي هذا الشأن تقول جوان فيليبسي في كتابها "الجزائر الثائرة" " إن فرنسا لم تقم بإنفاق الأموال اللازمة والكافية للسماح للأعداد المتزايدة من الاطفال الجزائريين بالذهاب إلى المدرسة في السنوات التي تلت الحرب الكونية"².

وعلى العموم يمكن أن نميز بين ثلاث مراحل للسياسة الفرنسية خلال هذه الفترة (1830 –

1962)، وهي كالآتي:

- المرحلة الأولى: 1830 – 1943

- المرحلة الثانية: 1944 – 1957

- المرحلة الثالثة: 1958 – 1962³

¹- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد، نقلا عن الموقع: <http://www.onefd.edu.dz>

²- بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 136.

³- محمد عابد الجابري، مرجع سابق، ص: 110-111.

1-2-1- المرحلة الأولى (1830 – 1943):

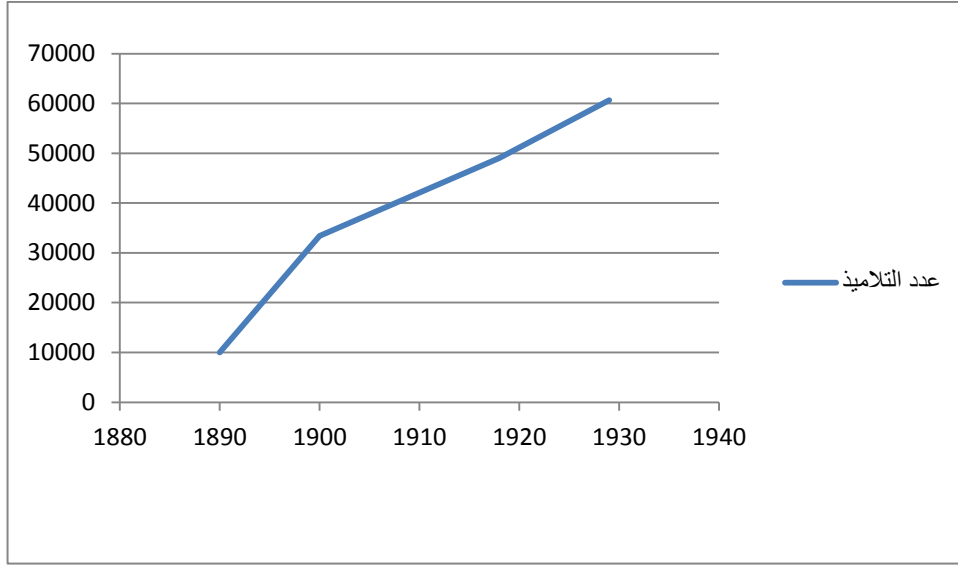
حسب رأي الاستاذ الدكتور بلقاسم سلاطنية ان من كتبوا عن تاريخ الجزائر في عهد الاستعمار انقسموا الى اتجاهين رئيسيين هما:
الاتجاه الاول: ان الجزائر عند دخول الفرنسيين توجد فيها فقط المدراس القرآنية.
الاتجاه الثاني: وهو عكس الاتجاه الاول والذي يقر بان الجزائر كان لديها نظام تعليمي هام غداة الاحتلال¹، وخلال هذه المرحلة فقد اشارت الاحصائيات الى ما يلي:

جدول رقم (3): يبين تطور عدد التلاميذ الجزائريين المتمدرسين في المستوى الابتدائي خلال الفترة (1830-1943)

السنة	عدد التلاميذ	النسبة
1890	10.000	% 1.73
1900	33.397	% 4.3
1918	49.000	% 5.7
1929	60.644	% 6
1940	117.155	

المصدر: محمد عابد الجابري، مرجع سابق، ص: 110

¹- بلقاسم سلاطنية: مرجع سابق، ص: 136.



شكل رقم (02) يبين تطور عدد التلاميذ الجزائريين المتمدرسين في المستوى الابتدائي خلال الفترة (1830-1943)

في هذه المرحلة نجد في المستوى الابتدائي عدد التلاميذ الجزائريين في المدارس الابتدائية التي أنشأتها فرنسا هو 10.000 تلميذ سنة 1890 من مجموع البالغين سن التمدرس، وكانت نسبتهم حوالي 1.73 %، وارتفع بعد ذلك عدد التلاميذ الجزائريين نسبيا بسبب ارتفاع وتائر نشر التعليم بين أبناء الجزائريين، حيث في سنة 1900 بلغ عدد التلاميذ 33.397 تلميذا وكانت نسبتهم حوالي: 4.3 %، ثم ارتفع سنة 1918 ليصبح 49.000 تلميذا وكانت نسبتهم حوالي: 5.7 %، ليصل عددهم 60.644 تلميذا سنة 1929 وهو ما يمثل نسبة 6 % وهذا بعد مرور قرن على الاحتلال الفرنسي.

اما على المستوى الثانوي والعالي فإن عدد الطلبة الجزائريين كان هزيلا جدا، حيث قدر بـ 84 تلميذا في الثانوي وهذا قبل سنة 1900 ليصل سنة 1920 إلى 445 تلميذا، في حين نجد ان الحاصلين على شهادة البكالوريا لم يتجاوز آنذاك 34 طالبا جزائريا، بينما عدد الطلبة الجزائريين في الجامعة لم يتجاوز 47 طالبا، حيث حصل 12 طالب من بينهم على شهادة الليسانس¹، وقد اشارت **جوان فيليسي** في كتابها " الجزائر الثائرة" " ان فرنسا لم تقم بإنفاق الاموال اللازمة والكافية للسماح لأعداد المتزايدة من الاطفال الجزائريين بالذهاب الى المدرسة في السنوات التي تلت الحرب الكونية²

وعلى الرغم من الزيادة في عدد المتمدرسين سواء في المستوى الابتدائي او الثانوي او الجامعي الا اننا نجد ان هذه الزيادة كانت هزيلة جدا، وهذا نظرا للسياسة الفرنسية المطبقة آنذاك، والتي كانت تسعى دائما الى طمس كل ما هو جزائري.

¹- محمد عابد الجابري، مرجع سابق، ص: 110-111.

²- بلقاسم سلاطينية: مرجع سابق، ص: 136.

مما لا شك فيه أن لغة التعليم السائدة آنذاك كانت اللغة الفرنسية، أما اللغة العربية فكانت مغيبة تماما، ولم تكن تدرس إلا في ثلاث مدارس كلغة أجنبية، وهذه المدارس هي عبارة عن ملحقة بالمرحلة الثانوية كانت مهمتها تكوين المترجمين والموظفين الإداريين الوسطاء، وقد عملت فرنسا على محاربة اللغة العربية، وكرد فعل على هذه السياسة قامت جمعية العلماء المسلمين الجزائريين بتركيز جهودها على مقاومة عملية التبشير وسياسة الفرنسة والإدماج، حيث عملت على نشر اللغة العربية والثقافة الإسلامية، بالإضافة إلى الدور الكبير الذي عملته للحفاظ على عروبة الجزائر، وكانت تمارس نشاطها في المساجد والمدارس العربية الحرة للبنين والبنات التي أسستها في مختلف المناطق، كما اهتمت بتنظيم الشباب في نواد إسلامية¹.

من خلال هذه المرحلة نجد ان جمعية العلماء المسلمين كانت بالمرصاد للسياسة الاستعمارية، خاصة ما تعلق منها بعملية التبشير، فعملت على نشر اللغة العربية والثقافة الإسلامية، مما أدى بالسلطات الاستعمارية الى محاربتها وتضييق الخناق عليها.

1-2-2- المرحلة الثانية (1944 – 1957):

لقد وجدت السلطات الاستعمارية نفسها تحت ضغط القوى الوطنية الجزائرية من جهة وظروف الحرب العالمية الثانية من جهة أخرى، فعمدت سنة 1944 إلى إعداد مخطط تعليمي، كان من أبرز أهدافه:

- بناء 20000 حجرة دراسية على مدى 20 سنة بقصد استيعاب 1000000 (مليون) تلميذ جزائري سنة 1965، غير أن وتيرة التنفيذ كانت بطيئة جدا، إلا أنه اسفر عن تقدم ملموس في حجم التعليم، حيث بلغ:

✓ عدد المدارس الابتدائية 2068 مدرسة سنة 1950 وكان يرتادها حوالي 177000 تلميذ جزائري و130000 تلميذ فرنسي.

✓ عدد المؤسسات الثانوية 44 مؤسسة تضم: 2734 تلميذا جزائريا و20658 تلميذا فرنسيا.

✓ عدد الجامعات هو جامعة واحدة هي جامعة الجزائر وكان عدد طلابها 306 طالبا جزائريا مقابل 4280 طالبا فرنسيا وأوروبيا².

وهنا لم تذكر المراجع اي شيء عن مراكز التكوين المهني أو التعليم التقني،

أما في سنة (1954-1955) فقد بلغ:

✓ عدد تلاميذ المدارس الابتدائية حوالي 3227000 تلميذ

¹- محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص: 110.

²- محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص: 112.

✓ عدد تلاميذ المدارس الثانوية حوالي 6260 تلميذا

✓ عدد تلاميذ المدارس الثانوية التقنية والمهنية حوالي 5702

✓ عدد طلاب التعليم العالي حوالي 589 طالب

وعلى العموم فإن حظ الجزائريين من التعليم كان ضئيلا جدا بالمقارنة مع حظ الفرنسيين، حيث نجد ان طفل جزائري واحد من الذكور من عشرة أطفال يجد طريقه إلى المدرسة، أما البنات فقد كانت بنت واحدة من ستة عشر تجد طريقها إلى المدرسة¹.

أما بالنسبة للمنتميين للتعليم الفرنسي فإننا نجد في نفس السنة أي سنة اندلاع الثورة الذين درسوا بالفرنسية ولا يعرفون العربية إلا نادرا كان عددهم موزع بالشكل التالي: 354 محاميا أو وكيل محام و28 مهندسا و185 استاذا في الثانوي، 165 طبيبا وصيدليا، هذا بالنسبة للتعليم الذي أقامته السلطات الفرنسية، أما التعليم العربي الحر الذي أنشأته جمعية العلماء المسلمين وساهمت في نشره قوى وطنية أخرى فقد بلغت مدارسه حوالي 181 مدرسة سنة 1954 منها 58 ثانوية تضم حوالي 40000 تلميذ، وبما ان السلطات الفرنسية لم تكن تسمح بإنشاء التعليم العربي الحر فقد كان تلاميذ تلك المدارس يلتحقون بتونس والمغرب والقاهرة، ففي نفس السنة كان بالزيتونة حوالي 1000 طالب جزائري وفي القروين حوالي 120 طالب وفي الأزهر حوالي 150 طالب وكان بالجامعات الفرنسية حوالي 589 طالبا جزائري.

وهكذا نجد أنه ورغم الحصار الذي ضربته فرنسا على اللغة العربية والثقافة العربية والإسلامية إلا اننا نجد أن هناك نخبة شقت طريقها وتكونت إلى جانب نخبة مفرنسة أفرزها التعليم الفرنسي بالجزائر، وهذا الانقسام اللغوي والثقافي كان له اثر كبير على مختلف المجالات بصفة عامة وعلى الوضعية التعليمية والثقافية في الجزائر المستقلة بصفة خاصة².

1-2-3- المرحلة الثالثة (1945 – 1962):

حسب **اجيرون** فان انشاء المدارس الابتدائية الجزائرية يرجع الى ثلاثة علماء درسوا خارج الجزائر، وهم عبد الحميد ابن باديس، الطيب العقبي والبشير الابراهيمي³، غير ان فرنسا خلال هذه المرحلة وبالضبط سنة 1958 قامت بإعداد مخطط للتنمية سمي بمخطط قسنطينة، أعطى أهمية خاصة لقطاع التعليم، حيث نص هذا المخطط على انشاء 1800 وظيفة تعليم سنويا لمدة ثماني سنوات، وبناء 2025 حجرة، وقد أدى تطبيق هذا المخطط إلى ارتفاع عدد التلاميذ الجزائريين المسلمين من 600000

¹- محمد عابد الجابري، المرجع السابق، ص: 112.

²- المرجع السابق، ص: 113.

³- بلقاسم سلاطينية: مرجع سابق، ص: 137.

تلميذ سنة 1959 إلى 1010000 تلميذ سنة 1962، وتم سد الحاجات من المعلمين وذلك بقبول حاملي الشهادة الاعدادية مدارس المعلمين بدل البكالوريا، أما في الثانوي فقد ارتفع عدد التلاميذ من 10200 سنة 1959 إلى 36000 سنة 1962، وأولى هذا المخطط أهمية كبرى للتعليم التقني، حيث ارتفع عدد التلاميذ من 11000 تلميذ سنة 1959 إلى 21000 تلميذ سنة 1962، أما بالنسبة للتعليم العالي فقد أنشأت جامعتان جديدتان واحدة في قسنطينة والأخرى في وهران سنة 1961، أما عدد الطلبة فلم يتجاوز 3000 طالب¹.

إن ما أفرزته السياسة التعليمية الفرنسية هو " صراع ثقافي أوجد نظامين تعليميين بارزين، وخلق مجتمعين متعارضين متناقضين في بلد واحد بالجزائر المعاصرة والجزائر التقليدية، نتج عن هذه الوضعية تحولات عميقة في أنماط الحياة والمفاهيم عند الكثير من الجزائريين المسلمين، فكان للمدرسة الفرنسية الدور البارز في ذلك²، وعليه فإن الواقع الثقافي في الجزائر بعد الاستقلال برز مطبوعا بانقسام النخبة المسيرة إلى مفرنسين ومعربين³.

1-3- التعليم التقني والتكوين المهني في الجزائر (1830-1962):

لقد ارتبط التعليم التقني بالتعليم العام، حيث أن كل القوانين والقرارات التي تطبق عليه كانت تطبق في التعليم العام، ويعتبر التعليم التقني تعليما من الدرجة الثانية، يوجه للأطفال المسلمين خاصة، يهدف إلى تحضير عمال لمختلف النشاطات الاقتصادية.

أما التكوين المهني خلال هذه الفترة كان تكوين مهني للكبار، خاضع اداريا لمسؤولية نيابة مديرية العمل التابعة لرئاسة الحكومة الفرنسية، وكان موجه للشباب ابتداء من 17 سنة ومدته 45 يوما إلى ستة اشهر، وهذا حسب ما تتطلبه طبيعة المهنة التي سيوجه اليها الشباب، ويتم خلال هذه الفترة المحددة - من 45 يوما إلى 6 اشهر - تعليم المعارف التقنية الضرورية والاساسية لممارسة مهنة معينة⁴.

وفي سنة 1945 قامت فرنسا بإعداد برنامج خاص موجه لمعلمي المراكز وبناء مدارس ومعاهد للتعليم التقني خاصة لأطفال السكان الاصليين⁵، وكان حظ الاطفال الفرنسيين اضعافا مضاعفا من حظ الجزائريين، حيث يمثلون خمسة عشر مرة من حظ الجزائريين في المدارس المهنية⁶.

¹- المرجع السابق، ص: 113.

²- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص: 144.

³- محمد عابد الجابري، مرجع سابق، ص: 114.

⁴- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص: 148.

⁵- المرجع السابق، ص: 149.

⁶- www.onefd.edu.dz

غير أن قيام ثورة أول نوفمبر 1954 واستمرارها غير بعض الشيء من سياسة فرنسا، حيث انه في يوم 1955/02/24 أعلن السيد **سوستيل*** أن فرنسا لن تتخلى عن الجزائر، لتأتي تصريحات أخرى منه يؤكد فيها أن فرنسا قد أدركت أهمية الجزائر، وهي أي فرنسا مستعدة إلى أن تذهب بعيدا إلى أقصى الحدود للحفاظ عليها، وبعد هذه التصريحات جاءت الاجراءات، هذه الأخيرة التي قيل فيها أنها ما هي إلا مرحلة أولى تتجاوب مع ثلاث اهتمامات، نذكر من بينها الشروع في سياسة اقتصادية جديدة تأخذ بعين الاعتبار ثروات الصحراء التي من شأنها أن تغير مصير فرنسا¹، ومع ذلك أعلنت حالة الطوارئ، لكن **سوستيل** أدرك أن الشعب الجزائري بدأ يتبنى الثورة، فعمد إلى اجراء محاولة خاصة اطلق عليها اسمه " **برنامج سوستيل**"، اعتقادا منه أن الاصلاح في المجالات الإدارية والاقتصادية والاجتماعية يجعل الجزائريين ينفضون من حول جبهة التحرير الوطني، ومن بين النقاط التي ادرجت في هذا البرنامج فتح أبواب التكوين المهني للجزائريين حتى يشعر الشباب خاصة بأن هناك مساواة بينهم وبين المعمرين²، حيث يتولى مهمة التكوين بالنسبة للإناث الاخوات البيض وبالنسبة للذكور الاباء البيض³، فقد تم انشاء مؤسسات لتكوين الكبار في اطار تصور وفق الجمعية الفرنسية لتكوين الكبار، اما التكوين فيها كان في حرف البناء بالنسبة للذكور وحرف الفنون المنزلية كالنسيج والطرز والخياطة والحلاقة بالنسبة للإناث، ويتولى التسيير الاباء البيض في اطار التبشير⁴، ومن خلال تحليلنا لهذا البرنامج نجد:

إن بناء أي برنامج يبدأ بالأهم فالمهم، وعليه فقد بدأ البرنامج بالتقسيم الإداري الذي يعد أهم نقطة، لأن هذه الأخيرة تساعدهم على عملية المراقبة وضبط كل تحركات المواطنين خاصة الموالين للثورة، ثم ذهب للفلاحة لأنها مرتبطة كثيرا بالأرض، ولأن واضع البرنامج يدرك تماما ارتباط الشعب الجزائري بالأرض وبهذه المهنة بالذات، ليتطرق بعد ذلك إلى نقطة أخرى تعتبر مهمة وهي الصناعة الخفيفة، وذلك قصد خلق مناصب للشغل لإغراء الشباب بها، وتلتها نقاط أخرى لتأتي النقطة الثامنة وهي فتح ابواب التكوين المهني، وقد جاءت في البرنامج منفردة، ولم يربطها بالتعليم بشكل عام، وهو بهذا يقر بوجود نظام للتكوين المهني بعيدا عن المنظومة التربوية، كذلك نجد وهذا حسب البرنامج طبعا أن التكوين المهني خلال تلك الفترة – فترة الاحتلال – كان مسموحا به فقط لأبناء المعمرين الفرنسيين، في

* جاك سوستيل: الوالي العام الجديد للجزائر، عين من طرف الرئيس مانديس فرانس في 1955/01/25، من اصول يهودية، عينه ديغول سنة 1958 بالوزارة المنتدبة للصحراء.

¹ محمد العربي الزبيري: **تاريخ الجزائر المعاصر (1954 – 1962)**، الجزء الثاني، منشورات اتحاد الكتاب العرب، 1999، ص: 22-23.

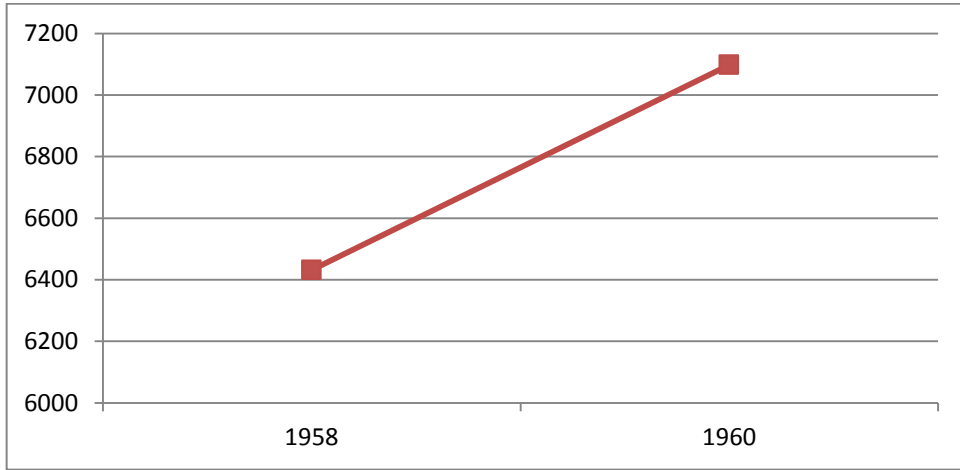
² - المرجع السابق، ص: 27-28.

³ www.onefd.edu.dz

⁴ - نذير بن يريح، مرجع سابق، ص: 111.

حين نجد أن أبناء الشعب الجزائري محرومين منه، وجاء هذا البرنامج ليدهمهم في هذا النظام حتى يلهيهم عن الثورة التي احتضنها الشعب غير مبالي بكل هذه الاجراءات.

ويذكر الدكتور بلقاسم سلاطينية في رسالة الدكتوراه " التكوين المهني وسياسة التشغيل " " أنه في دورة 1955 لامتحان شهادة الكفاءة المهنية ترشح 4539 تلميذا فاز منهم 1989 تلميذا في 35 تخصصا " وفي سنة 1960 " يكون التعليم التقني 6000 عاملا بينما يتكون في مراكز التكوين المهني للكبار 3750 عاملا ... وازداد عدد المتربصين في مراكز التكوين المهني للكبار، حيث كان سنة 1958 حوالي 6432 متربصا فوصل سنة 1960 إلى حوالي 7098 متربصا، غير أن هذه الزيادة الطفيفة تعتبر غير كافية لأن هذه المراكز يحتمل أن تكون 15000 متربصا سنة 1965¹.



شكل رقم (03): يوضح زيادة عدد المتربصين خلال الفترة (1960-1958)

من خلال ما سبق نلاحظ انه خلال الفترة الأخيرة للاستعمار الفرنسي وبالذات فترة الثورة التحريرية (1954 – 1961) برز التعليم التقني وبدأت فرنسا بتقنيته، حيث كان التكوين في هذا المجال سابقا يتم مباشرة في الورشات للاستفادة المباشرة من المتربص الذي هو إما ابن الفرنسي البسيط أو الجزائري المسلم، وبرز مشروع قسنطينة الذي اعطى أهمية معتبرة للتعليم التقني والمهني، واصبح يوازي التعليم العام، وتوجه له كل سنة أعدادا معتبرة من التلاميذ²، بالإضافة إلى برنامج سوستيل الذي اعطى أهمية للتكوين المهني والذي بدوره وجه بصفة رسمية للجزائريين، وفيما يلي جدول يوضح تطور الكم الجزائري مقارنة بالكم الاوربي:

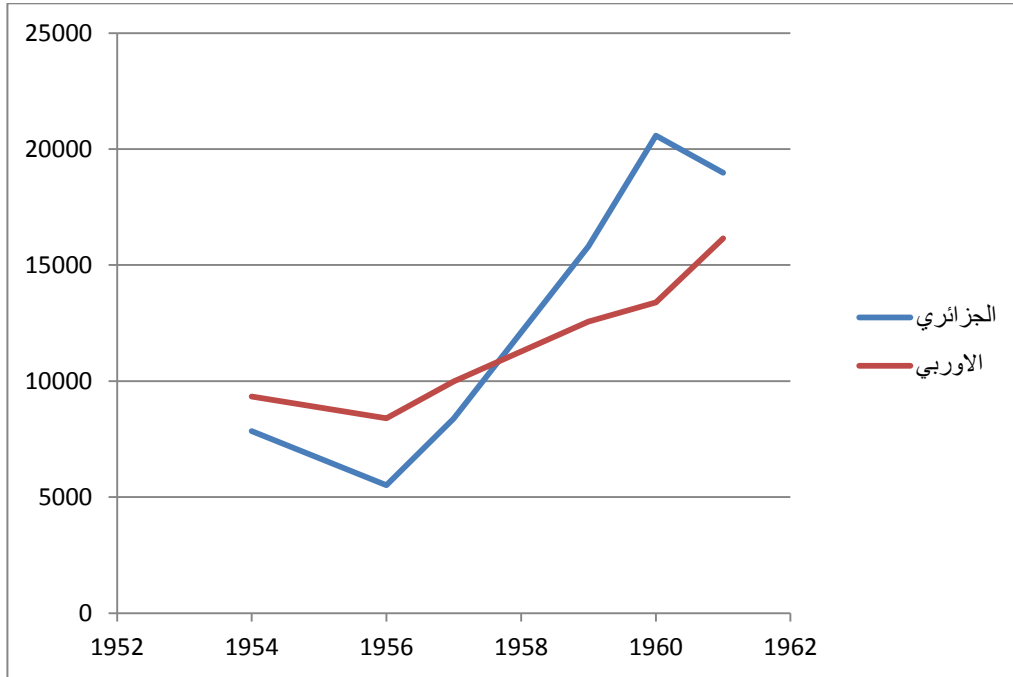
¹- بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 149.

²- المرجع السابق، ص: 149.

جدول رقم (04): يوضح تطور عدد المتربصين الجزائريين مقارنة بعدد المتربصين الاوربيين

المتفوق	الفارق	الاوربي	الجزائري	المجموع الكلي	السنة
اوربي	1496	9334	7838	17172	1954
اوربي	2887	8400	5513	13913	1956
اوربي	1607	9984	8377	18361	1957
جزائري	3240	12563	15803	28366	1959
جزائري	7183	13390	20573	33963	1960
جزائري	2829	16151	18980	35131	1961

المصدر: بلقاسم سلاطينية، ص: 150



شكل رقم (04): يوضح تطور عدد المتربصين الجزائريين مقارنة بعدد المتربصين الاوربيين

من خلال الجدول السابق يتضح ما يلي:

- ارتفاع عدد المتربصين الاوربيين عن المتربصين الجزائريين، وهذا خلال السنوات: 1954 و 1956 و 1957، نظرا للسياسة الفرنسية التي كانت متبعة آنذاك.

- في سنة 1959 بدأ عدد المتربصين الجزائريين يفوق عدد المتربصين الاوربيين، وهذا بعد صدور مشروع قسنطينة.
- انخفاض عدد المتربصين من كلا الطرفين من 17172 متربصا سنة 1954 إلى 13913 متربصا سنة 1956، حيث كان عدد المتربصين الجزائريين 7838 سنة 1954 واصبح عددهم 5513 سنة 1956، اما المتربصين الاوربيين فقد كان عددهم 9334 سنة 1954 واصبح عددهم 8400 سنة 1960.
- شهدت السنوات الأخيرة 1959 و1960 و1961 ارتفاعا في عدد المتربصين الجزائريين عنه في عدد المتربصين الاوربيين.
- هذا كان من ناحية عدد المتربصين، اما من ناحية الهياكل البيداغوجية المخصصة لهؤلاء المتربصين فقد كانت قليلة مقارنة بالهياكل المخصصة للتعليم العام، حيث أنه في 31 ديسمبر 1955 كان يوجد 8 مراكز و26 ملحقة لتعليم البناء و3 مراكز لتعليم الحدادة و4 مراكز متعددة التخصصات و12 مركزا للمؤسسات، ومنذ سنة 1959 تم فتح العديد من فروع التكوين المهني للكبار، لأن المخطط الخماسي (1959 – 1964) توقع سياسة خاصة للتكوين المهني لدعم وتحقيق اهدافه¹.

2- التكوين المهني في الجزائر من 1962 إلى 2016:

لقد وجدت الجزائر نفسها بعد الاستقلال أمام وضع اقتصادي واجتماعي وثقافي منهار، تجلت معالمه في تفشي الامية والجهل وانتشار الأمراض وقلة البنى التحتية، ونقص في الموارد المالية والبشرية التي تكون في مستوى تحدي الأوضاع²، ولذلك فقد كان مستقبل البلاد متوقفا على الطريقة المثلى التي سنتبناها الجزائر لمواجهة هذا الإرث الذي اتسم بضعف الاقتصاد الوطني، حيث خلفت فرنسا وراءها حوالي 800 مؤسسة مخربة إن لم تكن معدومة تماما، بالإضافة إلى مغادرة كل الإطارات التقنية وضعف وسائل التحويل وقلة الإطارات المؤهلة حيث هاجر حوالي: 350000 إطار عال و35000 إطار متوسط و100000 عامل موظف، بالإضافة إلى أن أغلبية السكان الجزائريين يقيمون في الأرياف وأميين بنسبة 90 %، إلى جانب عدم التحكم في القطاعات الموروثة عن الاستعمار وقلة الأموال³.

¹- بلقاسم سلاطينية، المرجع السابق، ص: 149.

²- www.infpe.edu.dz

³- اسماعيل بوخواوة، سمراء دومي: "المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق"، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 6، جوان 2002. ص-ص: 81-113.

إن ما آلت إليه الجزائر بعد الاستقلال لم يترك لها حلا يخرجها من هذا الدمار الشامل الذي مس كل القطاعات والأنظمة بما فيها نظام التعليم والتكوين، هذا الأخير الذي يعتبر الاستثمار فيه المخرج الحقيقي، غير أنه لا نستطيع في كل الأحوال أن نفصل السياسة العامة المتبعة في الجزائر بعد الاستقلال في جميع المجالات بما فيها السياسة المتبعة في مجال التعليم والتكوين المهني عن الأوضاع التي عاشتها في زمن الاستعمار، فالواقع بعد الاستقلال أفرزته كل المحطات التي مرت عليها الجزائر قبل الاستقلال، حيث أجبرت الجزائر على اتباع سياسة معينة لكل مرحلة بعد الاستقلال.

إن ما أفرزته السياسة التعليمية الفرنسية في الجزائر هو " صراع ثقافي أوجد نظامين تعليميين بارزين، وخلق مجتمعين متعارضين ومتناقضين في بلد واحد ما يسمى بالجزائر المعاصرة والجزائر التقليدية، وقد نتج عن هذه الوضعية تحولات عميقة في أنماط الحياة والمفاهيم عند الكثير من الجزائريين المسلمين، فكان للمدرسة الفرنسية الدور البارز في ذلك¹، وعليه فإن الواقع الثقافي في الجزائر بعد الاستقلال برز مطبوعا بانقسام النخبة المسيرة إلى مفرنسين (فرانكوفونيين) ناطقين باللغة الفرنسية وحدها ومعربين (أرابوفونيين) ناطقين باللغة العربية²، لذلك فقد خضعت السياسة التعليمية بشكل عام وسياسة التكوين المهني بشكل خاص في الجزائر من الاستقلال إلى اليوم لعدة محددات لعل أهمها:

- التركة الاستعمارية
- اختيارات الدولة وسياستها العامة
- الضغط الشعبي
- الإمكانيات المادية المتوفرة
- الزيادة الديموغرافية
- حاجات التنمية والتعبئة³.

وفيما يلي مراحل تطور التكوين المهني في الجزائر من 1962 إلى يومنا هذا:

2-1- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1962 - 1970):

كانت هذه الفترة مرحلة توفير الشروط المؤسساتية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية التي تسمح بتنفيذ استراتيجية للتنمية الشاملة⁴، وذلك من خلال صدور التشريعات والقوانين خاصة التربوية منها التي كانت تهدف أغلبها إلى محو اثر التشريعات السابقة، وقد كانت هذه التشريعات في بداية الامر

¹- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص: 144.

²- محمد عابد الجابري، مرجع سابق، ص: 114.

³- المرجع السابق، ص: 151.

⁴- بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص: 80.

اقرب إلى الآمال والطموحات العريضة منها إلى الأهداف أو البرامج المحددة¹، كما تميزت هذه الفترة برسم معالم السياسة الاقتصادية من خلال وضع الركائز الأساسية للنموذج التنموي الذي سيعتمد لاحقاً، قصد إخراج البلاد من حلقة الفقر والتخلف من جهة وبعث الوحدات الإنتاجية التي شوهدت من طرف المستعمر من جهة أخرى².

لقد تبنت الجزائر منذ الاستقلال سياسة هامة لسد الفراغ في الكفاءات واليد العاملة التي يحتاجها الاقتصاد الوطني، وعملت جاهدة على توفير ذلك في وقت قياسي لدفع عجلة التقدم إلى الأمام³، وفي هذا الصدد يقول الدكتور بلقاسم سلاطينية " عرفت الجزائر بعد الاستقلال تنمية سريعة مست خاصة قطاع التربية والتكوين المهني باعتباره من المتطلبات الأساسية لإعادة بناء المجتمع الجزائري، ومحو آثار المخططات الاستعمارية المتمثلة في أشكال متعددة منها: الهيمنة السياسية ونهب ثروات البلاد والقضاء على كل المقومات الثقافية ... وقد جاء قرار اللجنة المركزية لحزب جبهة التحرير الوطني أن القيادة الثورية للبلاد كرست مجهودات معتبرة لسياسة التربية والتعليم والتكوين ... "4، وتجلت الملامح الأولى للإهتمام بهذا القطاع - قطاع التربية والتكوين - في المبادئ الأولى التي أقرها مشروع برنامج طرابلس* 1962، الذي نادى باقتصاد يقوم على صناعة ثقيلة وخفيفة، وأهم ما جاء في هذا البرنامج:

- تحقيق الاستقلال الاقتصادي وذلك بإلغاء اتفاقية افيان ونهج التوجه الاشتراكي.
- وضع سياسة تغييرية عامة تشمل مختلف القطاعات وتحقق التنمية الشاملة والمساهمة الديمقراطية للعمال.
- تشجيع العمل الجماعي والتعاوني والمسؤولية المشتركة.
- تطبيق الإصلاح الزراعي وذلك بإنشاء تعاونيات فلاحية.
- انشاء الصناعات القاعدية الضرورية لإنجاز صناعة ثقيلة.
- خلق مناصب العمل.
- الحفاظ على التكامل بين الزراعة والصناعة والتعاون بينهما.

¹- نذير بن يربح، مرجع سابق، ص: 66.

²- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010، ص: 155.

³- عبد الكريم قريشي: "التكوين في الجزائر بين استراتيجية الضرورة وضرورة الاستراتيجية"، مؤتمر دولي حول قابلية التشغيل والإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعية (ديناميكية الجامعة من أجل التوافق وسوق العمل)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011، ص: 04.

⁴- بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 154-155.

*- مؤتمر طرابلس عقد في 27 جوان 1962 بطرابلس العاصمة الليبية، حضره قادة الثورة العسكريين والمدنيين، ناقشوا فيه برنامج حدد معالم النظام السياسي والاقتصادي والاجتماعي للجزائر المستقلة، وقد عرف بميثاق طرابلس، لمزيد من المعلومات انظر محمد بالرابح: افاق التنمية في الجزائر

- تشجيع سياسة التكوين المهني ومشاركة العمال في التسيير والتخطيط¹.

2-1-1- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970)

في هذه الفترة كانت الجزائر تفتقر للعدد الكافي من اليد العاملة المؤهلة، فاعتمدت على ما توفر عندها من يد عاملة ومن مؤسسات متخصصة في التكوين المهني التي تركها الاستعمار آنذاك، كبعث الثانويات والمدارس التقنية ذات الطابع المهني والموزعة عبر كامل الوطن²، وواصل الجزائريين المؤهلين ادارة الهياكل القائمة، وكانت هناك بوادر للاهتمام بقطاع التكوين المهني خلال تلك الفترة إلا ان هذا الاهتمام وفي فترة الستينيات بالذات يعد أمرا صعبا جدا، وذلك لإعتبارات عدة أهمها:

- تواجد أولويات أخرى مرتبطة بتشكيل كيان الدولة الناشئة ومؤسساتها.

- غياب السياسة الواضحة المعالم في أغلب القطاعات أو المجالات.

- ضعف الاقتصاد الوطني وهشاشته من جميع النواحي.

- الخراب الذي عم مختلف المجالات.

إلا أن هذا لم يمنع الدولة من الاهتمام به، فقد " قامت السلطات السياسية ببعض الاجراءات لترقية التكوين المهني ومساعدته على القيام بالدور المنوط به"³، وراهننت عليه خاصة في تأهيل اليد العاملة في تلك الفترة، غير أن إنطلاقته تميزت ببعض الصعوبات والعراقيل أهمها:

- نقص كبير في هياكل الاستقبال.

- عدم تكييف محتوى البرامج مع خصائص المجتمع الحضاري وطموحاته التنموية.

- قلة الاعتمادات المالية⁴.

ولمواجهة هذا الوضع اتخذت السلطات عدة اجراءات عملية للتخفيف من حدة هذه المشكلات، خاصة وأن الإنطلاقة كانت تستلزم خلق الهياكل ووضع التصورات، والبحث عن الكفاءات القادرة على الاشراف على المهام البيداغوجية من أجل الاستجابة إلى الطلب الاجتماعي والاقتصادي على التكوين المهني والتقني، وقد تمثلت هذه الاجراءات فيما يلي:

- إعادة فتح مؤسسات التكوين المهني التي أغلقت أبوابها نتيجة مغادرة الاطارات الاوروبية.

- ادخال تخصصات مهنية جديدة في تصنيفات المهن المقرر تعليمها، خاصة في ميدان النسيج والحديد والصلب، وذلك للاستجابة إلى الحاجات الفنية المتصلة بالمشاريع الاقتصادية المعتمدة.

¹ محمد بالراح: آفاق التنمية في الجزائر، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، الجزائر، 2007، ص: 57.

² نذير بن يربح، مرجع سابق، ص: 141.

³ بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص: 05.

⁴ محمود بوسنة، شهرزاد زاهي: "التكوين المهني في الجزائر تطوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته"، مجلة حوليات جامعة الجزائر، العدد 7، جامعة الجزائر، 1993، ص-ص: 238-250

- توفير تكوين أولي لأبناء الشهداء بالدرجة الأولى بهدف الرفع من مستواهم وتمكينهم من متابعة تكوين مهني فيما بعد¹.

2-1-2- أهداف التكوين المهني خلال الفترة (1962 – 1970):

ان الهدف الرئيسي من التكوين المهني خلال هذه الفترة هو: التكوين السريع لعمال متخصصين واعوان تقنيين ويكون هذا في دورات قصيرة، ليتم تشغيلهم وادماجهم في العمل مباشرة، نظرا لغياب اليد العاملة المؤهلة آنذاك²، اما الدكتور بلقاسم سلاطينية فقد حدد اهداف التكوين المهني خلال هذه الفترة كما يلي:

- توفير اليد العاملة المؤهلة للصناعة الحديثة.
- احتواء الشباب المطرودين من التعليم العام³.
- اما الدكتور بوفلجة غياث فقد حدد الأهداف كما يلي:
- توظيف مكونين وإطارات إدارية لتسيير مراكز التكوين المهني.
- دراسة وترقية سياسة لتكوين الكبار.
- تهيئة الإصلاحات الضرورية لتنمية هذا المجال الحيوي للنهوض بالاقتصاد الوطني⁴.

2-1-3- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1962 - 1970)

لم يكن هناك قطاع خاص بالتكوين المهني في تلك الفترة، بل أن مهمة التكوين المهني اسندت إلى عدة مؤسسات، هذه الأخيرة التي اخذت على عاتقها مهمة تكوين اليد العاملة في عدة تخصصات، وكانت بعض هذه المؤسسات تنتمي إلى احدى القطاعات: كقطاع الفلاحة والصناعة ومؤسسة سوناطراك ... إلخ، ومع ذلك فقد تم:

- انشاء مندوبية التكوين المهني وتعبئة الاطارات في اوت من سنة 1962، بناء على الأمر رقم 62-028 المؤرخ في 25 اوت 1962⁵.

- وفي سنة 1963 تم الحاق مندوبية التكوين المهني وتعبئة الاطارات بوزارة الاقتصاد الوطني، وذلك بمقتضى المرسوم رقم 63 – 374 المؤرخ في 18 سبتمبر 1963⁶.

¹- محمود بوسنة، شهرزاد زاهي ، المرجع السابق، ص: 238.

²- نذير بن يربح، مرجع سابق، ص: 141.

³- بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 170.

⁴- بوفلجة غياث: التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2006، ص: 05.

⁵ - Ordonnance n° 62-028 du 25 Aout 1962.

⁶ - Décret n° 63-374 du 18 Septembre 1963

- وفي سنة 1964 تم احداث وظائف مستشارين للتكوين المهني بناءا على المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964، حيث يكون هؤلاء المستشارين تحت سلطة مندوب التكوين المهني وتعبئة الاطارات¹.

- وفي نفس السنة تم اجبار المؤسسات على انشاء مصلحة للتكوين المهني وتأهيل العمال بموجب المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964².

- كما تم في نفس السنة الحاق مندوبية التكوين المهني وترقية الاطارات برئاسة الجمهورية، وذلك بموجب المرسوم رقم 64-337 المؤرخ في 2 ديسمبر 1964³.

- وفي سنة 1967 تم انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار بموجب الامر رقم 67 – 54 المؤرخ في 27 مارس 1967، حيث يقوم هذا المعهد بما يلي:

✓ بحث ودراسة تحسين المناهج والوسائل التقنية والتربوية للتكوين المهني للكبار.

✓ تكوين وتأهيل المعلمين واطارات التكوين المهني للكبار.

✓ دراسة واعداد واتقان ونشر كل التحسينات والبرامج والمواد التربوية المختلفة.

✓ المراقبة التربوية والتقنية للمعلمين ولأنواع التعليم الملقن في مراكز التكوين المهني للكبار.

✓ انتقاء جميع المرشحين لكل القطاعات الخاصة بالتكوين المهني للكبار.

✓ التعاون مع كل الهيئات المعنية بتطبيق المرسوم رقم 64 – 213 المؤرخ في 3 اوت 1964

والمتمضمن اجبار المؤسسات على انشاء مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال⁴.

ان انشاء المعهد الوطني للتكوين المهني للكبار كان في اطار استراتيجية شاملة للنهوض

بالتكوين المهني من خلال:

✓ تكوين المكونين

✓ ادخال تخصصات جديدة

✓ اعداد برامج التكوين المهني

✓ احداث معايير خاصة لإنشاء مؤسسات تكوينية

✓ خلق مناخ يلتقي فيه كل المختصين بالتكوين المهني

¹- المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964.

²- المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964.

³- المرسوم رقم 64-337 المؤرخ في 2 ديسمبر 1964.

⁴- الامر رقم 67 – 54 المؤرخ في 27 مارس 1967.

الفصل الثالث: نظام التكوين المهني في الجزائر

- في سنة 1970 تم تحويل مركز تكوين الكبار إلى معهد تكنولوجي في البناء والاشغال العمومية وكان مهامه هو تكوين تقنيين في مجال البناء والاشغال العمومية.
- وفي نفس السنة وبموجب المرسوم 70-138 المؤرخ في 1970/10/08 تم انشاء معهد التكنولوجيا للصيانة الالكتروميكانيكية ليتام سابقا¹.

2-1-4- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1962-1970):

جدول رقم (05) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1962-1970)

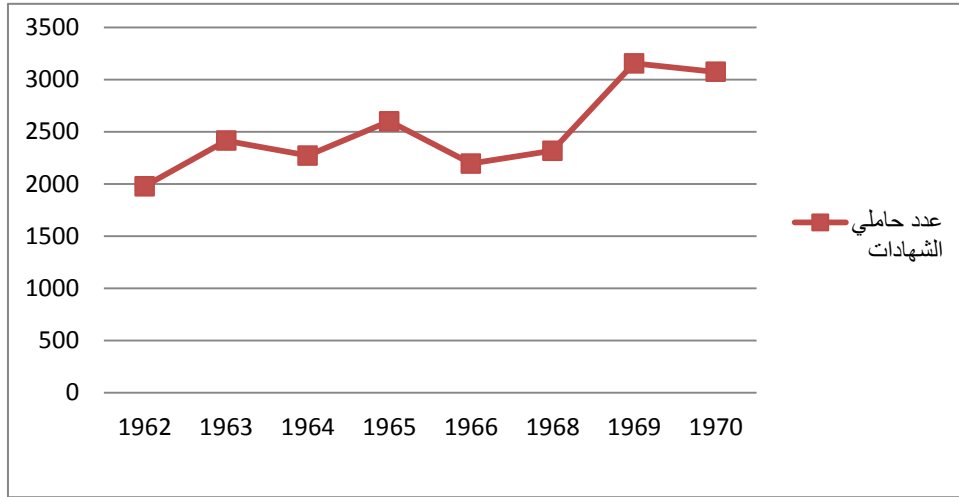
%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات				السنة
		الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
09.88 %	1977	00	00	1301	676	1962
12.06 %	2414	00	00	1371	1043	1963
11.35 %	2271	00	46	1561	664	1964
12.99 %	2599	00	32	1990	577	1965
10.96 %	2194	00	127	1435	632	1966
11.58 %	2318	00	88	1592	638	1968
15.77 %	3155	00	206	1743	1206	1969
15.36 %	3073	81	427	1662	903	1970
99.95 %	20001	81	926	12655	6339	المجموع

المصدر: Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels Algérienne:

Effectifs diplômés du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels années

1962-2012, juin 2013

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين المهني والتمهين (استمرارية، تقدم وافاق)، فيلم وثائقي.



شكل رقم (05) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني

خلال الفترة (1970 – 1962)

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان المستويات التي كانت متوفرة خلال السنتين 1962 و1963 هي المستوى الأول والثاني، اما المستوى الثالث فقد اعتمد من سنة 1964، في حين نجد ان المستوى الرابع قد اعتمد خلال سنة 1970، ويرجع السبب في عدم وجود كل المستويات خلال هذه الفترة إلى عدم وجود المكونين المؤهلين بالإضافة إلى خروج المعمرين اللذين كانوا في هذا الميدان، كما نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات خلال هذه الفترة قد تزايد، حيث كان يقدر بـ 1977 حامل للشهادة سنة 1962، وهو ما يعادل نسبة 12.99 %، ليرتفع ويصبح 3037 حامل للشهادة سنة 1970، وهو ما يعادل نسبة 15.36 %، لكن هذه الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة.

2-2- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1971 - 1980):

2-2-1- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1971 – 1980):

في هذه المرحلة واجه التكوين المهني ضغطا كبيرا لتلبية الاحتياجات المتعددة للاقتصاد الوطني، وتوفير اليد العاملة لدعم جهود النهوض بمختلف القطاعات في البلاد، بسبب النقص المسجل في المؤسسات التكوينية العمومية، وامام هذه الوضعية لجأت الشركات الوطنية إلى تكوين مستخدميها في الخارج، و انشاء مرافق متخصصة للتكوين تابعة لها، وخلال هذه الفترة (1971-1980) تم تسجيل ما يلي :

✓ ارتفاع عدد مراكز التكوين المهني من 49 إلى 177 مركزا

✓ ارتفاع عدد مناصب التكوين من 12000 إلى 23000

✓ بلغ عدد المؤطرين 4740

✓ بلغ عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية 115 تخصصا موزعا على 12 شعبة مهنية¹.

2-2-2- أهداف التكوين المهني خلال الفترة (1971 – 1980):

من خلال القانون (78-12) تحددت اهداف التكوين المهني التي يرمي اليها هذا القانون بصفة خاصة، حيث تمثلت الأهداف فيما يلي:

- تكوين المستخدمين الذين تحتاج اليهم المؤسسة.
- توفير التكوين المتواصل الذي يسمح للعامل بتجديد معارفه وتطويرها.
- تنظيم عملية التمهين تنظيما يسمح للشباب اكتساب المعارف النظرية والتطبيقية الضرورية لممارسة مهنتهم².

2-2-3- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1971 – 1980):

- في سنة 1974 تم اصدار مرسوم ينص على احداث مراكز للتكوين المهني كما تم تحديد قانونها الاساسي في نفس المرسوم وذلك بموجب المرسوم رقم 74 – 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974، ومركز التكوين المهني هو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري وشخصية مدنية واستقلال مالي³.
- وفي نفس السنة وضع التكوين المهني تحت اشراف المديرية الفرعية للتكوين المهني التابعة لوزارة العمل والشؤون الاجتماعية آنذاك.
- في نهاية هذه العشرية تعهدت الحكومة بإنشاء جهاز وطني للتكوين المهني في الجزائر، وسطرت برنامجا لبناء 100 مركز للتكوين المهني والتمهين.
- في عام 1978 تم اصدار قرار ينشأ وينظم سير نظام التكوين المهني، هدفه الرئيسي هو توفير تكوين تأهيلي لتلبية الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة والاطارات المتخصصة، وعلى هذا الأساس تم انشاء مؤسسات ذات صلة بجهاز التكوين: مديرية التكوين المهني التي انشأت على مستوى وزارة العمل والشؤون الاجتماعية، معهدين متخصصين في البناء والاشغال العمومية والصيانة الكهروميكانيكية⁴.
- وفي نفس السنة تم انشاء مجلس استشاري وطني للتكوين المهني كهيئة استشارية مشتركة بين القطاعات، حيث يساهم هذا المجلس في اعداد السياسة الوطنية للتكوين المهني وتحديداتها وذلك عن طريق التوصيات والآراء، وهذا بناءا على المرسوم رقم 78 – 135 المؤرخ في 03 يونيو 1978⁵.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

²- نذير بن يربح، مرجع سابق، ص: 125.

³- المرسوم رقم 74 – 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974.

⁴- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

⁵- المرسوم رقم 78 – 135 المؤرخ في 03 يونيو 1978.

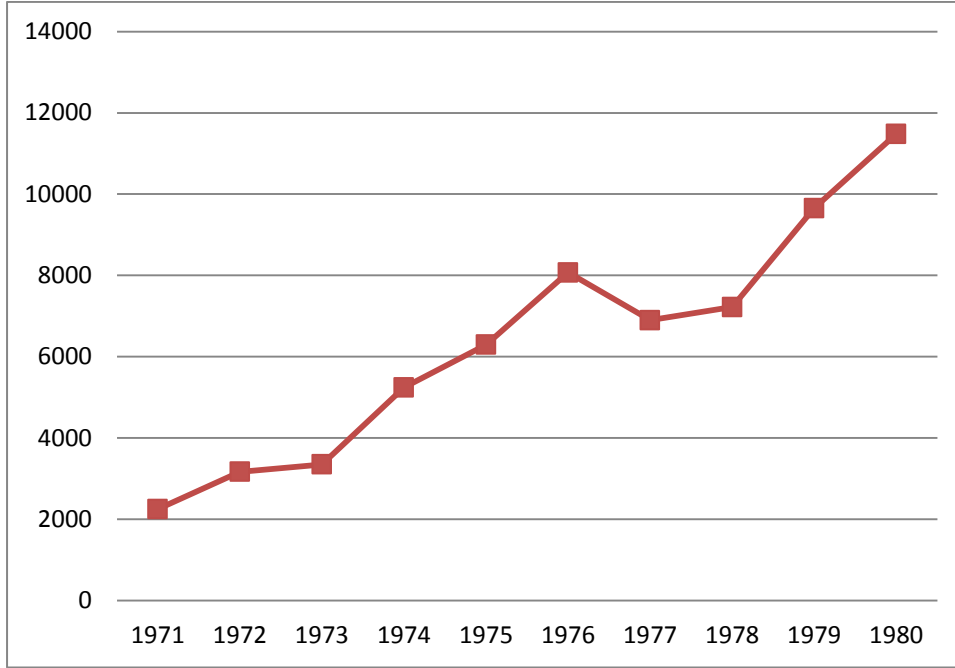
4-2-2- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1971 – 1980):

جدول رقم (06) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1971- 1980)

%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
3.53 %	2253	00	62	321	1293	577	1971
4.98 %	3171	19	176	278	1907	791	1972
5.26 %	3350	80	172	191	2167	740	1973
8.24 %	5246	80	608	329	3442	787	1974
9.89 %	6295	11	246	490	4443	1105	1975
12.68 %	8073	73	633	370	5028	1969	1976
10.84 %	6900	77	940	501	4088	1294	1977
11.34 %	7221	162	527	455	4937	1140	1978
15.17 %	9655	98	657	662	6683	1555	1979
18.03 %	11481	393	903	748	8087	1350	1980
99.96 %	63645	993	4924	4345	42075	11308	المجموع

المصدر: Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, juin 2013, Op. cit



شكل رقم (05) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1971-1980)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان حاملي الشهادات متواجدين في المستويات الاربعة خلال الفترة (1971-1980)، اما حاملي الشهادات ذوي المستوى الخامس نجدهم ابتداء من سنة 1972، وهذا راجع لتوفر المكونين المتأهلين وذوي المستوى العالي، خاصة المتخرجين من الجامعة الجزائرية، كما نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الخامس نسبتهم قليلة جدا بالمقارنة بالمستويات الأخرى، وهذا راجع الى ان هذا المستوى يتطلب شروطا معينة كالمستوى الدراسي، وعلى العموم يمكن القول ان عدد حاملي الشهادات خلال هذه الفترة قد تزايد، حيث كان يقدر بـ 2253 حامل للشهادة سنة 1971، وهو ما يعادل نسبة 3.53 %، ليرتفع ويصبح 11481 حامل للشهادة سنة 1980، وهو ما يعادل نسبة 18.03 %، وقدرت نسبة الزيادة بـ 14.50 %، الا ان وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة.

2-3-2- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1981 - 1990):

2-3-2-1- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1981 - 1990):

وبناء على المخططين الخماسيين الأول والثاني ومن خلال الأهداف المسطرة في كليهما فقد حققت الدولة على مستوى قطاع التكوين المهني خلال هذه الفترة ما يلي:

- ارتفاع عدد مؤسسات التكوين من 177 مؤسسة إلى 326 مؤسسة
- زيادة عدد مناصب التكوين من 23000 منصب إلى 108300 منصب
- زيادة عدد المؤطرين من 4740 مؤطر إلى 6599 مؤطر
- ارتفاع عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية من 115 تخصصا إلى 215 تخصصا موزعين على 18 شعبة مهنية.

- ارتفع عدد متربصي و متمهني التكوين من 63645 متربص و متمهن إلى 342276 متربص و متمهن¹.

2-3-2-2- اهداف التكوين المهني خلال الفترة (1981 – 1990):

خلال هذه العشرية فان الأهداف سطرت على قسمين، فالقسم الأول كان خلال المخطط الخماسي الأول، والقسم الثاني كان خلال المخطط الخماسي الثاني كما يلي:

خلال المخطط الخماسي الأول (1980-1984):

خلال هذه الفترة حدد برنامج نشاط كتابة الدولة للتكوين المهني، والذي ارتكز حول عدة محاور نذكر منها:

- رفع طاقات الاستيعاب من خلال انشاء مؤسسات تكوين جديدة.
- تنويع انماط التكوين وانشاء الاطار المؤسساتي للجهاز الوطني للتكوين المهني.
- انشاء نظام وطني للتمهين، يرتكز على الممارسة الميدانية بالموازاة مع التكوين النظري، ويكون بالتناوب بين مؤسسة التكوين المهني بالنسبة للجانب النظري والمؤسسات الاقتصادية والحرفيين بالنسبة للجانب التطبيقي، حيث يوجه هذا النمط من التكوين للأشخاص الذين تتراوح اعمارهم بين 15 و 25 سنة ويصل إلى سن الثلاثين بالنسبة إلى النساء.
- تنظيم وتطوير التكوين المهني في المؤسسات الاقتصادية لضمان مشاركتها الفعالة في الجهد الوطني للتكوين.
- التكفل التجريبي للتكوين المهني للمعوقين جسديا وضحايا حوادث العمل.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

خلال المخطط الخماسي الثاني (1985-1989):

خلال هذا المخطط فقد سطرت اهدافا نوعية اختلفت عن الاهداف المسطرة في المخطط الخماسي

الأول، تمثلت في:

- تحسين وسائل التخطيط.
- تحسين التنظيم البيداغوجي.
- تحسين نظام التوجيه.
- تطوير البحث البيداغوجي.
- تحسين المستوى والرسكلة¹.

2-3-3- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1981 – 1990):

- في سنة 1981 تم انشاء معهد وطني لتطوير وتدعيم التكوين المهني وخاصة التكوين المتواصل، ونظرا لأهمية الكبيرة التي اكتسبها التكوين المهني فقد تمت ترقية كتابة الدولة للتكوين المهني التابعة لوزارة العمل والتكوين المهني إلى وزارة منتدبة للتكوين المهني تابعة لوزارة التربية الوطنية والتكوين المهني وذلك سنة 1988.

- انشاء خمسة معاهد للتكوين المهني في الهندسة البيداغوجية من مهامها تكوين المكونين.

- انشاء مركز وطني للتعليم المهني عن طريق المراسلة.

- تحويل 31 مركزا للتكوين الاداري من وزارة الداخلية إلى قطاع التكوين المهني.

- انشاء ديوان اشغال تطبيق التكوين المهني يهدف إلى تسويق منتوجات المتربصين في اطار تكوينهم.

- كما تم خلال هذه الفترة انشاء مركز التكوين المهني والتمهين للأشخاص المعوقين

- انشاء المعهد الوطني للتنمية وترقية التكوين المتواصل².

- في سنة 1990 تم اصدار القانون الاساسي النموذجي للمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني

بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 – 235 المؤرخ في 28 يوليو 1990، كما تم اصدار القانون الاساسي

النموذجي لمعاهد التكوين المهني بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90 – 237 المؤرخ في 28 يوليو 1990³.

- وفي نفس السنة وبمقتضى المرسوم الرئاسي رقم 139/90 تم انشاء مركز للدراسات والبحث في المهن

والمؤهلات، يختص بالدراسات والبحوث حول الادمج المهني لخريجي القطاع وكذا تطوير المهن والحرف،

وقد جاءت هذه المؤسسة لتدعيم شبكة مؤسسات الدعم التابعة لقطاع التكوين المهني، ومن بين المهام الرئيسية

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

³- المرسوم التنفيذي رقم 90 – 237 المؤرخ في 28 يوليو 1990.

الفصل الثالث: نظام التكوين المهني في الجزائر

التي اسندت إلى المركز عند انشائه القيام بدراسات وبحوث تتعلق بالمؤهلات وتطورها، وكذا كيفية اكتساب المهارات عبر انماط التكوين السارية في منظمة التكوين المهني
- وفي نفس السنة تم انشاء المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، ومن مهامه اعداد البرامج والمحتويات البيداغوجية، وتحضير المتربصين للامتحانات المهنية وتوفير المادة التعليمية، وكذلك تقييم مستوى المتربصين¹.

2-3-4- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1981 – 1990):

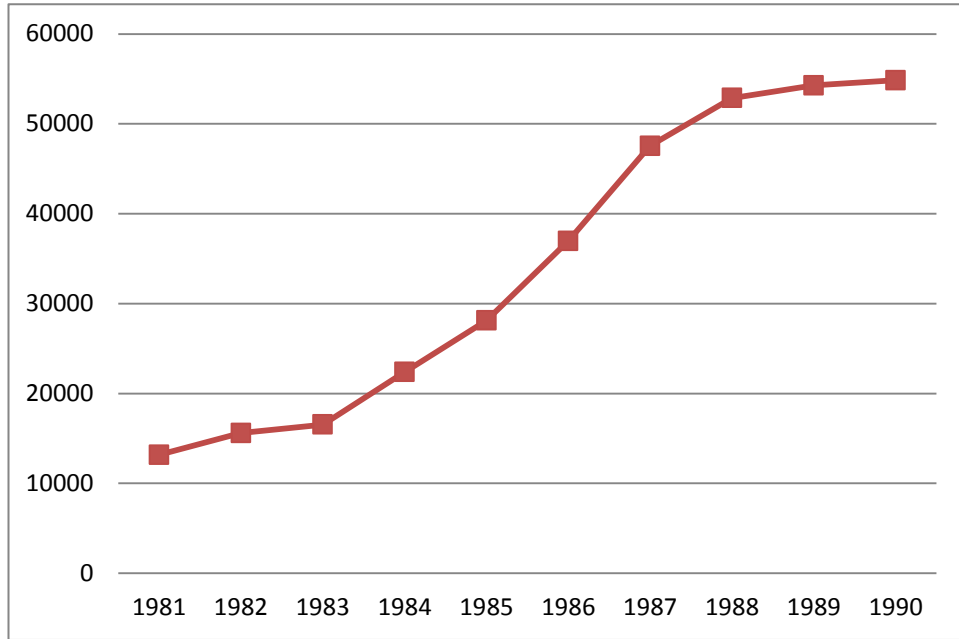
جدول رقم (07) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1981 – 1990)

السنة	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					المجموع	%
	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس		
1981	920	10186	699	551	812	13168	3.84 %
1982	1209	10538	1274	1459	1111	15591	4.55 %
1983	1136	12350	1147	1039	867	16539	4.83 %
1984	1772	15957	2423	1103	1116	22371	6.53 %
1985	2743	19301	2919	1597	1548	28108	8.21 %
1986	2944	26553	4394	2611	461	36963	10.79 %
1987	3308	33176	6419	3023	1624	47550	13.89 %
1988	3612	37709	8438	2419	687	52865	15.44 %
1989	3786	37961	8053	2952	1528	54280	15.85 %
1990	2282	39358	9355	2344	1502	54841	16.02 %
المجموع	23712	243089	45121	19098	11256	342276	99.95 %

المصدر: : Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, juin 2013, Op. cit

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.



شكل رقم (07) يبين تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني

خلال الفترة (1981 – 1990)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في تزايد مستمر خلال هذه الفترة (1981 – 1990)، حيث كان يقدر بـ 13168 حامل للشهادة سنة 1981، وهو ما يعادل نسبة 3.84 %، ليرتفع ويصبح 54841 حامل للشهادة سنة 1990، وهو ما يعادل نسبة 16.02 %، لكن وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة. كما يلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات وربما يرجع هذا إلى ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي.

2-4- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (1991 - 2000):

2-4-1- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

ان ما يميز هذه المرحلة هو انشاء معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني للتكفل بالمستوى الرابع والمستوى الخامس، بالإضافة إلى فتح التكوين على القطاع الخاص من خلال مدارس معتمدة، وهذا تماشيا مع سياسة الانفتاح التي شهدتها الجزائر آنذاك، وخلال هذه المرحلة حقق قطاع التكوين المهني ما يلي:

- ارتفع عدد مؤسسات التكوين من 326 إلى 725
- ارتفع عدد مناصب التكوين من 108300 إلى 184190
- زيادة عدد المكونين من 6599 إلى 9350
- ارتفع عدد خريجي التكوين المهني من 47000 إلى 747923

- ارتفع عدد تخصصات مدونة الشعب ليصل إلى 434 تخصصا موزعا على 21 شعبة مهنية¹.

2-4-2- اهداف التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

في هذه الفترة تركزت الجهود حول توفير الوسائل الضرورية للجهاز الوطني للتكوين المهني حتى يتناسب مع التحولات الاجتماعية والاقتصادية التي عرفها برنامج التنمية الوطنية وكان هذا الهدف الاساسي، وذلك من خلال وضع مخطط توجيهي للإصلاح، خلال المخطط الخماسي (1990-1994) كان الهدف هو التركيز على تحسين التسيير ونوعية التكوين².

2-4-3- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

خلال هذه الفترة ومن خلال المخطط الخماسي 1990 – 1994 تم:

- في سنة 1991 تم تحديد الشروط التي يجب ان تتوفر لاعتماد مؤسسات للتكوين المهني، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 91 – 141 المؤرخ في 11 ماي 1991³.

- انشاء مديرية ولائية للتشغيل والتكوين المهني طبقا للقانون الجديد الخاص بالولاية.

- اعداد القانون الأساسي الخاص بعمال التكوين المهني.

- تزويد القطاع ببعض المؤسسات وذلك بتحويل بعض المؤسسات المختصة في الفلاحة.

- انشاء معهد سادس للتكوين المهني في ورقلة متخصص في مجال الزراعة.

- انشاء لجنة وزارية مشتركة سنة 1992 تصادق على التكوينات من المستوى الأول إلى المستوى الرابع⁴.

- وفقا للمرسوم رقم 98-235 المؤرخ في 25 جويلية 1998 تم انشاء المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية

والتربوية للتكوين والتعليم المهنيين، حيث تتكفل المؤسسة باقتناء وتسليم وتركيب وتشغيل التجهيزات التقنية

والبيداغوجية لمراكز التكوين المهني التابعة للقطاع⁵.

- بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998 انشأ الصندوق الوطني لتطوير

التمهين والتكوين المتواصل، ووضع تحت وصاية الوزير المكلف بالتكوين المهني، وهو مؤسسة وطنية

مكلفة دراسة ومعالجة وتمويل برامج تطوير التمهين والتكوين المتواصل، الهدف منه هو تطوير التمهين

والتكوين المتواصل⁶.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

³- المرسوم التنفيذي رقم 91 – 141 المؤرخ في 11 ماي 1991.

⁴- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

⁵- المرسوم رقم 98-235 المؤرخ في 25 جويلية 1998.

⁶- المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998.

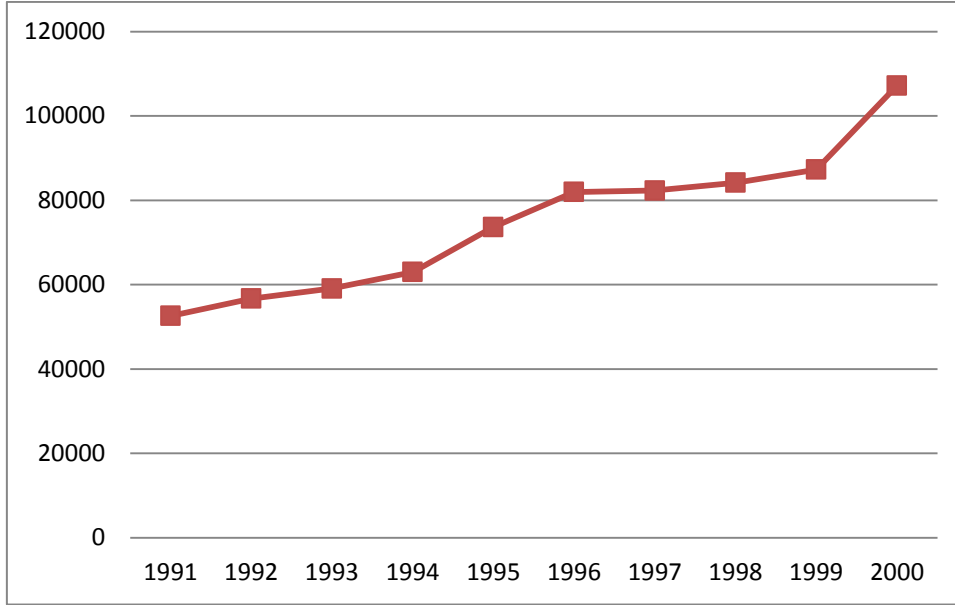
4-4-2- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (1991 - 2000):

جدول رقم (08) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (1991 - 2000)

%	المجموع	عدد حاملي الشهادات حسب المستويات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الأول	
7.03 %	52601	1693	2588	8515	37635	2170	1991
7.57 %	56677	2182	3488	9065	40479	1463	1992
7.90 %	59088	2123	3732	9158	42185	1890	1993
8.42 %	63002	3596	6466	10388	41131	1421	1994
9.84 %	73645	8370		12703	51121	1451	1995
10.95 %	81956	10794		15065	55519	578	1996
11.00 %	82309	4720	8175	13925	54979	510	1997
11.25 %	84178	4048	9765	16009	53898	458	1998
11.66 %	87273	4033	10331	17644	54539	726	1999
14.33 %	107194	4659	12068	23275	66404	788	2000
99.95 %	747923	-	-	135747	497890	11367	المجموع

المصدر: : Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, juin 2013, Op. cit



شكل رقم (08) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني خلال الفترة (1991 – 2000)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في تزايد مستمر خلال هذه الفترة (1991 – 2000)، على الرغم من ان هذه الفترة خاصة نوعا ما وهذا نظرا لما شهدته من احداث اثرت على كافة المجالات، مما استدعى تسميتها بالعشرية السوداء، فقد كان يقدر عدد حاملي الشهادات بـ 52601 حامل للشهادة سنة 1991، وهو ما يعادل نسبة 7.03 %، ليرتفع ويصبح 107194 حامل للشهادة سنة 2000، وهو ما يعادل نسبة 14.33 %، لكن وتيرة الزيادة كانت متفاوتة خلال سنوات هذه الفترة. كما يلاحظ ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات وربما يرجع هذا إلى ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي.

2-5-2- التكوين المهني في الجزائر خلال الفترة (2001 - 2016):

2-5-2-1- وضعية التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

عرفت هذه الفترة اصلاح المنظومة التربوية بشكل عام، وفقا لما تم اعتماده في مجلس الحكومة لسنة 2002، وهذا ما اثر على سياسة قطاع التكوين والتعليم المهنيين، التي كانت واضحة من خلال الأهداف المسطرة، وزاد من اهميته، وخلال هذه الفترة فقد كانت حصيلة القطاع كما يلي:

- ارتفع عدد مؤسسات التكوين من 725 إلى 1087
- ارتفع عدد مناصب التكوين من 184190 إلى 274155
- ارتفع عدد المكونين من 9350 إلى 14644

- ارتفع عدد المتكويين من 303564 إلى 521513
- ارتفع عدد خريجي التكوين المهني من 86388 768875
- بلغ عدد تخصصات مدونة الشعب المهنية 422 تخصصا موزعا على 22 شعبة مهنية
- بلغ تعداد الاشخاص المعاقين المكونين 22586 منهم 8823 اناث
- تكوين 13681 شخص في المؤسسات العقابية منهم 5639 اناث
- تم تكوين 59500 امرأة مأكثة بالبيت
- بلغ عدد العمال المتكويين في اطار الشراكة 67772 عامل¹.

2-5-2- اهداف التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

ان الاصلاح الذي عرفته المنظومة التربوية اثر بشكل كبير على السياسة التي اتبعها قطاع التكوين والتعليم المهنيين، حيث اسند هذا الاصلاح مهمة مزدوجة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين عن طريق وضع اهداف خاصة متعلقة بالتكوين والتعليم المهنيين تمثلت في:

- اعادة الاعتبار للمهن والحرف اليدوية خاصة في مجال البناء والزراعة
- تثمين المهن والحرف التقليدية
- ادخال مهن الاقتصاد الجديد القائم على المعرفة
- التكفل بالتكوين وتحسين مستوى الموارد البشرية
- تطوير التكوين المهني عن طريق التمهين
- التحسين المستمر لمستوى العاملين
- التكوين لصالح الاشخاص المعاقين جسديا بإنشاء ثلاث مراكز جهوية جديدة
- عصرنة الادارة وترشيد المال العام².

2-5-3- التطور التنظيمي للتكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2016):

- بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 2001 تم تنظيم مديريات التكوين المهني في الولايات، حيث حددت عدد المصالح بها من مصلحتين الى 04 مصالح وذلك حسب كل ولاية³.
- المصادقة على قانون سنة 2002 الذي يتضمن عدة احكام تتعلق بالتكوين المهني كوسيلة مفضلة للإدماج الاجتماعي والاقتصادي لهذه الفئات، هذه الفئات التي تعتبر كاملة الحقوق ومؤهلة للمشاركة بصفة مسؤولة في خلق الثروة.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

³- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 2001.

- بالإضافة إلى انماط التكوين الثلاثة وضع قطاع التكوين والتعليم المهنيين عدد من الاجهزة تسمح لكل فئات المجتمع بمزاولة التكوين وهي:
- **التكوين الجوّاري:** بفتح فروع منتدبة في الوسط الريفي تسمح للشباب القاطن في المناطق النائية الاستفادة من تكوين مهني.
- **التكوين لفائدة الشباب ذوي المستوى الدراسي المحدود:** موجه للشباب الذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا قبل حصولهم على شرط المستوى الدراسي الذي يمكنهم من متابعة التكوين.
- **التكوين لفائدة المرأة الريفية:** تم انشاؤه سنة 2004 يسمح للفتيات من اكتساب مؤهلات مهنية لتحسين ظروفهن الاجتماعية من خلال ممارسة مهنة منتجة والمشاركة في التنمية الوطنية .
- **جهاز محو الامية تاهيل:** موجه للأشخاص غير المتمدرسين يهدف إلى محو اميتهم وإكسابهم مؤهلات لإدماجهم مهنيا.
- **جهاز التكوين عن طريق المعابر:** يسمح للحاصلين على شهادة التكوين المهني بالانتقال إلى مستوى اعلى في نفس التخصص أو في تخصص آخر من نفس الشعبة المهنية.
- **تكوين الفئات ذات الاحتياجات الخاصة:** موجه للأشخاص المعوقين جسديا وكذا نزلاء المؤسسات العقابية قصد ادماجهم في الحياة الاقتصادية والاجتماعية.
- وفي سنة 2005 تم انشاء اولمبياد المهن والحرف بهدف اعطاء فرص للمتربصين لإظهار قدراتهم وإبداعاتهم، ولان المنافسة استحسنتها الجميع ضرب الموعد لأولمبياد ثاني فثالث فرباع ثم خامس وفي كل مرة كان التنافس اشد وكان الابداع سيد الموقف.
- بالإضافة إلى هذا فقد تم اضافة مسار جديد في هذا القطاع وهو التعليم المهني، وهو تعليم أكاديمي وتأهيلي في ان واحد، يدرس في معاهد التعليم المهني، به اختصاصات تقنية، حيث يوجه هذا النوع من التعليم إلى تلاميذ السنة الرابعة متوسط الناجحين في الطور ما بعد الاجباري، وتلاميذ السنة اولى ثانوي علوم وتكنولوجيا المعاد توجيههم، وينظم في طورين، سنتين لكل طور، ويتوج الطور الأول بشهادة التعليم المهني من الدرجة الأولى، اما الطور الثاني يتوج بشهادة التعليم المهني من الدرجة الثانية، مع امكانية التحضير لشهادة تقني سامي بعد اجتياز الطور الثاني.
- في افريل 2007 كانت الجلسات الوطنية للتكوين والتعليم المهنيين لتدعم مسار الاصلاحات من خلال دراسة ومناقشة عدة ملفات كبرى بمشاركة الشركاء الاقتصاديين والاجتماعيين.
- وفي فيفري 2008 كانت الندوة الأولى للتكفل بالشباب تحت الرعاية السامية للسيد رئيس الجمهورية **عبد العزيز بوتفليقة**، حيث اقترحت في توصياتها وضع اليات لمرافقة الشباب قبل واثناء وبعد التكوين¹.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

- وفي سنة 2008 تم تحديد القانون التوجيهي للتكوين والتعليم المهنيين وهذا بموجب القانون رقم 08 – 07 المؤرخ في 23 فيفري 2008¹.
- ابتداء من سنة 2008 تم تنظيم ندوات لمرافقة المرأة الماكثة بالبيت والمرأة الريفية سنويا من اجل تحسينها حول برامج التكوين المختلفة التي تسهل اندماجها الاقتصادي والاجتماعي
- وخلال هذه الفترة تم تنصيب خلايا للإرشاد والتوجيه على مستوى كل المؤسسات التكوينية، وهذا لمساعدة طالبي التكوين على الاختيار، بناء على تعليمات فخامة رئيس الجمهورية المقدمة خلال الندوة الوطنية حول التكوين في الرابع مارس 2009 في سيدي بلعباس، ولمتابعة مدى تنفيذ توصيات الندوة الأولى بالتكفل بالشباب تم تنظيم الندوة الثانية والثالثة².
- وفي نفس السنة تم تنصيب مجلس الشراكة للتكوين والتعليم المهنيين وكذا تحديد صلاحياته وهذا لتطبيق برنامج الاصلاحات وتكييف عروض التكوين مع احتياجات القطاع الاقتصادي، حيث يهدف هذا المجلس إلى تحديد سياسة وطنية للتكوين والتعليم المهنيين، وتقييم مدى تنفيذها على مستوى كل الولايات، وذلك بتنصيب لجان ولائية للشراكة تهدف لتطوير التشاور بين القطاعات وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 09 – 170 المؤرخ في 2 ماي 2009³.
- كما تم تحيين ومراجعة مدونة الشعب المهنية طبعة 2012، وهذا استجابة لاحتياجات الاقتصاد الوطني من اليد العاملة المؤهلة، حيث عرفت هذه الطبعة ادراجا لشعبتين جديدتين وهما شعبة المناجم والمحاجر وشعبة الصناعة النفطية، كما تم تعزيز شعب الفلاحة والفندقة والسياحة بإدخال تخصصات جديدة، واخرى متعلقة بالطاقات المتجددة⁴.
- وفي سنة 2012 تم تحديد قائمة النشاطات والخدمات التي يمكن ان تقوم بها المؤسسات العمومية ذات الطابع الاداري التابعة لقطاع التكوين والتعليم المهنيين بالإضافة الى مهامها الرئيسية، وهذا بموجب القرار المؤرخ في 18 أفريل 2012⁵.
- وفي سنة 2014 تم تحديد قواعد تنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية وسيرها وهذا حسب كل مجال، ففي مجال الدراسات والاعلام والتوجيه والمساعدة على الادمج المهني فهي مكلفة بـ:
✓ انجاز كل دراسة احادية او تحقيق على المستوى المحلي في مجال التكوين والتعليم.

¹- القانون رقم 08 – 07 المؤرخ في 23 فيفري 2008.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

³- المرسوم التنفيذي رقم 09 – 170 المؤرخ في 2 ماي 2009

⁴- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

⁵- القرار المؤرخ في 18 أفريل 2012

- ✓ اعداد وتعيين خريطة التكوين والتعليم المهنيين للولاية ومتابعة تنفيذها بالاتصال مع المصالح والهيئات المعنية.
- ✓ تنسيق ومتابعة النشاطات المرتبطة بالإعلام والتوجيه ودعم الادمج المهني.
- ✓ تنظيم وجمع ومعالجة ونشر المعلومات، لا سيما الاحصائية منها في مجال التكوين والتعليم المهنيين، وهذا بموجب المرسوم التنفيذي رقم 14 – 98 المؤرخ في 4 مارس 2014¹.
- وفي سنة 2015 تم تحديد وتنظيم مديريات التكوين والتعليم المهنيين في الولاية، وذلك بموجب القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015².
- في سنة 2016 تم تحديد التنظيم الداخلي لمراكز التكوين المهني والتمهين وهذا بناء على القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016³.
- اما في مجال الاعلام والاتصال فقد تم تطوير دعائم متعددة لإعلام الجمهور بما يوفره القطاع في مختلف التكوينات وذلك عن طريق :
- ✓ تنصيب مكاتب الاستقبال الاعلام والتوجيه على مستوى كل مؤسسات التكوين
- ✓ اشراك دور الشباب والحركات الجمعوية في الحملات الاعلامية والتحسيسية حول التكوين
- ✓ تنشيط حصص اذاعية وتلفزيونية
- ✓ تنظيم ابواب مفتوحة حول التكوين والتعليم المهنيين
- ✓ المشاركة في معارض الانتاج الجزائري والصالونات الخاصة بالمهنة⁴.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 14 – 98 المؤرخ في 4 مارس 2014

²- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015

³- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016

⁴- وزارة التكوين والتعليم المهنيين، فيلم وثائقي، مرجع سابق.

2-5-4- التطور الكمي للمتخرجين من التكوين المهني خلال الفترة (2001 - 2012):

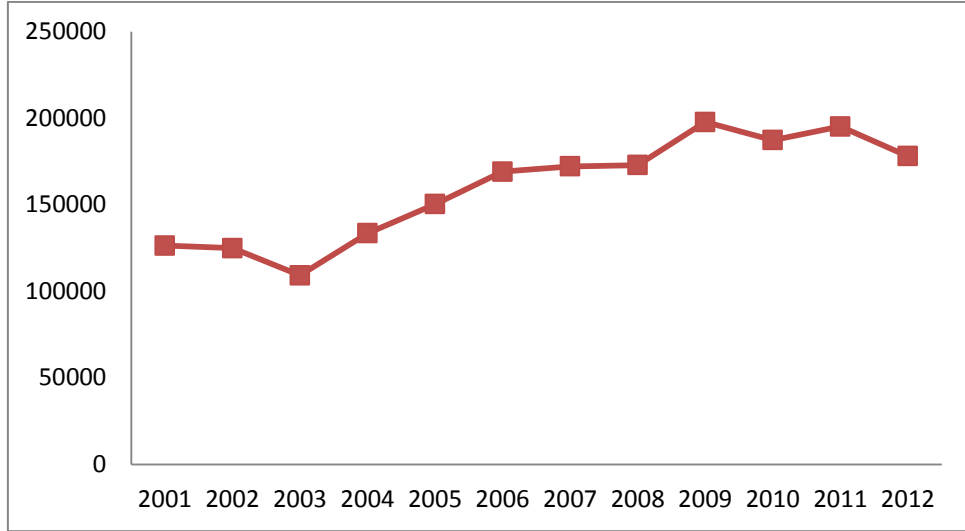
جدول رقم (09) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات

خلال الفترة (2001-2012)

%	المجموع	عدد حاملي الشهادات					السنة
		الخامس	الرابع	الثالث	الثاني	الاول	
6.59 %	126384	6656	14859	26135	77794	940	2001
6.51 %	124872	9873	13501	23989	76115	1394	2002
5.69 %	109164	10411	14198	26061	56714	1780	2003
6.96 %	133432	11727	13225	39941	65870	2669	2004
7.84 %	150250	11704	16065	50342	69317	2822	2005
8.82 %	169028	15310	14881	56302	80131	2404	2006
8.98 %	172091	17854	13543	44484	94274	1936	2007
9.02 %	172879	22422	15948	12177	121712	620	2008
10.31 %	197718	16352	17504	16442	146335	1085	2009
9.77 %	187266	23240	14179	27036	121704	1107	2010
10.18 %	195157	17484	17315	34626	124768	964	2011
9.29 %	178069	19177	12246	29270	115902	1474	2012
99.96 %	1916310	182210	177464	386805	1150636	19195	المجموع

المصدر: : Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels, juin

2013, Op. cit



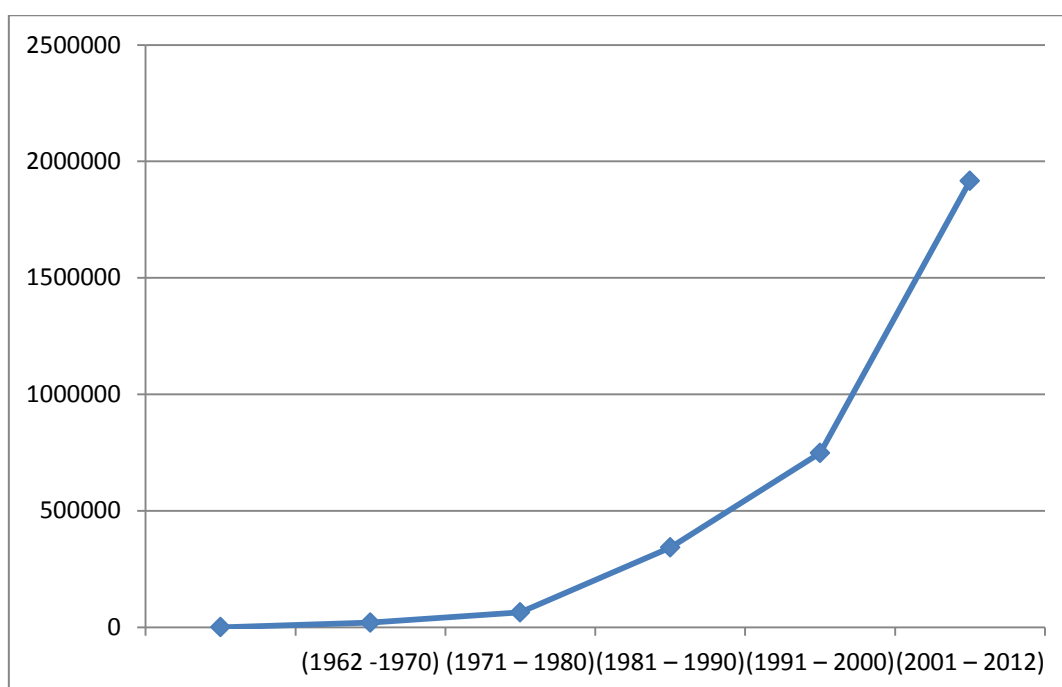
شكل رقم (09) يوضح تطور عدد حاملي شهادات التكوين المهني حسب المستويات خلال الفترة (2012 – 2001)

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يتبين لنا ان عدد حاملي الشهادات في المستوى الثاني اكبر بالنسبة لباقي المستويات، وربما يرجع هذا ان المستوى الثاني لا يتطلب مستوى دراسي عالي، مثل المستوى الرابع والخامس، كما نلاحظ ان خلال هذه الفترة هناك تزايد مستمر في عدد حاملي الشهادات ككل، لكن هذا التزايد يتخلله بعض التذبذب، حيث نجد ان عدده كان في سنة 2001 يقدر بحوالي 126384 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 6.59 %، لينخفض سنة 2003 ويصبح عددهم 109164 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 5.69 %، ليرتفع سنة 2009 ويصبح عددهم يقدر بحوالي 197718 حامل للشهادة بنسبة 10.31 %، ويرجع هذا الارتفاع الى الاهتمام المتزايد للدولة بهذا القطاع وكذا الاهداف المسطرة التي تسعى الى تحقيقها خلال هذه الفترة، ثم يرجع عددهم للانخفاض مرة اخرى سنة 2010، حيث اصبح عددهم 187266 حامل للشهادة، و قدرت نسبتهم بـ 9.77 %، ثم ارتفع سنة 2011 حيث اصبح عددهم حوالي 195157 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 10.18 %.

جدول رقم (10) يوضح تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012

الفترات	عدد حاملي الشهادات	%
(1970 - 1962)	20001	% 0.64
(1980 – 1971)	63645	% 1.41
(1990 – 1981)	342276	% 09.02
(2000 – 1991)	747923	% 13.13
(2012 – 2001)	1916310	% 37.81
المجموع	3090155	% 99.97

إعداد الباحثة



شكل رقم (09) يوضح تطور عدد حاملي الشهادات حسب الفترات من 1962 إلى 2012

وبصفة عامة فإننا نلاحظ ان عدد حاملي الشهادات منذ الاستقلال الى غاية سنة 2012 في تزايد مستمر، لكن وتيرة هذه الزيادة كانت متفاوتة خلال هذه الفترات، الا ان اكبر زيادة شهدتها الفترة (2001 –

(2012)، حيث قدر فيها عدد حاملي الشهادات حوالي 1916310 حامل للشهادة بنسبة قدرت بـ 37.81 %، ويرجع هذا الى التطور الذي شهده القطاع خلال هذه الفترة وكذا الاهتمام المتزايد به.

ثانيا- مهام التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني عنصرا أساسيا في تنمية الموارد البشرية، التي هي ضرورية للتنمية الاقتصادية، وهو بذلك يساهم في تحسين المعارف والمهارات التي تهدف إلى تعزيز الاعمال¹، وهو بهذا يعد احد اهم الانظمة التي يعتمد عليها المجتمع لتزويده باليد العاملة سواء المؤهلة أو غيرها، وهذا تبعا لاحتياجات سوق العمل، وهو بذلك يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة والتنمية الشاملة بصفة عامة، وعلى هذا الأساس فقد سطرت الوزارة الوصية اهم مهامه والتمثلة في:

- " ضمان يد عاملة تتميز بتكوين مهني مؤهلة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال التكوين الاقليمي والتكوين عن طريق التمهين
- ضمان تكوين تكميلي أو تحويلي لفائدة العمال والموظفين قصد تحسين مؤهلاتهم واثقان مهاراتهم بصفة متواصلة وفقا لمتطلبات سوق الشغل والتطور التكنولوجي
- تزويد المتعاملين الاقتصاديين والاجتماعيين بالموارد البشرية المؤهلة القادرة على التحكم في منصب الشغل
- تطوير وتحسين مردود المؤسسات الاقتصادية من خلال تحيين مستمر لمعارف ومؤهلات العمال وفق تطورات المهن
- ضمان تكوين مهني اولي لكل شخص يؤهله لشغل منصب عمل
- ترقية الفئات الخاصة للمجتمع قصد ادماجهم في الحياة العملية².

¹ - François de Lavergne et Julien Negre: **Quelle formation professionnelle pour quel développement dans les DOM ?**, agence française de développement, France, 2012, p : 09.

² - وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين: مهام وهيكل، نقلا عن الموقع http://www.mfp.gov.dz/AR/info_sept2014/brochure.pdf 23:00 على الساعة 2015/03/02

ثالثا- انماط وانظمة التكوين المهني:

1- انماط التكوين المهني

1-1- التكوين الإقامي:

يتم هذا النوع من التكوين في هياكل تكوين متخصصة ومجهزة لذلك، وهي مراكز التكوين المهني والتمهين ومعاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني¹، و يوجه هذا لكل الذين بلغوا سن 16 فما فوق، كما ينظم عن طريق الدروس المسائية، التي توجه خاصة لفئة العمال الراغبين في التكوين أو التأهيل قصد تحسين مستواهم الاجتماعي والمهني²، فالتكوين لا يعمل فقط على التكيف مع عروض العمل بل يعمل على تحسين المستوى العام للمعرفة الشاملة وبالتالي تحسين إنتاجية العاملين³. ويعتبر الاستاذ بوفلجة غياث هذا النوع من التكوين شكلا تقليديا في التكوين المهني، ويتم بشكله النظري والتطبيقي، حيث أن غالبية الملتحقين به هم من التلاميذ المتسربين من قطاع التربية سواء كان تسربهم إراديا أو لا إرادي⁴ *.

1-2- التكوين عن طريق التمهين:

ويسمى التكوين المزدوج، ويتم على جزأين، التكوين النظري في احد مؤسسات التكوين المهني والتكوين التطبيقي والذي يتم في المؤسسة⁵، ويتم هذا النوع من التكوين داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية في القطاعين العام والخاص، لكن تحت إشراف مؤسسات التكوين المهني، حيث تقدم هذه الأخيرة تكويننا نظريا مكتملا للمتكون⁶.

¹- امزيان جنقال: الدليل المنهجي في التكوين المهني- نعم ..لكن كيف؟، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003، ص: 09.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين: مهام وهياكل، مرجع سابق.

³ - Pierre cahuc et andré zylberberg: économie du travail « la formation des salaires et les déterminants du chômage , université de Boeck ,paris, 1996, p : 559.

* التسرب الإرادي هو هروب الطالب أو التلميذ من المدرسة بإرادته رغم أن له مكان في المدرسة إلا انه لا يريد الرجوع، أما التسرب اللاإرادي هو إقصاء الطالب قانونيا أو خروجه من المدرسة بسبب كبر سنه أو سوء أخلاقه.

⁴- بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، مرجع سابق ، ص: 91

⁵ - Frederic delacourt , Op. cit , p 84

⁶- بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، مرجع سابق ، ص: 92

إن الهدف من هذا النوع من التكوين هو إعطاء المتكون المتمهن تأهيل مهني بحيث يمارس المهنة مباشرة داخل ورش العمل أو المؤسسات الإنتاجية أو المصالح الإدارية، وبذلك يكون المتمهن قد اكتسب مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع¹.

لقد احدث هذا النمط من التكوين بموجب القانون رقم 81 - 01 المؤرخ في 27/06/1981، المعدل والمتمم بالقانون رقم 90 - 34 لمؤرخ في 15 ديسمبر 1990 والقانون رقم 2000 - 01 المؤرخ في 18 جانفي 2000، وقد وضعت عدة نصوص قانونية وتنظيمية تحدد طرق تنفيذه ومجال تطبيقه وكذا الامتيازات التي تمنحها الدولة².

1-3- التكوين عن بعد:

"ينظم هذا النمط من التكوين عن طريق المراسلة بواسطة المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، حيث يتحصل من خلاله المتربص على الدروس النظرية ويتبع بتجمعات دورية تهدف إلى التوفيق ما بين الجانب النظري والجانب التطبيقي، حيث يهدف هذا التكوين إلى:

- اكتساب تأهيل مهني متوج بشهادة دولة
- تحسين المستوى
- التحضير للامتحانات المهنية³

2- أنظمة التكوين المهني

1-2- تكوين المرأة الماكثة بالبيت:

وجه هذا النظام إلى المرأة الماكثة بالبيت، ولا يشترط مستوى تعليمي عالي، هدفه توفير فرص للنساء اللواتي يرغبن في تغيير وضعهن وتحسين مستوى معيشتهن من جهة، والمشاركة في التنمية من جهة أخرى⁴.

¹- امزيان جنقال، مرجع سابق، ص: 09.

²- بوروية نوار: "أهمية التدريب التقني والمهني المرتبط بعقود العمل في دعم جهود التنمية وتشغيل الشباب"، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، 15-17 نوفمبر 2009، نقلا عن الموقع:

http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Forums_and_conferences_Arabic_and_International/Algeria_15_17_11_09/Work_paper/8.pdf

³- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، مرجع سابق.

⁴- <http://www.genderclearinghouse.org/upload/Assets/Documents/pdf/Jihaz-taqouin.pdf>

2-2- التكوين في الوسط الريفي:

وهو نظام للتكوين موجه خاصة لفئات المناطق الريفية اللواتي لا يستطعن التنقل بعيدا بسبب خاصة العادات والتقاليد التي لا تسمح بتنقل الفتاة، ويهدف إلى تقريب التكوين إلى هذه الفئات خاصة التي تعيش في المناطق الريفية أو النائية، لذلك باشر قطاع التكوين المهني والتعليم المهنيين في فتح وحدات بيداغوجية مرتبطة اساسا بمراكز التكوين المهني والتمهين، وتعمل تحت سلطة مدير المركز¹.

2-3- نظام محو الامية - تأهيل:

" يتكفل هذا النظام بفئات الشباب التي لم تلتحق بمقاعد الدراسة للتعليم، ويهدف بذلك إلى محاربة اقضاء هذه الفئات الهشة، وهو مسار يجمع بين محو الامية واكتساب المعرفة لتعلم حرفة في الوسط المهني أو في مؤسسة التكوين المهني في سبيل تحقيق ادماجهم المهني والاجتماعي"².

2-4- تكوين الشباب من 16 / 20 سنة:

وهو نظام موجه إلى الشباب من 16 إلى 20 سنة ، يهدف إلى تقديم التأهيلات الضرورية للشباب لتمكينهم من الاندماج في عالم الشغل، حيث يعمل على تشجيع كل اشكال النشاط والاجراءات الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب سيما من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف، وجاء هذا النظام بتعاون وزارة التكوين والتعليم المهنيين مع وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي (الوكالة الوطنية للتشغيل)³.

2-5- التكوين عن طريق المعابر (المتواصل أو المستمر):

هو تكوين ينظم بعد الانتهاء من المرحلة الأولى من التعليم في المدرسة أو في الجامعة أو في العمل وذلك لتحديث المعارف والمهارات، أو لاكتساب المعرفة الجديدة والمهارات والخبرات⁴، حيث يمنح هذا النظام من التكوين للحاصلين على شهادة للتكوين المهني في تخصص معين وذات درجة معينة الفرصة للانتحاق بتكوين يسمح لهم اكتساب شهادة ذات درجة اعلى من السابقة سواء في نفس التخصص أو في نفس المهنة⁵،

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، مرجع سابق.

²- المرجع السابق.

³- المرجع السابق.

⁴- Josianne Bodart Senn, Regula Schröder-Naef: Examen thématique de l'apprentissage des adultes, Rapport de base, OCDE, Suisse, 2000, p : 04.

⁵- المرجع السابق.

ان الغرض من هذا النوع من انظمة التكوين هو السماح للعمال أو الافراد بصفة عامة بالتكيف مع تغير تقنيات وظروف العمل، من خلال الوصول إلى مستويات مختلفة من الثقافة والمؤهلات المهنية¹.

2-6- التكوين التحضري:

هذا النوع من التكوين هو تكوين اولي في احدى التخصصات المهنية، موجه إلى الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب، قبل ادماجهم في فروعهم، وتتراوح مدته ما بين 06 إلى 12 شهرا².

¹- Didier Paquelin et autre : les TIC comme outils au service de la formation professionnelle, observatoire des territoires numériques, balma :

[http://oten.fr/IMG/pdf/Les TIC comme outils au service de la formation professionnelle-Etude IRISOTeN 2008-2.pdf](http://oten.fr/IMG/pdf/Les_TIC_comme_outils_au_service_de_la_formation_professionnelle-Etude_IRISOTeN_2008-2.pdf)

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، مرجع سابق.

رابعاً- مدونة الشعب المهنية ومستويات التأهيل:

1- مدونة الشعب المهنية:

" تعتبر المدونة الاطار المرجعي الذي تبنى عليها عروض التكوين، كما تعد المدونة أداة ضبط وتوجيه وتخطيط للتخصصات التي يجب برمجتها على المدين المتوسط والبعيد لتلبية احتياجات القطاع الاقتصادي من اليد العاملة المؤهلة، كما تعد ايضا بمثابة أداة تسيير وتوحيد واعلام، فهي المرجع الوحيد لاثبات المؤهلات والكفاءات التي تحددها شهادات الدولة حسب التنظيم الساري المفعول ...، تكتسي مدونة تخصصات التكوين المهني طابعا وطنيا، هذا الطابع الوطني يجد تبريره في كون هذه الأخيرة تشكل أداة مرجعية وقانونية للتكوينات وشهادات التكوين المهني المتوجة لها ...، ويتم اثرها بهدف تحقيق التكيف الدائم لعروض التكوين مع الاحتياجات من اليد العاملة المؤهلة للقطاعات المستخدمة"¹.

ان آخر مدونة هي طبعة 2012، وهي حصيللة اثرات مدونة الشعب المهنية وتخصصات التكوين المهني طبعة 2007، حيث تهيكل في شكل انماط تكوينية وتغطي 22 شعبة مهنية، منها شعبتين جديدتين (المناجم والمحاجر، الصناعات النفطية)، وتضم 422 تخصصا منها 123 تخصصا مدرجة (جديدة وقديمة) كما هو موضح في الجدول ادناه:

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، نقلا عن الموقع: [http://isgo-](http://isgo-dz.com/wp-content/uploads/2013/12/-Finale-2012.pdf) بتاريخ 2015/03/23 على الساعة 19:42

الفصل الثالث: نظام التكوين المهني في الجزائر

جدول رقم (11) يبين الشعب والتخصصات المدرجة في مدونة تخصصات التكوين المهني طبعة 2012

الرقم	رمز الشعبة	تسمية الشعبة	عدد التخصصات الجديدة	عدد التخصصات المعاد ادراجها	المجموع
01	AGR	الفلاحة	04	14	18
02	AIG	الفنون والصناعة المطبعية	02	01	03
03	ART	الحرف التقليدية	01	05	06
04	BAM	الخشب والتأثيث	00	00	00
05	BTP	البناء والاشغال العمومية	03	08	11
06	CIT	الكيمياء الصناعية والتحويلية	01	01	02
07	CML	الانشاءات المعدنية	02	03	05
08	CMS	الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية	00	05	05
09	CPX	الصناعة الجلدية	00	03	03
10	ELE	الكهرباء - الالكترونىك - الطاقة	12	09	21
11	HTE	صناعة الالبسة والانسجة	00	03	03
12	HTO	الفندقة والسياحة	01	02	03
13	IAA	صناعة الاغذية الزراعية	00	01	01
14	INF	المعلوماتية	00	03	03
15	INP	الصناعات النفطية	07	00	07
16	MEE	مهن البيئة والمياه	02	00	02
17	MES	حرف الخدمات	00	02	02
18	MIC	المناجم والمحاجر	13	00	13
19	MME	ميكانيك المحركات والاليات	04	02	06
20	PEC	الصيد البحري وتربية المائيات	02	02	04
21	TAG	تقنيات الادارة والتسيير	00	04	04
22	TAV	تقنيات السمعى البصرى	00	01	01
					المجموع
			54	69	123

المصدر: وزارة التكوين والتعليم المهنيين

2- مستويات التأهيل:

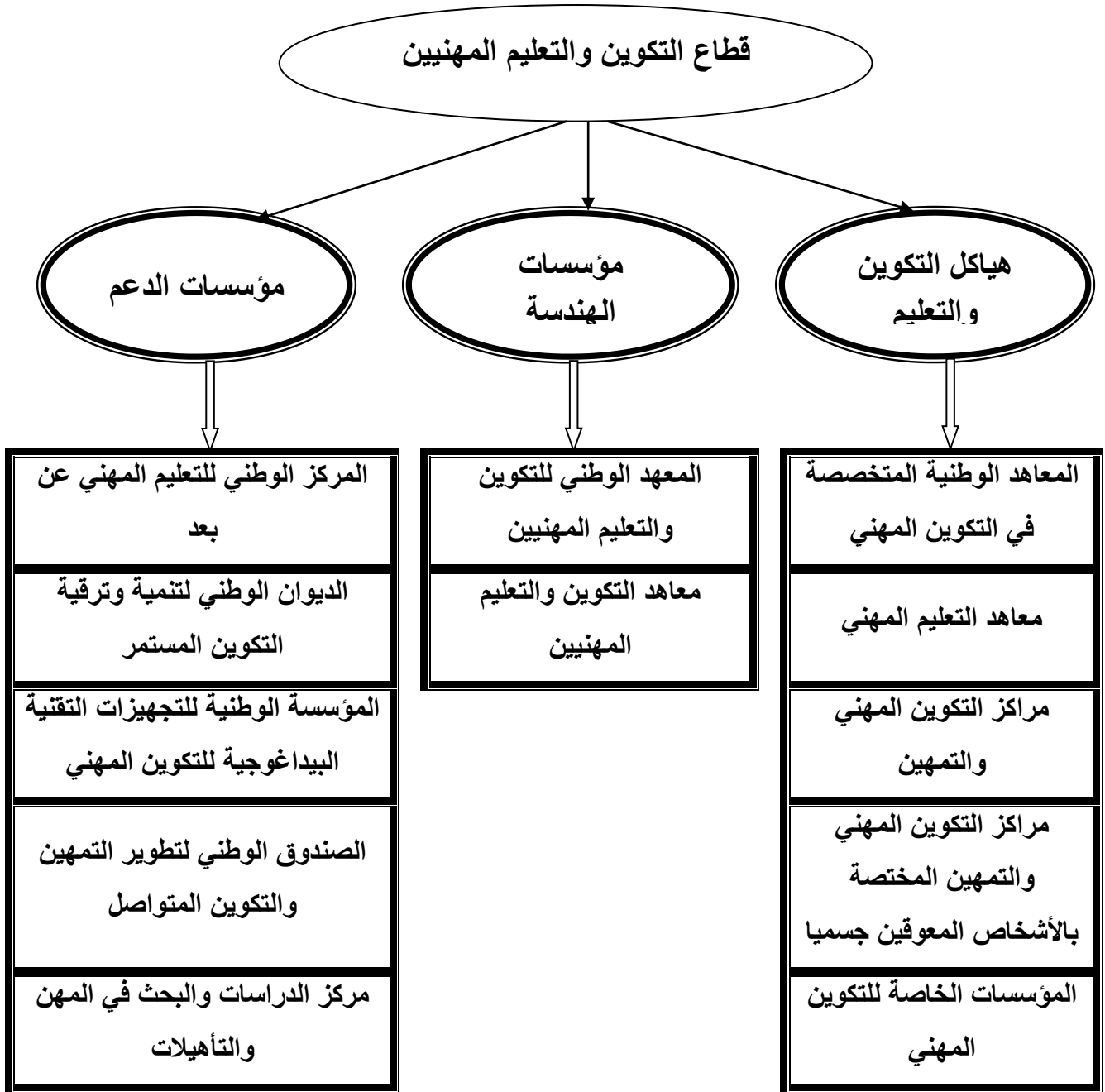
يقدم التكوين المهني مستويات تأهيل مختلفة ومتنوعة حسب المستوى الدراسي للطلبة، لكنها محدودة، ويتوج كل منها بشهادة دولة، وهذه المستويات عددها خمس نوجزها في الجدول ادناه:

جدول رقم (12) يبين مستوى التأهيل ومستوى القبول ومدة التكوين والشهادة

الشهادة	مدة التكوين	مستوى القبول	مستوى التأهيل
شهادة التكوين المهني المتخصص	12 شهرا	مستوى دراسي محدود	م1: عامل متخصص
شهادة الكفاءة المهنية	12 شهرا إلى 18 شهرا	السنة الرابعة متوسط/ 3 اساسي	م2: عامل مؤهل
شهادة التحكم المهني	18 شهرا إلى 24 شهرا	السنة اولى ثانوي	م3: عامل عال التأهيل
شهادة تقني	24 شهرا	السنة الثانية ثانوي	م4: تقني
شهادة تقني سامي	30 شهرا	السنة الثالثة ثانوي	م5: تقني سامي

المصدر: بوروية نوار، مرجع سابق

خامسا- التنظيم الهيكلي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر:



شكل رقم (11) يوضح التنظيم البيداغوجي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر من تصميم الباحثة

1- شبكة هياكل التكوين والتعليم المهنيين:

يتوفر قطاع التكوين والتعليم المهنيين على شبكة كبيرة من الهياكل، حيث قدرت بأكثر من 1226 بين مؤسسة وهيكل موزعين على كما يلي:

1-1- المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني:

تتميز بطابعها الوطني، حيث تخصص هذه المعاهد في واحدة من الشعب المهنية، وهي مكلفة بضمان تكوينات في المستوى الخامس الذي يتوج بشهادة تقني سامي، وتحتوي على ملحقات وفروع منتدبة، ونجدها في اغلب الولايات.

1-2- معاهد التعليم المهني:

هذه المعاهد موجهة اساسا لاستقبال التلاميذ المقبولين في الطور ما بعد الالزامي الموجهين من وزارة التربية الوطنية¹.

1-3- مراكز التكوين المهني والتمهين:

تم انشاؤها بناء على المرسوم رقم 74 - 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974، ومركز التكوين المهني هو مؤسسة عمومية ذات طابع اداري وشخصية مدنية واستقلال مالي²، تعتبر هذه المراكز الشبكة القاعدية لمنظمة التكوين المهني وهي ذات طابع محلي، نجدها موزعة على 48 ولاية، مكلفة بضمان تكوينات في المستويات من الأول إلى الرابع، تتوفر على ملحقات وفروع منتدبة تهدف اساسا إلى تقريب عروضها التكوينية من طالبي التكوين³.

1-4- مراكز التكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعاقين جسميا:

وجدت هذه المراكز خصيصا للتكفل ببعض الفئات الخاصة (المعاقين جسميا)، وعددها اربعة توجد في الولايات التالية (الجزائر العاصمة، غليزان، بومرداس، الأغواط)، والمركز الخامس في طور الانجاز بولاية سكيكدة.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، مرجع سابق.

²- المرسوم رقم 74 - 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974

³- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، مرجع سابق.

1-5- المؤسسات الخاصة للتكوين المهني:

- يبلغ عدد المؤسسات الخاصة للتكوين المهني 633 مؤسسة، تقدم في مجملها تكوينات في الشعب والتخصصات التالية: الاعلام الالي، المحاسبة، التسويق، الحلاقة والتزيين، السياحة، وتتوج هذه التكوينات اما: - بشهادة دولة مسلمة من طرف وزارة التكوين والتعليم المهنيين، وهذا من خلال مشاركة متربصي المؤسسات الخاصة في الامتحانات المنظمة من طرف مؤسسات التكوين المهني.
- أو بشهادة تأهيلية متعلقة بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني، بالنسبة للتكوينات التأهيلية¹.

2- مؤسسات الهندسة البيداغوجية:

2-1- المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين:

- مقره في الجزائر العاصمة، ذو طابع وطني، وقد اسندت له بعض المهام نذكر منها:
- تصميم منهجيات اعداد برامج التكوين والتعليم المهنيين تتطابق مع مختلف انماط التكوين
- ترقية مناهج وطرق التعليم والتمهين وتطويرها
- اجراء الدراسات والبحوث المتعلقة بالطرق البيداغوجية ومحتويات البرامج والوسائل التعليمية

2-2- معاهد التكوين والتعليم المهنيين:

- عددها ستة معاهد وهي متخصصة حسب الشعب المهنية، وهي موزعة على ستة ولايات، وهذه المعاهد هي:

- معهد بئر خادم موجود بالجزائر العاصمة، متخصص في تقنيات الادارة والتسيير، الحرف التقليدية
- معهد عنابة متخصص في الانشاءات المعدنية، الانشاءات الميكانيكية والصناعة الحديدية
- معهد المدية متخصص في ميكانيكا المحركات والاليات
- معهد ورقلة متخصص في الزراعة وصناعة الاغذية الزراعية
- معهد سطيف متخصص في البناء، الاشغال العمومية والبيئة
- معهد سيدي بلعباس متخصص في الكهرباء، الإلكترونيك والتبريد

وقد اسندت لهذه المعاهد جملة من المهام التي تقوم بها، نذكر منها:

- ضمان التكوين وتحسين المستوى واعادة تأهيل المكونين ومستخدمي التسيير واعوان الصيانة لمؤسسات التكوين المهني

- المشاركة في انجاز البرامج البيداغوجية وتحسينها¹.

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، مرجع سابق.

3- مؤسسات الدعم:

3-1- المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد:

وهو مركز وطني يتكون من تسعة مديريات جهوية، وتوجد هذه المديريات في الولايات التالية: الجزائر، الشلف، بشار، سطيف، عنابة، قسنطينة، ورقلة، وهران، تيزي وزو².

حيث يضمن هذا المركز تكوينات مكيفة لمختلف العمال وخاصة اولئك المستفيدين من منحة البطالة، والنساء الماكثات بالبيت وذوي الاحتياجات الخاصة خاصة المعاقين حركيا³، ومن بين المهام الأساسية للمركز ما يلي:

- التكوين بالمراسلة في مختلف التخصصات للتحضير للامتحانات والمسابقات المنظمة من طرف المؤسسات العمومية للتكوين
- القيام بعمليات تكوين وتحسين المستوى وإعادة التأهيل لفائدة الهيئات العمومية والمؤسسات
- تنظيم دورات تكوينية وتربصات تطبيقية⁴.

3-2- الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر:

يسهر الديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر على:

- ضمان تطوير وترقية التكوين المستمر
- التدعيم البيداغوجي والتقني للمؤسسات الاقتصادية في اطار برنامج التكوين والرسكلة لفائدة العمال والموظفين
- تنظيم وانجاز حصيلة الكفاءات حسب طلبات كل من الافراد والمؤسسات الاقتصادية العمومية والخاصة والمستخدمين العموميين والخواص.

3-3- المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني:

تتكفل المؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني بالمهام الآتية:

- اقتناء وتوزيع وتركيب التجهيزات والادوات الموجهة لمؤسسات التكوين المهني.
- التنظيم والمراقبة التقنية لصيانة التجهيزات.
- تزويد مؤسسات التكوين المهني بقطع الغيار الضرورية للصيانة.
- المساهمة مع مؤسسات الدعم التقني والتربوي في اعداد وتكييف برامج ومخططات التجهيز.
- التكفل بتجديد التجهيزات حسب الاحتياجات والوسائل المتوفرة.

¹- المرجع السابق.

²- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، المرجع السابق.

³- بوروية نوار، مرجع سابق.

⁴- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهياكل، مرجع سابق.

3-4- الصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل:

- ان المهمة الأساسية للصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل هي تطوير التمهين والتكوين المتواصل، كما يتكفل ببعض المهام التالية:
- تسيير الموارد المالية الموضوعة تحت تصرفه.
 - دراسة وفحص مشاريع برامج التكوين المفتوحة للتمويل من طرف الصندوق.
 - ابداء الرأي حول مشاريع برامج التكوين عن طريق التمهين والتكوين المتواصل المفتوحة للتمويل والمقدمة طبقا للقوانين المحددة.

3-5- مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات:

- يقوم مركز الدراسات والبحث في المهن والتأهيلات بعدة مهام نذكر منها ما يلي:
- اعداد دراسات وانجاز بحوث حول تطور المهن والحرف والتأهيلات من جهة، وحول الاندماج المهني من جهة أخرى.
 - اعداد دراسات وانجاز بحوث حول شروط اقتناء التأهيلات من خلال انماط التكوين المهني وأنظمتها المختلفة.
 - اعداد ووضع نظام مراقبة ومتابعة خريجي قطاع التكوين والتعليم المهنيين.
 - اعداد كل الدراسات وانجاز جميع البحوث التي من شأنها ان تقدم الفائدة لصالح قطاع التكوين والتعليم المهنيين¹.

خلاصة:

يعتبر التكوين المهني في الجزائر نظام يعمل ويساعد على تأهيل الفرد واكسابه مهارات تساعده على الولوج لعالم الشغل، لذلك كان لزاما على الجزائر الاهتمام به، لكن تجدر الاشارة إلى التكوين المهني في الجزائر كان مرتبنا ارتباطا وثيقا بالنظام التربوي، ليستقل بذاته فيما بعد.

لقد مر التكوين المهني في الجزائر بعدة مراحل، حيث وجد قبل الاحتلال الفرنسي، اي قبل سنة 1830، غير انه لم يكن منظم ولم تكن له اماكن خاصة به، بل كان يؤخذ مباشرة أي عن طريق المباشرة العملية للمهن المختلفة، حيث كان الصغار يتعلمونها من الكبار، وذلك عن طريق التقليد والمحاكاة والممارسة العملية الطويلة، اما في عهد الاستعمار فقد كان تكوين مهني موجه للكبار، خاضع اداريا لمسؤولية نيابة مديرية العمل التابعة لرئاسة الحكومة الفرنسية، وكان موجه للشباب ابتداء من 17 سنة ومدته 45 يوما إلى ستة اشهر، وهذا حسب ما تتطلبه طبيعة المهنة التي سيوجه اليها الشباب، ويتم خلال هذه الفترة المحددة - من 45 يوما

¹- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين مهام وهيكل، المرجع السابق.

إلى 6 أشهر - تعليم المعارف التقنية الضرورية والاساسية لممارسة مهنة معينة، ليوجه سنة 1945 للأطفال، لكن ما تبينه الاحصائيات ان حظ الاطفال الفرنسيين اضعافا مضاعفا من حظ الاطفال الجزائريين، غير ان قيام الثورة غير بعض الشيء من سياسة فرنسا، وجاء ما يسمى ببرنامج سوستيل، اما بعد الاستقلال فقد وجدت الجزائر نفسها أمام وضع اقتصادي واجتماعي وثقافي منهار، تجلت معالمه في تفشي الامية والجهل وانتشار الأمراض وقلة البنى التحتية، ونقص في الموارد المالية والبشرية التي تكون في مستوى تحدي الأوضاع، وكان مستقبل البلاد في ذلك الوقت متوقفا على الطريقة المثلى التي ستتبناها الجزائر لمواجهة هذا الإرث الذي اتسم بضعف الاقتصاد الوطني، ومع ذلك نجد ان التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال مر بعدة مراحل اختلفت فيها الأهداف والأولويات من مرحلة لأخرى، وتميزت كل فترة بجملة من الخصائص، وتبلورت عن هذه المراحل مكتسبات معنوية ومادية وبيداغوجية، تحسب للقطاع أحيانا وتحسب عليه أحيانا أخرى.

يعد التكوين المهني في الجزائر احد اهم الانظمة التي تعمل على تزويد المجتمع باليد العاملة سواء المؤهلة أو غيرها وهذا تبعا لاحتياجات سوق العمل، وهو بذلك يساهم في وهو بذلك يساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية بصفة خاصة والتنمية الشاملة بصفة عامة، وعلى هذا الأساس فقد اوكلت لقطاع التكوين المهني بعض المهام لتحقيق الأهداف المرجوة منه.

لقد تعددت انماط التكوين المهني وأنظمتها، وذلك حسب الحاجة، حيث نجد ان هناك ثلاثة انماط هي: التكوين الاقامي والتكوين عن طريق التمهين والتكوين عن بعد، أما أنظمتها فقد تعددت حسب الفئة الموجه اليها النظام فنجد: تكوين المرأة الماكثة بالبيت والتكوين في الوسط الريفي ونظام محو الامية وتكوين الشباب من 16 إلى 20 سنة والتكوين عن طريق المعابر والتكوين التحضيري.

اما فيما يخص مدونة الشعب المهنية فنجدها ثرية من حيث الشعب والتخصصات، وآخر مدونة هي مدونة طبعة 2012 التي هي حصيلة اثناء مدونة الشعب المهنية طبعة 2007، يقدم التكوين المهني من خلالها مستويات تأهيل مختلفة ومتنوعة حسب المستوى الدراسي للطلبة، حيث نجد خمس مستويات يتوج كل منها بشهادة.

ان قطاع التكوين المهني في الجزائر يتوفر على شبكة واسعة من الهياكل موزعين كما يلي:

- هياكل للتكوين والتعليم المهنيين: وتتكون من معاهد وطنية متخصصة في التكوين المهني ومعاهد التعليم المهني ومراكز للتكوين المهني ومراكز للتكوين المهني والتمهين المختصة بالأشخاص المعوقين جسميا ومؤسسات خاصة للتكوين المهني.

- مؤسسات الهندسة: وتتكون من المعهد الوطني للتكوين والتعليم المهنيين ومعاهد التكوين والتعليم المهنيين.

- مؤسسات الدعم: وتتكون من المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد والديوان الوطني لتنمية وترقية التكوين المستمر والمؤسسة الوطنية للتجهيزات التقنية البيداغوجية للتكوين المهني والصندوق الوطني لتطوير التمهين والتكوين المتواصل ومركز الدراسات والبحث في المهني والتأهيلات.

الفصل الرابع: الادمج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

تمهيد

أولاً: سياسة التشغيل في الجزائر

ثانياً: اجهزة وبرامج الادمج المهني في الجزائر

ثالثاً: الابعاد السوسيو اقتصادية للإدمج المهني

رابعاً: علاقة التشغيل بالتكوين المهني

خلاصة

لقد عرف قطاع التشغيل في الجزائر برامج تشغيلية عديدة، لكن هذه الأخيرة اعلنت فشلها، من خلال تزايد اعداد البطالة، حيث لم تستوعب هذه البرامج الكم الهائل من الخريجين سواء من الجامعة أو من مؤسسات التكوين المهني أو من مؤسسات التربية، لذلك لجأت الحكومة الجزائرية مؤخرا إلى سياسة جديدة اصلاحية، اعتمدت فيها على برامج تشغيلية موجهة للشباب، منها برامج الادماج المهني لحاملي الشهادات، وذلك من اجل تدارك الوضع وتصحيح ما يمكن تصحيحه.

وفي هذا الفصل سنحاول التعرف على هذه البرامج التي جاءت بها السياسة الاصلاحية، من خلال التعرف على سياسة التشغيل في الجزائر، لنخرج بعدها على اجهزة وبرامج الادماج المهني في الجزائر، والابعاد السوسيو اقتصادية للإدماج المهني، لنختم الفصل بعلاقة التشغيل بالتكوين المهني.

اولا- سياسة التشغيل في الجزائر من 1962 إلى 2012:

1- تعريف سياسة التشغيل:

ان مفهوم سياسة التشغيل مكون من مصطلحين: " سياسة " و " تشغيل "، ولتحديد تعريف واضح المعالم يجب تعريف كلا المصطلحين:

1-1- تعريف السياسة:

السياسة تعني "وعاء فكري يحدد خطط وآليات تحقيق الأهداف الإستراتيجية للتدريب وإجراءاته"¹.

ويرى صبحي حموي ان مصطلح سياسة يقصد به " مجموعة من الاجراءات الإدارية والتدابير التنظيمية "².

والسياسة في قطاع التشغيل تعني " المبادئ والقواعد والخطوط العريضة التي يتم وضعها او تبنيها من قبل جهات التشغيل والتدريب والتعليم المهني والتقني للوصول الى غايات بعيدة المدى "³.

1-2- تعريف التشغيل:

التشغيل يعني " الطرق والكيفيات وكذا الشروط التي تمكن من الولوج الى سوق العمل او الخروج منه، بالإضافة الى المكانة المصاحبة والملازمة لمضمون وطبيعة العمل الممنوح "⁴.

¹ http://www.arabvet.net/index.php?page_id=97

² صبحي حموي: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000، ص: 721.

³ منظمة العمل الدولية: مسرد مصطلحات، 2015، ص: 35، نقلا عن الموقع

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf

⁴ دحماني محمد ادريوش: اشكالية التشغيل في الجزائر(محاولة تحليل)، اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة، فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012-2013، ص: 42.

وعليه فان سياسة التشغيل هي " الاسلوب الذي يتبناه المجتمع ازاء توفير فرص العمل للقوى العاملة المتاحة، وفي اعداد وتكوين افرادها، وفي تنظيم العلاقات بين العمال وارباب العمل (افرادا كانوا أو شركات أو مؤسسات عامة وخاصة)، عن طريق التعليمات والقواعد والقوانين، وتعكس سياسة التشغيل ايدولوجية النظام الاقتصادي-الاجتماعي القائم ونظرته إلى العمل وحق المواطن فيه"¹. كما تعرف سياسة التشغيل على انها " مختلف التدابير والاليات التي تعتمدها الحكومة في سبيل احداث مناصب شغل بشتى انماطها خلال فترة محددة، وتمثل هذه السياسة في الواقع الوجه المقابل لسياسة مكافحة البطالة "².

وعليه فسياسة التشغيل تعني جميع الخطط والاستراتيجيات والآليات والبرامج التي تضعها الهيئات الوصية في الدولة من أجل ادماج البطالين في سوق العمل، ويمكن القول أن سياسة التشغيل في الجزائر ما هي إلا انعكاس للسياسة العامة للدولة، وبالتالي فهي انعكاس لإيديولوجية النظام السائد، وعليه يمكن أن نميز بين أكثر من سياسة للتشغيل في الجزائر قد انتهجت من 1962 إلى يومنا هذا، تنوعت خلالها اليات وبرامج التشغيل حسب الاهداف المحددة كل فترة.

2- البطالة في الجزائر:

1-2- تعريف البطالة:

تعرف البطالة بأنها " عدم توفر العمل لشخص راغب فيه مع قدرته عليه في مهنة تتفق مع استعدادة نظرا لحالة سوق العمل، وتحدده نسبة العمال المتعطلين قياسا إلى مجموع الأيدي العاملة "³، وعليه فالبطالة تخص الشخص الراغب في العمل رغم بحثه عليه. وتعرف بأنها " حالة عدم الاستخدام التي تستند إلى الأشخاص القادرين على العمل والذين ليست لهم فرص سانحة وهي من مظاهر التخصص في الإنتاج "⁴. كما تعرف على انها " ظاهرة اجتماعية تعبر عن العمالة الناقصة، وتتجسد في التفاوت بين العمل وسوق الإنتاج، تقوم هذه الظاهرة على كون شريحة من السكان القادرين على العمل ولا تجد عملا لها "⁵.

¹- بلقاسم سلاطنية، مرجع سابق، ص: 61.

²- رحيم حسين: "سياسات التشغيل في الجزائر (تحليل وتقييم)"، بحوث اقتصادية عربية، العددان 61-62، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، 2013، ص-ص: 132-151.

³- أحمية سليمان، مرجع سابق، ص: 94.

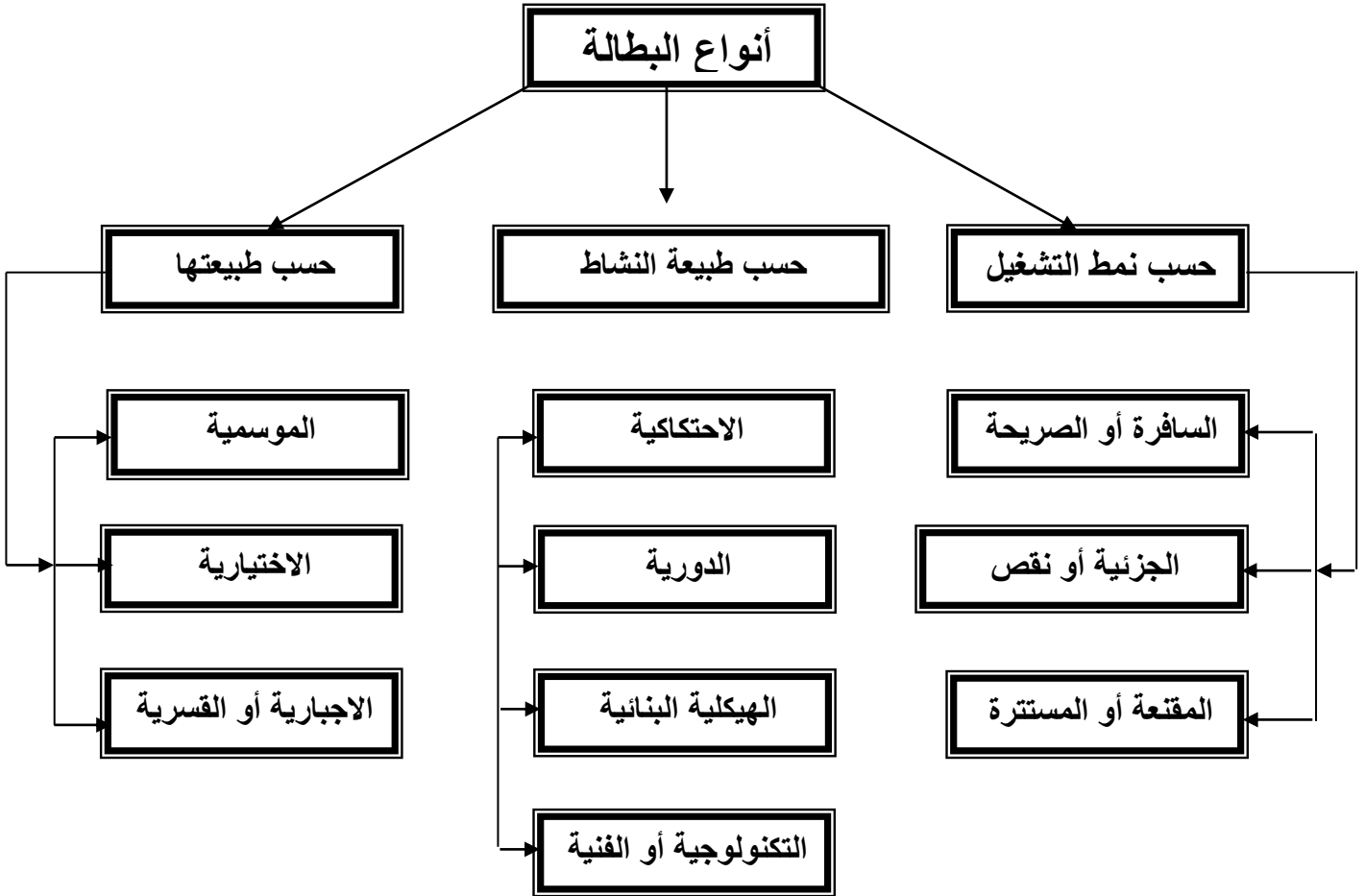
⁴- عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1990، ص: 494.

⁵- حميد الهاشمي: عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي، 2003، ص:

06، كتاب الكتروني، نقلا عن الموقع: www.nashiri.net

2-2- أنواع البطالة:

لا يشكل العاطلين عن العمل فئة متجانسة، وذلك لوجود اختلافات بينهم سواء من حيث الجنس أو السن أو المستوى الدراسي أو المؤهل العلمي ... الخ، لذلك تعددت أنواع البطالة، فمنهم من يقسمها على أساس الجنس ومنهم من يقسمها على أساس الريف أو الحضر ومنهم من يقسمها على أساس العمر ... إلى غير ذلك من الاسس، وقد اتفقت اغلب دراسات الباحثين سواء الاقتصاديين أو الاجتماعيين الذين تناولوا ظاهرة البطالة على ان أنواع البطالة ليست ثابتة أو نهائية، بل هي متغيرة ومتجددة باستمرار تبعاً لاهتمامات الباحثين، وبناءاً على معيار التصنيف المتبع في كل دراسة، كما يمكن تقسيمها وفقاً لمدة البطالة التي تعانيها الفئات المتعطلة، وحسب ابوكر محمد العيدروس يمكن تقسيم البطالة حسب التصنيفات التالية:¹



شكل رقم (12) يوضح رسم تخطيطي لتصنيفات وأنواع البطالة من تصميم الباحثة

¹- ابو بكر محمد العيدروس : قصة البطالة مشكلات وحلول، ط1، اشراف: علي عوض حمودة شراب، اعداد وتدقيق: فريد عمل يدابيد، مكتبة الملك فهد الوطنية، مكة المكرمة.2013، ص: 33.

2-2-1- التصنيف الأول حسب نمط التشغيل:

ووفقا لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى ثلاثة أنواع هي: البطالة السافرة أو الصريحة والبطالة الجزئية أو نقص التشغيل والبطالة المقنعة أو المستترة.

أ- البطالة السافرة أو الصريحة:

ويقصد بها " حالة التعطل الظاهرة التي يعاني منها جزء من قوة العمل المتاحة، اي وجود عدد من الافراد القادرين على العمل والراغبين فيه والباحثين عنه عند مستوى الاجر السائد دون جدوى "1، ولا تحدد مدتها الزمنية فقد تطول أو تقصر حسب ظروف الاقتصاد الوطني، وفي مرحلة الكساد الدوري الذي يصيب الدول المتقدمة يتزايد حجم ومعدل البطالة، اما البطالة السافرة في الجزائر فلها عدة اشكال كالبطالة الهيكلية وذلك في الصناعات الحديثة، والبطالة الموسمية خاصة في قطاعي الزراعة والمحروقات، وبطالة المتعلمين التي تزايدت بصورة كبيرة جدا خاصة بين خريجي الجامعات والمدارس والمعاهد².

ب- البطالة الجزئية أو نقص التشغيل:

ويقصد بها " الحالة التي يمارس فيها الشخص عملا، ولكن لوقت اقل من وقت العمل المعتاد أو المرغوب، ومن ثم فهي تتضمن في معناها الواسع وجود جماعة من الناس يعملون لساعات عمل أو ايام اقل مما هو مرغوب، ويعملون من خلال عقود تختلف عما هو مرغوب، ويعملون في اماكن غير مناسبة للتشغيل، كما يكون انتاجهم عادة اقل من الاعمال الأخرى، وتظهر بسبب الانتقال من وظيفة جديدة أو الحصول على اخلاء طرف من الوظيفة القديمة بلا عمل "3، وحسب تعريفات منظمات العمل الدولية فان البطالة الجزئية تعني " وجود افراد لا يعملون اكثر من ساعة وفي نفس الوقت لديهم استعداد للعمل ويبحثون عنه بشكل نشط ... البطالة ببساطة هر العجز عن الحصول على عمل مناسب رغم كون الافراد قادرا العمل ومستعدا له باحثا بالفعل عن عمل، أي عدم وجود فرص عمل مشروعة لمن توافرت له القدرة على العمل والرغبة فيه "4.

1- ابو بكر محمد العيدروس، المرجع السابق، ص: 33.

2- مدني بن شهرة: الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2008، ص: 236.

3- ابو بكر محمد العيدروس، المرجع السابق، ص: 34.

4- www.pdfactory.com

ج- البطالة المقنعة أو المستترة:

ويقصد بها " تلك الحالة التي يتكدس فيها عدد كبير من العمال بشكل يفوق الحاجة الفعلية للعمل، مما يعني وجود عمالة زائدة أو فائضة لا تنتج شيئا تقريبا، وبحيث اذا سحبت من اماكن عملها فان حجم الانتاج لن ينخفض"¹.

لقد عرف هذا النوع من البطالة اكثر في المجال الفلاحي، ومع تطور التحولات الاقتصادية والاجتماعية انتقلت هذه البطالة الى المدن عبر قنوات الهجرة الداخلية.

اما في الجزائر فإننا نجد ان هذا النوع من البطالة هو انعكاس لتزايد عرض العمل بمعدلات كبيرة نتيجة النمو الديمغرافي مما ادى الى فائض في العمل في قطاعات مختلفة، وأهم هذه القطاعات هو القطاع الفلاحي نظرا لخصوصيته، وكذا السياسة المتبعة في هذا القطاع منذ نهاية السبعينيات، ونجدها قد تفاقمت في قطاع الخدمات والمؤسسات العمومية، بسبب السياسة الاجتماعية التي اتبعتها الجزائر النابعة من افكار الحزب الواحد، وكذا تدخل النقابة في عملية التوظيف، والتوظيف العشوائي بقرارات مركزية (كتوظيف المجاهدين وذوي الحقوق وابناء الشهداء ...)².

2-2-2- التصنيف الثاني حسب طبيعة النظام الاقتصادي:

ووفقا لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى اربعة أنواع هي: البطالة الاحتكاكية والبطالة الدورية والبطالة الهيكلية البنائية والبطالة التكنولوجية أو الفنية.

أ- البطالة الاحتكاكية:

ويقصد بالبطالة الاحتكاكية تلك " البطالة التي تحدث بسبب التنقلات المستمرة للعاملين بين المناطق والمهن المختلفة، وتنشأ بسبب نقص المعلومات لدى الباحثين عن العمل، ولدى اصحاب الاعمال الذين تتوافر لديهم فرص العمل"³، أي الافتقار لحلقة الوصل بين طالبي العمل وعارضيه، مما لا يسمح بالتقاء جانب الطلب مع جانب العرض، وهناك عدد من الاقتصاديين من يعتقد بضرورة انشاء بنك معلومات خاص بعروض العمل وهذا من اجل التقليل من مدة البحث عن العمل التي تأخذ وقتا⁴.

ب- البطالة الدورية:

وقد اطلق عليها البطالة الدورية لارتباط البطالة بالدورة الاقتصادية، وتنتج بسبب التقلبات الدورية التي تصيب النشاط الاقتصادي والتجاري في الدولة، حيث انها تحدث عندما ينخفض الطلب

¹ - زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لاخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة،

المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998، ص: 29.

² - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 237.

³ - زكي رمزي، مرجع سابق، ص: 25.

⁴ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 235.

الكل على العمل في مواجهة عدم مرونة الأجور الحقيقية في الاتجاه النازل، وعليه ينظم مجموعة من العمال إلى العاملين العاطلين¹، ويمكن ان يرتفع معدل البطالة الدورية او ينخفض تبعا حسب الاقتصاد لكل دولة، حيث ينخفض في مرحلة الانتعاش الاقتصادي اين يسود الرواج، ويرتفع في مرحلة الانكماش الاقتصادي اين يسود الكساد².

ج- البطالة الهيكلية البنائية:

وهي البطالة التي تنتج بسبب تغيرات هيكلية تحدث في الاقتصاد الوطني، وهذه التغيرات قد تكون في هيكل الطلب على المنتجات، أو تغير اساسي في الفن التكنولوجي المستخدم، أو تغيرات سوق العمل نفسه، أو بسبب انتقال الصناعات إلى اماكن توظيف جديدة³، وبمعنى اخر فهي البطالة التي تنتج من خلال عدم التوافق بين فرص التشغيل المتاحة من جهة وبين مؤهلات وخبرات الافراد الباحثين عن العمل والراغبين فيه⁴.

د- البطالة التكنولوجية أو الفنية:

وينتج هذا النوع من البطالة بسبب استبدال اليد العاملة بالتكنولوجيا والآلات⁵، وقد زاد التقدم التكنولوجي الذي عرفته المجتمعات من حدثها.

2-2-3- التصنيف الثالث حسب طبيعتها الخاصة:

ووفقا لهذا التصنيف تقسم البطالة إلى ثلاثة أنواع هي: البطالة الموسمية والبطالة الاختيارية والبطالة الاجبارية أو القسرية:

أ- البطالة الموسمية:

وينتج هذا النوع من البطالة بسبب وجود فائض من العمالة عاطل عن العمل في مواسم محددة، ونجده خاصة في القطاع الفلاحي، حيث ان طبيعة النشاط الفلاحي موسمية، مما يتسبب في مشكلة وهي ضغط العمال الزراعيين المتعطلين على قطاعات الاقتصاد الأخرى في فترة التعطل، مما يؤدي بهم للزحف نحو المدن بحثا عن العمل⁶.

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 234.

² - محمد جلال مراد: "البطالة والسياسات الاقتصادية"، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، نقلا عن الموقع:

http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/mrad.pdf

³ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 234.

⁴ - محمد جلال مراد، مرجع سابق.

⁵ - ابو بكر محمد العيدروس، مرجع سابق، ص: 35.

⁶ - فكري احمد نعمان: النظرية الاقتصادية في الاسلام، ط1، دار القلم، دبي، 1985، ص: 114.

عرف هذا النوع في الجزائر خاصة في القطاع الفلاحي، هذا الاخير الذي يستغل الى حد كبير كثافة عالية من العمل، بالإضافة الى مجال السياحة في مواسم الاصطياف على الرغم من ان السياحة مهمة نسبيا من قبل الدولة¹.

ب- البطالة الاختيارية: "

وهي الحالة التي يتعطل فيها الفرد بمحض ارادته واختياره حينما يقدم استقالته عن العمل اما لعزوفه عنه أو تفضيله لوقت الفراغ، واما لأنه يبحث عن عمل افضل منه يوفر له اجرا اعلى وظروف عمل احسن، أو للانسحاب من سوق العمل بإرادته كجماعات التكفير والهجرة التي ترفض العمل في الحكومة².

ج- البطالة الاجبارية أو القسرية:

"وهي الحالة التي يتعطل فيها العامل بشكل قسري، اي من غير ارادته أو اختياره، وتحدث عن طريق تسريح العمل بشكل قسري، مع ان العامل راغب في العمل وقادر عليه وقابل لمستوى الاجر السائد، وقد تحدث البطالة الاجبارية عندما لا يجد الداخلون الجدد لسوق العمل فرصا للتوظيف على الرغم من بحثهم الجدي عنه وقدرتهم عليه وقبولهم لمستوى الاجر السائد"³.

2-2- احصاءات البطالة في الجزائر:

تعتبر البطالة من بين اهم المشاكل الاجتماعية والاقتصادية التي تعاني منها اغلب الدول ان لم تكن كلها، والجزائر من بين هذه الدول، حيث اصبحت البطالة بكل انواعها من سمات سوق العمل الجزائري، ومع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات بدأت البطالة الصريحة تظهر من خلال تشبع قطاعات المؤسسات الاقتصادية العمومية، وكذا تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، بالإضافة إلى تطبيق سياسة الاصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين حاملي الشهادات سواء من الجامعات أو من المعاهد، وقيام المؤسسات الاقتصادية العمومية بالتخلص من العمال سواء من خلال التقاعد المبكر أو المسبق، أو من خلال التسريح الجماعي لهم⁴، وفيما يلي احصائيات البطالة في الجزائر:

¹ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 234.

² - ابو بكر محمد العيدروس، مرجع سابق، ص: 36.

³ - المرجع السابق، ص: 36.

⁴ - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 204 - 205.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

جدول رقم (13) يوضح معدلات البطالة في الجزائر من سنة 1966 إلى غاية 2011

السنوات	1966	1977	1982	1983	1984	1985	1987	1989	1990
نسبة البطالة	% 32.9	% 22	% 16.3	% 13.1	% 8.7	% 9.7	% 21.4	% 18.1	% 19.7

السنوات	1991	1992	1995	1996	1997	2000	2001	2003
نسبة البطالة	% 21.2	% 23.8	% 28.10	% 25.9	% 26.41	% 28.89	% 27.30	% 23.7

السنوات	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
نسبة البطالة	% 17.7	% 15.3	% 12.3	% 13.8	% 11.3	% 10.2	% 10	% 10

المصدر: الديوان الوطني للإحصائيات

من خلال البيانات الموضحة في الجدول اعلاه يتضح لنا ان نسبة البطالة شهدت انخفاضا تدريجيا ابتداء من سنة 1966 اين كان معدل البطالة 32.9 % إلى غاية سنة 1984 اين وصل معدل البطالة إلى حوالي 8.7 %، وهذا ناتج عن السياسة التي اتبعتها الجزائر منذ الاستقلال في مجال التشغيل ومحاربة البطالة، ثم شهدت بعض التذبذب خلال فترة التسعينيات لتصل إلى اقصى حد سنة 2000 حيث بلغت 28.89 %، وهذا نظرا للظروف التي مرت بها الجزائر خلال العشرية السوداء، مما جعل خلق مناصب الشغل يتراجع بعض الشيء، ومع الاصلاحات التي عرفتها البلاد على مستوى الاقتصاد، خاصة فيما تعلق بسياسة التشغيل فقد انخفضت نسبة البطالة تدريجيا من 28.89 % في سنة 2000 إلى 10 % سنة 2011، وهذا التراجع في نسبة البطالة يرجع إلى التدابير والبرامج التي اتخذتها الدولة فيما يخص قطاع التشغيل.

3-2- اسباب البطالة في الجزائر:

حسب الدكتور مدني بن شهرة فان مشكلة البطالة ترجع إلى عدة اسباب يمكن اجمالها في

سببين هما:

أ- الاسباب الخارجية عن سيطرة الدولة: وقد تمثلت في:

- انخفاض اسعار المحروقات.

- الركود الاقتصادي في الدول النامية
 - انخفاض سعر الصرف مقارنة بانخفاض سعر الدولار الأمريكي في مواجهة العملات الأخرى.
 - تدهور شروط التبادل التجاري وارتفاع معدل النمو السكاني.
 - ب- **الاسباب التي تدخل في نطاق سيطرة الدولة:** وقد تمثلت في:
 - تراجع الدولة في التزامها بتعيين خريجي الجامعات والمعاهد.
 - عدم ملائمة المنظومة التعليمية والتكوينية مع متطلبات سوق العمل.
 - انخفاض النفقات الاستثمارية واستخدام فنون إنتاجية كثيفة لراس المال.
 - تسريعات العمل.
 - عدم الاهتمام بالبحث العلمي.
 - قصور تخطيط القوة العاملة مع سوء توزيع السكان.
- فبعض هذه الاسباب يؤثر في جانب الطلب على العمل فيما يؤثر البعض الآخر في جانب العرض، كما قد يؤثر البعض منهما على كلا الجانبين¹.

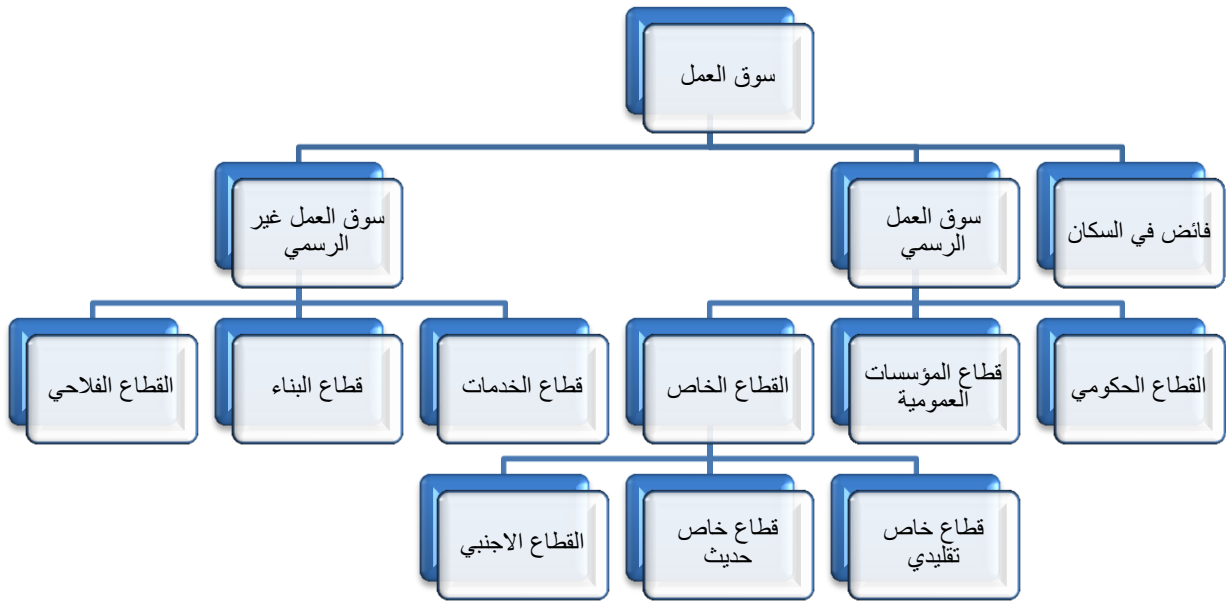
3- خصائص سوق العمل في الجزائر:

إن سوق العمل الجزائري كغيره من أسواق العمل في الدول الأخرى، تتحكم فيه السياسة العامة للدولة والأعراف والتقاليد، وحتى بعض النصوص القانونية الدولية والمحلية، ولا نجد له شكلا أو نموذجا موحدا في كل المراحل، فهو يتغير بتغير الظروف الاقتصادية والاجتماعية، وحتى السياسات التي تترتب عن تغير الظروف، ومع ذلك يمكن القول بأن سوق العمل الجزائري يتميز ببعض الخصائص، نذكر أهمها:

3-1- تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى قسمين رئيسيين: سوق العمل الرسمي وسوق العمل الغير رسمي، وينقسم كل منهما إلى أسواق فرعية كما هو مبين في الشكل التالي:

¹- مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 265.



شكل رقم (13): يبين هيكل سوق العمل في الجزائر

المصدر: مدني بن شهرة، 2009، ص: 197

3-1-1- سوق العمل الرسمي:

يعرف سوق العمل الرسمي بأنه " سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة، ويخضع لمجموعة من القوانين الملزم لأطراف التعاقد " ومن بينها:¹

أ- القطاع الحكومي:

" وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة، تفتح فرص زيادة التأهيل ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام التأمين الاجتماعي والعمل النقابي وبالتالي نجد معلومات احصائية عن المتعطلين الذين سبق لهم العمل ... "

إن هذا القطاع يمثل أهم أسواق العمل في الجزائر من حيث إتاحة فرص العمل والعمل على إنشائها، وعلى الرغم من ما تبذله الجزائر من خلال زيادة العاملين في القطاع الحكومي، إلا أن هذا زاد من انتشار البطالة المقنعة.

إن العمال التابعين لهذا القطاع يتمتعون باستقرار الوظائف والحد الأدنى للأجور طبقا للقانون الأساسي للعامل، وتتسم أجور العمال في هذا القطاع بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى، كما ان جدول الأجور لم يتغير كثيرا في ظل الاصلاحات الاقتصادية المفروضة على الجزائر²، والجدول التالي يبين تطور عدد العاملين بالقطاع الحكومي:

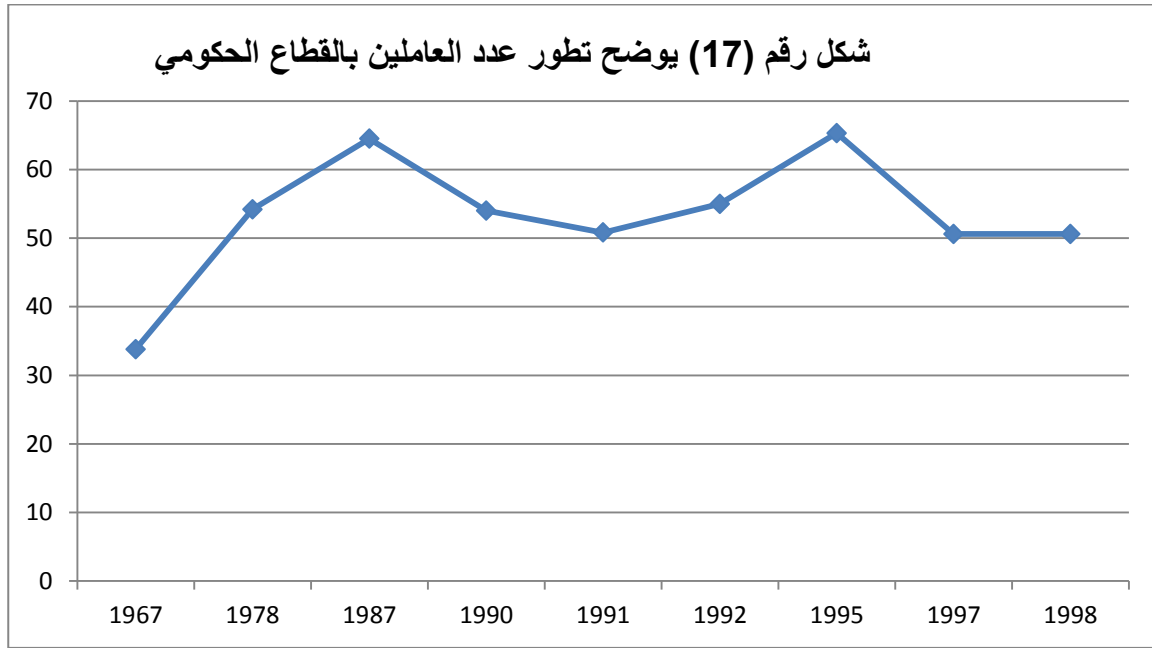
¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 197.

² - المرجع السابق، ص: 197.

جدول رقم (14) يوضح تطور نسبة العاملين بالقطاع الحكومي

السنوات	1967	1978	1987	1990	1991	1992	1995	1997	1998
النسبة %	33.8	54.2	64.5	54.0	50.8	55.0	56.3	50.6	50.6

المصدر: (مدني بن شهرة، 2009، ص: 199)



جدول رقم (14) يوضح تطور نسبة العاملين بالقطاع الحكومي

من خلال الجدول والمنحنى البياني اعلاه يمكن تقسيم تطور نسبة العاملين في القطاع الحكومي الى اربع مراحل هي:

- المرحلة الاولى من سنة 1967 الى غاية 1987: وخلال هذه المرحلة نلاحظ ان هناك تزايد مستمر، حيث كانت النسبة سنة 1967 تقدر بـ 33.8 %، ووصلت في سنة 1987 الى 64.5 %، ويرجع هذا الى ان الجزائر بعد الاستقلال كانت بحاجة الى العمال في القطاع الحكومي، خاصة بعد خروج عدد هائل من المعمرين وشغور الكثير من المناصب.

- المرحلة الثانية من سنة 1987 الى غاية 1991: وخلال هذه المرحلة نلاحظ ان هناك تناقص في نسبة العاملين في القطاع الحكومي، فبعدها كانت نسبة العاملين 64.5 % سنة 1987 فقد وصلت الى 50.8 % سنة 1991.

- المرحلة الثالثة من سنة 1991 الى غاية 1995: وخلال هذه المرحلة تزايدت نسبة العاملين في

القطاع الحكومي، فقد ارتفعت من 50.8 % سنة 1991 الى 56.3 % سنة 1995

- المرحلة الرابعة من سنة 1995 الى غاية 1998: وخلال هذه المرحلة تراجعت نسبة العاملين في

القطاع الحكومي من 56.3 % سنة 1995 الى 50.6 % سنة 1998

ب- قطاع المؤسسات العمومية:

قبل الثمانينات كان للمؤسسات الاقتصادية العمومية دور كبير في استيعاب عدد لا بأس به من اليد العاملة، هذا بجانب القطاع الحكومي، لكن بعد الهيكلة وإعادة هيكلة هذا القطاع عدة مرات، جعل المؤسسات العمومية تستغني تدريجيا عن التوظيف خاصة عند ادخال الخوصصة، وتم تصفية وبيع الكثير من هذه المؤسسات مما ادى إلى انخفاض عدد العاملين بمؤسسات القطاع العام، بالإضافة إلى سن التقاعد المسبق والتقاعد في سن انتهاء الخدمة مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، فقد تغير دور القطاع العام من قطاع لاستيعاب اليد العاملة إلى أهم مصدر من مصادر انتاج البطالة في الجزائر، اما امتيازات هذا القطاع فكانت نفسها التي امتاز بها القطاع الحكومي، إلا أنه يختلف عنه من حيث الأجور، حيث نجدها مرتفعة نسبيا وذلك نتيجة وجود بعض الحوافز الجماعية أو الفردية¹.

ج- القطاع الخاص:

" هو قطاع في الاقتصاد الوطني يقوم على أساس الملكية الخاصة لوسائل الانتاج، وفيه يتم

تخصيص الموارد الإنتاجية المتاحة بواسطة قوى السوق، أكثر مما هو بواسطة السلطات العامة"².

ويعرفه معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية كما يلي: " إذا نشأ القطاع العام فإن نواحي النشاط

الاقتصادية الأخرى التي يقوم بها الافراد تكون القطاع الخاص"³.

أما التعريف البسيط لهذا المفهوم هو ذلك الذي قدمه مدني بن شهرة بأنه: " فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الارياف في مجال الزراعة أو في المدن في مجال الحرفة، وهذه الفئة من العاملين تعتبر من الكتلة الرئيسية من مجمل العمالة في المجتمع، وكلما زاد نصيب أي قطاع من القوى العاملة زاد الوزن النسبي لهذه الطائفة من العاملين"⁴.

إن هذا القطاع يشارك في الحياة الاقتصادية للجزائر وفقا للسياسة الاقتصادية الدولية، حيث كان دوره محصورا في بعض الاعمال البسيطة عند تطبيق سياسة الاقتصاد الموجه، ولم يساهم بشكل فعال في التنمية الاقتصادية للجزائر، واستمر هذا الوضع إلى غاية تطبيق سياسة الانفتاح الاقتصادي،

¹- مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 199-200.

²- حسين عمر: موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، القاهرة، 1995، ص: 203.

³- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977، ص: 370.

⁴- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 200.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

وهنا بدأ هذا القطاع يظهر كشريك في التنمية لاستيعابه القوة العاملة وخاصة بعد تطبيق نظام خوصصة المؤسسات العمومية، ومن مميزاته عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة وخاصة لدى المؤسسات المصغرة، ونجد في هذا القطاع ثلاث أنواع من أسواق العمل:

- **سوق القطاع الخاص التقليدي:** وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال اربعة أشخاص وبه رأس مال منخفض¹.

- **سوق القطاع الخاص الحديث:** متوسط عدد العمل به من 15 إلى 20 عامل، ويستخدم هذا القطاع تكنولوجيا ذات رأس مال كثيف، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة.

- **القطاع الاجنبي:** يشمل هذا القطاع فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستخدم تكنولوجيا كثيفة رأس المال، ويستخدم يد عاملة متميزة وذات خبرة طويلة ومؤهلات كبيرة غالبا ما تكون من خريجي الجامعات الوطنية أو الأجنبية، وعموما فإن هذا القطاع ينشط في ميدان المحروقات وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، وما يميز هذا القطاع عن باقي القطاعات هو الأجور المرتفعة ومستويات عالية من التدريب والتكوين.

3-1-2- سوق العمل الغير رسمي:

يعتبر سوق العمل الغير رسمي السوق الرئيسي الثاني للعمل، لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي، ويعرف بتزايد حركية العمل فيه، بحيث إذا كانت درجة استيعاب اليد العاملة في السوق المنظمة قليلة فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة، وما يميز هذا السوق هو افتقاره للحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونته وسهولة الولوج فيه، ويتمحور العمل الغير رسمي في القطاع الفلاحي وقطاع البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية²، وفيما يلي جدول يوضح تطور الشغل حسب القطاعين الرسمي والغير رسمي:

جدول رقم (15) يبين تطور الشغل حسب القطاع الرسمي وغير الرسمي بالآلاف

السنوات	1993	1994	1995	1996	1997
العمل غير الرسمي	769	829	931	984	1131
العمل الرسمي	4273	4325	4505	4641	4684

المصدر: مدني بن شهرة، 2009، ص: 203

¹- مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 200.

²- المرجع السابق، ص: 201.

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان هناك تزايد في الشغل في القطاعين الرسمي وغير رسمي، الا ان الملاحظ ان وتيرة الزيادة في العمل الغير رسمي اكبر من وتيرة الزيادة في العمل الرسمي، لكن يبقى ان العمل الرسمي هو الذي يستوعب طالبي العمل، وهذا راجع الى ان طالبي العمل يفضلون العمل الرسمي على العمل الغير رسمي.

وعلى العموم يمكن القول ان هناك تداخل بين الأسواق، حيث نجد بعض العاملين في الادارة العمومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية يزاولون في نفس الوقت وظائف أخرى سواء في القطاع الخاص التقليدي أو في سوق العمل غير الرسمي، وخاصة الاعمال الحرة وهي ظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري، ويرجع هذا التداخل بين الأسواق إلى ظاهرة تدفق العاملين بالقطاع الحكومي هذا الاخير الذي يتميز بتدني اجوره، بالإضافة إلى التداخل في العمل غير الرسمي في حد ذاته، حيث نجد الفرد لديه وظيفة في القطاع الفلاحي ووظيفة أخرى في قطاع التجارة مثلا¹.

3-2- جمود سوق العمل:

يتميز سوق العمل الجزائري بجموده، وهذا راجع لضعف الانتقال فيه من عمل لأخر، ويكون هذا الجمود إما أفقياً ويقصد به الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والاجر والمكافآت ... الخ، وهذا بسبب عدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته، أو جموداً رأسياً (عمودياً) لضعف الترقيات، وعادة ما يصيب الجمود الأسواق المنظمة لاعتبارات تشريعية وتنظيمية، التي تضع شروط يجب توافرها في الوظيفة دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل، وهذا ما أدى إلى التفاوت في الأجور، إن ظاهرة الجمود تتكامل مع ظاهرة تجزأ سوق العمل، إذ توجد وظائف يصعب على الكثير من فئات المجتمع الحصول عليها.

3-3- انتشار ظاهرة البطالة:

لقد ظهرت البطالة في المجتمع الجزائري بشكل مقلق، خاصة لدى الفئات الحاملة للشهادات العليا، وقد انتشرت البطالة بجميع أنواعها، حيث أن البطالة الصريحة بدأت في الظهور مع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينات، عند تشعب قطاعات المؤسسة الاقتصادية العمومية وتنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، ومع تطبيق سياسة الاصلاح الاقتصادي وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد ومراكز التكوين، والتخلص من العمال من طرف المؤسسات العمومية سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق، أو بالتسريح الجماعي²، ومن خصائص البطالة في الجزائر ما يلي:

- البطالة مسيطرة في الوسط الحضري بنسبة 58.9 % مقابل 41.1 % في الوسط الريفي.

¹ - مدني بن شهرة، المرجع السابق، ص: 203.

² - المرجع السابق، ص: 204.

- تعتبر فئة الشباب الذين لم يبلغوا سن 30 من عمرهم أكبر فئة عاطلة عن العمل، حيث تقدر نسبتهم بـ 72.4%.

- ثلاثة ارباع البطالين غير مؤهلين¹.

4-3- انتشار نقص التشغيل:

يتسم سوق العمل الجزائري بنقص التشغيل، سواء الظاهر أو غير الظاهر، فالأول يقصد به البطالة الجزئية، أما الثاني فيكون دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري، وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة².

4-4- مراحل سياسة التشغيل في الجزائر من 1962 إلى 2012:

ان وضع سياسة للتشغيل تعمل على تحقيق التشغيل الكامل للسكان لا يكون بمعزل عن باقي السياسات الأخرى، وإنما تندرج هذه السياسة ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية (التربية والتكوين والتعليم العالي ... الخ)، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، وكل هذا يكون تحت لواء السياسة العامة للدولة، لذلك انه من الصعب وضع سياسة للتشغيل تستجيب لكل المطالب، وفي الجزائر نجد ان سياسة التشغيل في الجزائر مرت بمراحل هي:

4-4-1- المرحلة الأولى من 1962 إلى 1965:

تعتبر هذه المرحلة مرحلة حرجة بالنسبة لدولة خرجت من ثورة فقدت فيها الكثير من الموارد الطبيعية والموارد البشرية، بمعنى انها خرجت متدهورة في كل المجالات، بالإضافة إلى خروج المعمرين ذوي الكفاءات اللذين تركوا فراغا كبيرا في المراكز الإدارية الحساسة والمصانع والمزارع، لذا " فقد اهتمت السلطات العمومية الجزائرية بمسألة التنمية البشرية منذ الاستقلال، وكان يراد من التنمية الاجتماعية المنشودة صياغة الهياكل الاقتصادية بصفة تتماشى والحاجات الأساسية للسكان.

وقد طرحت كل الانشغالات على ضوء الظروف التاريخية والضرورة الاجتماعية الاقتصادية من خلال مختلف النصوص الأساسية، التي اعتمدت لتنظيم المجتمع، بدءا بتصريح أول نوفمبر 1954، إلى مختلف المواثيق كميثاق الصومام (1956) وميثاق طرابلس (1962)، وميثاق الجزائر (1964)، والميثاق الوطني (1976)، وكذا قانون الأمة الأساسي: الدستور³.

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول القطاع غير الرسمي او هام وحقائق، الجزائر، جوان 2004، ص: 84.

² مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 205.

³ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: التقرير الوطني حول التنمية البشرية، الجزائر، 1998، ص: 10.

لقد ظهر بوضوح التصور النظري لسياسة التشغيل في المواثيق الجزائرية، وذلك من خلال استراتيجية التنمية الوطنية المتعددة منذ 1967، حيث ان سياسة التنمية في الجزائر كانت تعتبر التنمية كلا متكاملًا، اي مجموعة أنشطة تتناول كل جوانب الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية¹. " لقد كانت وتيرة التطور سريعة، خاصة وأن ظروف السكان الاجتماعية والاقتصادية العامة غداة الاستقلال تتسم بفقر شديد وبطالة مستديمة جعلت من غالبية السكان يعيشون في ظروف غير إنسانية"².

" وفي ظل هذه الاوضاع المتأزمة للبلاد اصبح من الضروري على الدولة الجزائرية تشغيل القوة العاملة العائدة من الجبال أو الخارجة من السجون أو العاطلة عن العمل ... من اجل مقاومة ضغوط رأس المال الاجنبي، مما يستوجب في مواجهة هذه المهام الاجتماعية والاقتصادية تجنيد كل الموارد البشرية والمادية في البلاد واستخدام المساعدات المالية والفنية على احسن وجه"³، وهذا ما ادى إلى ظهور ما يسمى بالتسيير الذاتي كمنط وكآلية تشغل القطاع الفلاحي، ومع مرور الزمن امتدت هذه الآلية إلى قطاعات أخرى، حيث تم سنة 1963 تم تأميم الاراضي الفلاحية لقدماء المعمرين، وتطبيق نظام التسيير الذاتي على القطاع الفلاحي، وفي السنة الموالية مباشرة تم انشاء الشركة الوطنية لنقل وتجارة المحروقات (سوناطراك)، اما في سنة 1965 فقد تم توسيع نظام التسيير الذاتي نحو الشركات الوطنية المتمثلة في قطاعي الصناعة والخدمات، وهذا ما ساعد كثيرا في عملية التشغيل، غير ان اهم ما ميز هذه الفترة خاصة في مجال التشغيل هو سيطرة القطاع الفلاحي على النشاط الاقتصادي الوطني، حيث يستحوذ على ما يقارب 80 % من اليد العاملة، فيما تتوزع باقي النسبة على القطاعات المتبقية⁴.

لقد كانت هذه السياسة تهدف إلى القضاء على مشكلة البطالة وذلك من خلال توفير فرص عمل لكل الافراد القادرين على العمل، بالإضافة إلى تغطية حاجات سوق العمل من اليد العاملة خاصة المؤهلة حتى تساعد في عملية التنمية الاقتصادية والاجتماعية. لم تكن هذه المرحلة سوى مرحلة تمهيدية لمرحلة جديدة، فمن خلالها تم تهيئة الظروف لانتهاج أسلوب جديد ألا وهو أسلوب التخطيط الذي سنتكلم عنه في المرحلة الثانية.

¹ - حزب جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني، ط1، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976، ص: 158.

² - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (1998)، مرجع سابق، ص: 10.

³ - محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية واعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999، ص: 33.

⁴ - عبد الرحمان تومي: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الواقع والآفاق)، دار الخلدونية، الجزائر، 2011، ص: 07-08.

4-2- المرحلة الثانية (1966 – 1969):

تعتبر هذه الفترة بداية المرحلة التخطيطية، حيث شهدت وضع الاسس الضرورية لتخطيط التنمية الاقتصادية، وبالتالي انشاء مفهوم سيادة الدولة، فكان المخطط الثلاثي الأول، حيث كان الرهان قائما خلال هذا المخطط على رفع الفعالية في الانتاج، خاصة من خلال القطاع الفلاحي الذي يحتل الصدارة في استيعاب القوة العاملة، ولقد قامت الدولة ببعض الاجراءات والمتمثلة في:

- تأميم قطاعات المناجم والبنوك سنة 1966.
- تأميم قطاع توزيع مواد ومشتقات المحروقات سنة 1967.
- تحضير الاجراءات لتأميم كل مصادر الثروات الباطنية، حيث امتت لاحقا سنة 1971
- وفي سنة 1967 تم تقديم مخطط قريب المدى لوضع الوسائل المالية والمادية والبشرية من اجل تحقيق مخططات لاحقة¹.

يعتبر توسيع فرص التشغيل من اهداف التنمية الوطنية، التي انطلقت مع بداية المخطط الثلاثي الأول، الذي استهدف محاولة بناء قاعدة مادية للانطلاق في الاعمال الكبرى للتنمية²، فإجمالي حجم الاستثمارات سمح بإنشاء ما يزيد عن 100.000 فرصة عمل جديدة موزعة بين القطاعات والفروع الاقتصادية، وفقا للجدول التالي:

جدول رقم (16) يوضح مناصب العمل المستحدثة خلال المخطط الثلاثي

النسبة المئوية	عدد المناصب المحدثة	القطاعات
44.6 %	48.100	الصناعة
10 %	10.730	البناء والاشغال العمومية
16 %	17.240	التجارة والخدمات
12.6 %	13.610	النقل
16.8 %	18.000	الادارة
100 %	107680	المجموع

المصدر: بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 191

¹ - عبد الرحمان تومي، المرجع السابق، ص: 08.

² - محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص: 357.

يرتبط مستوى الانتعاش للقطاعات الاقتصادية بحصة هذه الأخيرة من الاستثمارات، حيث كلما ارتفع حجم الاستثمارات كلما انعكس ذلك ايجابيا على القطاعات الاقتصادية، ومن خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان قطاع الصناعة كانت له فرصة الاسد من حجم الاستثمارات المخصصة له، وهذا ما انعكس على استقطابه لأكبر عدد ممكن من اليد العاملة، والتي قدرت نسبتها بـ 44.6 %، ثم يليها قطاع الادارة بنسبة قدرت بـ 16.8 %، بعدها نجد قطاع التجارة والخدمات بنسبة قدرت بـ 16 %، ليأتي قطاع النقل بنسبة قدرت بـ 12.6 %، وأخيرا قطاع البناء والأشغال العمومية بنسبة قدرت بـ 10 %، كما نلاحظ اسقاط القطاع الفلاحي من قائمة القطاعات التي تمكنت من انشاء مناصب عمل جديدة.

من ابرز نتائج المخطط الثلاثي هو انخفاض مساهمة القطاع الفلاحي في الانتاج الداخلي الخام، مما أدى إلى الاعتماد على قطاع المحروقات¹.

3-4- المرحلة الثالثة (1970 – 1977):

وقد اطلق على هذه الفترة بمرحلة بناء القاعدة الاقتصادية، حيث تم وضع البنى الأساسية للصناعات القاعدية²، وتماشيا مع استراتيجية المخططات التنموية التي تبنتها الدولة الجزائرية فقد انشأت خلال هذه الفترة المخططين الرباعيين: الأول (1970-1973) والثاني (1974-1977)، ففي المخطط الرباعي الأول لم يتعرض هذا الاخير في اي من بنوده إلى قضية سياسة التشغيل ومشكلة البطالة بشكل صريح وواضح، إلا ان التوجه العام لهذا المخطط تمثل في رفع المستوى الثقافي والتقني، وذلك من خلال هدفين رئيسيين:

- تلبية الحاجات الاجتماعية للتربية

- تلبية حاجات الاقتصاد الوطني من العمال المؤهلين³.

ومن خلال هذين الهدفين استهدف المخطط انشاء 265000 منصب عمل جديد خارج قطاع الفلاحة، والجدول التالي يوضح مناصب العمل المستهدفة في مجال التشغيل خلال فترة المخطط الرباعي الأول:

¹ - عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص: 09.

² - المرجع السابق، ص: 11.

³ - محمد بلقاسم حسن بهلول، مرجع سابق، ص: 357.

جدول رقم (17) يوضح فرص العمل المستهدفة خلال المخطط الرباعي الأول

النسبة المئوية	فرص العمل المستهدفة	القطاعات
% 01.11	2950	المحروقات
% 27.18	72050	الصناعة
% 35.84	95000	البناء والاشغال العمومية
% 03.77	10000	التجارة
% 06.79	18000	النقل
% 07.54	20000	الخدمات
% 17.73	47000	الادارة
% 99.96	265000	المجموع

المصدر: بلقاسم سلاطينية، 1996/1995، ص: 193

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان قطاع البناء والاشغال العمومية احتل المرتبة الأولى من حيث فرص العمل المستهدفة، حيث قدرت نسبته بـ 35.84 %، اي ما يعادل 95000 منصب شغل، فيما يأتي قطاع الصناعة في المرتبة الثانية بنسبة قدرت بـ 27.18 %، اي ما يعادل 72050 منصب شغل، فيما تأتي بقية القطاعات بنسب متفاوتة، وكانت على التوالي: الادارة ثم الخدمات ثم النقل ثم التجارة واخيرا يأتي قطاع المحروقات بنسبة ضئيلة جدا قدرت بـ 01.11 %.

وفيما يلي جدول يبين المقارنة بين المخططين الثلاثي والرباعي الأول في فرص العمل

المستهدفة:

جدول رقم (18) يوضح مقارنة بين المخططين الثلاثي والرابعي الأول

في فرص العمل المستهدفة من اعداد الباحثه

النسبة المئوية للفارق	الفارق	عدد المناصب المحدثه في الخطط الرابعي الاول	عدد المناصب المحدثه في الخطط الثلاثي	القطاعات
15.51%	23.950	72.050	48.100	الصناعة
54.58%	84.270	95.000	10.730	البناء والاشغال العمومية
08.26%	12.760	30.000	17.240	التجارة والخدمات
02.84%	04.390	18.000	13.610	النقل
18.78%	29.000	47.000	18.000	الادارة
99.97%	154.370	262.050	107680	المجموع

من خلال الجدول اعلاه يتضح لنا ان قطاع البناء والاشغال العمومية كانت له الفرصة الاكبر من حيث الزيادة في عدد مناصب العمل المستحدثه، وقدرت نسبة الزيادة بـ 54.58%، وهو بهذا تجاوز قطاع الصناعة الذي كان الرائد في المخطط الثلاثي، ونفس هذه النتيجة بتوجيه التركيز على قطاع البناء والاشغال العمومية خلال المخطط الرابعي الأول.

اما خلال المخطط الرابعي الثاني (1974-1977) فقد كان توسيع التشغيل من بين الأهداف

الأساسية، وقد استهدف احداث 450.000 وظيفة غير زراعية، وهذا حسب ما يبينه الجدول التالي:

جدول رقم (19) يوضح فرص العمل المستحدثة خلال المخطط الرباعي الثاني

النسبة المئوية	عدد المناصب المستهدفة	القطاعات
18.55 %	85.000	الصناعة
30.13 %	138.000	البناء والاشغال العامة
10.91 %	50.000	التجارة
04.14 %	19.000	النقل
13.10 %	60.000	الخدمات
23.14 %	106.000	الادارة
99.97 %	458.000	المجموع

المصدر: بلقاسم سلاطينية، 1996/1995، ص: 194

من خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان قطاع البناء والاشغال العامة يبقى يحتل الصدارة من حيث فرص العمل المستحدثة، بنسبة قدرت بـ 30.13 %، ويليه دائما قطاع الصناعة دائما بنسبة قدرت بـ 18.55 %، لتأتي باقي القطاعات الأخرى بنسب متفاوتة.

من خلال ما سبق يمكن القول ان التشغيل عرف خلال الفترة (1970-1977) تطورا متزايدا، من حيث عدد الوظائف الجديدة في كل القطاعات عدا قطاع الزراعة الذي انخفض كما ذكرنا سابقا، في حين ان القطاع الخاص كانت نسبته ضئيلة جدا بمعدل لم يتجاوز 02 % في احسن ظروفه¹، وقد قدر عدد الوظائف المستحدثة خلال هذه الفترة 723.000 وظيفة.

4-4- المرحلة الرابعة (1980 – 1984):

لقد جاء المخطط الخماسي الأول بإستراتيجية تنموية جديدة، تقوم على ما تم تقييمه خلال العشرينيتين السابقتين، وقد تم خلال هذه الفترة اعادة تنظيم الاقتصاد، ومن اهم الأهداف التي جاء بها:

- استكمال انعاش القطاعات التي لم تعط لها الاولوية من قبل
- تدعيم الاقتصاد الوطني
- الاهتمام اكثر بالجانب الاجتماعي للمواطن وتحسين معيشتة

¹- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب، مرجع سابق، ص: 174.

الفصل الرابع: الادمج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- معالجة الاختلالات التي ميزت الاقتصاد الوطني اثناء فترة السبعينيات
- الاهتمام اكثر بالهياكل القاعدية: كالطرق السريعة، الجسور، السدود، ... الخ¹.

وعلى الرغم من التطور الذي شهدته عملية احداث مناصب الشغل خلال الفترة السابقة، إلا ان ضعف الاستخدام واستمرار البطالة اصبحنا من السمات الملازمة للاقتصاد الجزائري، وهذا ما ادى بهذا الاخير عند نهاية فترة الاستراتيجية الى نفس الوضعية التي سادت خلال فترة المخططات الماضية، وقد لوحظ العجز في مجال القوى العاملة خلال هذه الفترة في مظهرين:

- المظهر الأول تمثل في ضعف تخصص اليد العاملة، وتضخم عدد العاملين بشكل مبالغ فيه في عدد من القطاعات وفروع النشاط الاقتصادي.
- المظهر الثاني تمثل في التوزيع السيئ لحجم العمالة بين مختلف القطاعات وداخل القطاع الواحد، وبين مختلف المؤسسات والوظائف والمهن.

لقد استهدف المخطط الخماسي الأول (1980-1984) انشاء 1.175.000 وظيفة جديدة، موزعة على القطاعات كما هو موضح في الجدول التالي:²

جدول رقم (20) يوضح مناصب الشغل المستهدفة خلال المخطط الخماسي الاول

النسبة المئوية	عدد مناصب الشغل المستهدفة	القطاعات
15.74 %	185.000	الصناعة
25.53 %	300.000	البناء والاشغال العامة
25.95 %	305.000	التجارة والخدمات
08.93 %	105.000	النقل
23.82 %	280.000	الادارة
99.97 %	1.175.000	المجموع

المصدر: بلقاسم سلاطينية، 1996/1995، ص: 196

¹- عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص: 27-28.

²- بلقاسم سلاطينية، مرجع سابق، ص: 195.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

من خلال الجدول اعلاه يتضح جليا ان قطاع التجارة والخدمات ساهم بنسبة معتبرة في عدد مناصب الشغل المستهدفة، هذه النسبة جعلته يتصدر قائمة القطاعات، وقدرت نسبته بـ 25.95 %، ثم يليه مباشرة وبنسبة متقاربة جدا قطاع البناء والاشغال العمومية الذي قدرت نسبته بـ 25.53 %، ثم يأتي قطاع الادارة بنسبة قدرت بـ 23.82 %، فقطاع الصناعة بنسبة قدرت بـ 15.74 %، واخيرا قطاع النقل بنسبة قدرت بـ 08.93 %.

ان من بين السياسات التي اعتمدها الدولة في اعادة تنظيم الاقتصاد الوطني خلال المخطط الخماسي الأول هي سياسة الانفتاح على الاستثمار الخاص، ونستشف هذا التوجه من خلال القانون 11/82 المؤرخ في 21 اوت 1982، والمتعلق بالاستثمار، الذي نص في عدة نصوص تنظم عمليات الاستثمار، وتنص صراحة على اشراك القطاع الخاص المحلي والاجنبي في مؤسسة أو عدة مؤسسات على شكل شركات اقتصادية مختلطة، وكان من بين اهداف هذا القانون هو خلق مناصب الشغل والرفع من طاقة الانتاج والزيادة في الدخل الوطني، غير ان النتائج التي كانت منتظرة من الاستثمار الاجنبي كانت جد محتشمة لسببين: الاول العراقل البيروقراطية، والثاني هو ان الاستثمارات الخاصة المحلية والاجنبية لم تسجل ضمن اولويات البرامج الاقتصادية الي اتت فيما بعد¹.

ان عدم كفاءة البرنامج الخماسي الأول في رؤيته إلى تنظيم الاقتصاد الوطني من خلال سياسة اعادة هيكلية المؤسسات الذي نتج عنه تهميش القطاع المنتج وهذا ما ادى إلى الدخول في ازمة اقتصادية، ومن ابرز مظاهرها واطرها تلون مؤشر البطالة باللون الاحمر مما اصبح يهدد بانفجار حقيقي للنسيج الاجتماعي، حيث وصل معدل البطالة إلى نسبة 15.1 % مع نهاية 1984 كما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (21) يبين معدل البطالة كمؤشر على بداية الازمة

السنة	عدد السكان	القوة العاملة	القوة المشتغلة	معدل البطالة
1984	20.880.000	4.374.000	3.715.509	15.1 %

المصدر: عبد الرحمان تومي، 2011، ص: 38

وهكذا فان السياسة الجديدة لهيكلية الاستثمارات لم تحقق احد اهدافها والمتعلق بإتاحة أو انشاء فرص العمل، وأصبح متوسط الإتاحة خارج القطاع الفلاحي يسجل تراجعا ملحوظا، كما يبينه الجدول التالي:

¹ - عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص: 34، 36.

جدول رقم (22) يبين متوسط الاتاحة السنوي للشغل خارج الفلاحة

الفترة	69-67	73-70	77-74	80-79
تطور مناصب الشغل في القطاع الأساسي	35.920	82.430	130.330	117.000
تطور مناصب الشغل في القطاع الثانوي*	19.630	48.150	78.800	52.000

المصدر: عبد الرحمان تومي، 2011، ص: 39

4-5- المرحلة الخامسة (1985 – 1989):

تعتبر هذه الفترة من اصعب الفترات التي مرت بها الجزائر منذ الاستقلال، وهذا لما الت اليه الاوضاع، من شح في السيولة، وتراجع في النمو، وارتفاع في مستوى الضغط الاجتماعي، وما كان على الحكومات المتعاقبة إلا العمل على توقيف أو التقليل من حدة هذا الانهيار، وقد سطرت اهداف المخطط الخماسي الثاني لتكتمل تلك التي شهدها المخطط الخماسي الأول¹، لكن اشتداد الازمة حال دون ذلك، فقد سجل الضعف في معدل النمو مع الزيادة في عدد السكان القادرين على العمل، حيث تجاوز 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى 5.6 مليون شخص سنة 1986، مما ادى إلى زيادة البطالة التي تجاوزت المليون شخص سنة 1987، وكان هذا خلافا لتوقعات المخطط، حيث كان متوقعا احداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، فقد تراجع احداث مناصب عمل جديدة من 74.000 سنة 1986 إلى 59.000 سنة 1989، كما ان وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقي نسبيا، باستثناء قطاع الادارة الذي شهد ارتفاعا نوعا ما من 22.8 % إلى 25.2 %، وبذلك اصبحت قطاع الادارة هو الأول من حيث استحداث مناصب العمل²، وامام هذا التدهور لجأت الجزائر إلى سياسة الاصلاح كحل لهذه الازمة، حيث ظهرت فكرة الاصلاح سنة 1987، وقد مس هذا الاصلاح كل القطاعات، ومن بين ما جاء في سياسة الاصلاح ما يلي:

* بقصد بالقطاع الثانوي الصناعة والبناء

¹ - عبد الرحمان تومي، المرجع السابق، ص: 48.

² - مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 171.

- اعادة النظر في طرق التخطيط نحو لامركزية اكثر
- استقلالية المؤسسات العمومية (لامركزية قطاعية)
- خوصصة كلية للقطاع الفلاحي، وذلك باستحداث المستثمرات الفردية والجماعية
- اصلاح تشريع العمل

غير ان هذه الاصلاحات لم تغير في الامر شيئا، بل ازداد تدهور الاوضاع على المستوى الاقتصادي والاجتماعي، وتقلصت مناصب الشغل الجديدة من 122.000 وظيفة سنة 1985 إلى 60.000 مع نهاية سنة 1988¹، ونستطيع ان نقول ان المخطط الخماسي الثاني تميز بتقليص عروض العمل وبفقدان مناصب عمل قديمة ويمكن ارجاع هذا إلى تناقص الاستثمارات الجديدة وتناقص برامج العمل بالنسبة لبعض المؤسسات، والتي ترجع كلها إلى انهيار اسعار البترول سنة 1986².

ان اعتماد سياسة مستقلة بذاتها للتشغيل في الفترات السابقة لم يكن له داعي، وذلك ان مسألة التشغيل في ذلك الوقت كانت مهمة جميع القطاعات وهدفا مشتركا بينهم، لكن ابتداء من سنة 1987 تم اعتماد سياسة خاصة بتشغيل الشباب، فكان اول برنامج لتشغيل الشباب والذي كان موجها للشباب بين 16 و24 سنة، وتم اعتماده من طرف الحكومة، وممولا من طرف الصندوق المشترك للجماعات المحلية، وصندوق المساعدة على تشغيل الشباب، حيث كان يهدف إلى انشاء 200.000 منصب شغل لفائدة الشباب البطال، وبعد سنتين تم ادماج 100.000 شاب³.

4-6- المرحلة السادسة (1990 – 1999):

على الرغم من السياسة الاصلاحية الاقتصادية التي اعتمدها الجزائر نهاية الثمانينات إلا ان هذا لم يغير من حدة الازمة، مما اثر سلبا على سياسة التشغيل وتم تسجيل زيادة في معدلات البطالة، فاصبح من الضروري اعادة النظر في هذه السياسة، والتوجه لسياسة اكثر نجاعة وصرامة واكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة، والتقليل من حدة الفقر، عندها تم تطبيق برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية كصندوق النقد الدولي⁴، وهذا ما ستكون له تبعات أخرى تؤثر خاصة على السياسة الداخلية للبلاد.

¹- عبد الرحمان تومي، مرجع سابق، ص: 50-51.

²- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 173.

³- مصطفى راجعي: "الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1988/1996"، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جيجل، جوان 2005، ص: 39-47.

⁴- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 174-175.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

وعلى مستوى سياسة التشغيل صدر المرسوم التنفيذي رقم 90-143 المؤرخ في 22 ماي 1990 والمتعلق بترتيبات الادماج المهني للشباب، وهذا لاستكمال نقائص البرنامج الأول الموضوع سنة 1987، بالإضافة إلى وضع حل استعجالي لقضية التشغيل خاصة الشباب، ومن بين اهدافه ومبادئه:

- تنمية روح المبادرة في الشباب
- تفضيل الشغل المنتج والدائم وخلقه باقل تكلفة
- تثمين القدرات والموارد الاقتصادية المتاحة محليا
- استغلال كل امكانيات التشغيل المتوفرة لتستجيب بصورة فعالة للطلب المحلي
- تسهيل حصول الشباب على فرص التكوين والقروض والتجهيزات الضرورية لانطلاق مشاريعهم
- تنظيم الشراكة على المستوى المحلي والوطني بتوعية الشباب والجمعيات ومجموع المتدخلين في برامج الادماج المهني للشباب.

لكن بعد سنة 1991 بدأت عملية تنفيذ هذا البرنامج في التباطؤ، وسجلت النقائص بعد 6 سنوات من انشائه، وتم توجيه عدة انتقادات له، كما ان الحلول التي وضعت للقضاء على البطالة ابدت محدوديتها، مما ادى إلى التفكير في سياسة جديدة للتشغيل تواكب التطورات التي عرفتها البلاد منذ 1995، وتعتبر سنة 1996 بمثابة منعرج في سياسة تدخل الدولة، حول خلق برامج واجهزة جديدة بديلة لجهاز الادماج المهني السابق، ومن هنا بدأت الدولة في سياستها الجديدة، بحيث ستكتفي بالتوجيه والاستشارة، وانشاء برامج جديدة لتحفيز تشغيل الاطارات الشابة وترقية الشغل الذاتي، ومن هنا صدر المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، والمتعلق بإنشاء الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب، وكانت تهدف إلى ادماج الشباب في الحياة المهنية¹، وفي سنة 1998 تم انشاء برنامج جديد بموجب المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر سنة 1998 يتضمن الادماج المهني للشباب الحاملين شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المعاهد الوطنية للتكوين، واطلق عليه عقود التشغيل الاولية، وهو موجه لطالبي التشغيل من المرة الأولى².

ان ما ميز هذه الفترة هو الانتقال التدريجي إلى اقتصاد السوق، وانخفاض عدد مناصب العمل المستحدثة، وغلق المؤسسات، وتسريح العمال من المؤسسات العمومية، وهو ما زاد من تفاقم البطالة، وعلى العموم فان هذه المرحلة تعتبر من اسوأ المراحل التي عرفتها الجزائر.

¹- مصطفى راجعي، مرجع سابق، ص: 39-47.

²- المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998.

4-7- المرحلة السابعة (1999-2011):

ان غياب سياسة للتشغيل واضحة المعالم في الفترات السابقة ادى إلى ظهور العمل الموازي في بعض المجالات خاصة منها التجارة، بالإضافة إلى مشكلة التسرب المدرسي السنوي، وهو ما صعب من التكهن بوضع سياسة عامة للقضاء على ظاهرة البطالة، التي مست فئة الشباب، وقد تميزت الفترة السابقة على مستوى حسب الدراسات التي قامت بها مصالح التشغيل بما يلي:

- خمس طالبي العمل من فئة النساء،
- 74.40 % من طالبي العمل لأول مرة من فئة الشباب
- اغلب البطالين يوجدون في المناطق الحضرية
- 26.70 % من هم في سن العمل لا يبحثون عن عمل، لانهم في غير حاجة للعمل، أو انهم يعملون في أعمال غير رسمية، أو لانهم يأسوا من البحث عن العمل، أو لديم اسباب أخرى
- 45 % من فئة البطالين فقدوا مناصب عملهم نتيجة تطبيق الاصلاحات الاقتصادية
- صعوبة ادماج طالبي العمل لأول مرة، وهي اكبر نسبة من البطالين
- زيادة العمل المؤقت عن العمل الدائم¹.

وأمام هذا الوضع المزري كان من الضروري على الحكومة الجزائرية التفكير في مشاريع أخرى تفي بالغرض، قبل ان تتفاقم المشاكل، فاعتمدت برنامج الانعاش الاقتصادي منذ 2001، يهدف إلى ارساء قاعدة اقتصادية متينة، حيث تم تطبيقه في شكل مخططات تنموية، المخطط الرباعي من 2001 إلى 2004، ثم المخطط الخماسي من 2005 إلى 2009، والمخطط الخماسي الثاني من 2010 إلى 2014، وقد ادى هذا إلى تنشيط الاستثمار العمومي الذي بدوره ساهم في انشاء مناصب عمل، خاصة في قطاع البناء والاشغال العمومية²، حيث تم استحداث اجهزة وبرامج جديدة لإدماج الشباب مهنيا ولدعم العمال المسرحين من عملهم، التي سنتحدث عنها بالتفصيل لاحقا.

وما يلاحظ في هذه الفترة هو ارتفاع في عدد مناصب الشغل، حيث انتقل معدل الشغل من 72.7 % سنة 2001 إلى 90.30 % سنة 2011، وهذا ما انعكس على وضعية العمالة في مختلف القطاعات، التي سجلت ارتفاع في عدد المناصب المستحدثة، وهو ما يوضحه الجدول التالي :

¹- مدني بن شهرة، مرجع سابق، ص: 182-183.

²- رحيم حسين، مرجع سابق، ص: 132-150.

جدول رقم (23) يبين قوة العمل والعمالة حسب القطاعات الاقتصادية

للفترة (2000-2011) (الأرقام بالآلاف)

2005	2004	2003	2002	2001	2000	البيان-السنة
10027	9780	9540	9303	9074	8850	قوة العمل
6222	5981	5741	5462	5198	4977	العمالة
1683	1617	1565	1438	1328	1185	القطاع الفلاحي
4539	4364	4176	4024	3870	3792	قطاعات أخرى
523	523	510	504	502	497	الصناعة
1050	980	907	860	803	781	البناء والاشغال ع
1527	1512	1546	1503	1456	1440	الإدارة
1439	1349	1213	1157	1109	1074	الخدمات

2011	2010	2009	2008	2007	2006	البيان-السنة
10661	10812	10544	10801	10514	10267	قوة العمل
9599	9736	9472	7002	6771	6517	العمالة
1034	1136	1242	1841	1842	1780	القطاع الفلاحي
8565	8600	8230	5161	4929	4737	قطاعات أخرى
1967	1337	1194	530	522	525	الصناعة
1595	1886	1718	1371	1261	1160	البناء والاشغال ع
-	-	-	1572	1557	1542	الإدارة
5003	5377	5318	1688	1589	1510	الخدمات

المصدر: دحماني محمد ادريوش، ص: 193

ثانيا- اجهزة التشغيل وبرامج الادمج المهني في الجزائر:

لقد تنوعت وتعددت برامج التشغيل التي اعتمدها الجزائر من حيث المناهج والمسالك، حيث انشأت برامج خاصة بالتشغيل المباشر، واخرى خاصة بخلق مؤسسات، ومنها ما يمس العمال الذين فقدوا مناصبهم لأسباب اقتصادية أو لأسباب أخرى، ومنها ما يخص فئات معينة كحاملتي الشهادات الجامعية وشهادات التكوين المهني ... الخ، على الرغم من ان الهيئة الوصية والمعنية بعملية التشغيل هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي إلا اننا نجد ان هناك هيئات أخرى تساعد في عملية التشغيل وكل هذا من اجل الوقوف والتصدي لظاهرة البطالة، وقبل التطرق إلى برامج التشغيل نعرض اولا لمختلف الهيئات التي وضعتها الدولة للمساعدة في التشغيل:

1- اجهزة التشغيل في الجزائر:

1-1- الوكالة الوطنية للتشغيل A.N.E.M:

انشأت الوكالة الوطنية للتشغيل بموجب المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990 المعد والمتمم للأمر رقم 71-42 المؤرخ في 17 يونيو 1971 والمتضمن تنظيم المكتب الوطني لليد العاملة، وهي مؤسسة عمومية ذات تسيير خاص وتتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وهي تعمل تحت وصاية الوزير المكلف بالعمل، وتنحصر مهام الوكالة في الاتي:

- تطلع على وضعية السوق الوطنية للتشغيل لليد العاملة وتنظمها وتطورها، وتكلف بهذه الصفة على الخصوص بما يلي:

- ✓ تضع نظاما للمعلومات يساعد على تقديم معلومات دقيقة، منظمة وموثوق بها، عن تقلبات سوق التشغيل واليد العاملة
- ✓ تقوم بالدراسات والتحقيقات التي لها ارتباط بتأدية مهامها
- ✓ تقوم بجميع التحاليل والخبرات في مجال التشغيل واليد العاملة التي تدخل في صلاحياتها
- ✓ تطور ادوات تسيير سوق العمل وادوات التدخل في عرض الشغل وطلبه، وتضبط مقاييسها
- تتلقى عروض الشغل وطلباته وتقرب بين هذه وتلك، وبهذه الصفة تقوم على الخصوص بما ياتي:
- ✓ تتولى استقبال طلاب الشغل واعلامهم وتوجيههم وترتيبهم
- ✓ تبحث عن عروض الشغل لدى الهيئات المشغلة وتجمعها
- ✓ تسهل الحركية الجغرافية والمهنية لطالبي الشغل بتنظيم المساعدات النوعية الخاصة بتنظيم حركات اليد العاملة وتسييرها طبقا للتنظيم المعمول به، كما تشارك مع المؤسسات والمقاولات

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- والهيئات المعنية في اعداد اعمال التحويلات المهنية أو التكوين التكميلي التي تخصص لتكييف طالبى الشغل مع متطلبات العروض المتوفرة
- ✓ تشارك في تنظيم برامج التشغيل النوعية، التي تقرها الدولة والجماعات المحلية والمؤسسات الأخرى المعنية وفي تطبيقها
- ✓ تبحث عن كل الفرص التي تسمح بتنصيب المواطنين المترشحين للهجرة، في الخارج
- تدرس في اطار التشريع المتعلق باستخدام العمال الاجانب وتفحص طلبات ادخال اليد العاملة الاجنبية، قصد تسليم الرخص التي ينص عليها التنظيم المعمول به وتنظم الفهرس الوطني للعمال الاجانب وتسييره
- تطبيق فيما يخصها التدابير الناجمة عن الاتفاقيات والعقود الدولية في مجال التشغيل¹.
- اما من الناحية التنظيمية ومن اجل القيام بمهامها فان الوكالة الوطنية للتشغيل تتوفر على 200 وكالة محلية و48 وكالة ولائية و11 وكالة جهوية منتشرة عبر كامل التراب، حيث توجد مكاتب الوكالة على مستوى الدوائر، التي حلت محل مكاتب اليد العاملة سابقا، وتقوم هذه المكاتب بإصدار بطاقة طالب عمل والتي تعرف باسم البطاقة الزرقاء، تمنح لطالب العمل اول مرة، ومن خلالها يتم تسجيل طالب العمل ضمن قائمة الباحثين عن العمل.
- وتقوم هذه المكاتب والوكالات المحلية بما يلي:
- تسجيل حاملي الشهادات العليا الذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من برنامج الادمج
- تسجيل العمال الذين فقدوا مناصبهم في اطار تسريح العمال أو الفصل من العمل واصدار شهادة شهرية تضمن لهم حق التعويض عن البطالة
- تسجيل طالبى العمل الذين تتوفر فيهم شروط الاستفادة من برامج القرض المصغر².
- استقبال طالبى العمل من الجنسين وتسجيلهم حسب مؤهلاتهم، أو توجيههم إلى برامج أخرى وفقا لاستعداداتهم
- استقبال عروض العمل وربطها بالطلبات ضمن بطاقة موزعة حسب المهن والقدرات
- تسجيل الشباب المتخرجين من المعاهد الوطنية

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990.

² - البدائل المقترحة للصعوبات التي ترافق الادمج الاقتصادي للشباب وتجسيدها في الميدان، نقلا عن الموقع: http://www.pcpalgerie.org/IMG/pdf/Bottin_social_arabe.pdf 2015/03/18 على الساعة: 19:41

2-1- الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب A.N.S.E.J :

وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، انشأت بموجب المرسوم التنفيذي رقم 296-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996، وهي تحت سلطة رئيس الحكومة، ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لجميع انشطتها، ومن مهامها:

- تقديم الدعم والاستشارة ومرافقة الشباب ذوي المشاريع في اطار تطبيق مشاريعهم الاستثمارية.
- تبليغ الشباب ذوي المشاريع الذين ترشح مشاريعهم للاستفادة من قروض البنوك والمؤسسات المالية، بمختلف الاعانات التي يمنحها الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، وبالامتيازات الأخرى التي يحصلون عليها.
- متابعة الاستثمارات التي ينجزها الشباب ذوي المشاريع، ومساعدتهم لدى المؤسسات والهيئات المعنية بانجاز الاستثمارات اذا تطلب الامر ذلك.
- تشجيع كل اشكال الاعمال والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، خاصة من خلال برامج التكوين والتشغيل والتوظيف.
- وضع تحت تصرف الشباب ذوي المشاريع كل المعلومات ذات الطابع الاقتصادي والتقني والتشريعي والتنظيمي المتعلقة بممارسة نشاطهم.
- اقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في اطار التركيب المالي للمشاريع وتطبيق خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها.
- ابرام اتفاقيات مع كل الهيئات أو المقاولات أو المؤسسات الإدارية العمومية التي يكون هدفها التكوين أو التشغيل¹.

3-1- الصندوق الوطني للتأمين على البطالة C.N.A.C :

- انشا الصندوق الوطني للتأمين على البطالة بموجب المرسوم التشريعي رقم 11-94 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994، ويتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وقد وضع تحت وصاية الوزير المكلف بالضمان الاجتماعي، وتتمثل مهمته فيما يلي:
- ضبط وباستمرار بطاقة المنخرطين
 - ضمان تحصيل الاشتراكات المخصصة لتمويل أداءات التأمين عن البطالة ورقابة ذلك ومنازعاته
 - تسيير الأداءات المقدمة بعنوان الخطر الذي يغطيه

¹- المرسوم التنفيذي رقم 296-96 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- يساعد ويدعم الاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل وادارتي البلدية والولاية، اعادة انخراط البطالين المستفيدين قانونيا من أداءات التامين عن البطالة في الحياة النشيطة
- ينظم الرقابة التي ينص عليها التشريع المعمول به في مجال التامين عن البطالة
- يؤسس ويحفظ صندوق الاحتياط حتى يمكنه من مواجهة التزاماته ازاء المستفيدين في جميع الظروف
- كما يساهم بالاتصال مع المؤسسات المالية والصندوق الوطني لترقية التشغيل في تطوير احداث اعمال لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم، خاصة من خلال:

✓ التمويل الجزئي للدراسات المتعلقة بالأشكال غير النموذجية للعمل والاجور وتشخيص مجالات التشغيل ومكانه

- ✓ التكفل بالدراسات التقنية الاقتصادية لمشاريع احداث الاعمال الجديدة لفائدة البطالين الذين يتكفل بهم ويتم ذلك بالاتصال مع المصالح العمومية للتشغيل
- ✓ تقديم المساعدة للمؤسسات التي تواجه صعوبات في اعمالها من اجل المحافظة على مناصب الشغل حسب الاشكال والصيغ المقررة بموجب اتفاقية¹.

وإبتداء من سنة 1994 شرع الصندوق الوطني للتأمين عن البطالة في تطبيق نظام تعويض البطالة لفائدة العمال الأجراء الذين فقدوا مناصب شغلهم بصفة لا إرادية ولأسباب إقتصادية، حيث إستفاد منه لغاية أواخر سنة 2006 حوالي 189.830 عاملا مسرّحا من مجموع 201.505 مسجّلا، أي بنسبة 94 %، وقد قدر عدد المستفيدين الذين تمّ توقيف تعويضاتهم جراء عودتهم إلى العمل بعقود محدّدة المدّة أو بقاءهم بالمؤسّسات المؤهلة للتصفية 5275 مستفيدا.

وشهدت الفترة الممتدة بين سنتي 1996 و 1999 اكبر عملية تسجيل في نظام التامين عن البطالة والتي سايرت تنفيذ إجراءات مخطط التعديل الهيكلي².

4-1- الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر ANGEM:

- انشأت الوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بموجب المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004، وهي هيئة تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلال المالي، وتوضع الوكالة تحت سلطة رئيس الحكومة ويتولى الوزير المكلف بالتشغيل بالمتابعة العملية لنشاطها، وتقوم بالمهام التالية:
- تسيير جهاز القرض المصغر وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.
- تدعيم المستفيدين من وتقديم الاستشارة لهم ومرافقتهم في تنفيذ مشاريعهم.

¹- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو 1994

²- <http://www.cnac.dz>

- منح قروض بدون مكافأة.
 - تبليغ المستفيدين اصحاب المشاريع المؤهلة للجهاز بمختلف الاعانات التي تمنح لهم.
 - ضمان متابعة الانشطة التي ينجزها المستفيدون مع الحرص على احترام بنود دفاتر الشروط التي تربطهم بالوكالة ومساعدتهم عند الحاجة لدى المؤسسات والهيئات المعنية بتنفيذ مشاريعهم. وعليه فهي مكافئة بما يلي:
 - انشاء قاعدة للمعطيات حول الانشطة والمستفيدين من الجهاز.
 - تقديم الاستشارة والمساعدة للمستفيدين من جهاز القرض المصغر في مسار التركيب المالي ورصد القروض.
 - اقامة علاقات متواصلة مع البنوك والمؤسسات المالية في اطار التركيب المالي للمشاريع وتنفيذ خطة التمويل ومتابعة انجاز المشاريع واستغلالها والمشاركة في تحصيل الديون غير المسددة في اجلها.
 - ابرام اتفاقيات مع كل هيئة أو مؤسسة أو منظمة يكون هدفها تحقيق عمليات الاعلام والتحسيس ومرافقة المستفيدين من جهاز القرض المصغر في اطار انجاز انشطتهم وذلك لحساب الوكالة. ومن اجل القيام بمهامها على احسن وجه ان تقوم بـ:
 - الاستعانة باي شخص معنوي أو طبيعي متخصص للقيام بأعمال تساعد على انجاز مهامها.
 - تكليف مكاتب دراسات متخصصة بإنجاز مدونات نموذجية خاصة بالتجهيزات ودراسات مونتوغرافية محلية وجهوية.
 - تنفيذ كل التدابير التي من شأنها ان تسمح برصد الموارد الخارجية المخصصة لدعم تحقيق اهداف جهاز القرض المصغر واستعمالها وفقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما¹.
- وقد حدد المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004 شروط التأهيل للاستفادة من هذا القرض كما يلي:
- ان يكون السن 18 سنة فما فوق.
 - ان يكون المستفيدون بدون دخل أو ذوي دخل ضعيف غير مستقر وغير منتظم.
 - ان تكون لديهم اقامة مستقرة.
 - ان يكونوا ذوي مهارات لها علاقة بالانشاط المرتقب.
 - ألا يكونوا قد استفادوا من مساعدة أخرى لإحداث الانشطة.
 - ان يقدموا مساهمة شخصية بمستوى يطابق الحد المبين كما يلي:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004

الفصل الرابع: الإدماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- ✓ 5 % من الكلفة الاجمالية للنشاط، بعنوان احداث أنشطة باقتناء العتاد الصغير والمواد الاولية اللازمة لانطلاق المشروع، ويخفض هذا المستوى إلى 3 % اذا كان المستفيد حائزا شهادة أو وثيقة معادلة معترف بها، أو اذا انجز النشاط في منطقة خاصة، أو على مستوى الجنوب أو الهضاب العليا.
- ✓ 10 % من الكلفة الاجمالية التي لا يمكن ان تفوق 30.000 دج بعنوان شراء المواد الاولية¹.

1-5- وكالة التنمية الاجتماعية A.D.S :

انشأت وكالة التنمية الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996، وهي هيئة ذات طابع خاص، تتمتع بالشخصية المعنوية والاستقلالية الإدارية والمالية، وتتولى الوكالة الترقية والانتقاء والاختيار والتمويل الكلي أو الجزئي عن طريق المساعدات أو اية وسيلة أخرى ملائمة لما يأتي:

- الاعمال والتدخلات لفائدة الفئات المحرومة والتنمية الاجتماعية.
 - كل مشروع اشغال أو خدمات ذات المنفعة الاقتصادية والاجتماعية الاكيدة ويحتوي على كثافة عالية لليد العاملة تقترحها كل جماعة أو مجموعة أو تجمع عمومي أو خاص قصد ترقية تنمية الشغل.
 - تنمية المؤسسات الصغرى².
- والهدف الأساسي للوكالة هو ايجاد وجمع كل المساعدات المالية والتبرعات والهبات ومن كل نوع سواء كانت ذات طابع وطني أو اجنبي دولي أو متعدد الاطراف اللازمة لتحقيق هدفها الاجتماعي، اما من الناحية التنظيمية ومن اجل القيام بمهامها فانها تتوفر على 11 فرعا جهويا و254 خلية جوارية على مستوى الولايات، اما متابعة نشاطها فيكون على عاتق وزير التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة³.

2- برامج الإدماج المهني المقدمة لحاملي الشهادات:

بما ان موضوع البحث يدور حول التكوين والإدماج المهنيين، وبما ان الدراسة الميدانية على خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني فإننا سنركز في هذا الجزء على البرامج المقدمة لحاملي شهادة تقني سامي خريجي المعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني، والتي تنوعت حسب الجهات التي تبنتها، وفيما يلي هذه البرامج:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004.

² - المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996

³ - نقلا عن موقع وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة: <http://www.msnfcf.gov.dz>

2-1- برنامج عقود ما قبل التشغيل C.P.E:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر من سنة 1996 انشأ البرنامج الوطني لعقود التشغيل الاولية، وحددت شروط تنفيذه في المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 02 ديسمبر من سنة 1998، وقد انشأ هذا البرنامج خصيصا للشباب الحاصلين على شهادات التعليم العالي والتقنيين السامين المتخرجين من المعاهد الوطنية للتكوين، اللذين تتوفر فيهم الشروط التالية:

✓ ان يكونوا من جنسية جزائرية.

✓ ان تتراوح اعمارهم من 19 إلى 35 سنة.

✓ ان يكونوا معفيين من التزامات الخدمة الوطنية.

✓ ان يكونوا من طالبي التشغيل لأول مرة.

وقد حددت مدة عقد التشغيل الاولي بسنة واحدة ويمكن تمديدها استثنائيا مرة واحدة لمدة ستة اشهر، بطلب من المستخدم، لكن بتخفيض مستوى الاجر الشهري الذي تتحمله الدولة، على ان يعوض هذا التخفيض بمساهمة من المستخدم بحيث يصبح الاجر يساوي 80 % على الاقل من الاجر المخصص للعامل الذي يشغل منصبا مماثلا، وقد حددت مستويات الاجر كما يلي:

- الفترة الابتدائية المحددة بسنة واحدة:

✓ يتقاضى التقنيون السامون 4.500 دج للشهر.

- فترة التمديد المحددة بستة اشهر:

✓ يتقاضى التقنيون السامون 3.000 دج للشهر.

وقد نص المرسوم التنفيذي السالف الذكر على ان الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب يتحمل حصة رب العمل في الضمان الاجتماعي المحددة بـ 7 %، ومن خلال هذا البرنامج يستفيد الشباب الحاملين للشهادات خلال الفترة الابتدائية المحددة بسنة من نظام التعويضات الذي يتحمله المستخدم والمطبق على المستخدمين الذين يشغلون نفس منصب العمل، كما يمكن ان توافق الهيئة المستخدمة على اجر اضافي لفائدة الشباب حاملي الشهادات، ويلتزم المستخدم في حالة تمديد العقد بعد انتهاء مدة الادماج بإبرام عقد عمل مع الشاب حامل الشهادة لمدة لا تقل عن السنة.

اما بالنسبة لتمويل البرنامج فقد كلف به الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب، اما التنفيذ فيكون من خلال ابرام اتفاقيات سنوية بين الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب ووكالة التنمية الاجتماعية، ويتم تسييره محليا عن طريق مندوبية تشغيل الشباب، بحيث يتم ابرام عقد التشغيل الاولي بين الهيئة المستخدمة ومندوب تشغيل الشباب والشاب، هذا الاخير الذي يقوم بالتسجيل اولا لدى الوكالة

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

المحلية للتشغيل التي تقوم بدورها بتسليمه شهادة التسجيل وارسال القوائم الاسمية للشباب المسجلين على مستواها إلى مندوبية تشغيل الشباب¹.

المزايا المخصصة للمستخدمين والتزاماتهم اتجاه حامل الشهادة:

يستفيد المستخدمون المستقبليون للشباب حاملي الشهادات من عدة امتيازات مع تقييد هذه الأخيرة ببعض الالتزامات نذكر منها:

✓ اعفاء المستخدم من دفع اجور المستفيدين من عقود ما قبل التشغيل طوال فترة العقد الاولى والمقدرة بـ 12 شهرا، وفي حالة التمديد التي تكون بطلب من المستخدم يلتزم هذا الاخير بتوقيع عقد مع المستفيد لمدة سنة على الاقل

✓ مزايا جبائية وشبه جبائية مرتبطة بتوظيف الشاب حامل الشهادة، بشكل دائم وظلك وفقا لأحكام القانون

✓ على المستخدم احترام تخصص الشاب المستفيد من عقد ما قبل التشغيل

✓ على المستخدم تسليم شهادة عمل للشباب المستفيد بعد انقضاء مدة العقد

✓ في حالة توظيف عدد كبير من حاملي الشهادات لدى مستخدم واحد، فالمستخدم لا تقبل منه نسبة الفشل في ادماج هؤلاء لا بنسبة 20 %

✓ الهيئات التي لم يسبق لها وان منحت فرص توظيف بعد انقضاء².

2-2- جهاز المساعدة على الادماج المهني D.A.I.P:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008 تم انشاء جهاز المساعدة على الادماج المهني، حيث حدد الاطار العام له، ويهدف هذا الجهاز إلى:

✓ تشجيع الادماج المهني للشباب طالبي العمل المبتدئين.

✓ تشجيع كافة اشكال النشاط والتدابير الأخرى الرامية إلى ترقية تشغيل الشباب، لا سيما عبر برامج تكوين – تشغيل وتوظيف.

وحسب هذا المرسوم فان الجهاز وجه إلى ثلاث فئات من طالبي العمل المبتدئين، وعليه اتخذت عقود الادماج ثلاث اشكال كما يلي:

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر من سنة 1996

² - ايت عيسى عيسى: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2010، ص: 304.

الفصل الرابع: الادمج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- ✓ **العقد الأول:** عقد ادمج حاملي الشهادات موجه إلى فئة الشباب حاملي شهادات التعليم العالي والتقنيين الساميين خريجي المؤسسات الوطنية للتكوين المهني.
- ✓ **العقد الثاني:** عقد ادمج مهني موجه إلى فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي للتربية الوطنية ومراكز التكوين المهني أو الذين تابعوا تربصا مهنيا.
- ✓ **العقد الثالث:** عقد تكوين – ادمج موجه إلى فئة الشباب بدون تكوين أو تأهيل.
- وينصب المستفيدون من عقود ادمج حاملي الشهادات وعقود الادمج المهني لدى المؤسسات العمومية والخاصة والمؤسسات والادارات العمومية، المستفيدون من عقود تكوين – ادمج في ورشات الاشغال المختلفة التي تبادر بها الجماعات المحلية ومختلف قطاعات النشاط أو لدى حرفيين معلمين لمتابعة تكوين، وقد حددت مدة العقد كما يلي:
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد في القطاع الاقتصادي.
- ✓ سنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة بناء على طلب المستخدم في قطاع المؤسسات والادارات العمومية.
- ✓ سنة واحدة غير قابلة للتجديد بالنسبة للتكوين لدى الحرفيين المعلمين.
- ومقابل الاستفادة من هذا الجهاز يتعين على الشباب المدمجون بعض الالتزامات التي تقع على عاتقهم كما يلي:
- ✓ الالتزام بإنهاء مدة الادمج المحددة في العقد، ولا يمكنهم الاستفادة من عقد ادمج جديد إلا في حالة فسخ العقد لأسباب مبررة خارجة عن ارادتهم.
- ✓ احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.
- ✓ لا يمكن للمستفيدين من عقد ادمج ان يفسخوا العقد دون اسباب مبررة قانونا.
- اما شروط الاستفادة من عقود الادمج فقد حددها المرسوم التنفيذي في المادة الثالثة عشر كما يلي:
- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ السن من 18 سنة إلى 35 سنة.
- ✓ تسوية وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.
- ✓ حائزين على الشهادات ومثبتين لمستواهم التعليمي والتأهيلي والمؤهلات المهنية.
- ✓ مسجلين كطالبي عمل مبتدئين لدى الوكالة المحلية للتشغيل الموجودة في مكان اقامتهم¹.

¹ - المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 افريل 2008

2-3- جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات P.I.D:

بناء على المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008 تم انشاء جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، والمتمثلين في خريجي الجامعات والحائزين شهادة تقني سام من مؤسسات التكوين العمومية أو الخاصة المعتمدة، خاصة حاملي الشهادات بدون دخل وفي وضعية هشّة أو بدون نشاط أو ذوي اعاقات، وتخضع استفادتهم من الجهاز إلى التسجيل لدى مصالح مديريةية النشاط الاجتماعي للولاية، وذلك بإيداع ملف مقابل وصل استلام يقدم للمعني، ويهدف هذا الجهاز إلى:

- ✓ الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات.
- ✓ ترقية نشاطات التنمية ذات المصلحة المحلية، لا سيما في المناطق أو المجالات ذات التغطية غير الكافية أو غير المستغلة.
- ✓ محاربة الفقر والاقصاء والتهميش.

حيث يغطي هذا الجهاز مجالات متعددة منها: مجالات النشاطات ذات المنفعة العامة والاجتماعية، لا سيما حماية البيئة والنشاطات المرتبطة بالتراث المادي وغير المادي والفلاحة والصناعة التقليدية والسياحة والثقافة والخدمات وكذا ترقية المهارات وتطوير النشاطات ذات المصلحة المحلية، حيث يدمج المستفيدون من الجهاز في نشاطات توافق شهاداتهم أو تأهيلهم لدى المؤسسات والادارات العمومية وكذا الهيئات والمؤسسات والمنظمات العمومية أو الخاصة لكل قطاعات النشاط، ويستفيد الشباب حاملي الشهادات المدمجون في الجهاز من أداءات التأمينات الاجتماعية في مجال المرض والامومة وحوادث العمل والأمراض المهنية طبقا للتشريع والتنظيم المعمول بهما.

اما شروط الاستفادة من جهاز الادماج الاجتماعي فقد حددها المرسوم التنفيذي في المادة

السابعة كما يلي:

- ✓ الجنسية الجزائرية.
- ✓ البالغين ما بين 19 و35 سنة.
- ✓ بدون دخل.
- ✓ اثبات وضعيتهم اتجاه الخدمة الوطنية بالنسبة للذكور.
- ✓ تقديم الشهادات والاجازات المطلوبة¹.

¹- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 افريل 2008

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

اما بالنسبة لمدة الادماج فقد حدد بسنة واحدة قابلة للتجديد مرة واحدة، ويتقاضى خلالها المستفيدون من الجهاز منحة الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، وقد حددت في المادة السادسة عشر كما يلي:

✓ يتقاضى التقنيون السامون منحة قدرها 8.000 دج شهريا.

كما يمكن منح الشباب حاملي الشهادات قبل فترة الادماج أو بعدها تعويض شهري مبلغه 2.500 دج عندما يكونون مسجلين لمتابعة تكوين تأهيلي في مؤسسات تكوين معتمدة يسمح بإدماجهم الاجتماعي لمدة ستة اشهر، حيث تدفع هذه المنحة مرة واحدة للشباب الحاصل على شهادة. اما من حيث التسيير ومتابعة المستفيدين وتقييم الجهاز ومراقبته وتنفيذه فقد اوكلت هذه المهمة لوكالة التنمية الاجتماعية بالاتصال مع مديرية النشاط الاجتماعي للولاية، وتتحدد العلاقات بينهما بموجب اتفاقية.

ومقابل الاستفادة من هذا الجهاز يتعين على الشباب المستفيدين بعض الالتزامات التي تقع على عاتقهم كما يلي:

✓ انهاء فترة الادماج طبقا للعقد.

✓ احترام النظام الداخلي للهيئة المستقبلية.

✓ التصريح لمصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصولهم على شغل.

اما من جانب الهيئة المستقبلية للشباب المدمجين فيتعين عليها ما يلي:

✓ توفير الشروط الملائمة للإدماج الاجتماعي للشباب المستفيدين.

✓ مرافقة الشباب المستفيدين خلال فترة الادماج وتأطيرهم.

✓ اخطار مديرية النشاط الاجتماعي للولاية ووكالة التنمية الاجتماعية والمستفيد في حالة فسخ العقد

من جانبها، في اجل شهر واحد قبل تاريخ فسخ العقد¹.

¹- المرجع السابق.

ثالثا- الابعاد السوسيو اقتصادية للإدماج المهني:

الادماج المهني ظاهرة اجتماعية لها انعكاساتها على الصعيد النفسي والاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي، سواء على الفرد أو المجتمع، وهي بذلك تنعكس على انماط السلوك المختلفة للفرد، فالإدماج المهني يؤدي إلى الاندماج الاجتماعي، هذا الأخير الذي يهدف إلى انتقال الافراد والجماعات من حالة المواجهة والصراع إلى حالة العيش معا، وهو عكس مصطلح الاستبعاد أو الاقصاء الاجتماعي الذي يراه ماكس فيبر على انه احد اشكال الانغلاق الاجتماعي¹.

إن مصطلح الاقصاء الاجتماعي استحدث مؤخرا، حيث انبثق من أوربا نتيجة ارتفاع البطالة وتفاوت الدخل مع نهاية القرن العشرين، وقد عرف على انه " العملية التي يستبعد من خلالها الافراد أو المجموعات تماما أو جزئيا عن المشاركة الكاملة في المجتمع الذين يعيشون فيه "².

فالإدماج المهني يساعد الفرد على الاستقرار من جميع النواحي ماديا ومعنويا، فمن خلاله يكتسب الفرد:

- مكانة اجتماعية تساعده على الاستقرار الاجتماعي والنفسي،
- بالإضافة إلى بعض المكاسب المادية التي يستفيد منها الفرد، كالاستفادة من نظام الضمان الاجتماعي الذي يساعده لاحقا، مما يحقق التكافل الاجتماعي، ويبيدهم عن كل اشكال التهميش والاقصاء داخل المجتمع، وهذا ما يجعل الفرد يشعر بالعدالة الاجتماعية والتكافؤ الاجتماعي،
- كما يساعده على القضاء على المشكلات الاجتماعية كالبطالة والفقر والمخدرات والجريمة والعنف ... الخ،
- ومن خلاله نستطيع تحقيق تنمية اقتصادية، والتي بدورها تساعد على التنمية الشاملة، فالتنمية الاقتصادية تتطلب الاستخدام الامثل للموارد البشرية، التي لها تأثير مباشر على مشاريع النمو والتطور وزيادة الانتاج وتحقيق حد من الرفاهية وزيادة الدخل الفردي، وبالتالي زيادة الدخل الوطني،
- كما يؤدي الادماج المهني بالفرد إلى الاستقرار المالي، الذي يساعده على قضاء كل حاجاته خاصة منها الأساسية وتحقيق كل ما يصبو له، وبالتالي ارتفاع القدرة الشرائية له،

¹- فاروق محمد صالح: مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي، 2011، نقلا عن الموقع http://www.atsdh.net/Spring2011/PDF/_Emad_saleh.pdf

²- منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: الادماج الاجتماعي والديمقراطية والشباب في العالم العربي، 2013، نقلا عن الموقع

http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Beirut/images/SHS/Socia_Inclusion_Democracy_concept_paper_Arabic.pdf

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

- بالإضافة إلى انه يساعد على التصدي لظاهرة خطيرة وقنبلة موقوتة تنفجر متى تنهيا لها الظروف لذلك، ألا وهي البطالة، حيث يعمل الادماج المهني للشباب على التقليل من حدتها، وتكون الدولة قد استثمرت في الموارد البشرية التي انفقت عليها الكثير واستفادت من خبرتها، وكل هذا يعود على المجتمع الذي سيجقق التوازن داخله.

رابعا- علاقة التشغيل (الادماج المهني) بالتكوين المهني:

ان علاقة التكوين بالشغل تقع في صميم المجموعات المكونة للمجتمع، هذا الاخير الذي يطمح إلى بلوغ الترقية الاجتماعية لجميع افراده، وتتشكل مجموعاته من قطاع الاقتصاد بكل ما يحتاجه من يد عاملة مؤهلة، ومن قطاع البحث العلمي والتقني ومقتضيات الحركة المهنية، ومن المدرسة التي من بين مهامها تحقيق التماسك الوطني والاندماج الاجتماعي، وكذا قطاع التربية والتعليم، والدولة¹.

يعتبر كل من التشغيل والتكوين المهني والتعليم احد اهم الانظمة التي تدخل في تكوين المجتمع، وهي بذلك تمثل انساق جزئية تعمل على توازن الكل (المجتمع)، وتدخل العلاقة بين هاته الأنساق ضمن نسق عام يحاول الحفاظ على التوازن والاستقرار.

لا تزال اشكالية العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل قائمة ويرجع هذا الى قلة او عدم تأهيل اليد العاملة اللازمة لبرنامج الانعاش الاقتصادي، وعليه تبقى مؤسسات التكوين المهني تعاني من بعض الصعوبات اهمها:

- صعوبة منهجية من حيث التسيير البيداغوجي، حيث نجد بعض التخصصات بها اعداد ضئيلة جدا من المتكولين، بينما نجد بعض التخصصات الاخرى تكتظ بالمكولين.
 - عدم تجانس المستويات التعليمية
 - صعوبة التنسيق بين اماكن التكوين (مؤسسات التكوين) والوسط المهني (المؤسسات الانتاجية)²
- ان تظافر جهود طرفي هذه العلاقة مع بعضها يكون له بعدا واسعا نوعا ما، وهذا " حسب مستوى تطور الهياكل الاقتصادية ومدى ارتباط السياسات الاجتماعية بأهداف التنمية الاقتصادية والعلاقات بين مختلف الفئات الاجتماعية، والتظافر المثالي هو الذي يضمن توازنا حيويا بين التعليم والتربية، اي بين التكوين الفردي والتكوين الجماعي من جهة، وبين حاجات الاقتصاد ومقتضيات الحفاظ على الهوية الوطنية وتعزيزها من جهة أخرى"³.

ان تحقيق الانسجام المتوازن بين كل سياسات الأنساق الجزئية يعتبر اشكالية دائمة للسياسات الاقتصادية والتشغيل والتكوين، فقد اظهرت التجربة ان المنطق الذي يحرك كل مجموعة لتحقيق اهدافها لا يؤدي بالضرورة إلى بلوغ انسجامها التام، وفي بعض الاحيان قد يحصل الانسجام بصفة منفصلة، حيث لا تتمحور السياسات العمومية حول نفس الهدف، لذلك فانه من الضروري لتنفيذ السياسات الرامية

¹- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشرة، الجزائر، نوفمبر 1999، ص: 02.

²- منور معاريف: مقارنة لواقع التكوين المهني في تلمسان، ملتقى وطني حول رهن العلاقة بين التكوين والتشغيل، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، يومي: 06/05 اكتوبر 2011، ص: 39-40.

³- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 02.

الفصل الرابع: الإدماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

إلى إقامة توازن أفضل بينها معرفة المناهج الخاصة بكل نسق من هذه الأنساق والمحددة للعلاقة بين التكوين والتشغيل¹.

ان العلاقة بين التشغيل والتكوين تقع ضمن ديناميكية تفرض التفاعل القوي والفعال لكل الفاعلين²، ويعتبر البحث في هذه العلاقة مطلبا تمليه اربعة اسباب رئيسية، شكلت في مجملها عوامل داخلية وخارجية على المجتمع والمنظومة التربوية التي تعني بكافة أنواع التكوين (تعليم، تكوين مهني، تعليم عالي) مواجهتها، وهذه العوامل هي:

- ظاهرة البطالة المنتشرة والحادة خاصة في اوساط الشباب حاملي الشهادات.
- انماط المعيشة الحضرية التي زعزت القيم الاخلاقية والثقافية.
- التغيير الجذري للعلاقات بين الاقتصاد والسياسة.
- التفتح الاقتصادي والتطور السريع للتكنولوجيا في العالم بعد الصناعي³.

يتميز التكوين المهني بازدواجية انتماءاته، فهو جزء لا يتجزأ من قطاع التربية وذلك بناء على أمرية 1976، وهو بهذا يعمل على احتواء التلاميذ المتسربين من التعليم، هذا من جهة، ومن جهة اخرى فإن التكوين يعتبر عملية ضرورية لتلبية احتياجات قطاع التشغيل، وعليه فإن هذه الازدواجية في الانتماء زادت من مسؤولياته⁴

وحسب تقرير المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي فان مختلف الدراسات التي اجريت بينت ان التكوين كان محددًا إلى غاية 1990 انطلاقًا من اربعة مبادئ:

- ان الحاجات إلى اليد العاملة المسطرة على المديين القصير والمتوسط في المخططات الوطنية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية كانت تحول إلى حاجات في ميدان التكوين.
- ان الحاجات إلى المؤهلات التي تقتضيها معايير تأطير الانشطة الاقتصادية والتي يحددها المخطط كانت مدمجة في خمسة مستويات للتكوين (اطار، تقني سام، تقني، عامل ذو مهارة عالية، عامل متخصص).
- كانت برامج التكوين في قطاعات النشاط تعد على أساس تنظيم الوظائف المرتقبة.
- كانت الدولة تتحمل بالدرجة الأولى تمويل عمليات التكوين⁵.

¹- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 02.

²- نورية بن غبريط رمعون: تقديم، ملتقى وطني حول رهن العلاقة بين التكوين والتشغيل، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، يومي: 06/05 اكتوبر 2011، ص: 07.

³- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 08.

⁴- بوفلجة غيات: التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، 2006، ص: 49.

⁵- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 39.

الفصل الرابع:الادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

لذلك فان ادماج حاملي الشهادات كان مخططا ضمنيا، ويتم عن طريق التعاقد، وبالتالي فان جزءا كبيرا منهم لا يمر عبر سوق العمل، غير انه منذ منتصف الثمانينات اصبحت هناك منهجية وحيدة أو توجه جديد تبنته المنظومة الوطنية للتكوين وهي تمديد فترة التمدرس بالنسبة للمقصبين من المنظومة المدرسية، واصبحت علاقات منظومة التكوين المهني بسوق العمل منعقدة تماما، لذلك اصبح جهاز التكوين المهني مجرد جزء مدمج في المنظومة التربوية ولا يلبي رغبات الهيئات المستخدمة، ونتج عن هذا التوجه ما يلي:

- ان الشباب الذين يتوجهون نحو التكوين المهني يقومون بذلك عقب اختيار سلبي لا قيمة له من الناحية الاجتماعية وقليل الحوافز من الناحية النفسية.

- ان التكوين الذي يلقت لهم غير كليل بتحضيرهم لممارسة المهن.

- صعوبة الادماج المهني وتقلص امكانيات الترقية.

وهذا ما ادى بأغلب الشباب إلى تفضيل ثانويات التعليم العام لأنها الوحيدة التي تفسح لهم

المجال للالتحاق بالجامعة في ظل غياب كلي لمؤسسات أخرى تسمح بالدخول إلى الجامعة.

ان تخصيص التكوين المهني اساسا إلى الشباب المطرودين من منظومة التعليم دون الاخذ

بعين الاعتبار بقدراتهم وميولاتهم ولا الحاجات الحقيقية لسوق العمل ادى إلى:

- تعبئة ازيد من 92 % من طاقات جهاز التكوين لصالح الشباب القادمين من منظومة التعليم العام.

- اكتظاظ سوق العمل بالنسبة للمهن من المستوى الأول والثاني والثالث.

- ارتفاع نسبة التسرب إلى اكثر من 20 % في المعدل¹.

لقد شهد قطاع التكوين المهني في الجزائر تطورا كبيرا وذلك من خلال النتائج المعبرة التي

حققتها خاصة من حيث التطور العددي، الا انه لم يستطع ان يلبي احتياجات سوق العمل، بل ساهم في

ازدياد عدد البطالين من خلال الكم الهائل من المتخرجين².

1- المميزات الرئيسية للطلب على التكوين:

وهنا يجب ان نميز بين الطلب الموجود أو النظري في الواقع والمتمثل في كل الذين توقفوا

وانقطعوا عن الدراسة والطلب الحقيقي أو الفعلي والذي يتمثل في المسجلين بانتظام في المؤسسات

التابعة لقطاع التكوين المهني والذين قدموا ترشيحاتهم لمتابعة التكوين³.

¹- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 40.

²- بوفلجة غيات: التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، مرجع سابق، ص: 57.

³- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 41.

1-1- الطلب الموجود:

نظريا تعتبر طلبات التكوين الموجودة جد معتبرة، وهي تتشكل من اربع فئات من المجتمع:

أ- **التسريبات المدرسية:** الذين يمثلون المطرودين والمتخلين عن الدراسة في مختلف اطوار المنظومة التربوية، ويقدر عددهم بـ 500.000 تلميذ سنويا

ب- **الشباب البطالون:** وهم يشكلون حوالي 71 % من اجمالي البطالين، منهم نسبة 75 % على مستوى تعليمي يتراوح بين الابتدائي والثانوي لكنهم لم يتابعوا تكوينا مهنيا على الاطلاق

ج- **العمال المسرحون لأسباب اقتصادية:** حيث بلغ عددهم حوالي 260.000 عامل في الفترة 1994-2000

د- **العمال الممارسون:** يحتاج عدد كبير من عمال القطاع الاقتصادي والاداري إلى متابعة برامج تأهيل وتحسين المستوى ترقبا لإصلاح هيكل الدولة وتأهيل المؤسسات وفقا للإصلاحات المؤسساتية والاقتصادية، ويقدر عددهم بحوالي 100.000 شخص سنويا¹.

2-1- الطلب الحقيقي:

يقتصر الطلب الحقيقي (المسجلين) في مجال التكوين المهني على فئة المتسربين من المنظومة المدرسية، وخلال الفترة 1998-1995 بلغت نسبة الطلب الحقيقي 55 % من مجموع المتسربين، وهذا يعني ان نسبة 45 % من المتسربين أو المطرودين لا يرغبون في التكوين، هذا بالنسبة للتسجيل، وعند الامتحانات فان النسبة تقل، حيث بلغ معدل حضور المترشحين في الفترة 1998-1992 نسبة 48 % من الطلب الحقيقي في مجال التكوين، و30 % فقط من الطلب النظري، وهذا يعني ان نسبة 70 % من المتسربين و المطرودين لا يستفيدون من التكوين².

جدول رقم (24) يوضح طلب الاستفادة من التكوين في الفترة 1998-1992

1998	1995	1992	
532000	465000	-	الطلب النظري
250000	295374	119193	الطلب الحقيقي
145000	154062	71659	الذين حضرو الامتحان

المصدر: المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي، 1999، ص: 42

¹ المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، المرجع السابق، ص: 41.

² المرجع السابق، ص: 42

2- المميزات الرئيسية للعرض على التكوين:

تعتبر قدرات الاستقبال وتنوع انماط التكوين وكذا مدة التكوين ومردودية المنظومة العناصر الأساسية التي بناءا عليها يتم تحديد عروض التكوين، لكن وبسبب العلاقة المتغيرة بين المناصب المجهزة ومناصب التكوين فانه يصعب تحديد العدد النظري للمتكونين الذين يمكن استقبالهم، فيمكن ان تقابل كل منصب مجهز عدة مقاعد بيداغوجية، غير انه تبقى عروض التكوين هامة بالمقارنة مع الطلبات المعبر عنها، لكنها متواضعة بالنسبة للطلب الكامن، ويمكن تفسي هذه الوضعية المتناقضة بغياب افاق تنبئ بإدماج حاملي الشهادات في الحياة العملية، وذلك بسبب تقلص فرص العمل مما ادى بالشباب العزوف عن مؤسسات التكوين وعدم الاهتمام بها¹.

ان المتخلين عن الدراسة يبقى عددهم في تزايد مستمر سنويا، غير ان عدد الملتحقين بمؤسسات التكوين يبقى منخفض مقارنة بالعدد الاجمالي للمتخلين، ولم يعرف السبب لحد الان، فهل يرجع هذا إلى نقص المحفزات والاعلام، ام إلى تكوين غير ملائم ؟ ام يرجع إلى الصعوبات المادية التي يعانها التلاميذ وأولياؤهم، مما يدفع بالشباب إلى الالتحاق مبكرا بسوق العمل، بما فيها القطاع غير الرسمي؟².

وتبقى النوعية التي يقدمها التكوين المهني نسبية نوعا ما، فمردودية مراكز التكوين المهني متباينة عبر كامل التراب الوطني، كما نجد ان نفس الاختصاصات موجودة في اغلب المراكز، مما ادى إلى اكتظاظ سوق العمل المحلية، في ظل غياب مخطط وطني لتحليل وتقويم مناصب التكوين تماشيا مع تطور المهن والحرف، بالإضافة إلى عدم تطابق برامج التكوين والوسائل البيداغوجية في العديد من الاختصاصات.

رغم الجهود المبذولة والرامية إلى تحسين قطاع التكوين المهني إلا ان هذا الاخير لا يزال يشغل منفصلا عن قطاعات التكوين الأخرى (الادارة، المؤسسات العمومية، القطاع الخاص)، مما يجعل التنسيق والتعاون بين مختلف الانظمة امرا ضروريا³.

وقد ازداد هذا الوضع سوءا نتيجة ضعف علاقة المنظومة الوطنية للتكوين بسوق العمل الذي هو بحاجة إلى عمال مؤهلين من جهة، ويشهد تحولا كميا ونوعيا وتغييرا دوري ذو وتيرة متسارعة من جهة اخرى⁴.

¹- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (ديسمبر 2002)، مرجع سابق، ص: 90.

²- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، مرجع سابق، ص: 44.

³- المرجع السابق، ص: 45.

⁴- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (جوان 2004)، مرجع سابق، ص: 79.

الفصل الرابع: الإدماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

وإذا نظرنا إلى الأعداد الهائلة للتلاميذ والوسائل التي يتوفر عليها القطاع فإننا نجد ابتعد كثيرا عن مهمته الرئيسية والمتمثلة في تلقين تكوين مهني أساسي، بل تحول إلى ملجأ للمقvisيين من المنظومة التربوية¹.

وتبقى العلاقة بين التكوين المهني والتشغيل تبحث عن معنى لها، وعن اسم لها انطلاقا من سموا الأشياء بمسمياتها، في ظل الواقع الذي أصبح يتميز بسرعة التغيير، مما صعب من مهمة قطاع التكوين المهني الذي يجب عليه مساندة هذا الواقع بنفس وتيرة التغيير.

خلاصة:

ان الإدماج المهني في الجزائر جاء نتيجة اصلاحات عرفها قطاع التشغيل، خاصة بعد فشل بعض البرامج التشغيلية الأخرى، وقبل التطرق الى الإدماج المهني في الجزائر يجب التطرق إلى سياسة التشغيل، هذه الأخيرة التي تندرج ضمن كل من سياسات الاقتصاد الكلي ومن السياسات القطاعية (التربية والتكوين والتعليم العالي ... الخ)، فضلا عن سياسة اقتصاد السوق، وكل هذا يكون تحت لواء السياسة العامة للدولة.

لقد مرت سياسة التشغيل بمراحل متعددة اكتسبت خلالها خبرة في التشغيل وعرفت عدة برامج للتشغيل، منها برنامج الإدماج المهني الذي وجه لحاملي الشهادات سواء الجامعية أو شهادات مؤسسات التكوين المهني، ومن أجل تفعيل هذه الآلية قامت بتوفير كل الشروط اللازمة وخصصت هيئات تسهر على تطبيقها، ولقد كانت الوكالة الوطنية للتشغيل المسؤولة على هذا البرنامج.

ان الإدماج المهني ظاهرة اجتماعية لها انعكاساتها على الصعيد النفسي والاجتماعي والاقتصادي وحتى السياسي، سواء على الفرد أو المجتمع، وهي بذلك تنعكس على انماط السلوك المختلفة للفرد، حيث يؤدي إلى الاندماج الاجتماعي، فالإدماج المهني له ابعاد سوسيو اقتصادية تساعد الفرد على الاستقرار من جميع النواحي ماديا ومعنويا.

يعتبر كل من التشغيل والتكوين المهني والتعليم احد اهم الانظمة التي تدخل في تكوين المجتمع، وهي بذلك تمثل انساق جزئية تعمل على توازن الكل (المجتمع)، وتدخل العلاقة بين هاته الأنساق ضمن نسق عام يحاول الحفاظ على التوازن والاستقرار، غير ان تحقيق الانسجام المتوازن بين كل سياسات الأنساق الجزئية يعتبر اشكالية دائمة للسياسات الاقتصادية والتشغيل والتكوين، ويعد البحث في اشكالية العلاقة بينهما مطلبا تمليه بعض العوامل الداخلية والخارجية للبلاد، وتبقى هذه العلاقة تبحث عن معنى لها، وعن اسم لها انطلاقا من سموا الأشياء بمسمياتها، في ظل الواقع الذي أصبح يتميز

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (نوفمبر 1999)، مرجع سابق، ص: 46.

الفصل الرابع: الادمج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر

بسرعة التغيير، مما صعب من مهمة قطاع التكوين المهني الذي يجب عليه مسايرة هذا الواقع بنفس وتيرة التغيير.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

- أولاً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الأول
- ثانياً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني
- ثالثاً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث
- رابعاً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الرابع
- خامساً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الخامس
- سادساً- عرض ومناقشة النتائج
- خلاصة

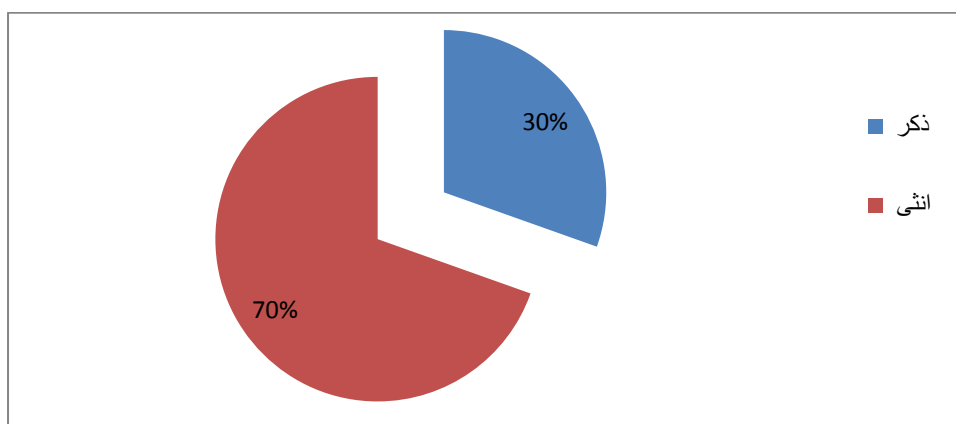
الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

ان الدراسة العلمية لا تقف عند حد جمع البيانات، بل تتعدى ذلك إلى التحليل والتفسير وعرض النتائج المتوصل اليها، ومن خلال هذه الخطوة نقف عند مختلف جوانب المشكلة، وهذا ما يضيف الطابع الأمبريقي العلمي على الدراسة، وفي هذا الفصل ستحاول الباحثة تحليل وتفسير البيانات التي جمعت حول الموضوع من خلال الاستمارة التي طبقت على خريجي المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب، والمقابلة التي اجريت مع مديرة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب ومدير الوكالة الولائية للتشغيل ونائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي، وفيما يلي تحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج

اولا- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الاول:

جدول رقم (25) يوضح خصائص العينة

نوع التكوين				المستوى التعليمي				النسبة	التكرار	الاختيارات
تمهين		اقامي		جامعي		ثانوي				
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
13.33	02	86.66	13	33.33	05	66.66	10	29.41	15	ذكر
19.44	07	80.55	29	33.33	12	66.66	24	70.58	36	انثى
17.64	09	82.35	42	33.33	17	66.66	34	99.99	51	المجموع

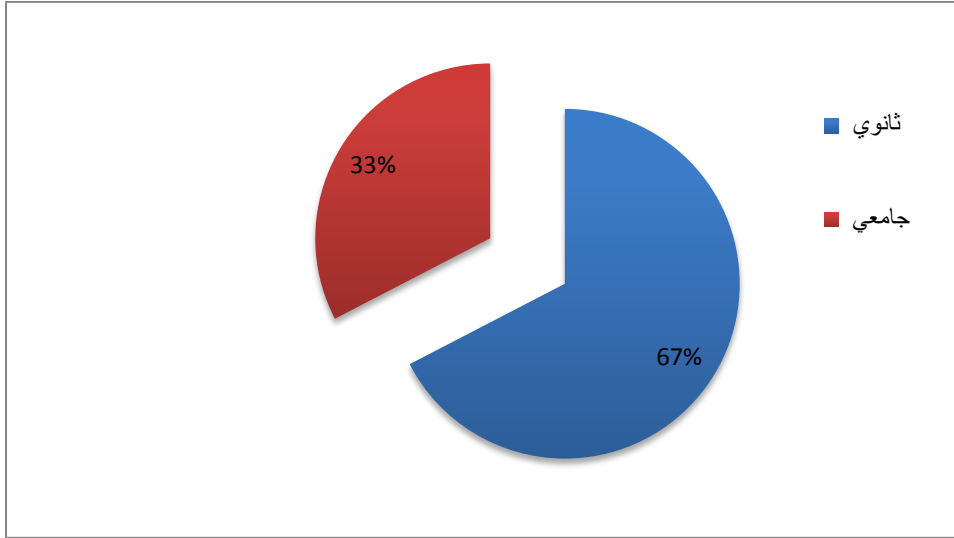


شكل رقم (15) يوضح جنس العينة

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

يبين لنا الجدول اعلاه خصائص العينة من حيث الجنس والمستوى التعليمي ونوع التكوين الذي تلقته، حيث يتضح لنا من خلال هذا الجدول من حيث الجنس ان عدد الاناث اكبر من عدد الذكور، وقد قدرت نسبة الاناث بـ 70.58 %، وهو ما يعادل 36 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، اما الذكور فقد قدرت نسبتهم بـ 29.41 %، وهو ما يعادل 15 فرد من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا ما نجده يتفق مع الدراستين السابقتين لكل من الباحث **عبد الواحد بروكي** المعنونة بـ " واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر" والباحث **هشام بوبكر** المعنونة بـ " استراتيجية التكوين المهني ومتطلبات الشغل"، حيث خلاصا فيهما الى ان نسبة الاناث اكبر من نسبة الذكور، ويرجع هذا إلى عدة اسباب منها:

- ان اغلب الذكور يتجهون مباشرة إلى البحث عن العمل خاصة بعد الاخفاق في شهادة البكالوريا، في حين نجد ان الاناث يتمسكن بالدراسة اكثر من الذكور.
- بالإضافة إلى ان الذكور يلجئون إلى التكوين في المهن والحرف ذات المدة الزمنية القصيرة لكسب الوقت ودخول عالم الشغل في اقرب فرصة، خاصة اذا كان هؤلاء الذكور ينتمون إلى عائلات محدودي الدخل أو من عائلات فقيرة لا تستطيع توفير مصاريف التكوين أو التعليم، فهؤلاء الذكور مجبورين على التخلي عن الدراسة أو التكوين لمساعدة عائلاتهم، وهذا عكس الاناث.
- اغلب الشباب يفكرون في الحياة المستقبلية – زواج وبناء عائلة واولاد- وهذا ما يتطلب مصاريف باهضة تجعلهم يصرفون النظر عن التعليم أو التكوين ويختارون اسرع طريق للظفر بأي عمل.
- كذلك عند اتصالنا بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لإفادتنا ببعض المعلومات حول المتكولين، ومن خلال المعلومات التي زودونا بها وجدنا ان اكبر فئة تلتحق بهذا المعهد هي فئة الاناث.
- كما يمكننا ان نرجع هذا التفاوت إلى تغير دور المرأة الاجتماعي وتطوره من مرحلة إلى أخرى، حيث اصبحت الند بالنذ للرجل في كل المجالات ومن بينها مجالات التعليم والتكوين والتشغيل، وما ساعدها على ذلك التطور الذي وصل اليه المجتمع خاصة من ناحية التشريع الذي اعطاها بعض الامتيازات.

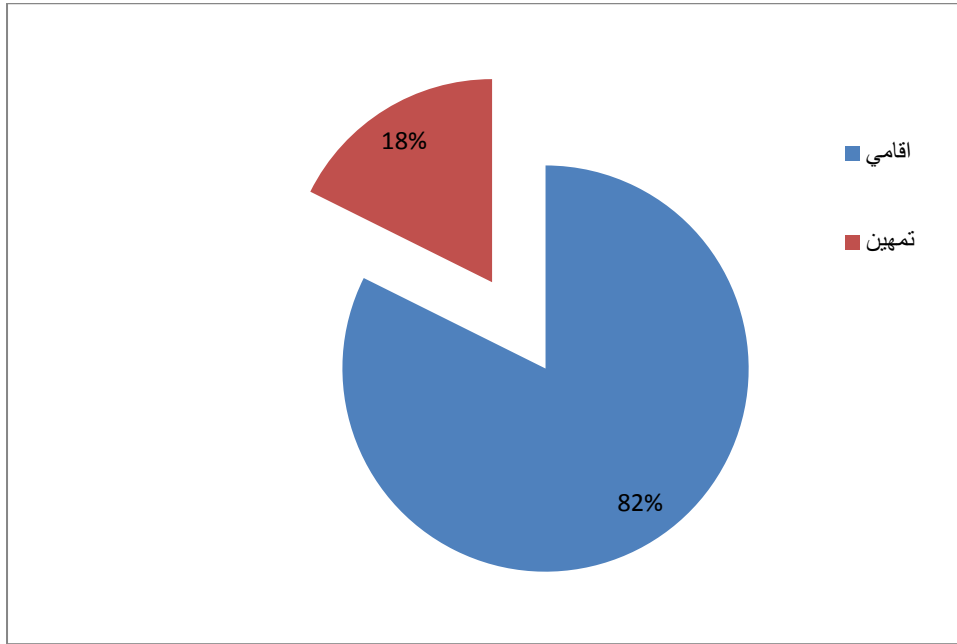


شكل رقم (16) يوضح المستوى التعليمي لأفراد العينة

اما بالنسبة للمستوى التعليمي فنجد ان اغلب افراد العينة ذوي مستوى تعليمي ثانوي أو بالأحرى مستوى الثالثة ثانوي، ولقد حددنا ثلثة ثانوي لان المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لا يلتحق به إلا ذوي مستوى الثالثة ثانوي، وهذا ما اكدته السيدة مديرة المعهد في المقابلة التي اجريت معها 2015/01/07، وقد قدرت نسبتهم بـ 66.66 % وهو ما يعادل 34 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين قدرت نسبة الجامعيين بـ 33.33 % وهو ما يعادل 17 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا ما يتفق مع الدراسة السابقة للباحث هشام بوبكر، الذي اختار طلبة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني كعينة، وهي نفس العينة التي اخترناها في دراستنا هذه، وعليه نجد ان اكبر فئة تكون ثلثة ثانوي، في حين نجد ان هناك اختلاف بالنسبة للمستوى التعليمي بين دراستنا هذه ودراسة الباحث عبد الواحد بروكي الذي اختار عمال وحدة التراتاكس ALTRATEX والذين تختلف مستوياتهم التعليمية من الامي الى الثانوي، وقد كانت فئة المستوى المتوسط اكبر فئة، ويرجع السبب هنا إلى انه من شروط الالتحاق بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني شهادة السنة الثالثة من التعليم الثانوي، وهذا ما رسخ لدى العامة ان مؤسسات التكوين المهني تستقبل الطلبة الفاشلين والراسبين، مما اعطى صورة محتقرة لهذا القطاع، حتى اننا نجد اغلب الذين يلتحقون بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يسجلون كطلبة احرار في اجتياز شهادة البكالوريا وهذا لاقتناعهم ان التكوين المهني ليس هو الاختيار الافضل لهم، ويبقى امل الالتحاق بالجامعة حلم كل الشباب، على الرغم من ان معاهد التكوين المهني لها بعض خصائص الجامعة كالإقامة الداخلية والمنحة التي تمنح للمتكون والتي تعادل منحة الجامعي، وقد يرجع هذا إلى محدودية الدراسة، اي ان المتكون آخر مستوى يصل اليه من المعهد

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الوطني المتخصص في التكوين المهني هو مستوى تقني سامي، في حين نجد ان الجامعة لها خيارات عديدة في اكمال الدراسة والحصول على اعلى الشهادات والوصول إلى ارقى المناصب من خلالها، وعليه فقد الح اغلب المبحوثين على ضرورة ايجاد صيغة لإكمال التكوين والحصول على شهادات عالية في تخصصاتهم.



شكل رقم (17) يوضح انواع التكوين لأفراد العينة

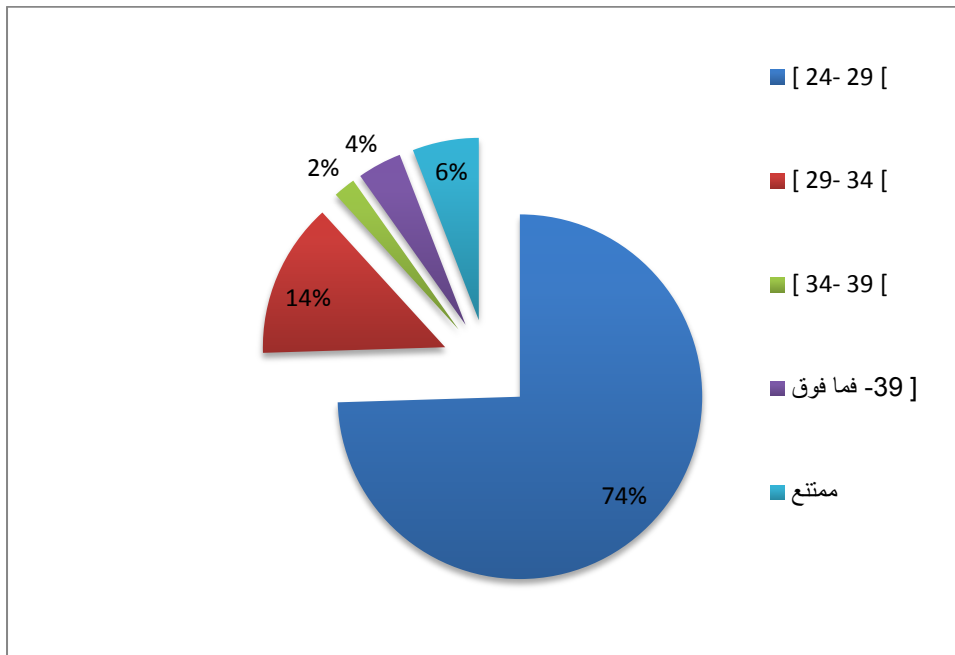
اما بالنسبة لأنماط أو أنواع التكوين المهني فانه يوجد نمطين، وهما التكوين الاقليمي والتمهين، وحسب بيانات الجدول نجد ان اغلب افراد العينة اختاروا التكوين الاقليمي، حيث قدرت نسبتهم بـ 82.35 %، وهو ما يعادل 42 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين نجد ان نسبة اللذين اختاروا التمهين قدرت بـ 17.64 %، وهو ما يعادل 09 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا ما نجده يتوافق مع الدراسة السابقة للباحث هشام بوبكر المعنونة بـ " استراتيجيات التكوين ومتطلبات الشغل"، ويرجع السبب في ان اغلب افراد العينة اختاروا التكوين الاقليمي لوجود أنواع كثيرة من التخصصات في هذا النوع من التكوين ولكل الشعب، في حين يقتصر التمهين على عدد قليل من التخصصات مما لا يسمح للمتكونين باختيار ما يناسبهم، وقد استثنينا نوع آخر من التكوين وهو التكوين عن بعد لان المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب لا يختص بهذا النوع من التكوين، فهناك المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد، نود ان نشير هنا إلى ان التوجه إلى تخصص في

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

التكوين الاقليمي يستدعي من المتكويين النجاح في مسابقة كتابية في كل التخصصات بدون استثناء، في حين ان التوجه إلى تخصص في التمهين يستدعي من المتكويين البحث عن مؤسسة لاستقبالهم لإجراء الشق الميداني فيها، وفي بعض الاحيان نجد ان ادارة المعهد ترسل المتكويين إلى بعض المؤسسات.

جدول رقم (26) يوضح الفئات العمرية لأفراد العينة:

النسبة	التكرار	الفئات
74.50	38] 29 - 24]
13.72	07] 34 - 29]
01.96	01] 39 - 34]
03.92	02] 39- فما فوق
05.88	03	ممتنع
100	51	المجموع



شكل رقم (18) يوضح الفئات العمرية لأفراد العينة

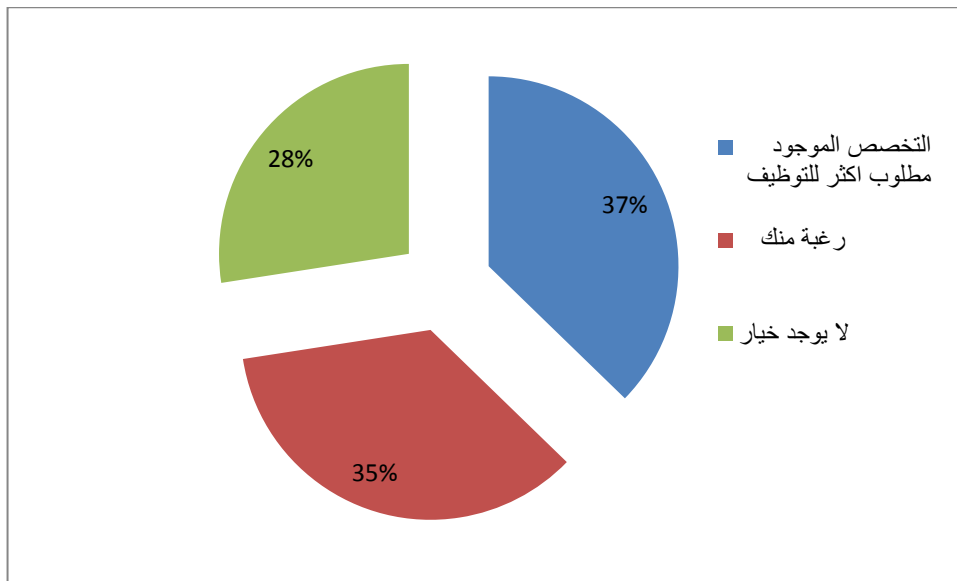
الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

يبين لنا الجدول اعلاه الفئات العمرية لأفراد العينة، حيث يتضح لنا من خلال هذا الجدول ان اغلب افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين 24 و 29 سنة وقد قدرت نسبتهم بـ 74.50 %، وهو ما يعادل 38 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا يعني بان اغلب المتكويين بعد اجتيازهم امتحان شهادة البكالوريا سجلوا في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، ثم تليها وبنسبة قليلة جدا الفئة التي تتراوح اعمارها ما بين 29 و 34 سنة حيث قدرت بـ 13.72 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، لتليها بعد ذلك الفئة التي تتراوح اعمارها ما بين 39 سنة فما فوق بنسبة قدرت بـ 03.92 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي لأفراد العينة، واخيرا تأتي الفئة التي تتراوح اعمارها ما بين 34 و 39 سنة بنسبة قدرت بـ 01.96 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي لأفراد العينة، فيما امتنع البعض من الاجابة وقد قدرت نسبتهم بـ 05.88 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهن من الاناث وربما هذا الامتناع يرجع إلى النسيان فقط أو ان طبيعة الاناث عدم الافصاح عن اعمارهم، وهنا يمكن ان نوضح ان التكوين الاقامي لا يشترط السن في التسجيل فيه، اما بالنسبة للتمهين فان السن مطلوب حيث حدد إلى غاية 35 سنة وهذا ما اكدته لنا مديرة المعهد

ثانيا- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثاني:

جدول رقم (27) يوضح اسباب اختيار التكوين المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة
التخصص الموجود مطلوب في عملية الادمج	19	37.25
رغبة منك	18	35.29
لا يوجد خيار	14	27.45
المجموع	51	99.99



شكل رقم (19) يوضح اسباب اختيار التكوين المهني

يبين لنا الجدول اعلاه سبب اختيار التكوين المهني كمسار للولوج من خلاله إلى عالم الشغل، وقد تباينت الاسباب في اختيار التكوين المهني، حيث نجد ان اكبر نسبة سبب اختيارها للتكوين المهني هو ان التخصص الموجود أو المختار مطلوب اكثر للتوظيف، وقد قدرت نسبتهم بـ 37.25 %، وهو ما يعادل 19 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، تليها نسبة الذين اقرروا برغبتهم في مزاولة التكوين عن طريق مؤسسات التكوين المهني وقدرت نسبتهم بـ 35.29 %، وهو ما يعادل 18 فردا من المجموع

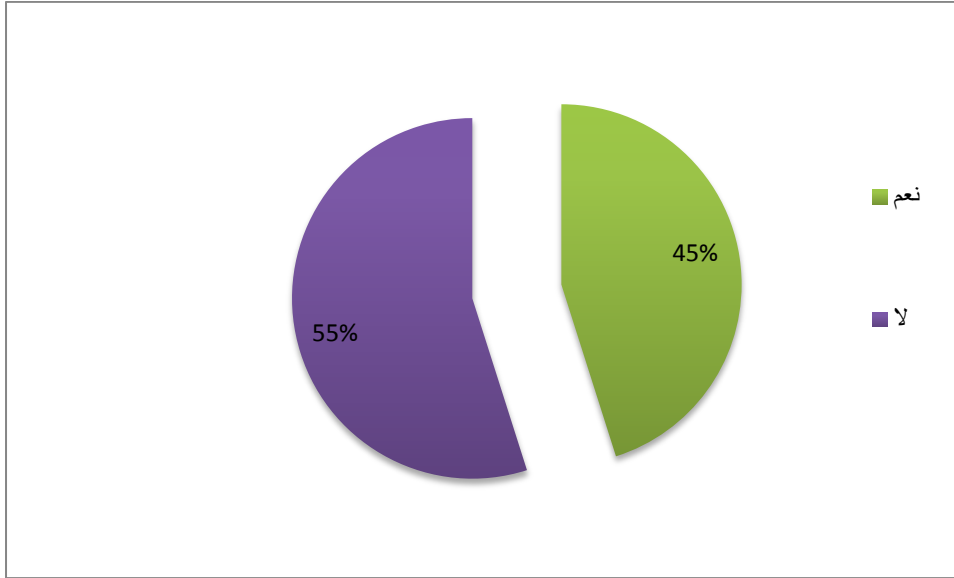
الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الكلية لأفراد العينة، وأخيراً كانت نسبة الذين أقرروا بأنه لا يوجد لديهم خيار آخر وذلك بعد إخفاقهم في شهادة البكالوريا إلا طرق أبواب التكوين المهني للظفر بشهادة تساعدهم للولوج إلى عالم الشغل، وقد قدرت نسبتهم بـ 27.45 %، وهو ما يعادل 14 فرداً من المجموع الكلية لأفراد العينة، ويمكن تفسير هذه النتائج كما يلي:

إن الشباب في الواقع المعاش دائماً يتطلع لبناء مستقبله من خلال الدخول في عالم الشغل، ودائماً يبحث عن السبل التي تمكنه من الظفر بوظيفة تجعله يستقر مالياً ونفسياً ومعنوياً وحتى اجتماعياً، لذلك فبعد إتمام المرحلة الثانوية من التعليم واجتيازهم شهادة البكالوريا تبدأ مرحلة صعبة من حياتهم خاصة للذين إخفقوا في الحصول على هذه الشهادة، فيكون لزاماً عليهم التفكير في كيفية الولوج إلى عالم الشغل، وهنا يجدون أبواب التكوين المهني مفتوحة أمامهم، وعند الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني تبدأ الموازنة بين التخصص المطلوب أكثر للتوظيف وبين الرغبة في دراسة تخصص بعينه، ولأنهم يبحثون عن شهادة تدمجهم في الحياة العملية في أقرب وقت فمن البديهي أنهم يفضلون التخصص المطلوب أكثر للتوظيف حتى يضمنون وظيفة بعد التخرج مباشرة.

جدول رقم (28) يوضح ما إذا كانت لأفراد العينة شهادات أخرى ونوع الشهادة

النسبة	التكرار	البدائل
78.26	18	شهادة جامعية
17.39	04	شهادة من مؤسسة خاصة
04.34	01	شهادة تكوين مهني
45.09	23	المجموع
54.90	28	لا
100	51	المجموع



شكل رقم (20) يوضح نسبة اللذين عندهم شهادات اخرى

يبين لنا الجدول اعلاه ما اذا كانت لأفراد العينة شهادات أخرى وانواع هذه الشهادات، حيث نجد ان اغلب افراد العينة لا يملكون شهادات أخرى، وقد قدرت نسبتهم بـ 54.90 %، وهو ما يعادل 28 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا ما نجده امرا طبيعيا لان من شروط التسجيل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني شهادة مدرسية للسنة الثالثة ثانوي أو شهادة معادلة لها، ولا تقبل اي شهادة أخرى، اما اللذين يملكون شهادات أخرى قدرت نسبتهم بـ 45.09 %، وهو ما يعادل 23 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، ومن خلال احتكاكي بالمتكولين سابقا بحكم اني كنت اشتغل في قطاع التكوين المهني من سنة 2001 إلى غاية اواخر 2009 وجدت ان هناك من يزاول الدراسة في الجامعة والمعهد في ان واحد، حيث انه عند التقدم للتسجيل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني لا يفصح بأنه طالب جامعي، وفي بعض الاحيان حين يخفق الطالب في اجتياز شهادة البكالوريا فانه يتجه مباشرة إلى المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ويسجل ويزاول تكوينه وفي نفس الوقت يسجل مع الطلبة الاحرار لإعادة اجتياز امتحان شهادة البكالوريا، وعندما ينجح في هذه الأخيرة فانه يكمل التكوين في كلاهما (المعهد والجامعة)

فعلى الرغم من ان الشائع ان مؤسسات التكوين المهني يقصدها فقط من هم دون المستوى أو المتسربين والفاشلين من قطاع التربية، إلا اننا نجد حسب بيانات هذا الجدول ان اغلب من يملكون شهادات أخرى وقصدوا المعهد الوطني المتخصص للتكوين المهني هم من حملة الشهادات الجامعية، حيث قدرت نسبتهم بـ 78.26 %، وهو ما يعادل 18 فردا من المجموع الكلي للذين اجابوا بان لديهم

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

شهادات، وهذا لإدراكهم ان الشهادات التي يمنحها هذا المعهد ستتمكنهم من الاندماج في سوق العمل، وهذا يجعلنا ندرك أهمية مؤسسات التكوين المهني، التي لا تقتصر خدماتها إلا على المتكويين الذين اخفقوا في مراحل دراستهم، في حين نجد ان نسبة من لديهم شهادات من مؤسسات تكوين خاصة قدرت بـ 17.39 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي للذين اجابوا بان لديهم شهادات، اما من لديهم شهادات من مراكز التكوين المهني فقدرت نسبتهم بـ 04.34 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين اجابوا بان لديهم شهادات.

جدول رقم (29) يوضح تخصصات افراد العينة:

مج	تكوين مهني		تكوين اقليمي		مج
	ت	%	ت	%	
اعلام الي	10	22.22	02	19.04	08
محاسبة	08	33.33	03	11.90	05
اقتصاد وتسيير المياه	07	00	00	16.66	07
معالجة المياه	06	00	00	14.28	06
كاتبة مديرية	05	22.22	02	07.14	03
تسيير الموارد البشرية	05	11.11	01	09.52	04
مراقبة النوعية	04	00	00	09.52	04
الالكترونيك صناعية	03	00	00	07.14	03
الالية والضبط	02	00	00	04.76	02
رسم معماري	01	11.11	01	00	00
مج	51	99.99	09	99.96	42

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

يبين لنا الجدول اعلاه تخصصات افراد العينة، ويلاحظ ان افراد العينة يتوزعون بنسب متفاوتة على هذه التخصصات، حيث ان اكبر نسبة نجدها في تخصص الاعلام الالي وقدرت بـ 19.60 %، وهو ما يعادل 10 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، ثم يليها تخصص المحاسبة بنسبة قدرت بـ 15.68 %، وهو ما يعادل 08 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، ثم يأتي تخصص اقتصاد وتسيير المياه التي قدرت بـ 13.72 %، وهو ما يعادل 07 أفراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، لنجد بعد ذلك تخصص معالجة المياه بنسبة قدرت بـ 11.76 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين نجد تساوي في النسب بين تخصص تسيير الموارد البشرية وكاتبة مديرية، والتي قدرت نسبة كل منهما بـ 09.80 %، وهو ما يعادل 05 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة لكل تخصص، ثم يأتي بعد ذلك تخصص مراقبة النوعية حيث قدرت نسبته بـ 07.84 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، ثم يليه تخصص الإلكترونيك الصناعية حيث قدرت نسبة بـ 05.88 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، ويأتي تخصص الالية والضبط الذي قدرت نسبته بـ 03.92 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي لأفراد العينة، واخيرا تخصص رسم معماري بنسبة قدرت بـ 01.96 % وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي لأفراد العينة لكل.

نلاحظ من خلال هذه البيانات الموضحة اعلاه ان هناك تنوع كبير في التخصصات المدرجة في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب، وقد احصينا 10 تخصصات، موزعة على كلا النوعين من التكوين – التكوين الاقليمي والتمهين – لكن ما نلاحظه هو عدد التخصصات المفتوحة في التكوين الاقليمي اكبر من عدد التخصصات المفتوحة في التمهين، وهذا ما يعطي للمتكونين في التكوين الاقليمي حرية اختيار التخصص، حيث نجد ان عدد التخصصات في التكوين الاقليمي هو 09 تخصصات من اصل 10 تخصصات، في حين نجد ان عدد التخصصات في التمهين هو 05 تخصصات من اصل 10 تخصصات، لذلك نجد عدد المتكونين في التكوين الاقليمي اكبر من عدد المتكونين في التمهين، وهنا يطرح السؤال نفسه لماذا نجد التخصصات في التكوين الاقليمي اكثر من التخصصات في التمهين؟ وقد اجابتنا السيدة مديرة المعهد عن هذا السؤال في المقابلة التي اجريت معها، وبينت لنا ان سياسة الدولة في السنوات الأخيرة موجهة حول التمهين، إلا اننا نجد عدد التخصصات المفتوحة في التكوين الاقليمي اكبر من عدد التخصصات المفتوحة في التمهين، ويرجع هذا إلى طبيعة المستوى الذي يخرج المعهد، والذي هو مستوى تقني سامي، حيث يتطلب كفاءات ومهارات عالية لا يمكن للمتكون ان يتزود بها إلا اثناء تلقيه الشق النظري، اما التمهين فإننا نجده ينجح في المستويات الاقل، كما ان التكوين

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الإقليمي يتكفل بالتشخيص أثناء الشق النظري والمعالجة أثناء الشق الميداني في حين يكتفي التمهين بالمعالجة لارتكازه على الجانب الميداني أكثر من الجانب النظري، لكن نحن نجتهد حتى يصبح التكوين في التمهين مثل التكوين الإقليمي.

كما توضح لنا هذه البيانات ان هناك بعض التخصصات موجودة في كلا النوعين من التكوين – التكوين الإقليمي والتمهين – على غرار تخصص الاعلام الالي وتخصص كاتبة مديرية وتخصص تسيير الموارد البشرية وتخصص المحاسبة، وهذا ما يسمح للمكونين الراغبين في هذه التخصصات بحرية الاختيار بين النوعين من التكوين، في حين نجد ان هناك بعض التخصصات موجودة فقط في احد النوعين، سواء التكوين الإقليمي أو التمهين، فمثلا نجد ان تخصصات: اقتصاد وتسيير المياه ومعالجة المياه ومراقبة النوعية والإلكترونيك الصناعية والالية والضبط موجودة فقط في التكوين الإقليمي، وتخصص الرسم المعماري موجود في التمهين، وهنا نجد ان المكونين الراغبين في احد هذه التخصصات مجبرين على التوجه إلى نوع التكوين الموجود به التخصص المرغوب.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

جدول رقم (30) يوضح اسباب اختيار التخصص :

مج	لا توجد خيارات		رغبة الوالدين		الشعبة لا تسمح إلا بهذا التخصص		توجيه الادارة		الرغبة		تخصص مطلوب في التوظيف				
	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت			
	19.60	10	00	00	00	00	00	00	25	04	35.29	06	الاعلام الآلي		
	13.72	07	42.85	03	00	00	00	00	40	02	00	00	اقتصاد وتسيير المياه		
	11.76	06	14.28	01	00	00	00	00	40	02	18.75	03	00	00	معالجة المياه
	09.80	05	14.28	01	50	01	25	01	00	00	06.25	01	05.88	01	كتابة مديرية
	09.80	05	00	00	00	00	25	01	00	00	06.25	01	17.64	03	تسيير الموارد البشرية
	15.68	08	14.28	01	00	00	25	01	20	01	25	04	05.88	01	محاسبة عامة
	05.88	03	00	00	00	00	00	00	00	00	06.25	01	11.76	02	الالكترونيك صناعية
	07.84	04	14.28	01	00	00	25	01	00	00	06.25	01	05.88	01	مراقبة النوعية
	03.92	02	00	00	00	00	00	00	00	00	06.25	01	05.88	01	الالية والضبط
	01.96	01	00	00	50	01	00	00	00	00	00	00	00	00	الرسم المعماري
	99.98	51	13.72	07	03.92	02	0.84	04	09.80	05	31.37	16	33.33	17	المجموع

من البديهي ان اختيارنا لأي شيء في الحياة يخضع لبعض الاسباب التي تدفعنا للتفضيل بين ما هو موجود ومتاح، والجدول اعلاه يبين لنا سبب اختيار أو تفضيل تخصص دون الاخر من طرف المبحوثين، ولقد اختلفت الاسباب وتباينت، وسندرجها بترتيب تنازلي من اكبر نسبة إلى اصغر نسبة، فنجد ان اكبر نسبة سبب اختيارها لتخصصها هو ان هذا التخصص مطلوب اكثر للتوظيف وقد قدرت نسبتهم بـ 33.33 %، وهو ما يعادل 17 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وربما نجد ان هذا السبب اكثر ترجيحا من الاسباب الأخرى في اختيار التخصص على اعتبار ان كلا القطاعين – قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل – يكملان بعضهما البعض ويعملان على توازن المجتمع من حيث المدخلات والمخرجات، وان نهاية التكوين هي التوظيف، وهذا الاختيار له ابعاد مستقبلية تتضح على المدى البعيد،

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

منها البعد الاقتصادي الذي يتمثل في الدخل الذي سيتقاضاه المتكون بعد الانتهاء من فترة التكوين، والذي سيجعله مستقلاً بذاته، وهذا ما يساعده في اشباع الحاجات الأساسية التي تحدث عنها ماسلو في نظريته سلم الحاجات (الطعام، المسكن، ...)، ليرتقي بعد ذلك إلى اشباع حاجاته من الامان، فيكون اسرة وهذا ما يحقق البعد الاجتماعي النفسي الذي يتمثل في الاستقرار وتكوين اسرة والتكفل بها، فهذا السبب نجده طبيعياً ومعقولاً ومنطقياً، فهؤلاء المبحوثين ربطوا بين التكوين المهني وسوق العمل، حيث ان الشباب يتوجهون للتخصصات التي عليها الطلب في سوق العمل، وهذا للظفر بمنصب عمل بعد التخرج مباشرة خوفاً من ان يطالهم شبح البطالة، هذه الأخيرة التي تجعلهم يوازنون بين التخصصات المقترحة وبين ما هو مطلوب في سوق العمل وبين اشباع حاجاتهم، ليأتي في المرتبة الثانية رغبة المتكون في التخصص، حيث قدرت نسبته بـ 31.37 %، وهو ما يعادل 16 فرداً من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهنا نجد ان المبحوثين لديهم طموح بتحقيق ذاتهم عن طريق تحقيق ما يرغبون فيه، فالرغبة في تخصص ما تجعل الفرد يبدع فيه، لكنهم لم يربطوا بين التكوين والتشغيل، فكان طموهم هو الظفر بفرصة تكوين في التخصص المرغوب فيه، في حين اقر البعض ان سبب اختيارهم هو عدم وجود خيارات بديلة لهم، وقدرت نسبتهم بـ 13.72 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا يعني ان مجموع الاختصاصات التي برمجها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني خلال تلك الفترة لا يرغبون فيها، وربما ان تطلعاتهم كانت حول تخصصات موجودة في الجامعة، واخفاقهم في شهادة البكالوريا جعلهم يختارون اي تخصص دون رغبة فيه، حتى لا يضيعوا الوقت بالبحث عن تخصص يرغبون فيه أو الانتظار لدورات أخرى عليهم يجدون ما يرغبون، فيما صرح البعض من المبحوثين بان التخصصات التي تكونوا فيها ليست ضمن اختياراتهم، بل كانت بتوجيه من الادارة، وقدرت نسبتهم بـ 09.80 %، وهو ما يعادل 05 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، وللتأكد من هذا الموضوع تم طرح سؤال حوله في المقابلة التي اجريت مع السيدة مديرة المعهد، التي اوضحت لنا بعض الامور حول طريقة توجيه المتكويين على التخصصات، واكدت لنا ان الإدارة تلجأ إلى عملية التوجيه في بعض الحالات، ووضحت لنا ما يلي:

بالنسبة للمتربصين في التمهين: فان المتربصين أو المتمهين يوجهون حسب رغباتهم اذا توفرت فيهم الشروط الخاصة بكل تخصص، وهذا لان اغلب الشباب لا يختارون التمهين، على الرغم من الامتيازات التي وضعتها الدولة لتشجيع الشباب على اختيار هذا النمط من التكوين، ومن بين هذه الامتيازات ما يلي:

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

- ✓ شبه الراتب الذي يتحصل عليه المتمهن اثناء مدة التكوين، وقيمته اكبر من المنحة التي يتقاضاها المتكون في التكوين الاقامي
- ✓ قبول المتمهن في التخصص الذي يرغب فيه حسب الشروط دون اجتياز اي مسابقة عكس التكوين الاقامي الذي يتطلب التسجيل فيه اجتياز مسابقة كتابية
- ✓ تمديد السن إلى غاية 35 سنة
- ✓ اعفاء المؤسسات التي تستقبل المتمهين من بعض الرسوم

بالنسبة للمتربصين في التكوين الاقامي: فان ادارة المعهد تحترم رغبة المتربصين في اختيارهم للتخصصات، وهي دائما تحاول تلبية رغباتهم، فبداية توضع العروض مع الشروط اللازمة لكل تخصص، وتفتح التسجيلات لمدة تقارب الشهر أو اكثر، وعندها يتقدم الشباب إلى مكاتب التسجيل على مستوى المعهد ويختارون التخصص الراغبين فيه، ثم يخضعون إلى مقابلة تجريها مستشارة التوجيه، وبعدها يجرون مسابقة كتابية معلن عنها مسبقا، وإذا لم ينجح المتربص في المسابقة الكتابية تتدخل الادارة وتلجأ إلى اعادة توجيههم إلى تخصصات أخرى تتناسب وميولاتهم وتخصصاتهم، وكل هذا يدخل في سياسة مساعدة الشباب.

فيما صرح البعض ان الشعبة التي ينتمون اليها لا تسمح إلا بهذا التخصص وقد قدرت نسبتهم بـ 07.84 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، على الرغم من ان هناك كم من التخصصات المقترحة إلا ان هناك شروط تحدد التسجيل في هذه التخصصات، ومن بين هذه الشروط نوعية الشعبة التي كان ينتمي اليها المتكون في المرحلة الثانوية، فهناك بعض التخصصات تستقبل فقط المتكونين من الشعب العلمية مثل الاعلام الالي ومراقبة النوعية والإلكترونيك الصناعية معالجة المياه ... الخ، في حين نجد ان بعض التخصصات لا يشترط فيها الشعبة بل هي موجهة لكل المتكونين من جميع الشعب مثل تسيير الموارد البشرية وكاتبة مديرية، وهنا نجد ان المتكونين من الشعب العلمية لديهم حظوظ اكبر من المتكونين من الشعب الادبية في اختيار التخصص.

فيما صرح البعض ان اختيارهم للتخصص كان بناءا على رغبة الوالدين، وقد قدرت نسبتهم بـ 03.92 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي لأفراد العينة.

كما نلاحظ من خلال بيانات هذا الجدول ان هناك تباين واختلاف في التخصصات التي اقر اصحابها بأن عليها الطلب في سوق الشغل، حيث نجد اكبر نسبة لتخصص الاعلام الالي قدرت بـ 35.39 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي للذين اقروا بان التخصص مطلوب

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

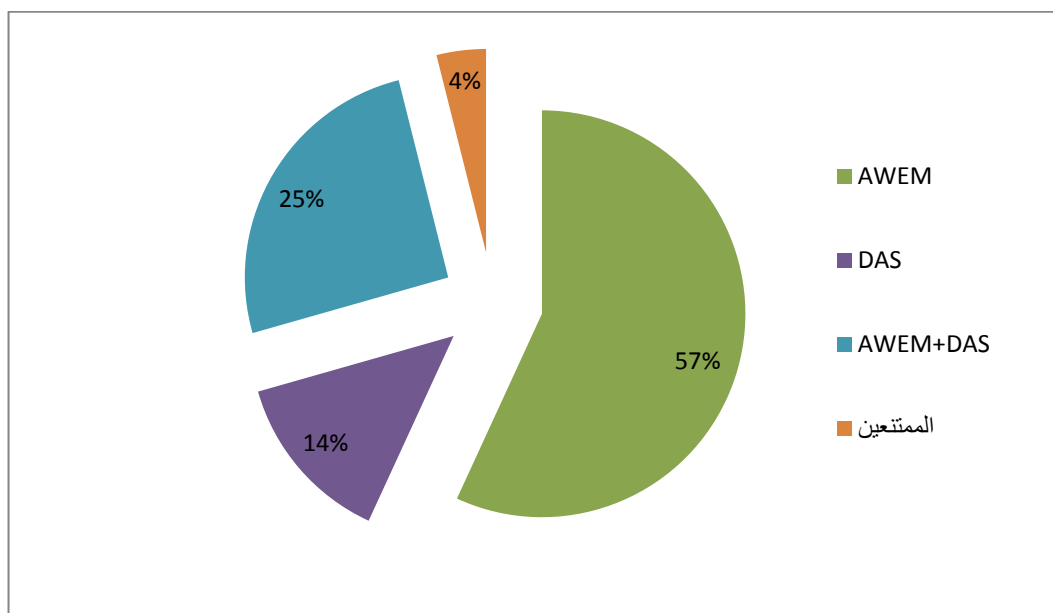
اكثر في التوظيف، وربما يكون هذا منطقيا لان تخصص الاعلام الالي مطلوب في كل المؤسسات العمومية والخاصة، خاصة مع استخدام التكنولوجيا الحديثة التي تعتمد إلى حد كبير على الإعلام الالي، كما ان المتكويين في هذا التخصص بإمكانهم الاشتغال بمؤسسات خاصة أو مكاتب خاصة (مقهى الأنترنت، محل لتصليح اجهزة الاعلام الالي، ...)، ثم يليه تخصص تسيير الموارد البشرية بنسبة قدرت بـ 17.64 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي للذين اقرؤا بان التخصص مطلوب اكثر في التوظيف، فوظيفة تسيير الموارد البشرية موجودة في جميع المؤسسات العمومية والخاصة بكل انواعها، ولا تخلو اي مؤسسة من هذه الوظيفة، لأنها تعنى بشؤون جميع المستخدمين في كل مؤسسة، وهي بذلك تتطلب عدد من الموظفين، ونظرا لأهمية هذه الوظيفة فإننا نجد في بعض المؤسسات الكبيرة خاصة الاقتصادية منها كدائرة أو مديرية قائمة بذاتها، وفي البعض الاخر من المؤسسات تكون على شكل مصلحة، وتكون في شكل مكتب في المؤسسات الصغيرة، ثم يليه تخصص اقتصاد وتسيير المياه والإلكترونيك الصناعية بنسبة قدرت لكل منهما بـ 11.76 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي للذين اقرؤا بان التخصص مطلوب اكثر في التوظيف لكل تخصص، فالبنسبة لتخصص اقتصاد وتسيير الماء فانه تخصص جديد وتعتبر دفعة 2010 اول دفعة تتخرج من المعهد، لذلك فان من اختاروا هذا التخصص فان في اعتقادهم ان كل تخصص جديد سوف يكون له حظ كبير في التوظيف على اعتبار انه لا يوجد من قبل، اما بالنسبة للإلكترونيك الصناعية فهو تخصص يطلبه الذكور اكثر، ومطلوب في المؤسسات الصناعية، واخيرا تأتي التخصصات الأخرى التي تساوت في النسب وهي كاتبة مديريةية والمحاسبة ومراقبة النوعية والالية والضبط حيث قدرت نسبة كل منهما بـ 05.88 %، وهو ما يعادل فردا واحدا لكل تخصص من المجموع الكلي للذين اقرؤا بان التخصص مطلوب اكثر في التوظيف.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

ثالثا- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الثالث:

جدول رقم (31) يوضح مؤسسة التشغيل المسجل فيها واسباب التسجيل

الاختيارات	اسباب التسجيل											
	سهولة الاجراءات		فرص الادمج اكبر		قيمة الاجر اكبر		لاختيار احسن وظيفة		المتنعين			
	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%	ت	%
AWEM	07	24.13	15	51.72	07	24.13	00	00	00	00	29	56.86
DAS	05	71.42	02	28.57	00	00	00	00	00	00	07	13.72
AWEM+DAS	00	00	07	53.84	00	00	06	46.15	00	00	13	25.49
المتنعين	00	00	00	00	00	00	00	00	00	00	02	03.92
المجموع	12	23.52	24	47.05	07	13.72	06	11.76	02	03.92	51	99.97



شكل رقم (21) يوضح مؤسسة التشغيل المسجل فيها

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

من المفروض ان التكوين والتشغيل نظامان يكملان بعضهما البعض، وهذا لإحداث التوازن والاستقرار داخل المجتمع، وعليه فبعد نهاية التكوين يجب على المتخرج ان يسجل طلب العمل في مؤسسة التشغيل المعنية بذلك على مستوى الولاية، حتى يحظى بفرصة عمل، فعلى الرغم من ان الهيئة الوصية أو المكلفة بالتشغيل على المستوى الوطني هي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، هذه الأخيرة التي نصبت مديريات ولائية للاهتمام بكل ما يتعلق بالتشغيل داخل الولاية، وهذا بالتنسيق بينها وبين الوكالات الولائية للتشغيل التي تعمل على تسجيل كل طالبي العمل على مستوى الولاية، وبالتالي رصد تحركات طالبي العمل وعارضي العمل، إلا اننا نجد ان هناك من يسجل في مؤسسات أخرى كمديرية النشاط الاجتماعي، وعلى الرغم من ان هذه الأخيرة غير معنية بعملية التشغيل إلا ان طالبي العمل يقصدونها من اجل ذلك، وبالتالي اصبحت في نظر طالبي العمل مؤسسة للتشغيل، والجدول اعلاه يبين لنا المؤسسة التي سجل فيها المبحوثين طلبات العمل الخاصة بهم.

من خلال الجدول اعلاه نلاحظ ان اغلب المبحوثين سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل AWEM، المكلفة الوحيدة بموضوع الشغل على مستوى كل ولاية، وقدرت نسبتهم بـ 56.86 %، وهو ما يعادل 29 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، تليها نسبة المبحوثين الذين سجلوا في المؤسستين معا (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي)، حيث قدرت نسبتهم بـ 25.49 %، وهو ما يعادل 13 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، في حين نجد نسبة الذين سجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي قدرت بـ 13.72 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي لأفراد العينة، فيما سجلنا امتناع فئة قليلة جدا عن الاجابة وقدرت نسبتهم بـ 03.92 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي لأفراد العينة، وعلى الرغم من ان البرنامج الذي تقدمه مديرية النشاط الاجتماعي – منحة الاندماج الاجتماعي لحاملي الشهادات – هو برنامج تضامني يتعلق بالفئات الهشة والمحرومة من المجتمع التي تعيش ظروف خاصة، إلا انه اصبح ملاذا لطالبي العمل خاصة منهم حاملي الشهادات، وقد اوضحت لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي في المقابلة التي اجريت معها ان البرنامج الذي تقدمه مديرية النشاط الاجتماعي لفائدة حاملي الشهادات ليس برنامجا للتشغيل، وإنما هو برنامج تضامني كغيره من البرامج التضامنية الأخرى التي تمنحها مديرية النشاط الاجتماعي، وهو موجه لفائدة بعض الفئات التي تعيش ظروف معينة (الارامل، المطلقات، عائلات بدون دخل، بدون نشاط، ذوي اعاقات...)، ويكون سنها اقل من 35 سنة، هدفه التامين الاجتماعي لهذه الفئات وتوفير هامش مدخول لهم، وهذا ما نص عليه المرسوم التنفيذي رقم 127-08 المؤرخ في 30 أفريل 2008 والمتعلق بجهاز الاندماج الاجتماعي

للشباب حاملي الشهادات، حيث تمنح هذه المنحة للمستفيد مقابل خدمة ذات منفعة عامة، إلا أننا نجد ان هذا البرنامج اخذ منحى آخر واصبح في نظر طالبي العمل برنامج تشغيلي.

ويعتبر السبب الرئيسي للتسجيل في الوكالة الولائية للتشغيل أو مديرية النشاط الاجتماعي هو الظفر بمنصب عمل والاندماج في الحياة المهنية، خوفا من ان يدخلوا في متاهة البطالة، لكن السبب في تفضيل التسجيل في مؤسسة عن أخرى أو سبب التسجيل فيهما معا نجده يختلف من مبحوث لآخر، وفيما يلي توضيح لأسباب التسجيل:

1- بالنسبة للذين سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل:

يرى اغلب المبحوثين الذين سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل ان سبب تسجيلهم فيها دون غيرها هو ان فرص الادمج فيها اكبر بالمقارنة بمديرية النشاط الاجتماعي، وقد قدرت نسبتهم بـ 51.72 %، وهو ما يعادل 15 فردا من المجموع الكلي للذين سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل، وربما يكون هذا السبب منطقي وواقعي على اعتبار ان هذه الوكالة هي المكلفة الوحيدة بكل ما يخص التشغيل على مستوى الولاية، في حين نجد التساوي في نسبة الذين اقرروا ان سبب تسجيلهم في الوكالة هو ان قيمة الاجر فيها اكبر من قيمة الاجر في مديرية النشاط الاجتماعي وبين الذين اقرروا ان سبب تسجيلهم هو سهولة الاجراءات في هذه المؤسسة وقد قدرت نسبة كل منهما بـ 24.13 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي للذين سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل لكل منهما، وبالرجوع إلى القوانين المسيرة لهذه العقود نجد ان الاجر في الوكالة الولائية للتشغيل يختلف عنه في مديرية النشاط الاجتماعي، حيث نجد قيمة الاجر للتقنيين السامين في الوكالة يقدر بـ 10000 دج شهريا، وقد تم رفعه إلى 12000 دج، اما قيمة الاجر للتقنيين السامين في مديرية النشاط الاجتماعي يقدر بـ 8000 دج شهريا، وهذا يرجع إلى ان البرنامج المقدم من طرف الوكالة الولائية للتشغيل هو برنامج تشغيلي فيجب ان يخضع الاجر فيه إلى قانون الحد الأدنى للأجور، اما البرنامج الذي تقدمه مديرية النشاط الاجتماعي فالأجر فيه هو مجرد منحة تمنح للمستفيد لا تتعلق بقوانين الاجر في التشغيل ولا تخضع لقانون الحد الأدنى للأجور، فهذه المنحة هي بمثابة مساعدة من طرف الدول تقدم للمحتاجين المذكورين سابقا.

2- بالنسبة للذين سجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي:

لقد اوضحت لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي ان برنامج الادمج الذي يمنح على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي لا يدخل في اطار التشغيل، وإنما هو برنامج تضامني موجه لفائدة الفئات الهشة والمحرومة، لكن هذا البرنامج اخذ منحى آخر، خاصة بعد الاوضاع التي شهدتها المنطقة العربية، وتقاديا لتلك الاوضاع وجه البرنامج إلى غير وجهته الأولى، واصبح في نظر طالبي العمل فرصة للتشغيل، ويرى اغلب المبحوثين الذين سجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي ان سبب تسجيلهم فيها دون غيرها هو سهولة الاجراءات بالمقارنة بالوكالة الولائية للتشغيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 71.42 %، وهو ما يعادل 05 افراد من المجموع الكلي للذين سجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي، فالفرد دائما يبحث على الاشياء السهلة والميسورة حتى يستطيع قضاء حاجاته، في حين نجد ان نسبة 28.57 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي للذين سجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي اكادوا لنا ان سبب تسجيلهم هو ان فرص الادمج فيها اكبر من فرص الادمج بالنسبة للوكالة الولائية للتشغيل.

3- بالنسبة للذين سجلوا في المؤسساتين معا (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي):

اما بالنسبة للذين سجلوا في المؤسساتين معا (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي)، فان اغلبهم صرح لنا ان السبب حتى يكون لهم فرص اكبر للإدمج، وقد قدرت نسبتهم بـ 53.84 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي للذين سجلوا في المؤسساتين معا، اما النسبة المتبقية من المسجلين فقد صرحوا لنا ان السبب هو اختيار الوظيفة الاحسن من بين الوظائف المقترحة من كلتا المؤسساتين، وقد قدرت نسبتهم بـ 46.15 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي للذين سجلوا في المؤسساتين، وهذان السببان اراهما مقنعين، فالسبب الأول اصحابه يبحثون عن فرص للإدمج والتسجيل في المؤسساتين يضاعف من فرص ادماجهم عكس الذين سجلوا في مؤسسة واحدة، ولا يهمهم هنا الاجر أو طبيعة الوظيفة، فالمهم هنا هو الظفر بعقد ادماج، اما اصحاب السبب الثاني يريدون اختيار الوظيفة الاحسن من بين الوظائف التي تقترح عليهم من كلا المؤسساتين، والمفاضلة بين الوظيفتين تكون اما بالميولات الشخصية نحو وظيفة معينة، أو بمركز الوظيفة في حد ذاته، أو بمدى تطابق الشهادة بالوظيفة المقترحة، أو ان لهم معايير أخرى للمفاضلة.

ان وجود مؤسساتين (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي) للإشراف على عملية واحدة وهي الادمج المهني، وبشروط مختلفة في كل مؤسسة، يؤدي إلى خلق نوع من الفوضى واللاعدالة بين طالبي العمل، خاصة انه لا يوجد تنسيق بينهما، وهذا ما اكده كل من مدير الوكالة الولائية

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

للتشغيل ونائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي في المقابلات التي اجريت معهما، كون ان الوكالة الولائية للتشغيل تعنى بالتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي تعنى بتقديم المساعدات للفئات الهشة والمحتاجة، ولا يوجد ما يستدعي للتنسيق بينهما لاختلاف مجال نشاطهما، وعليه نجد في بعض الاحيان ان المسجلين في المؤسسات يستفيدان من عقود الادمج من كلا المؤسساتين في حين نجد ان بعض المسجلين في مؤسسة واحدة لم يستفيدوا من اي عقد (انظر الجدول رقم 35).

جدول رقم (32) يوضح اسباب عدم التسجيل في وكالة التشغيل أو مديرية النشاط الاجتماعي

عدم التسجيل في DAS		عدم التسجيل في AWEM		الاختيارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
10.34	03	14.28	01	الاجراءات صعبة
13.79	04	14.28	01	التسجيل فيها يحتاج إلى المحسوبة
00	00	71.42	05	انتهاء عملية التسجيل والانتظار لوقت لاحق
62.08	18	00	00	قيمة الاجر ضعيف
06.89	02	00	00	أخرى تذكر(الاكتفاء بالتسجيل في واحدة فقط)
06.89	02	00	00	ممتنع
100	29	99.98	07	المجموع

يبين الجدول اعلاه سبب عدم التسجيل في مؤسسات التشغيل، وقد اختلفت وتباينت الاسباب بين

المبحوثين، وفيما يلي الاسباب:

1- بالنسبة للذين لم يسجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل:

هناك من المبحوثين من اكتفوا بالتسجيل في مديرية النشاط الاجتماعي ولم يسجلوا في الوكالة

الولائية للتشغيل (انظر الجدول رقم 13)، ولقد اختلفت وتباينت اسباب عدم تسجيلهم حسب ما يوضحه

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الجدول اعلاه، حيث نجد ان اغلب الذين لم يسجلوا صرحوا بان السبب هو انتهاء عملية التسجيل وطلب منهم الانتظار لوقت لاحق، وقد قدرت نسبتهم بـ 71.42 %، وهو ما يعادل 05 افراد من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل، بمعنى ان هؤلاء المبحوثين قصدوا الوكالة الولائية للتشغيل فوجدوا ان عملية التسجيل موقفة لحين الاعلان على موعد آخر لفتح التسجيل، وهنا نجد ان هذه الوكالة لها اوقات معينة للتسجيل، وبتوجيه السؤال إلى بعض اعوان الوكالة الولائية للتشغيل الذين وجهنا اليهم مدير الوكالة صرحوا لنا ان هذه الاجراءات كانت في السابق، لما كان الوكالة عبارة عن مكتب لا يتسع للوافدين، لكن بتغيير المقر الذي اصبح يتسع لكل الزائرين والوافدين للوكالة اصبح بإمكان الشباب التسجيل في اي وقت، اما بعض المبحوثين صرحوا بان سبب عدم تسجيلهم يرجع إلى الاجراءات الصعبة، وقد قدرت نسبتهم بـ 14.28 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل، ونفس النسبة اقرت بان سبب عدم تسجيلهم يرجع إلى المحسوبة.

2- بالنسبة للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي:

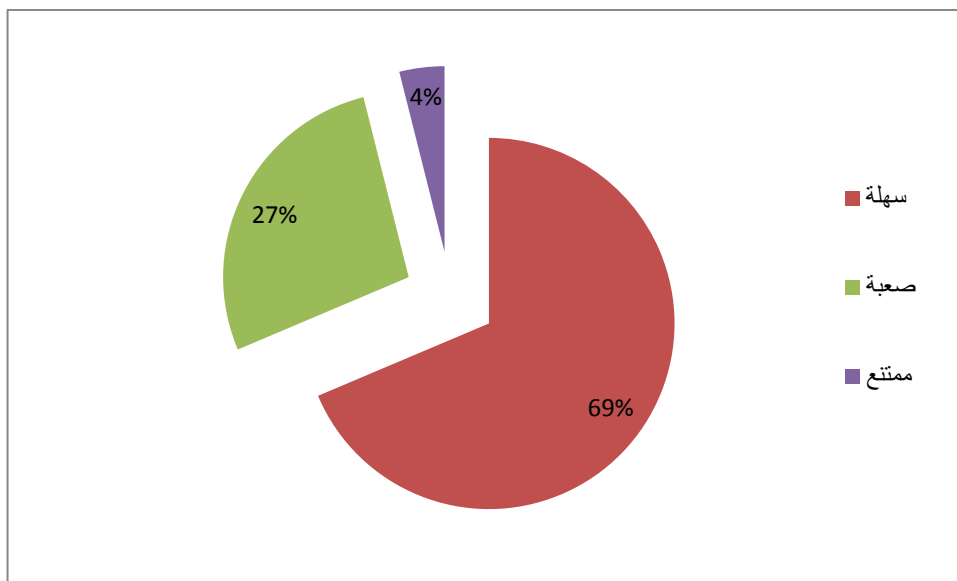
تجدر الاشارة هنا إلى ان الذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي فهم سجلوا في الوكالة الولائية للتشغيل، ومن خلال الجدول اعلاه يتبين لنا ان اغلب الذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي صرحوا بان السبب الأساسي في عدم تسجيلهم يرجع إلى قيمة الاجر، حيث ان الاجر الذي تدفعه مديرية النشاط الاجتماعي لحاملي شهادة تقني سامي اقل من الاجر الذي تدفعه الوكالة الولائية للتشغيل لحاملي شهادة تقني سامي، وقد قدرت نسبتهم بـ 62.08 %، وهو ما يعادل 18 فردا من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي، يليه نسبة الذين اكدوا لنا ان سبب عدم تسجيلهم في مديرية النشاط الاجتماعي يرجع إلى ان التسجيل فيها يحتاج إلى المحسوبة، حيث قدرت نسبتهم بـ 13.79 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي،

فيما صرح البعض الاخر ان سبب عدم التسجيل فيها يرجع إلى الاجراءات الصعبة عند التقدم للتسجيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 10.34 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي، فيما نجد ان هناك من اكتفوا بالتسجيل في واحدة ويرون انها تفي بالغرض خاصة وان التي سجلوا بها هي الهيئة الوصية في كل ما يتعلق بالتشغيل الا وهي الوكالة الولائية للتشغيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 06.89 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي، وقد امتنعت نسبة عن الاجابة عن السؤال وقد قدرت نسبتهم بـ 06.89 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي للذين لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

جدول رقم (33) يوضح الاجراءات اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل

الاختيارات	المسجلين في AWEM		المسجلين في DAS		المسجلين في AWEM + DAS		التكرار	النسبة
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار		
سهلة	86.20	25	42.85	03	53.84	07	35	68.62
صعبة	13.79	04	57.14	04	46.15	06	14	27.45
ممتنع	00	00	00	00	00	00	02	03.92
المجموع	100	29	100	07	100	13	51	99.99



شكل رقم (22) يوضح الاجراءات اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل

يوضح لنا الجدول اعلاه اراء المبحوثين حول الاجراءات اثناء تسجيلهم في احدى مؤسسات التشغيل، وقد اكد لنا اغلب افراد العينة بان الاجراءات كانت سهلة، وقد قدرت نسبتهم بـ 68.62 %، وهو ما يعادل 35 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، ويمكن ارجاعها إلى التطبيقات الصارمة للقوانين وكذلك ادخال التكنولوجيا على هذه المكاتب مما سهل من عملية التسجيل، في حين يرى بعض المبحوثين ان اجراءات التسجيل كانت صعبة، وقد قدرت نسبتهم بـ 27.45 %، وهو ما يعادل 14 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، فيما امتنع اخرون من الادلاء برأيهم وقدرت نسبتهم بـ 03.92 %، وهو ما

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

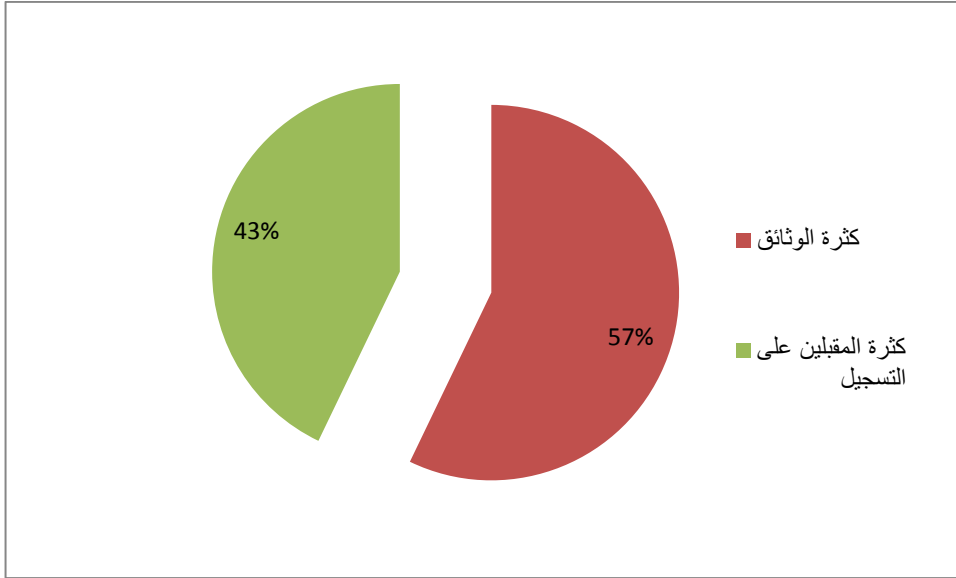
يعادل فردين من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذه الآراء كانت من المبحوثين المسجلين سواء في الوكالة الولائية للتشغيل أو في مديرية النشاط الاجتماعي أو في المؤسستين معا. بالنسبة للمسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل:

الاجلبية المطلقة منهم اقروا ان التسجيلات كانت سهلة، حيث قدرت نسبتهم بـ 86.20 %، وهو ما يعادل 25 فردا من المجموع الكلي للمسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل، في حين نجد قلة ممن اقروا ان التسجيلات كانت صعبة، و قدرت نسبتهم بـ 13.79 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي للمسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل. اما بالنسبة للمسجلين في مديرية النشاط الاجتماعي:

اغلبهم اقروا ان الاجراءات كانت صعبة، و قدرت نسبتهم بـ 57.14 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي للمسجلين في مديرية النشاط الاجتماعي. اما بالنسبة للمسجلين في المؤسستين معا:

لقد صرح اغلب المسجلين ان الاجراءات اثناء تسجيلهم كانت سهلة وقد قدرت نسبتهم بـ 53.84 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي للمسجلين في المؤسستين معا، فيما صرحت البقية بان الاجراءات كانت صعبة وقد قدرت نسبتهم بـ 46.15 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي للمسجلين في المؤسستين معا، والجدول الموالي يوضح فيما تكمن الصعوبة. جدول رقم (34) يوضح الصعوبات التي واجهها بعض افراد العينة اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل

المسجلين في AWEM + DAS		المسجلين في DAS		المسجلين في AWEM		النسبة	التكرار	الاختيارات
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
66.66	04	75	03	25	01	57.14	08	كثرة الوثائق
33.33	02	25	01	75	03	42.85	06	كثرة المقبلين على التسجيل
99.99	06	100	04	100	04	99.99	14	المجموع



شكل رقم (23) يوضح الصعوبات التي واجهها افراد العينة اثناء التسجيل في مؤسسة التشغيل

يوضح الجدول اعلاه الصعوبات التي تلقاها بعض المبحوثين اثناء التقدم للتسجيل في احدى مؤسسات التشغيل، وقد اقر أغلبهم ان الصعوبات تمثلت في كثرة الوثائق المطلوبة في تكوين ملف التسجيل، حيث قدرت نسبتهم بـ 57.14 %، وهو ما يعادل 08 افراد من المجموع الكلي للذين اقرروا ان الاجراءات اثناء التسجيل كانت صعبة، فيما اكد البقية ان الصعوبة تكمن في كثرة المقبلين على التسجيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 42.85 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي للذين اقرروا ان الاجراءات اثناء التسجيل كانت صعبة، ونلفت الانتباه ان كلتا المؤسستين (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي) تستقبل كل الفئات وكل الاصناف، اي خريجي مؤسسات التكوين من معاهد ومراكز وخريجي الجامعات بكافة المستويات (ليسانس وماستر ودكتوراه) وخريجي المؤسسات الخاصة للتكوين ومخرجات التربية الوطنية، وكذا الذين بدون مستوى والمسرحين من المؤسسات، وهذا ما يجعل التوافد والاقبال عليهم بكثرة، وهذه الاسباب كانت من المبحوثين سواء المسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل أو المسجلين في مديرية النشاط الاجتماعي أو المسجلين في المؤسستين معا، حيث نجد:

بالنسبة للمسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل: نجد ان اغلبهم اقر ان الصعوبة تكمن في كثرة المقبلين على التسجيل، وهذا امر طبيعي لان الوكالة الولائية للتشغيل هي الهيئة الوصية على قطاع التشغيل على مستوى الولاية التي تعمل بالتنسيق مع مديرية التشغيل، وكل طالبي العمل يجب ان يسجلوا على مستواها، وقد قدرت نسبتهم بـ 75 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في الوكالة الولائية للتشغيل، في حين اقر اخرون ان الصعوبة تكمن في كثرة

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الوثائق المطلوبة في تكوين ملف التسجيل في البرنامج، وقدرت نسبتهم بـ 25 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في الوكالة الولائية للتشغيل، وعند اتصالنا بالوكالة الولائية للتشغيل طلبنا منهم تزويدنا بملف التسجيل على مستواهم، حيث يوجد ملفين، الملف الأول للتسجيل في الوكالة والحصول على بطاقة طالب العمل، والملف الثاني للاستفادة من برنامج الادمج المهني، وقد تمثل الملف الأول في الوثائق التالية:

- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية
- ✓ نسخة من المؤهل الدراسي أو شهادات العمل
- ✓ شهادة الميلاد
- ✓ بطاقة اقامة في حالة العنوان خارج إقليم الولاية

اما الملف الثاني فقد تمثل في الوثائق التالية:

- ✓ بطاقة طالب العمل
- ✓ نسخة من الدبلوم أو المؤهل العلمي مصادق عليها
- ✓ 02 صور شمسية
- ✓ صك بريدي مشطوب
- ✓ وثيقة اثبات وضعية الخدمة الوطنية
- ✓ طلب خطب التوقيع + البصمة، إلى السيد مدير التشغيل
- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها
- ✓ تصريح شرفي بعدم الاستفادة من برامج التشغيل مصادق عليه
- ✓ 02 شهادة ميلاد اصلية
- ✓ 02 شهادة الحالة المدنية
- ✓ شهادة عدم العمل
- ✓ استمارة طلب الانخراط (SECU) من طرف صندوق الضمان الاجتماعي (CNAS)
- ✓ 02 نسختين من البطاقة التقنية للمؤسسة
- ✓ نسختين من بطاقة التعريف الجبائي للمستخدم
- ✓ 02 من السجل التجاري أو وثيقة الاعتماد للمؤسسة المستخدمة مصادق عليها

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

وهذه الوثائق تتطلب من المعني بالأمر التنقل بين عدة ادارات كالبديية ومديرية الضمان الاجتماعي ... الخ، وهذا يرهق طالب العمل فكل الادارات التي سيتصل بها سيجد فيها الاكتظاظ مما يضطره للانتظار والمعاناة، وبالتالي التأخر في التسجيل وبالتالي التأخير في الحصول على عقد ادماج.

بالنسبة للمسجلين في مديرية النشاط الاجتماعي: نجد ان اغلبهم اقر ان الصعوبة تكمن في كثرة الوثائق المطلوبة في تكوين ملف التسجيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 75 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في مديرية النشاط الاجتماعي، وعند اتصالنا بمديرية النشاط الاجتماعي طلبنا منهم تزويدنا بملف التسجيل على مستواهم، فوجدنا ان هناك ملفين: الملف الأول للتسجيل ضمن برنامج منحة ادماج حاملي الشهادات، والملف الثاني للاستفادة من البرنامج، وقد تمثل الملف الأول في الوثائق التالية:

- ✓ شهادة ميلاد اصلية
- ✓ شهادة الحالة المدنية الفردية أو العائلية
- ✓ بطاقة اقامة
- ✓ نسخة طبق الاصل مصادق عليها للشهادات المتحصل عليها أو أخرى
- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها
- ✓ 02 صور شمسية
- اما الملف الثاني فقد تمثل في:
- ✓ 02 شهادة ميلاد اصلية
- ✓ 02 شهادة الحالة المدنية الفردية أو العائلية
- ✓ بطاقة اقامة
- ✓ نسخة طبق الاصل مصادق عليها للشهادات المتحصل عليها أو أخرى
- ✓ نسخة من بطاقة التعريف الوطنية مصادق عليها
- ✓ 02 صور شمسية
- ✓ شهادة عدم العمل
- ✓ صك بريدي مشطوب

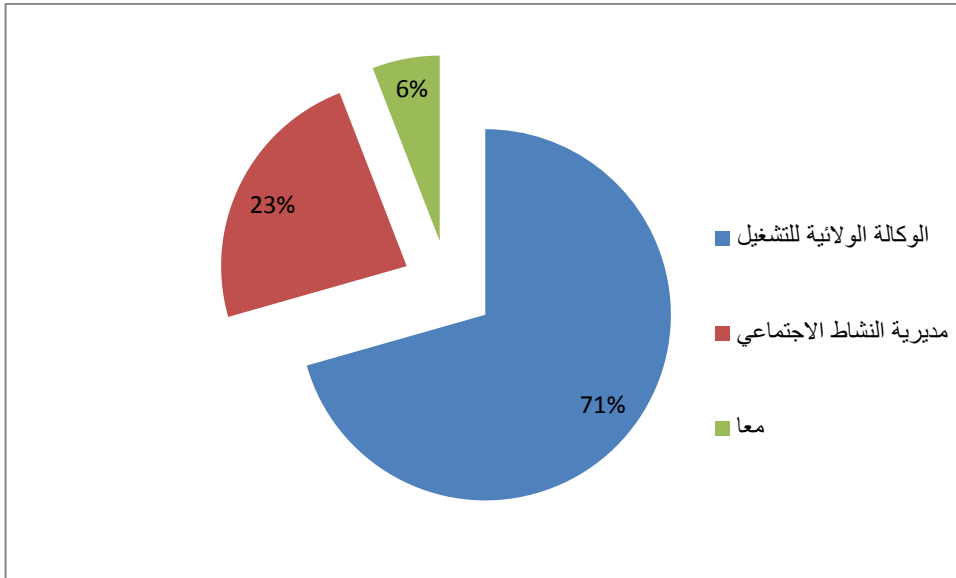
الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الملاحظ ان اغلب هذه الوثائق تستخرج من مكان واحد وهو البلدية، ولا تتطلب من المعني التنقل بين الادارات، لذلك لا نرى اي صعوبة في تكوين الملف، عكس المسجلين في الوكالة الولائية للتشغيل، في حين اقر اخرون ان الصعوبة تكمن في كثرة المقبلين على التسجيل في البرنامج، وقدرت نسبتهم بـ 25 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في مديرية النشاط الاجتماعي.

بالنسبة للمسجلين في المؤسساتين معا: نجد ان اغلبهم اقر ان الصعوبة تكمن في كثرة الوثائق المطلوبة في تكوين ملف التسجيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 66.66 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في المؤسساتين معا، في حين اقر اخرون ان الصعوبة تكمن في كثرة المقبلين على التسجيل في البرنامج، وقدرت نسبتهم بـ 33.33 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات اثناء التسجيل في المؤسساتين معا.

جدول رقم (35) يوضح مؤسسة التشغيل المستفاد منها بعقد الادمج المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة
الوكالة الولائية للتشغيل	24	70.58
مديرية النشاط الاجتماعي	08	23.52
معا	02	05.88
المجموع	34	99.98

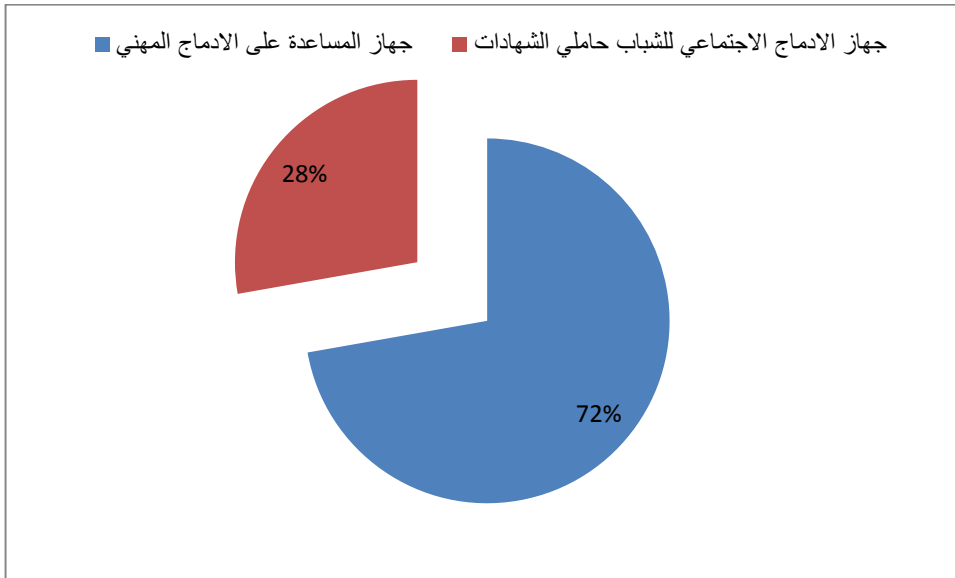


جدول رقم (24) يوضح مؤسسة التشغيل المستفاد منها بعقد الادمج المهني

يوضح الجدول اعلاه مؤسسة التشغيل التي استفاد من خلالها افراد العينة بعقد الادمج المهني، ومن خلال البيانات نجد ان اكبر نسبة هي تلك التي استفادت من الوكالة الولائية للتشغيل بنسبة قدرت بـ 70.58 %، وهو ما يعادل 24 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، مقابل نسبة 23.52 %، من الذين استفادوا من مديرية النشاط الاجتماعي وهو ما يعادل 08 افراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، في حين نجد ان هناك نسبة ضئيلة جدا من الذين استفادوا من المؤسساتين معا، حيث قدرت نسبتهم بـ 05.88 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، ومن خلال المقابلة التي اجريت مع السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي اكدت لنا ان المناصب المالية التي تستفيد منها الوكالة الولائية للتشغيل هي اكبر بكثير من تلك التي تستفيد منها مديرية النشاط الاجتماعي كون ان الوكالة تعنى بعملية التشغيل، اما مديرية النشاط الاجتماعي فهي تعنى فقط بتقديم منح للفئات المحرومة والمعوزة والفئات الهشة من المجتمع.

جدول رقم (36) يوضح جهاز الادماج المهني المستفيد منه افراد العينة

الاختيارات	التكرار	النسبة
جهاز المساعدة على الادماج المهني	26	72.22
جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات	10	27.77
المجموع	* 36	99.99



شكل رقم (25) يوضح جهاز الادماج المهني المستفيد منه افراد العينة

يوضح الجدول اعلاه جهاز الادماج المهني الذي استفاد منه افراد العينة، ومن خلال البيانات نجد ان اكبر نسبة هي تلك التي استفادت من جهاز المساعدة على الادماج المهني الذي تمنحه الوكالة الولائية للتشغيل، وقد قدرت نسبتهم بـ 72.22 %، وهو ما يعادل 26 اجابة من المجموع الكلي للإجابات، مقابل نسبة 27.77 %، استفادت من جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي وهو ما يعادل 10 اجابات من المجموع الكلي للإجابات، وتفسير هذا

*- مجموع الاستفادة وليس مجموع افراد العينة (هناك من استفاد بعقدين)

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

هو ان جهاز المساعدة على الادمج المهني هو الجهاز الموجه للتشغيل، لذا نجد ان المناصب المالية المتاحة فيه تكون اكبر من جهاز الادمج الاجتماعي للشباب، وهذا ما اكدته لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي، حيث صرحت لنا ان المناصب المالية المتاحة على مستوى الوكالة الولائية للتشغيل اكبر بكثير من المناصب المالية المتاحة لمديرية النشاط الاجتماعي، كون الأولى معنية بالتشغيل والثانية معنية بمساعدة الفئات الهشة.

جدول رقم (37) يوضح هل تشتغل الان

الجنس		النسبة	التكرار	الاختيارات
انثى	ذكر			
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	
71.05	27	28.94	11	نعم
69.23	09	30.76	04	لا
69.56	32	30.43	14	المجموع

جدول رقم (37 ب) يوضح هل الشغل بعقد الادمج او بدونه

النسبة	التكرار	الاحتمالات
42.10	16	بعقد الادمج
57.89	22	بغير عقد الادمج
99.99	38	المجموع (الذين اجابوا بنعم)

يوضح الجدول رقم (37 أ) اعلاه ما اذا كان افراد العينة يشتغلون الان، وحسب البيانات نجد ان اغلب المبحوثين اقرروا بأنهم يشتغلون الآن، وقدرت نسبتهم بـ 74.50 %، وهو ما يعادل 38 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، مقابل نسبة 25.49 %، لا تشتغل، وهو ما يعادل 13 فردا من المجموع

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الكلية لأفراد العينة، ونستطيع ان نعتبر نسبة التشغيل معقولة وربما جيدة لو ان المبحوثين حديثي التخرج، لكن هؤلاء المبحوثين متخرجين من سنة 2010 و 2011 والاستمارة قدمت لهم سنة 2015، بمعنى ان هؤلاء الذين لا يشتغلون لحد الان يعانون من البطالة منذ تخرجهم، وقد يرجع هذا إلى:

- ان هؤلاء المبحوثين لهم مميزات وشروط معينة في الوظيفة التي يريدون ان يشتغلون فيها ولحد الان لم يجدوا ما يناسبهم من الوظائف.

- كما ان موضوع البحث عن المؤسسة التي تستقبل طالب العمل على عاتق هذا الاخير قد لا تجدي نفعا في بعض الاحيان، فهي تحتاج في بعض الاحيان إلى المحسوبة والمحاباة

- عدم توفر مناصب مالية تتلاءم وشهادة التكوين المتحصل عليها

- انتهاء مدة عقد الادمج المهني لبعض المبحوثين مما جعلهم يدخلون دائرة البطالة

ومن خلال هذه البيانات يتضح لنا ان اغلب الذين يشتغلون هم من الاناث، وقدرت نسبتهم بـ

71.05 %، وهو ما يعادل 27 فردا من المجموع الكلي من الذين الآن، مقابل نسبة 28.94 %، من

الذكور، وهو ما يعادل 11 فردا من المجموع الكلي من الذين الآن، وهذا طبيعي لان العدد الاجمال

للإناث في العينة اكبر من العدد الاجمالي للذكور في العينة، بالإضافة إلى ان هناك بعض الاعمال

تتطلب مفاضلة الاناث عن الذكور.

غير ان الملفت للانتباه ان اغلب الذين يشتغلون يشتغلون بغير عقد الاندمج المهني وهذا حسب

الجدول رقم (37 ب)، وقدرت نسبتهم بـ 57.89 %، وهو ما يعادل 22 فردا من المجموع الكلي من

الذين الآن، مقابل نسبة 42.10 %، وهو ما يعادل 16 فردا من المجموع الكلي من الذين الآن، ويرجع

هذا إلى عدة اسباب منها:

✓ انتهاء مدة العقد

✓ التوجه الى الاعمال الحرة

✓ التوظيف المباشر عن طريق مسابقات التوظيف

✓ التوظيف بعد الاستفادة من عقد الادمج

جدول رقم (38) يوضح اسباب عدم الشغل

الاختيارات	التكرار	النسبة
تنتظر رد مؤسسة التشغيل المسجل بها	04	30.76
لا تريد ان تشتغل	00	00
انتهى العقد وانت تبحث عن عمل	06	46.15
أخرى تذكر	02	15.38
	01	07.69
المجموع	13	99.98

يبين لنا الجدول اعلاه اسباب عدم اشتغال بعض من افراد العينة والذين قدرت نسبتهم بـ 28.26 %، وهو ما يعادل 13 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وكان السبب الأول هو انتهاء عقد الإدماج وبيحثون الان عن عمل آخر وقدرت نسبتهم بـ 46.15 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي من الذين لا يشتغلون الان، بمعنى ان هؤلاء المبحوثين استفادوا من عقد للإدماج وكان هذه الاخير مؤقت، فبعد انتهاء مدته المحددة مسبقا اصبحوا بطالين، اما السبب الثاني فكان ان هؤلاء المبحوثين ينتظرون رد مؤسسة التشغيل المسجلين بها وقد قدرت نسبتهم بـ 30.76 %، وهو ما يعادل 04 افراد من المجموع الكلي من الذين لا يشتغلون الان، بمعنى ان هؤلاء المبحوثين ينتظرون فرصة عمل منذ سنة 2010 أو سنة 2011، على الرغم من ان هناك متخرجين جدد استفادوا من فرص للإدماج، ويمكن ان يكون السبب ان هؤلاء المبحوثين يبحثون عن عمل معين ولم تستطع مؤسسة التشغيل المسجلين بها تأمينه لهم، أو ان هؤلاء المبحوثين لا يملكون وساطة سواء في مؤسسة التشغيل المسجلين بها أو في المؤسسات عارضة العمل، وهذا ما لم يمكنهم من الاستفادة من عقد الإدماج، اما السبب الثالث والذي لم يكن في الاقتراحات بل جاء في أخرى تذكر تمثل في الالتحاق بالجامعة واكمال المشوار الدراسي، وقدرت نسبة الذين صرحوا بهذا بـ 15.38 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي من الذين لا يشتغلون الان، بمعنى ان اللجوء للتكوين المهني لم يكن الخيار الأول بل تبقى الجامعة حلم كل شاب انهى مرحلته الثانوية، فلا تزال نظرة الاحتقار لقطاع التكوين المهني على الرغم من

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الشهادات والاختصاصات التي يقدمها، اما السبب الاخير والذي جاء ضمن أخرى تذكر هو اختيار التوجه للحياة الزوجية بدل الشغل والاكيد هنا ان هذا رأي الاناث وقدرت نسبتهم بـ 07.69 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من الذين لا يشتغلون الان.

من خلال ما سبق يتبين لنا ان عقود الادمج ما هي في الحقيقة إلا بطالة مؤقتة، فالاستفادة من عقد الادمج المهني لا تعني ابدأ الخروج عن دائرة البطالة، والدخول في دائرة الشغل، فهؤلاء جاؤوا بين تقاطع الدائرتين فإما يستفيدون من عقد الادمج المهني ثم تثبتهم في وظيفتهم بعد العقد وهنا ينتمون إلى دائرة الشغل أو يستفيدون من عقد الادمج المهني وعند انتهاء هذا الاخير لا يتم توظيفهم وبالتالي سينتمون إلى دائرة البطالة، اي ان المستفيدين من عقد الادمج المهني هم غير بعيد عن البطالة بل هي مسألة وقت فقط.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

رابعاً- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الرابع:

جدول رقم (39) يوضح استفادة افراد العينة من عقود الادمج والشهادة المتحصل من خلالها على عقد الادمج:

الجنس		الشهادة المتحصل من خلالها على عقد الادمج				النسبة	التكرار	الاختيارات		
انثى	ذكر	من خلال شهادات أخرى (شهادات جامعية)		من خلال شهادة التكوين المهني						
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
82.35	28	17.64	06	08.82	03	91.17	31	66.66	34	نعم
47.05	08	52.94	9	/		33.33	17			لا
70.58	36	29.41	15			99.99	51			المجموع

نظرا لتفشي ظاهرة البطالة خاصة في اوساط الشباب حاملي الشهادات، لجأت الدولة إلى وضع برامج للتشغيل، الهدف منها القضاء على هذه الظاهرة أو حتى التخفيف من شدتها، ومن بين هذه البرامج عقود الادمج المهني، التي وجهت لكافة المستويات، والجدول اعلاه يبين لنا مدى استفادة افراد العينة من عقود الادمج المهني، سواء المقدمة من طرف الوكالة الولائية للتشغيل أو المقدمة من طرف مديرية النشاط الاجتماعي، حيث نجد ان اغلب افراد العينة قد استفادوا من عقود الادمج، وقدرت نسبتهم بـ 66.66 %، وهو ما يعادل 34 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، ونلاحظ ان استفادة اغلبهم كانت من خلال الشهادة التي تحصلوا عليها من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني وهي شهادة تقني سامي، حيث قدرت نسبتهم بـ 91.17 %، وهو ما يعادل 31 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، وهذا ما يوضح ان شهادة تقني سامي مطلوبة في سوق العمل، كما ان التخصصات التي يقترحها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب عليها الطلب بسوق العمل، اما الذين استفادوا من عقود الادمج المهني بغير شهادات التكوين المهني فكانت نسبتهم ضئيلة جدا قدرت بـ 08.82 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، وكانت هذه الشهادات هي الشهادات الجامعية، على الرغم من وجود نسبة كبيرة من الذين لديهم

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

شهادات جامعية ونسبة أخرى لديها شهادات أخرى (انظر الجدول رقم 04)، في حين نجد ان الذين لم يستفيدوا من عقود الادمج قدرت نسبتهم بـ 33.33 %، وهو ما يعادل 17 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة.

من خلال هذه البيانات نلاحظ ان اغلب الذين استفادوا من عقود الادمج هي فئة الاناث، حيث قدرت نسبتهم بـ 82.35 %، وهو ما يعادل 28 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، في حين بلغت نسبة الذكور 17.64 %، وهو ما يعادل 06 أفراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، ويرجع السبب ربما إلى طبيعة العمل التي تتطلب في بعض الاحيان مفاضلة الاناث على الذكور، وهذا ما نجده واضحا مثلا في منصب الامانة العامة (سكرتارية)، كما نجد ان بعض المؤسسات تفضل الاناث على الذكور لكون الاناث يتصفون بالانضباط والالتزام والجد والنشاط عكس ما يشيع على الذكور بأنهم يميلون للكسل وعدم الانتظام في الحضور وكثرة التأخر والغيابات والخروج قبل المواعيد المحددة لذلك.

جدول رقم (40) يوضح اسباب عدم استفادة بعض افراد العينة من عقود الادمج

الاختيارات	التكرار	النسبة
تم التوظيف	07	41.17
المناصب غير متوفرة	06	35.29
المحسوبية	04	23.52
المجموع	17	99.98

على الرغم من اتباع الجزائر لسياسة اصلاحية، هذه الأخيرة التي جاءت ببرامج متنوعة لفائدة الشباب خاصة حاملي الشهادات وهذا للتخفيف من حدة البطالة إلا اننا نجد ان هناك من لم يستفد من هذه البرامج، والجدول اعلاه يوضح لنا اسباب عدم الاستفادة، وقد تباينت واختلفت الاسباب بين المبحوثين، حيث نجد ان اكبر نسبة من المبحوثين اقرروا بأنه تم توظيفهم بعد تخرجهم، وذلك بالمشاركة في مسابقة توظيف، و قدرت نسبتهم بـ 41.17 %، وهو ما يعادل 07 أفراد من المجموع الكلي من الذين لم يستفيدوا

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

من عقود الادماج، وتليهم نسبة من المبحوثين اقرروا ان السبب هو عدم توفر المناصب المالية وقدرت نسبتهم بـ 35.29 %، وهو ما يعادل 06 أفراد من المجموع الكلي من الذين لم يستفيدوا من عقود الادماج، واقل نسبة اقرت ان سبب عدم استفادتهم يرجع إلى المحسوبية التي تفشت في المجتمع الجزائري، حيث قدرت نسبتهم بـ 23.52 %، وهو ما يعادل 04 أفراد من المجموع الكلي من الذين لم يستفيدوا من عقود الادماج، من خلال الجدول رقم 07 والجدول رقم 08 يتضح لنا ان نسبة الذين استفادوا من التوظيف سواء عن طريق عقود الادماج المهني أو عن طريق التوظيف من خلال المسابقات قدرت بـ 78.26 %، وهو ما يعادل 36 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وهذا يبين لنا ان سياسة الدولة اتجه هذا الموضوع ايجابية، وهي تسعى بثتى الوسائل لتشغيل عدد كبير من حاملي الشهادات.

جدول رقم (41) يوضح المدة المنتظرة للاستفادة من عقد الادماج

الفئات	التكرار	النسبة
[شهر - 6 اشهر]	12	35.29
[6 اشهر - سنة]	16	47.05
اكثر من سنة	05	14.70
ممتنع	01	02.94
المجموع	34	99.98

يبين لنا الجدول اعلاه المدة التي انتظرها المبحوثين للاستفادة من عقود الادماج المهني، حيث نجد ان اكبر نسبة من المبحوثين انتظروا مدة تتراوح ما بين 06 اشهر إلى سنة، وقدرت بـ 47.05 %، وهو ما يعادل 16 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادماج المهني، تليها نسبة الذين انتظروا مدة تتراوح من شهر إلى 06 اشهر والتي قدرت بـ 35.29 %، وهو ما يعادل 12 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادماج المهني، ثم تليها نسبة الذين انتظروا مدة اكثر من سنة والتي قدرت نسبتهم بـ 14.70 %، وهو ما يعادل 05 افراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

من عقود الادمج المهني، فيما امتنع البعض عن الاجابة وقدرت نسبتهم بـ 02.94 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج المهني، ويرجع هذا الاختلاف في مدة الانتظار للاستفادة من عقود الادمج المهني إلى عدة عوامل واسباب، والتي اكد عليها مدير الوكالة الولائية للتشغيل في المقابلة التي اجريت معه يوم 07 جانفي 2015 واهمها:

- طبيعة الوظائف المعروضة

- طبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل، بحيث نجد ان هناك بعض التخصصات مطلوبة بكثرة عكس تخصصات أخرى

- توفر المناصب المالية، بحيث لا يمكن ان يكون هناك عقود ادمج اذا لم يتوفر المنصب المالي.

- بالإضافة إلى هذه العوامل نجد كذلك انتشار عملية المحاباة والمحسوبية والوساطة في عملية التوظيف والتي انتشرت وبشكل فضيع في المجتمع الجزائري.

- كذلك ان البعض من طالبي العمل وليس كلهم عندما تعرض عليهم بعض الوظائف فانهم لا يقبلون بها لأسباب كبعد مكان العمل عن مكان الإقامة أو انها لا ترقى إلى مستوى تطلعاتهم أو انهم يرون بأن الوظيفة لا تناسبهم والى غير ذلك.

جدول رقم (42) يوضح كيفية الحصول على عقد الادمج المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة
عن طريق مؤسسة التشغيل المسجل فيها	16	47.05
طريقة شخصية	18	52.94
المجموع	34	99.99

يبين لنا الجدول اعلاه كيفية الحصول على عقد الادمج المهني، حيث اكد اغلب المستفيدين من عقود الادمج انهم استفادوا من عقد الادمج المهني بطريقة شخصية، وقدرت نسبتهم بـ 52.94 %، وهو ما يعادل 18 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، في حين نجد ان نسبة الذين

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

استفادوا من عقد الادمج عن طريق مؤسسة التشغيل المسجل فيها قدرت بـ 47.05 %، وهو ما يعادل 16 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج، ومن خلال المقابلات التي اجريت مع السيد مدير الوكالة الولائية للتشغيل والسيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي، وفي سؤالنا عن كيفية الحصول على عقد الادمج المهني فقد اكدنا لنا الاثنان ان هناك طريقتين يمكن من خلالها الاستفادة بعقد للإدمج المهني، الطريقة الأولى: حيث تقوم مؤسسات التشغيل (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي) بتسجيل طالبي العمل (الخريجين) من جهة، ومن جهة أخرى تتصل مختلف المؤسسات المعنية بالتوظيف بمؤسسات التشغيل وتسجل لديها عروض العمل وكذا الشروط اللازمة، ومن جهتها تقوم كل من وكالة التشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي بالموازنة بين طلبات العمل وعروض العمل المقدمة وبعدها تتصل بأصحاب طلبات العمل التي تتوافق معهم الشروط، وهنا نجد ان مؤسسات التشغيل تعتبر الوسيط بين طالبي العمل وبين عارضي العمل، إلا ان هناك طريقة أخرى اعتمدها مؤسسات التشغيل وهي الطريقة الشخصية في البحث عن عارضي العمل، اي ان طالب العمل يقوم بالبحث عن المؤسسة التي تستقبله ويأتي بموافقتها لمؤسسة التشغيل التي سجل بها، وتقوم هذه الأخيرة بالمصادقة على هذه الموافقة وتجري كافة المعاملات، وعلى الرغم من ان هذه الطريقة تتيح لطالبي العمل اختيار المؤسسة التي يريد الالتحاق بها، إلا ان لها سلبيات: فهي تشجع كثيرا على المحسوبية والمحاباة، كما انها تجعل من رؤساء هذه المؤسسات هم المسيطرون على عملية الاستفادة من عقود الادمج، وتصبح هذه الأخيرة محتكرة على فئة معينة، وربما يؤدي هذا بالمتاجرة بهذه العقود، مما يؤدي بتأزم الوضع عما كان عليه

جدول رقم (43) يوضح كيفية الاتصال بالمستفيد للالتحاق بمؤسسة العمل

الاختيارات	التكرار	النسبة
الهاتف	26	76.47
البريد	01	02.94
الإيميل	01	02.94
أخرى تذكر (التردد الدائم على المؤسسة)	06	17.64
المجموع	34	99.99

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

بعد الانتهاء من كافة المعاملات بشأن الاستفادة من عقد الاندماج المهني، تتصل مؤسسة التشغيل التي سجل بها طالبي العمل بالمعنيين وهذا للاتحاق بالمؤسسات المعنية بتشغيلهم، والجدول اعلاه يبين لنا كيفية الاتصال بهم، حيث اكد اغلب المستفيدين من عقود الاندماج ان الاتصال بهم كان عن طريق الهاتف، وقدرت نسبتهم بـ 76.47 %، وهو ما يعادل 26 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الاندماج المهني، وهذا ما اكده لنا مدير الوكالة الولائية للتشغيل وكذا نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي خلال المقابلة التي اجريت معهما، حيث صرح لنا السيد مدير الوكالة الولائية للتشغيل انه بعد تسجيل طالبي العمل لدى الوكالة تقوم هذه الأخيرة بموازنة طلباتهم مع عروض العمل المقدمة من مختلف المؤسسات، ثم تتصل الوكالة بطالبي العمل اللذين تتوافق مؤهلاتهم مع عروض العمل المقدمة، والاتصال يكون عن طريق الهاتف، وهذا ما اثبتته فعلا زيارتنا المفاجئة للوكالة الولائية للتشغيل حيث وجدنا كاتبة المدير تتصل هاتفيا ببعض طالبي العمل للاتحاق بهم في اقرب وقت، وتخبرهم بان كافة المعاملات قد انتهت، وما عليهم إلا الاتحاق بالمؤسسة التي سيشتغلون بها، كما صرحت لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي انه بعد تسجيل طالبي العمل لدى مديرية النشاط الاجتماعي تقوم هذه الأخيرة بموازنة طلباتهم مع عروض العمل المقدمة من مختلف المؤسسات، ثم تتصل المديرية بطالبي العمل اللذين تتوافق مؤهلاتهم مع عروض العمل المقدمة، والاتصال يكون عن طريق الهاتف أو باستدعاء رسمي عن طريق البريد.

في حين اقرت نسبة منهم بان طريقة الاتصال بهم كانت من خلال ترددهم الدائم على مؤسسة التشغيل المسجل بها، حيث قدرت نسبتهم بـ 17.64 %، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الاندماج المهني، فيما اقرت نسبة ضئيلة جدا بان الاتصال بهم كان عن طريق البريد أو عن طريق الإيميل، وقدرت نسبة كل منهما بـ 02.94 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الاندماج المهني لكل منهما، فعلى الرغم من ان الهاتف يعتبر من بين اسرع وسائل الاتصال إلا ان هذا لا يمنع من استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة التطور، كاستخدام الإيميل في الاتصال، وهذا يضمن فعلا بان الرسالة وصلت وصاحبها سيرها عاجلا ام اجلا، عكس الهاتف فان لم يرد صاحبه في الحال قد يتعطل في الاتحاق بالعمل، أو قد يكون الهاتف معطل أو خارج مجال التغطية، وقد اكد لنا بعض اعوان الوكالة الولائية للتشغيل اللذين وجهنا اليهم المدير بان هناك طريقة أخرى ستدخل حيز التنفيذ مستقبلا وهي ارسال رسائل نصية على الهاتف المحمول حتى يضمن ان الرسالة وصلت فعلا لصاحبها.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

جدول رقم (44) يوضح الشهادات المتحصل من خلالها على عقد الادمج المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة
شهادة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب	31	91.17
شهادات أخرى يتم تحديدها (شهادات جامعية)	03	08.82
المجموع	34	99.99

الجدول اعلاه يبين لنا الشهادات المتحصل من خلالها على عقد الادمج المهني، حيث اكد اغلب المستفيدين من عقود الادمج ان الشهادة التي تحصلوا من خلالها على عقد الادمج المهني كانت شهادة تقني سامي الممنوحة من طرف المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني حساني بوناب، وقدرت نسبتهم بـ 91.17 %، وهو ما يعادل 31 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج المهني، في حين نجد ان الذين استفادوا من عقود الادمج المهني من خلال شهادات أخرى والتي تم تحديدها بالشهادات الجامعية قدرت نسبتهم بـ 08.82 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج المهني، وامام هذه الاحصائيات نلاحظ انه على الرغم من وجود شهادات أخرى للمبجوثين إلا ان الاستفادة من عقود الادمج المهني كانت من الشهادة التي منحها المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، وهذا يعني ان هذه الشهادات (شهادة تقني سامي) مطلوبة للتوظيف في عقود الادمج المهني اكثر من الشهادات الجامعية المتنوعة، بالإضافة إلى ان التخصصات التي يقترحها التكوين المهني مطلوبة في سوق العمل اكثر من التخصصات التي تعتمد عليها بعض المؤسسات الأخرى.

جدول رقم (45) يوضح اتمام مدة عقد الادمج المهني

النسبة	التكرار	البدائل	
27.27	03	تم التوظيف	لا
18.18	02	العقد ساري المفعول	
09.09	01	توقفت بمفردي	
18.18	02	تغيير المؤسسة	
09.09	01	اكمال الدراسة	
18.18	02	الوظيفة غير مناسبة	
32.35	11	المجموع	
64.70	22	نعم	
02.94	01	ممنوع	لا
100	51	المجموع	

يبين الجدول اعلاه ما اذا كان افراد العينة المستفيدين من عقود الادمج المهني قد اكملوا المدة المنصوص عليها في العقد ام لا، وقد اقر اغلب افراد العينة المستفيدين من عقود الادمج المهني انهم قد اكملوا المدة المتفق عليها في العقد، حيث قدرت نسبتهم بـ 64.70 %، وهو ما يعادل 22 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج المهني، مقابل نسبة 32.35 %، لم تستكمل المدة المتفق عليها في العقد وهو ما يعادل 11 فردا من المجموع الكلي من الذين استفادوا من عقود الادمج المهني، وقد اختلفت اسباب عدم استكمال المدة من مبحوث لأخر، حيث نجد ان اكبر نسبة اقرت بأنه تم توظيفهم اي تم تثبيتهم في منصب عمل شاغر، وقد قدرت نسبتهم بـ 27.27 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي من الذين لم يستكملوا مدة العقد المتفق عليها، في حين صرح بعضهم بان مدة العقد لم تنتهي بعد اي ان العقد مازال ساري المفعول لحد الآن، وهذا يعني ان استفادتهم من عقود الادمج المهني حديثة العهد، وقد قدرت نسبتهم بـ 18.18 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي من الذين لم يستكملوا مدة العقد المتفق عليها، ونفس النسبة اقرت بأنها غيرت المؤسسة محل الشغل واخرى اقرت ان الوظيفة غير مناسبة، فيما تساوت النسبة بين كل من الذين اقرت بأنهم توقفوا بمفردهم وبين من اختار اكمال الدراسة وبين من يرى ان الوظيفة غير مناسبة، حيث قدرت نسبة كل منهم بـ 09.09 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من الذين لم يستكملوا مدة العقد المتفق عليها لكل منهم.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

جدول رقم (46) يوضح تجديد العقد لبعض افراد العينة واسباب عدم التجديد للبعض الاخر

النسبة	التكرار	البدائل
50	03	المؤسسة التي تشتغل بها لم توافق
33.33	02	نجحت في مسابقة توظيف
00	00	وجدت وظيفة اخرى
16.66	01	عدم الرغبة في التجديد
27.77	06	المجموع
72.22	16	نعم
100	51	المجموع

بعد اتمام مدة العقد المتفق عليها بين مؤسسة التشغيل المسجل بها وطالب العمل يضطر هذا الاخير إلى تجديد العقد لمدة أخرى تحددها مؤسسة التشغيل المسجل بها سابقا لكن بشروط اخرى، والجدول اعلاه يوضح لنا ما اذا افراد العينة الذين استفادوا من عقود الادمج واكملوا المدة المتفق عليها قد جددوا عقود ثانية أو لم يجددوا وسبب عدم التجديد، وقد اقر اغلب افراد العينة المستفيدين من عقود الادمج المهني واكملوا المدة المتفق عليها في العقد بأنه تم تجديد عقودهم مرة اخرى، حيث قدرت نسبتهم بـ 72.22 %، وهو ما يعادل 16 فردا من المجموع الكلي من الذين اكملا مدة العقد، مقابل نسبة 27.77 %، لم يتم تجديد عقودهم، وهو ما يعادل 06 افراد من المجموع الكلي من الذين اكملا مدة العقد، ويرجع عدم التجديد إلى ثلاثة اسباب، وأول سبب هو ان المؤسسة التي إشتغل بها هؤلاء المستفيدين من عقود الادمج المهني رفضت التجديد، وقدرت نسبة من اقر بذلك بـ 50 %، وهو ما يعادل 03 افراد من المجموع الكلي من الذين لم يتم تجديد عقودهم، وهنا يمكن القول ان المؤسسة رفضت التجديد حتى لا تلتزم بدفع جزء من المستحقات للمستفيد، لان في العقد الأول مؤسسة التشغيل المسجل بها هي التي تتكفل بدفع رواتب المستفيدين، وعند التجديد ينص القانون بان المؤسسة صاحبة الشغل تدفع نسبة من هذا الراتب، اما السبب الثاني فهو ان هؤلاء المبحوثين قد نجحوا في مسابقة توظيف في مؤسسات أخرى، وقدرت نسبتهم بـ 33.33 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي من الذين لم يتم تجديد عقودهم، اما السبب الثالث فهو عدم رغبة المستفيدين في تجديد العقد، وقد قدرت نسبتهم بـ 16.66 % وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من الذين لم يتم تجديد عقودهم.

خامسا- تحليل وتفسير البيانات الخاصة بالمحور الخامس:

جدول رقم (47) يوضح مدى توافق الوظيفة مع شهادة التخرج

النسبة	التكرار	البدائل
34.88	15	الوظيفة لا تتوافق مع شهادة التخرج عدم توفر اناصب المالية مع الشهادة
65.11	28	الوظيفة تتوافق مع شهادة التخرج
99.99	43	المجموع

يبين الجدول اعلاه مدى توافق الوظيفة مع شهادة التخرج، وقد تم استثناء الذين استفادوا من عقد الادمج من شهادة جامعية، حيث اقر اغلب افراد العينة الذين اشتغلوا - الذين استفادوا من عقد الادمج المهني أو الذين اشتغلوا بدون عقد الادمج المهني- ان الوظيفة التي مارسوها تتوافق مع شهادة تخرجهم، وقدرت نسبتهم بـ 65.11 %، وهو ما يعادل 28 فردا من المجموع الكلي من الذين اشتغلوا، وهذا ما نجده يتوافق مع الدراسة السابقة للباحث **عبد الواحد بروكي**، حيث اقر اغلب افراد العينة فيها ان هناك ارتباط بين طبيعة التكوين والممارسة الفعلية للمهنة، حيث قدرت نسبتهم بـ 71 %.

ويرجع سبب التوافق الى كون ان المعهد يحتوي على معدات وتجهيزات لكل التخصصات التي تفتح على مستواه، بالإضافة إلى ان التخصصات التي تدرس في التكوين المهني تقوم على جانبيين النظري والتطبيقي، ففي التكوين الاقامي يخصص السداسي الاخير للتربص، بينما في التمهين فالدراسة تكون تطبيقي اكثر منه نظري، اي ان المتكون يدرس يوم واحد وباقي ايام الاسبوع يزاول حضوره في المؤسسة محل التربص طيلة مدة التكوين، في حين نجد ان الذين اقرؤا بعدم توافق الوظيفة مع شهادة التخرج بلغت نسبتهم 34.88 %، وهو ما يعادل 15 فردا من المجموع الكلي من الذين اشتغلوا، وعن سبب عدم توافق الوظيفة مع شهادة التخرج اقر كلهم ان المهم هو الظفر بمنصب عمل ولا يهم التوافق، فحين لم تتوفر المناصب المالية للوظائف المتوافقة مع شهادة التخرج اضطروا إلى قبول اي عرض عمل للخروج من البطالة.

جدول رقم (48) يوضح الصعوبات اثناء مزاولة الوظيفة

النسبة	التكرار	البدائل
92.30	12	محاولة الاجتهاد والتعلم والتأقلم
07.69	01	طلب تغيير الوظيفة
30.23	13	المجموع
67.44	29	لا
02.32	01	ممتنع
100	43	المجموع

يبين لنا الجدول اعلاه ما اذا افراد العينة سواء الذي استفادوا من عقود للإدماج أو الذين اشتغلوا بدون عقود اذا وجدوا صعوبات اثناء مزاولتهم لوظائفهم، وأكد لنا اغلبهم بأنهم لم يجدوا صعوبات، حيث قدرت نسبتهم بـ 67.44 %، وهو ما يعادل 29 فردا من المجموع الكلي للذين اشتغلوا، فيما اقر اخرون بأنهم وجدوا صعوبات و قدرت نسبتهم بـ 30.23 %، وهو ما يعادل 13 فردا من المجموع الكلي للذين اشتغلوا، وقد اكد كل الذين واجهوا صعوبات اثناء توظيفهم ان الصعوبات تمثلت في عدم توافق الوظيفة مع شهادة التكوين المتحصل عليها، و قدرت نسبتهم بـ 100 %، وهو ما يعادل 13 فردا وهو يمثل العدد الاجمالي للذين واجهوا صعوبات، اما عن كيفية التعامل مع الصعوبات فقد اقر اغلبهم بأنهم حاولوا الاجتهاد والتعلم والتأقلم مع الوظيفة، و قدرت نسبتهم بـ 92.30 %، وهو ما يعادل 12 فردا من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات، مقابل نسبة 07.69 %، طلبوا تغيير الوظيفة، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين وجدوا صعوبات.

جدول رقم (49 أ) يوضح ما إذا تم الترسيم

الاستفادة من عقد الادمج				النسبة	التكرار	الاختيارات
لا		نعم				
النسبة	التكرار	النسبة	التكرار			
50	08	50	08	31.37	16	نعم
25.71	09	74.28	26	68.62	35	لا
36.95	17	63.04	34	99.99	51	المجموع

جدول رقم (49 ب) يوضح ما إذا تم الترسيم بمؤسسة الادمج

النسبة	التكرار	الاحتمالات
87.50	07	نعم
12.50	01	لا
100	08	المجموع

يطمح اي شاب بان يفوز بوظيفة بعد نهاية تكوينه، سواء كان هذا التكوين في الجامعة أو في مؤسسات التكوين المهني أو في مؤسسات خاصة، فمنطقيا ان النتيجة الحتمية لكل تكوين هو الحصول على وظيفة تجله يستقر مهنيا ونفسيا واجتماعيا واقتصاديا، والجدول اعلاه رقم (49 أ) يبين لنا ما اذا كان افراد العينة قد تحصلوا على وظيفة وتم ترسيمهم وبالتالي الاستقرار على جميع الاصعدة، ام انهم لا يزالون قاب قوسين أو ادنى من البطالة، وحسب البيانات الموضحة فقد اقر اغلب افراد العينة انه لم يتم ترسيمهم، وقدرت نسبتهم بـ 68.62 %، وهو ما يعادل 35 فردا من المجموع الكلي من افراد العينة، مقابل نسبة 31.37 %، تم ترسيمهم، وهو ما يعادل 16 فردا من المجموع الكلي لأفراد العينة، وبعملية حسابية بسيطة نجد ان معدل الترسيم في السنة تقريبا هو 03 افراد، وتعتبر هذه النسبة ضئيلة جدا، وحسب مدير الوكالة الولائية للتشغيل فان برنامج المساعدة على الادمج المهني جاء في البداية بفلسفة

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

نبيلة هدفه التخفيف من حدة البطالة، لكن بمرور الوقت اخذ هذا البرنامج منحى آخر، حيث ان هذا البرنامج جاء نتيجة الاخفاق في تحقيق الأهداف من البرنامج السابق الا وهو عقود ما قبل التشغيل، وفي هذا الوقت كان هناك تدفق كبير من خريجي الجامعات ومؤسسات التكوين المهني ومؤسسات التربية من جهة، ومن جهة أخرى هناك شبه نهوض بالقطاع الاقتصادي، لكن لم يكن باستطاعة هذا الاخير التكفل بكل المصاريف، فاقترحت الدولة هذا البرنامج، الذي كانت فلسفته تعني ان الدولة تتكفل بمصاريف طالب العمل لمدة زمنية على ان يشتغل المستفيد بمؤسسة اقتصادية، وبعد انتهاء المدة تأخذ هذه المؤسسة على عاتقها تكاليف المستفيد ويصبح من مستخدميها، لكن المؤسسات لم تلتزم بهذا الشرط، ومن هنا اصبح هذا البرنامج مجرد برنامج ظرفي.

كما يتبين لنا ان اغلب الذين لم يتم ترسيمهم قد استفادوا من عقود الادمج المهني، حيث قدرت نسبتهم بـ 74.28 %، وهو ما يعادل 26 فردا من المجموع الكلي من الذين لم يتم ترسيمهم، مقابل نسبة 25.71 %، لم يستفيدوا من عقود الادمج المهني، وهو ما يعادل 09 افراد من المجموع الكلي من الذين لم يتم ترسيمهم، وهذا يعني ان الاستفادة من عقد الادمج المهني لا يعني ابدا ان الفرد ابتعد عن دائرة البطالة بل هو اقرب اليها من دائرة التشغيل، فهم في مرحلة التشغيل المؤقت، وان عقود الادمج المهني ما هي في الحقيقة إلا بطالة مؤجلة للكثير من المستفيدين، وقد تساوت النسبة بين المرسمين المستفيدين من عقود الادمج والمرسمين الغير مستفيدين من عقود الادمج، حيث قدرت نسبة كل منهما 50 %، وهو ما يعادل 08 افراد من المجموع الكلي من الذين تم ترسيمهم لكل منهما

كما يلاحظ من خلال الجدول رقم (49 ب) ايضا ان اغلب المرسمين والمستفيدين من عقود الادمج تم ترسيمهم بالمؤسسة التي اشتغلوا بها اثناء استفادتهم من عقود الادمج، حيث قدرت نسبتهم بـ 87.50 %، وهو ما يعادل 07 افراد من المجموع الكلي من اللذين تم ترسيمهم واستفادوا من عقود الادمج، مقابل نسبة 12.50 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي من اللذين تم ترسيمهم واستفادوا من عقود الادمج.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

جدول رقم (50) يوضح المعايير التي تم اعتمادها في عملية الترسيم

الاختيارات	التكرار	النسبة
القانون	13	81.25
الخبرة	00	00
المحسوبة	01	06.25
الكفاءة	02	12.50
المجموع	16	99.99

كما هو معروف ان هناك معايير يجب اعتمادها في عملية التوظيف (الترسيم)، ولقد اقر اغلب الذين تم ترسيمهم ان المعايير التي تم اعتمادها هو معيار القانون، وقدرت نسبتهم بـ 81.25 %، وهو ما يعادل 13 فردا من المجموع الكلي من الذين تم ترسيمهم، بمعنى انهم شاركوا في مسابقة توظيف وحسب ما اسفرت عليه المسابقة تم اعتماده، في حين اقر اخرون ان المعيار كان هو الكفاءة، وقدرت نسبتهم بـ 12.50 %، وهو ما يعادل فردين من المجموع الكلي من الذين تم ترسيمهم، وهناك نسبة ضئيلة جدا اقرت ان ترسيمهم كان من خلال المحسوبة، حيث قدرت نسبتهم بـ 06.25 %، وهو ما يعادل فردا واحدا من المجموع الكلي للذين تم ترسيمهم، وعلى الرغم من ضآلتها فهذا لا يمنع ان هذه الظاهرة نجدها متفشية في مجتمعنا بكثرة وفي جميع المجالات.

سادسا- عرض ومناقشة النتائج:

تعد خطة عرض النتائج ومناقشتها من الخطوات المهمة في اي بحث، بحيث لا يمكن ان نتصور اي بحث أو اي دراسة دون هذه الخطوة، وفي دراستنا هذه تم التوصل إلى جملة من النتائج نذكر اهمها:

1- النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

من بين النتائج التي توصلت اليها الباحثة خاصة فيما يتعلق بخصائص العينة ان اغلب افرادها من فئة الاناث، حيث بلغت نسبتهم 69.56 %، ويرجع هذا إلى عدة اسباب منها: الدخل المحدود لبعض العائلات وحالة الفقر التي تعيش فيها بعض العائلات الاخرى، مما ادى بالذكور إلى التوجه مباشرة إلى البحث عن عمل أو التوجه إلى التكوين في المهن والحرف ذات المدة الزمنية القصيرة، لكسب الوقت والدخول في عالم الشغل مبكرا لمساعدة عائلاتهم، بالإضافة إلى ما ينتظر الذكور مستقبلا – زواج وبناء عائلة واولاد -، كذلك نجد تغير دور المرأة الاجتماعي ساهم في هذه النتيجة، حيث اصبحت الند بالنذ للرجل في كل المجالات ومن بينها مجالات التعليم والتكوين والتشغيل، وما ساعدها على ذلك التطور الذي وصل اليه المجتمع خاصة من ناحية التشريع الذي اعطاها بعض الامتيازات، وهذا ما نجده يتفق مع الدراساتين السابقتين لكل من الباحث **عبد الواحد بروكي** المعنونة بـ " واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر" والباحث **هشام بوبكر** المعنونة بـ " استراتيجيات التكوين ومتطلبات الشغل"، حيث خلاصا فيهما الى ان نسبة الاناث اكبر من نسبة الذكور

اما بالنسبة للمستوى التعليمي فنجد ان اغلب افراد العينة ذوي مستوى تعليمي ثانوي أو بالأحرى مستوى الثالثة ثانوي، حيث بلغت نسبتهم 67.39 %، وهذا يرجع إلى قانون التسجيل في المعهد الذي يشترط مستوى الثالثة ثانوي، وهذا ما يتفق مع الدراسة السابقة للباحث **هشام بوبكر**، الذي اختار طلبة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني كعينة، وهي نفس العينة التي اخترناها في دراستنا هذه، وعليه نجد ان اكبر فئة تكون ثالثة ثانوي، في حين نجد ان هناك اختلاف بالنسبة للمستوى التعليمي بين دراستنا هذه ودراسة الباحث **عبد الواحد بروكي** الذي اختار عمال وحدة التراتاكس ALTRATEX والذين تختلف مستوياتهم التعليمية من الامي الى الثانوي، وقد كانت فئة المستوى المتوسط اكبر فئة، وقد اكدت لنا السيدة مديرة المعهد في المقابلة التي اجريت معها 2015/01/07، ان المعهد يستقبل مستوى السنة الثالثة ثانوي او الثانية ثانوي ولا يقبل مستوى اعلى او ادنى من ذلك، وهذا ما رسخ لدى العامة ان مؤسسات التكوين المهني تستقبل الطلبة الفاشلين والراسبين، مما اعطى صورة محتقرة لهذا

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

القطاع، حتى اننا نجد ان اغلب الذين يلتحقون بالمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني يسجلون كطلبة احرار في اجتياز شهادة البكالوريا وهذا لاقتناعهم ان التكوين المهني ليس هو الاختيار الافضل لهم، ويبقى امل الالتحاق بالجامعة حلم كل الشباب، على الرغم من الامتيازات التي خصصت للمتحمقين بمعاهد التكوين المهني كالإقامة الداخلية والمنحة التي تمنح للمتكون والتي تعادل منحة الجامعي، وقد يرجع هذا إلى محدودية الدراسة، اي ان المتكون آخر مستوى يصل اليه من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني هو مستوى تقني سامي، في حين نجد ان الجامعة لها خيارات عديدة في اتمام الدراسة والحصول على اعلى الشهادات والوصول إلى ارقى المناصب من خلالها، ونجد ان هذه النقطة تحدث فيها افراد العينة اللذين الحو على ضرورة ايجاد صيغة لإتمام التكوين والحصول على شهادات عالية في تخصصاتهم، وعلى الرغم من وجود هذا القانون - مستوى الثالثة او الثانية ثانوي للتسجيل في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني - إلا ان هذا لم يمنع من وجود المستوى الجامعي لأفراد العينة، لكن تسجيلهم الاولي في المعهد كان من خلال شهادة مدرسية للسنة الثالثة ثانوي.

اما بالنسبة لأنماط أو أنواع التكوين المهني فانه يوجد نمطين، وهما التكوين الاقامي والتمهين، إلا اننا نجد ان اغلب افراد العينة اختاروا التكوين الاقامي، حيث قدرت نسبتهم بـ 80.43 %، وهذا ما نجده يتوافق مع الدراسة السابقة للباحث هشام بوبكر المعنونة بـ " استراتيجيات التكوين ومتطلبات الشغل"، ويرجع هذا لوجود أنواع كثيرة من التخصصات لكل الشعب.

اما الفئات العمرية لأفراد العينة، فنجد ان اغلب افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين 24 و 29 سنة وقد قدرت نسبتهم بـ 73.91 %، وهذا يعني ان اغلب المتكونين بعد اجتيازهم امتحان شهادة البكالوريا سجلوا في المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني، وهنا يمكن ان نوضح ان التكوين الاقامي لا يشترط السن في التسجيل فيه، اما بالنسبة للتمهين فان السن مطلوب حيث حدد إلى غاية 35 سنة وهذا ما اكدته لنا مديرة المعهد.

2- مناقشة النتائج:

1-2- الاجابة على التساؤل الاول:

" ما هي العوامل التي تجعل الشباب يلتحق بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر ؟ "

بالنسبة لاختيار التكوين المهني كمسار تكويني فقد كشفت النتائج المتوصل اليها انه فعلا هناك من اختار التكوين المهني لان تخصصاته مطلوبة اكثر في سوق العمل، وان الشهادات التي يمنحها

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

مطلوبة في برامج الادمج المهني، وهذا ما تشير اليه النسبة المئوية 39.13 %، في حين ان هناك من اختار التكوين المهني رغبة منه كأسهل طريق للحصول على شهادة تدمجه في عالم الشغل، وهذا ما تبينه النسبة المئوية 30.43 %، اما البقية فقد اختارت التكوين المهني لأنها لم تجد بديلا آخر وليس لديها خيار آخر، اي الاضطرار لا الاختيار، وهذا ما عبرت عنه النسبة المئوية 30.43 %،

ومن خلال ما سبق يمكن القول ان عوامل الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني تختلف من فرد لآخر.

2-2- الاجابة على التساؤل الثاني:

" ما هي برامج الادمج المهني الاكثر فعالية في عملية ادمج خريجي التكوين المهني في الجزائر؟ "

ان الهدف الأساسي الذي تطمح اليه كل الحكومات المتعاقبة في الجزائر فيما يخص قطاع التشغيل هو خلق مناصب شغل تساهم في التخفيف من البطالة، خاصة بطالة حاملي الشهادات، لذلك نجد ان الحكومة الجزائرية في السنوات الأخيرة اعتمدت سياسة اصلاحية جديدة في مجال التشغيل، بهدف خلق توازن داخل المجتمع، حيث لجأت إلى وضع برامج للإدمج المهني لحاملي الشهادات، لكنها ادخلت طالبي العمل في متاهة البحث عن الافضل دون توجيهه، فالأفضل بالنسبة لطلبي العمل هو الفوز بعقد للإدمج المهني يؤهله للظفر بمنصب عمل قار يساعده على الاستقرار المهني والاجتماعي والاقتصادي والنفسي، وهذا ما يؤدي إلى استقرار المجتمع وتوازنه وتماسكه.

فعلى الرغم من ان هناك جهة واحدة وصية على قضية التشغيل على مستوى الولاية وهي الوكالة الولائية للتشغيل مكلفة من الوزارة المعنية بالتشغيل على المستوى الوطني وهي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إلا اننا نجد ان هناك جهة أخرى تقوم بهذا الدور وهي مديرية النشاط الاجتماعي المكلفة من وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، وبالتالي وجود برنامجين للتشغيل امام طالبي العمل، مختلفي الهدف، وقد تمثل البرنامجين في: البرنامج الأول المقدم من طرف الوكالة الولائية للتشغيل وهو برنامج المساعدة على الادمج المهني DAIP، هدفه الادمج المهني الفعلي، بينما البرنامج الثاني فهو البرنامج المقدم من طرف مديرية النشاط الاجتماعي وهو جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID، وهدفه المساعدة والتضامن، ونجد ان لكل برنامج مزايا وشروط، ويبقى على طالب العمل اختيار البرنامج الذي يسجل فيه.

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

حسب دراستنا هذه فإن اغلب المبحوثين اختاروا الوكالة الولائية للتشغيل، وهو ما تؤكدته النسبة المئوية 54.34 %، وهي نسبة معتبرة، اما عن اسباب التسجيل فيها فيرجع إلى سببين رئيسيين هما: فرص اكبر للإدماج المهني، وكذا قيمة الراتب فيها اكبر من الراتب في مديرية النشاط الاجتماعي، وهذا ما تؤكدته بيانات الجدول رقم 13، وعن السبب الاول نجده موضحا في الجدول رقم 13، حيث ان اغلب المستفيدين من عقود الادمج المهني كانت استفادتهم من الوكالة الولائية للتشغيل، وهو ما تؤكدته النسبة المئوية 68.96 %، اما عن السبب الثاني فقد تم التأكد منه من خلال القوانين المسيرة للبرنامجين، حيث نجد ان الراتب في البرنامج الأول لحاملي شهادة تقني سامي يعادل 12000 دج، في حين ان الراتب في البرنامج الثاني يعادل 8000 دج، بالإضافة إلى ما عبر عليه الكثير ممن لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي الذين يرون ان الراتب فيها ضعيف، وهو ما تؤكدته النسبة المئوية 68 %، وهنا يتساءل الكثير من طالبي العمل كيف يكون الاختلاف في الراتب وهم حاملين لنفس الشهادة؟، ولقد اوضحت لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي من خلال المقابلة التي اجريت معها ان برنامج الادمج الذي يمنح على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي لا يدخل في اطار التشغيل، وإنما هو برنامج تضامني موجه لفائدة الفئات الهشة والمحرومة، مقابل خدمة ذات منعة عامة يقدمها المستفيد، لكن هذا البرنامج اخذ منحى آخر، خاصة بعد الاوضاع التي شهدتها المنطقة العربية، وتفاديا لتلك الاوضاع وجه البرنامج إلى غير وجهته الأولى، واصبح في نظر طالبي العمل فرصة للتشغيل.

وكنتيجة عامة واجابة على التساؤل فان اغلب طالبي العمل وجهتهم الأولى بعد التخرج مباشرة هي الوكالة الولائية للتشغيل للتسجيل فيها والاستفادة من خدماتها، فاذا تعذر عليهم التسجيل فيها لجئوا بعد ذلك إلى مديرية النشاط الاجتماعي، ونستطيع القول ان جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي تمنحه الوكالة الولائية للتشغيل اكثر فعالية في عملية ادمج خريجي التكوين المهني في الجزائر.

2-3- الاجابة على التساؤل الثالث:

" هل يتم ادمج كل خريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة ؟ "

لقد بينت نتائج الدراسة ان خريجي التكوين المهني يعانون من البطالة لفترة قبل استفادتهم من عقود الادمج المهني، وقد تباينت مدة الانتظار هذه من مبحوث لأخر، غير ان اغلب المبحوثين تجاوزت مدة انتظارهم 06 اشهر، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية التي عبرت عن ذلك وهي 61.75 %، هذا بالإضافة الي بقية المبحوثين الذين لم يستفيدوا ابدا من برنامج الادمج المهني، وهذا ان دل على شيء

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

وإنما يدل على عدم التنسيق والتخطيط المسبق بين سوق العمل والتكوين المهني، على اعتبار ان كلا القطاعين هما بنائين من ابنية المجتمع التي تعمل معا على احلال التوازن فيه، ومن جهته اكد لنا مدير الوكالة الولائية للتشغيل من خلال المقابلة التي اجريت معه ان عدم الادمج الكلي لخريجي التكوين المهني فور تخرجهم يرجع إلى اسباب اهمها:

- طبيعة الوظائف المعروضة

- طبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل، بحيث نجد ان هناك بعض التخصصات مطلوبة بكثرة عكس تخصصات أخرى

- عدم توفر المناصب المالية، بحيث لا يمكن ان يكون هناك عقود ادمج اذا لم يتوفر المنصب المالي.

- بالإضافة إلى هذه العوامل نجد كذلك انتشار عملية المحاباة والمحسوبية والوساطة في عملية التوظيف والتي انتشرت وبشكل فضيع في المجتمع الجزائري.

- كذلك ان البعض من طالبي العمل وليس كلهم عندما تعرض عليهم بعض الوظائف فانهم لا يقبلون بها لأسباب كبعد مكان العمل عن مكان الاقامة أو انها لا ترقى إلى مستوى تطلعاتهم أو انهم يرون بأن الوظيفة لا تناسبهم والى غير ذلك، ومنه يمكن القول ليس هناك ادمج كلي لخريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة.

4-2- الاجابة على التساؤل الرابع:

" هل يساعد توافق مضمون التكوين مع متطلبات الوظيفة في عملية الادمج المهني الدائم ؟ "

من جهة أخرى بينت نتائج الدراسة ان الوظيفة التي يوفرها جهاز الادمج المهني تتوافق مع شهادة تخرج المتكويين، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية المعبرة عن ذلك وهي 70 %، وهذا جعلهم لا يواجهون اي صعوبات اثناء مزاولتهم لوظيفتهم، مما ساعد اغلب المبحوثين على اتمام مدة العقد واعادة تجديده مرة أخرى، اما الذين لم تتوافق شهادة تخرجهم مع الوظيفة التي مارسوها مرد ذلك إلى: عدم توفر المناصب المالية التي تتوافق مع شهادتهم، وكان الاجدر بهم عدم الموافقة على عقد الادمج حتى تتوفر فرصة شغل أخرى تتوافق مع شهادة تخرجهم، ولأنهم ملوا الانتظار فانهم اختاروا هذه الوظائف التي لا تتوافق مع شهادتهم ربما لاحتياجهم للراتب.

على الرغم من استفادة اغلب افراد العينة من عقود الادمج المهني وهذا ما توضحه النسبة المئوية 63.04 %، إلا اننا نجد ان اغلبهم لم يتم ترسيمهم أو استفادتهم بوظيفة قارة تساعدهم على

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الاستقرار الوظيفي، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية 67.39 %، مما يجعلهم اقرب من دائرة البطالة عن دائرة التشغيل، وبالتالي يمكن القول ان هناك تطابق بين مضامين التكوين ومتطلبات الوظيفة مما يساعد في عملية الادمج المهني ، لكن هذا لا يساعد في الحصول على منصب عمل قار ومنه الاستقرار الوظيفي.

2-5- الاجابة على التساؤل الخامس:

" هل يمكن اعتبار جهاز الادمج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل ؟ "

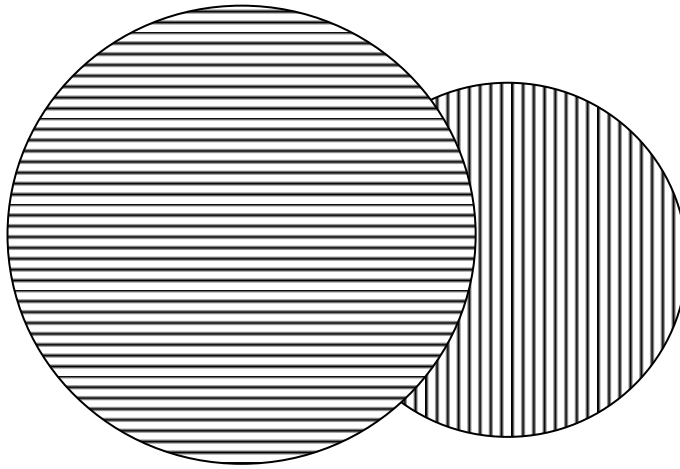
من خلال المقابلة التي اجريت مع السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي يوم 2015/01/07 فقد صرحت لنا ان جهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات وكل البرامج التي تقدمها مديرية النشاط الاجتماعي ما هي في الحقيقة إلا برامج تضامنية، تدخل في اطار التضامن والتكافل الاجتماعي، وان برنامج الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات هي منحة يستفيد منها الشباب حاملي الشهادات في مقابل خدمة ذات منفعة عامة، وهو موجه لفائدة الفئات الهشة والمحرومة والتي بدون دخل، كما اكدت لنا ان الهدف من هذا الجهاز هو التامين الاجتماعي وهامش من الدخل للمساعدة فقط، ولا يهدف بتاتا إلى التشغيل، كما ان حصص المناصب المالية التي تمنح لمديرية النشاط الاجتماعي هي اقل بكثير من المناصب المالية التي تمنح إلى وكالة التشغيل، على اعتبار ان الوكالة المعنية بالتشغيل، بالإضافة إلى ان اجر هذه المنحة اقل من اجر البرامج التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل، ولقد بينت لنا ذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 08 – 127 المؤرخ في 30 أبريل 2008 والمتعلق بجهاز الادمج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، حيث ان المرسوم لا يعتبر هذا الجهاز برنامج تشغيل، بل هو برنامج يهدف إلى الادمج الاجتماعي للشباب وليس الادمج المهني، وما يثبت هذا كذلك ما جاء في المادة العشرين من هذا المرسوم انه يتعين على الشاب المستفيد من البرنامج التصريح لمصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصوله على تشغيل، وعليه يمكن القول انه لا يمكن اعتبار جهاز الادمج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل.

2-6- الاجابة على التساؤل الرئيسي:

" ما واقع طبيعة العلاقة بين التكوين المهني والادمج المهني في الجزائر ؟ "

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

من خلال ما سبق من النتائج الجزئية يتبين لنا ان عقود الادمج ما هي في الحقيقة إلا بطالة مؤقتة، فالاستفادة من عقد الادمج المهني لا يعني ابدا الخروج عن دائرة البطالة، والدخول في دائرة الشغل، فهؤلاء المستفيدين موقعهم جاء بين تقاطع المجالين مجال البطالة ومجال التشغيل، فإما يستفيدون من عقد الادمج المهني ثم تثبيتهم في وظيفتهم بعد العقد، وهنا ينتمون إلى دائرة الشغل أو يستفيدون من عقد الادمج المهني وعند انتهاء هذا الاخير لا يتم توظيفهم، وبالتالي سينتمون إلى دائرة البطالة، اي ان المستفيدين من عقد الادمج المهني هم غير بعيد عن البطالة بل هي مسالة وقت فقط، والشكل التالي يوضح وضعية المستفيدين من عقود الادمج المهني:



البطالين	
المستفيدين من عقود الادمج المهني	
المشتغلون	

شكل رقم (26) يوضح وضعية المستفيدين من عقود الادمج المهني

وكنتيجة عامة: نظريا فإن العلاقة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل هي علاقة تكامل، لكن واقعا لا نجد هذه العلاقة، فهي غير واضحة المعالم، حيث ان قطاع التكوين يعمل على تكوين

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الافراد دون الاهتمام بما يطلبه سوق العمل، بمعنى انه لا يوجد تنسيق بين القطاعين، وهذا ما نجده يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي خاضت في مثل هذه المواضيع:

الدراسة التي قام بها الدكتور بلقاسم سلاطينية تحت عنوان " التكوين المهني وسياسة التشغيل"، حيث توصلت الدراسة إلى ان التكوين المهني لا يساير ولا يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني، وانه لا توجد سياسة رشيدة تتحكم في هذه العلاقة بين المتغيرين، وبالتالي هناك خلل بينهما.

ونفس النتيجة توصلت اليها الدراسة التي قام بها الباحث عبد الواحد باروكي تحت عنوان "واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر"، حيث توصلت الدراسة إلى ان العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل على مستوى التنظير هي علاقة تكاملية، لكن اسقاطها على الواقع يفقدها خاصية التكامل ويجعلها علاقة جدلية تنافرية، وبالتالي فالعلاقة بين المتغيرين جد صعبة ومبهما للغاية.

وكذا الدراسة التي قام بها الباحث هشام بوبكر تحت عنوان "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل"، والتي توصلت إلى نتيجة مفادها ان هناك غياب تام للتنسيق بين نظامي التكوين والتشغيل، الذي ادى إلى عدم تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل.

ومن جهتها اوضحت السيدة مديرة المعهد في مقابلة اجريت معها يوم 2015/01/07 ان فتح عروض التكوين لا يخضع لما يطلبه سوق العمل من احتياجات فقط بل انه يخضع لعدة عوامل اهمها:

- ✓ توفر برنامج التخصص
- ✓ توفر التجهيزات التي يحتاجها هذا التخصص
- ✓ توفر الامكانيات البشرية خاصة الاساتذة
- ✓ متطلبات النسيج الاقتصادي (مجموعة المؤسسات الاقتصادية)، حيث يتم الاتصال بالمؤسسات الاقتصادية ومعرفة احتياجاتهم من اليد العاملة المؤهلة وتتم موازنتها بالامكانيات المتوفرة على مستوى المعهد

كما اوضحت لنا السيدة مديرة المعهد انه قبل كل دورة تكوينية تجتمع اللجنة الولائية لشراكة التكوين والتعليم المهنيين تحت رئاسة السيد والي الولاية، وتتكون اللجنة من السيد والي والمدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين والسيدة مديرة المعهد وجميع ممثلي القطاعات بالإضافة إلى السيد مدير الوكالة

الفصل السادس: تحليل وتفسير البيانات عرض النتائج

الولائية للتشغيل، واثناء الاجتماع يتم عرض مخطط عروض التكوين المهني المبرمجة خلال الدورة، وتسجل كل الاقتراحات والافكار لتأخذ بعين الاعتبار في الدورات القادمة اذا توفرت الشروط المذكورة سابقا.

من خلال ما سبق يتضح لنا ان مهمة التوازن بين قطاعي التكوين والتشغيل ليست بالمهمة السهلة في ظل التزايد المستمر والتدفق اللامتناهي للخريجين من قطاع التكوين، وعليه تبقى الحلول التي اتخذتها الدولة في مجال التشغيل هي حلول ترقيعية وليست جذرية، وحتى تطبيقها وتجسيدها على ارض الواقع اعترضته بعض العراقيل والقيود كالمحسوبية والرشوة والبيروقراطية، وهذا طبعا حسب ما جاءت به دراسة الباحث عيسى ايت عيسى تحت عنوان "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر - انعكاسات وافاق اقتصادية واجتماعية-".

ومن جهته فقد اوضح المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر في تقريره حول القطاع غير الرسمي الذي اجراه خلال دورته العامة العادية الرابعة والعشرون في جوان 2004 ان هناك تزايد في عدد حاملي الشهادات (خريجو التكوين المهني والتعليم العالي) خلال السنوات الأخيرة، لكن ادماجهم في الحياة العملية يبقى امرا صعبا بالنظر إلى تقلص فرص العمل، وقد تأزم الوضع من خلال ضعف علاقة المنظومة الوطنية للتكوين بحاجات السوق إلى المؤهلين، هذه الأخيرة التي تشهد تحولا كميا ونوعيا نتيجة نقائص مناهج التكوين والتكيف وتحسين المستوى وتغيير المهنة، لذلك فإن المردود الخارجي لجهاز التكوين المهني نجم عنه معدل ادماج حاملي الشهادات في الحياة العملية في حدود 15 %¹.

¹ - المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي (جوان 2004)، مرجع سابق، ص: 79.

خاتمة

على الرغم من التدابير التي سعت إليها الحكومات المتعاقبة في الجزائر وذلك للتوفيق بين مخرجات قطاع التكوين المهني من جهة وبين ما يطلبه سوق العمل من جهة أخرى، إلا أن كل جهودها باءت بالفشل، ويتجسد هذا في نسب البطالة المتزايدة بين صفوف خريجي مؤسسات التكوين المهني، مما يضع الحكومة في وضع محرج، لأنها أمام مهمة صعبة وهي التوازن بين خريجي مؤسسات التكوين المهني وما يحتاجه سوق العمل، وتبقى هذه المهمة صعبة في ظل التزايد المستمر والتدفق اللامتناهي لخريجي قطاع التكوين المهني.

لقد اكدت النتائج المتوصل إليها أن هناك فجوة عميقة بين القطاعين، وعليه تبقى الحلول التي اتخذتها الدولة في مجال تشغيل خريجي مؤسسات التكوين المهني هي حلول ترقيعية وليست جذرية، وحتى تطبيقها وتجسيدها على أرض الواقع تعترضه بعض العراقيل والقيود كالمحسوبية والرشوة والبيروقراطية هذا من جهة، ومن جهة أخرى فإننا نجد أن خريجي التكوين المهني في منافسة دائمة مع خريجي الجامعة فيما يطلبه سوق العمل، خاصة في ظل التزايد الهائل والمستمر لخريجي الجامعات، وهذا ما يقلل من فرص التشغيل أمام خريجي مؤسسات التكوين المهني.

وفي الأخير يبقى موضوع علاقة التكوين بالتشغيل من المواضيع المهمة التي يجب الوقوف عندها، كون أطراف هذه العلاقة يمثلان أحد أهم ابنىة المجتمع التي تعمل على استقراره وتوازنه، وأن أي ضعف أو إخلال يصيب هذه العلاقة فإن هذا يؤثر على المجتمع والفرد، وفي جميع المجالات اقتصاديا وسياسيا واجتماعيا وحتى نفسيا.

أن ما تطرقنا إليه في بحثنا هذا ما هو إلا نقطة من بحر، ويبقى الخوض في هذا المجال مفتوحا أمام كل الباحثين والأكاديميين للوصول إلى نتيجة ايجابية بشأنه، وما نختم به بحثنا هذا هو الصعوبات التي واجهتنا خلال قيامنا به:

- صعوبة الحصول على الإحصائيات الشيء الذي جعلنا نعيد النظر في عنوان الموضوع وإعادة صياغته من جديد.

- قلة المراجع التي تتحدث عن هذا الموضوع، وهذا في حدود اطلاعنا، خاصة وأن موضوع الإدماج المهني يعد من المواضيع الحديثة.

خاتمة

- عدم وجود احصائيات دقيقة متعلقة بتشغيل خريجي التكوين المهني مما صعب علينا الموضوع وأدى ذلك إلى ضياع الوقت.

- عدم وجود بنك للمعلومات حول سوق العمل في الجزائر يمكن الرجوع اليه واعتباره مصدرا رسميا.

الاقتراحات

نزولا عند رغبة افراد العينة الذين اصروا على ادراج اقتراحاتهم في هذه الدراسة، ارتأينا ان نضعها في الحسبان :

- ✓ التركيز على الجانب التطبيقي اكثر من الجانب النظري
- ✓ توفير الاساتذة ذوي الخبرة المهنية والكفاءة
- ✓ دراسة ما يطلبه سوق العمل من احتياجات وموازنته مع التخصصات التي ستدرج في مؤسسات التكوين المهني
- ✓ التنوع في التخصصات اكثر
- ✓ ضرورة تطابق الجانب النظري مع الجانب الميداني
- ✓ السعي لتوعية المتسربين بضرورة الالتحاق بمؤسسات التكوين واختيار تخصصات تتوافق مع امكانياتهم الجسمية والعقلية
- ✓ اقتراح شهادة معادلة لليسانس وشهادة المهندس
- ✓ تمديد مدة التربص إلى 3 سنوات والتركيز على الجانب الميداني حتى يتسنى للطلاب الاستيعاب اكثر
- ✓ توجيه المتكون حسب قدراته
- ✓ فرض اللغة الاجنبية في جميع التخصصات خاصة العلمية منها لان كل التكنولوجيا الحاصلة هي باللغة الاجنبية خاصة اللغة الانجليزية
- ✓ دورات تدريبية للأساتذة المكونين
- ✓ ضمان التوظيف
- ✓ برمجة تربصات دورية في المؤسسات الصناعية المتواجدة بتراب الولاية.
- ✓ ضرورة دمج المتعاقدين والمستفيدين من العقود الادمج في مناصبهم
- ✓ توعية المتعاقدين بما عليهم من واجبات وحقوق
- ✓ احترام رغبة المتكون في اختيار التخصص
- ✓ محاربة المحسوبية
- ✓ فرض الجدية والصرامة من طرف الاساتذة داخل الاقسام
- ✓ السعي لخلق شهادات أخرى اكبر من شهادة تقني سامي لاستمرار التكوين.

قائمة المراجع

- أولاً- المعاجم والقواميس
- ثانياً- الكتب باللغة العربية
- ثالثاً- المجلات
- رابعاً- التقارير
- خامساً- الاطروحات الجامعية
- سادساً- الندوات والمؤتمرات
- سابعاً- القوانين والجراند الرسمية
- ثامناً- مواقع الانترنت
- تاسعاً- الافلام الوثائقية
- عاشراً- المراجع باللغة الاجنبية

اولا- المعاجم والقواميس:

- 01- ابراهيم مذكور: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة، 1975.
- 02- ابن منظور: لسان العرب، المجلد الثاني، الجزء 16، دار المعارف، مصر.
- 03- أحمد زكي بدوي: معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، مكتبة لبنان، بيروت، 1977.
- 04- حسين عمر: موسوعة المصطلحات الاقتصادية، مكتبة القاهرة الحديثة، 1995.
- 05- صبحي حموي: المنجد في اللغة العربية المعاصرة، ط1، دار المشرق، بيروت، 2000.
- 06- عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، دار المعرفة الجامعية، الاسكندرية، 1990.
- 07- مجمع اللغة العربية: المعجم الوسيط، الطبعة 4، مكتبة الشروق الدولية، مصر، 2004.
- 08- محمد منير حجاب: المعجم الإعلامي، ط4، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة، 2004.
- 09- نايف القيسي: المعجم التربوي وعلم النفس، دار أسامة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2010.
- 10- نخبة من الأساتذة المصريين: معجم العلوم الاجتماعية، الهيئة المصرية للكتاب، مصر، 1975.

ثانيا- الكتب باللغة العربية:

- 11- ابو بكر محمد العيدروس: قصة البطالة مشكلات وحلول، ط1، اشراف: علي عوض حمودة شراب، اعداد وتدقيق: فريق عمل، مكتبة الملك فهد الوطنية، مكة المكرمة، 2013.
- 12- احمد بن مرسل: مناهج البحث العلمي في علوم الإعلام والاتصال، ط2، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.
- 13- أحمد على الحاج محمد: مسيرة التعليم والتدريب المهني والتقني في اليمن، ط1، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 14- أحمد عيسى الطويس: أساسيات في التربية المهنية، دار الشروق للنشر والتوزيع، الأردن، 2005.
- 15- أحمية سليمان : التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 16- امزيان جنقال: الدليل المنهجي في التكوين المهني- نعم... لكن كيف؟، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2003.

- 17- أمية فارس بدران، هيفاء راسم حوسة: دراسات في قوانين المهنة وآدابها، دار صفا للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2000.
- 18- انتوني غيدنز، كاريل باردسال: علم الاجتماع، ترجمة وتقديم: فايز الصباغ، ط1، مركز دراسات الوحدة مع مدخلات عربية، المنظمة العربية للترجمة، بيروت، 2001.
- 19- بوفلجة غيات: التربية والتكوين بالجزائر، الكتاب الثاني، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، 2002.
- 20- بوفلجة غيات: التكوين المهني والتشغيل بالجزائر، دار الغرب للنشر والتوزيع، وهران، الجزائر، 2006.
- 21- بوفلجة غيات: الأسس النفسية للتكوين المهني، ط1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1984.
- 22- توفيق زروقي: النظام التربوي في الجزائر (محكمات نقدية لواقع التوجيه المدرسي)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2008.
- 23- جودت عزت عبد الهادي، سعيد الحسيني العزة: التوجيه المهني ونظرياته، مكتبة دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 1999.
- 24- جورج فريدمان واخرون: رسالة في سوسيولوجيا العمل، ترجمة: بولاند عما نوبل، ط1، منشورات عويدات، بيروت، 1985.
- 25- حمدي مصطفى حرب: التربية والتكنولوجيا في معركة التصنيع، دار المعارف، مصر، 1961.
- 26- ربحي مصطفى عليان، عثمان محمد غنيم: مناهج واساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، ط1، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، 2000.
- 27- زكي رمزي: الاقتصاد السياسي للبطالة (تحليل لخطر مشكلات الرأسمالية المعاصرة)، سلسلة عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت، 1998.
- 28- صلاح العرب عبد الجواد: اتجاهات جديدة في التربية الصناعية، ج1، دار المعارف، مصر، 1962.
- 29- عادل حسن: ادارة الافراد والعلاقات الانسانية، مؤسسة شباب الجامعة، الاسكندرية، 1998.
- 30- عبد الباقي زيدان: علم الاجتماع المهني، ط1، دار النهضة العربية، القاهرة، 1977-1978.

- 31- عبد الرحمان تومي: الإصلاحات الاقتصادية في الجزائر (الواقع والافاق)، دار الخلدونية، الجزائر، 2011.
- 32- عبد الرزاق السنهوري: الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، المجلد الأول، منشورات الحلبي، بيروت، 2000.
- 33- علي شتا: المنهج العلمي والعلوم الاجتماعية، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفمية، الإسكندرية، 1997.
- 34- عمار بوحوش ومحمد الذنبيات: مناهج البحث وطرق إعداد البحوث، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1995.
- 35- فخر الدين عمر خيرى خمش: علم الاجتماع الموضوع والمنهج مع التركيز على المجتمع الغربي، ط1، دار مجدلاوي للنشر، عمان، 1999.
- 36- فكري احمد نعمان: النظرية الاقتصادية في الاسلام، ط1، دار القلم، دبي، 1985.
- 37- فوزي غرايبة وآخرون: أساليب البحث العلمي في العلوم الاجتماعية، ط3، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان، 2002.
- 38- كامل محمد محمد عويضة: علم النفس الصناعي، مراجعة: محمد رجب البيومي، دار الكتب العلمية، بيروت، 1996.
- 39- كلثوم مسعودي: العلاقات العامة في المؤسسة الصناعية، دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع، عمان، 2013.
- 40- لحسن بوعبد الله: تقويم العملية التكوينية في الجامعة (دراسة ميدانية بجامعة الشرق الجزائري)، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998.
- 41- المجالس القومية المتخصصة: التعليم الفني ودوره في إعداد القوى العاملة، المركز العربي للبحث والنشر، القاهرة.
- 42- محمد العربي الزبيرى: تاريخ الجزائر المعاصر (1954 - 1962)، الجزء الثاني، منشورات اتحاد الكتاب العرب، 1999.
- 43- محمد بالرابح: أفاق التنمية في الجزائر، مخبر تطبيقات علوم النفس وعلوم التربية من أجل التنمية في الجزائر، الجزائر، 2007.
- 44- محمد بلقاسم حسن بهلول: سياسة تخطيط التنمية وإعادة تنظيم مسارها في الجزائر، الجزء الأول، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1999.
- 45- محمد سعيد فرح: لماذا؟ وكيف؟ تكتب بحثا اجتماعيا، منشأة المعارف، الإسكندرية.

- 46- محمد عابد الجابري (1990)، السياسات التعليمية في اقطار المغرب العربي، منتدى الفكر العربي، عمان.
- 47- مدني بن شهرة: الاصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل، ط1، دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان، 2009.
- 48- مصطفى فهمي العطروري: العلاقات الادارية في المؤسسات العامة والشركات، ط1، عالم المكتبات، القاهرة، 1969.
- 49- منير نوري: تسيير الموارد البشرية، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 50- موريس أنجرس: منهجية البحث العلمي في العلوم الانسانية تدريبات علمية، ترجمة: بوزيد صحراوي واخرون، اشراف ومراجعة: مصطفى ماضي، دار القصة للنشر، الجزائر، 2004.
- 51- ناصر دادي عدون، عبد الرحمان العايب: البطالة واشكالية التشغيل ضمن برامج التعديل الهيكلي للاقتصاد من خلال حالة الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2010.
- 52- نذير بن يربح: التفاعل بين التعليم والتكوين المهني والعمل المنتج، دار هومة للطباعة والنشر والتوزيع، الجزائر، 2010.
- 53- وسيلة حمداوي: إدارة الموارد البشرية، مديرية النشر لجامعة قلمة، الجزائر، 2004.
- ثالثا- المجالات:**
- 54- اسماعيل بوخاوة، سمراء دومي: المؤسسات الاقتصادية الجزائرية في مرحلة اقتصاد السوق، مجلة العلوم الاجتماعية والانسانية، العدد 6، جوان 2002.
- 55- جمال صلاح عبد المالك، خالد عيسى ابوجلالة: الموانمة بين نظم التعليم التقني العالي وسوق العمل، مجلة العلوم والتقنية، العدد 01، جامعة مصراتة، ليبيا، 2014.
- 56- رحيم حسين: سياسات التشغيل في الجزائر (تحليل وتقييم)، بحوث اقتصادية عربية، العددان 61-62، الجمعية العربية للبحوث الاقتصادية، 2013، ص ص: 132-150.
- 57- محمود بوسنة، شهرزاد زاهي: التكوين المهني في الجزائر تطوره منذ الاستقلال وآفاق تنميته وتحسين فعاليته، مجلة حوليات جامعة الجزائر، العدد 7، جامعة الجزائر، 1993.
- 58- مصطفى راجعي: الشباب والإدماج المهني والاقتصادي في الجزائر 1996/1988، المجلة الجزائرية للدراسات السوسولوجية، العدد التجريبي، جيجل، جوان 2005.

رابعاً- التقارير:

- 59- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: التقرير الوطني حول التنمية البشرية، الجزائر، 1998.
- 60- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع التقرير الوطني حول التنمية البشرية لسنة 2001، الدورة العامة الواحدة والعشرون، الجزائر، ديسمبر 2002.
- 61- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول القطاع غير الرسمي او هام وحقائق، الجزائر، جوان 2004.
- 62- المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: مشروع تقرير حول علاقة التكوين بالشغل، الدورة الرابعة عشرة، الجزائر، نوفمبر 1999.
- 63- منظمة العمل العربية : التقرير العربي الثاني حول التشغيل و البطالة في الدول العربية - قضايا ملحة-، مصر، 2010.
- خامساً- الاطروحات الجامعية:**
- 64- ايت عيسى عيسى: سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر، اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2010.
- 65- بلقاسم سلاطونية: التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، اطروحة دكتوراه دولة في علم اجتماع التنمية غير منشورة، معهد علم الاجتماع، جامعة قسنطينة، الجزائر، 1995-1996.
- 66- بوزيد نجوى: وضعية الخريج الجامعي في المؤسسة الصناعية، الجزائر، اطروحة دكتوراه العلوم في علم الاجتماع تنظيم وعمل غير منشورة، قسم علم الاجتماع، كلية العلوم الاجتماعية والعلوم الاسلامية، جامعة الحاج لخضر، باتنة، الجزائر، 2010.
- 67- دحماني محمد ادريوش: اشكالية التشغيل في الجزائر(محاولة تحليل)، اطروحة دكتوراه العلوم غير منشورة، فرع اقتصاد التنمية، كلية العلوم الاقتصادية، جامعة ابو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر، 2012-2013.
- 68- سامية بن رمضان: الآثار الاجتماعية والاقتصادية لعملية التسريح في ظل سياسات التشغيل داخل المؤسسات الجزائرية، رسالة ماجستير علم الاجتماع تنظيم وعمل، جامعة الحاج لخضر باتنة، الجزائر، 2001-2002.

سادسا- الندوات والمؤتمرات:

- 69- ابراهيم التومي: دور التاهيل والتدريب المهني في تنمية المهارات البشرية، ندوة قومية حول دور منظمات أصحاب الاعمال في تضيق الفجوة بين القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، القاهرة، 08 - 10 نوفمبر 2009.
- 70- أسامة علي عبد الخالق: الصعوبات التي تعوق الموازنة بين سياسات التعليم والتدريب المهني والتشغيل، ندوة قومية حول متطلبات أسواق العمل العربية في ضوء المتغيرات الدولية، بالقاهرة، 14 - 16 جوان 2005.
- 71- السيد علي حمدي: المعوقات التي تقف في وجه تنمية المهارات في المنطقة العربية، ندوة حول المعايير المهنية العربية، القاهرة، 27 - 29 جوان 2006.
- 72- عبد الكريم قريشي، التكوين في الجزائر بين استراتيجية الضرورة وضرورة الاستراتيجية، مؤتمر دولي حول قابلية التشغيل والإدماج المهني لحملة الشهادات الجامعية (ديناميكية الجامعة من اجل التوافق وسوق العمل)، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، 2011.
- 73- محمد صبري الشافعي: واقع وآفاق التعليم الفني والتدريب المهني واحتياجات سوق العمل في الدول العربية، ندوة حول متطلبات أسواق العمل في ضوء المتغيرات الدولية، منظمة العمل العربية، يونيو 2005.
- 74- مرعي عبد الله المغربي وأبو بكر محمد الودان: معوقات الموازنة بين مخرجات التعليم والتدريب المهني واحتياجات وشروط سوق العمل (دراسة حالة: التجربة الليبية)، ندوة قومية حول دور منظمات أصحاب الاعمال في تضيق الفجوة القائمة بين مخرجات التدريب واحتياجات سوق العمل، منظمة العمل العربية، القاهرة، 08 - 10 نوفمبر 2009.
- 75- منور معاريف: مقارنة لواقع التكوين المهني في تلمسان، ملتقى وطني حول رهن العلاقة بين التكوين والتشغيل، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، يومي: 06/05 اكتوبر 2011.
- 76- نورية بن غبريط رمعون: تقديم، ملتقى وطني حول رهن العلاقة بين التكوين والتشغيل، مركز البحث في الانثروبولوجيا الاجتماعية والثقافية، وهران، يومي: 06/05 اكتوبر 2011.

سابعا- القوانين والجرائد الرسمية:

- 77- الامر رقم 67 – 54 المؤرخ في 27 مارس 1967.
- 78- حزب جبهة التحرير الوطني: الميثاق الوطني، ط1، مصلحة الطباعة للمعهد التربوي الوطني، الجزائر، 1976.
- 79- الرائد الرسمي للجمهورية التونسية، الفصل 1 و2 من قانون عدد 10 لسنة 2008 مؤرخ في 11 فيفري 2008 يتعلق بالتكوين المهني.
- 80- القانون رقم 08 – 07 المؤرخ في 23 فيفري 2008
- 81- القرار المؤرخ في 18 أفريل 2012
- 82- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 11 يونيو 2015
- 83- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 17 يوليو 2001.
- 84- القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 23 فيفري 2016
- 85- المرسوم التشريعي رقم 94-11 المؤرخ في 26 مايو سنة 1994
- 86- المرسوم التنفيذي رقم 04-14 المؤرخ في 22 يناير 2004
- 87- المرسوم التنفيذي رقم 04-15 المؤرخ في 22 يناير 2004
- 88- المرسوم التنفيذي رقم 06 – 77 المؤرخ في 18 فبراير سنة 2006
- 89- المرسوم التنفيذي رقم 08-126 المؤرخ في 19 أفريل 2008
- 90- المرسوم التنفيذي رقم 08-127 المؤرخ في 30 أفريل 2008
- 91- المرسوم التنفيذي رقم 09 – 170 المؤرخ في 2 ماي 2009
- 92- المرسوم التنفيذي رقم 14 – 98 المؤرخ في 4 مارس 2014
- 93- المرسوم التنفيذي رقم 2000 – 239 المؤرخ في 15 اوت من سنة 2000
- 94- المرسوم التنفيذي رقم 90 – 235 المؤرخ في 28 يوليو من سنة 1990
- 95- المرسوم التنفيذي رقم 90 – 237 المؤرخ في 28 يوليو 1990.
- 96- المرسوم التنفيذي رقم 90-259 المؤرخ في 8 سبتمبر 1990
- 97- المرسوم التنفيذي رقم 91 – 141 المؤرخ في 11 ماي 1991.
- 98- المرسوم التنفيذي رقم 96-232 المؤرخ في 29 جوان 1996
- 99- المرسوم التنفيذي رقم 96-295 المؤرخ في 08 سبتمبر من سنة 1996

- 100- المرسوم التنفيذي رقم 96-296 المؤرخ في 08 سبتمبر 1996
101- المرسوم التنفيذي رقم 96-471 المؤرخ في 18 ديسمبر 1996
102- المرسوم التنفيذي رقم 98-355 المؤرخ في 10 نوفمبر 1998.
103- المرسوم التنفيذي رقم 98-402 المؤرخ في 2 ديسمبر 1998
104- المرسوم رقم 64-214 المؤرخ في 3 اوت 1964
105- المرسوم رقم 64-215 المؤرخ في 3 اوت 1964.
106- المرسوم رقم 64-337 المؤرخ في 2 ديسمبر 1964.
107- المرسوم رقم 74 – 112 المؤرخ في 10 يونيو 1974.
108- المرسوم رقم 78 – 135 المؤرخ في 03 يونيو 1978.
109- المرسوم رقم 98- 235 المؤرخ في 25 جويلية 1998.
110- Ordonnance n° 62-028 du 25 Aout 1962
111- Décret n ° 63-374 du 18 Septembre 1963

ثامنا- مواقع الانترنت:

- 112- الديوان الوطني للتعليم والتكوين عن بعد: <http://www.onefd.edu.dz> بتاريخ 2011/05/17
113- وزارة التضامن الوطني والأسرة وقضايا المرأة، نقلا عن الموقع:
<http://www.msnfcf.gov.dz>
114- عبد الحكيم كرام: محاضرات في تاريخ التربية، نقلا عن الموقع:
<http://www.ens-constantine.dz/site-HG1/cours/kiram> بتاريخ: 2011/05/18
115- محمود داود الربيعي: توازن العلاقة ما بين التعليم والتدريب، نقلا عن الموقع:
<http://www.uobabylon.edu.iq/uobcoleges/fileshare/articles/pdf> بتاريخ: 2011/09/29
116- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين والتعليم المهنيين: مهام وهياكل، نقلا عن الموقع
http://www.mfp.gov.dz/AR/info_sept2014/brochure.pdf 2015/03/02 على
الساعة 23:00
117- البدائل المقترحة للصعوبات التي ترافق الادمج الاقتصادي للشباب وتجسيدها في الميدان، نقلا
عن الموقع: http://www.pcpalgerie.org/IMG/pdf/Bottin_social_arabe.pdf
2015/03/18 على الساعة: 19:41

- 118- بوروبة نوار، أهمية التدريب التقني والمهني المرتبط بعقود العمل في دعم جهود التنمية وتشغيل الشباب، المؤتمر العربي الأول لتشغيل الشباب، 15-17 نوفمبر 2009، نقلا عن الموقع:
[http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Forums_and_conferences_Ar](http://www.alolabor.org/final/images/stories/ALO/Forums_and_conferences_Arabic_and_International/Algeria_15_17_11_09/Work_paper/8.pdf)
ابحار: تاريخ: 2011/05/25
- 119- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: المدونة الوطنية لتخصصات التكوين المهني، نقلا عن الموقع:
<http://isgo-dz.com/wp-content/uploads/2013/12/-Finale-2012.pdf>
2015/03/23
- 120- حميد الهاشمي: عندما يكون التعليم سببا في البطالة، بحث في مشكلة بطالة المتعلمين في الوطن العربي، 2003، كتاب الكتروني، نقلا عن الموقع: www.nashiri.net بتاريخ: 2014/08/13
- 121- منظمة الامم المتحدة للتربية والعلم والثقافة: الادمج الاجتماعي والديمقراطية والشباب في العالم العربي، 2013، نقلا عن الموقع
[http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Beirut/images/S](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Beirut/images/HS/Socia_Inclusion_Democracy_concept_paper_Arabic.pdf)
2014/12/23 بتاريخ: [HS/Socia_Inclusion_Democracy_concept_paper_Arabic.pdf](http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Beirut/images/HS/Socia_Inclusion_Democracy_concept_paper_Arabic.pdf)
- 122- محمد جلال مراد، البطالة والسياسات الاقتصادية، جمعية العلوم الاقتصادية السورية، نقلا عن الموقع:
http://www.mafhoum.com/syr/articles_08/mrad.pdf
- 123- منظمة العمل الدولية: مسرد مصطلحات، 2015، نقلا عن الموقع
[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf)
[beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---arabstates/---ro-beirut/documents/publication/wcms_358542.pdf)
- 124- فاروق محمد صالح (2011): مؤشرات تمكين المعوقين من الاندماج الاجتماعي، نقلا عن الموقع
http://www.atsdh.net/Spring2011/PDF/Emad_saleh.pdf
- 125- Didier Paquelin et autre : **les TIC comme outils au service de la formation professionnelle, observatoire des territoires numériques, balma**
[http://oten.fr/IMG/pdf/Les_TIC_comme_outils_au_service_de_la_formation](http://oten.fr/IMG/pdf/Les_TIC_comme_outils_au_service_de_la_formation_professionnelle-Etude_IRISOTeN_2008-2.pdf)
2014/08/18 بتاريخ: [_professionnelle-Etude_IRISOTeN_2008-2.pdf](http://oten.fr/IMG/pdf/Les_TIC_comme_outils_au_service_de_la_formation_professionnelle-Etude_IRISOTeN_2008-2.pdf)
- 126- <http://www.cnac.dz>

<http://www.anem.dz> -127

http://www.apcbiskra.dz/biskra_desc.aspx -128

www.pdfactory.com -129

<http://www.genderclearinghouse.org/upload/Assets/Documents/pdf/Jihaz-taquoin.pdf> -130

www.infpe.edu.dz بتاريخ 2011/05/25 -131

-132

تاسعا- الافلام الوثائقية:

133- وزارة التكوين والتعليم المهنيين: التكوين المهني والتمهين – استمرارية، تقدم وافاق-، فيلم وثائقي حول التكوين والتعليم المهنيين بمناسبة الذكرى 50 لاستقلال الجزائر.

عاشرا- مراجع باللغة الاجنبية:

134- François de Lavergne et Julien Negre (2012): **Quelle formation professionnelle pour quel développement dans les DOM ?**, agence française de développement, France.

135- frederic delacourt (2011) : **dictionnaire des termes du travail** , édition de vecchi s a paris.

136- Josianne Bodart Senn, Regula Schröder-Naef (2000), **Examen thématique de l'apprentissage des adultes**, Rapport de base, OCDE, Suisse.

137- Ministère de la Formation et de l'Enseignement Professionnels : **effectifs diplômés du secteur de la formation et de l'enseignement professionnels** , années 1962-2012 , juin 2013

138- Pierre cahuc et andré zylberberg (1996) : **économie du travail « la formation des salaires et les déterminants du chômage** , université de Boeck ,paris.

قائمة الملاحق

أولا- برنامج سوستيل

ثانيا- الاستثمار

ثالثا- المقابلة

رابعا- وثائق من الوكالة الولائية للتشغيل

خامسا- وثائق من مديرية النشاط الاجتماعي

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر بسكرة
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

استمارة بحث من اعداد الباحثة: مسعودي كلثوم

ملاحظة

تتشرف الباحثة بالتقدم اليكم للمساهمة في هذا البحث في اطار انجاز رسالة دكتوراه حول موضوع التكوين والإدماج المهنيين ونشركم على مساعدتكم لنا؛ نطلب منكم قراءة الفقرات الواردة في الاستمارة والاجابة عليها بوضع علامة (X) على الاجابة المناسبة، وأعطي رأيك بكل صراحة، واملأ الفراغات بكل ما تراه مناسب، وان النتائج والمعلومات المقدمة تتسم بالسرية وتستخدم هذه الاستمارة لأغراض البحث العلمي فقط، فارجوا منكم التعاون معنا.

المحور الاول: البيانات الشخصية

- 1- الجنس: ذكر انثى
- 2- السن: سنة
- 3- المستوى التعليمي: ثانوي جامعي
- 4- نوع التكوين: اقامي تمهين تكوين متواصل

المحور الثاني: ما هي العوامل التي تجعل الشباب يلتحق بمؤسسات التكوين المهني الجزائر؟

5- لماذا اخترت التكوين المهني؟

- لا يوجد خيار
- التخصص الموجود في التكوين المهني مطلوب اكثر للتوظيف
- رغبة منك
- - أخرى تذكر:

6- هل لديك شهادات أخرى؟ نعم لا

7- في حالة نعم، اذكر المعلومات حول الشهادة

الشهادة: التخصص: المؤسسة:

8- ما هو تخصصك؟

9- لماذا اخترت هذا التخصص؟

- الشعبة التي درستها في الثانوية لا تسمح إلا بهذا التخصص
- التخصص مطلوب اكثر في التوظيف
- رغبتك في دراسة هذا التخصص
- رغبة الوالدين
- توجيه من ادارة المعهد
- لا توجد خيارات أخرى
- - أخرى تذكر:

المحور الثالث: ما هي برامج الادمج المهني الاكثر فعالية في عملية ادمج خريجي التكوين المهني في الجزائر ؟

10- ما هي مؤسسة التشغيل التي سجلت فيها ؟

- الوكالة الولائية للتشغيل (AWEM)
- مديرية النشاط الاجتماعي (DAS)
- المؤسستين معا

11- في حال سجلت في الوكالة الولائية للتشغيل، لماذا اخترت التسجيل فيها؟

- سهولة الاجراءات
- عدم وجود الاكتظاظ
- فرص الادمج فيها اكبر
- قيمة الاجر اكبر من المؤسسات الأخرى
- أخرى تذكر:

12- في حال لم تسجل في الوكالة الولائية للتشغيل، لماذا لم تسجل ؟

- الاجراءات صعبة
- تحتاج إلى المحسوبة للتسجيل فيها
- عند التحاقك بها وجدتها قد انتهت عملية التسجيل وطلبوا منك الانتظار لوقت لاحق لم يحدد
- أخرى تذكر:

13- في حال سجلت في مديرية النشاط الاجتماعي، لماذا اخترت التسجيل فيها؟

- سهولة الاجراءات
- عدم وجود الاكتظاظ
- فرص الادمج فيها اكبر
- قيمة الاجر اكبر من المؤسسات الأخرى
- أخرى تذكر:

14- في حالة لم تسجل في مديرية النشاط الاجتماعي، لماذا لم تسجل ؟

- الاجراءات صعبة
- تحتاج إلى المحسوبة للتسجيل فيها
- عند التحاقك بها وجدتها قد انتهت عملية التسجيل وطلبوا منك الانتظار لوقت لاحق لم يحدد
- أخرى تذكر:

15- في حالة التسجيل في كلتا المؤسستين (الوكالة الولائية للتشغيل ومديرية النشاط الاجتماعي)، لماذا تم

التسجيل في المؤسستين معا ؟

- فرص اكبر للإدمج
- تعطي لنفسك وقت لاختيار المنصب الاحسن
- أخرى تذكر:

16- اثناء تسجيلكم في مؤسسات التشغيل هل كانت الاجراءات: سهلة صعبة

17- في حالة الاجابة صعبة، فيما تمثلت الصعوبة؟

- كثرة الوثائق

- كثرة المقبلين على التسجيل

- أخرى اذكرها:

18- ما هي مؤسسة التشغيل التي استفدت منها بعقد الادماج؟

- الوكالة الولائية للتشغيل - مديرية النشاط الاجتماعي - معا

19- ما هو جهاز الادماج المهني الذي استفدت منه؟

- جهاز المساعدة على الادماج المهني

- جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات

- أخرى تذكر

20- هل تشتغل الان: نعم لا

21- في حالة نعم، الوظيفة التي تشغلها حالياً، هل هي في اطار عقود الادماج المهني: نعم لا

22- في حال لا، لماذا؟

- تنتظر في رد مؤسسة التشغيل المسجل بها

- لا تريد ان تشتغل

- انتهى العقد، وانت الان تبحث عن عمل

- أخرى تذكر:

المحور الرابع: هل يتم ادماج خريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة؟

23- هل استفدت من عقد الادماج المهني؟ نعم لا

24- في حالة الاجابة ب لا، لماذا لم تستفد من عقد الادماج المهني؟

- المناصب غير متوفرة - المحسوبة - تم توظيفك

25- في حالة الاجابة بنعم، ما هي المدة التي انتظرتها للاستفادة من عقد الادماج المهني (تحديد المدة بعد

التسجيل):

26- كيف تحصلت على عقد الادماج المهني؟

- طريقة شخصية - عن طريق مؤسسة التشغيل المسجل فيها

- أخرى تذكر:

27- كيف تم الاتصال بك للالتحاق بمؤسسة العمل:

الهاتف - - البريد

الإيميل - - الفاكس

- أخرى تذكر

28- ما هي الشهادة التي تحصلت من خلالها على عقد الادماج المهني؟

- شهادة المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني

- شهادات أخرى اذكرها:

29- هل استكملت المدة المتفق عليها في عقد الادماج المهني: نعم لا

30- في حال الاجابة نعم، هل تم التجديد؟ نعم لا

31- في حال لم يتم التجديد، لماذا؟

- المؤسسة التي تشغل فيها لم توافق

- وجدت وظيفة أخرى

- شاركت في مسابقة توظيف ونجحت

- أخرى تذكر

32- في حال لم تستكمل المدة، لماذا؟

- تم توظيفك - تغيير نوع العقد

- تغيير المؤسسة - تم طردك

- أخرى تذكر

المحور الخامس: هل يساعد تطابق مضامين التكوين مع متطلبات الوظيفة في عملية الادماج المهني الدائم؟

33- هل ان الوظيفة التي اشتغلت فيها تتوافق مع شهادة تخرجك؟ نعم لا

34- في حالة لا، لماذا؟

.....
.....
.....
.....

35- اثناء مزاولةك لوظيفتك هل واجهت صعوبات؟ نعم لا

36- في حال الاجابة بنعم، فيما تكمن الصعوبات:

- عدم توافق مضمون التكوين مع العمل الذي تؤديه
 - عدم توافق الوظيفة مع شهادة التكوين المتحص عليها
- أخرى تذكر

37- كيف تعاملت مع الصعوبات التي واجهتك اثناء عملك؟

- حاولت الاجتهاد والتعلم - طلبت تغيير العمل الذي تؤديه
- أخرى تذكر

38- هل توظفت (ترسمت) ؟ نعم لا

39- في حالة الاجابة بنعم، هل ان توظيفك (ترسيمك) كان بنفس المؤسسة التي اشتغلت فيها بعقد الادمج المهني: نعم لا

40- ما هي المعايير التي تم اعتمادها في عملية التوظيف (الترسيم) ؟

- القانون - الخبرة
 - المحسوية - الكفاءة

أخرى تذكر

41- ما رايك في التكوين الذي تلقينته؟

- كل ما درسته في التكوين وجدته يتطابق مع الوظيفة التي اشتغل فيها
 - عدم تطابق كل ما درسته في التكوين مع الوظيفة التي اشتغل فيها
 - التطابق نوعا ما
- أخرى تذكر

42- وماهي الاقتراحات التي تراها مناسبة حتى يصبح التكوين المهني فعالا ؟

.....
.....
.....
.....

ملخص الدراسة:

تعتبر العلاقات بين البناءات في المجتمع مقياس نقيس به درجة استقرار المجتمع واتزانه، ومن بين هذه العلاقات التي كان لزاما على المتخصصين خاصة علماء الاجتماع فهم طبيعتها تلك التي تربط قطاع التكوين المهني بقطاع التشغيل، فهذه العلاقة اصبحت تمثل احدى الاشكاليات البارزة في اغلب الدول، خاصة في ظل التغيرات والتحولات التي تشهدها، هذا لأن طرفي هذه العلاقة يمثلان احد اهم ابنية المجتمع التي تعمل على توازنه واستقراره، وقد فرضت هذه العلاقة نفسها للاهتمام بها من طرف الباحثين في مجال علم الاجتماع والاقتصاد وحتى في مجال السياسة.

تعتبر الجزائر من بين الدول التي تعاني من هذه الاشكالية خاصة في ظل التزايد المستمر والتدفق اللامتناهي للخريجين من قطاع التكوين المهني.

ويرتبط قطاع التكوين المهني في الجزائر ارتباطا وثيقا بقطاعي التربية والتشغيل، وهذا ما يجعله يتأثر بكل السياسات التربوية والاقتصادية، وينعكس عليه من حيث السياسة والتسيير، وهذا ما يثبت أن مهمة التكوين المهني ليست بالمهمة السهلة، لأنه يمثل حلقة من الحلقات المترابطة لتحقيق التنمية التي تعتمد وإلى حد كبير على تلبية احتياجات سوق العمل.

إن عملية التخطيط لربط التكوين المهني بسوق العمل تعتبر من العمليات الصعبة، خاصة وأن هذا الأخير تتغير احتياجاته ومتطلباته من فترة لأخرى، ومن ثم على قطاع التكوين المهني أن يرصد هذه التغيرات ويحاول أن يواكب وان يتجاوب مع متطلباته واحتياجاته المتغيرة، وفي ظل اعداد البطالة المتزايدة خاصة بين صفوف الشباب الذين يشكلون اغلبية السكان لجأت الجزائر إلى اتباع سياسة اصلاحية جديدة في مجال التشغيل، وذلك للحد من ظاهرة البطالة أو التخفيف من حدتها، فكانت برامج الادمج المهني التي تنوعت حسب الفئات المقدمة لها، حيث نجد ان هناك برامج موجهة إلى فئة الشباب بدون تكوين أو تأهيل، واخرى موجهة إلى فئة الشباب خريجي التعليم الثانوي، واخرى موجهة لحاملي الشهادات (خريجي الجامعات وخريجي مؤسسات التكوين المهني)، هذه الفئة الأخيرة التي عنيت بها دراستنا وخاصة حاملي شهادات التكوين المهني، التي اصبحت في تزايد مستمر.

ان برامج الادمج المهني وحسب تنوعها إلا انها لم تف بالغرض، فالبطالة في صفوف خريجي التكوين المهني نجدها في تزايد مستمر، إلى جانب استمرار مؤسسات التكوين المهني في تخريج العديد من حاملي الشهادات دون سياسة واضحة المعالم في كيفية تصريف هؤلاء الخريجين، مما يجعلنا نتساءل عن واقع طبيعة العلاقة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل.

وقد جاءت دراستنا هذه نتيجة اسباب نذكرها في كما يلي:

- ✓ التعرف على واقع العلاقة بين التكوين المهني والإدماج المهني، من حيث طبيعتها وكيفية تطبيق برامج الإدماج المهني التي جاءت بها الحكومة الجزائرية منذ سنة 2008، وكذا الأبعاد السوسيو اقتصادية لظاهرة الإدماج المهني
 - ✓ الرغبة في تناول هذا الموضوع.
 - ✓ التعرف على عملية الإدماج المهني التي كانت نتيجة الإصلاحات الجديدة التي اتبعتها الجزائر في مجال التشغيل.
 - ✓ النظرة الخاطئة للتكوين المهني من طرف المجتمع على أنه ملجأ للتلاميذ الراسبين وغير الناجحين والذين ليس لهم مستوى.
 - ✓ حداثة الموضوع واستجابته للأوضاع الراهنة.
 - ✓ اهتمام الدولة في السنوات الأخيرة بالتكوين المهني وعملية الإدماج المهني.
 - ✓ قلة الدراسات التي عالجت هذا الموضوع - في حدود اطلاعنا - وهذا ما خلق الرغبة للقيام بدراسات في إطار التكوين المهني والإدماج المهني.
 - ✓ حاجة مؤسسات التكوين المهني إلى مثل هذه الدراسات للاستفادة منها.
- وقد كانت دراستنا هذه للاجابة على التساؤل الرئيسي والتساؤلات الفرعية التي انبثقت عنه، وقد تمثلت التساؤلات فيما يلي:

- ما واقع طبيعة العلاقة بين التكوين المهني والإدماج المهني في الجزائر؟
اما التساؤلات الفرعية تمثلت فيما يلي: هي:
 - 1- ما هي العوامل التي تجعل الشباب يلتحق بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر؟
 - 2- ما هي برامج الإدماج المهني الأكثر فعالية في عملية ادماج خريجي التكوين المهني في الجزائر؟
 - 3- هل يتم ادماج كل خريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة؟
 - 4- هل يساعد توافق مضمون التكوين مع متطلبات الوظيفة في عملية الإدماج المهني الدائم؟
 - 5- هل يمكن اعتبار جهاز الإدماج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل؟
- وقد اعتمدنا في هذه الدراسة على المنهج الوصفي، الذي يتناسب مع طبيعة الدراسة الوصفية، ويحقق سعينا إلى معرفة واقع طبيعة العلاقة بين التكوين المهني والإدماج المهني، مستخدمين في ذلك أدوات جمع البيانات المتمثلة في: الاستمارة والمقابلة، أما مجالات الدراسة فقد تمثلت فيما يلي:
- المجال المكاني:** وهو مدينة بسكرة.

المجال الزمني: وهو الوقت المستغرق في الدراسة الميدانية والتي بدأت خلال السنة الدراسية 2015/2014 الى غاية ديسمبر 2016.

المجال البشري: وقد تمثل مجتمع البحث في المتخرجين من المعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني دفعتي 2010 و2011، حيث بلغ عددهم 229، اما العينة المستخدمة فكانت كرة الثلج وذلك لصعوبة تحديد مواقع مجتمع البحث كونهم انهوا تكوينهم وانتقلوا الى الحياة العملية، وقد قدر عدد العينة بـ 60 مفردة.

وعلى هذا الاساس فقد تم تقسيم هذه الدراسة الي جانبين، الجانب الأول نظري يحتوي على اربعة فصول، والجانب الثاني ميداني يحتوي على فصلين، حيث يحتوي كل فصل على ما يلي:
الفصل الأول والمعنون بموضوع الدراسة، وتم فيه تحديد الإشكالية، والتساؤل الرئيسي، لنتطرق بعد ذلك إلى مبررات اختيار الموضوع، وكذا اهمية واهداف الدراسة، وتحديد المفاهيم الأساسية التي تناولناها والمفاهيم المشابهة والمتعلقة بمفاهيم الدراسة، كما تناولنا الدراسات السابقة والتي خاضت في هذا الموضوع، ووضحنا جوانب الاستفادة منها،

الدراسات السابقة الفصل الثاني والمعنون نشأة وتطور التكوين المهني واهدافه ومبادئه ومشاكله، وقد تناولنا فيه نشأة وتطور التكوين المهني عبر العصور المختلفة، لنعرج بعد ذلك لأهدافه ومبادئه، ونختم ببعض المشاكل التي يعاني منها التكوين المهني في الدول العربية.

الفصل الثالث والمعنون بنظام التكوين المهني في الجزائر، وقد تناولنا فيه التكوين المهني في الجزائر بشيء من التفصيل، حيث تم التطرق فيه إلى تطور التكوين المهني من مرحلة ما قبل الاحتلال إلى المرحلة الراهنة، وكذا مهامه وأنماطه وأنظمته والشعب المهنية وتوزيع التكوين، لينتهي الفصل بالتنظيم البيداغوجي لقطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر.

الفصل الرابع والمعنون بالادماج المهني وعلاقته بالتكوين المهني في الجزائر، ومن خلال هذا الفصل تناولنا بشيء من التفصيل سياسة التشغيل في الجزائر التي تمخض عنها ما يعرف ببرامج الادماج المهني، كما تناولنا اجهزة وبرامج الادماج المهني، لنعرج بعد ذلك للأبعاد السوسيو اقتصادية له، لنختم الفصل بعلاقة التشغيل بالتكوين المهني.

الفصل الخامس والمعنون بالإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية، حيث تناولنا مجالات الدراسة، والمنهج المستخدم، والعينة وأدوات جمع البيانات.

الفصل السادس والمعنون بتحليل وتفسير البيانات وعرض النتائج، حيث تناول هذا الفصل تحليل وتفسير البيانات وفقا لتساؤلات الدراسة، كما تم عرض النتائج وفقا للموجهات البحثية، ليختم هذا البحث بخاتمة تليها التوصيات والاقتراحات وقائمة المراجع وقائمة الملاحق. وبعد تحليل البيانات وتفسيرها توصلنا الى بعض النتائج وهي:

النتائج المتعلقة بالبيانات الشخصية للمبحوثين:

- من بين النتائج التي توصلت اليها الباحثة خاصة فيما يتعلق بخصائص العينة ان اغلب افرادها من فئة الاناث، حيث بلغت نسبتهم 69.56%.
- اما بالنسبة للمستوى التعليمي فنجد ان اغلب افراد العينة ذوي مستوى تعليمي ثانوي أو بالأحرى مستوى الثالثة ثانوي، حيث بلغت نسبتهم 67.39%.
- اما بالنسبة لأنماط أو أنواع التكوين المهني فانه يوجد نمطين، وهما التكوين الاقامي والتمهين، إلا اننا نجد ان اغلب افراد العينة اختاروا التكوين الاقامي، حيث قدرت نسبتهم بـ 80.43%.
- اما الفئات العمرية لأفراد العينة، فنجد ان اغلب افراد العينة تتراوح اعمارهم ما بين 24 و 29 سنة وقد قدرت نسبتهم بـ 73.91%.

- مناقشة النتائج:

- الاجابة على التساؤل الاول:

" ما هي العوامل التي تجعل الشباب يلتحق بمؤسسات التكوين المهني في الجزائر؟ "

بالنسبة لاختيار التكوين المهني كمسار تكويني فقد كشفت النتائج المتوصل اليها انه فعلا هناك من اختار التكوين المهني لان تخصصاته مطلوبة اكثر في سوق العمل، وان الشهادات التي يمنحها مطلوبة في برامج الادمج المهني، وهذا ما تشير اليه النسبة المئوية 39.13%، في حين ان هناك من اختار التكوين المهني رغبة منه كأسهل طريق للحصول على شهادة تدمجه في عالم الشغل، وهذا ما تبينه النسبة المئوية 30.43%، اما البقية فقد اختارت التكوين المهني لانها لم تجد بديلا آخر وليس لديها خيار آخر، اي الاضطرار لا الاختيار، وهذا ما عبرت عنه النسبة المئوية 30.43%، ومن خلال ما سبق يمكن القول ان عوامل الالتحاق بمؤسسات التكوين المهني تختلف من فرد لآخر.

- الاجابة على التساؤل الثاني:

" ما هي برامج الادمج المهني الاكثر فعالية في عملية ادمج خريجي التكوين المهني في الجزائر؟ "

ان الهدف الأساسي الذي تطمح اليه كل الحكومات المتعاقبة في الجزائر فيما يخص قطاع التشغيل هو خلق مناصب شغل تساهم في التخفيف من البطالة، خاصة بطالة حاملي الشهادات، لذلك نجد ان الحكومة الجزائرية في السنوات الأخيرة اعتمدت سياسة اصلاحية جديدة في مجال التشغيل، بهدف خلق توازن داخل المجتمع، حيث لجأت إلى وضع برامج للاندماج المهني لحاملي الشهادات، لكنها ادخلت طالبي العمل في متاهة البحث عن الافضل دون توجيهه، فالافضل بالنسبة لطلبي العمل هو الفوز بعقد للاندماج المهني يؤهله للظفر بمنصب عمل قار يساعده على الاستقرار المهني والاجتماعي والاقتصادي والنفسي، وهذا ما يؤدي إلى استقرار المجتمع وتوازنه وتماسكه.

فعلى الرغم من ان هناك جهة واحدة وصية على قضية التشغيل على مستوى الولاية وهي الوكالة الولائية للتشغيل مكلفة من الوزارة المعنية بالتشغيل على المستوى الوطني وهي وزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي، إلا اننا نجد ان هناك جهة أخرى تقوم بهذا الدور وهي مديرية النشاط الاجتماعي المكلفة من وزارة التضامن الوطني والاسرة وقضايا المرأة، وبالتالي وجود برنامجين للتشغيل امام طالبي العمل، مختلفي الهدف، وقد تمثل البرنامجين في: البرنامج الأول المقدم من طرف الوكالة الولائية للتشغيل وهو برنامج المساعدة على الاندماج المهني DAIP، هدفه الاندماج المهني الفعلي، بينما البرنامج الثاني فهو البرنامج المقدم من طرف مديرية النشاط الاجتماعي وهو جهاز الاندماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات PID، وهدفه المساعدة والتضامن، ونجد ان لكل برنامج مزايا وشروط، ويبقى على طالب العمل اختيار البرنامج الذي يسجل فيه.

حسب دراستنا هذه فإن اغلب المبحوثين اختاروا الوكالة الولائية للتشغيل، وهو ما تؤكد النسبة المئوية 54.34 %، وهي نسبة معتبرة، اما عن اسباب التسجيل فيها فيرجع إلى سببين رئيسيين هما: فرص اكبر للاندماج المهني، وكذا قيمة الراتب فيها اكبر من الراتب في مديرية النشاط الاجتماعي، وهذا ما تؤكد بيانات الجدول رقم 13، وعن السبب الاول نجده موضحا في الجدول رقم 13، حيث ان اغلب المستفيدين من عقود الاندماج المهني كانت استفادتهم من الوكالة الولائية للتشغيل، وهو ما تؤكد النسبة المئوية 68.96 %، اما عن السبب الثاني فقد تم التأكد منه من خلال القوانين المسيرة للبرنامجين، حيث نجد ان الراتب في البرنامج الأول لحاملي شهادة تقني سامي يعادل 12000 دج، في حين ان الراتب في البرنامج الثاني يعادل 8000 دج، بالإضافة إلى ما عبر عليه الكثير ممن لم يسجلوا في مديرية النشاط الاجتماعي الذين يرون ان الراتب فيها ضعيف، وهو ما تؤكد النسبة المئوية 68 %، وهنا يتساءل الكثير من طالبي العمل كيف يكون الاختلاف في الراتب وهم حاملين لنفس الشهادة؟، ولقد اوضحت لنا السيدة نائب مدير مديرية النشاط الاجتماعي من خلال المقابلة التي اجريت معها ان برنامج الاندماج الذي يمنح

على مستوى مديرية النشاط الاجتماعي لا يدخل في اطار التشغيل، وإنما هو برنامج تضامني موجه لفائدة الفئات الهشة والمحرومة، مقابل خدمة ذات منعة عامة يقدمها المستفيد، لكن هذا البرنامج اخذ منحى آخر، خاصة بعد الاوضاع التي شهدتها المنطقة العربية، وتفاديا لتلك الاوضاع وجه البرنامج إلى غير وجهته الأولى، واصبح في نظر طالبي العمل فرصة للتشغيل.

وكنتيجة عامة واجابة على التساؤل فان اغلب طالبي العمل وجهتهم الأولى بعد التخرج مباشرة هي الوكالة الولائية للتشغيل للتسجيل فيها والاستفادة من خدماتها، فاذا تعذر عليهم التسجيل فيها لجئوا بعد ذلك إلى مديرية النشاط الاجتماعي، ونستطيع القول ان جهاز المساعدة على الادمج المهني الذي تمنحه الوكالة الولائية للتشغيل اكثر فعالية في عملية ادمج خريجي التكوين المهني في الجزائر.

- الاجابة على التساؤل الثالث:

" هل يتم ادمج كل خريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة ؟ "

لقد بينت نتائج الدراسة ان خريجي التكوين المهني يعانون من البطالة لفترة قبل استفادتهم من عقود الادمج المهني، وقد تباينت مدة الانتظار هذه من مبحوث لأخر، غير ان اغلب المبحوثين تجاوزت مدة انتظارهم 06 اشهر، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية التي عبرت عن ذلك وهي 61.75 %، هذا بالإضافة الي بقية المبحوثين الذين لم يستفيدوا ابدا من برنامج الادمج المهني، وهذا ان دل على شيء وإنما يدل على عدم التنسيق والتخطيط المسبق بين سوق العمل والتكوين المهني، على اعتبار ان كلا القطاعين هما بنائين من ابنية المجتمع التي تعمل معا على احلال التوازن فيه، ومن جهته اكد لنا مدير الوكالة الولائية للتشغيل من خلال المقابلة التي اجريت معه ان عدم الادمج الكلي لخريجي التكوين المهني فور تخرجهم يرجع إلى اسباب اهمها:

- طبيعة الوظائف المعروضة

- طبيعة التخصصات المطلوبة في سوق العمل، بحيث نجد ان هناك بعض التخصصات مطلوبة بكثرة

عكس تخصصات أخرى

- عدم توفر المناصب المالية، بحيث لا يمكن ان يكون هناك عقود ادمج اذا لم يتوفر المنصب المالي.

- بالإضافة إلى هذه العوامل نجد كذلك انتشار عملية المحاباة والمحسوبية والوساطة في عملية التوظيف والتي انتشرت وبشكل فضيع في المجتمع الجزائري.

- كذلك ان البعض من طالبي العمل وليس كلهم عندما تعرض عليهم بعض الوظائف فانهم لا يقبلون بها لاسباب كبعد مكان العمل عن مكان الاقامة أو انها لا ترقى إلى مستوى تطلعاتهم أو انهم يرون بأن الوظيفة لا تناسبهم والى غير ذلك، ومنه يمكن القول ليس هناك ادمج كلي لخريجي التكوين المهني فور تخرجهم وحصولهم على الشهادة.

- الاجابة على التساؤل الرابع:

" هل يساعد توافق مضمون التكوين مع متطلبات الوظيفة في عملية الادماج المهني الدائم ؟ "

من جهة أخرى بينت نتائج الدراسة ان الوظيفة التي يوفرها جهاز الادماج المهني تتوافق مع شهادة تخرج المتكولين، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية المعبرة عن ذلك وهي 70 %، وهذا جعلهم لا يواجهون اي صعوبات اثناء مزاولتهم لوظيفتهم، مما ساعد اغلب المبحوثين على اتمام مدة العقد واعادة تجديده مرة أخرى، اما الذين لم تتوافق شهادة تخرجهم مع الوظيفة التي مارسوها مرد ذلك إلى: عدم توفر المناصب المالية التي تتوافق مع شهادتهم، وكان الاجدر بهم عدم الموافقة على عقد الادماج حتى تتوفر فرصة شغل أخرى تتوافق مع شهادة تخرجهم، ولانهم ملوا الانتظار فانهم اختاروا هذه الوظائف التي لا تتوافق مع شهادتهم ربما لاحتياجهم للراتب.

على الرغم من استفادة اغلب افراد العينة من عقود الادماج المهني وهذا ما توضحه النسبة المئوية 63.04 %، إلا اننا نجد ان اغلبهم لم يتم ترسيمهم أو استفادتهم بوظيفة قارة تساعدهم على الاستقرار الوظيفي، وهذا ما تؤكدته النسبة المئوية 67.39 %، مما يجعلهم اقرب من دائرة البطالة عن دائرة التشغيل، وبالتالي يمكن القول ان هناك تطابق بين مضامين التكوين ومتطلبات الوظيفة مما يساعد في عملية الادماج المهني ، لكن هذا لا يساعد في الحصول على منصب عمل قار ومنه الاستقرار الوظيفي.

- الاجابة على التساؤل الخامس:

" هل يمكن اعتبار جهاز الادماج الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديريةية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل ؟ "

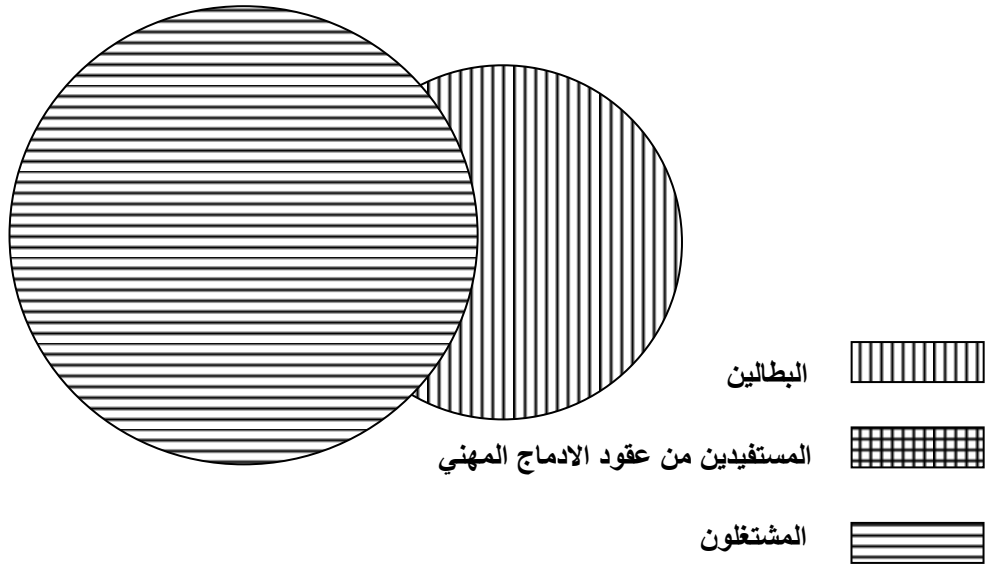
من خلال المقابلة التي اجريت مع السيدة نائب مدير مديريةية النشاط الاجتماعي يوم 2015/01/07 فقد صرحت لنا ان جهاز الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات وكل البرامج التي تقدمها مديريةية النشاط الاجتماعي ما هي في الحقيقة إلا برامج تضامنية، تدخل في اطار التضامن والتكافل الاجتماعي، وان برنامج الادماج الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات هي منحة يستفيد منها الشباب حاملي الشهادات في مقابل خدمة ذات منفعة عامة، وهو موجه لفائدة الفئات الهشة والمحرومة والتي بدون دخل، كما اكدت لنا ان الهدف من هذا الجهاز هو التامين الاجتماعي وهامش من الدخل للمساعدة فقط، ولا يهدف بتاتا إلى التشغيل، كما ان حصص المناصب المالية التي تمنح لمديرية النشاط الاجتماعي هي اقل بكثير من المناصب المالية التي تمنح إلى وكالة التشغيل، على اعتبار ان الوكالة المعنية بالتشغيل، بالإضافة إلى ان اجر هذه المنحة اقل من اجر البرامج التي تقدمها الوكالة الولائية للتشغيل، ولقد بينت لنا ذلك من خلال المرسوم التنفيذي رقم 08 – 127 المؤرخ في 30 افريل 2008

والمترلق بجهاز الادماع الاجتماعي للشباب حاملي الشهادات، حيث ان المرسوم لا يعتبر هذا الجهاز برنامج تشغيل، بل هو برنامج يهدف إلى الادماع الاجتماعي للشباب وليس الادماع المهني، وما يثبت هذا كذلك ما جاء في المادة العشرين من هذا المرسوم انه يتعين على الشاب المستفيد من البرنامج التصريح لمصالح مديرية النشاط الاجتماعي للولاية في حالة حصوله على تشغيل، وعليه يمكن القول انه لا يمكن اعتبار جهاز الادماع الاجتماعي لحاملي الشهادات الذي تمنحه مديرية النشاط الاجتماعي برنامج تشغيل.

- الاجابة على التساؤل الرئيسي:

" ما واقع طبيعة العلاقة بين التكوين المهني والادماع المهني في الجزائر ؟ "

من خلال ما سبق من النتائج الجزئية يتبين لنا ان عقود الادماع ما هي في الحقيقة إلا بطالة مؤجلة، فالاستفادة من عقد الادماع المهني لا يعني ابدا الخروج عن دائرة البطالة، والدخول في دائرة الشغل، فهؤلاء المستفيدين موقعهم جاء بين تقاطع المجالين مجال البطالة ومجال التشغيل، فإما يستفيدون من عقد الادماع المهني ثم تثبتهم في وظيفتهم بعد العقد، وهنا ينتمون إلى دائرة الشغل أو يستفيدون من عقد الادماع المهني وعند انتهاء هذا الاخير لا يتم توظيفهم، وبالتالي سينتمون إلى دائرة البطالة، اي ان المستفيدين من عقد الادماع المهني هم غير بعيد عن البطالة بل هي مسالة وقت فقط، والشكل التالي يوضح وضعية المستفيدين من عقود الادماع المهني:



شكل رقم (26) يوضح وضعية المستفيدين من عقود الادماع المهني

وكنتيجة عامة: نظريا فإن العلاقة بين قطاع التكوين المهني وقطاع التشغيل هي علاقة تكامل، لكن واقعا لا نجد هذه العلاقة، فهي غير واضحة المعالم، حيث ان قطاع التكوين يعمل على تكوين

ملخص الدراسة

الافراد دون الاهتمام بما يطلبه سوق العمل، بمعنى انه لا يوجد تنسيق بين القطاعين، وهذا ما نجده يتوافق مع نتائج الدراسات السابقة التي خاضت في مثل هذه المواضيع:

الدراسة التي قام بها الدكتور **بلقاسم سلاطينية** تحت عنوان " التكوين المهني وسياسة التشغيل"، حيث توصلت الدراسة إلى ان التكوين المهني لا يساير ولا يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني، وانه لا توجد سياسة رشيدة تتحكم في هذه العلاقة بين المتغيرين، وبالتالي هناك خلل بينهما.

ونفس النتيجة توصلت اليها الدراسة التي قام بها الباحث **عبد الواحد باروكي** تحت عنوان "واقع التكوين المهني وعلاقته بسوق التشغيل في الجزائر"، حيث توصلت الدراسة إلى ان العلاقة بين التكوين المهني وسياسة التشغيل على مستوى التنظير هي علاقة تكاملية، لكن اسقاطها على الواقع يفقدها خاصية التكامل ويجعلها علاقة جدلية تناظرية، وبالتالي فالعلاقة بين المتغيرين جد صعبة ومبهمة للغاية. وكذا الدراسة التي قام بها الباحث **هشام بوبكر** تحت عنوان "استراتيجية التكوين ومتطلبات الشغل"، والتي توصلت إلى نتيجة مفادها ان هناك غياب تام للتنسيق بين نظامي التكوين والتشغيل، الذي ادى إلى عدم تحقيق التوازن بين العرض والطلب على العمل.

ومن جهتها اوضحت السيدة مديرة المعهد في مقابلة اجريت معها يوم 2015/01/07 ان فتح عروض التكوين لا يخضع لما يطلبه سوق العمل من احتياجات فقط بل انه يخضع لعدة عوامل اهمها:

✓ توفر برنامج التخصص

✓ توفر التجهيزات التي يحتاجها هذا التخصص

✓ توفر الامكانيات البشرية خاصة الاساتذة

✓ متطلبات النسيج الاقتصادي (مجموعة المؤسسات الاقتصادية)، حيث يتم الاتصال بالمؤسسات الاقتصادية ومعرفة احتياجاتهم من اليد العاملة المؤهلة وتتم موازنتها بالامكانيات المتوفرة على مستوى المعهد

كما اوضحت لنا السيدة مديرة المعهد انه قبل كل دورة تكوينية تجتمع اللجنة الولائية لشراكة التكوين والتعليم المهنيين تحت رئاسة السيد والي الولاية، وتتكون اللجنة من السيد والي والمدير الولائي للتكوين والتعليم المهنيين والسيدة مديرة المعهد وجميع ممثلي القطاعات بالإضافة إلى السيد مدير الوكالة الولائية للتشغيل، واثناء الاجتماع يتم عرض مخطط عروض التكوين المهني المبرمجة خلال الدورة، وتسجل كل الاقتراحات والافكار لتأخذ بعين الاعتبار في الدورات القادمة اذا توفرت الشروط المذكورة سابقا.

من خلال ما سبق يتضح لنا ان مهمة التوازن بين قطاعي التكوين والتشغيل ليست بالمهمة السهلة في ظل التزايد المستمر والتدفق اللامتناهي للخريجين من قطاع التكوين، وعليه تبقى الحلول التي

ملخص الدراسة

اتخذتها الدولة في مجال التشغيل هي حلول ترقية وليست جذرية، وحتى تطبيقها وتجسيدها على ارض الواقع اعترضته بعض العراقيل والقيود كالمحسوبية والرشوة والبيروقراطية، وهذا طبعا حسب ما جاءت به دراسة الباحث عيسى ايت عيسى تحت عنوان "سياسة التشغيل في ظل التحولات الاقتصادية بالجزائر - انعكاسات وافاق اقتصادية واجتماعية-".

ومن جهته فقد اوضح المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي بالجزائر في تقريره حول القطاع غير الرسمي الذي اجراه خلال دورته العامة العادية الرابعة والعشرون في جوان 2004 ان هناك تزايد في عدد حاملي الشهادات (خريجو التكوين المهني والتعليم العالي) خلال السنوات الأخيرة، لكن ادماجهم في الحياة العملية يبقى امرا صعبا بالنظر إلى تقلص فرص العمل، وقد تأزم الوضع من خلال ضعف علاقة المنظومة الوطنية للتكوين بحاجات السوق إلى المؤهلين، هذه الأخيرة التي تشهد تحولا كميا ونوعيا نتيجة نقائص مناهج التكوين والتكيف وتحسين المستوى وتغيير المهنة، لذلك فإن المرود الخارجي لجهاز التكوين المهني نجم عنه معدل ادماج حاملي الشهادات في الحياة العملية في حدود 15 %

Résumé d'étude :

On considère que les relations entre les structures de la société sont une mesure du degré de stabilité et d'équilibre, d'une société donnée, et parmi ces relations, qui étaient nécessaires pour les spécialistes en général et, les sociologues en particulier, comprennent la nature de ceux qui relient le secteur d'exploitation du secteur de la formation professionnelle. Cette relation est devenue l'un des problèmes les plus importants dans la majorité des pays, surtout à la lumière des changements et des transformations en cours, car les deux côtés de cette relation représentent l'un des piliers les plus importants de la société. Elle s'impose dans divers domaines de recherche la sociologie et l'économie même en politique.

L'Algérie est parmi les pays qui souffrent de ce problème en particulier à cause de l'augmentation explosive et continue des diplômés universitaires. Le secteur de la formation professionnelle algérien est étroitement lié aux secteurs de l'éducation et de l'emploi, ce qui le rend influençable par toutes les politiques éducatives et économiques et se traduit par une politique et une gestion qui prouvent que la formation professionnelle n'est pas une tâche facile. Répondre largement aux besoins du marché du travail algérien.

Le processus de planification pour relier la formation professionnelle au marché du travail est un processus difficile et épuisant sur tous les plans. D'autant plus que les besoins et les exigences changeantes de temps à autre (selon l'offre et la demande du marché). Au niveau du secteur de la formation professionnelle on essaye de faire face à l'offre et répondre aux exigences et aux besoins en évolution que le marché impose, pour éviter le chômage qui est de plus en plus en augmentation dans le rang des jeunes. L'Algérie a eu recours à suivre une nouvelle politique de réforme dans le domaine de l'emploi, de manière à réduire le phénomène du chômage ou l'atténuation. Des programmes d'intégration professionnelle, qui variaient selon les catégories qui leur sont fournis, où l'on trouve qu'il y a des programmes jeunesse sans tack Win ou Tawil, et d'autres pour les jeunes diplômés de l'enseignement secondaire, et pour les détenteurs de certificats (diplômés universitaires et diplômés des établissements de formation professionnelle)

Notre étude est venue à la suite des raisons que nous mentionnons comme suit :

- ✓ Identifier l'impact de la relation entre formation professionnelle et insertion professionnelle, en termes de nature et de mise en œuvre des programmes d'insertion

Résumé d'étude

professionnelle introduits par le gouvernement algérien depuis 2008, ainsi que les dimensions socio-économiques du phénomène de l'insertion professionnelle.

- ✓ Désir d'aborder ce sujet.
- ✓ Reconnaître le processus d'intégration professionnelle résultant des nouvelles réformes de l'Algérie dans le domaine de l'emploi.
- ✓ L'idée fausse de la formation professionnelle par la communauté comme un refuge pour les étudiants qui échouent et qui n'ont pas de niveau ou un niveau minimal pour exercer un travail.
- ✓ La nouveauté du sujet et sa réponse à la situation actuelle.
- ✓ L'intérêt de l'Etat pour ces dernières années dans la formation professionnelle et le processus d'insertion ou d'intégration professionnelle.
- ✓ Le manque ou la limitation d'études qui traitait de ce sujet et cela a suscité le désir de mener des études dans le cadre de la formation professionnelle et de l'insertion professionnelle.
- ✓ La nécessité pour les institutions de formation professionnelle de bénéficier de telles études pour améliorer la sélection.

Notre étude devait répondre à la question principale et aux sous-questions qui en découlaient

On va commencer par poser la question principale qui va guider notre recherche, quelle est la nature de la relation entre formation professionnelle et insertion professionnelle en Algérie ?

En suite des sous-questions qui vont nous aider à clarifier notre démarche et nos choix d'étude, qui se présentent comme telle :

1. Quels sont les facteurs qui font que les jeunes s'inscrivent dans des institutions de formation professionnelle en Algérie ?
2. Quels sont les programmes d'insertion professionnelle les plus efficaces dans l'intégration des diplômés de la formation professionnelle en Algérie ?
- 3 - Tous les diplômés de la formation professionnelle doivent-ils être intégrés dès leur diplôme et obtenir un certificat ?
4. La compatibilité du contenu de la formation avec les exigences de l'emploi dans le processus d'intégration professionnelle permanente aide-t-elle ?
5. L'intégration sociale des titulaires de diplômes délivrés par la Direction des activités sociales peut-elle être considérée comme un moteur ?

Résumé d'étude

Dans cette étude nous nous sommes appuyés sur l'approche descriptive, car notre étude est adaptée à la nature de l'étude, et nous cherchons à connaître la réalité de la relation entre formation professionnelle et insertion professionnelle, en utilisant les outils de collecte de données représentés dans le formulaire et l'interview...

Nous avons réalisés notre recherche début des cours de l'année académique 2014-2015 jusqu'à décembre 2016 au niveau de l'institut national de formation professionnelle à Biskra. L'échantillon utilisé était une boule de neige et la difficulté de trouver ces adhérents vu qu'ils sont passé d'une étude théorique a une étude pratique nous fait perdre pas mal de temps, notre échantillon est composé de 229 élevés et 50 perles. Sur cette base, cette étude a été divisée en deux parties : la première a quatre chapitres et la seconde contient deux chapitres.

Résultats liés aux données personnelles des échantillons :

- Parmi les résultats obtenus, notamment en ce qui concerne les caractéristiques de l'échantillon, la plupart de ses membres sont des femmes, avec un taux de 69,56%.
- En ce qui concerne le niveau d'éducation, nous nous constatons que la plupart de l'échantillon avec un niveau d'éducation de troisième année secondaire, atteignant 67,39%.
- Il existe deux modèles, à savoir la formation du maximum et le désir, mais nous trouvons que la plupart de l'échantillon a choisi la configuration maximale, où ils ont été estimés à 80,43%.
- Pour les groupes d'âge de l'échantillon, nous constatons que la majorité de l'échantillon a entre 24 et 29 ans et a été estimée à 73,91%.

Après l'enquête nous avons pu résulter des réponses suivantes

- 39,13%, des élevés ont choisi le désir de formation selon leurs choix et 30,43% ont choix la formation maximale. Donc, on peut dire que l'accès aux établissements de formation professionnelle varie d'une personne à des facteurs individuels
- Si les candidats ne peuvent pas s'inscrire, ils seront référés à la Direction de l'activité sociale, ce qui signifie que l'aide à l'insertion professionnelle fournie par l'agence nationale pour l'emploi est plus efficace dans le processus d'intégration. Diplômés de la formation professionnelle en Algérie

Résumé d'étude

- Bien que la plupart des répondants bénéficient de contrats d'insertion professionnelle, le pourcentage de 63,04% en témoigne, mais nous constatons que la plupart d'entre eux n'ont pas été délimités ou n'ont pas bénéficié du travail d'un continent qui les aide à stabiliser leur emploi. Ainsi, il est possible de dire qu'il y a une corrélation entre le contenu de la composition et les exigences du travail, ce qui aide dans le processus d'intégration professionnelle, mais cela n'aide pas à obtenir un poste, y compris la stabilité d'emploi
- Remarque, L'intégration sociale des détenteurs de certificats délivrés par la Direction de l'activité sociale ne peut être considérée comme un moteur

En conclu à la fin que en théorie, la relation entre le secteur de la formation professionnelle et le secteur de l'emploi est une relation d'intégration, mais ce n'est pas clair puisque le secteur de la formation travaille à former des individus sans se préoccuper des exigences du marché du travail. Nous le trouvons cohérent avec les résultats d'études antérieures est cela preuve que il y a une fosse dans coordination entre les écoles de formation et les besoins des marchés qui va causer plus de chômage et une orientation erroné cela va toucher aux transactions entre les sociétés prives mondiale ou nationale et va mettre en doute le système éducation et de formation algérien.