

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة محمد خيضر - بسكرة -
كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية
قسم العلوم الاجتماعية
شعبة علم الاجتماع

سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر
دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله ب: طولقة

مذكرة لنيل ماجستير في: علم الاجتماع
تخصص: علم اجتماع التربية

إشراف الأستاذ الدكتور:
أ. د سلاطنة بلقاسم

إعداد الطالب:
قويجيل منير

السنة الجامعية: 2014/2013

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

قال تعالى :

((وَعَلَّمْنَاهُ صَنْعَةَ لَبُوسٍ لَكُمْ لِتُحْصِنَكُمْ
مِنْ بَأْسِكُمْ فَهَلْ أَنْتُمْ شَاكِرُونَ))

الآية 80 من سورة الأنبياء

إهداء

أهدي هذا الجهد المتواضع إلى روح

والدي الطاهرة « **تويجيل الحاج** » رحمه الله.

إلى روح عمّتي الزكية « **تويجيل سعيدة** » رحمها الله.

إلى والدتي الكريمة شفاها الله و أطال في عمرها.

إلى أختي و أخوي.

إلى الأهل و الأصدقاء و الزملاء.

إلى كافة الأساتذة و المكوّنين.

شكر

أحمدُ الله الذي فضّلني على كثير من خلقه وزادني بسطة
في العلم والجسم، و أحمدهُ على توفّيقِي لإتمام هذه الرسالة.
أتفضّلُ بالشكر الخالص للأستاذ الدكتور
«سلاطية بلقاسم»

على تأطيره لهذه المذكرة رغم المسؤولية الكبيرة الملقاة
على عاتقه ، فلقد وجدت فيه تواضع العلماء ، حكمة
المربيين

وصبر الباحثين، كما أتقدّم بالشكر لعمّال مركز التكوين
المهني والتمهين بلعيد قالة و عمّال بلدية طولقة، عرفانًا لهم
لما قدّموه لي من تسهيلات ، كما أعترف شاكرًا إلى كلّ الذين
درّسوني

وأشكر كلّ من ساعدني ووقف إلى جانبي طيلة كتابة أسطر
هذه الأطروحة وكلّ من زوّدني بجميع الوسائل اللاّزمة جزاهم
اللّٰهُ

خيرًا و جعل سعيهم مشكورًا.

فهرس العناوین

العناوین	الصفحة
مقدمة.....	ج.أ.ب.
الفصل الاول: مشكلة البحث	
تمهید.....	04
1- تعريف وتحديد مشكلة البحث.....	05
1-1- تحديد الإشكالية وصياغتها.....	06-05
1-2- فروض الدراسة.....	06
2- أهمية وأسباب اختيار الموضوع.....	07-06
3- تحديد مفاهيم الدراسة والمفاهيم المرتبطة بها.....	22-07
4- الدراسات السابقة.....	31-22
خلاصة.....	32
الفصل الثاني: الأسس النظرية للتكوين المهني	
تمهید.....	33
1- النظرية الاجتماعية ودراسة التكوين المهني.....	42-34
2- نشأة وتطور التكوين المهني.....	49-42
2-2- أنواع وأنماط التكوين المهني.....	51-49
2-3- أهداف التكوين والتدريب المهنيين.....	52-51
2-4- وظائف التكوين المهني.....	54-52
خلاصة.....	55
الفصل الثالث: المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر	
تمهید.....	56
1- جذور التكوين المهني في الجزائر قبل فترة الاستعمار الفرنسي.....	59-57
2- حالة التكوين المهني في عهد الاستعمار الفرنسي.....	63-59
3- تطور التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال (مرحلة التوجه الاشتراكي).....	69- 63

- 4-تطور التكوين المهني في الجزائر من خلال مرحلة التوجه نحو اقتصاد السوق 69-71
5- هياكل وأنواع التكوين المهني في الجزائر.....71-74
6- تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر.....74-79
80.....خلاصة

الفصل الرابع: الأسس النظرية لسوق العمل

- تمهيد.....81
1- النظريات المفسرة لسوق العمل.....82-84
2- العوامل المتحركة في سوق العمل.....85
3- مؤشرات سوق العمل.....86-87
88.....خلاصة

الفصل الخامس: المدخل لدراسة سوق العمل والمطابقة بين سياسة التكوين المهني

وسوق العمل

- تمهيد.....89
1- المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر.....90-101
2- خصائص سوق العمل في الجزائر.....101-106
3- تقييم سوق العمل في الجزائر.....107-108
4- المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل.....108-111
5- آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل.....111-117
6- واقع وأفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر.....117-119
120.....خلاصة

الفصل السادس: الإجراءات المنهجية

- تمهيد.....121
1- منهج الدراسة.....122
2- مجالات الدراسة.....122-125
3- عينة الدراسة.....126-127
4- أدوات جمع البيانات.....127-129

130.....	خلاصة.....
	الفصل السابع: تفريغ وتحليل البيانات
131.....	تمهيد.....
152-132.....	1- تحليل وتفسير البيانات.....
154-153.....	2- نتائج الدراسة على ضوء فروضها.....
155.....	3- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة.....
156.....	خلاصة.....
157.....	الخاتمة.....
163-158.....	المراجع.....

الملخص

الملاحق

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
65	تطور شعب ومناصب التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني	01
132	توزيع المبحوثين حسب السن	02
133	توزيع المبحوثين حسب الجنس	03
133	مكان إقامة المبحوثين	04
134	الحالة المدنية للمبحوثين	05
135	مهنة المبحوثين خارج التكوين	06
135	المستوى التعليمي للمبحوثين	07
136	نوع التخصص للمتكورين	08
137	القطاع الذي يتربص فيه المبحوثين	09
138	المستوى التعليمي لآباء المبحوثين	10
138	المستوى التعليمي لأمهات المبحوثين	11
139	مهنة آباء المبحوثين	12
140	مهنة أمهات المبحوثين	13
140	تسجيل المبحوثين بالوكالة المحلية لتشغيل	14
141	استطاعة المبحوثين التوفيق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي	15
141	مساعدة الدروس المقدمة في المركز على تعلم المهنة	16
142	صعوبة فهم المتكورين للدروس في المركز	17
142	تطابق التعليم أثناء التمهين مع برامج التكوين المهني	18
143	تطبيق ما يدرسه المبحوثين في التخصص أثناء التمهين	19

143	رغبة المبحوثين في مكان تعلم المهنة	20
144	تعبير المهن الموجودة في المركز عن حاجة المجتمع	21
145	سماح طريقة توجيهه في الحصول على عمل مستقبلا	22
145	كفاية الدروس النظرية في التكوين المهني لتعلم المهنة	23
146	مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز على تعلم المهنة	24
146	تناسب موقع مركز التكوين المهني	25
147	طريقة تدريس الأساتذة المكونون في المركز	26
147	تناسب تخصص المبحوثين من حيث القدرات الجسمية	27
148	الأفضلية في خيار المبحوثين للتكوين المهني	28
148	كيفية اختيار المبحوثين للتخصص	29
149	رؤية المبحوثين للتكوين في تحقيق النجاح المهني	30
149	أهمية التكوين المهني بالنسبة للمبحوثين	31
150	رغبة المبحوثين في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التبرص	32
151	طلب تخصص المبحوثين في الحياة اليومية	33
151	تفضيل المبحوثين العمل بدون شهادة التكوين المهني	34
152	أسباب اختيار المبحوثين للتكوين المهني	35

مقدمة

شهد عقد الثمانينات تغيرات عديدة في البنية الاقتصادية الدولية كتدهور معدل النمو الاقتصادي في الدول الصناعية ومنها ضعف التجارة الدولية وانهايار أسعار المواد الأولية، وانعكس ذلك على الدول النامية مثل الجزائر التي انتهجت سياسات إصلاحية بداية من سنة 1988 بعد تفاقم الأزمة الاقتصادية لعام 1986، التي أثرت بشكل مباشر على الاقتصاد الوطني، وبما أن سياسة التكوين المهني هي جزء من السياسة الاقتصادية والسياسة العامة للبلاد، فإن التكوين المهني هو جزء من النظام التربوي والاجتماعي.

وإذا كان الهدف من سياسة التكوين المهني في النهاية هو توفير شغل لكل شخص مؤهل للعمل، بالنظر إلى التشكيلة الاقتصادية والاجتماعية الجزائرية، برزت ظاهرة البطالة كنتيجة للتحويل الاقتصادي والأزمة السياسية بداية التسعينات، حيث وجب القضاء على هذا المرض الاجتماعي، بعرض الطريقة التي تطرح مسألة العلاقة بين الاقتصاد والمجتمع أو الروابط الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في النموذج الجزائري.

ومن جهة أخرى فإن سوق العمل تأثر بفترة الإصلاح الاقتصادي بارتفاع عدد السكان المؤهلين للعمل باستثناء الأفراد المنخرطين في التعليم مما نتج عنه طول فترة البقاء في قوة العمل.

لذا كان الاهتمام بالقوة البشرية في كافة المجالات وعلى كل المستويات، وتعتبر التجربة الجزائرية في الساعة الراهنة إنجاز حقيقي يهدف إلى تطوير المنظومة التكوينية باستحداث أجهزة مغايرة كنظام المعابر والبيكالوريا المهنية، لتعميق الصلة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل تظهر في شكل مقارنة سوسيو اقتصادية بأبعادها التاريخية والاجتماعية والثقافية، ومن هذا المنطلق كانت دراستنا موجهة حول موضوع «سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر». بمحاولة البحث والتعرف على هذه السياسة

من خلال مسايرتها مع احتياجات ومتطلبات سوق العمل بالتركيز على خريجي المنظومة التكوينية من اليد العاملة وربطها بسوق العمل، وعليه جاءت الدراسة مقسمة إلى سبعة فصول حيث شمل الفصل الأول مشكلة البحث، ويضم تعريف وتحديد مشكلة البحث، أهمية وأسباب اختيار الموضوع، تحديد مفاهيم الدراسة والمفاهيم المرتبطة بها، والدراسات السابقة.

أما الفصل الثاني فقد احتوى على الأسس النظرية للتكوين المهني، ويضم النظرية الاجتماعية ودراسة التكوين المهني، نشأة وتطور التكوين المهني، أنواع وأنماط التكوين المهني، أهداف التكوين والتدريب المهنيين، وظائف التكوين المهني.

والفصل الثالث المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر، ويحتوي على جذور التكوين المهني في الجزائر قبل فترة الاستعمار الفرنسي، حالة التكوين المهني في عهد الاستعمار الفرنسي، تطور التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال من خلال مرحلة التوجه الاشتراكي، تطور التكوين المهني في الجزائر من خلال مرحلة التوجه نحو اقتصاد السوق، هياكل وأنواع التكوين المهني في الجزائر، تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر.

والفصل الرابع يتمثل في الأسس النظرية لسوق العمل، تندرج تحته النظريات المفسرة لسوق العمل، العوامل المتكيفة في سوق العمل، مؤشرات سوق العمل.

والفصل الخامس المدخل لدراسة سوق العمل والمطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل وتضمن المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر، خصائص سوق العمل في الجزائر، تقييم سوق العمل في الجزائر، المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، واقع وآفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر.

أما الفصل السادس تطرقنا فيه إلى الإجراءات المنهجية، وانطوى تحته كل من المنهج والمجالات والعينة وأدوات جمع البيانات.

بينما الفصل السابع والأخير خصص لتفريغ وتحليل البيانات واستخلاص النتائج على ضوء الفروض أولاً، ثم على ضوء الدراسات السابقة ثانياً، وأخيراً الخاتمة، ثم المراجع والملخص والملاحق.

الفصل الأول

مشكلة البحث

تمهيد

إن أي باحث يقوم بدراسة خاصة في مجال العلوم الاجتماعية ينبغي أن يضع إطارا تصوريا لتحديد مشكلة دراسته ولذلك يعد هذا الفصل بمثابة مدخلا مفاهيميا يضبط مسار الدراسة من خلال تحديد الإشكالية حيث أننا نتساءل هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

وتوضيحا للمفهومين الرئيسيين في هذا البحث والمفاهيم المتعلقة بكل منهما بالإضافة إلى الاستعانة ببعض الدراسات التي عالجت نفس الظاهرة ومحاولة إبراز وضعية هذه الدراسة وما ستؤول إليه من تلك الدراسات.

1- تعريف وتحديد مشكلة البحث:

1-1- تحديد الإشكالية وصياغتها:

أصبحت الموارد البشرية تحتل مكانة كبيرة في الدول المتقدمة والنامية على حد سواء أو ما يسمى برأس المال البشري وكذا اقتصاد المعرفة وخاصة الشباب الذي يعد الثروة الدائمة والطاقة المستجدة، فالاستثمار في هذا العنصر بات عملا هاما في التنمية وثروة اجتماعية واقتصادية.

كما أن التربية والتكوين بدورهما عنصران أساسيان في العملية التطورية لبناء المجتمعات الحديثة مما أدى إلى ظهور تكنولوجيا التعليم الإلكتروني وكذلك التعليم والتكوين بالكفاءات وفي ظل هذا التغير الحاصل برزت إشكالات ومفاهيم على الساحة الاقتصادية والاجتماعية والتربوية كالتكوين المهني - سوق العمل - سياسة التشغيل - مخرجات التعليم والتكوين ومن ثم فإن الموازنة بين هذه المعطيات وعلى الأخص التكوين المهني وربطه بسوق العمل ضرورة ملحة جعلت من الدول إعادة النظر في سياستها والخضوع لقانون العرض والطلب في هذا المجال والتماشي وفق احتياجاتها وإمكانياتها في حين ان الدول النامية تعاني من بعض الصعوبات والمشكلات أكثر من الدول المتقدمة كتدني المستوى التعليمي والمستوى الصحي وزيادة معدلات البطالة إضافة إلى تسرب عدد كبير من تلاميذ المدارس وذلك نتيجة لغياب سياسات وخطط اقتصادية وتربوية واضحة على المستويين الطويل والمتوسط.

والجزائر من بين الدول التي اهتمت بسياسة التصنيع والتشغيل فكان لا بد من رسم سياسة خاصة بالتكوين المهني ومن أولوياتها حيث خصصت وزارة قائمة بذاتها تسمى حاليا بالتكوين والتعليم المهنيين ولقد تأثر التكوين المهني ببعض العوامل والظروف والمتغيرات الحاصلة اقتصاديا واجتماعيا وتاريخيا وديمغرافيا بدءا بمرحلة الاستعمار الفرنسي ثم الاستقلال والتوجه الاشتراكي ثم الانتقال تدريجيا إلى اقتصاد السوق والمفاوضات الجارية بشأن انضمام الجزائر إلى منظمة التجارة العالمية وتدابيرها وسياسة صندوق النقد الدولي والبنك العالمي خاصة في مجال التشغيل وكذلك الأزمات الاقتصادية التي تكون السبب المباشر لتسريح العمال وأخرها أزمة 2008 وكذلك الاستثمار واليد العاملة الأجنبية مما ينتج عنه إخلال في عملية التكوين اذا كان التكوين المهني مرتبط بسوق العمل فان هذا

الأخير يتأثر بكل العوامل السابقة الذكر وبالتالي يؤدي إلى عدم التوازن بين العرض والطلب أو بين التكوين المهني واحتياجات سوق العمل مما يترتب عليه إما فائض في التكوين ونقص في التشغيل وإما زيادة في التشغيل ونقص الكفاءة في التكوين في إطار الجدلية بين العملية التكوينية المتمثلة في التكوين المهني من جهة وبين العملية الإنتاجية المتمثلة في سوق العمل من جهة أخرى وانطلاقا مما سبق فإن التساؤل الرئيسي يتمحور حول:

هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

1-2- فروض الدراسة:

تتمحور إشكالية البحث حول العلاقة الموجودة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر وفي ضوء المعطيات السابقة يمكن وضع فروض نستعين بها وموجهة لمسار البحث سواء إثباتا وتحققا منها أو نفيًا وتقنيًا لها والتي هي:

هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر.

يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر.

هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر.

2- أهمية وأسباب اختيار الموضوع:

2-1- الأهمية:

إن موضوع الدراسة الحالية يكتسي أهمية بالغة في الحياة الاجتماعية والاقتصادية لكل بلد.

- على المستوى الاقتصادي فالموضوع ضروري، وهو شرط من الشروط المطلوبة لضمان تحقيق نهضة وتنمية الجهاز الوطني للإنتاج.
- على الصعيد الاجتماعي فهو يسمح ويسهل الاندماج المهني، والاجتماعي للشباب الباحث عن الشغل.
- على الصعيد السياسي، فإنه يساهم في تكريس الأمن الاجتماعي والاستقرار.
- كما تكمن أهميته في تحقيق التوازن بين أجزاء النظام التربوي.

2-2- الأسباب:

هناك مجموعة من الأسباب جعلتنا نختار موضوع "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" دون غيره من المواضيع وذلك لعدة اعتبارات أهمها:

- التغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية التي يشهدها المجتمع الجزائري.
- الإصلاحات التكوينية وانتهاج الجزائر سياسة إعطاء الأولوية للتكوين المهني عبر برنامج الإنعاش الاقتصادي.
- محاولة الوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني بغية التعرف على حيثيات سياسة الدولة واحتياجات سوق العمل.
- التعرف على النظام الاجتماعي من خلال التكوين المهني كمدخل سوسيوثقوي.
- كون الموضوع مذكرة تخرج ليسانس أعدت من طرف الطالب بعنوان: "التسرب المدرسي والتكوين المهني" وقدمت بجامعة بسكرة في موسم 2007-2008 مع إضفاء متغير ثاني عليه وهو سوق العمل قصد تكملة مشوار البحث.

3- تحديد مفاهيم الدراسة والمفاهيم المرتبطة بها:

ونقصد بالمفاهيم هنا مفهومي الدراسة والتمثلة في كل من:
 "سياسة التكوين المهني وسوق العمل" والمفاهيم المرتبطة بهما
 3-1- سياسة التكوين المهني:

3-1-1- مفهوم السياسة:

- لغة: جاء معنى السياسة في معاجم اللغة العربية من الفعل: ساس -يسوس-سوسا أي روض وذلل⁽¹⁾.

والسياسة هي: "القيام على الشيء بما يصلحه"⁽²⁾ أو هي: "تولي أمر الناس وإرشادهم إلى الطريق الصالح"⁽³⁾

- اصطلاحا: يعرفها محمد شلبي بـ "السياسة هي العملية التي من خلالها تصنع القرارات"⁽⁴⁾

(1) و(2) ابن منظور، لسان العرب المحيط، مراجعة: عبد الله العلايلي، المجلد الثاني، بيروت، دار لسان العرب، (بدون تاريخ) ص 239.

(3) جبران مسعود، راند الطلاب، ط5، بيروت، دار العلم للملايين، 1998، ص465.

(4) بروكي عبد الواحد، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2001-2002 ص19.

ويفهم من ذلك أن السياسة هي ذلك الجانب التدبيري التخطيطي والتتظيري الذي يسبق أي ممارسة فعلية.

3-1-2- مفهوم التكوين:

- لغة: جاء التكوين في اللغة مصدرا للفعل كون أي شكل FORMER أو تكون=تشكل

FORMATION فهو متكون FORMED⁽¹⁾ وجمعه تكاوين وهو في ذلك يأخذ

معنى الصورة والهيئة والحدوث⁽²⁾ التأليف، الصنع، الإنشاء والشكل.⁽³⁾

- اصطلاحا:

يعرفه بعض المختصين في التربية بأنه "مجموعة المعارف النظرية والتطبيقية في ميدان ما"⁽⁴⁾، أو هو "إعداد المتربصين وتدريبهم مهنيا وثقافيا وتربويا في فترة وجيزة"⁽⁵⁾. ويعرف أيضا بأنه "عملية ترويض الذات البشرية وفق خطى الجماعة"⁽⁶⁾.

3-1-3- مفهوم سياسة التكوين:

سنحاول التطرق إلى تحديد هذا المفهوم من الناحية الإجرائية وذلك نظرا لالتسامه بطابع العمومية ويقصد بالتعريف الإجرائي هو "التعبير عن مفهوم معين بطريقة تبين كيفية قياسه ويرتبط بزمان ومكان وظروف الظاهرة المدروسة"⁽⁷⁾.

وبهذا المعنى فسياسة التكوين هي: "كل الإجراءات المتخذة من طرف الدولة والمتمثلة في التجهيزات والوسائل البيداغوجية والإمكانات المادية والبشرية في فترة زمنية معينة أو عدة فترات ضمن إيديولوجية معينة وتسخيرها في مجال التكوين بصفة عامة بما فيها التكوين المهني والتربية والتعليم العالي وإعدادها بما يتوافق وسوق العمل".

(1) و(3) خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت، دار لسان العرب، (بدون تاريخ) ص600.

(2) جبران مسعود، مرجع سابق، ص251.

(4) و(5) اورلسان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ط2، البليدة، قصر الكتاب، (بدون تاريخ)، ص279.

(6) الكثيري فاضل بن حميدة، دور التربية في توحيد الأمة، لبنان، دار الهدى، 2005، ص63-64.

(7) سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، محاضرات في المنهج والبحث العلمي، الكتاب الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص155.

3-1-4- مفهوم المهنة:

- لغة: المهني أي المنسوب إلى **المهن**⁽¹⁾ ومنه جاء معنى المهنة في اللغة العربية من الفعل مهن مهن يمن مهنا وتقول العرب مهنت الإبل أي حلبتها ومهنت الثوب أي جذبته⁽²⁾.
والمهنة " هي الحذق بالخدمة والعمل "⁽³⁾.

3-1-5- مفهوم التكوين المهني:

بعد التعرف على المصطلح من خلال تفكيكه نحاول أن نعطي له بعض التعاريف وذلك لنصل إلى بناء مفهوم مركب وهو **التكوين المهني**.

يعرفه **عقيد محمد جمال برعي** بأنه: "النظام الذي يتبع في دراسة فن من الفنون أو مهنة من المهن، أو دراسة أعمال أي وظيفة، أو هو النشاط المستمر لتزويد الفرد بالمهارات والخبرات والاتجاهات التي تجعله صالحا لمزاولة عمل ما"⁽⁴⁾

كما يعرفه **عبد الرحمن محمد عيسوي** بأنه: "يقصد بالتكوين المهني نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة"⁽⁵⁾

يعرفه **جورج القوزي** بأنه: "يسهل كل أشكال التحضيرات أو التعديلات لعمل مهني ويتمثل ذلك في تعليم المعارف ونقل القيم الأخلاقية أو المعارف المهنية المتعلقة بهذه المهنة"⁽⁶⁾
أما **بول فولكي paul foulquie** فيعرفه على أنه "اكتساب المعرفة وتنمية القدرات التي تحدد النجاح في فرع النشاط الذي توجه إليه الأذواق الشخصية والتقليد العائلي ونصائح الموجهين"⁽⁷⁾

يتبين من خلال كل ما سبق فإن جل التعاريف الواردة في مجال البحث حول التكوين المهني تتضمن تزويد الفرد بالمهارات والخبرات في مجال مهنة معينة وتعلمها ونقلها إلى

(1) هيئة الأبحاث والترجمة، قاموس العربي الشامل، دار راتب الجامعية، 1997، ص147.

(2) ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، المجلد الثاني، وضع حواشيه: إبراهيم شمس الدين، بيروت، دار الكتب العلمية، 1971، ص492.

(3) ابن منظور، مرجع سابق، ص 239.

(4) و(5) و(6) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996 ص 29 و31.

(7) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص12-13.

المتكويين وهذا ما يظهر في تعريف كل من "عقيد محمد جمال برعي" و"عبد الرحمان محمد العيسوي" و "جورج القوزي".

كما نلاحظ أن أغلب التعاريف -إن لم نقل كلها- حول التكوين المهني اهتمت بالجانب الوظيفي للمفهوم دون البنائي ماعدا "تعريف عقيد محمد جمال برعي" الذي جمع بين الجانبين (الوظيفي والبنائي) في تحديده لمفهوم التكوين المهني.

يتلخص مفهوم التكوين المهني إجرائيا على انه "تعليم وتزويد فئة العاطلين عن العمل والمبعدين من النظام التعليمي بمعارف وخبرات حول مهنة او حرفة ما وإتقانها في فترة زمنية تكوينية أو تمهينية محددة نظريا وعمليا بحيث يكون تأهيلها للدخول الى سوق العمل".

3-1-6- مفهوم سياسة التكوين المهني:

سنعتمد أيضا في تحديدنا لمفهوم سياسة التكوين المهني على التعريف الإجرائي وهو كالتالي: "هي جملة التدابير والخطط والإجراءات والقوانين التي ترسمها الدولة بهدف تطبيقها على مستوى قطاع التكوين المهني مع مراعاة حجم الطلب المتوفر من اليد العاملة في سوق العمل".

3-2- مفهوم السوق:

- لغة: جاء في لسان العرب لابن منظور معنى السوق من ساق الإبل وغيرها سوقها سوقا وسياقا كما عرف المهر بالسوق لان العرب كانوا إذا تزوجوا ساقوا الإبل والغنم مهرا لأنها كانت الغالب على أموالهم والسوق موضوع البياعات التي يتعامل فيها وسميت بذلك لان التجارة تجلب إليها وتساق المبيعات نحوها والجمع أسواق⁽¹⁾. كما ورد في التنزيل ((وَقَالُوا مَالِ هَذَا الرَّسُولِ يَأْكُلُ الطَّعَامَ وَيَمَشِي فِي الْأَسْوَاقِ لَوْلَا أَنْزَلَ إِلَيْهِ مَلَكٌ فَيَكُونُ مَعَهُ نَذِيرًا))⁽²⁾.

- اصطلاحا: يعني مصطلح السوق marché/ markt: ويقصد بها من الوجهة الاقتصادية "أية جماعة من التجار يقومون بأعمال تجارية متشابهة ولا يدل على مكان معين بل يشير إلى سلعة أو عدة سلع بعينها وإلى المتبايعين فيها الذين ينافس بعضهم بعضا متصلين في معاملاتهم اتصالا حرا"⁽³⁾.

(1) ابن منظور، مرجع سابق، ص 242.

(2) الآية رقم (07) من سورة الفرقان.

(3) خياط يوسف، مرجع سابق، ص 338.

كما يعني السوق عموماً: "مجموعة الجماهير (أفراد-منظمات-مؤسسات أو أجهزة) التي بإمكانها أن تؤثر على مبيعات المنتج المعين أو على نشاطات المؤسسة فهو يمثل مجموع المشتريين من هذه الأصناف المذكورة أو مجموع الأشخاص القادرين والراغبين في تملك منتج أو خدمة معينة بمعنى يجب أن تتوفر الرغبة في الشراء والقدرة عليه"⁽¹⁾.

وجاء على أنه "فكرة تجريدية يستخدمها الاقتصاديون للتعبير عن الاتصالات بين البائعين والمشتريين وليس بالضرورة يتضمن السوق منطقة جغرافية إذ يكفي أن نعتبر السوق نظاماً أو هيكلًا يمثل مجموعة الشروط التي تسهل عملية التبادل بين مختلف الوحدات"⁽²⁾.

3-2-1- مفهوم العمل:

جاء مفهوم العمل على أنه: "مجهود إرادي عقلي أو بدني يتضمن الكثير من الأشياء المادية لتحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية نفسية ويقوم بوظائف أساسية من أجل تنمية شخصية الأفراد وتكيفهم مع الحياة المحيطة"⁽³⁾

كما عرف في الفكر المعاصر بأنه "المجهود الإرادي الواعي الذي يستهدف منه الإنسان إنتاج السلع والخدمات لإشباع حاجاته ومن ثم فإن أي مجهود لغير هذا الهدف لا يعتبر عملاً"⁽⁴⁾

ويعني أيضاً أنه: " ذلك النشاط الذي يستهدف إنتاج وتقديم السلع والخدمات التي تشبع حاجات ورغبات الأفراد الآخرين"⁽⁵⁾

3-3- مفهوم سوق العمل:

بعد أن تعرضنا لمفهوم كل من السوق والعمل على حده نحاول التعرف على المفهومين بعد تركيبهما وفي ذلك ندرج جملة من التعاريف حول سوق العمل وهي كالاتي:
يعرفه كودمان Goodman بأنه: " المنطقة التي تفتش فيها المؤسسات عن العمال والتي فيها يشتغل معظم القاطنين"⁽⁶⁾

(1) نصيب رجم ، دراسة السوق، عنابة، دار العلوم، بدون تاريخ، ص17.

(2) تركي عبد الناصر احمد، الآثار الاجتماعية لانتقال الجزائر لاقتصاد السوق، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة 2004-2005 ص16.

(3) إبراهيم ناصر، أصول التربية (الوعي الإنساني)، الأردن، مكتبة الرائد العلمية، 2004، ص85.

(4) الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2004، ص81.

(5) النعيمي محمد جلال، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن، إثراء للنشر والتوزيع، 2009، ص17.

(6) الموسوي مجيد ضياء، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007، ص 11 .

ويعرفه أحمد منصور انه: " حصيلة مقابلة بين عرض وطلب العمل" (1). وهناك من يعرفه بأنه: "ذلك المكان أو المجال الذي يلتقي فيه الباحثون عن فرص عمل والباحثون عن العمال ويتم من خلاله تحديد مستوى الأجور وحجم العمالة"(2). أما مفكرو العلوم الاجتماعية فقد أطلقوا عليه مدلول "حوض الشغل" وهنا نجد "بيار كونداز" يرى أن حقيقة حوض الشغل يتمثل في: "التلاقي في فضاء واحد لسياسات المؤسسات والخصائص الاقتصادية"(3).

ويعني سوق العمل من خلال الاتجاه الماركسي "ذلك المكان الذي تحدد فيه الشروط والأشكال التاريخية لخضوع واستغلال قوة العمل الذي يزيد من التراكم الرأسمالية فالأفراد لا يملكون إلا قوة عملهم التي يستغلها الرأسمالي وتجعلهم خاضعين له في هذا المكان" (4). وبذلك نلاحظ أن اتفاق التعاريف لسوق العمل حول المكان الذي يبحث فيه أرباب العمل عن العمال والعمال عن العمل بعد التعرف على مختلف التحليلات لسوق العمل من خلال خبراء في كل من الاقتصاد والعلوم الاجتماعية وحسب الخلفية والمرجعية التي يتبناها المفكرون وفي ذلك سنورد تعريفا إجرائيا يتضمن محاولة ضبط لمفهوم سوق العمل بما تقتضيه هذه الدراسة ومن ثمة فان سوق العمل: "هي مناصب العمل المتوفرة لدى الدولة لفئة خريجي التكوين المهني وحاملي شهادات هذا القطاع وإدماجهم مهنيا"

3-4-المفاهيم المرتبطة بالتكوين المهني:

سندرج في هذا العنصر مجموعة من المفاهيم لها علاقة مباشرة أو غير مباشرة بمفهوم التكوين المهني لان المعرفة متداخلة فيما بينها ومن المفاهيم التي ترتبط بالتكوين المهني نجد:

3-4-1- التربية: يستخدم مصطلح التربية Education ليشير إلى "العمليات التي بواسطتها يمكن تنمية قدرات الشخص واتجاهاته وأشكال سلوكه الأخرى وتنمية

(1) يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007، ص88.

(2) و(3) و(4) حفيظي سليمة، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2004-2005، ص14-15.

القيم الايجابية التي يؤكد عليها المجتمع الذي ينتمي إليه فهي بذلك عملية اجتماعية تتضمن جميع أساليب تكوين الشخصية والتي تسهم في نقل المعرفة المنظمة بين الأجيال" وقد أكد علماء الاجتماع ارتباط التربية بالسياق الاجتماعي والثقافي للمجتمع ومن بينهم:

"اميل دوركايم" الذي جاء في تعريفه للتربية أنها " تهذيب أو ترويض لطبيعة الإنسان الحيوانية، وإثارة الطبيعة الاجتماعية الكامنة في الإنسان لتحل محلها"⁽¹⁾ فهي بذلك حسب "دوركايم" تكيف للأفراد مع ظروف المجتمع الذي يعيشون فيه. في حين يبين "أوجست كونت" أن تطور التربية قد يخضع للتطور الطبيعي للمجتمعات البشرية وذلك من خلال "قانون المراحل الثلاث" ويضيف "هريت سبنسر" ضرورة قيام التربية على ما هو نافع ومفيد للفرد والمجتمع"⁽²⁾.

كما نجد أن "ابن خلدون" أشار إلى أن البيئة تؤثر في اختلاف البشر من حيث ألوانهم وجسومهم وميولهم ونشاطهم العام كما أن لها تأثيرا في صفاتهم النفسية والخلقية ولها دخل في التقاليد والعادات وشؤون الأسرة ونظام الحكم السياسي والديني⁽³⁾. إن تعدد وتنوع تعاريف التربية راجع للاختلاف الحاصل بين المجتمعات والأديان والإيديولوجيات، فالتربية مفهوم يختلف بين العرب والغرب والمسيحية والإسلام وحتى بين العلوم كعلم الاجتماع وعلم النفس وعلوم التربية.

ومن هذا المنطق فان بحوث علم الاجتماع كشفت عن الإطار الاجتماعي للتربية وأهمية دراستها من المنظور السوسيولوجي لفهم أبعادها وعملياتها وذلك ما دفع علماء الاجتماع المعاصرين لإنشاء فرع يتخذ من التربية موضوع لدراسته أسموه "علم الاجتماع التربوي" **Education Sociology** يجعل من المجتمع وظواهره مدخله لفهم السلوك البشري⁽⁴⁾.

(1) و (4) الجولاني عمر فادية، علم الاجتماع التربوي، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997، ص 19-20 و 22.

(2) المرجع نفسه، ص 23.

(3) بن حمودة محمد، علم الإدارة المدرسية (نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري)، عناية، دار العلوم،

2008، ص 25.

3-4-2- البيداغوجيا:

تعني كلمة البيداغوجيا في المصطلح اليوناني "توجيه الأطفال وقيادتهم وتربيتهم" وهي أيضا "الأسلوب أو النظام الذي نتبعه في تكوين الفرد (الطفل) ولذا فهي تتضمن إلى جانب العلم بالطفل المعرفة بالتقنيات التربوية والمهارة في استعمالها" (1).

هناك من يورد مصطلحي التربية والبيداغوجيا على أنهما معنى واحد لذا سنوضح بعض الاختلافات الموجودة بين المصطلحين وذلك لتفادي الوقوع في إشكالية المفاهيم التي قد تخرج الباحث أو تبعده عن إطار دراسته ومن بين هذه الفروق نجد أن:

التربية يمكن أن تقال للإنسان ولغيره من الكائنات الحية بينما البيداغوجيا لا تستخدم إلا للإنسان وخاصة في مرحلة الطفولة كما أن البيداغوجيا تعتبر جزء من التربية. البيداغوجيا في المؤلفات الانجليزية ترد بمعنى "طرق التدريس أو وسائله" (2).

كما أن بيداغوجيا مفهوم متداول في بلدان المغرب العربي المتأثرة بالثقافة الفرنسية أما كلمة تربية فهي متداولة في بلدان المشرق العربي باعتبارها متأثرة بالثقافة الانجلوساكسونية (3).

وعليه فان ما سبق تبيان لالتباس الحاصل بين هذين المفهومين

3-4-3- التدريب المهني:

يقصد بالتدريب المهني أنه: "عملية تعليم وتعلم تمكن الفرد من إتقانه مهنته والتكيف مع ظروف العمل في أقصر وقت واقل جهد" (4).

ويعرف على أنه: "نوع من التعلم واكتساب المهارات والخبرات والمعارف المختلفة المتعلقة بمهنة معينة ولا يقتصر على العمال الجدد فيشمل الملاحظين والمشرفين وقادة العمال وكذلك العمال الحاليين عندما تريد المؤسسة زيادة كفاءتهم الإنتاجية أو إعلامهم بنوع جديد من الآلات أو طريقة جديدة من طرق العمل" (5).

(1) و(2) اورلسان رشيد، مرجع سابق، ص18.

(3) بن حمودة محمد، مرجع سابق، ص214.

(4) صبره محمد علي واشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2004، ص276.

(5) العيسوي محمد عبد الرحمان، علم النفس والإنتاج، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2002، ص57.

هذا فيما يخص تعريف التدريب المهني وسنوضح الاختلاف الوارد بين مفهومي التكوين والتدريب المهنيين لان كثير من المراجع لا تفرق بينهما وتستخدمهما لفظين لمعنى واحد.

ومن بين هذا الاختلاف فمن حيث المدة الزمنية نجد أن: **التكوين المهني** أطول من **التدريب المهني** وان هذا الأخير قد يقتصر على فئة العاملين أو العاملين الجدد بينما **التكوين المهني** قد يشمل فئات من سبق لهم العمل إلى جانب الذين لم يسبق لهم ذلك كما نجد أن:

التكوين المهني قد يشترط فيه سنا معينة لا تتجاوز العشرين سنة ولا تقل عن 17 عاما ومستوى تعليمي معين قد لا يقل عن التاسعة أساسي أو الرابعة متوسط. في حين **التدريب المهني** لا تشترط فيه الشروط السابقة الذكر.

كما أن التدريب المهني يشير إلى الناحية العملية التطبيقية بينما **التكوين المهني** يجمع بين الناحيتين النظرية والتطبيقية معا (1).

وأیضا أن **الدول العربية المشرقية** تستخدم **التدريب**، بينما **الجزائر وفرنسا ودول المغرب العربي** تستخدم مفهوم **التكوين** (2).

3-4-4- التعليم التقني:

سننتطرق إلى هذا النوع من التعليم كونه له علاقة بالتكوين المهني من جانب المهن والتخصصات المهنية ولأنه ارتبط بالتكوين المهني في فترة الاستعمار الفرنسي للجزائر. ويعتبر **(التعليم التقني)** "نظام يشكل أداة مهمة للتنمية الاقتصادية للبلاد لأنه يهدف إلى تزويد الصناعة باليد العاملة الماهرة الضرورية وكذا بقية القطاعات الاقتصادية الأخرى مثل قطاع البناء، الإدارة، الفلاحة".

وقد وجد هذا التعليم بصفة رسمية إلى جانب **التعليم العام** في النظام التربوي الجزائري بعد الاستقلال ابتداء من السنة الدراسية (1975-1976) (3) ويسير هذا التعليم في مؤسسات تسمى **المتاقن** (4).

(1) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص12.

(2) و(3) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص34.

(4) بن سالم عبد الرحمن، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري، ط3، عين مليلة، دار الهدى، 2000، ص54.

وكما يبدو أن الاختلاف قائم دائما في مجال المصطلحات بين المشرق والمغرب العربيين فالتعليم التقني أو التكنولوجي في الجزائر هو نفسه التعليم المهني أو الفني عند المشاركة العرب.

3-4-5- التعليم الحرفي اليدوي: " وهو ذلك النوع من التعليم الذي يؤدي إلى حرفة معينة وهو اقل في الدرجة من التعليم المهني وأسهل وأقل في سنوات التعليم ويكفي هذا النوع من التعليم الدراسة الابتدائية ومثال ذلك الخزف والنسيج"⁽¹⁾.

وغالبا ما يكون هذا النوع من التعليم متوارثا في العائلة أبا عن جد.

ويعتبر إدراجه في هذا الجزء من الدراسة لعلاقته بالتكوين المهني من حيث انه مرحلة من مراحل تطور التكوين المهني بالإضافة إلى ذلك انه توجد مراكز للتكوين المهني متخصصة في الحرف اليدوية.

3-4-6- التعلم:

يختلف الباحثون في ميادين التربية وعلم النفس في تحديد معنى التعلم وتفسيره إلا أنهم يتفقون على أن: "التعلم هو العملية التي نستدل عليها من التغيرات التي تطرأ على سلوك الفرد أو العضوية والناجمة عن التفاعل مع البيئة أو التدريب أو الخبرة"⁽²⁾.

ويوجز أنور محمد الشرقاوي تعريفا للتعلم بأنه " عملية تغير شبه دائم في سلوك الفرد لا يلاحظ بشكل مباشر"⁽³⁾.

3-4-7- التعليم: أن للتعليم دور كبير في رقي الأمم وتحضرها وما التقدم التكنولوجي الذي تشهده المجتمعات المعاصرة إلا دليل على ذلك فمجتمع بدون تعليم معناه بدون إنتاج وعرف التعليم على انه: "كل سلوك ومهارة ذهنية نظرية أو تطبيقية اقترنت بمعرفة وتحولت إلى فعل واع وهو جزء من التربية"⁽⁴⁾.

وقد أورد المختصون مفهوما جديدا للتعليم يشير إلى: " التعليم هو إعداد الأفراد العاملين في الحياة وإعداد الطاقة العاملة في المجتمع"⁽⁵⁾.

(1) و (5) إبراهيم ناصر، مرجع سابق، ص 89.

(2) نشواتي عبد المجيد، علم النفس التربوي، ط4، الأردن، دار الفرقان، 2003، ص274.

(3) طه فرج عبد القادر، أصول علم النفس الحديث، القاهرة، دار قباء، 2000، ص215.

(4) الكثيري فاضل بن حميدة، مرجع سابق، ص 63-64.

وبذلك يتبين بأن المدرسة يجب أن تساهم في تخريج عمال متدربين يمكن الاستفادة منهم.

كما يظهر أن **التعلم والتعليم** مفهومان متداخلان ويشيران إلى عمليتين متفاعلتين ومتبادلتين.

3-4-8- التمهين: يعرف **التمهين** على أنه: "طريقة للتكوين المهني الهدف منها اكتساب تأهيل مهني أولي معترف به يسمح للمتمهن بممارسة مهنة معينة في مختلف قطاعات النشاط الاقتصادي والحرفي"⁽¹⁾

ويتم داخل المؤسسات والورشات الإنتاجية سواء في القطاع العام أو الخاص تحت إشراف مراكز التكوين المهني التي تقدم تكويناً نظرياً مكملًا ويعتبر **التمهين** طريقة اقتصادية فعالة ومنظمة وهو نمط يتناسب مع إمكانيات الدول النامية لعدم تمكنها من توفير الهياكل التكوينية اللازمة والكافية لتلبية الحاجات المتزايدة من التكوين كما أنه بإمكان نظام **التمهين** توفير تكوين في عدد من المهن التي يصعب تغطيتها عن طريق التكوين كما هو الحال بالنسبة للحرف التقليدية"⁽²⁾

3-4-9- التأهيل المهني: ويعني "تلك المرحلة من عملية التأهيل المتصلة والمنسقة التي تشمل توفير خدمات مهنية بقصد تمكين الشخص المعوق من ضمان عمل مناسب والاحتفاظ به والترقي فيه"⁽³⁾

3-4-10- التوجيه المهني: ويعني به عند سوبر **Super** أنه: "عملية مساعدة الفرد على إنماء وتقبل صورة لذاته متكاملة ومتلائمة لدوره في عالم الشغل"⁽⁴⁾

3-4-11- الاختيار المهني: "وهو انتقاء أكثر الأفراد صلاحية وكفاءة من المتقدمين لعمل من الأعمال"⁽⁵⁾

3-4-12- التوافق المهني: "وهو عبارة عن حالة ديناميكية متغيرة من الاتساق والتطابق بين القدرات للفرد وحاجياته"⁽⁶⁾

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص د .

(2) بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، وهران، دار الغرب، 2002، ص50.

(3) عبيد ماجدة السيد، مقدمة في تأهيل المعاقين، الأردن، دار الصفاء، 2000، ص86.

(4) جودت عزت عبد الهادي والعزة حسني سعيد، التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، دار مكتبة الثقافة، 1999، ص 19.

(5) بدران فارس أمية وحوسة راسم هيفاء، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، الأردن، دار الصفاء، 2000، ص37.

(6) الداھري صالح، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، دار وائل، 2005، ص 79.

3-4-13- التربية المهنية: تعرفها الكلية العالمية لتأهيل الموظفين في بريطانيا بأنها: "مادة تعليمية تهدف إلى تزويد الناشئة بكفايات أساسية تهيئهم لدخول

سوق العمل أو الالتحاق بالتعليم المهني". (1)

3-4-14- الثقافة المهنية:

هي عبارة عن أسلوب من الأساليب الذي يحتوي أو يتضمن مجموعة من الأنشطة الإدارية والتنظيمية والمهنية والتقنية والأبعاد الاجتماعية والإنسانية ومجرد أداء. يمكن في النهاية الأجهزة من القيام بدورها المنوط بها وتسيير مراقبتها وتحقيق أغراضها المشروعة (2).

أن كل ما سبق من مفاهيم فإنها ترتبط بمفهوم التكوين المهني سواء من قريب أو بعيد فالعلاقة القائمة بين هذه المفاهيم متداخلة وبالتالي ستوضح أكثر في فصول لاحقة من هذه الدراسة.

3-5- المفاهيم المرتبطة بسوق العمل:

3-5-1- العرض: يمثل العرض دورا هاما في الاقتصاد فهو من بين المؤشرات الضرورية حيث يختلف باختلاف السلع والمنتجات والخدمات المقدمة.

أما في مجال سوق العمل فيقصد به: "العرض هم طالبي العمل وهم العوامل المؤثرة فيه هي معدل النمو السكاني ومستوى مهارة قوة العمل" (3).

3-5-2- الطلب: ويقصد به الطلب في سوق العمل "أصحاب الأعمال" ومن العوامل المؤثرة فيه معدل الناتج الداخلي وتطور الاستثمار وأساليب الإنتاج (4)

3-5-3- السكان: يعرف السكان على أنهم: "عدد الأفراد الموجودين داخل حدود دولة معينة من المواطنين والأجانب المقيمين إقامة دائمة أو داخلها وخارجها معا من المواطنين في فترة معينة من الزمن" (5) وتضم السكان من الناحية الديمغرافية مجموعة من الفئات العمرية والمتمثلة في:

(1) السيد مريم، التربية المهنية (مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم)، الأردن، دار وائل، 2009، ص 59-60.

(2) يزغش محمد، الثقافة المهنية في الفكر الإداري الحديث، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007، ص 14.

(3) و(4) بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع، 2009، ص 186 و192.

(5) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 68-69.

- فئة الأطفال والأحداث: "وتشمل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين الصفر وحتى سن الخامسة عشر".⁽¹⁾
 - فئة البالغين الذين في العمر الإنتاجي: "وتشمل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة عشر والخامسة والستين".⁽²⁾
 - فئة الشيوخ وكبار السن: "وتشمل السكان الذين تتراوح أعمارهم بين الخامسة والستين فما فوق".⁽³⁾
- وينقسم السكان أيضا إلى:
- **حجم السكان الفعال:** وهم السكان الذين تقع أعمارهم داخل حدود سن العمل أي بين الحد الأدنى والحد الأقصى لسن العمل".⁽⁴⁾
 - **حجم السكان الفعال اقتصاديا (مهنيا):** وهي كافة الأشخاص الذين يمثلون الأيدي العاملة المعروضة والمهيأة للمساهمة في العملية الإنتاجية للسلع والخدمات بما في ذلك الأشخاص العاطلين عن العمل في وقت ما.⁽⁵⁾
 - **حجم السكان خارج القوى العاملة:** وهم السكان الفعالون الذين لا يمارسون نشاطا اقتصاديا سواء بصورة مؤقتة أو دائمة ويشمل كل من الطلبة والأفراد المجندين في الخدمة الوطنية والمسجونين وربات البيوت.⁽⁶⁾
- بالإضافة إلى الملاك العقاريون والمتقاعدون.
- **حجم السكان غير الفعال:** "وهم السكان الذين تقع أعمارهم خارج سن العمل أو العمر الإنتاجي".⁽⁷⁾

(1) و(2) و(3) و(7) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص72 و75.
(4) و(5) و(6) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص23.

3-5-4- القوى العاملة: "وهي مجموع عدد السكان الذين من وظيفتهم إنتاج السلع والخدمات التي يحتاجها كل الناس في المجتمع ويطلق عليها اسم السكان النشيطين اقتصاديا.(1)

وتنقسم القوى العاملة إلى قسمين هما:

- **المشتغلون:** ويعرف الفرد المشتغل على انه "الشخص الذي تتوافر فيه شروط القدرة على العمل والرغبة فيه والممارسة الفعلية للعمل".(2)
 - **المتعطلون:** يعرف الشخص المتعطل على انه: "الشخص الذي يملك القدرة والاستعداد والرغبة في العمل لكنه لا يعمل ولا يجد عملا رغم البحث عنه.(3)
- فالعاطلون عن العمل هم القسم الثاني من القوى العاملة وتضم فئة المتعطلين الأشخاص الذين سبق لهم العمل وفقدوا مناصبهم وكذا الأشخاص الذين يدخلون لأول مرة سوق العمل.(4)

3-5-5- **التشغيل:** يعرف التشغيل بأنه: "هو تمكين كل مواطن مؤهل من حقه في العمل".(5)

كما جاء بأنه: "العمل على إحداث مناصب الشغل على نطاق واسع بحيث يمكن القضاء على البطالة والعمل الجزئي مع الأخذ بعين الاعتبار التوسع باتجاه قطاع التكوين المهني.(6)

ويقصد به: "استخدام القوى العاملة في إحدى الفعاليات الاقتصادية (الإنتاجية والخدمية).(7)

نلاحظ في التعريف الاول أن التشغيل حق كل مواطن مؤهل وبالتالي يجب على الدولة توفير الشغل للمؤهلين.

أما التعريف الثاني فمن الناحية التطبيقية يتعذر فتح مناصب الشغل على نطاق واسع والتخفيف من البطالة لان القضاء عليها أمر يصعب تحقيقه عمليا لأن التشغيل تتحكم فيه جوانب أخرى كالسكان والسياسة والاقتصاد ومن جهة أخرى نلاحظ أن التعريف ربط

(1) و(2) و(3) و(4) و(5) و(7) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص63 و ص79.
(6) خروف حميد وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع، قسنطينة، دار البعث، 1999، ص60.

بالتكوين المهني وذلك يدخل في التخطيط للقوى العاملة ومنه مطابقة التكوين المهني بسوق العمل.

أما التعريف الثالث فهو استخدام لاتجاه الرأسمالي.

3-5-6- البطالة:

بعد أن عرفنا التشغيل فيجب الإشارة إلى الجانب الآخر المقابل له الذي يتمثل في البطالة والتي تكون إما بنقص التشغيل أو بفائض التشغيل.

ونجد للبطالة تعريف عديدة حسب الاتجاهات والمدارس الفكرية وحسب المجتمعات فالبطالة بالمفهوم الرأسمالي تختلف عن الطرح الاشتراكي وأيضا في المجتمع الغربي ليست كما هي في المجتمع العربي، وعليه نورد بعض التعاريف التي قد تكون لها علاقة بالدراسة الحالية.

عرفت البطالة بأنها: "عبارة عن كمية من وقت العمل غير المستخدم خلال فترة زمنية ما".⁽¹⁾

وتعرف بـ: "الفقدان الكامل للعمل عند قسم من أفراد القوى العاملة"⁽²⁾

كما أنها "الفرق بين عرض العمل والطلب عليه"⁽³⁾

فهناك العديد من العوامل التي تؤثر في كل من البطالة والتشغيل منها العوامل الديمغرافية لحجم السكان، التوزيع العمري للسكان، النمو السكاني والهجرة بنوعها الداخلية والخارجية ومنها العوامل الاجتماعية كقبول عمل يكون دون المستوى المهاري لطالب العمل أو رفضه له في انتظار الحصول على عمل يتناسب وقدراته المهنية والفكرية إلى جانب طبيعة العلاقات الإنتاجية التي تحكم القوى العاملة وتحدد نمط الإنتاج في النظام الاقتصادي الاجتماعي المتبع في المجتمع⁽⁴⁾ وبدوره مفهوم البطالة يختلف حسب هذه الظروف فهناك من يرى أن ابن الغني الذي لا يعمل ليس بطالا وكذلك الطالب والجندي.

(1) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص24.

(2) و(3) و(4) سلاطية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص80-81-82.

نلاحظ من التعاريف السابقة للمفاهيم المرتبطة بسوق العمل فهي علاقة تأثير وتأثر حيث أن حجم السكان له دور في التحكم بسوق العمل وذلك إذا زاد حجم السكان يؤثر على القوى العاملة ومن ثمة على التشغيل وهذا ما تشهده الدول النامية. أما إذا نقص حجم السكان فيكون نقص في القوى العاملة وبالتالي تأثير على التشغيل مما يترتب عليه تأخير سن التقاعد وهذا ما تشهده الدول المتقدمة. ومن جانب التشغيل والبطالة فنلاحظ أن البطالة هي نتاج زيادة أو نقصان في التشغيل وعليه فان سوق العمل مرهون بهذه المفاهيم والدلالات وسيجلى ذلك في فصول أخرى من هذه الدراسة.

4- الدراسات السابقة:

يعتبر البحث العلمي سلسلة مترابطة الأجزاء فلا بد للباحث أن يستعين بكافة البحوث والدراسات التي تناولت نفس الظاهرة التي هو بصددتها وعليه فان الدراسات السابقة هي: كل الدراسات والأبحاث والأطروحات والرسائل الجامعية التي تطرقت إلى نفس الظاهرة التي يتبناها الباحث" (1)

وفيما يخص هذا الموضوع "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" فان هناك بعض الدراسات التي أقيمت على التكوين المهني كمؤسسة تربوية ومهنية وكظاهرة اقتصادية واجتماعية والتي لها علاقة بموضوع الدراسة ومن بين الدراسات الرائدة في هذا المجال نذكر منها:

دراسة "سلاطنية بلقاسم" تقدم بها لنيل شهادة دكتوراه دولة في علم الاجتماع والتنمية تحت عنوان: "التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر" دراسة حالة الصناعات الميكانيكية في قسنطينة السنة الجامعية (1995-1996).

تليها دراسة "بروكي عبد الواحد" تقدم بها لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع تنظيم وعمل تحت عنوان "واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر" دراسة ميدانية بوحدة التراتيكس Altratex بششار بخنشلة؛ سنة (2001-2002).

(1) سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، عين مليلة، دار الهدى، 2004، ص 113

وتتبعهما دراسة "غربي صباح" تقدمت بها لنيل شهادة الماجستير في علم اجتماع التنمية بعنوان: "العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني" دراسة التكوين الإنتاجي في مؤسسات التكوين المهني بمدينة بسكرة نموذجا سنة (2003-2004).

وقد رتبت هذه الدراسات في هذا البحث حسب الأقدمية

4-1-دراسة سلاطنية بلقاسم: وهي دراسة تجمع بين النظري والتطبيقي وتناول فيها الباحث موضوع التكوين المهني والأهمية التي يلعبها في عالم الشغل وتهدف دراسته إلى ما يلي:

- الهدف من الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى إبراز الجانب الإنساني في عملية التكوين كما تهدف إلى إظهار ما يترتب عنه من الفائدة وهو الهدف الأساسي للدول النامية والجزائر من بينها، لذلك من الضروري الكشف عن المعوقات البنائية والدينامكية التي تحول دون هذا الاستغلال.

- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية هذه الدراسة في ثلاث أبعاد:

✓الطاقات البشرية بما تمثله من قيمة في القيام بالنشاطات الاقتصادية وفي تكوين الثروة ودورها الواضح في تحقيق التنمية الاقتصادية.

✓أهمية تنظيم القوى العاملة والتي تعتبر ركنا أساسيا في عملية التخطيط الاقتصادي والاجتماعي.

✓نوعية العنصر البشري ودوره في الإنتاج والحاجة للعمال المتكويين. (1)

- فروض الدراسة: لقد قامت هذه الدراسة على ثلاث فروض رئيسية:

✓يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وقد شملت هذه الفرضية ست مؤشرات.

✓يرتبط التكوين المهني بتنمية القدرات الجسمية والعقلية للعامل وقد شملت هذه الفرضية على سبع مؤشرات.

✓هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل وشملت على ثلاث مؤشرات. (2)

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص12-13.

(2) المرجع نفسه، ص240-241.

✓ مجال الدراسة: اختار الباحث لدراسته هذه مصنعين هما:

✓ مركب المحركات والجرارات بواد حميميم بقسنطينة.

✓ مركب المضاطط والمرصصات (C.C.A) عين سمارة بقسنطينة. (1)

✓ العينة:

أخذ الباحث العينة بطريقة عشوائية من عمال المركبين السالفي الذكر وكان العدد الفعلي هو: $117=25+92$ أي 92 في مركب المحركات والجرارات و25 في مركب المضاطط والمرصصات من مجموع العمال الذي هو 3599 عاملا، في مركب المحركات والجرارات، ومجموع العمال في مركب المضاطط والمرصصات الذي هو 750 عاملا. وهذه العينة موزعة حسب الورشات والفئات المهنية. (2)

✓ المنهج: اتبع الباحث في دراسته المنهج الوصفي والمنهج الإحصائي وقد تعذر عليه

استخدام المنهج التجريبي ويرجع ذلك إلى الظروف الخاصة بالبلاد. (3)

✓ أدوات جمع البيانات:

(أ) الملاحظة: قد قام الباحث بملاحظة العمال أثناء أدائهم للعمل في الورشات الإنتاجية، وفي المطعم، وأثناء تنقلاتهم من مكان لآخر وعند خروجهم وهم يسرعون إلى الحافلة للعودة إلى منازلهم.

(ب) العمل على السجلات والوثائق: استخدم الباحث هذه الأداة في جمع البيانات المميزة

للمصنعين، من حيث تاريخ الإنشاء ومعرفة التطورات التي شهدت على المستوى التكنولوجي وتطور الإنتاج وتوزيع العمال حسب التخصصات، كما استخدمت في جمع المعلومات عن التكوين المهني وسياسة التشغيل من الوثائق الرسمية والعلمية. كما ساعدت هذه الأداة الباحث الاطلاع على السجلات التي يسجل فيها تطور الإنتاج وغيابات العمال ودفح أجورهم وكيفية الترقية. (4)

(1) و(2) و(3) و(4) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 256 إلى 287.

(ج) المقابلة: قام الباحث بمقابلة الادريين ورؤساء المصالح ومقابلة العمال، لتطبيق الاستمارة وقد تمت على ثلاث مراحل.

(د) الاستمارة: عمل الباحث باستمارة استبيان واستمارة مبدئية طبقت على 50 حالة (عامل).⁽¹⁾

(هـ) تقنية ديلفي **Technique de Delphi**: وقد استخدمت هذه التقنية للربط بين التكوين المهني وسياسة التشغيل، وذلك بتحليل آراء مجموعة من الخبراء في ميدان التكوين المهني وميدان التشغيل.⁽²⁾

✓ أهم النتائج:

- نتائج الدراسة على ضوء فروضها: بعد التحقق من المعالجة الإحصائية والبيانات خرج الباحث بمجموعة من الاستنتاجات أهمها:

✓ يساهم التكوين المهني في استقرار العامل في عمله وينمي قدراته الجسمية والفكرية⁽³⁾

✓ هناك علاقة ارتباطية بدرجة محدودة من الايجابية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل⁽⁴⁾

- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات المشابهة: تمحورت نتائج الدراسة في ظل الدراسات المشابهة التي استعملها الباحث كدراسات سابقة كآتي:

✓ يشكل التكوين المهني استثمارا ورأس مال لا يمكن الاستغناء عنه في أية تنمية تستند إلى أسس رشيدة.

✓ ترتبط التنمية الناجحة بالتكوين الذي يلبي احتياجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المدربة.⁽⁵⁾

✓ يرتبط التكوين المهني بالتدرج المهني وتحسين ظروف العامل واستقراره في عمله.

✓ يعمل التكوين المهني على تنمية قدرات العامل ومن ثم رفع كفاءته المهنية.⁽⁶⁾

(1) و(2) و(3) و(4) و(5) و(6) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 285-292 و416.

4-2-دراسة بروكي عبد الواحد: قد عالج الباحث موضوعه انطلاقا من أهمية التكوين المهني وسياسة التشغيل والتي تتمثل في:

- ✓ التحولات الجديدة الناجمة عن الحتمية الاقتصادية في ظل المنافسة والتوجه نحو اقتصاد السوق.
- ✓ تكييف التغيرات التكنولوجية الجديدة مع الواقع الاجتماعي للتكوين المهني وسياسة التشغيل في المجتمع الجزائري. (1)
- ✓ الهدف من الدراسة: كما تهدف الدراسة إلى:
- ✓ محاولة الكشف عن واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر بناءا على الدراسة الميدانية وهو كهدف عملي.
- ✓ أما الهدف العلمي فهو محاولة التعرف على تقنيات البحث واكتساب خبرة عن كيفية القراءات وجمع البيانات وتصنيفها وتوسيع دائرة المعارف لدى الباحث.
- ✓ فروض الدراسة: لقد تم وضع فرضية عامة من طرف الباحث مفادها:
- ✓ كلما كانت سياسة التشغيل محددة الوسائل واضحة الأهداف، كلما كانت قادرة على استيعاب حجم التكوين في المجتمع الجزائري.
- ووضعت ضمنها ثلاث مؤشرات جاءت على شكل تساؤلات فرعية هي كالاتي:
- ✓ هل واقع التكوين المهني يتماشى وسياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر؟
- ✓ هل سياسة التكوين المهني تخضع لمتطلبات سوق العمل؟
- ✓ هل سياسة التشغيل تراعي نسبة النمو الديمغرافي في توفير مناصب الشغل للقادرين فعلا على العمل في المجتمع الجزائري؟ (2)
- ✓ مجال الدراسة:

أجريت هذه الدراسة بوحدة **Altratex** بششار ولاية خنشلة.

✓ العينة:

تم اختيار عينة البحث بطريقة عشوائية وقصدية وذلك لضرورة اخذ العدد كله لمجتمع البحث عدا فئة مستثنية من البحث قصد اخذ الباحث نظرة شاملة وحصر للمبحوثين وكانت

(1) و(2) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص8 و10.

العينة من مجموع 139 عاملا بالوحدة اخذ منها 100 عامل موزعين حسب الجنس إلى 87 عاملة و 13 عامل أما العدد الباقي 39 يشمل الادريين، مساعدين وتقنيين ومسؤولين عن الأمن لذلك تم عزل هذا العدد.

✓ المنهج:

استخدم الباحث في هذه الدراسة "منهج المسح الشامل" ويتجلى استعمال هذا المنهج من خلال الأدوات المنهجية المتمثلة في الحصر الشامل لمجتمع البحث⁽¹⁾

- أدوات جمع البيانات:

أ) الملاحظة: لجأ الباحث إلى أسلوب الملاحظة المقصودة وذلك للتعرف على سلوك الأداء الفعلي للمبحوثين والسلوك التنظيمي داخل الوحدة من خلال بعض المؤشرات التي تدل عليه كالحركات العشوائية التي ليس لها علاقة بالأداء الوظيفي إلى جانب التنقل من مكان العمل ومغادرتهم⁽²⁾

ب) المقابلة: وقد قام الباحث بإجراء مقابلة مع رئيس المصلحة التقنية واستجوابه، مقابلة المسؤول على التكوين والتوجيه⁽³⁾

ج) الاستمارة: وزع الباحث 12 استمارة تجريبية ثم طبقت بشكل نهائي وقد تضمنت خمسة محاور أساسية تحتوي على 33 سؤالاً بين مفتوح ومغلق⁽⁴⁾

- أهم النتائج: توصل الباحث في دراسته إلى النتائج التالية:

✓ إن العلاقة بين واقع التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر من الصعب فهمها وإبرازها سوى على مستوى التنظير فقط.

✓ تبدو العلاقة بين المتغيرين وثيقة الصلة تدل على التفاعل والتكامل بينهما.

✓ تبدو العلاقة بينهما غامضة على مستوى التطبيق والواقع يشير إلى جدل قائم بين طرفين يصعب التوفيق بينهما.

(1) و(2) و(3) و(4) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص من 89 إلى 97.

✓ إذا كانت سياسة التكوين المهني عاجزة عن استيعاب كل الراغبين في التكوين تكون سياسة التشغيل أعجز على احتواء حجم التكوين في ظل التنامي الواسع لفئة البالغين في العمر الإنتاجي والقادرين فعلا على العمل⁽¹⁾

4-3- دراسة غربي صباح:

- تساؤلات الدراسة:

✓ هل هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني؟

✓ هل هناك علاقة بين طرائق التكوين النظري/الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية؟⁽²⁾

- مجال الدراسة:

اختارت الباحثة لدراستها مجموعة مراكز التكوين المهني الواقعة بمدينة بسكرة بالإضافة إلى المعهد المتخصص "حساني بوناب"⁽³⁾ الموجود بمنطقة 1000 مسكن ببسكرة.

- العينة:

اختارت الباحثة في دراستها العينة بطريقة مقصودة من خريجي التكوين المهني من مختلف مراكز التكوين في مدينة بسكرة العاملين في القطاعين-الخاص والعام-وفي مختلف التخصصات والذين شاركوا أثناء فترة تكوينهم فيما يسمى بعملية التكوين الإنتاجي⁽⁴⁾

- المنهج المستخدم:

اتبعت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي لأنه الأكثر انسجاما مع الطرح المقترح للموضوع وقد تم تجسيد هذا المنهج وفقا للخطوات التالية: الاستكشاف-الوصف المتعمق⁽⁵⁾

- أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الباحثة على أكثر من طريقة وأداة لجمع المعلومات حول مشكلة الدراسة وهي

كالآتي:

(1) بروكي عبد الواحد، مرجع سابق، ص133-134.
(2) و(3) و(4) و(5) غربي صباح، العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2003-
2004، ص8-9.

أ) الملاحظة:

تمكنت الباحثة من توظيف الملاحظة البسيطة، وهي ملاحظة مقصودة والغاية منها

هو:

✓ ملاحظة علاقة المتربصين بالمكونين أثناء قيامهم بالتطبيق في الورشات.

✓ ملاحظة علاقة المكونين والمتكونين بالإدارة⁽¹⁾

ب) استمارة الاستبيان:

وزعت الاستمارة على عدد من خريجي التكوين المهني في تخصصات مختلفة -

العاملين منهم-وتضمنت 24 بندا بين أسئلة بسيطة ومركبة ومفتوحة⁽²⁾

ج) المقابلة:

استعملت الباحثة في بحثها هذا المقابلة الحرة أو غير المقننة بحيث لا تكون الأسئلة

موضوعة مسبقا وقد تم إجراء مقابلات مع عدة مسؤولين في كل من المعهد الوطني

المتخصص في التكوين المهني بمدينة بسكرة ومديرية التكوين المهني لولاية بسكرة⁽³⁾

وهؤلاء هم:

✓ المدير العام للمعهد الوطني المتخصص في التكوين المهني ببسكرة.

✓ مدير الدراسات في المعهد.

✓ نائب مدير الدراسات في المعهد.

✓ رئيس مصلحة المستخدمين في مديريةية التكوين المهني ببسكرة.

✓ رئيس مصلحة التنسيق بين القطاعات في المديرية.

✓ رئيس مكتب التكوين الإنتاجي في المديرية.⁽⁴⁾

(1) و(2) و(3) و(4) غربي صباح، مرجع سابق، ص من 101 إلى 110.

- الطرق الإحصائية المستخدمة:

اعتمدت الباحثة على بعض المقاييس الإحصائية الوصفية منها:

- مقاييس النزعة المركزية: وتتمثل في الوسيط والمنوال، المتوسط الهندسي،

المتوسط التوافقي والمتوسط الحسابي بحيث أن الباحثة استخدمت المتوسط الحسابي

لتبيان درجة إجماع عناصر المجموعة حول نقطة واحدة⁽¹⁾

- مقاييس التشتت: استخدمت الباحثة مقياس الانحراف المعياري للتعبير عن درجة

اختلاف مفردات البحث حول نقطة معينة بالإضافة إلى ذلك استخدام احد مقاييس

الدلالة وهو:

مربع كاي (كا²) وكذا احد مقاييس الارتباط وهو: معامل ارتباط بيرسون (ر) لاختبار

ثبات إجابات المبحوثين (صدق الاستبيان) ⁽²⁾

- القوانين الإحصائية المطبقة في الحسابات: من بين القوانين التي استعملتها الباحثة

ما يلي:

النسبة المئوية = التكرار × 100

مجموع التكرارات

المتوسط الحسابي = مجموع التكرارات

عدد الخيارات

الانحراف المعياري⁽³⁾ = جذر مجموع (التكرار - المتوسط الحسابي)²

عدد الخيارات

قانون معامل الارتباط⁽⁴⁾ = $r = \frac{\text{مج}(س-م)(س-م)}{\text{مج}(س-م) \times \text{مج}(ص-م)}$

جذر $\text{مج}(س-م) \times \text{مج}(ص-م)$

اختبار الدلالة الإحصائية⁽⁵⁾: كا² = $\frac{\text{مج}(ت-وت) \times \text{مج}(ت-وت)}{ت}$

ت م

(1) و(2) و(3) و(4) غربي صباح، مرجع سابق، ص 111-112.

بالإضافة إلى ذلك تم استخدام بعض العروض البيانية لأنها تساعد على فهم الظاهرة المدروسة وكذلك استخدام الرسوم والأشكال البيانية ومنها الخط البياني، الأعمدة البيانية، الرسوم الدائرية.(1)

- أهم النتائج:

- نتائج الدراسة في ضوء تساؤليها:

توصلت الباحثة في دراستها من خلال التساؤلين إلى ما يلي:

✓ هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني.

✓ هناك علاقة بين طرائق التكوين النظري/الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية. (2)

(1) و(2) غربي صباح، مرجع سابق، ص115 و161 و166.

خلاصة

بعد عرضنا للفصل المفاهيمي المتعلق بموضوع الدراسة وتحديد إطارها ضمن اشكالياتها وفروضها ومبررات اختيارها والتعريف بالمشكلة من خلال المفاهيم والدراسات السابقة.

سنتناول في الفصل الموالي الأسس النظرية التي يركز عليها التكوين المهني وذلك من ناحية النظرية الاجتماعية وتفسيرها لظاهرة التكوين المهني. وأيضا التطور التاريخي للتكوين المهني وأهم أنواعه وأهدافه ووظائفه.

الفصل الثاني

الأسس النظرية للتكوين المهني

تمهيد

اقتضت التحولات العالمية في شتى الميادين الانتقال من المجتمع الزراعي إلى الصناعي وظهور اتجاهات كبرى في علم الاجتماع اهتمت بالتنظير للقضايا من جانبها السوسيولوجي.

والتكوين المهني إحدى هاته المسائل إذ عولج بأيدولوجيات متباينة تحت إطار النظرية الاجتماعية ذلك ما عزز بروز التكوين المهني كفرع قائم بذاته وتحليل ما كتبه الرواد الأوائل في تبنيهم لهذا المشروع وهو ما سنقدمه بداية بالنظرية الاجتماعية ثم المراحل التي تشكل بها التكوين المهني واهم الأنواع والأهداف والوظائف.

1- النظرية الاجتماعية ودراسة التكوين المهني

1-1- نظرية ابن خلدون في المهن:

لقد حاول ابن خلدون تقديم إسهامات حول العمل كانت بمثابة النظرية الحديثة وتحليله في ذلك مستمد من الواقع الاجتماعي لعصره ومن تنقلاته عبر مختلف البلدان والمناطق.

إن أهم عنصر اجتماعي عند ابن خلدون هو "التعاون" فالواحد من البشر لا تفي قدرته باستعمال الآلات لكثرتها وكثرة الصنائع فلا بد في كل ذلك من التعاون عليه بأبناء جنسه وما لم يكن هذا التعاون فلا يحصل له قوت ولا غذاء ولا تتم حياته بدونه (التعاون) في ذلك يبطل نوع البشر فلذلك لو كان قوت يوم واحد من الحنطة مثلا فلا يحصل إلا بكثير من الطحن والعجن والطبخ وكل واحد من الأعمال الثلاثة يحتاج إلى أدوات وآلات لا تتم إلا بصناعات متعددة من حداد ونجار وفاخوري كما تحتاج إلى أنواع⁽¹⁾ أخرى من العمل كالزراعة والحصاد والدرس ويتطلب كل واحد من هذه إلى آلات متعددة وصنائع أكثر من الأولى.

ويستحيل أن توفي بذلك كله أو ببعضه قدرة الواحد فلا بد من اجتماع القدر الكثير من أبناء جنسه ليحصل على القوت له ولهم فيكون بالتعاون قدر الكفاية من الحاجة لأكثر منهم أضعاف وهكذا نجد أن العمل عندما يدخله عنصر التعاون وينتقل من كونه وظيفة فردية يعيش منها صاحبها إلى كونه وظيفة اجتماعية يعيش منها خلق أكثر⁽²⁾ ويضيف: "أن الأعمال بعد الاجتماع زائدة على حاجات العاملين وضرورتهم فأهل مدينة أو مصر إذا وزعت أعمالهم كلها على مقدار ضرورتهم وحاجاتهم اكتفى فيها بالأقل من تلك الأعمال وبقيت الأعمال كلها زائدة على الضرورات فتصرف فيما يحتاج إليه غيرهم من أهل الأمصار فيكون لهم حظ من الغنى".

(1) القزويني علي، التكامل الاقتصادي الدولي والإقليمي في ظل العولمة، ليبيا، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2004، ص 91.

(2) المرجع نفسه، ص 91.

ويضيف أنه: " إذا كثرت الأعمال كثرت قيمتها بين أصحابها فتكثر مكاسبهم حتما، وتتفق أسواق الأعمال والصنائع ويكثر دخل المصر وخرجه ومن ثم متى زاد العمران زادت الأعمال واستنبطت الصنائع لتحصيلها فزادت قيمتها وتضاعف الكسب في المدينة واتسعت بذلك كله أحوال الأهل وكثرت أموالهم وأمصارهم وعظمت دولهم وممالكهم".⁽¹⁾

وفي حديثه عن الآثار العظيمة للأقدمين ومصانعهم مثل الأهرامات يقول: "فليس لأهلها أجساما أكثر قوة مما عندنا وإنما جرى ذلك باجتماع الفعلة وكثرتهم وتعاونهم واجتماع أيديهم على عملها وتضاعف القوى في حمل أثقال البناء".⁽²⁾

وعلى الرغم من أن التعاون وتقسيم العمل هو ميل فطري لدى الناس فإن ابن خلدون يؤكد على ضرورة تنظيمه وعدم تركه إلى الصدفة أو لتطور الطبيعة وحدها، بل يجب أن يخضع لقيادة العقل والدولة نفسها.⁽³⁾

ولقد حاول ابن خلدون تقديم فلسفة حول تصنيف المهن وذلك انطلاقا من التمييز بين الإنسان والحيوان وهذا بالفكر الذي تنشأ عنه العلوم والصنائع حيث يكون استعماله الاجتماعي في إنتاج سبل المعيشة وإن المهن شرط ضروري للعمران.⁽⁴⁾

أما تقسيمه للمهن فيرى أنها: "كلها خرجت من العلوم والصنائع والسياسة فمن الأولى نجد الوراقة والغناء والشعر وتعليم العلم وأمثال ذلك ومن الثانية نجد الحياكة والجزارة والنجارة والحدادة وأمثالها ومن الثالثة نجد الجندية وأمثالها".⁽⁵⁾

أما الفلاحة فيرى ابن خلدون أنها "بسطة وطبيعية لذا فإنها اختصت بالبدو".⁽⁶⁾

فالبادية مفهوم ذو معنيين اقتصادي وجغرافي وفيها جماعة اقتصادية واجتماعية تتألف من المزارعين.⁽⁷⁾

(1) و(2) و(5) و(6) ابن خلدون، المقدمة، بيروت، دار الفكر، 2007، ص من 404 إلى 414.

(3) القزويني علي، مرجع سابق، ص 92.

(4) بدوي فاطمة، علم اجتماع المعرفة بين الفكر الخلدوني والفكر العربي، باريس، منشورات جروس، بدون تاريخ، ص 45.

(7) مزيان عبد المجيد، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها في الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي، الجزائر، الشركة الوطنية، 1981، ص 131.

أما الصناعة فيرى أنها "ملكة في أمر عملي وفكري ويكون جسماني محسوس"⁽¹⁾

فهي كالسلعة لا يعمل فيها الإنسان ويصرف فيها عمله بدون فائدة لان الدولة هي السوق الأعظم في كل شيء وهي عبارة عن عوائد وألوان للعمران وتوجد عند أهل الحضر لتطور الحياة ورفاهيتها في المدن⁽²⁾.

ويضيف أن: "والملكة صفة راسخة تحصل عند استعمال ذلك الفعل وتكراره مرة بعد أخرى حتى ترسخ صورته"⁽³⁾.

فهذا دليله على تعليم المهن فالقيمة التي أولاها ابن خلدون للصناعات وتعلمها ونصيب الدول منها هو انه كان يعتبرها أكبر معيار للأمة وفي ذلك يتبع مراحلها منذ مرحلة التعلم وهو التعلم الحسي التجريبي إلى قمة ما تتوصل إليه الأمة من التفنن في الصنائع⁽⁴⁾.

ويعتبر ابن خلدون أن: "نقل المعايينة أوعب وأتم من نقل الخبر والعلم فالملكة الحاصلة عنه أدق من الملكة الحاصلة عن الخبر"⁽⁵⁾.

ويضيف ابن خلدون: "انه على قدر جودة التعليم وملكة المعلم يكون حذق المتعلم في الصناعة وحصول ملكته"⁽⁶⁾.

وهذه إشارة أخرى إلى التكوين المهني أو التدريب في مجال المهنة.

ويؤكد ابن خلدون أن: "الصانع إذا تعلم صنعة وأجادها بإتقان فانه لا يستطيع تعلم صنعة أخرى والسبب في ذلك أن الملكات صفات وألوان للنفس فلا تزدهم دفعة واحدة ويقدم مثالا بالخياط بحيث انه إذا أجاد ملكة الخياطة واحكمها ورسخت في نفسه فانه لا يجيد من بعدها ملكة النجارة أو البناء"⁽⁷⁾.

(1) و(3) و(5) و(6) و(7) ابن خلدون، مرجع سابق، ص من 404 إلى 409.
 (2) رعد محمد سعيد، العمران في مقدمة ابن خلدون، دمشق، دار طلاس، 1985، ص50.
 (4) شريط عبد الله، نصوص مختارة من فلسفة ابن خلدون، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984، ص100.

ويشرح ابن خلدون هذا النوع من الظواهر الاجتماعية التي تكونها نشأة الصناعات والفنون والعلوم وتقدمها شرحا يمكن أن نفهم الحياة الاجتماعية فهو الفيلسوف الذي يدرس كل مظاهر المجتمع وما ينتجه وبمعنى أن الوسائل تتعقد في التحضر حتى تصبح فنون حقيقية يجب تعلمها والتمرن عليها مدة طويلة تحت إشراف أساتذة فالإنسان هو الذي يخلقها وهو الذي يدفعها للعمل ويرقبها وعلى الجملة فكلما تقدمت الحضارة خلقت فنونا وحاجات جديدة. (1)

كما أن البداوة أصل وهي سابقة عن الحضارة والعمل فيها من الضرورة والعمل في الحضارة من الكمال والضروري اسبق من الكمال (2)

ويشكل العمران ازدهارا في العلوم والمعارف والحرف والصنائع وتتنوع كثيرا في المهن والاختصاصات وهنا يبين ابن خلدون مسالة ضرورة العودة إلى الحقل الاجتماعي والاقتصادي وهو شكل العمران وتطوره في التاريخ لمعرفة كيفية نمو الحضارات وانكماشها كما انه لا يميز بين الصنائع والعلوم حيث أن العمل الفكري والعمل اليدوي متلازمان فالحرفي عالم والعالم حرفي فالذي يعمل بفكره هو نفسه الذي يعمل بيديه فطالما أن الحرفي والتاجر والعالم ينتمون في نظر ابن خلدون إلى شكل عمراني واحد فإنهم ينتمون أيضا إلى شكل معرفي واحد (3).

1-2- النظرية العلمية:

أدت النظرية الاجتماعية دورا كبيرا في علم الاجتماع بتفسيرها للظواهر الاجتماعية ومحاولة تحليلها وإعطاء أبعاد اجتماعية واقتصادية ونفسية حسب المداخل التي يتبناها أصحابها والأفكار التي بنيت عليها وهناك بعض النظريات التي برزت في هذا المجال وحاولت تفسير التكوين المهني كظاهرة.

وتعد النظرية العلمية إحدى النظريات التي تناولت الموضوع بفهم جديد وقراءة قدمها "هيوز Hughes" لمفهوم المهن وشكلها وتغيرها اتخذت منحى في الدراسات الاجتماعية التي أصبحت تعبر أهمية كبيرة للمتغيرات التالية (4):

(1) طه حسين، علم الاجتماع، ترجمة عنان عبد الله، ط2، المجلد الثامن، بيروت، دار الكتب، 1975، ص150.

(2) Sociology(=)avalabl at :<http://www.alitthad.com>

(3) بن براهيم الطيب، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك بن نبي وابن خلدون، الجزائر، دار مدني، 2008، ص81.

(4) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص97.

- ✓ تشخيص واقع البناء المهني ابتداء من عملية التكوين وانتهاء بتحديد الموقع ضمن البناء التنظيمي للمؤسسة.
 - ✓ تبيان الجوانب الايجابية ومحاولة علاج الجوانب⁽¹⁾ غير السوية في ظاهرة المهن من خلال عملية المتابعة والتأهيل.
 - ✓ مواجهة المعوقات التي تحول دون تحقيق الكفاءة التنظيمية.
 - ✓ دراسة المهن وفق تسلسلها الهرمي.
 - ✓ تفسير المهنة كظاهرة اجتماعية سواء من الناحية البنائية أو الوظيفية.
- إلى جانب هذا تركز النظرية العلمية بزعامه "تايلر Tyler" على عملية المهن ودراسة الوقت والحركة واستخدام الحوافز الاقتصادية غير أن القضية المحورية التي تعكس أثارها في هذا السياق تتعلق بأطروحة هذه النظرية حول مسألة التكوين والتأهيل كشرطين أساسيين للقيام بالمخطط التنظيمي للمؤسسة وإذا كانت هذه النظرية تسعى أيضا إلى اكتشاف أفضل الأساليب الواجب إتباعها لرفع كفاءة العمل والإنتاج فان عملية التكوين الداخلي تعتبر جزء من هذه العملية⁽²⁾
- وعليه فان اهتمام النظرية العلمية بتحديد نظم العمل وما هي انسب الطرق لأدائه؟ والنظر إلى المؤسسة كنسق مغلق لا يستبعد مسألة التكوين المهني وما تعبير النسق المغلق إلا للدلالة على اعتبار هذا التكوين كمتطلب أساسي وكمعطى أولي لا يمكن الاستغناء عنه مطلقا وهذا ما تؤكد إحدى المبادئ الأساسية للإدارة العلمية والقائلة بان الوظائف الأساسية للإدارة العلمية هي توفير عنصر الرشد والمنطق في تحديد العلاقات بين أجزاء المؤسسة المختلفة⁽³⁾ بحيث ركزت على الجانب الفني للعمل وكانت الفكرة الأساسية هي انه يمكن تحقيق زيادة الإنتاجية عن طريق إتباع أسلوب علمي قوامه التخصص والتدريب الفني وتحليل العمل إلى جزئياته ودراسة كل جزئية على حده تحدد حركاته الأساسية والزمن الذي يستغرق أدائه وتصميم المصنع بالشكل الذي يضمن

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 98.

(2) و(3) المرجع نفسه، ص 98.

انسياب الخدمات للآلات وتحرك العامل لأداء واجبه (1) فقد اهتمت هذه النظرية دراسة الوقت والحركة. (2)

كما يجب أن تصاحب الإنتاجية تعلم مستمر وإعادة تصميم عمل مثل تعليم العامل الطريقة الجديدة للقيام بها وذلك ما فعله "تايلر Tyler". (3)

1-3- نظرية العلاقات الإنسانية:

إن عملية التكوين المهني ترتبط بكل من المؤسسات التعليمية (4) والصناعية فإن نظرية العلاقات الإنسانية التي اهتمت بدراسة السلوك الإنساني وتأثير الجماعات التي ينتمي إليها العمال في سلوكهم وعلى هذا الأساس ينظر رواد هذه المدرسة إلى التكوين المهني على انه جزء من المكانة الاجتماعية للعمال (5) فقد اهتمت بتفاعل العاملين في جميع أنواع المجالات ومنها:

- ✓ بيئة العمال الاجتماعية والعاملين ومشاعرهم الإنسانية.
- ✓ اهتمام المدير بحاجات العاملين ومقابلتها مثل المشاركة في اتخاذ القرارات.
- ✓ إن رفع الكفاءة الإنتاجية يتم من خلال الاهتمام بتنمية العلاقات الاجتماعية والإنسانية داخل العمل (6)
- إن التكوين المهني باعتباره عملية تكوين يساهم في تحقيق الاتساق والتوازن في التنظيم (7)

وقد دعمت مدرسة العلاقات الإنسانية شؤون العاملين برسم سياسات منها:

- ✓ سياسة اختيار العمال وتوظيفهم.
- ✓ سياسة تدريبهم والرفع من مستوياتهم.
- ✓ سياسة التقويم وتحديد الأجور والمكافآت.

(1) و(5) غرارمي وهيبة، الإدارة الحديثة للمكتبات، تقديم: دحمان مجيد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010، ص26 و28 و35.

(1) دركر بيتر، فن الإدارة، تعريب: الميداني عبد الهادي، الرياض، مكتبة العبيكان، 2004، ص 293.
(2) و(3) و(5) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 98-99.
(4) غرارمي وهيبة، مرجع سابق، ص35.

(6) Education.(=) availabl at :http: www.fupn.sa.

✓ سياسة الترقيات.

✓ سياسة الخدمات الاجتماعية. (1)

إن ظهور مدرسة العلاقات الإنسانية تعد بمثابة ثورة ورد فعل على المدرسة الكلاسيكية المتعلقة بالنظرية العلمية

1-4- البنائية الوظيفية:

تنظر البنائية إلى المؤسسة على أنها وحدة اجتماعية لديها أهداف محددة وواضحة نسبيا تسعى إلى تحقيقها وان هناك جملة من المتطلبات الوظيفية يتعين على كل نسق أن يوجهها إذا ما أراد البقاء وطالما أن نجاح المؤسسة في تحقيق أهدافها يتوقف على ملائمة الوسائل للغايات فان **البنائية الوظيفية** أعارت أهمية كبيرة لمشكلة النظام الاجتماعي وعلاقة المؤسسة بالبيئة وفي هذا الإطار ركزت على حشد الموارد التنظيمية ورفع كفاءة الأفراد العاملين من خلال عمليات التنشئة والتكوين للمحافظة على توازن واستقرار النسق.

إن عملية التكوين والتأهيل تعتبر مصادر أساسية لضمان السير الحسن للمؤسسة. فمن خلال إعداد الأفراد وسن السياسات التكوينية المناسبة يمكن الوصول إلى الغايات المحددة وعلى هذا الأساس يصبح **التكوين** إحدى المتطلبات الوظيفية المصاحبة للتكامل لتحقيق أهداف التكامل فمن خلال هذه العملية يمكن التنسيق بين سياسات الدولة وسياسات المؤسسة بمختلف أصنافها وأهدافها وهذا ما سعى إلى تحقيقه (2) أنصار اتجاه **النسق الاجتماعي** الذين حاولوا الإجابة عن سؤالين أساسيين هما:

✓ كيف يضمن النسق استقراره لكي يحقق أهدافه؟

✓ كيف يضمن النسق علاقته بالبيئة المحيطة به؟

دراسة العلاقات التبادلية بين أربع متغيرات أساسية (التكنولوجيا، البيئة، عواطف المشاركين، الشكل التنظيمي) إلا أنهم أعاروا أهمية خاصة إلى مسألة إعداد المشاركين في التنظيم وهذا الإعداد يتطلب **تكوينا مستمرا** ومن ثم يمكن القول بان **البنائية الوظيفية** نظرت إلى هذا المتغير كعنصر **بنائي** في التنظيم يحقق التناغم والتوازن. (3)

(2) و (2) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 100.

1-5- الماركسية:

ركزت الماركسية على دراسة الصراع والقوة والتغير وأعدت أهمية كبيرة للجانب الاقتصادي ولقضية الاغتراب والاستغلال، وإذا ما أمعنا النظر في المحاولات النظرية التي قدمت في هذا الإطار لوجدنا تناول مسألة إعداد العمال وتوعيتهم للمشاركة بفعالية وإدراك لتحسين وضعهم المستغل.

إن عملية التكوين المتواصلة هي إحدى الشروط الأساسية لضمان استمرار الصراع والتغيير والى جانب هذا يؤكد أنصار هذا المدخل على الوظيفة المزدوجة للتكوين فهي من ناحية تحقق التوازن ومن ناحية أخرى تزكي الصراع حول المكانات والهيمنة (1) وبناء على ما تقدم يبدو جليا أن اغلب التصورات النظرية ركزت على دراسة العلاقات الوظيفية المتبادلة بين التكوين- المهنة والبناء الاجتماعي، كما اهتمت بمسؤولية تسيير وإدارة نظام التكوين المهني.

ففي بعض الدول تقع هذه المسؤولية على عاتق مؤسسات متخصصة، في حين تقع في البعض الآخر تحت رعاية هيئات سياسية.

ومهما يكن من أمر الاختلاف بين هذه الرؤى، فإنها تؤكد فعالية النظام الثنائي للتكوين، وهذا راجع إلى أن الشاب يكتسب تدريبا تطبيقيا وعمليا قبل أن يندمج في الحياة العملية، فالحافز إذا معتبر سواء أكان للمتكون أو بالنسبة للمؤسسات الاقتصادية، لان التكوين المهني يكون أكثر تدريبا، ومستواه من التأهيل أعلى مما لو اتبع المتكون نظاما آخر للتكوين (2)

وبالنسبة للمؤسسات الاقتصادية فالاستثمارات تكون أكثر فعالية ومردودية لأنها تستحوذ على يد عاملة مدربة سبق لها وان تكونت في ميدان العمل.

(1) و(2) سلاطية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 101.

وبدون شك هذه هي العوامل التي أعطت للاقتصاد فعاليته وازدهاره وهذا راجع إلى أن المتكويين يكتسبون خبرات تطبيقية وتدريبية قبل الدخول إلى الحياة العملية والمهنية، وعلى هذا الأساس فإن دراسة ظاهرة ⁽¹⁾التكوين المهني لا بد أن تتم في ضوء علاقتها بالسياسة الاجتماعية والتنظيمية.⁽²⁾

إن هذه المداخل يمكن أن تكون تكاملية تساعد على فهم التكوين المهني لأنها الاتجاهات الأكثر شيوعا في الفكر الاجتماعي المعاصر وهي تضرب بجذورها في أعمال الرواد المؤسسين لعلم الاجتماع منذ ظهوره حتى الوقت الحاضر وذلك باتخاذها منهجا تحليليا منظما للوقائع الاجتماعية والنظم لفهم وتفسير المجتمع وتنظيماته.⁽³⁾

2- نشأة وتطور التكوين المهني:

إن قضية التكوين المهني قضية جوهرية تدور حول فكرة محورية تنطوي تحت لواء السياسة العامة للدولة لذا فهو هدف من أهداف التربية إذا اعتبرنا أن من أهدافها نقل التراث من جيل إلى جيل وهو جزء -التكوين المهني- من ثقافة أي مجتمع خاضع للسيرورة التاريخية وللمتغيرات التي تطرأ على المجتمعات في جميع المجالات. وقبل الخوض في النشأة الأولى للتكوين المهني وكيفية تطوره إلى أن أصبح على شكله الحالي وجب الوقوف على إسهامات أهم علماء الاجتماع المرتبطة بالتكوين المهني والمساهمين في تطوره بفضل اهتماماتهم على حسب اختلاف اتجاهاتهم الفكرية على اعتبار تطور التكوين المهني هو جزء من التطور الاجتماعي والاقتصادي والسياسي. ولارتباط التكوين المهني بجوانب المجتمع أعطى بعد سوسولوجيا وفضاء بالنسبة للدارسين في العلوم الاجتماعية وعلم الاجتماع في تفسير مختلف ظواهر المجتمع. وعليه فإن دراسة الجذور الفكرية لمسألة التكوين المهني ترجع إلى الدراسات الانثروبولوجية.

في حين يركز علماء الاجتماع على نظرية "دور كايم Durkheim" في تقسيم العمل الاجتماعي وعلاقتها بالتكوين وتحسين الأوضاع للداخلين الجدد إلى سوق العمل فيعتقد دور كايم أنها ظاهرة ليست حديثة النشأة ولكن الجانب الاجتماعي لها اخذ يظهر

(1) و(2) و(3) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 101-102-103.

بوضوح منذ أواخر القرن الثامن عشر وهذا ما يفسره ندرة الكتابات التي عالجت هذا الموضوع حتى هذه الفترة (1)

إن المحاولات التي بذلها دوركايم في تناوله لظاهرة تقسيم العمل واتجاه النظرية السوسولوجية منذ بداية القرن العشرين إلى تحليل الظواهر الاجتماعية ومشكلات المجتمع ورغم اهتمام النظرية الأنثروبولوجية بتفسير العمل والحياة المهنية.

فقد تمحورت جهود دارسي التكوين المهني بتحديد أصولهم الفكرية في النظرية السوسولوجية على النقاط التالية:

✓ النظرية الأنثروبولوجية ووضع الفرد داخل نسق اجتماعي معين تبعا لمتغيري المكانة والدور.

✓ أن الموقف الاستمولوجي لدوركايم يعتمد على استخلاص تعاريف وتحديد الظواهر انطلاقا من الملاحظة، بينما هي في الواقع الأمر مستخلصة من تصورات مسبقة تركز على مقولات الحس العام وقد سمح له تحديده للظواهر الاجتماعية من خلال خصائصها الأساسية في صفتي الخارجية والإلزام بالدفاع عن موقف منهجي تجريبي متصلب يدعو إلى دراسة الظواهر (2) كأشياء فمن خلال صفة الخارجية يدافع "دور كايم" عن تشيئ العالم ال اجتماعي "Objectification".

ومن ناحية المماثلة بين المجتمع والكائن العضوي نجد أن "سبنسر Spencer" اقر بوجود نوع من التباين في العناصر البنائية الداخلية فيصبح التنظيم الداخلي لهما اشد تعقيدا ويرتبط هذا التباين في البناء بتباين في الوظائف يتم في وقت واحد كما يؤكد "سبنسر" أن التباين في الحجم والبناء والوظيفة يؤدي إلى تغيير تطوري يتميز بأنه غير تحكمي (3)

أما "روبرت ميرتون Merton" فيعتقد أن التحليل الوظيفي (4) هو مدخل سوسولوجي واعد والمهمة الرئيسية لهذا الاتجاه هو معالجة الغموض وتوضيح المفهومات

(1) و(2) و(3) و(4) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 89-90 و 91-92.

وان يقدم للباحث قائمة تحدد له ما ينبغي وما لا ينبغي أن يهتم به في دراسة الظواهر من المنظور البنائي-الوظيفي.

وتمثلت كتابات "تالكوت بارنسون(Parsons)" في معالجة قضايا التنظير في علم الاجتماع فقد قدم الكثير من اجل نظرية علم الاجتماع وساق أهم قضايا الأنساق الاجتماعية في الاتجاه الوظيفي المحدث وصاغ نظرياته في إطار متكامل يعرف في كتابات علماء الاجتماع الأمريكية باسم "النسق البارسوني **Système Parsonien**"

وفي تعرضه للمشكلات التي تواجهها كافة الأنساق الاجتماعية يقول عن التكامل الاجتماعي فلكي يحافظ المجتمع على وجوده لا بد أن يحقق درجة معينة من التنسيق والضبط بين مختلف المكونات الداخلية للنسق الاجتماعي.

إن الوضع المركزي الذي تشغله المعايير والقيم في البناء الاجتماعي ومن وجهة نظر بارسونز إنما يبدو واضحا في استخدامه لمفهوم التوازن **Equilibre** (1).

وفكرة التوازن كانت متضمنة في أعمال كونت وسبنسر ودوركايم وعلماء الانثروبولوجيا فان بارسونز قد استخدم هذا المفهوم بوصفه أحد المقومات الرئيسية التي يرتكز عليها التحليل البنائي-الوظيفي للنسق الاجتماعي.

تعتبر هذه بعض آراء مجموعة من علماء الاجتماع الذين تبنا المنظور البنائي الوظيفي في دراسة الحياة الاجتماعية التي ضمها هذا المنظور هي مسألة الاتساق والإجماع، فالإجماع حول الخاصية التي تمنح المجتمع النظام والتكامل ثم أن المجتمع ينظر إليه بوصفه يتألف من مجموعة متساندة (2) من النظم والأنساق المتداخلة أما تفسير هذه النظم فهو ينهض على أساس الوظائف التي تؤديها من اجل استمرار المجتمع وبقائه محافظا على توازنه وعليه فان المفاهيم الرئيسية لهذا الاتجاه هي البناء والنسق والوظيفة والتكامل والتوازن والمتطلبات الوظيفية، والتساند والتضامن فهذه هي الأدوات التصورية التي ترشد عملية البحث في هذا الاتجاه (3)

(1) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص92.

(2) و(3) المرجع نفسه، ص93-94.

بالإضافة إلى ما سبق نجد محاولات "كارل ماركس K-Marx" حول طبيعة العمل والاعتراب

إن تصور ماركس لعلم الاجتماع يستند إلى مسلمات مختلفة عن تلك التي وضعها كونت وحسب "رايت ميلز Mills" انه إذا كان علماء الاجتماع يدرسون تفاصيل وحدات اجتماعية صغرى فإن ماركس يدرس نفس هذه التفاصيل على مستوى بناء المجتمع في كليته وإذا كانوا يدرسون الاتجاهات القصيرة المدى فماركس يأخذ الحقيقة بأكملها مستخدماً في ذلك المواد التاريخية وان كان تصورهم لمجتمعهم بالتقاول فقد أدان ماركس المجتمع في جذوره وفروعه وان نظرتهم للمجتمع نظرة تطويرية بينما مستقبل المجتمع عند ماركس ماله الانهيار عن طريق صورة جديدة أو حقبة تاريخية ممثلة في الثورة.

أما "ماكس فيبر Max weber" فانصبت تحليلاته حول العقلانية والترشيد ودراسته للعقل والحياة المهنية⁽¹⁾ كما دفعه إلى تأكيد أهمية طابع قوة العمل وسوق العمل على أساس العرض والطلب وأسلوب التعيين في الشركات الصناعية والأنماط المختلفة للمستقبل المهني⁽²⁾ ومن ثمة فان الاهتمام المنظم بظاهرة التكوين المهني والمهن يعود إلى نهاية الثلاثينيات وحقبة الأربعينيات حين ظهرت جليا دراسات متخصصة تهتم بـ:

- ✓ سوق العمل ودراسة المهن والوظائف.
- ✓ دراسة المؤثرات المهنية في حياة الأسرة.
- ✓ الاهتمامات المبكرة في ألمانيا حول المهن بعد الحرب العالمية الثانية ومن أهم رواد هذه المدرسة "جورج زيمل G zimmel" وسومبارت.
- ✓ اهتمام علماء الاجتماع لمدرسة شيكاغو بدراسة تنوع المهن والتمهين سواء في المستويات الدنيا أو العليا⁽³⁾

(1) و(2) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 94-95.

(3) المرجع نفسه، ص 95-96

✓ ظهور علم الاجتماع الصناعي، ثم علم الاجتماع التنظيمي وعلم الاجتماع المهني، و"علم اجتماع التكوين المهني **Sociologie de la formation professionnelle**" كفروع تطبيقية لعلم الاجتماع⁽¹⁾.

وانطلاقاً من ذلك جاءت أعمال الكثير من علماء الاجتماع لتتناول على الخصوص مسألة التكوين كشرط ومتطلب أساسي لتحريك المؤسسة لمواكبة التطورات الحديثة وعلى هذا الأساس فإن مسألة التكوين المهني عولجت من خلال أربعة أبعاد أساسية المتمثلة في: (2)

✓ البعد النفسي.

✓ البعد الاجتماعي-الثقافي.

✓ البعد الاقتصادي.

✓ البعد السياسي. (3)

كان هذا تقديم موجز لإسهامات وكتابات لمختلف مفكري علم الاجتماع مع بدايات تحليلاتهم وتفسيراتهم الأمر الذي ساهم بشكل كبير في تطور عملية التكوين المهني ومرورها عبر مراحل وأشواط مما سيتجلى لاحقاً بمعرفة كيفية تتبع مسيرة تطور التكوين المهني.

التكوين المهني قديم عرفته المجتمعات القبلية إذ كان أفراد القبيلة يتدربون على الحرف، كما عرفته القرون الوسطى حيث كان المعلمون في مختلف الحرف يقدمون نوعاً من التعليم لصبيان الحرفة. (4)

فقد مر ذلك بمرحلتين في التطور هما:

2-1- مرحلة ما قبل الصناعة والمرحلة الصناعية.

2-1-1- مرحلة ما قبل الصناعة: شهدت هذه المرحلة نمطين للإنتاج وهما:

(1) و(2) و(3) و(4) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص96.

الإنتاج المنزلي والإنتاج الحرفي الطوائفي.

أ- الإنتاج المنزلي: يمكن القول أن تعلم الحرف خلال العصور الأولى احتفظ بنوع من التدريب الفردي، فإذا كانت التربية تهدف إلى إعداد الناشئ لمهنة خاصة بأدق معنى الإعداد، حيث كانت الحرف تتوارث أبناء على آباء وتعلم عن طريق المحاكاة والتعلم والتلقين، والمشرف على تعلم الحرفة وهو الأب صاحب السلطة في المنزل، بما أن حياة الإنسان (1) اتسمت بالبساطة في تلك الفترة كان الهدف من كل هذا هو توفير ضروريات الحياة كالأكل واللباس والمأوى لإشباع حاجيات أفراد الأسرة ومواجهة أخطار الطبيعة.

ب- الإنتاج الحرفي الطوائفي:

فالي جانب هذا النمط من الإنتاج ظهر نمط الإنتاج الحرفي وهو نظام الطوائف الحرفية The guild system وقد ظهر في العصر الوسيط وكان يتميز بعلاقات اجتماعية كبيرة حيث كان أصحاب الحرف والمهنة يقومون بتدريب شبان القبيلة كل حسب تخصصه، والطائفة الحرفية تعني منظمة عمالية تمارس حرفة معينة تحت إشراف ورقابة الطائفة وقادتها، ويمر التدريب في الطائفة بثلاثة مراحل هي:

مرحلة التلمذة - مرحلة الصانع أو صاحب الحرفة -مرحلة المعلم. (2)

✓ مرحلة التلمذة: الصبي أو التلميذ في هذه المرحلة يلتزم بقضاء فترة تكوينية تتراوح ما بين ثلاثة إلى سبع سنوات يتعلم من خلالها تقنيات ومهارات خاصة بالحرفة التي هو بصدد تعلمها (3)

وقد طبق هذا النمط في الولايات المتحدة الأمريكية باسم "التلمذة الصناعية الجديدة للشباب Anew youth Apprenticeship" بعد تطوره وفي كندا يسمى ببرامج المسار الوظيفي للشباب (4)

(1) و(2) و(3) الحسن محمد إحسان، علم الاجتماع الصناعي، الأردن، دار وائل، 2005، ص 47-48-49.
(4) العاني علي طارق وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003، ص 105-106.

✓ مرحلة الصانع (صاحب الحرفة): بعد انقضاء فترة التكوين يصبح المتكون صانعا ماهرا يستطيع أن يعمل مستقلا عن أستاذه أو شيخ الحرفة.

✓ مرحلة المعلم: بعد أن يكتسب الصانع خبرة كافية في ميدان عمله يمكن أن يصبح معلما وقد بلغ هذا النظام أوج ازدهاره في أوروبا خلال القرن الثالث عشر أما في البلاد العربية فقد استمر إلى نهاية القرن التاسع عشر، وبالنسبة لانجلترا نجد أنها أقامت أوائل القرن الثامن عشر مدارس على شواطئ البحار حيث يتلقى الشبان تدريبا في فن الملاحة⁽¹⁾

2-1-2- المرحلة الصناعية:

لقد تحسنت طرائق التكوين في المجتمع العمالي الحديث بعد ظهور الثورة الصناعية، واختراع الآلة وانتقال الحرفي القروي إلى المدينة استلزم إنشاء المدارس الصناعية ومراكز التأهيل والتكوين لإعداد العامل لمهنته المستقبلية وتمكينه من انتقائها على النحو الذي هو عليه، والعمل على تطويرها والتعرف على ما يتم فيها من تطور في جهات أخرى وخطت فرنسا أيام نابليون خطوة عملاقة في هذا المجال وقفت على إثرها أوروبا وأمريكا، ثم ظهرت في ألمانيا مدارس صناعية تعني بتنمية المهارات المختلفة اللازمة لمجتمع صناعي متقدم ثم أنشأت إنجلترا كليات للصناع كما أقيمت في أمريكا معاهد للميكانيكيين فكان هذا كله من المظاهر الكبرى للعناية بإعداد الصناع والعمال المهرة.⁽²⁾

وعلى هذا فقد عرف التكوين المهني اهتماما كبيرا بفضل الصناعة وظهور المجتمع الصناعي، وزاد الاهتمام به بعد التوصيات التي أصدرتها منظمة العمل الدولية في شأنه ومن بينها:⁽³⁾

✓ التوصية رقم 57 لسنة 1939.

✓ التوصية رقم 60 لسنة 1939 بشأن التلمذة الصناعية.

(1) الحسن محمد إحسان، مرجع سابق، ص 49.
(2) و (3) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 26-27.

✓ التوصية رقم 88 لسنة 1950 بشأن التدريب المهني للبالغين بما فيهم العجزة.
 ✓ التوصية رقم 101 لسنة 1956 بشأن التدريب المهني في الزراعة.
 ✓ التوصية رقم 117 لسنة 1962 بشأن التدريب المهني.
 كما أصدرت في دورتها الستين في يونيو وحزيران 1975 اتفاقية وتوصية حول دور التوجيه والتدريب المهني في تنمية الموارد البشرية.
 كما أن منظمة العمل العربية التي خصصت جانبا هاما من مناقشاتها للتكوين المهني في دورتها الخامسة المنعقدة في نواقشوط بموريتانيا خلال مارس وأفريل 1976 وقد أوصت بالاهتمام بهذا الجانب لما يشكل من أهمية اقتصادية واجتماعية للبلدان العربية في هذه المرحلة.⁽¹⁾
 ويمكن القول أن تطور التكوين المهني عبر مراحل التاريخ فقد وجد مع ظهور الإنسان وتحدد حسب التفكير البشري إلى أن وصل لما هو عليه اليوم ولعل ظهور المجتمع الصناعي في أوروبا والتحويلات التي واكبته كان لها الأثر الايجابي في ظهور التكوين المهني ومدارسه.

2-2- أنواع وأنماط التكوين المهني:

يعتبر التكوين المهني عملية تشمل جميع أفراد المجتمع انطلاقا من الشباب البطل الذي لا يمارس أي مهنة إلى العاملين في الميادين المختلفة ودون إهمال فئة العاجزين وهذا لرفع مستواهم ليشغلون المهن المختلفة كل حسب تخصصه بما يتناسب وقدراتهم. ومن بين أنواع التكوين المهني الشائعة والمعمول بها نجد كل من:

- ✓ تكوين مهني قبل العمل.
- ✓ تكوين مهني أثناء العمل.
- ✓ تكوين المتخلفين (تأهيل مهني).

(1) سلطانية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 27.

2-2-1- التكوين قبل العمل:

فالعامل الجديد الذي سيعين في إحدى المهن يستحسن تكوينه على أداء هذا العمل قبل أن يستلم مهامه ويوجه للصغار الداخلين لسوق العمالة وفي هذا النوع من التكوين يزود العامل بمعلومات مفصلة عن كل ما يتعلق بالعمل⁽¹⁾.

2-2-2- التكوين أثناء العمل:

وهو الموجه لتزويد العمال بمعلومات ومهارات أكثر في نفس العمل الذي يزاولونه حتى يظل العامل على اتصال دائم بالتطورات والتجديدات التي شملت عمله ويخص هذا النوع العمال المباشرين للعملية الإنتاجية ويسمى **بالتكوين المستمر**⁽²⁾.

2-2-3- تكوين المتخلفين:

ويسمى أيضا **بالتأهيل المهني Vocacional rehabilitation** وهو تمكين الشخص المعوق من الاندماج الاجتماعي والاقتصادي في المجتمع وذلك من خلال تدريبه على مهنة مناسبة لميوله واستعداداته وقدراته وبالتالي إيجاد فرصة عمل مناسبة تساعد بان يكون شخصا منتجا ومعتمدا على نفسه.⁽³⁾

بالإضافة إلى هذه الأنواع الثلاثة للتكوين المهني يوجد في بعض البلدان أنواع أخرى فمثلا في تونس هناك التكوين المهني السريع -إعادة التدريب المهني -التفنين المهني.⁽⁴⁾

أما فيما يخص التدريب فتتمثل أنواعه فيما يلي:

التدريب الحركي -التدريب الاجتماعي -التدريب المعرفي.⁽⁵⁾

وهناك تدريب من حيث الزمان (وقت التنفيذ).

تدريب من حيث المكان (موقع التدريب).

(1) و (2) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 35-36.

(3) و (5) الزعوط شبلي يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، ط2، الأردن، دار الفكر، 2005، ص52.

(4) Bouslama, code du travail (en tunisie) , tunisie, bouslama, (sans date), p129-130.

تدريب من حيث الهدف ويشمل:

تدريب المهارات -تدريب لتجديد المعلومات -التدريب السلوكي أي تنمية الاجتماعات.

تدريب طبقا للوسيلة (المحاضرات، الندوات، تمثيل الأدوار).

تدريب طبقا لنوع العمل (الصناعي، الزراعي، الفندقية، العسكري، الإداري).⁽¹⁾
وبصفة عامة تعتبر هذه أغلب أنواع وأنماط التكوين المهني والتدريب المتعارف عليها في الأوساط المهنية وكل ما زاد على ذلك فإنه لا يخرج عن نطاق ما سبق من تقسيمات.

2-3- أهداف التكوين والتدريب المهنيين:

2-3-1-أهداف التكوين المهني: يهدف التكوين المهني بصفة عامة إلى:

تزويد العاملين بمهارات وتقنيات خاصة بالعمل الذي يباشرونه لأدائه على أحسن وجه وبالتالي تحقيق الأغراض المنشودة في المجتمع.

✓ المساهمة في حل المشاكل والصعاب التي تواجه العاملين⁽²⁾ في العمل وذلك

بتبادل الخبرات والمعارف بهدف تحقيق أقصى مردود بأقل جهد وقل تكلفة.

✓ يعطي للعامل إمكانية التعرف على كل جديد بشأن عمله والاطلاع على

التكنولوجيا الحديثة.

✓ يهدف إلى التحسين المهني وتمكين كل عامل من إمكانية الارتقاء في السلم

المهني وذلك بالحصول على عناصر ضرورية للثقافة العامة والفنية.

✓ كما انه يرمي إلى تشغيل العملة الذين أصبحوا بطالين من اجل النقص الحاصل

في نشاط مهنتهم الأصلية أو صاروا عاجزين على القيام بهذه المهنة.⁽³⁾

(1) غربي صباح، مرجع سابق، ص44.

(2) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 49.

(3) و(4) قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، الإسكندرية،

منشأة المعارف، 1981، ص161-162.

✓ يرمي إلى تسديد الحاجيات من اليد العاملة في بعض المهن أو الميادين الصناعية.

✓ ونستخلص من ذلك أن التكوين المهني يعمل على رفع مستوى الأداء في العمل ورفع مستوى من يؤدونه وبذلك يحقق أهداف العمل وزيادة الإنتاج والعاملين وإسعادهم. (1)

2-3-2- أهداف التدريب المهني:

إن أهم ما يهدف إليه الخبراء من واضعي البرامج ومخططي المشروعات في نظم وطرق التدريب مع تنظيم الأوقات وتشغيل التدريب الفني والحرفي من أجل تنمية الخبرة المهنية والإدارية وبناء العامل الماهر المتخصص الدقيق. إعداد القوى العاملة الماهرة

التكيف بسهولة مع التطور الآلي السريع (2)

✓ إثراء البرامج التدريبية.

✓ تنمية رغبة المتدرب للمهنة.

✓ تنمية روح العمل الجماعي.

✓ إتقان المهارة الفنية.

✓ استثمار الموارد المادية والبشرية (3)

2-4- وظائف التكوين المهني: تتمثل وظائف التكوين المهني فيما يلي:

2-4-1- التعود أو تكوين العادات:

من الوظائف العامة للتكوين المهني التكرار الموجه للغرض.

فالأعمال التي يتلقاها الفرد أثناء التكوين تصبح بمثابة عادات له، ففي بداية النشاط مهما كان فكرياً أو حركياً يركز الفرد انتباهه قد المستطاع للقيام بهذا النشاط مهما كان هذا النشاط وإدراكه ليصبح عادة وبالتالي يقل انتباهه وإدراكه ويستطيع أن يوجهه نحو أمور أخرى، حيث أنه في بداية التشغيل تكون الحركات التي يقوم بها الفرد غير منتظمة

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 51.

(2) قباري محمد إسماعيل، مرجع سابق، ص 161-162.

(3) العاني علي وآخرون، مرجع سابق، ص 129.

وبطيئة وغير منسقة لكن بواسطة التعود تصبح الحركات التي يقوم بها الفرد بعمله مع القليل من الانتباه والاهتمام، هذا التعود يحرر شعور العامل، ويفسح المجال أمامه للتطلع لأعمال تحتاج إلى انتباه وإدراك أكثر.⁽¹⁾

2-4-2- تقليل الجهد الجسمي والعقلي:

تعود الفرد على عمله وقلة اهتمامه وانتباهه وإدراكه يؤدي إلى انخفاض الجهد الجسمي -العقلي المبذول في أداء العمل، على عكس بداية التكوين أين يهدر الفرد جهد كبير في تركيز الانتباه وفي القيام بحركات كثيرة قد تكون بعضها لا علاقة ولا أهمية لها في أداء العمل، ولكن بعد التعود تصبح هذه الحركات الطائشة لا وجود لها لديه وتبقى الحركات اللازمة لأداء العمل⁽²⁾

2-4-3- الدقة والسرعة في العمل:

التكوين المهني لا يزيد فقط في قدرة الفرد على القيام بالعمل بصورة فعالة بل يظهر التغيرات التي تطرأ على الفترة التي يستغرقها أداء العمل لحركات منظمة إذ يقل الوقت ويصبح هناك وقتا إضافيا وتصبح الحركات أكثر اتساقا ومن ثم يتعلم الفرد الدقة والسرعة في الحركات ويكتسب المهارة.⁽³⁾

2-4-4- رفع الروح المعنوية:

أثبتت الدراسات الحديثة أن العاملين على اختلاف أعمالهم ومستوياتهم يشعرون بالاطمئنان إلى أعمالهم لثقتهم بأنفسهم واعتزازهم بإنتاج يرضي الحاجات النفسية لديهم ويساعدهم على التقدم والترقي فترتفع معنويات العاملين وتحسن العلاقات الإنسانية بينهم ومن ثم إلى زيادة الإنتاج والخدمات وهكذا يعمل التكوين على مساعدة العامل على أن يعيش في حالة انسجام نفسي ورضا يجعل الجو الإنساني في العمل ذاته صالحا لقيام علاقات تعاونية طيبة تخلق وسطا لنمو الشخصية وتحقيق الصحة النفسية للقوة العاملة إلى جانب زيادة إنتاجها.

(1) و(2) و(3) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص52-53.

فارتباط التكوين المهني بالاتجاه المعاصر للعلوم قد أدى إلى استرجاع الاعتبار الإنساني للصناعة فأعطاهها مدلولاً اجتماعياً نفسياً جديداً ولم يقتصر على إجادة المهنة فحسب بل ذهب إلى أبعد من ذلك وهو تهيئة أهميتها وجدواها.

وهكذا يلعب التكوين المهني دوراً فعالاً من خلال الوظائف التي يؤديها ويستفيد منها المكون في ذات الوقت، ولعل من أهم وظائف التكوين هي التعود على العمل من خلال تكرار النشاط وبالتالي تكون حركات الفرد دقيقة ومنظمة ويقل الجهد الجسمي والعقلي وكذا الوقت ويتعلم الفرد المكون ويكتسب الدقة والسرعة ويأخذ خبرة ومهارة جيدتين في مجال عمله بالإضافة إلى رفع معنوياته.

تلك هي وظائف التكوين المهني التي يستفاد منها خلال العملية التكوينية والتي بواسطتها تتحقق أغراضه العملية.⁽¹⁾

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 53-54.

خلاصة

نستخلص أن للتكوين المهني أسس نظرية بمثابة التخطيط، تعين الخبراء في تحديد الأهداف بالنسبة للجانب التطبيقي كما عرف في تشكله مرحلتين تمثلت الأولى فيما قبل التصنيع والثانية المرحلة الصناعية، مما نتجت عدة أنواع وأنماط أهمها: التكوين قبل العمل، والتكوين أثناء العمل، والتأهيل المهني والتي أكسبت وظائف التكوين المهني.

الفصل الثالث

المدخل السوسيو تاريخي لنشأة وتطور التكوين المهني في الجزائر

تمهيد

لقد مرت الجزائر بأنظمة اقتصادية عديدة حسب الفترات والعهود والتغيرات السياسية والاجتماعية التي عرفتھا عبر التاريخ، فكان لزاما محاولة صياغة التكوين المهني في بعده التاريخي الذي فرضته التحولات على المجتمع الجزائري، وذلك بغية الكشف عن أهم الجوانب ذات العلاقة والتأثير من خلال تتبع نشأة وتطور التكوين المهني في امتداده وتجزره في الأحداث والظروف التي شهدھا المجتمع الجزائري، مما يوحي بأن التكوين المهني ليس ظاهرة جديدة الأمر الذي يستدعي المعالجة والإشارة إلى البداية الأولى قديما، مروراً بالتاريخ الحديث وانتهاءً بالتاريخ المعاصر للإلمام بحديثات الموضوع في شكل مقارنة سوسيو تاريخية تساعد على فهم حقيقة التكوين المهني في الجزائر.

1- جذور التكوين المهني في الجزائر قبل فترة الاستعمار الفرنسي:

لم يول المؤرخون القدامى اهتماما لما يسمى نشاطا حرفيا في بلاد المغرب لذا تم الاعتماد على الجانب الأركيولوجي (الأثري) للإشارة إلى المخلفات والنقوش التي تعود إلى المملكة النوميديّة.

ومن بين الحرف التي عثر عليها حرفة النسيج وصناعة التماثيل الفخارية وكذا السقوف الذي يقصد به النجار المختص في بناء السقوف كما وجد ما يدل على سبك الحديد وصناعة الأقواس والسهام.

إضافة إلى ذلك وجد في بعض أثار مدينة القل ما يدل على صناعات الملابس والدباغين وصانعي الجلود والأحذية وهناك بعض الصناعات التحويلية كتحويل الزيوت وتجفيف الأسماك التي كانت تستخدم في تلك الفترة⁽¹⁾.

كما عثر في مدينة تنس على مناجم للحديد التي استغلت من طرف ملوك نوميديا. وقد عرف سكان المغرب القديم صناعة الفخار بشكل واسع لاكتشاف قطع أثرية في عدة مناطق من بينها قالمة، تبسة، شمال الأوراس، وأولاد جلال، وقد استخدمها النوميديون للطهي والشرب والأكل والتخزين، أما صناعة الملابس فقد استعملت الملابس الجلدية قبل معرفة النسيج وهذا ما تؤكد الرسوم التي وجدت في ضواحي بسكرة.

أما صناعة الأسلحة فنجد الرماح والسكاكين والدروع والسيوف والتي كانت مستعملة في مختلف الحروب⁽²⁾، وعلى هذا الأساس يمكن القول بأن أهل المغرب القدماء احترفوا هذه الأعمال منذ أزمنة متوغلّة في القدم تمتد على فترة ما قبل التاريخ⁽³⁾ فتلك هي أهم النشاطات الحرفية التي عرفها المجتمع النوميدي⁽⁴⁾.

(1) حارش محمد الهادي، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا، الجزائر، دار هومة، 1984، ص 125-126.

(2) المرجع نفسه، ص من 126 إلى 138.

(3) غانم محمد الصغير، مقالات حول تراث منطقة بسكرة والتخوم الأوراسية، باتنة، مطبعة عمار قرفي، (بدون تاريخ)،

ص 48.

أما فيما يخص التاريخ القريب نوعا ما فقد ارتبط التكوين المهني مع بداية العهد العثماني مما تحتم على السكان سن قوانين اقتصادية تخص الأموال والأراضي كالمصادرة والضرائب⁽¹⁾.

وكانت النشاطات الرئيسية تتمثل في الزراعة والصناعة والتجارة.

أما الصناعة فمورست الصناعة اليدوية مثل صناعة الأغذية الصوفية والأحزمة بتلمسان وصناعة البرانيس والزراي بالأطلس الصحراوي والفخار بندرومة والأحذية بقلعة بني راشد والأدوات الجلدية والأقمشة بمازونة والحدادة وصنع الأسلحة بمناطق جرجرة وصنع السروج بقسنطينة وصناعة الحلبي بالجزائر⁽²⁾.

كما عرفت في القصبة بعض المراكز المتخصصة في الحرف والصناعات التقليدية كالطرز والخياطة الخاصة بمنطقة المغرب العربي⁽³⁾.

ونظرا لموقع الجزائر المطل على البحر كان فن الملاحة منتشر متمثلا في تجهيز وبناء السفن. فقد شجع العثمانيون هذا النظام البحري الذي وضع خصيصا للطامحين على امتهان هذا الفن⁽⁴⁾.

إن المهن والحرف السالفة الذكر كانت لها تنظيمات خاصة حيث أن مختلف الصناعات التقليدية مقسمة إلى تنظيمات مهنية مشكلة كآلاتي:

✓ تنظيمات الدباغين، الاسكافيين، صانعي البرادع، حائكي الصوف والقطن والحريز، المطرزين، صانعي البراميل.

✓ تنظيمات للنجارين، الحدادين، صانعي المجوهرات وصانعي الأسلحة.

وهذه التنظيمات العثمانية متأثرة بالنظم الفارسية والبيزنطية وحضارات البحر الأبيض المتوسط التي مست أوروبا في القرون الوسطى حيث يملك المعلم الحرفة⁽⁵⁾.

(1) بن أشنهو عبد اللطيف، تكون التخلف في الجزائر، ترجمة: نخبة من الأساتذة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (بدون تاريخ)، ص 40-41.

(2) سعيدوني ناصر الدين، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني (1792-1830)، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985، ص 34-35.

(3) Fowns (=) A valabel at : <http://www.arabia.net>

(4) خوجة بن عثمان حمدان، المرأة، تقديم: الزبير محمد العربي، ط2، الجزائر، الشركة الوطنية، 1982، ص 117-118.

ويحدد عدد المتعلمين من قبل تنظيم المهن حسب مقاييس المهارة والقدم واتساع السوق، فتتعلق المسألة بنظام إنتاج تسويقي⁽¹⁾.

كما خضعت المهن إلى مراقبة النقابات بحيث انحصرت صلاحيات الأمناء في الإشراف على أصول المهنة⁽²⁾.

2- حالة التكوين المهني في عهد الاستعمار الفرنسي:

قبل التطرق إلى التكوين المهني في هذه الفترة يجب الإشارة إلى وضعية التعليم والأهداف الاجتماعية والثقافية الفرنسية في الجزائر وتتلخص فيما يلي:

- ✓ التعليم كان في ظل الإدارة الاستعمارية.
- ✓ لغة التعليم كانت غير اللغة الوطنية.
- ✓ برامج التعليم فرنسية وذات أهداف خاصة⁽³⁾.
- ✓ غلق معظم معاهد ومدارس التربية والتعليم التي كانت موجودة قبل قدوم فرنسا.
- ✓ محاربة الحركات والجمعيات.
- ✓ تمكين جماعة من الموالين لفرنسا من التعليم واستغلالهم ك مترجمين في الإدارة ومحاربة الثقافة العربية الإسلامية⁽⁴⁾.
- وباختصار تتمحور سياسة فرنسا في إبعاد المدرسة عن المجتمع.
- إلى جانب التعليم العام هناك التعليم التقني الذي لازم التكوين المهني طوال هذه الفترة وتتمثل السياسة التعليمية في مجال التعليم التقني والتكوين المهني عهد الاستعمار الفرنسي فيما يلي:
- ✓ يعتبر التعليم التقني تعليما من الدرجة الثانية يوجه للتلاميذ المسلمين خاصة بغرض تحضير أيدي عاملة مؤهلة لمختلف النشاطات الاقتصادية كالصناعة، التجارة وورشات البناء في المدن الكبرى في الجزائر⁽⁵⁾.

(1) و (3) بن أشنهو عبد اللطيف، مرجع سابق، ص 41.

(2) سعيدوني ناصر الدين، مرجع سابق، ص 117.

(4) و (5) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 133 و 148.

أما في مجال التكوين المهني فقد عرفت الجزائر بعض المدارس الحرفية ففي سنة 1866 تأسست مدرسة الصناعات التقليدية سجل بها 50 تلميذا⁽¹⁾.

بعدها أنشئت عدة مدارس وورشات للتأهيل ومن ذلك المدرسة المهنية سنة 1881، كما افتتحت عدة ورشات في المدن الرئيسية لتعليم البنات المسلمات النسيج والطرز تحت شعار تجديد الفن الأهلي⁽²⁾. بعدها تقرر إحداث مراكز مهنية طبقا لأحكام المرسوم الفرنسي المؤرخ في 16 أكتوبر 1892 تابعة لمدارس الأهالي يدرس فيها معلمون فرنسيون من خريجي الفرع الخاص لدار المعلمين وفي سنة 1996 تأسست مدرسة كبيرة للتكوين المهني بوهران وكانت تجمع الفرنسيين والجزائريين ولكن برنامج كل فريق كان مختلفا عن الآخر وتعلم هذه المدرسة مختلف المهن كالحداثة والنجارة والطرز والنحت والنسيج.

وقد توفرت على آلات دقيقة وحديثة وكانت تجمع بين البنين والبنات.

وفي نفس الفترة كتب ريكار "Ricard" بحثا عن برامج مدارس التكوين المهني في الجزائر وكان ذلك في زمن الحاكم العام "شارل جونار" الذي قام بإحياء التراث الشعبي وأهتم بالتعليم عموما وبناء على ذلك فإن التعليم المهني كان يتمحور فيما يلي:

✓ دروس موجهة للعمل العادي كصناعة الخشب والحديد ودبغ الجلود وصناعة الفخار وأعمال البناء⁽³⁾.

✓ دروس موجهة لخدمة وبعث الصناعات الشعبية كالرسم على الخشب والطرز والخزف والنجارة.

✓ دروس موجهة للفنون النسائية مثل التعليم المنزلي كالغسيل والكي والخياطة والطبخ.

وكان هذا التعليم موزعا في كل من وهران، مستغانم، تلمسان، قسنطينة.

وقد بلغ التلاميذ الجزائريين عددا معتبرا في هذا النوع من التعليم.

فضلا عن ذلك فقد فتحت مدارس مماثلة في غرداية والمدية حتى ارتفع العدد إلى

24 مركز⁽⁴⁾.

(1) و(3) و(4) زرهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1994، ص34.

(2) سعد الله أبو القاسم، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء الثالث، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998، ص438.

أما عن تعليم المرأة لم يكن بالقدر الكافي وذلك لتحفظ الجزائريين من التعليم الفرنسي وخوفهم على مصير بناتهم ولعل هذا الموقف كان من بين الأسباب في تأخير دخول البنت إلى المدرسة.(1)

إن اهتمام الفرنسيين بالبنت المسلمة هو كونها المدخل الأساسي للأسرة الجزائرية ونشر التأثير الفرنسي عن طريقها بالإضافة إلى أنها عامل اقتصادي هام ففكر بعض الفرنسيين في إحياء الصناعات التقليدية وكان الهدف هو التأثير الفرنسي وترويج اللغة الفرنسية.

فأقيمت مدرسة للبنات من طرف السيدة ألكس "Allix" وهو بداية التوغل داخل المجتمع الإسلامي وقد أعتبر هذا المشرع ثورة لأن البنات هن أمهات المستقبل حيث كان التعليم باللغة الفرنسية.

وتم الترخيص فيما بعد لإنشاء مثل هذه المدارس في كل من بجاية وميزاب وورقلة وبسكرة وعُدّ هذا التعليم نوعا من التكوين المهني باللغة الفرنسية وهو عبارة عن استغلال لطاقة البنات الجزائريات لفائدة الحياة الاقتصادية الفرنسية(2).

وكما هو معلوم عرفت الدول الكبرى تطورا هائلا من الناحيتين الاقتصادية والعسكرية، ولم تكن اليد العاملة الفرنسية قادرة على تحريك الصناعة مما اضطرت إلى استعمال اليد العاملة الجزائرية في المصانع والورشات.

كما أن الأزمة الاقتصادية العالمية سنة 1929 التي مست العالم الرأسمالي أتاحت الفرصة للشباب الجزائري للتكوين في ميدان الصناعة والحرف ومع اندلاع الحرب العالمية الثانية تأكد خلالها الأهمية الاقتصادية القصوى لفرنسا في الجزائر مما دفع الاهتمام ببعض الصناعات في الجزائر(3)، ومنذ سنة 1945 شرعت فرنسا في إعداد برنامج خاص للتعليم التقني موجه لمعلمي مراكز التمهين، ثم بناء مدارس ومعاهد للتعليم التقني خاصة لأبناء السكان الأصليين عددها 122 مؤسسة تستقبل 9972 تلميذا منهم 5487 تلميذا من أبناء المسلمين(4).

(1) و(2) و(3) سعد الله أبو القاسم، مرجع سابق، ص من 438 إلى 445.
(4) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 149.

إضافة إلى المدارس التقنية يوجد:

التكوين المهني للكبار "Formation professionnelle des adultes" فيخضع إداريا لمسؤولي نيابة مديرية العمل التابعة لرئاسة الحكومة الفرنسية.

يخص التكوين المهني للكبار الشباب ابتداء من 17 سنة حيث يتلقون تكوينًا من 45 يوما إلى 6 أشهر حسب طبيعة المهنة، ويتعلم الشاب خلالها المعارف التقنية الضرورية والأساسية لممارسة مهنة معينة ويتكون في هذه المراكز (F.P.A) حيث كان سنة 1958 عدد المترشحين 6432 ووصل سنة 1960 إلى 7098 مترصا.

وما يميز هاته الفترة بروز التعليم التقني وبرنامج مشروع قسنطينة الذي أعطى أهمية كبيرة للتعليم التقني والتكوين المهني⁽¹⁾.

إن المخطط الخماسي (1959-1964) الذي برمج سياسة خاصة للتكوين المهني كدعم لمشاريع المخطط بحيث أنه يعطى في مراكز التكوين المهني تكوينًا قصير المدة وسريع يسمح فقط للمتكون العامل معرفة الأساسيات لممارسة مهنة معينة وكانت هذه المراكز مثل التعليم التقني تكون أبناء الفرنسيين وبقية المناصب الشاغرة تمنح لأبناء الجزائريين ويمكن تلخيص الصورة العامة لهذا النوع من التعليم خلال الاحتلال الفرنسي بما يلي:

✓ أعتبر كل من التعليم التقني والتكوين المهني تعليما من الدرجة الثانية يوجه إليه التلاميذ المتأخرين والراسبين فقط.

✓ طبيعة التعليم المقدم للجزائري خضعت لحاجة المستعمر في تكوين أيدي عاملة في تخصصات وفروع محددة.

✓ زيادة عدد التلاميذ الجزائريين منذ 1954 ليس رغبة في تكوينهم بل كان نتيجة للحاجة المتزايدة لنهب ثروات الجزائر وتحويلها إلى الوطن الأم وكانت خاصة لصناعة المعادن⁽²⁾.

✓ التعليم التقني العالي كان مقتصرًا على الأوروبيين فقط وقلّة من الجزائريين من الفئة الموالية لفرنسا⁽³⁾.

(1) و(2) و(3) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 148 إلى 154.

وبصفة عامة فإن التكوين المهني وجد خصيصا لخدمة مصالح فرنسا لذا لم يعرف إقبالا كبيرا من طرف الجزائريين كما أنه بني على خلفية الفرنسية والتنصير وترسيخ الثقافة الفرنسية.

3- تطور التكوين المهني في الجزائر بعد الاستقلال (مرحلة التوجه الاشتراكي)

إن ما ميز السنوات الأولى من الاستقلال هو التفكير في مستقبل البلاد في الميادين السياسية والاجتماعية والاقتصادية وقد حدد ذلك في برنامج طرابلس حيث تم وضع الأهداف الرئيسية وتبني نهج الاشتراكية كنظام والعمل على تحقيقها⁽¹⁾.

كما أن ميثاق الجزائر 1964 يلغي المفهوم التقليدي الذي كان يعتبر التكوين المهني حلا مخصصا للمحرومين من التعليم العام إذ يأتي التكوين المهني بمعناه الحقيقي ويتم في مختلف فروع النشاط وفي شكل تربية دائمة تتم داخل العمل أو في المعاهد المختصة⁽²⁾.

3-1- محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات:

تمكن المسؤولون الأوائل للجهاز التنفيذي المؤقت من إصدار أمرية تنص على إنشاء محافظة للتكوين المهني وترقية الإطارات من جهة ومجلس استشاري تابع مباشرة لرئاسة المجلس من جهة أخرى⁽³⁾.

أنشئت الأولى بنص الأمرية رقم 62-28 بتاريخ 25 أوت 1962 تنص على أن المحافظة أنشئت لدى مندوب الشؤون الاقتصادية وتم في نفس الوقت لدى المحافظة تأسيس المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني وترقية الإطارات الذي تمثلت وظائفه فيما يلي:

- ✓ يعطي المجلس رأيه حول القضايا التي تطرح عليه من طرف السلطات العمومية.
- ✓ يطلع المجلس على تقديم برامج التكوين المهني وترقية الإطارات.
- ✓ يعطي كل الاقتراحات المتعلقة بسياسة التكوين المهني وترقية الإطارات بالوسائل المستعملة لتنفيذها.

وقد اجتهدت السلطات بإنشائها لهذه المحافظة في إعداد نظام للتكوين من شأنه أن يسمح بأداء مايلي:

(1) صابغ عبد الله يوسف، اقتصادات العالم العربي، ترجمة: معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، دار نعمة للطباعة، 1984، ص335 و351.
 (2) بشاينية سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002، ص238.
 (3) تاوتي الصديق، تكوين الإطارات من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001، ص80-81.

- ✓ المساعدة في حل بعض المشاكل المترتبة عن ذهاب معظم الإطارات.
- ✓ العمل على ضوء الاختيارات الاشتراكية ومواجهة تحديات نظام تخطيط منسق في هذا المجال.
- ✓ إنشاء لجان تقنية مهنية.
- ✓ بعث تحقيقات لتحديد احتياجات البلاد من الإطارات(1).

3-2- مصالحي التكوين المهني وترقية العمالة:

اتخذت إجراءات أخرى لاسيما المرسوم الذي ينص على إجبارية إنشاء مصالحي بالمؤسسات تهتم بالتكوين المهني وترقية العمال جاء في هذا المرسوم على أن كل مؤسسة عمومية أو خاصة والتي تشغل 100 عامل على الأقل أن تكون متوفرة على مصلحة للتكوين المهني وترقية العمال معتمدة من محافظة التكوين المهني وترقية الإطارات وتتكفل المؤسسة المعنية بمصاريف تنظيم وتسيير هذه المصالح.

في نفس التاريخ صدر مرسوم آخر ينص على إنشاء مستشار التكوين المهني الذي يتكفل تحت سلطة محافظة التكوين بتحسين مستوى عمال الإدارات والمؤسسات العمومية والخاصة(2).

3-3- التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني:

إن من بين الإجراءات المتبعة للمساهمة في رفع المستوى التعليمي للمواطن فكان على المعنيين بالتكوين المهني العمل بسرعة وبشكل جيد، حيث ظهر نوعان من التكوين:

الأول: طويل المدى وهو التعليم التقني للنظام التعليمي التقليدي.

الثاني: هو التكوين المهني للكبار.

سيرت هذه المرحلة الممتدة على أكثر من 06 سنوات من محافظة وطنية أجرت عدة إصلاحات على النظام حتى يساهم في متطلبات التنمية وامتصاص التسريبات المدرسية ولكن التنسيق بين المحافظة والجهات المستخدمة، وهذا ما دفع بالحكومة إلى حل المحافظة الوطنية وإنشاء وزارة العمل والشؤون الاجتماعية ابتداء من 1967-1969 فترة المخطط الثلاثي حيث شكل التكوين المهني أحد الاهتمامات الرئيسية للمخطط.

(1) و(2) تاوتي الصديق، مرجع سابق، ص من 80 إلى 86.

عرف التكوين المهني بعض التغيرات شملت الأشغال العمومية⁽¹⁾. اتبعت الوزارة الجديدة للعمل التكوين المهني سياسة جديدة تلخصت في التوجهات التالية:

- ✓ الزيادة إلى أقصى حد أعداد المتكونين.
 - ✓ إرساء سياسة بيداغوجية للتكوين تتماشى والمتطلبات الحالية للوحدات الإنتاجية.
 - ✓ ممارسة سياسة انفتاح لأوساط التكوين نحو الشباب الراغب في التكوين.
- كما جاء المخطط الرباعي الأول معتمدا على الأفكار الرئيسية للمخطط الثلاثي ليؤكد على ضرورة التنظير لعملية دائمة للتكوين المهني تنطبق على الراغبين في الدخول إلى سوق العمل وعلى العمال في مناصبهم لضمان الترقية الشاملة للإنسان والعمل على زيادة إنتاجيته، كما جاء المخطط الرباعي الثاني لينص على حلول مبدئية عملية لهذه المسألة⁽²⁾.

جدول رقم (01): يوضح تطور شعب ومناصب التكوين المهني لوزارة العمل والتكوين المهني

السنة	الشعب	مناصب التكوين المهني	عدد المؤسسات
1967-1969	375	7000	//
1973	518	10000	48
1977	1468	30000	92

سجلت النسبة الضعيفة للإنجازات خلال المخطط الرباعي الثاني وتقرر سنة 1978 منح التكوين المهني البعد الحقيقي له، وذلك بتخصيص وزارة كاملة وهو ما يعبر عن هذا الاهتمام⁽³⁾.

يعتبر الميثاق الوطني لعام 1976 التكوين المهني عنصرا من عناصر الثورة الثقافية للرفع الدائم لمستوى التعليم المدرسي والكفاءة التقنية وأيضا جزء من عملية التربية والتعليم وتقرر برنامج واسع للتكوين العمالي يتضمن إنشاء عددا معتبرا من مراكز التكوين القادرة

(1) و(2) و(3) سلاطينة بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص من 174 إلى 178.

على أن تخرج كل سنة كحد أدنى مئة ألف عامل مختص حتى يتم تزويد الاقتصاد بما يحتاجه من أيدي عاملة متكونة وحتى يتمكن العمال من فرصة تحسين مداخيلهم ورفع مستوياتهم الاجتماعي مما يؤكد الطابع الاجتماعي للدولة.

ومن حيث المستوى التشريعي فوجد ميثاق وقانون التسيير الاشتراكي للمؤسسات نص في المادة 16 «على أن يكون للعامل الحق في التكوين المهني والترقية الاجتماعية، الثقافية».

كما جاء ضمن اختصاصات لجنة المستخدمين والتكوين بموجب المرسوم رقم: 74-253 المؤرخ في 28 ديسمبر 1974 كيفية تأسيس وتسيير اللجان الدائمة للمستخدمين والتكوين وتحديد اختصاصاتها في المؤسسات العامة. أما القانون الأساسي العام للعامل، فقد تصدرت مسألة التكوين الباب الخامس وأُفرد إليها تسعة مواد حدد فيها بالخصوص أهداف التكوين⁽¹⁾.

إن التكوين المهني ظل مهملا لفترة طويلة ولم تشعر الدولة بهذا التأخر إلا في بداية عشرية الثمانينات فالسلطة السياسية التي جاءت عام 1979 اعتبرت في المقدمة التكوين المهني كمسألة وطنية هامة حيث تبين المعطيات التالية أن:

العام الدراسي 1979-1980 حيث 45% من تلاميذ المرحلة الابتدائية لم يذهبوا إلى المرحلة الإعدادية، أي ما يقارب 225000 طفل وكذلك 45% من المرحلة الإعدادية لم ينتقلوا إلى المرحلة الثانوية، أي 85000 شاب وأخيرا من بين 55% نخبة الثانوية 15% حصلوا على البكالوريا و55 ألف شاب يطلبون التكوين أضيفوا في جوان 1980 إلى 310000 مما يرفع العدد إلى 505000 للعام 1983-1984 ومقابل هذا الطلب فإن إمكانيات التكوين هي ضعيفة فهي في سنة 1981 لا تتجاوز 95 مركزا لدفعات تصل 45000 شابا في العام، حيث كانوا 9000 عام 1973 وأصبحوا 17000 ثم 26000 في المخطط الرباعي الثاني⁽²⁾.

إلى غاية بداية عشرية الثمانينات كانت الدولة هي التي تتكفل بالتكوين المهني وتحمل العبء الأكبر مما دفعها إلى إنشاء كتابة دولة تحولت فيما بعد إلى وزارة.

(1) بشاينية سعد، مرجع سابق، ص 238-239-240.

(2) المرجع نفسه، ص 237.

وأصبح التكوين المهني هدفا يجب تحقيقه، لكن قلة هياكل الاستقبال التي تعدت من 99 إلى 380 مركز مع نهاية المخطط الخماسي الأول وعدد الشباب المتقدمون لطلب التكوين دفع الدولة إلى الاستعانة بالمؤسسات بحكم انتشارها على مستوى التراب الوطني.

في هذه المدة مر التكوين المهني بمرحلتين:

الأولى: بذلت فيها الدولة جهودا معتبرة لم تؤد إلى النتائج المرجوة.

أما الثانية: فتمسكت الدولة بداية الثمانينات بخطاب مفاده أنها لا تستطيع تحمل عبء التكوين وبالتالي أضيفت مهمة أخرى للمؤسسة العامة.

هناك عاملين دفعا المؤسسة العامة لتأمين تكوين القوى العاملة:

✓ ضعف التعليم وخاصة التقني منه.

✓ غياب أو ضعف نظام الإعلام حول مستوى تكوين القوى العاملة واتجاهات التكوين والتنسيق ما بين الاحتياجات المختلفة⁽¹⁾.

ومن بين هذا الصنف الذي أقيم في المؤسسات نذكر معهد التكوين المهني بالخروب التابع لمؤسسة سوناطراك ومعهد التكوين المهني بالحراش وكذلك وهران وعنابة ومؤسسة سوناطراك بسكيكدة بصفتها الممول الرئيسي بالنسبة للتكنولوجيا والتكوين لما تتمتع به من إمكانيات ووسائل حديثة وإطارات عليا في ميدان استغلال المحروقات ومن ذلك فإن هدف الجزائر من السياسة التعليمية والتكوينية هو بناء تكنولوجيا محلية تكميلية تتماشى وخصوصيات المجتمع اقتصاديا واجتماعيا وثقافيا وخصوصية العامل الجزائري وخلفيته التكوينية لاسيما في ميدان التصنيع⁽²⁾.

ورغم ما عرفه التكوين المهني من تطور في هذه المرحلة إلا أن القطاع الاقتصادي شهد تغيرات جذرية أدت إلى توقف المشاريع التكوينية بسبب النمط الاقتصادي الجديد المتمثل في إعادة الهيكلة بالنسبة للمؤسسات العمومية الكبرى وتحويلها إلى وحدات صغيرة ومتوسطة ماعدا الوزارات التقنية التي واصلت اهتمامها بإنشاء هياكل تكوين بأعداد محدودة.

رافق التكوين المهني عدة تغيرات إذ تم تداول الوصاية بين وزارة العمل والتكوين المهني ووزارة التربية والتكوين وكتابة الدولة للتكوين المهني وأمام التحديات التي كانت تواجه

(1) بشايبنة سعد، مرجع سابق، ص 237-238 و 240.

(2) غربي علي ونزار يمينة، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002، ص من 77 إلى 121.

قطاع التكوين المهني كان من الطبيعي أن تعاد الصلاحيات إلى الوزارة المكلفة بالتكوين المهني التي وجهت جهودها نحو محورين:

✓ تنمية المؤسسات التكوينية.

✓ وضع نظام تشريعي وقانون لترقية التكوين المهني⁽¹⁾.

وتفسير ذلك في أن قطاع التكوين المهني تضاعف بداية من 1980 بثلاث مرات من حيث قدرة الاستيعاب وارتفع عدد مراكز التكوين المهني بين سنوات 1980 و 1985 من 72 مركز إلى 272 بزيادة القدرة الاستيعابية ب: 70000 منصب تكوين إضافة إلى 5 معاهد لتكوين المكونين⁽²⁾.

ما ميز هاته الفترة ظهور نمط جديد من التكوين متمثل في التمهين الذي ظهر بموجب «مرسوم رقم: 81392 - المؤرخ في 29 صفر عام 1402، الموافق ل: 26 ديسمبر عام 1981 يتضمن تطبيق أحكام القانون رقم 81-81 المؤرخ في: 24 شعبان عام 1401 الموافق ل: 27 يونيو عام 1981 والمتعلق بالتمهين⁽³⁾»، المعدل سنة 1989 والذي يهدف إلى استغلال قدرات⁽⁴⁾.

المؤسسات الإنتاجية هياكلها وورشاتها وإطاراتها في عملية التكوين، وقد تكفل التمهين سنة 1981 ب: ما بين 4000 و 50000 متمهن وساهم هذا القانون في تنظيم وهيكله هذا النوع من التكوين وإشراك القطاعات الاقتصادية عمومية وخاصة في عملية التكوين، وبموجب هذا القانون تغيرت مراكز التكوين المهني للكبار لتصبح مراكز التكوين المهني والتمهين.

كما أن صدور قانون التكوين المهني بالمراسلة سهل عملية التكوين لشريحة واسعة من العمال⁽⁵⁾.

قد ترك رحيل الفرنسيين بعد الاستقلال فراغا حيث كانت البلاد بحاجة إلى يد عاملة وإطارات لتسيير المؤسسات في مختلف القطاعات مما استوجب وضع سياسة وطنية مست في جوانب منها التكوين المهني ومع بداية السبعينات حينها تجسدت الاشتراكية فعليا من

(1) بوقلجة غياث، مرجع سابق، ص 82-83.

(2) (4) (5) المرجع نفسه، ص 84

(3) Afif belkacem, **Index chronologique de la législation sociale en Algérie (1962-1986)**, Alger, office des publications universitaires, (sans date), p165.

خلال الثورات الثلاث الزراعية-الصناعية والثقافية بالإضافة إلى تأميم الشركات والتي أعطت دعماً قوياً ولتطور التكوين المهني ليتوسع في الثمانينات بظهور نمط التمهين فزاد من توفير قدرات أكبر للتكفل بطالبي التكوين.

4- تطور التكوين المهني في الجزائر من خلال مرحلة التوجه نحو اقتصاد السوق:

أدت الإصلاحات الاقتصادية سنة 1988 إلى الانتقال نحو اقتصاد السوق وهو ما جعل التغيير في السياسة التكوينية وإعادة النظر في التكوين المهني وتأكيد طابعه الاقتصادي.

وهكذا فتح في سنة 1990 ملف التكوين المهني والإصلاحات الاقتصادية ليتسع التفكير إلى مختلف الجهات المعنية بعملية التكوين (مؤسسات التكوين-مؤسسات اقتصادية-الإدارة).

وقد اتخذت جملة من الإجراءات تضمنها مخطط توجيهي واتضح الدور المنوط بالتكوين المهني في التطوير الاقتصادي والاجتماعي للبلاد.⁽¹⁾ وبذلك أوصى هذا المخطط بما يلي:

- ✓ إنشاء جهاز تحويل يشمل القطاعات المكونة والمستحقة من أجل توفير شروط مناسبة للتكوين والتشغيل ويتمثل في المجلس الوطني الاستشاري للتكوين المهني.
- ✓ إنشاء مجالس محلية استشارية للتكوين المهني (على مستوى المؤسسة والولاية حسب النشاطات).
- ✓ توسيع أنماط التكوين إلى جانب التكوين الإقليمي.
- ✓ تنويع الشعب والتخصصات في إطار التكوين الإقليمي لهدف تكييف جهاز التكوين حسب حاجة الاقتصاد المحلي.
- ✓ إدخال المستويين الرابع والخامس في التكوين المهني.
- ✓ دعم الموارد البشرية التربوية والتسييرية بتأطير من مستوى جامعي.
- ✓ تحسين الأداء البيداغوجي للمكونين.

(1) بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 85.

- ✓ إحداه مؤسسة الدراسة والبحث تقوم بدور المرصد في مجال إدماج حملة شهادات التكوين المهني والتي تتولى بصفة دائمة حول الحرف والتأهيلات.(1)
- ✓ فتح التكوين المهني للاستثمار الخاص تحت المراقبة التقنية والبيداغوجية
- ✓ وضع نظام للإعلام
- ✓ المحافظة على مؤسسات التكوين التابعة للقطاع الاقتصادي واستعمالها ضمن اتفاقيات.(2)

وبذلك تعتبر الجزائر من بين الدول النامية القليلة التي أعطت للتكوين المهني أهمية كبيرة، بحيث خصصت له وزارة كاملة تعرف حاليا بوزارة التكوين والتعليم المهنيين، وذلك لأنه هو السبيل للتحكم في التكنولوجيا المتقدمة، وعملت الجزائر إلى تغيير أهداف المنظومة التكوينية لتلبية حاجات الاقتصاد الوطني من الأيدي العاملة المؤهلة، خاصة بعد التفتح على الاقتصاد العالمي وتشجيع الاستثمار وظهور القطاع الخاص.(3)

إن دخول الجزائر في اقتصاد السوق فرض على التكوين المهني فتح قطاعه أمام الخواص قصد الاستثمار فيه، وتجسد ذلك منذ سنة 1991 بصور نص تشريعي تنظيمي وهو المرسوم رقم 91-141 المؤرخ في: 11 ماي 1991 ويعد له مرسوم رقم 1/419 بتاريخ 20 ديسمبر 2001 يقن وينظم كيفية سير وتسيير المؤسسات الحرة أو الخاصة للتكوين المهني، وهي من تأسيس شخص طبيعي أو معنوي، قصد منح دروس تكوينية بمقابل نقدي أو بالمجان، بشرط أن تستقبل المؤسسة أكثر من عشرة مسجلين لمزاولة التكوين فيها، وتخضع هذه المؤسسات التابعة للقطاع الخاص للرقابة والتفتيش التقني والتربوي من طرف المصالح المختصة لذلك والتابعة للوزارة المكلفة بالتكوين المهني.(4).

وبهذا أصبح التكوين المهني أكثر تطورا وعصرنة يغطي جميع المجالات ويشمل كل فئات المجتمع.

وفي ظل انفتاح سياسة التكوين المهني على الاقتصاد العالمي استدعى ذلك مايلي:

- ✓ تلبية حاجيات العملاء الأجانب.

(1) و(2) و(3) بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص86.

(4) Djenkal ameziane, **guide pratique en formation professionnelle**, Alger, éditions distributions Houma, 2003, p 27-28.

- ✓ التفتح على التقنيات المهنية العالمية.
 - ✓ إنشاء الصندوق الوطني للتكوين والتمهين المتواصل.
 - ✓ إقامة الدورات والندوات سنويا.
 - ✓ إقامة مجلس الشراكة مؤلف من خبراء في التكوين المهني. (1)
 - ✓ ربط التكوين المهني بمستوى التطور التكنولوجي.
 - ✓ تجديد المعارف وإدخال برامج للتدريب وتطوير شروط وظروف العمل.
 - ✓ انتقاء تجهيزات تقنية بيداغوجية متطورة. (2)
- كان هذا فيما يخص التطورات التي مست الجهاز التكويني إثر انتقال الجزائر لاقتصاد السوق.

والاستعداد للدخول في منظمة التجارة العالمية يعتبر اتجاه نحو تحديث التكوين المهني في الجزائر.

5- هياكل وأنواع التكوين المهني في الجزائر:

- تتشرف الوزارة المعنية على شبكة من المؤسسات وتنقسم إلى قسمين:
- هياكل التكوين وأخرى للدعم.
- 5-1- هياكل التكوين:** وتتمثل في مراكز التكوين المهني والتمهين (CFPA) وتوفر تكوينها في المستويات من 1 إلى 4.
- المعاهد الوطنية المتخصصة للتكوين المهني (INSEP) وتقدم تكوينا في المستويين 4 و 5.
 - معاهد التكوين المهني (IFP) وتهتم بتكوين المكونين وإنجاز البرامج.
 - المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP) ويهتم بتكوين وتحسين مستوى الإطارات وتطوير الوسائل البيداغوجية. (3)

5-2- هياكل الدعم: وتتمثل في المؤسسات التالية:

- ✓ المعهد الوطني للتكوين المهني (INFP).
- ✓ مركز الدراسات والبحث في المهن والمؤهلات (CERPEO).
- ✓ المعهد الوطني لتطوير وترقية التمهين والتكوين المستمر (INDEFOC).

(1) و (3) بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 86 و 90-91.

(2) عدون دادي ناصر، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر، دار المحمدية، 2004، ص 189.

✓ المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPP).

✓ الوكالة الوطنية لعتاد التكوين المهني (ANFP)، وهي متخصصة في شراء المعدات البيداغوجية⁽¹⁾.

أما من حيث أنواع التكوين المهني فيووجد في الجزائر العديد منها وذلك حسب فئات المجتمع والإصلاحات التكوينية، بالإضافة إلى الظروف التي مرت بها البلاد ومن بين الأنواع الموجودة نذكر:

5-3- التكوين الإقليمي "formation dit en résidentielle":

يجرى هذا النمط من التكوين داخل هياكل تكوين متخصصة ومجهزة، لذلك وتتمثل في مراكز التكوين المهني والتمهين والمعاهد الوطنية المتخصصة في التكوين المهني ويضمن التكوين الإقليمي داخل مؤسسة تكوين معينة طيلة مدة التبرص ويستكمل بفترات تطبيقية تنظم في الوسط الصناعي لصالح المتربصين.⁽²⁾

5-4- التمهين "Apprentissage":

الهدف من نمط التكوين عن طريق التمهين هو إعطاء للمتربص المتمهن تأهيلا مهنيا يضعه في الاتصال المباشر مع المهنة داخل ورشة عمل أو لدى حرفي ماهر أو في مؤسسة إنتاجية أو مصالح إدارية.

يتم التكفل بالتمهين من طرف الحرفي نفسه أو التقني في ورشة المصنع أو المسؤول الإداري ويكسب المتمهن مهنته بالاحتكاك المباشر مع الواقع، ويتلقى الجانب النظري المتمثل في الدروس في التكنولوجيا والرسم التقني والمبادئ العامة في مركز التكوين المهني الأقرب من المكان الذي يتابع فيه تمهينه، ويسجل بعد القيام بإجراءات إبرام عقد التمهين ويتكفل به على مستوى المركز أستاذ معين لمتابعة عملية التكوين عن طريق التمهين في الميدان.⁽³⁾

⁽¹⁾et ⁽²⁾et ⁽³⁾ Djenkal Ameziane, **Ouvrage précédent**, P9.

5-5- التكوين عن بعد "Formation dit a distance":

وهو تكوين يتم بالمراسلة يتكفل به المركز الوطني للتعليم المهني عن بعد (CNEPD) ويتم في المهن أو التخصصات التي لا تتطلب تجهيزات خاصة أو معقدة ويمنح نفس الشهادات أي دبلوم دولة التي تمنحها مراكز ومعاهد التكوين المهني. (1)

5-6- التكوين المسائي "La formation dit en cours du soir":

وهو نمط موجه بالدرجة الأولى إلى العمال ويتم في مراكز التكوين المهني مساء بعد الانتهاء من مهامهم العادية ويعتبر هذا النمط التكويني أقل تطورا. (2)

5-7- التكوين المتواصل "La formation continue":

وهو نمط ينظم التكوين بواسطته لصالح العمال والموظفين طيلة حياتهم المهنية وهو نفسه التكوين أثناء الخدمة الهدف منه هو ضمان تحسين الكفاءات وتجديد المعلومات ويسمح بضمن الترقية الاجتماعية والمهنية والاندماج الاجتماعي عند تغيير المهنة. (3)

5-8- تكوين مهني لفئة الشباب دون المستوى الدراسي المطلوب "La formation

professionnelle des jeunes dits sans niveau":

وضع لفئات المحرومة وغير المتمدرسة والذين غادروا مقاعد الدراسة مبكرا لأسباب مختلفة منها اجتماعية واقتصادية، حيث خصصت السلطات العمومية الرسمية المكلفة بالتكوين المهني تنصيب جهاز نظامي قصد التكفل بهذه الفئة من الشبان الذين لا يملكون المستوى الدراسي الأدنى المطلوب رسميا للالتحاق بالتكوين المهني، بهدف ضمان مبدأ تكافؤ الفرص بين مختلف شرائح المجتمع وإعطائهم حظوظ الاندماج في المجتمع والحياة المهنية.

وقد شرع في تنفيذه ابتداء من السنة الدراسية 2001/2000 ويتربصون فترة ما قبل التكوين تدوم ستة أشهر، تسمح بتحضيرهم مدرسيا وتحسين مستواهم التعليمي وتلقينهم معلومات عامة وقاعدية، التي هي ضرورية لوضعهم فيما بعد في فترة التكوين المهني العادي في نمطي الإقامي وعن طريق التمهين. (4)

(1)et(2)et(3)et(4) Djenkal Ameziane, ouvrage précédent, P11-12et 91-92.

5-9- التكوين المهني في الحرف التقليدية:

"La formation professionnelle dans les Métiers de l'artisanat":

إن الحرفي هو ذلك العامل اليدوي الذي يشتغل لحسابه الخاص، ويمكن أن يساعده في عمله بعض الأشخاص هم عموما من بين أفراد عائلته. وتعتبر الحرف التقليدية جزء من التراث الثقافي الوطني وأنها قديمة تتطلب الحماية والحفاظ عليها لتستمر في الوجود وتبلغ للأجيال القادمة. وقد تم من أجل ذلك فتح العديد من الفروع والتخصصات من الحرف التقليدية في مؤسسات التكوين المهني ويضمن التكوين فيها عن طريق النمط الإقامي والتمهين والتكوين المتواصل.

وتتوزع هاته الحرف في التكوين المهني على فرعين رئيسيين هما:

الحرف التقليدية ومجال الخدمات.

وتدوم من 6 إلى 18 شهرا في التكوين المتواصل ومن 18 إلى 30 شهرا في التكوين عن طريق التمهين، وأما التكوين الإقامي فيدوم من 12 إلى 30 شهرا وتمنح فيها شهادات الدولة التي تكون في أنماط التكوين الأخرى⁽¹⁾.

5-10- تكوين مهني في القطاع الخاص:

ويعرف بالمؤسسة الخاصة للتكوين المهني وتخضع تحت مديريةية التكوين المهني للولاية المعنية وتفتح بشروط يحددها القانون⁽²⁾.

6- تقييم سياسة التكوين المهني في الجزائر:

في إطار جلسات الاستماع السنوية التي يخصصها رئيس الجمهورية لمختلف قطاعات الحكومة خصص اجتماع لتقييم قطاع التكوين والتعليم المهنيين. حيث سمح العرض الذي قدمه وزير التكوين والتعليم المهنيين بتقييم مدى تطبيق إصلاح التكوين والتعليم المهنيين والوقوف على تنفيذ تعليمات رئيس الجمهورية بشأن هذا الملف.

وتجلى ذلك من خلال مراجعة قائمة فروع واختصاصات التكوين المهني التي بواسطتها تتحقق فرص العمل، بالإضافة إلى استحداث اختصاصات في التكوين للشباب،

⁽¹⁾et⁽²⁾Djenkal Ameziane, ouvrage précédent, P27 et 30 et 87et 90.

كما عكفت هذه المراجعة على رد الاعتبار للحرف اليدوية في قطاعات البناء والفندقة والفلاحة والصناعة التقليدية والصناعة، وطبقا لتعليمات رئيس الجمهورية احتلت الحرف اليدوية 80% من التكوين⁽¹⁾.

كما تم مراجعة الوثائق البيداغوجية التي خصت 44 كتاب جديد في التعليم المهني وكذا انتقاء أكثر من 700 كتاب متخصص لصالح مراكز التكوين، وتمت مرافقة ذلك بتعزيز استعمال التكنولوجيات الجديدة للإعلام والاتصال، قصد إيصال المعرفة والعلم إلى كافة هياكل التكوين المهني عبر كامل التراب الوطني، وأيضا طور التكوين المهني إسهامه بشكل كبير في التكوين المتواصل للعمال، بحيث استفاد حوالي 192000 عامل وحرفي من هذه العملية التي ستتوسع مع توقيع اتفاقيات جديدة موجهة لتمكين أكثر من 1000000 عامل آخر من الاستفادة من التكوين.

وتوجهت كل هذه الجهود التي خصت كذلك التعليم المهني بالمصادقة خلال شهر فيفري 2008 على قانون توجيهي خاص بالتكوين والتعليم المهنيين، والتي تم إصدار البعض من نصوصه التنظيمية والتطبيقية.⁽²⁾

وقد رافق إصلاح التكوين والتعليم المهنيين جهدا ماليا هاما للدولة، حيث أن القروض السنوية الخاصة بالتجهيز والتي قدرت في سنة 1999 بـ: 4 ملايين دج، وبلغت 23 مليار دج سنة 2009 مما أدى إلى تسجيل تحسن واضح في إمكانيات وقدرات القطاع وعليه فقد تم تسجيل:

- ✓ ارتفاع عدد مؤسسات التكوين من 492 سنة 1999 إلى 1035 سنة 2008 و116 مؤسسة أخرى في طور الإنجاز.
- ✓ ارتفاع قدرات إيواء المتربصين من 29000 سرير سنة 1999 إلى 45000 سرير سنة 2008.
- ✓ ارتفاع عدد الأساتذة من 9150 سنة 1999 إلى حوالي 13400 سنة 2008 أي تسجيل زيادة بأكثر من 46%.

(1) و(2) بوتفليقة عبد العزيز، اجتماع مصغر خصص لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، 14 سبتمبر 2008.

✓ ارتفاع عدد المترشحين الذين يتم استقبالهم سنويا إلى أكثر من الضعف، إذ ارتفع من 270000 سنة 1999 إلى أكثر من 650000 خلال الدخول المهني 2008.

✓ ارتفاع عدد المتخرجين سنويا من 86400 سنة 1999 إلى 174000 خلال السنة البيداغوجية 2007-2008 أي تسجيل زيادة نسبتها 88% (1).

وفيما يتعلق بميزانية تسيير القطاع، فقد ارتفعت هي الأخرى من حوالي 8 مليار دج سنة 1999 إلى تسجيل 26 مليار دج لسنة 2009.

من جهة أخرى فإن التكوين المهني يرافق كل قطاعات السياسة الوطنية للتنمية، وبالإضافة إلى التكوين المتواصل لعمال المؤسسات والحرفيين، فقد تم تقديم تعليما ملائما لنساء الوسط الريفي حيث استفادت منه حوالي 60000 امرأة و 25000 مائة بالبيت كما تم فتح أربع مراكز موجهة للمعاقين حركيا بكل من بومرداس، الأغواط، غليزان والجزائر العاصمة.

وبالنسبة لتدعيم الوسائل التعليمية فتم اقتناء 1500 مجموعة من التجهيزات التقنية، البيداغوجية.

كما تحسنت ظروف الدراسة بالنسبة للمترشحين بفضل استلام عدة هياكل جديدة للنظام الداخلي.

يضاف إلى ذلك عدد المترشحين في المؤسسات الخاصة ب: 537 متربص في مجال التكوين التي تتوفر من جهتها على أكثر من 40000 مقعد بيداغوجي (2).

وقد أشار رئيس الجمهورية السيد عبد العزيز بوتفليقة عقب النقاش الذي خصص لهذا الملف إلى المراحل الهامة التي قطعتها البلاد في هذا المجال حيث قال في هذا الصدد: «ينبغي على قطاع التكوين والتعليم المهنيين أن يحرز تقدما أكثر من أجل تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية للبلاد من اليد العاملة المؤهلة لأن ذلك يعد شرطا أساسيا من أجل ترقية الاستثمار في جميع المجالات وكذا في سبيل تنافسية اقتصادنا».

وأضاف رئيس الجمهورية: «أن تحسين مجموع المنظومة التعليمية الوطنية سيظل منقوصا ما دام قطاع التكوين والتعليم المهنيين لم يتبوأ مكانته اللائقة».

(1) و(2) بوتفليقة عبد العزيز، مرجع سابق.

كما أمر رئيس الجمهورية في هذا الشأن: «على مختلف قطاعات النشاط ووزارة العمل والتشغيل والضمان الاجتماعي والمحافظة المكلفة بالتخطيط والاستشراف، أن تعكف بشكل متواصل على تحديد الاحتياجات في مجال اليد العاملة المؤهلة لكل قطاع من قطاعات النشاط بشكل يمكن قطاع التكوين والتعليم المهنيين من تكييف عروضه في مجال التربصات والبرامج». (1)

كما ألح رئيس الجمهورية على ضرورة مواصلة قطاع التكوين والتعليم المهنيين عملية إعادة تركيز نشاطاته على مهمته الأولية لتقادي، أي ازدواجية في العمل مع الفروع الأخرى من المنظومة التعليمية الوطنية.

ومن جهة أخرى حث رئيس الجمهورية على ضرورة تطوير تكوين معلمي القطاع بشكل أكبر، وقرر أن تخصص الحكومة الموارد الضرورية لمرافقة عملية مضاعفة مراكز التكوين وعدد المتربصين، وكذا توفير تربصات للمتجهنين وتوفير مناصب شغل للحائزين على شهادات من التكوين المهني.

وفي هذا الصدد قدم رئيس الجمهورية تعليماته للحكومة حتى تقترح إجراءات تحفيزية جديدة لفائدة المؤسسات والمستثمرين الجدد، لإشراكهم أكثر في ترقية التكوين المهني وتشغيل المتحصلين على الشهادات.

وخلص الرئيس عبد العزيز بوتفليقة في الأخير إلى أن الحكومة مطالبة بالسهر على أن يكون أصحاب الشهادات في مجال التكوين والتعليم المهنيين، ضمن المرشحين ذوي الأولوية في الاستفادة من التحفيزات العمومية لتوفير مناصب شغل، سواء عن طريق القرض المصغر أو المساعدات المخصصة للفلاحة والصناعات التقليدية(2).

كان هذا من اهتمامات التكوين والتعليم المهنيين في برنامج السيد رئيس الجمهورية في إطار سياسة الانتعاش الاقتصادي.

ورغم كل هذه الجهود التي بذلت وتمتعه بالاستقلالية في التنظيم والتكيف مع الحقائق الاجتماعية والاقتصادية، فإن قطاع التكوين والتعليم المهنيين يعاني الكثير جراء الآثار الناجمة عن السياسات التربوية في البداية.

(1) و(2) بوتفليقة عبد العزيز، مرجع سابق.

زيادة على ذلك فإن التطور التاريخي لهذا القطاع في الجزائر أحدث نظاما وطنيا للتكوين المهني متجزئ يتشكل من عدة شبكات هياكل التكوين، وضعت بصفة تقريبية والتي لا تشغل بفعالية وانسجام مثل أي جهاز منظم.

إن كل جزء من النظام يشتغل حسب منطق قطاعه الخاص، حتى وإن أخذت الأجزاء في مجملها فإنها تبقى فضاءات نشاط مغلقة بدون تنشيط فيما بينها ودون أي ارتباط شكلي ولا تبادل للخبرات.

وأیضا يتميز هذا النظام بنقائص وغياب التنسيق ونقص التشاور مع المتعاملين الاقتصاديين. (1)

كذلك لا يسمح للمؤسسات الخاصة للتكوين المهني أن تسلم دبلوم يساوي دبلوم دولة عند نهاية التكوين فيها، إلا إذا تحصلت على المصادقة الرسمية من طرف اللجنة الوطنية للتصديق لأن الاعتماد وحده لا يكفي. (2)

بالإضافة إلى هذه المشاكل هناك أيضا:

✓ عدم ربط التكوين المهني بالتعليم العالي، مما أدى إلى عدم الإقبال بكثرة على التكوين المهني وعدم السماح للناجحين في الدراسات المهنية بمتابعة دراستهم في الجامعات ولاسيما المتفوقين منهم:

✓ سوء التوزيع على المستوى الوطني نجد أن بعض المنشآت في غير موقعها الطبيعي فمراكز تكوين مهني ذات صبغة صناعية موجودة في مواقع فلاحية.

✓ أغلبية مؤطري مراكز التكوين المهني حاملين شهادة الكفاءة المهنية (CAP)⁽³⁾.

✓ سوء في توزيع الموارد البشرية داخل مؤسسات التكوين المهني وعدم احترام المعايير الدولية في ذلك إذ نجد أن عدد الأعوان الإداريين يساوي عدد المؤطرين البيداغوجيين.

✓ عدم إمكانية مسايرة التكوين المهني للنمو الديمغرافي والاستجابة للطلب الاجتماعي.

✓ عدم القدرة على عرض التكوين المهني الحالي لتلبية الاحتياجات الاقتصادية في كل القطاعات.

(1) Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels, **loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels**, (sans éditeur), 2008, P5.

(2) Djenkal Ameziane, ouvrage précédent, P27 et 30 et 61.

(3) بوفلجة غيات، مرجع سابق، ص64.

- ✓ التكوين المهني في الجزائر بقي مرتبط بالنواحي الاقتصادية⁽¹⁾.
 - ✓ عدم مراعاة مبدأ التكوين لأجل التشغيل وعدم التنسيق بين التكوين المهني والقطاعات الأخرى⁽²⁾.
 - ✓ المساعدات المالية للمتربصين والمتمهنيين (المنح) لا تسدد في وقتها لمستحقيها⁽³⁾.
 - ✓ استغلال بعض المتمهنيين في عمليات أخرى لا علاقة لها بموضوع التكوين⁽⁴⁾.
- نلاحظ من خلال عرضنا لسياسة قطاع التكوين والتعليم المهنيين في الجزائر أنها ناجحة إلى حد ما وفي تطوير مستمر من الناحية الكمية أما النوعية فهي تفتقد إلى الكفاءة ومع ذلك فإن الجزائر تبقى البلد الوحيد الذي يهتم بقطاع الشباب في إطار النظام التربوي منذ الاستقلال وعليه فإن الخصوصية التي تميز هذا القطاع أنه مرتبط بالموارد الطبيعية والبشرية التي يمكن استغلالها بما يتماشى ومعطيات الدول الصناعية المتطورة من خلال الظروف الدولية الراهنة التي تتجلى في العولمة واقتصاد السوق والثورة التكنولوجية وهو ما يؤدي بالتفاعل مع القطاعات الأخرى والاستجابة للطلب الاجتماعي.

(1) غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، عين مليلة، دار الهدى، 2002، ص 225.
(2) سلاطنية بلقاسم وآخرون، المجتمع العربي التحديات الراهنة وآفاق المستقبل، قسنطينة، منشورات جامعة منتوري، 1999-2000، ص 133.

(3) Djenkal Ameziane, ouvrage précédent, P 30.

(4) بوفلجة غياث، مرجع سابق، ص 93.

خلاصة

وانطلاقاً من هذه النظرة التاريخية نجد أن النظام التربوي المتجسد في التعليم التقني والتكوين المهني تطور ببطء شديد في بدايته، وذلك راجع لكونهما في اعتقاد المجتمع من مخلفات الاستعمار والتقليل من قيمتهما في العزوف وعدم الإقبال على هذين النوعين من التكوين، مما انعكس سلباً على المنظومة التربوية وسلم القيم داخل المجتمع، باعتبار أن كل من التعليم التقني والتكوين المهني وجدا كحل للفشل الدراسي في التعليم العام. وظل الحال كما هو عليه إلى غاية الإصلاحات التي عرفها النظام التربوي، فكان الاهتمام واضحاً بالتعليم التقني وتطويره واستبداله بالتعليم التكنولوجي، إلى جانب التوسع الهائل في برنامج التكوين والتعليم المهنيين، بحيث أنه أصبح يمس كل فئات المجتمع ومسائر للتطوير العالمي وفقاً لما يحتاجه سوق العمل الذي سنباشره بالدراسة والتحليل في الفصل الموالي.

الفصل الرابع

الأسس النظرية لسوق العمل

تمهيد

بعد أن تعرضنا إلى التكوين المهني في الفصلين السابقين من خلال تبيان جوانبه النظرية وتطوره التاريخي، سنشرع في عرض المتغير الثاني لهذه الدراسة ألا وهو سوق العمل الذي سنتطرق إليه ، وذلك للإلمام بالموضوع وتبسيط الضوء على أهم القضايا التي تتعلق به.

1- النظريات المفسرة لسوق العمل:

ظهرت في الفكر الاقتصادي-الاجتماعي مجموعة من النظريات خصت بالتنظير لسوق العمل والقضايا التي ترتبط به وتتلخص فيما يلي:

1-1- النظرية الكلاسيكية:

يعتبر الاقتصادي الفرنسي " جان باتيست ساي " Jaan Batiste Say من أبرز رواد المدرسة الكلاسيكية بنظريته حول المنافذ⁽¹⁾ وبقانونه المعروف بقانون ساي الذي يقول أن: «العرض يخلق الطلب المساوي له وبالتالي فإن عرض قوة العمل يجب أن يقابله طلب مساوي وفقا للتوازن في سوق تنافسية».

ويعتبر الكلاسيكيون أنه من العرض والطلب يتكون سوق العمل ويتحدد الأجر الحقيقي التوازني (ثمن العمل) الذي يستقر عنده سوق العمل من خلال تعادل العرض والطلب، ومن ذاك فإن التحليل الكلاسيكي ينظر للعمل على أنه سلعة قابلة للتبادل في السوق مثل سائر السلع أي التشغيل الكامل لكافة عناصر الإنتاج بما في ذلك عنصر العمل⁽²⁾، وهذا ما نادى به من قبل "آدم سميث" في أن العمالة الكاملة يمكن تحقيقها عن طريق تراكم رأس المال⁽³⁾.

1-2- التحليل النيوكلاسيكي:

يرى أصحاب هذه النظرية أن سوق العمل هو سوق تسود فيه المنافسة الكاملة يظهر فيها عنصر العمل حاملا لعدد من الخصائص التي تميز هذه السوق منها تباين سوق العمل ومرونة الأجور والمساواة بين جميع الأفراد وعلمهم التام بأحوال السوق. ويتعلق التصور النيوكلاسيكي من المنظور الكلي فإنه يتحدد من خلال المستوى التوازني للدخل ومستوى التوازن أقل من ذلك ويمكن أن يتحقق ذلك المستوى بالتوظيف الكامل وهذا يعني أن هناك فائض في سوق العمل، الأمر الذي من شأنه دفع الأجور ومن ثم التكاليف.

(1) (3) سلاطينية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 62.

(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 239-240.

1-3- المدرسة الكينزية:

رفض "جون مينارد كينز" شقا مهما من النظرية الكلاسيكية في التشغيل، وهو أن الأجور الحقيقية في المتغير الوحيد الذي يتحدد به عرض العمل، كما رفض بوضوح فكرة مرونة الأجور، وأشار إلى أن تدخل الدولة في النشاط الاقتصادي هو أمر ضروري لتحقيق التوازن بين العرض والطلب وذلك لمنع حدوث الدورات الاقتصادية. وبالتالي فإن "كينز" قد جاء بمفهوم مغاير للنظرية الكلاسيكية حيث ذكر أن الطلب على العمل لا يتأثر بتغير الأجور نحو الارتفاع أو الانخفاض، وأن حجم الاستخدام يعتمد على فعالية العرض الإجمالي⁽¹⁾ والميل إلى الاستهلاك ومقدار الاستثمار.

1-4- نظرية البحث عن العمل:

ترتكز هذه النظرية على تغير فرض أساسي من فروض النموذج التقليدي لسوق العمل، والمتمثل في أن جميع المتعاملين في هذا السوق على علم كامل بما يجري فيه، وهذه مهمة صعبة للحصول على المعلومات الكافية عن سوق العمل، وبالتالي الأمر الذي يدفعهم للسعي من أجل الحصول على هذه المعلومات، وتستند عملية البحث في هذه النظرية إلى سمتين أساسيتين: فالأولى عملية مختلفة تتضمن نفقات متعلقة بالبحث والاختيار، والثانية تستغرق فترة زمنية من الوقت لإيجاد فرص عمل جديدة وملائمة للقدرات.

1-5- نظرية اختلال سوق العمل:

تقوم هذه النظرية على رفض الفروض الأساسية للنموذج الكلاسيكي والنيوكلاسيكي لتحليل سوق العمل، المتعلق باستجابة الأجور والأسعار على النمو الذي يحقق التوازن بين العرض والطلب، قدمت فرض بديل وهو جمود الأجور والأسعار في الأمد القصير، ويرجع هذا الجمود إلى عجز كل من الأجور والأسعار في الأجل القصير بالسرعة الكافية لتحقيق التوازن، ونتيجة لذلك قد يتعرض سوق العمل لحالة من الاختلال

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 241-242.

أو عدم التوازن تتمثل في وجود فائض في عرض العمل عن الطلب عليه. وتعتبر هذه النظرية أحد الامتدادات للتحليل التقليدي لسوق العمل⁽¹⁾

1-6- نظرية تجزئة السوق:

ظهرت نظرية تجزئة سوق العمل على إثر إجراء عديد من الدراسات الميدانية في الاقتصاد الأمريكي خلال فترة الستينيات، التي أوضحت أن قوة العمل الأمريكية تتعرض لظاهرة من التقسيم أو التجزئة على أساس الجنسية، النوع، السن، المستوى التعليمي، وتتعارض هذه النظرية مع النظرية التقليدية لسوق العمل.

وتقوم هذه النظرية على فكرة رئيسية تتبنى وجود سوقين: سوق رئيسي وآخر ثانوي.

وأوضح بيور "piore" واضع هذه النظرية، أن الازدواجية التي يتم بها سوق العمل تتسم وفقا لمعايير درجة الاستقرار التي يتمتع بها المشتغلون في كل سوق، ويتصف المشتغلون في السوق الرئيسي بمهارات عالية وفرص للترقي جيدة، ويحصلون على أجور مرتفعة كما يتمتعون بدرجة استقرار وتكون فئة الذكور الذين تتراوح أعمارهم بين 25- 45 سنة هي الفئة الغالبة لهذه السوق، في حين يتصف السوق الثانوي بعدم استقرار المشتغلين فيه وبانخفاض المهارات وفتوة الفئة العاملة وحصولهم على أجور منخفضة وتضم هذه السوق الشباب والمهاجرين والإناث وكبار السن والعمالة المنخفضة المهارة⁽²⁾.

تعتبر هذه أهم النظريات التي اتخذت من سوق العمل المعالجة والتحليل من قبل المفكرين الاقتصاديين-الاجتماعيين مما نتج عن ذلك ظهور فروع علمية تهتم بسوق العمل.

وما يرتبط به من عوامل فقد ظهر علم اجتماع العمل، ثم علم اجتماع السوق، ثم علم اجتماع سوق العمل كفروع حديثة في علم الاجتماع.⁽³⁾

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 244- 245- 246.

(2) المرجع نفسه، ص 248- 249.

(3) Swmsa (=) Avalabel at: <http://www.net/forum/archive>.

2-العوامل المتحكمة في سوق العمل:

يمر تسيير قوة العمل بالتحكم في سوق العمل أو معرفة المجال الاجتماعي الذي تتحدد على مستواه الشروط العامة لتنفيذه في المستقبل. وهناك عوامل أساسية ومؤشرات على تسيير سوق العمل منها:

2-1-معدل النمو السكاني:

يؤدي زيادة عدد السكان إلى وجود عرض متزايد في سوق العمل مما يؤدي إلى ارتفاع معدل الإعالة الديموغرافي.

2-2-مستوى مهارة وكفاءة قوة العمل:

إن مهارة قوة العمل ترتبط بالمستوى التعليمي ومدى تطوره وأصبح التعليم أداة لتطور المجتمعات وميدان لخلق الثروات وأن التقدم الاقتصادي في دول العالم مصدره التطور العلمي فالقوة الحاصلة على مؤهلات متوسطة لا تملك مواهب وأدوات التعامل مع سوق العمل.

2-3-معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي:

يمثل معدل نمو الناتج الداخلي الإجمالي العامل الرئيسي للطلب على قوة العمل وبالتالي انخفاض في معدلات البطالة. (1)

2-3-1-الاستثمار:

إن تطور معدلات الاستثمار يؤثر على جانب الطلب لسوق العمل حيث يعتبر معدل الاستثمار هو المتغير الرئيسي الذي يحدد معدل النمو في الاقتصاد باعتبار أن الاستثمار هو إضافة إلى الطاقة الإنتاجية ومن ثم فهو الذي يحدد الطلب على اليد العاملة.

2-3-2-أساليب الإنتاج:

إن أساليب الإنتاج لها تأثير على جانب الطلب في سوق العمل فإذا كانت وسائل الإنتاج كثيفة العمل أو كثيفة رأس المال فقد يؤثر في خلق فرص العمل ويترتب على ذلك زيادة معامل رأس المال. (2)

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 186-187 و192.

(2) Develop (=) Avalabel at: <http://www.arab.opiorg.htm>

3- مؤشرات سوق العمل

3-1- مؤشرات العرض:

3-1-1- هيكل القوى العاملة:

يعتبر هيكل القوى العاملة من أهم خصائص التركيب السكاني في المجتمع وتضم قوة العمل جميع الأفراد الذين يساهمون بجهودهم الجسمانية أو الذهنية لأداء أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات أو الذين يقدرّون على أداء مثل هذا العمل ويرغبون فيه ويبحثون عنه وتنقسم إلى قسمين:

المشتغلون والمتعطلون وهم بدورهم ينقسمون إلى قسمين:

- متعطّل سبق له العمل، ومتعطّل لم يسبق له العمل.

ويتم وصف هيكل القوى العاملة من خلال حساب معدلات المساهمة في النشاط الاقتصادي بالمعادلة التالية:

$$\text{معدل النشاط الاقتصادي الخام} = \frac{\text{قوة العمل}}{\text{إجمالي السكان}} \times 100$$

وتقدر نسبة قوة العمل إلى إجمالي السكان في الوطن العربي بحوالي 37 % وهذا يعني أن كل 100 فرد يعتمد 63 فرد على عمل الـ: 37 فردا الباقين وبعبارة أخرى تشير هذه النسبة المنخفضة إلى ارتفاع عبء الإعالة الاقتصادية.⁽¹⁾

3-1-2- توزيع السكان حسب الحالة التعليمية:

تشكل بيانات التعدادات السكانية الخاصة بالتعليم جزء هام من القاعدة الإحصائية اللازمة لتخطيط التعليم وعن طريقها يمكن:

✓ الوقوف على مستوى التعليم ومدى انتشاره بين السكان في مختلف المناطق ومدى تطور مشكلة الأمية.

✓ التعرف على توزيع السكان حسب المؤهل التعليمي.

لحساب بعض المؤشرات التعليمية الهامة مثل نسب الإلمام بالقراءة والكتابة للبالغين ونسب الالتحاق بالمدارس والاستيعاب والتسرب المدرسي.

(1) Develop (=) Avalabel. site précédent.

✓ تحديد الأموال اللازمة في قطاع التعليم لرفع مستوى تعليم السكان البالغين وبناء المدارس، ودراسة المستوى التعليمي في الحالة المهنية أو النشاط الاقتصادي يفيد في التعرف على مستوى التطور الاقتصادي الذي وصلت إليه البلد. ويمكن حساب بعض المقاييس الهامة مثل: (1)

$$\text{نسبة المسجلين (خام)} = \frac{\text{عدد المسجلين في جميع المراحل التعليمية (أو إحداها)}}{\text{عدد السكان من فئات العمر المقابلة لتلك المراحل التعليمية}} \times 100$$

3-2- مؤشرات الطلب:

3-2-1- التشغيل:

يشكل تحليل الطلب التجميعي على العمل ومحدداته أحد الجوانب المهمة في سوق العمل حيث يتم تقدير المؤشرات اللازمة لتقييم اتجاهات الاستخدام وأساليب الإنتاج ومستوى الإنتاجية ويرتبط الطلب على العمل على المستوى التجميعي بمعدل النمو الاقتصادي واتجاهاته.

ينطلق التحليل بإسناد الإنتاج من السلع والخدمات إلى الطاقة الإنتاجية للمجتمع وتعتمد الطاقة الإنتاجية على كمية الموارد وعلى كفاءة استخدامها الأمثل ويمكن التعبير

$$Q = F(N'.R.K.T) \text{ : عنها كالتالي:}$$

حيث:

Q: الطاقة الإنتاجية.

N: حجم القوة العاملة.

K: رأس المال.

T: المستوى الفني للإنتاج.

R: الطبيعة.

وبإضافة معادلة خاصة بالإنتاجية المتوسطة للعمل P

$$P = F(R, KT)$$

ويمكن التعبير عن الطاقة الإنتاجية بالمعادلة الآتية: $Q = N'P$ (2)

(1)et (2) Develop (=) Avalabel. Site précédent.

خلاصة

بعد التعرف على أهم نظريات سوق العمل والعوامل المتحكمة فيه ومؤشراته، والتي من خلالها تساعد على فهم سوق العمل في الجزائر الذي سنقوم بتحليله في الفصل الموالي.

الفصل الخامس

المدخل لدراسة سوق العمل والمطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق
العمل

تمهيد

إن التحولات الاقتصادية والاجتماعية التي عرفتھا الجزائر والمتأثرة بالتحولات العالمية، والتي تجسدت في الإصلاحات الاقتصادية وسياسات التشغيل المتبعة في الجزائر نتج عنه تغير في سوق العمل ومن خلال هذا الجزء سنبين موقع سوق العمل الجزائري ضمن مختلف الإصلاحات.

1-المدخل لدراسة سوق العمل في الجزائر:**1-1- تطور سياسة التشغيل في الجزائر:**

قبل التطرق إلى سياسة التشغيل في الجزائر يمكن عرض موجز لسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الرأسمالي، وسياسة التشغيل في إطار الاقتصاد الاشتراكي، ونظرة كل منهما إلى عنصر العمل.

1-1-2-سياسة التشغيل الرأسمالية:

تستند سياسة التشغيل الرأسمالية إلى اعتبار قوة العمل سلعة يتحدد ثمنها بموجب عوامل السوق وقانون العرض والطلب، وعلى هذا فإنه ليس من واجب الدولة التدخل المباشر في توفير فرص العمل لأفراد القوى العاملة والعاطلين عن العمل، لأن ذلك من اختصاص المستثمرين الذين يقدرون مدى احتياجاتهم إلى القوى العاملة، ولكن الدولة تتدخل مع ذلك بصورة غير مباشرة في توفير فرص العمل عن طريق توسيع مجالات التصدير مثلا والاتفاقيات الدولية الجماعية والفردية، كما أنها تشارك عن طريق الهيئات المحلية في إعداد وتكوين الأيدي العاملة، وتقوم بوضع القوانين والتعليمات والقواعد اللازمة لتحديد العلاقة بين أرباب العمل والقوى العاملة التي تعتبر في النظام الرأسمالي مجرد وسيلة لتحقيق غايات أخرى. (1)

1-1-3-سياسة التشغيل الاشتراكية:

تستند سياسة التشغيل في ظل الاقتصاد المخطط إلى اعتبار العمل مصدرا لكل القيم وحقا للمواطن، كما أنه واجب عليه وعلى الدولة أن توفر فرص العمل لكل المواطنين الذين هم في سن العمل، الراغبين فيه والقادرين عليه على أن يكون هذا العمل إنتاجيا قدر الإمكان ومستندا على حرية الاختيار وضمان الاستقرار.

وبالنسبة للقوى العاملة فإنها تعتبر هدفا في حد ذاتها. (2)

إن سياسة التشغيل ليست سياسة قطاعية مثل السياسة التعليمية أو الصناعية أو الصحية أو الفلاحية، وليست سياسة لسوق العمل، وإنما هي عبارة عن مجموعة من الإجراءات تصمم، وتطبق على مستوى كل من السياسات السابقة الذكر ويكون الهدف

(1) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 62-63.

(2) المرجع نفسه، ص 63.

من هذه الإجراءات أن تشترك كل هذه السياسات في النهوض بالتشغيل وتحقيق التشغيل الكامل ونجد أن كل ذلك تمحور ضمن السياسة العامة للدولة. (1)

وفي الجزائر فإن سياسة التشغيل قد حددتها ميثاق الثورة الجزائرية والميثاق الوطني استنادا في ذلك إلى المفهوم الاشتراكي للعمل. (2)

ويتمثل في أن العمل هو المصدر الرئيسي لكل تقدم اقتصادي واجتماعي والعنصر الرئيسي للتراكم وأنه ليس حقا فحسب، بل واجب وشرف وميزة أخلاقية تساهم في تكوين شخصية الإنسان وتحفظ كرامته. (3)

أ- المرحلة قبل 1973:

استهدفت إستراتيجية التنمية الشاملة في الجزائر إلى تطبيق سياسة لحل مشكلة البطالة، الذي يعتبر الانشغال الأساسي للمجتمع الجزائري غداة الاستقلال، وبذلك ظهرت إشكالية التشغيل من خلال الحجم العام لطلب العمل حيث قدرت نسبة تغطية طلبات العمل بعروض العمل حوالي 35.17% سنة 1971 و 31.91% سنة 1972 و 30.95% سنة 1973، وقد ميزت هاته مناصب العمل المؤقتة حيث بلغت 44.26% في سنة 1971 و 48.29% سنة 1972 و 47.03% سنة 1973، وكانت أغلبها في قطاع البناء والأشغال العمومية وذلك لتحقيق برنامج بناء القرى الفلاحية وبرنامج إعمار المدن. (4)

كما تميزت بهيكل طلب العمل السنوي وقدر معدله بـ: 7% من إجمالي طلبات العمل المسجلة، كل ذلك من أجل التخفيف من البطالة، كما ساهم تنظيم الهجرة إلى أوروبا إلى التقليل منها، حيث سجلت 250000 هجرة عمالية بالإضافة إلى عملية الإدماج الإداري في الوظائف التابعة للقطاع العمومي.

وتميزت هاته المرحلة بتدخل الدولة في عملية تنظيم سوق العمل بإنشاء هيئات تنظيم عملية التوظيف والهجرة نحو فرنسا بالدرجة الأولى، وتقوم بإحصاء مناصب العمل

(1) (4) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 164.

(2) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 65.

(3) المرجع نفسه، الصفحة نفسها.

الشاغرة وتم إحصاء بين سنتي (1971-1973) حوالي 74.250 عرض عمل كل سنة⁽¹⁾.

ب- المرحلة بين 1974-1980:

في هذه الفترة لجأت الجزائر إلى سياسة التنمية الشاملة عن طريق تبني سياسة المخططات التنموية، وكان من مهام المخطط الرباعي الأول إيجاد استراتيجية ومواصلة عملية استيعاب البطالة، وعرفت هذه المرحلة عملية تكوين الجماعات العمالية على مستوى الوحدات الصناعية التي يتم تشييدها سواء على المستوى الوطني أو الخارجي، وأعطيت للمؤسسات تسيير اليد العاملة والتكفل ببعض الوظائف التي كانت من اختصاصات الدولة، ومن بينها النقل والخدمات المتعلقة بالصحة والسكن والتعاونيات الاستهلاكية بالإضافة إلى التكوين المهني، كما تميزت بارتفاع ووفرة عروض العمل وبروز فرص أخرى للدخل في قطاع التوزيع.⁽²⁾

كما أن طالبي العمل كانت لهم استعدادات كبيرة لقبول المناصب الشاغرة، والبحث عن المؤسسات التي تقدم أحسن أجر والامتيازات المصاحبة للعمل ويمكن ملاحظة ما يلي:

- ✓ انخفاض ملموس لطالبي العمل حيث سجل معدل سنوي يقدر بـ: 123.330 طلبا مقارنة مع الفترة (1971-1973) التي كانت 228.233 طلب عمل.
- ✓ استقرار في عرض العمل حسب مصالح التشغيل وكان يشمل مناصب العمل التي تتطلبها بعض القطاعات مثل قطاع البناء والأشغال العمومية، ويخص الأمر ورشات الهندسة المدنية للوحدات الصناعية التي كانت بصدد التشييد أو بورشات بناء المساكن.
- ✓ عرف سوق العمل نوعا من التجزئة المترتب عن أشكال التسيير الداخلية لليد العاملة التي تم تنفيذها من قبل المؤسسات.⁽³⁾

(1) (2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 165.

(3) المرجع نفسه، ص 165-166.

✓ عدم تحقيق سياسة تكوين وتدريب الجماعات العمالية، وذلك لعدم إعطاء الاهتمام لهذه السياسة من قبل المسيرين المركزيين، وعدم تجانس الطبقة العمالية داخل المؤسسات الاقتصادية واستقرارها.

✓ عرفت هذه المرحلة باختلال في توزيع العمال المؤهلين بين مختلف المناطق والقطاعات الاقتصادية.

✓ ضعف إنتاجية العمال.

✓ التغيير الجذري في استخدام قوة العمل، وذلك بانتقال المنتجين في مجال الفلاحة إلى مراكز التصنيع في المدن وذلك نتيجة التطور الصناعي، بالمقارنة بالوضع الفلاحي.

✓ إستراتيجية النمو لم تعط الاندماج كوسيلة لضمان ديناميكية عرض العمل، إذا ما قورن بين حجم الاستثمارات الصناعية، وما تمخضت عنه من تكاليف باهظة وبينما قدمته من مناصب شغل⁽¹⁾.

ج- المرحلة 1980-1984:

عرفت معظم بلدان العالم أزمة التشغيل وخاصة لدى الشباب الذين يمثلون فئة السكان الأكثر تضررا، بحكم إعطاء الأفضلية في العمل الأكثر للمؤهلين ذوي الخبرة الطويلة، وتميزت فترة الثمانينات بتقلص سوق العمل، وكان الشباب هم الضحايا الأوائل، على عكس السبعينات التي شهدت نموا ملحوظا للتشغيل والتكوين.

ومن خلال برنامج المخطط الخماسي الأول الذي وضع أهداف تطور مستوى إنتاجية العمل ومواصلة خلق فرص للعمل، وذلك من أجل تلبية الطلب المتزايد، واتضح ذلك في دور الدولة بتنظيم سوق العمل بالإجراءات التي ترمي إلى تقليص ظواهر عدم استقرار اليد العاملة، وذلك بتوحيد الممارسات الأجرية عن طريق استخدام نسق لترقيم مناصب العمل في إطار القانون الأساسي للعمل.⁽²⁾

وتوحيد الامتيازات الاجتماعية الممنوحة للعمال، بالإضافة إلى تطور مفهوم التكوين وإعطائه أكثر أهمية مما سبق، والعمل على عقلانية استخدام اليد العاملة كضبط الهياكل التنظيمية.

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق ص 167.

وعليه فإن مصالغ التشغيل سجلت خلال فترة (1981-1984) معدلا سنويا لطلبات العمل قدره 157.943 طلبا، ومعدلا سنويا لعروض العمل قدره 149.064 عرضا.

وتشير فترة الخماسي الأول إلى الرجوع التدريجي لنمط تنظيم العمل السابق وإدخال تعديلات جديدة يتحكم فيها الجهاز الإداري، ويرفع بعض الحواجز التي كانت تتحكم في سوق العمل المتواجد قبل 1973، وهو ما أدى إلى وجود الفارق بين المتحقق من مناصب العمل، والمتوقع منه خاصة بحسب القطاعات المختلفة⁽¹⁾.

ونجد أن بصمة الدولة في التدخل تأتي من قطاع الإدارة حيث احتلت المرتبة الأولى بحوالي 230.000 منصب شغل جديد، أغلبها في قطاع التربية والتعليم والتكوين المهني والصحة العمومية، وهذا راجع إلى تزايد نسبة السكان الذي عرف نموا ب: 3.2% سنويا، كما نجد أن قطاع البناء والأشغال العمومية قد حقق ما قيمته 218.000 منصب عمل وهذا ما يمثل نسبة 31%، ويرجع ذلك إلى الأولوية التي منحت لقطاع السكن من أجل إنجاز ما تبقى من برنامج المخطط الرباعي، وتحقيق التأخر في إنجاز السكنات الاجتماعية المبرمجة ضمن المخطط الخماسي، كما أن القطاع الصناعي لم يساهم إلا بالقدر القليل من مناصب العمل حيث أن وتيرة النمو السنوية المتوسطة بلغت 6.8%، وزيادة مطلقة مقدارها 185.000 منصب عمل ويعود ذلك إلى بداية الأزمة الاقتصادية الكبرى، كما ساهمت إعادة الهيكلة في هذه النسبة المنخفضة.⁽²⁾

أما ما نتج عن المخطط الخماسي الأول من توفير مناصب العمل في القطاع الفلاحي ما يقارب 9000 منصب عمل، رغم إعادة هيكلة القطاع الفلاحي وتحويل معظم العمال الدائمين إلى مؤقتين، ويرجع هذا الانخفاض في القطاع الزراعي إلى انخفاض مردودية الأراضي جراء العوامل الطبيعية من جفاف وانخفاض المستوى المعيشي للفلاحين، مقارنة بعمال القطاعات الأخرى وإلى مفهوم ملكية العقار الفلاحي (أراضي

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 167.

(2) المرجع نفسه، ص 168.

تابعة للدولة- أراضي عرشية، أراضي حبوس، هيكلية، تسيير ذاتي). هذا ما جعل الكثير من الفلاحين يتوجهون نحو قطاعات أخرى. (1)

وبالمقابل استقادت القطاعات بنشاطات أخرى من بينها الصناعات الحديدية والميكانيكية والمعدنية والإلكترونية والسياحية، من إعادة انتشارها حيث كان من المتوقع أن يترتب عن 4348 مشروعا معتمدا ما بين سنة (1983-1987) خلق حوالي 75000 منصب عمل أي ما يعادل 18700 منصب عمل دائم سنوي، بالإضافة إلى ضعف مساهمة القطاع الخاص في خلق مناصب العمل، نجد أن اليد العاملة المؤهلة كان لها الدور الفعال في تقليص مناصب العمل، حيث أن الاستثمار في المشاريع التي تستخدم مؤهلات عالية كانت نادرة. (2)

د- المرحلة 1985-1989:

مرحلة المخطط الخماسي الثاني حيث عرفت الجزائر وضعاً اقتصادياً متميزاً بضعف معدل النمو وزيادة عدد السكان القادرين عن العمل، وتجاوزت 4.5 مليون شخص سنة 1985 ليصل إلى المليون شخص سنة 1987، وذلك خلافا لتوقعات المخطط الخماسي الثاني في إحداث 940.000 منصب عمل عند نهايته، وتراجع إنشاء مناصب عمل جديدة من 74000 سنة 1986 ليصل إلى 59000 سنة 1989، ومن خلال الوضع العام نجد أن وضعية التشغيل حسب القطاعات لم تتغير وبقية نسبياً عند نهاية المخطط، باستثناء قطاع الإدارة الذي تغير نصيبه من مجموع التشغيل الإجمالي من 22.8 % إلى 25.2 %، وبذلك تبقى الإدارة في المرتبة الأولى من حيث زيادة مناصب جديدة.

وكل ذلك نتيجة استفحال الأزمة الاقتصادية، حيث الانخفاض في أسعار المحروقات التي يتجلى تأثيرها على الاقتصاد الجزائري، مما انعكس على مختلف القطاعات والأنشطة الاقتصادية والاجتماعية. (3)

وجاء مشروع ميثاق 1986 ليعزز تنمية الجانب المادي في مختلف القطاعات، وتحققت إنجازات معتبرة وتطور هام في القوى الإنتاجية، لكن البنية العليا للمجتمع

(1) و(2) و(3) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص168-169 و170-171.

لم تواكب نفس التطور وتولد عنه ما يسميه الاجتماعيون بالآفات الاجتماعية، كالتسيب في العمل بالورشات ووحدات الإنتاج والمؤسسات الاقتصادية والاجتماعية والإدارية، والمحاباة، والرشاوي، والاختلاس، والروتين الإداري، والتعطيل البيروقراطي، فهي مظاهر فاسدة للمجتمع أساءت إلى التسيير العام، وانعكست آثارها السلبية أكثر على التسيير الاقتصادي كقاعدة مادية للتطور البشري، وكان واضحا على وتيرة تطور الإنتاج، خاصة في هذه السنة حيث شهدت انهيار في أسعار البترول مما أدى إلى عجز تلبية احتياجات المجتمع من السلع والتشغيل والسكن كثلاث حاجات استراتيجية، وقد طبع هذه الحالة ما يلي:

- ✓ انخفاض معدل النمو الاقتصادي إلى 0.6 %.
- ✓ نقصان مستوى الاستهلاك العائلي بنسبة 0.4 %.
- ✓ انخفاض الاستثمار بنسبة 4.2 %.
- ✓ تدني المخزون من المواد الإنتاجية.
- ✓ هبوط الواردات بـ: 16.4 %.
- ✓ نزول عدد مناصب الشغل الجديدة من 122000 إلى 74000 منصبا أي بنسبة قريبة من 40 % (1).

وفي هذا المسار الاقتصادي بدأت السوق الوطنية تعرف اضطرابات، تجسدت في تضخم الأسعار وارتفاع في المواد الغذائية بمعدل 76.5 %، مما يدل على ندرة في المنتجات مترتبة عن عجز في الإنتاج، وهي وضعية أزمة اقتصادية نتج عنها بروز مظاهر الاقتصاد غير الرسمي. (2)

رغم الإصلاحات لسنة 1988 من أجل إعادة المؤسسة الجزائرية إلى وضعها الطبيعي، حيث كانت هذه الإصلاحات على النحو التالي:

إعطاء دور جديد للمؤسسات الاقتصادية العمومية من خلال الاستقلالية، حيث التكفل بشؤونها بشكل مباشر، والتحسين المستمر لإنتاجية العمل ورأس المال، والتحكم في

(1) و(2) بهلول حسن بلقاسم محمد، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية (تشریح وضعية)، الجزائر، مطبعة دحلب، 1993، ص من 26 إلى 32.

الشؤون المالية، وبعث روح المبادرة، ودراسة سوق العمل من خلال احتياجاتها وعروضها للعمل، كما نص القانون إلى تغيير العقلية القديمة المكتسبة من الفترة السابقة، خاصة عقلية المسير الموظف، والاعتماد على الدولة، وعدم الاهتمام لمستقبل المؤسسة. كل ذلك من أجل إيجاد آليات جديدة تحكم المؤسسة الاقتصادية العمومية من الانهيار، ومنه إلى التخلي عن الطبقة العاملة مما يزيد في فجوة البطالة.

ومن بين هذه القوانين ظهرت صناديق المساهمة مصاحبة للقانون التوجيهي للمؤسسات الاقتصادية العمومية، حيث تهدف إلى المساهمة في التنمية والمتابعة لتنفيذ مخطط المؤسسة والرقابة لتسيير الأموال العامة، ومنه يتولى القيام باستثمارات اقتصادية لحساب الدولة عن طريق المساهمة في رأس المال وبالتالي خلق مناصب جديدة للعمل⁽¹⁾.

أما في القطاع الخاص فكان هناك فرق بين توقعات خلق مناصب العمل والانجازات في هذا المجال، ويمكن تفسير ذلك بالصعوبات التي اعترضت القطاع الخاص، كتجسيد المشاريع والحصول على التجهيزات التي كانت تمول عادة عن طريق الاستيراد الذي تباطأ، مما أدى جمود الاستثمارات، ومن ثم تجميد لعملية خلق مناصب العمل بالإضافة إلى نواقض التكامل مع القطاع العام.

كما أن تطبيق قانون الاستثمار الخاص قد أثر بطريقة مباشرة من حيث المبلغ والضمانات الكفيلة لعملية الاستثمار، وكذلك بنية الاستثمار حيث اتجه إلى إعادة انتشار نحو النشاطات المهملة تقليدياً من طرف الرساميل الخاصة.

لقد كانت الصناعات الغذائية والنسيجية تمثل أكثر من نصف الاستثمارات المنجزة قبل سنة 1982 وأصبحت لا تلبى إلا 24 % من المشاريع المعتمدة، فهي نسبة قليلة مقارنة بحجم الاستثمارات.⁽²⁾

توجيه القطاع الفلاحي إلى خلق مناصب عمل وامتصاص الفائض المترتب عن تغيير سياسة التسيير الذاتي، وفائض العمالة المترتب عن تناقض الاستثمارات الجديدة الناجمة عن انخفاض واردات الجزائر، والملاحظ أن المخطط الخماسي الثاني تميز

(1) و(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 169-170 و171-172.

بتقليص عرض العمل وبفقدان مناصب العمل نتيجة تناقض الاستثمارات الجديدة، انقطاع التمويل لبعض المؤسسات من المواد الأولية ما أدى إلى اضطراب القاعدة الاجتماعية والمادية للقطاعات الإنتاجية، كحرمانها من القدرة على الاحتفاظ بالعمال فيها، والحيولة دون مساهمتها في خلق الثروات الوطنية، وهذا ما أدى إلى تسريح العمال بمتوسط 20 ألف سنويا. (1)

هـ - مرحلة التحول إلى اقتصاد السوق (1990-1999):

رغم الإصلاحات الاقتصادية المتعددة في نهاية الثمانينات، إلا أن استفحال الأزمة أثرت سلبا على الأوضاع الداخلية في انخفاض أسعار المواد الخام المصدرة وتضخم الديون.

هذه الوضعية جعلت الجزائر غير قادرة على تمويل الاستثمارات الجديدة واستيراد التجهيزات، مما أدى إلى تراجع في معدلات النمو والاختلال في التوازنات الداخلية والخارجية، وتسجيل معدل عالي من البطالة، حيث بات من الضروري إعادة النظر في السياسات الاقتصادية القائمة والشروع في انتهاج سياسة أكثر نجاعة وصرامة وأكثر انفتاحا على الاقتصاد العالمي، وذلك بتطبيق برامج استعجالية للتخفيف من حدة البطالة والفقر، فكان برنامج الاستقرار والتصحيح الهيكلي المدعوم من طرف المؤسسات المالية العالمية، والاستعداد للدخول في نظام اقتصاد السوق من خلال تعميق الإصلاحات، وتعزيزت التشريعات الاقتصادية بمجموعة من القوانين والمراسيم الهدف منها تعبيد الطريق للاتجاه نحو اقتصاد السوق. (2)

1-1-4- برنامج تشغيل الشباب:

ويتمثل هذا البرنامج في تشغيل الشباب بشكل مؤقت في ورشات منفعة عامة المنظمة، من قبل الجماعات المحلية والإدارية والوزارات المكلفة بقطاعات الفلاحة الري والغابات وقطاع البناء والأشغال العمومية، وفي تكوين طالبي العمل لأول مرة دون تأهيل خاصة المقصيين من النظام التربوي، وذلك بغية تسهيل عملية إدماجهم في الحياة المهنية.

(1) و(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 173-174 و175.

إن برنامج تشغيل الشباب الممول من طرف الدولة بإعانات وفق عدد المستفيدين ومستوى التأجير على حسب الأجر الوطني، دون أخذ مختلف مستويات تأهيل الشباب، كان من بين أهدافه ما يلي:

- ✓ تخفيض البطالة وإدماج أكبر عدد ممكن من الشباب العاطل عن العمل.
- ✓ إعادة الاعتبار للعمل.
- ✓ تطور الحركة التعاونية.

ونتيجة لفشل هذا الجهاز لجأت الجزائر إلى إنشاء جهاز جديد مع بداية 1990 لاستخلاف برنامج تشغيل الشباب. (1)

1-1-5- جهاز الإدماج المهني للشباب:

تأسس منذ مطلع التسعينات بهدف التشغيل المؤقت للشباب بإنشاء مناصب عمل مأجورة بمبادرة محلية، والإعانة على إنشاء نشاطات على أساس مشاريع يقترحها الشباب في شكل تعاونيات فردية أو جماعية، وكان هدف الجهاز إزالة وتصحيح النقائص التي أظهرها برنامج تشغيل الشباب والتركيز على المبادرة والشراكة المحلية.

ويهدف أيضا إلى تمكين الشباب من اكتساب خبرة مهنية في وحدة إنتاجية أو إدارية خلال فترة تتراوح بين ثلاثة واثني عشر شهرا، مع تكفل السلطات المحلية بتوظيف الشباب بمقابل أن المؤسسات العمومية هي التي تدعم صندوق المساعدات لتشغيل الشباب، ومساعدتهم في إنشاء مؤسسات مصغرة، والذي يخضع فيه كل مشروع لدراسة تقنية اقتصادية، ويخص هذا الإجراء الشباب العاطلون عن العمل الذين تتراوح أعمارهم من 19 إلى 35 سنة والمؤهلين والقادرين على تقديم مساهمة شخصية تتراوح نسبتها من 5% إلى 20% من تكلفة المشروع، مع استفادة مساهمة البنك بـ: 70% على الأكثر، أما مساهمة الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بين 10 و20% من تكلفة المشروع، كما أن تسديد قيمة القرض البنكي يتم على مدة خمس سنوات بنسبة 17%، أما قرض الوكالة الوطنية لدعم تشغيل الشباب فهو بدون فوائد. (2)

(1) و(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 274-275.

1-1-6- عقود ما قبل التشغيل:

نتيجة تزايد عدد خريجي الجامعات والمعاهد المتخصصة وقلة مناصب العمل سواء المؤقتة منها أو الدائمة، ضمن مختلف مجالات الأنشطة الاقتصادية والإدارية، وضعت الجزائر برنامج عقود ما قبل التشغيل، وهدف هذا الجهاز هو التكفل بعروض العمل، وتشجيع إدماج الشباب حاملي الشهادات في سوق العمل، بالإضافة إلى تشجيع المستخدمين لتوظيف الجامعيين بعد فترة 12 شهرا، وهو موجه للعاطلين عن العمل من حاملي الشهادات الجامعية (الترج أو التقنيين الساميين) الذين تتراوح أعمارهم بين 19 و35 سنة، وتبلغ مدة العقد سنة، ويمكن امتدادها بصفة استثنائية مرة واحدة ولمدة ستة أشهر، وذلك بطلب من المستخدم، ويلتزم الصندوق الوطني لدعم وتشغيل الشباب بتمويل ودفع أجور المستفيدين من هذه العملية، وفق ما يعادل 6000 دج للجامعيين و4500 دج بالنسبة للتقنيين الساميين خلال المرحلة الأولى، أي مدة سنة وتتغير مع تغير المدة أي في حالة قبول التمديد، فإن الراتب الشهري الواقع على عاتق الدولة ينخفض ويعوض بنسبة 80% من طرف المستخدم لتصبح 4000 دج للجامعيين و3000 دج للتقنيين الساميين، كما يتحمل الصندوق الوطني لدعم تشغيل الشباب بالاشتراكات الاجتماعية بنسبة 7% .

وتم توظيف ما يقارب 63% من إجمالي حاملي الشهادات في الإدارات.

و- مرحلة (1997-2000):

وهي مرحلة نموذجية سمحت بانطلاق الأشغال ذات المنفعة العمومية للاستعمال المكثف لليد العاملة بإحداث مناصب عمل مؤقتة في القطاعات الخاصة بالطرق، الغابات والأشغال البسيطة في مجال الري ومنها:

- ✓ صيانة طرق البلدية والولاية وذلك ضمن مخطط تحدده السلطات الولائية.
- ✓ غرس الأشجار والتخفيف من ظاهرة الجفاف ومكافحة التصحر.
- ✓ تصليح وصيانة الهياكل الهيدروغرافية وإنشاء شبكات توزيع وتطهير المياه.⁽¹⁾

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص من 275 إلى 286.

وقد خصصت الجزائر قيمة 4.13 مليار دينار، أي ما يعادل 50 مليون دولار ثلث المبلغ الممنوح من قبل البنك الدولي للإنشاء والتعمير، وذلك من أجل إنشاء 3846 ورشة بقيمة مالية قدرها 1.075.958 لكل ورشة، وتخص الطرقات بـ: 42% الفلاحة والري 30% منشآت الري الصغرى 24.3% العمران وأشغال التهيئة 3.5% و 0.2% أشغال أخرى.

وأغلب المشاريع تم انجازها سنتي (1998-1999)، أما بالنسبة لسنة 2000 لم يبق إلا الأشغال التكميلية في إطار الأموال المتبقية التي لم تصرف، مما أدت إلى تشغيل 140000 شخص ومنه تم إنشاء 42.000 منصب شغل دائم.

ز-مرحلة (2001-2004):

وتخص المخطط الثلاثي لدعم الإنعاش الاقتصادي الممتد على المرحلة (2001-2004) من أجل إنشاء 22000 منصب شغل ثابت سنويا لغلاف مالي تكميلي قدره 9 مليار دينار.

إن جهاز الأشغال ذات المنفعة العامة والاستعمال المكثف لليد العاملة قد سمح بتوفير مناصب عمل مؤقتة بتكلفة متوسطة حيث كانت 108406 دج سنويا، إلا أنه تميز بنقائص تمثلت في:

✓ عدم تشجيع البلديات في الاشتراك في اختيار القطاعات للمشاريع المؤثرة في الحياة اليومية للمواطن.

✓ التعقيدات الإدارية في تمويل ورشات هذا الجهاز.

✓ اقتصار هذا البرنامج فقط على المستوى المحلي دون جعله جهوي أو وطني.

✓ المساهمة الضعيفة في ترقية القطاع الخاص. (1)

2- خصائص سوق العمل في الجزائر:

يتميز سوق العمل الجزائري بالعديد من الخصائص أهمها:

2-1- تجزؤ سوق العمل:

ينقسم سوق العمل الجزائري إلى سوقين رئيسيين وهما:

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 282-283.

سوق العمل الرسمي وسوق العمل غير الرسمي وكل منهما ينقسم إلى أسواق فرعية.

2-2- سوق العمل الرسمي:

وهو سوق مستقر ضمن وظائف الحكومة ويخضع لمجموعة من القوانين الملزمة

لأطراف التعاقد ومن بينها:

2-2-1- القطاع الحكومي:

وهم الذين يعملون في القطاع الحكومي والشركات الكبيرة العامة في ضوء أوضاع

لائحية أو تعاقدية، توفر قدرا كبيرا من الاستقرار في العمل وثبات الدخل.

كما تفتح فرص زيادة التأهيل، ومن ثم الترقية وتتميز هذه المجموعة بتمتعها بنظام

التأمين الاجتماعي والعمل النقابي.⁽¹⁾

ويمثل هذا القطاع أهم أسواق العمل في الجزائر، من حيث إتاحة فرص العمل

والعمل على إنشائها وقد كرست التشريعات منذ 1990 مبادئ ومرونة التشغيل، وذلك

للحفاظ عليه وتتعلق هاته القوانين فيما يلي:

✓ الوقاية وحل نزاعات العمل الجماعية وممارسة حق الإضراب.

✓ المراقبة والتحكم من طرف السلطات العمومية.

✓ حقوق وواجبات العامل والحماية الاجتماعية.

✓ النقابات والدفاع عن العمل.

✓ الحفاظ على التشغيل وحماية المؤجرين للمؤسسات المهيكلة.

✓ آليات التقاعد المسبق.

✓ التأمين عن البطالة.

كل هذه القوانين وغيرها ساهمت ولو بشكل جزئي بأن تبقى الحكومة وفيه

لامتصاص جزء من البطالة وعلى الرغم ما تبذله الجزائر من خلال زيادة العاملين في

القطاع الحكومي لكن نلمح زيادة البطالة المقنعة التي مست الجزائر في عهد نظام

التخطيط المركزي والسياسة الاجتماعية⁽²⁾.

(1) و(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 198-199.

ويتمتع العمال التابعين للقطاع العمومي باستقرار الوظائف وبالحد الأدنى للأجور طبقاً للقانون الأساسي للعامل، وإن كانت أجور هذا القطاع تتسم بالانخفاض بالمقارنة مع أسواق العمل الفرعية الأخرى. (1)

2-2-2-قطاع المؤسسات العمومية:

إن المؤسسة العمومية هي جزء لا يتجزأ من المجتمع الجزائري سياسياً واقتصادياً ومجتمعياً، وعليه فكل تحول يحدث في المجتمع الجزائري على المستوى السياسي أو الاقتصادي، يؤثر بشكل ما على وضعية المؤسسة العمومية وعلى تسييرها ومستقبلها. فقد أنشئت المؤسسة العمومية بقرار سياسي عام 1969 باعتبارها مؤسسة تابعة للدولة، ومازالت تحمل هذه السمة لكن ثمة تحولات قد طرأت على المؤسسة المذكورة (2) بنيويا وظيفياً، واجتماعياً وكانت في فوهة التحولات التي عرفتھا الجزائر، والتي أثرت على سوق العمل بفعل السياسة التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية العمومية في الجزائر، والتطور المرحلي المتمثل في دعم الدولة في شكله التسيير الذاتي والاشتراكي، ثم الهيكلية وإعادة الهيكلية (3)، والاستغناء تدريجياً عن التوظيف وتنفيذ مبدأ الخصوصية بالاتفاق مع المؤسسات المالية العالمية، مما ترتب عن ذلك انخفاض عدد العاملين بشركات القطاع العام، وبفعل سن التقاعد بنوعيه المسبق والتام مع عدم السماح بتعيين عمال جدد، تغير دور هذا القطاع من استيعاب ليد العاملة إلى مصدر مسبب للبطالة في الجزائر. (4)

2-2-3-القطاع الخاص:

وهو فئة العاملين لحسابهم الخاص، وكذلك من عمل معهم من أفراد العائلة، ونجد ذلك في الأرياف 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.

وتبقى قضية البطالة في هذا المجال من الصعب تحديدها بصفة رسمية.

(1) و(3) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 199-200.

(2) (4) شوية سيف الإسلام، سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمائية (اقتراح نموذج)، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، بدون تاريخ، ص 78.

وظهر القطاع الخاص كشريك فعال في التنمية منذ تطبيق سياسة التفتح الاقتصادي وخصوصة المؤسسات العمومية، وما يميز هذا القطاع هو عدم الاستقرار الوظيفي وذلك للتهرب من الضمانات المترتبة عن الوظيفة، وخاصة لدى المؤسسات المصغرة ويختص بثلاث أنواع من أسواق العمل: (1)

2-2-4- سوق القطاع الخاص التقليدي:

وتمثله المشروعات المنشأة وفق قانون الاستثمار لسنة 1993 ويستخدم تكنولوجيا بسيطة، وبه متوسط عدد العمال أربع أشخاص ورأس مال منخفض.

2-2-5- سوق القطاع الخاص الحديث:

يستخدم هذا القطاع تكنولوجيا كثيفة ورأس مال ومتوسط عدد العمال من 15 إلى 20 عامل، ويتمتع بإعفاءات ضريبية وجمركية عديدة وتسري عليه التشريعات الخاصة بقانون العمل.

2-2-6- القطاع الأجنبي:

يستخدم تكنولوجيا متطورة، ويشمل فروع الشركات الدولية المتعاقدة مع الجزائر، ويستوعب يد عاملة متميزة، وذات خبرة ومؤهلات كبيرة، غالبا من خريجي الجامعات الوطنية أو الخارجية، وينشط في ميدان المحروقات، وبدرجة أقل في قطاع البناء والأشغال العمومية، ويتمتع العاملون فيه بالأجور المرتفعة والمستويات العالية من التدريب والتكوين. (2)

2-3- سوق العمل غير الرسمي:

ويمثل السوق الرئيسي الثاني للعمل وهو سوق تتزايد فيه حركية العمل، بحيث لا يضبطه أي تشريع أو تنظيم قانوني، ويحدده مستوى البطالة في سوق العمل الرسمي فإذا كانت درجة الاستيعاب في السوق المنظمة قليلة، فإنه من الضروري أن تكون درجة حركية السوق غير الرسمية كثيرة، وأن نمو العمل في القطاع غير الرسمي يتحدد حسب الدورة الاقتصادية.

(1) و(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 200-201.

ويتميز بالافتقار إلى الحماية الاجتماعية نظرا للقيود القانونية التي تحكم نظام التأمينات الاجتماعية، بالإضافة إلى مرونة هذا السوق والدخول فيه بسهولة، ويحتل شبكة واسعة على مستوى العالم، خاصة الدول التي طبقت الإصلاح الاقتصادي سواء نتيجة لهذه السياسات أو نتيجة للأزمات الاقتصادية وقد مس حتى الدول الصناعية.⁽¹⁾

ويتسم هذا السوق بصغر حجم الوحدات مقياسا بعدد المشتغلين فيه والطلب على العمل فيه، والذي أدى إلى إنشاء فرص للعمل بجانب عدد كبير من الداخلين الجدد لسوق العمل سنويا، كما أنه يمتاز بشروط وظروف عمل سيئة والقيمة ضعيفة خاصة لدى المرأة.

ويشكل في الجزائر تطور ملفت للعمل غير الرسمي، بحيث ارتفع نسبة العاملين فيه إلى 15.25% سنة 1993 من مجموع الوظائف، ويتمحور العمل غير الرسمي في قطاعات الفلاحة، البناء والأشغال العمومية والتجارة غير الرسمية.

وبصفة عامة فإن هذه الظاهرة منتشرة في سوق العمل الجزائري.⁽²⁾

2-4- جمود سوق العمل:

إن ضعف الانتقال من عمل لآخر جعل من سوق العمل الجزائري أن يصبح جامدا، وهو إما جمودا أفقيا أي الانتقال من عمل لعمل آخر أفضل من حيث ظروف العمل كالترقية والتكوين والأجر والمكافآت، وذلك راجع لعدم تجانس عنصر العمل في حد ذاته.

أو جمودا رأسيا ويعنى ضعف الترقيات بناء على الكفاءة دون اعتبارات أخرى وبالتالي زيادة الأجور زيادة ملموسة وغالبا ما يكون الجمود في الأسواق المنظمة لاعتبارات تنظيمية وتشريعية، التي تحدد مواصفات معينة للوظيفة من حيث درجة الشهادة ومدة التكوين والتربص دون النظر لطبيعة العمل ومهارة العامل.

وتوجد وظائف يصعب على الكثير من الفئات في المجتمع الحصول عليها.⁽³⁾

2-5- انتشار ظاهرة البطالة:

(1) و (2) و (3) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 200-201 و 202-203.

من سمات سوق العمل الجزائري انتشار ظاهرة البطالة بجميع أنواعها، فالبطالة الصريحة بدأت تظهر مع نهاية السبعينيات وبداية الثمانينيات عند تنامي الاختلالات الهيكلية في الاقتصاد الجزائري، مع تطبيق سياسة الإصلاح وتوقف الجهاز الحكومي على تعيين المتخرجين من الجامعات والمعاهد، وقيام المؤسسات العمومية بالتخلص من العمال سواء بالتقاعد المبكر أو المسبق أو بالتسريح الجماعي، حيث ظهرت البطالة بشكل مقلق في المجتمع الجزائري، وخاصة لدى الطبقات الحاملة للشهادات العليا. (1)

2-6- ظاهرة نقص التشغيل:

إن سوق العمل الجزائري يتميز بنقص التشغيل، وهي قلة استغلال أحد العناصر المكونة للإنتاج ويشمل مفهوم نقص تشغيل الحالات التي يمارس فيها الفرد عملا، ولكن الوقت أقل من المعتاد (35 أو 40 ساعة أسبوعيا)، وتسمى كذلك بالبطالة الجزئية أو نقص التشغيل الظاهر، أما نقص التشغيل غير الظاهر فيكون عند مستوى إنتاجية منخفضة أو دون استغلال القدرات والمهارات للعنصر البشري، وهو ما يعرف بالبطالة المقنعة. (2)

وفي هذا الصدد تأثر سوق العمل في فترة الإصلاح سواء من جانب العرض أو الطلب، حيث أن العرض تأثر بمعدل النمو السكاني الذي كان مرتفعا، مما أدى إلى زيادة العرض وارتفاع معدل الإعالة بانخفاض نسبة المشاركة السكانية في قوة العمل وارتفاع نسبة الشباب في قوة العمل، وخاصة المتسربين من المدارس، مما جعل الأمية تمثل حوالي ثلث قوة العمل، أما الطلب المتمثل في أصحاب الأعمال، فقد تأثر عدد الاستثمارات التي تكون توقفت بسبب أزمة التمويل والتمويل مع اقتناء وسائل الإنتاج كثيفة رأس المال.

كل ذلك جعل خصائص مميزة لسوق العمل في فترة الإصلاحات من جمود انتشار للبطالة ونقص التشغيل وطول مدة البقاء في قوة العمل انعكست هذه المعطيات بشكل مباشر على سوق العمل. (3)

(1) و(2) و(3) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 204-205.

3- تقييم سوق العمل في الجزائر:

لقد اتبعت السلطات العمومية في كل أشكال وجودها (الدولة، الجماعات المحلية، المؤسسات العمومية، القطاع التعاوني)، بالنسبة لسوق العمل سياسة تتميز بالارتجالية وعدم التنسيق ووجود أسواق للعمل مختلفة المجال (محلية، جهوية، وطنية)، وهذا حسب مستويات التخصص. (1)

إضافة إلى سياسة التعيين المباشر لحاملي الشهادات العليا والجامعية وخريجي المعاهد والمدارس المتخصصة، كانت من أهم مهام الحكومة الجزائرية، حيث تكفلت الدولة بتعيينهم في القطاعات الحكومية والمؤسسات الاقتصادية العمومية ضمن سياسة اجتماعية متكاملة، وهذا ما أدى إلى ظهور البطالة المقنعة بهذه الأجهزة، لأن السياسة الخاصة بإنشاء عدد هائل في مناصب العمل في القطاع العام نجم عنه ارتفاع في نسبة العمال الأجراء الدائمين في مجمل الوظائف، حيث أصبحوا يمثلون نسبة 66.5% من مناصب الشغل سنة 1982 بينما لم تتجاوز هذه النسبة 35% سنة 1966 وخلال النصف الثاني من الثمانينات⁽²⁾، والموافقة للمخطط الخماسي الثاني (1985-1989) تميز تطور الشغل بسلسلة من العوامل منها الصدمة النفطية لسنة 1986 والإجراءات الاقتصادية الأخرى، مما أدى إلى تغير دور الدولة في تعيين الخريجين، وتغير سوق العمل ليظهر في شكل بطالة المتعلمين في الثمانينات بدلا من بطالة الأميين في السبعينيات.

إن مدة التعليم ومن ثمة مدة التكوين تتطلب تكاليف كثيرة يتحملها الفرد والمجتمع معا، وهذه التكاليف يبررها العائد الخاص بالنسبة للفرد للحصول على أفضل الوظائف وأحسن أجر، وكذلك العائد الاجتماعي، من وجهة نظر المجتمع ويتمثل في الارتفاع بإنتاجية العمالة المؤهلة، وعدم التناقص بين التعليم وسوق العمل يؤدي إلى تراجع عائد التعليم والتكوين، وبالتالي يكون هناك عجز في بعض التخصصات مقابل فائض في تخصصات أخرى، وهذا راجع إلى قصور السياسة التعليمية وعدم مواكبتها لمتطلبات

(1) ناجي سفير، محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل الصناعة والتنمية)، ترجمة: بوغنبوز الأزهر، الجزء الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، بدون تاريخ، ص 228.
(2) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 255.

سوق العمل، وعليه فإن السياسة التعليمية المطبقة في الجزائر عاجزة عن تلبية حاجات سوق العمل، ويظهر ذلك في نقص المهارات والزيادات غير العادية التي تدفع بها الجامعات والمعاهد والمدارس سنويا دون أن يكون ذلك طلبا حقيقيا لسوق العمل، ويرجع هذا كذلك إلى غياب التخطيط والتنسيق السليم بين الوزارات المعنية، فلا يمكن لسوق العمل استيعاب الأعداد الهائلة إلا في ظل تخطيط سليم للقوى العاملة.⁽¹⁾

لقد بدأت وضعية سوق العمل في التدهور نهاية الثمانينيات لتتفاقم خلال فترة التسعينيات أي فترة الإصلاحات الاقتصادية، وازدادت تفاقما في الألفينيات مما أدى إلى اضطرابات كبيرة في الخريطة العامة للشغل في الجزائر.

4- المطابقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

4-1- التوجيه المهني ودوره في الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

نشأ التوجيه المهني عام 1909 على يد "فرانك بارسونز f.Parsons"، الذي يعتبر المؤسس الأول في أمريكا ويعتقد بارسونز بأن الأفراد يستطيعون اتخاذ قرارات مهنية صحيحة إذا كانت لديهم معلومات دقيقة عن قدراتهم وسماتهم الشخصية، وشروط النجاح في المهن المختلفة ولقد وضع شرطين أساسيين للتوجيه المهني يتمثلان في:

✓ وجود دراسة للفرد ومعرفة قدراته واستعداداته وميوله.

✓ تزويده بالمعلومات الكافية عن المهن المختلفة وما تتطلبه هذه المهن من استعدادات وميول حتى يستطيع أن يختار من بينها المهنة التي تناسبه ولقد طبق بارسونز الجانب الذي يتمثل بتزويد الأفراد على اختيار المهن، ولعل أهمية التوجيه المهني في قدرته على مساعدة الأفراد بمعلومات عن المهن التي تناسبهم وتساعدهم على اتخاذ قرارات مهنية صحيحة فهو يشكل ضرورة هامة خاصة في مجتمع اليوم الذي يعج بالمهن المختلفة، وتطور التكنولوجيا وظهور مهن جديدة وانقراض مهن أخرى.⁽²⁾

(1) بن شهرة مدني، مرجع سابق، ص 255-256.

(2) السيد مريم، مرجع سابق، ص 67.

- ومن ثم فإن التوجه المهني يستخدم الأساليب العلمية والمنهج العلمي في تحديد المشكلات واقتراح الحلول المناسبة لها.
- ✓ التوجيه عملية إنسانية تهدف إلى مساعدة الفرد في التكيف مع نفسه ومع بيئته ليكون أكثر انسجاما مع ظروف حياته.
- ✓ المساعدة على فهم القيم التكنولوجية الحديثة التي تساعد على التكيف مع متطلبات الحياة التكنولوجية.
- ✓ مساعدة المتكولين على التكيف مع متطلبات العمل الذي سيعملون فيه من خلال اتجاهات ايجابية نحو الآلات والتعامل معها واحترام قدراتها وحدودها.
- ✓ إعداد المتكولين للمهن إعدادا نفسيا وتربويا وتدريبيا.
- ✓ توجيههم إلى طرق التقدم إلى العمل وكيفية البحث عن العمل المناسب والتعامل مع أصحاب العمل. (1)

يتولى القيام بنشاطات وأعمال التوجيه مستشارو التوجيه المهني، وهم أخصائون يتلقون تكوينهم في هذا الميدان على مستوى الجامعة أما في الجزائر فيعرف بمستشار التوجيه المهني والتقييم ويتم توظيفه عن طريق المسابقة وفقا للإجراءات المنصوص عليها في القانون الأساسي الحالي والخاص بهم ويمكن أن يترشح لمسابقة الدخول في هذا السلك حاملو شهادة الدولة لمستشاري التوجيه المدرسي والمهني، أو شهادة جامعية معادلة لها كما يمكن أن يلتحق بهذه الدرجة عن طريق امتحان مهني أو التسجيل في قائمة التأهيل، الأعوان النفسانيون التقنيون المرسمون العاملون في القطاع والذين يثبتون عددا من سنين الأقدمية بهذه الصفة.

وسيتم مستقبلا في هذا الإطار إنشاء سلك " مفتش التوجيه المهني " ويكلف مستشار التوجيه المهني والتقييم على مؤسسة أو عدة مؤسسات التكوين المهني التي يشرف عليها بتنظيم وتخطيط وتنشيط⁽²⁾ كل العمليات المرتبطة بإعلام وتوجيه طالبي التكوين والمرشحين لمسابقة الدخول في مؤسسات التكوين المهني كما يساعد المترشحين

(1) أياد محمود عبد الكريم والمحياوي زناد سعد، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001، ص 116 و 121-122.

(2) Djenkal Ameziane, Ouvrage précédent, P 53 et 80- 81- 82.

والمتمتهنين أثناء تكوينهم ويشرف على حسن تنفيذ برنامج الأعوان النفسانيين التقنيين العاملين تحت إشرافه وينسق أعمالهم.

يشارك مستشار التوجيه المهني والتقييم في انجاز التحقيقات والدراسات والاستطلاعات التي تنفذ في إطار البحث عن التكييف فيما بين التكوين والشغل.⁽¹⁾ بالإضافة إلى تقديم شروحا وتوضيحات حول وضعية المهنة في عالم الشغل ومنها أهمية المهنة في سوق العمل محاسنها ومساوئها، متاعبها ودرجة الخطورة فيها تطور الحياة المهنية فيها بحيث يصبح المرشح ملما بمعلومات كافية تجعله قادرا على القيام باختيار مهنة مستقبلة عن دراية ووعي.

كما أن الاختيار المهني السليم مهم جدا ومصيري بالنسبة للمتربص والمؤسسة فالمتربص الذي أحسن الاختيار يستقر ويتقادر ضياع سنوات من حياته بسبب الإهمال والبحث عن تخصصات أخرى من جديد، وأما المؤسسة فتستقر في تنظيمها بفضل استقرار المتربصين فيها ويتواصل التكوين في ظروف عادية بدون اضطرابات ولا تسرب، ومردودية هياكل التكوين تكون مضمونة في نسب مرتفعة.⁽²⁾

إن عمل التوجيه لا يقتصر على كل ذلك فحسب بل يتواصل طيلة مسار التكوين في شكل مرافقة المتربصين بواسطة عمل إعلامي تحسيبي يعرفهم بكل الميكانيزمات والتنظيمات التي وضعتها الدولة لضمان المساعدة في الاندماج.

كما تنظم لفائدة المتربصين فترات تدريبية في الوسط المهني والصناعي، حيث يعيشون حقيقة وواقع تطبيق المهنة التي يتكونون فيها، وهو أمر هام يساعدهم ويحضرهم للاندماج في الحياة المهنية وسوق الشغل بعد تخرجهم.⁽³⁾

ويتم خلال عملية التوجيه اعتماد جملة من التقنيات لمعرفة الفرد وما يمتلكه من قدرات ومدى ملاءمته لموطن الشغل المعروض أو موطن التدريب والتكوين المهني. ومن بين هذه التقنيات ما يلي:

(1)et(2) Djenkal Ameziane, Ouvrage précédent, P 55.

(3) Ipide, P 56.

4-1-1-1-تنظيم حصص في تقنيات البحث عن الشغل:

تنظم هذه الحصص التنشيطية لفائدة طالبي الشغل لتمكينهم من إبراز كفاءاتهم وقدراتهم وذلك من خلال إلمامهم بجملة من التقنيات التي تيسر إدماجهم في سوق الشغل ومن بين التقنيات إعداد السيرة الذاتية والإجابة على عروض الشغل وإجراء محادثة مع صاحب المؤسسة قصد الانتقاء والحصول على موطن شغل.

4-1-1-2-محادثة المساعدة على التوجيه وتحديد المسار المهني:

وهي عملية تستدعي مراحل تختلف من شخص لآخر حسب الوضع النفسي والعلمي والمهني والمحيط الاقتصادي والاجتماعي.

4-1-1-3-بناء المشروع المهني وتجسيده على أرض الواقع ومتابعته:

وقد تعززت مختلف هذه المراحل المتعلقة بالتوجيه المهني في عديد من البلدان بمقاربات جديدة ومن أهمها اعتماد المقاربة المحلية وتبني طالبي الشغل وترتكز هذه المقاربة على تشريك مختلف المتدخلين محليا⁽¹⁾، بما فيهم الشركاء الاجتماعيين لوضع الخطط المحلية للتشغيل من خلال تشخيص مكامن التشغيل وتعزيز الشراكة في هذا الإطار.⁽²⁾

وتبين من خلال دراسة سلاطنية بلقاسم المعتمدة كدراسة سابقة في هذا البحث أن نسبة 39.31% من عمال المركبين لم يختاروا مهنتهم الحالية وإنما وجهوا إليها من طرف إدارة المؤسسة وهي النسبة المسيطرة.⁽³⁾

يعتبر التوجيه المهني أداة مهمة لمساعدة الفرد على أن يجد عملا مناسباً بعد أن يتم تكوينه أو تدريبه ويكمن دور التوجيه في التماشي مع احتياجات سوق العمل بحيث يوجه الأفراد إلى المهن التي تفتقر إليها السوق وفقاً للقدرات والاستعدادات.

5- آليات الربط بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل:

إن تنفيذ منهجيات الربط ما بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل تتم من خلال قنوات وآليات متعددة تأخذ بعين الاعتبار العوامل الاقتصادية والاجتماعية والتشريعية

(1) (2) Employment (=) Avalabel at: <http://www.europa.eu.int.social/local>

(3) سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، مرجع سابق، ص 354.

المطبقة في قطاع التكوين المهني وقطاعات الإنتاج، ومن هذه الآليات نذكر بعضها المعتمدة في هذا المجال:

5-1- التمرن على تقنيات البحث عن الشغل:

يستفيد المتربصون في التكوين المهني زيادة على البرامج الرسمية من نشاطات هامة تعلمهم وتمرنهم على تقنيات ومنهجية البحث عن الشغل قصد تحضير أنفسهم لانسجام أحسن وأفضل في عالم الشغل.

ويحتوي برنامج تقنيات البحث عن الشغل على عدة أجزاء منها:

5-1-1- الجزء الأول:

مخصص للتحليل الوضعي فيما يتعلق بالبحث عن الشغل ويبقى الهدف الرامي إليه على هذا المستوى هو تنمية السلوكيات من النوع العاطفي لدى المتربصين الذين هم مطالبون بالتدريب على تحليل أوضاع⁽¹⁾ حقيقية ومحتويات الوثائق، مثل وصف الشخصية في وثيقة السيرة الذاتية، التحضير والاستعداد للمحاوراة أو المقابلة، التفكير في القيام بإنشاء شركة أو مقابلة فردية وخاصة.

5-1-2- الجزء الثاني:

مخصص لاكتساب المعارف والمعلومات واكتشاف المحيط الاقتصادي والاجتماعي مثل التعرف على طبيعة وأنواع المقاولات أو الشركات الموجودة في القطاعين العام والخاص، من يديرها؟ لمن ترجع ممتلكاتها العقارية؟

5-1-3- الجزء الثالث:

يجعل المتربص قادرا على التحكم في كفايات وإجراءات التوظيف من فهم للشروط المطلوبة، إتقان كيفية وصف أو تحرير طلب التوظيف.

⁽¹⁾Djenkal Ameziane, Ouvrage précédent, P 84.

5-1-4- الجزء الرابع:

يتضمن التمرين على كيفية مواجهة اختبارات المسابقة، خاصة منها الروائز النفسية التقنية والمحاورة من أجل التوظيف.

ويوضح هذا الجزء من البرنامج الدور المحدد لمختلف المصالح العمومية التي تقدم الإعلام الكامل حول الشغل وسوق العمل وقضايا إدماج الشباب، مثل وكالات اليد العاملة-مندوبيات تشغيل الشباب - صندوق دعم الإدماج⁽¹⁾.

5-1-5- الجزء الخامس:

يعالج الميدان التشريعي للعمل، كما يسمح بتقديم شروحات وتوضيحات للمتريصين حول معاني مختلف العقود التي تبرم في ميدان العمل وفي أشكالها المتعددة مثل المدة المحدودة، المدة غير المحدودة، التشغيل بالاستخلاف، وكذا متطلبات ومستلزمات كل منصب عمل وفي كل حالة.

5-1-6- الجزء السادس:

فهو مخصص لتقديم وشرح ميدان الاستثمار وكذا التسهيلات المقدمة لصالح الشبان الباحثين عن تحقيق وبناء مشروع مهني ذاتي خصوصا في جانب المساعدة المالية، وهو ما يسمى بمساعدة المقاولين الشباب⁽²⁾.

5-2- التربصات أو التداريب في الوسط المهني:

هي تربصات ميدانية تنظم لصالح المتريصين بداية من الثلاثي الثالث من التكوين، يتم تحديدها شهريا، وتتراوح مدتها بين ثلاثة وستة أشهر حسب مستوى التكوين.

الهدف من مثل هذه التربصات هو السماح للمتريصين بالاحتكاك المباشر مع وقائع المهنة في عالم الشغل ويسمى كذلك "الغوص في الوسط المهني".

ينتظر من المتريصين أثناء هذا التدريب أن يهتموا أكثر بالتنظيم العام في المؤسسة أو الهيئة المستقبلية وأن يطلعوا عن قرب على سيرورة المهنة في واقعها.

⁽¹⁾ Djenkal Ameziane, Ouvrage précédent, P 85.

⁽²⁾ Ipide, P 85- 86.

وتجري وقائع هذا التربص الميداني تحت رقابة ومسؤولية الأستاذ المكلف بالتربصات أو التدريبات والذي يستعين بالمسؤول المعني والمؤهل على مستوى المؤسسة أو هيئة الاستقبال، المتربصون في هذه الحالة مطالبون بتحضير تقرير مفصل عن مجريات التدريب وهذا التقرير يقيمه الأساتذة المكونون ويؤخذ بعين الاعتبار في نظام التقييم خاصة عند نهاية فترة التكوين. (1)

5-3- الربط بين منتج التكوين ومتطلبات سوق العمل:

ينبغي التركيز على اقتراح في هذا الشأن وهو ضرورة ربط ملامح وخصائص هذا التكوين بالمهن الجديدة التي طرأت بشكل بارز والتي لم يكن لها وجود قبل سنوات. وعلى المستوى العربي فقد تم اقتراح مشروع إنشاء شبكة قومية لمعلومات سوق العمل الذي يهدف إلى آلية للتوظيف عن بعد بحيث تكون هذه الآلية ذات شقين: الأول يحقق لمؤسسات الأعمال والتوظيف، الإعلان عن الوظائف التي تحتاجها والثاني يحقق للباحثين عن فرص العمل، إمكانية عرض سيرهم الذاتية بطريقة سهلة وقابلة للاستخدام بمعرفة مؤسسات الأعمال لضمان إمكانية التوفيق بين العرض والطلب وتتضمن الشبكة عددا من الآليات التي تيسر تنفيذ التوظيف أو العمل على بعد ويتضمن قاعدة بيانات الوظائف المطلوبة في مؤسسات الأعمال بحيث تسمح هذه القاعدة لكل مؤسسات الأعمال بتسجيل بيانات الوظائف التي تحتاجها وشروط شغل هذه الوظائف وفقا للأساليب والتوصيات المحددة.

إن مثل هذا المشروع يعد مفيد لتحقيق العلاقة الاقتصادية تكوين/شغل المبنية على مبدأ العرض والطلب. (2)

5-4- مجالس الإدارة:

قد تساهم مؤسسات سوق العمل الإنتاجية في مجالس إدارة الهياكل المركزية لمؤسسات التكوين المهني من الآليات الفاعلة والمؤثرة في مساهمة سوق العمل، في رسم سياسة التكوين المهني وتحديد محتوى المناهج وتحليل احتياجات سوق العمل

(1) Djenkal Ameziane , Ouvrage précédent, P 65- 66.

(2) غرارمي وهيبية، مرجع سابق، ص 155- 156.

من المهن والمهارات، وتحديد التخصصات والبرامج وتعتمد مثل هذه الآلية في أغلب الدول العربية وفي الوقت نفسه تمكن مشاركة مراكز التكوين المهني في مجالس إدارة بعض مؤسسات سوق العمل، ومن خلالها يمكن الاستفادة من الخبرات التربوية والعلمية والتقييمية للأطر وتجاربهم في البرامج التدريبية وطرائقها لتطوير مثل هذه المهام في المؤسسات الصناعية. (1)

5-5- اللجان الاستشارية:

تشارك نخبة من المسؤولين والمختصين في مؤسسات سوق العمل الإنتاجية ذات العلاقة في اللجان الاستشارية للمؤسسة التكوينية أو التدريبية في أمور تتعلق بإعداد وتطوير المناهج الدراسية والمواد التعليمية وخطط التعاون المشتركة وما تتوصل إليه هذه اللجان من قرارات فإنها تساعد على رسم السياسات والاستراتيجيات وتعتمد مثل هذه الآلية في العديد من الدول العربية.

5-6- فرق العمل الوطنية:

ويطلق عليها أيضا اللجان أو فرق العمل القطاعية وهي لجان أو فرق تكون على مستوى الدولة وتمثل فيها قطاعات سوق العمل الإنتاجية ذات العلاقة بالتخصص أو بفرع من الفروع ويتم من خلالها بحث القضايا المرتبطة بالسياسات وكل ما يتعلق بتطوير التكوين المهني في القطاع المعني باتجاه تجاوبه وارتباطه بالاحتياجات الفعلية لسوق العمل. (2)

5-7- اللجان المتخصصة:

تكون هذه اللجان على مستوى كل مهنة أو مجال تقوم بها مؤسسة التكوين المهني وتحتاجها مؤسسات سوق العمل وهناك لجان تخصصية تشكل لهذا الغرض ومن أمثلة هذه اللجان: لجان المناهج - لجان التجهيزات - لجان الاختيار والتقييم.

(1) و(2) العاني علي طارق وآخرون، مرجع سابق، ص 34-35.

5-8- التوأمة:

وهي من الآليات المهمة التي حققت نتائج إيجابية في الربط بين التكوين المهني وسوق العمل وقد اعتمدها بعض الدول العربية خاصة الأردن. إن أسلوب التوأمة بين مراكز التكوين ومؤسسات سوق العمل ذات الصلة بالتخصصات المهنية والموجودة ضمن الرقعة الجغرافية للمراكز.

5-9- المجالس أو الهياكل الوطنية المركزية:

وتتمثل هذه الآلية بإنشاء هيكلية خاصة لتطوير وتعميق الارتباط بين التكوين والتعليم المهنيين وسوق العمل فقد أقيمت في بعض الدول العربية مجالس منها: المجلس "النوعي للتعليم التقني" في مصر والذي يضم ممثلين من مؤسسات التعليم والتدريب المهني والفني وأساتذة جامعيين وممثلين عن قطاعات سوق العمل.

وفي اليمن تم إنشاء "المجلس الوطني للتدريب المهني والتقني"⁽¹⁾ الذي يتولى اقتراح سياسات موحدة لهذا التعليم والتدريب لتلبية احتياجات سوق العمل ومتطلبات التنمية ويرأس المجلس وزير العمل وعضوية ممثلين لخمس وزارات بالإضافة إلى أحد عشر عضوا من القطاعين الحكومي والخاص يمثلون أرباب العمل والاتحاد العام للعمال واتحاد الفلاحين والنساء.

وتوجد في السعودية "المؤسسة العامة للتعليم الفني والتدريب المهني". وفي الكويت توجد "الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب المهني".

5-10- لجان أو فرق متابعة الخريجين في مواقع العمل:

وهي لجان أو فرق عمل مشتركة ما بين سوق العمل ومؤسسات التعليم والتدريب المهني تتولى دراسة احتياجات سوق العمل وكيفية المواءمة معها من خلال تطوير البرامج والمناهج وأن أول خطوة يجب أن تتطرق من مواقع العمل ومن هذا المنطلق تأتي أهمية متابعة الخريجين في مواقع العمل من أجل الحصول على مؤشرات ميدانية واقعية يمكن الاستناد إليها لتأمين تحقيق الأهداف المرجوة.⁽²⁾

(1) و(2) العاني علي طارق وآخرون، مرجع سابق، ص من 38 إلى 62.

5-11- التنبؤ والتخطيط لتوفير المخرجات من التخصصات:

الأحداث المستقبلية هي من الأمور الضرورية في إدارة عمليات مؤسسات التكوين المهني والتدريب والتخطيط للحاجة إلى المستلزمات والموارد البشرية والمالية. مع التطور التقني وجود مؤشرات تدل على أن الحاجة إلى الكفاءات الفنية تزداد من فترة لأخرى، وبالتالي مواجهة متطلبات التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

6- واقع وآفاق سياسة التكوين المهني واحتياجات سوق العمل بالجزائر:

إن وزارة التكوين والتعليم المهنيين تعمل على تحقيق المشاريع التي يجري إنجازها بهدف إعادة الاعتبار للتكوين المهني من خلال تطوير أساليب التكوين ورسم أهدافه تماشيا مع متطلبات السوق الجديدة والتطور الحاصل في العالم.

يملك قطاع التكوين المهني من المؤهلات ما يجعله يلبي احتياجات سوق العمل فقطاع السكن بإمكانه استيعاب أعداد كبيرة من العاملين في مختلف المهن والحرف المرتبطة مباشرة بالبناء وبالتالي فإن مشروع إنجاز مليون سكن في العهدة الخماسية تقرر دراسة ضرورة الاهتمام بحرف ومهن البناء بصفة خاصة في برامج التكوين المهني، فالحاجة إلى عمال محترفين ذوي مؤهلات في مهن البناء أصبحت تفتح آفاق كبيرة للتشغيل توجه على أساسها المتربصين في مختلف المراكز على المستوى الوطني، ومنه فالسوق الوطنية تطلب محترفين في السباكة، الدهن، الكهرباء وبنائين مؤهلين في مختلف التخصصات مثل الحديد والخرسانة⁽¹⁾، وغيرها من الحرف تتطلب تكويننا وإن كان بسيطا إلا أنه من الأهمية حيث لا يمكن أن ينجز مشروع بناء بدون الحرفيين وأصحاب المهن اليدوية.

وأیضا تعمل الوزارة على إعادة الاعتبار لكل المهن اليدوية والحرف التقليدية التي تتمن المهارات مثل الزخرفة والنقش سواء على مواد البناء أو في النجارة وسواء كانت معدنية أو خشبية بالإضافة إلى ذلك شرعت الوزارة المعنية في تطبيق إستراتيجية من أجل ربط المتربصين بمحيط الشغل وذلك بالاهتمام بالمهن والحرف المطلوبة في السوق وضمان فرص التشغيل للمتربصين، عن طريق عقود أثناء التكوين مع المؤسسات التي

⁽¹⁾ Ministère(=) Avalabel at :<http://www.cfpa.fr>

يتكونون فيها وتأهيل العمال لصالح المؤسسات لرفع المستوى ومنحهم فرصة لتطوير مؤهلاتهم أو تحويلهم للحرفة ومن جهة أخرى تتجه إستراتيجية التكوين نحو المهن الجديدة التي ولدها اقتصاد السوق والتطوير في تكنولوجيا الإعلام والاتصال فالعلوم الحديثة أحدثت مهنا تتطلب تكوينا علميا عاليا تختص به الجامعات وتستعين بمهن يدوية تتطلب مهارات يدوية وذهنية أقل تعقيدا يتكفل بها التكوين المهني⁽¹⁾، من خلال برامج التكوين التي تفتح للمترشحين مثل تشغيل وصيانة الأجهزة والمساعدة التقنية في مختلف التخصصات التكنولوجية كما تم تكوين محترفين في الميكانيك الإلكترونية في تقنية المصاعد التي تواكب تفاعل الجزائريين مع هذه المرافق ضمن البناء الجديد وأيضا الروبوتيك، وهي كلها حرف ذات تكنولوجيا عالية منحت للمترشحين في التكوين المهني وتفتح فرصا للتشغيل في محيط الاقتصاد الجديد في الجزائر ولتطوير التكوين في مهن البناء تم اتفاق تعاون مع الشريك الصيني في إنشاء مدرسة في الجزائر تعلم الجزائريين التجربة والتقنيات الصينية في هذا المجال على يد أساتذة وخبراء صينيين مثلما تم الاتفاق مع شركة أدارا الجزائرية التركية على الاستفادة من تجربة الأتراك في السباكة بالبلاستيك التي توفر الوقت والتكلفة بأساليب بسيطة.⁽²⁾

يحتوي قطاع التكوين المهني بالجزائر على مرجع للنشاطات المهنية وتفصيل لمسميات المهن وأوصافها وشروط الالتحاق بها، والتي غير متوفرة بهذا الشكل في التكوين الجامعي لاسيما منها مهن المكتبات والأرشيف والتوثيق.⁽³⁾

ويوجد حاليا ما يقارب 366 تخصص موزعة على المستوى الوطني يضمن فيها التكوين عن طريق كل الأنماط، وهي قابلة للتعديل استجابة للحاجيات الجديدة. في المحيط الاقتصادي والصناعي والاجتماعي والتطورات التقنية والمستجدات التكنولوجية.⁽⁴⁾

كان نشاط التكوين حتى وقت قريب يجري بمعزل عن سوق العمل حيث انغلق على نفسه وأصبح يعمل بأهداف داخلية، كما أن أغلبية القطاعات الاقتصادية الأخرى

(1)et (2) Ministère(=) Avalabel at : site précédent.

(3) غراممي وهيبية، مرجع سابق، ص 144.

(4) Djenkal Améziane, Ouvrage précédent, P 20.

والمؤسسات التي لديها مراكز التكوين كانت تكون لتلبية احتياجاتها، وبعد بداية الأزمة الاقتصادية في منتصف الثمانينات تخلت على هذه المراكز بسبب نقص احتياجاتها على التكوين وهذه الوضعية أدت إلى:

- ✓ غياب العلاقة مع عالم الشغل كون أن التكوين لا يلبي رغبات أصحاب العمل.
- ✓ تدني صورة التكوين المهني لدى الأسر وأصحاب العمل.
- ✓ عدم تماشي برامج التكوين مع التطور التكنولوجي وتطور المهن.
- ✓ نسبة إدماج خريجي التكوين المهني قليلة.

أصحاب المؤسسات لا يعتبرون التكوين استثمارا بل تكلفة، صعوبة إدماج الخريجين أدت إلى عدم جلب العناصر الجيدة إلى التكوين، عدم القدرة على توفير يد عاملة مؤهلة تستجيب للمتطلبات الجديدة الناتجة عن التطور التكنولوجي والانفتاح على الاقتصاد العالمي.(1)

(1) Ministère(=) Avalabel at :site précédent.

خلاصة:

نستخلص أن إمكانية التطابق بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل، مرهونة بتجسيد الآليات والسعي على تحقيق أكبر نسبة ممكنة في ظل التحديات التي تواجه تكافؤ هذه المعادلة، والتي في مقدمتها النمو الديموغرافي والخلل الحاصل في توزيع الموارد البشرية.

الفصل السادس

الإجراءات المنهجية

تمهيد

إن الباحث في أي علم من العلوم يتطلع إلى الكشف عن الواقع بعد تحديد مشكلة البحث مما يقتضي جمع المعطيات اللازمة والبحث الاجتماعي يتطلب القيام ببعض الإجراءات المنهجية كالمنهج المستخدم وتطبيق العينات بالإضافة إلى تقنيات البحث وأدوات جمع البيانات كالملاحظة والمقابلة واستمارة الاستبيان وغيرهم من الوسائل التي من شأنها تساعد الباحث على العمل الميداني والتعرف على الظاهرة من خلال واقعها، وقد كان محتوى هذا الفصل المنهج المتبع ومجالات الدراسة وأدوات جمع البيانات.

1- منهج الدراسة:

لكي يصل الباحث إلى الحقيقة يجب أن يتبع منهجاً معيناً وتختلف المناهج حسب العلوم والمواضيع والمنهج المستخدم في هذا البحث هو المنهج الوصفي والذي يعتمد على رصد ومتابعة دقيقة للظاهرة المدروسة كما يعتبر المنهج الأكثر شيوعاً واستخداماً في مجال العلوم الإنسانية.

ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه: «طريقة لوصف الظاهرة المدروسة وتصويرها كمياً عن طريق جمع معلومات مقننة عن المشكلة وتصنيفها وتحليلها وإخضاعها للدراسة الدقيقة»⁽¹⁾. حيث كان اعتماد المنهج الوصفي، بالنسبة لموضوعنا المنهج الأكثر تناسبا، بالإضافة إلى أنه يشخص حقيقة الظاهرة ويبرز خصائصها فأول خطوة يقوم بها الباحث في دراسة ما هي الوصف، ومن خلال إشكالية الموضوع المختصرة في تساؤلها الرئيسي وهو: هل توجد علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر؟

فيمكن إخضاعها للمنهج الوصفي فبالإمكان الوقوف على تشخيص العلاقة بين متغيري الدراسة وبالتالي الوصول إلى كشف الحقيقة عن طريق المنهج الوصفي.

2- مجالات الدراسة:

يتطلب كل بحث ميداني التعريف بالمجال المكاني الذي تمّ في إطاره العمل ميدانياً ومجال هذه الدراسة المكاني هو:

(1) سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 168.

مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قالّة - بمدينة طولقة الواقعة غرب ولاية بسكرة وتتربع على مساحة إجمالية تقدر بـ 1225 كم² يحدها شمالاً كل من بيطام وأمدوكال. وجنوباً بلديات الحاجب - بوشقرون - ليشانة - ليوة، أما غرباً فنجد بلديات برج بن عزوز - فوغالة - لغروس - الشعبية - أولاد سليمان. وشرقاً لوطاية - ليشانة - الحاجب.

ويقدر عدد سكانها بـ 54761 نسمة حسب التعداد السكاني لسنة 2008.⁽¹⁾

وتحتوي المدينة على مواقع استراتيجية أهمها:

مناطق تاريخية وهي:

- ✓ الزاوية العثمانية - طولقة القديمة - فرفار - مناطق فلاحية وتتمثل في:
- ✓ ذراع البطيخ - بئر لبرش - فرفار - القرية الفلاحية (حشاني الدراجي).
- ✓ المنطقة الصناعية: وتتمثل في منطقة النشاطات، وتتوفر دائرة طولقة على معهد وطني متخصص في التكوين المهني المسمى بـ (العالم الخضر حسين الطولقي).
- ✓ مركز للتكوين المهني والتمهين - بلعيد قالّة - محل الدراسة الحالية⁽²⁾.

ويعتبر مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قالّة - بطولقة مؤسسة عمومية تابعة لوزارة التكوين والتعليم المهنيين والذي يعمل على تكوين شريحة من الشباب سنويا من أجل دمجهم في عالم الشغل.

يتواجد مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قالّة - تحديداً بمنطقة (حي سيدي رواق) الواقعة وسط المدينة وشمال مقر بلدية طولقة.

⁽¹⁾ مكتب الإحصاء في بلدية طولقة

⁽²⁾ المرجع نفسه.

تأسس المركز بموجب المرسوم رقم: 91/64 المؤرخ في: 02 / 03 / 1991. حيث فتح أبوابه سنة 1989 وكان ملحقاً بمركز بسكرة رقم (01) وأصبح مستقلاً مالياً سنة 1991. وتبلغ مساحته 2.5 هكتار كما يحتوي على ما يلي:

2-1- المنشآت البيداغوجية:

يتكون المركز من 10 ورشات و 10 أقسام للدراسة.

2-2- المنشآت الإدارية:

يحتوي المركز على إدارة ومكتب استقبال للإعلام والتوجيه.

وبالإضافة إلى ذلك يوجد ملعب متعدد الرياضات ومكتبة، وقاعة للإنترنت، ونادي ومطعم يقدم حوالي 180 وجبة يوميا، وداخلية قدرة استيعابها 60 سريرا (i)

2-3- أنماط التكوين الموجودة في المركز:

هناك ثلاثة أنماط رئيسية متواجدة بالمركز وهي:

2-3-1- التكوين الإقامي: ويضم

275 متربص وهو موزع على 14 فرعا

2-3-2- التكوين عن طريق التمهين: ويضم

393 متمهن موزعين على 28 فرعا

2-3-3- الدروس المسائية: وتضم 80 متكون موزعين على تخصصين كما توجد

أنماط أخرى غير ثابتة حسب الطلب مثل تكوين المرأة الماكثة بالبيت

والتكوين التعاقدية.

(1) مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه في مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قالة - طولقة.

2-4- تعداد العمال:

يشتغل بالمركز 71 عامل وعاملة موزعين كآآي:

46 عامل دائم + 17 عامل متعاقد + 06 عمال في إطار الإدماج المهني

+ عاملين في إطار الشغل المأجور (1)

بعد اختيار ميدان الدراسة وهو مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قاله -

بطولقة تم الاتصال بالمؤسسة قصد إجراء الدراسة الميدانية حيث كانت على مرحلتين:

✓ مرحلة الدراسة الاستطلاعية: وتم فيها الاتصال بالمركز يوم 2011/07/10 عن

طريق مستشار التوجيه المهني في مكتب الاستقبال وحدد موعد الدراسة الميدانية.

✓ مرحلة تطبيق استمارة الاستبيان: وزعت استمارة الاستبيان على المبحوثين المتمهين

ومتربصي الدروس المسائية في الأسبوع الثاني من شهر أكتوبر 2011.

وبما أن مجتمع الدراسة يضم مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قاله - بطولقة 748

متكون. (2)

(1) مكتب الاستقبال والإعلام والتوجيه في المركز.

(2) المرجع نفسه.

3- عينة الدراسة:

لا تخلو أي دراسة من العينة وذلك لصعوبة تغطية مجتمع البحث كاملاً، وتعرف العينة على أنها: «المجموعة الجزئية التي يقوم الباحث بتطبيق دراسته عليها وهي تكون ممثلة لخصائص مجتمع الدراسة الكلي». (1)

وفي هذه الدراسة تم استخدام «العينة العشوائية الطبقية أو النسبية **Echantillonnage Typique**» ونظراً لذلك فإن العينة العشوائية الطبقية لا تهمل الفروقات الموجودة في المجتمع الأصلي بحيث أنه إذا كان المجتمع الأصلي مجموعة من الفئات ففي هذا النوع يتعين على الباحث أن يأخذ من كل عينة بالقدر الذي تمثله الفئة في المجتمع الأصلي. (2)

وباعتبار أن موضوع البحث هو «سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر -دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قاله - بطولقة». فإننا اخترنا هذا النوع من العينات لأن بالمركز يوجد ثلاث فئات متمثلة في: **المتربصين في التكوين الإقليمي وعددهم 275، المتمهين وعددهم 393، متربصي الدروس المسائية وعددهم 80.**

حيث يستثنى من هذه الفئات المذكورة فئة المتربصين في التكوين الإقليمي لأن الموضوع متعلق بسوق العمل، فالمتمهون والمتربصون في الدروس المسائية هم على اتصال بالمهنة أو الاختصاص وبالتالي هم أقرب تمثيلاً لسوق العمل بالمقارنة مع المتربصين في التكوين الإقليمي.

وقد تم استخراج العينة بالشكل التالي:

باعتبار أن حجم العينة هو 30 وحدة

$$3-1- \text{الفئة الأولى: المتمهون} \approx \frac{393}{473} \times 30 = 25$$

(1) سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، مرجع سابق، ص 318 - 319.

(2) عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، تلمسان، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005، ص 116.

3-2- الفئة الثانية: المتربصون في الدروس المسائية: $05 = 30 \times \frac{80}{473}$ (1)

فتكون بذلك العينة مكونة من 30 متربص تشمل كل من نمطي التمهين والدروس المسائية.

4- أدوات جمع البيانات:

تتمثل الأدوات المستخدمة في هذا البحث فيما يلي:

4-1-الملاحظة:

تعد الملاحظة من أهم الوسائل التي يستعملها الباحثون الاجتماعيون والطبيعيون في جمع المعلومات، والحقائق من الحقل الاجتماعي أو الطبيعي الذي يزود الباحثين بالمعلومات.

و"الملاحظة Observation": هي وسيلة من وسائل جمع البيانات وهي تعني:

«مراقبة ومعاينة الظاهرة المراد دراستها» (2)

وتشتمل على عدة أنواع منها العادية أو البسيطة، الملاحظة العلمية، الملاحظة بالمشاركة وبدون المشاركة.

وقد تمكنا من توظيف الملاحظة من خلال ملاحظة سلوك وتصرفات بعض المتربصين في الورشات وأقسام الدراسة، وتنقلاتهم أثناء الدخول والخروج، وفي فترات الراحة

✓ ملاحظة علاقة المتربصين بالمكونين أثناء قيامهم بالأعمال التطبيقية في المركز

✓ ملاحظة علاقة المتكونين بالإدارة من خلال المعاملة

✓ ملاحظة علاقة المكونين بالإدارة

✓ ملاحظة علاقة مستشار التوجيه المهني بالمتكونين من خلال توجيههم وإرشادهم

(1) عياد أحمد، مرجع سابق، ص 117.

(2) المرجع نفسه، ص 131 - 132 - 133.

4-2-المقابلة: Interview.

وهي: «المحادثة التي تتم بين القائم بالمقابلة والمبحوث بغرض جمع البيانات، ولذلك هي تختلف عن الحديث العادي الذي قد لا يهدف إلى تحقيق غرض معين» (1) والمقابلة من أكثر الوسائل استخداما في جمع البيانات خاصة في الدراسات التي لها علاقة بالعلوم الإنسانية.

كما تعرف بأنها: «تقنية مباشرة تستعمل من أجل مساءلة الأفراد بكيفية منعزلة وتستعمل في بعض الحالات مساءلة جماعات بطريقة نصف موجهة تسمح بأخذ معلومات كيفية بهدف التعرف بعمق على المستجوبين» (2)

وتعرف بأنها: «عملية اجتماعية صرفة تحدث بين شخصين الباحث أو المقابل الذي يستلم المعلومات ويجمعها ويصنفها، والمبحوث الذي يعطي المعلومات إلى الباحث بعد إجابته على الأسئلة الموجهة إليه من قبل المقابل».

وانطلاقا مما سبق فإن المقابلة تعتبر أساسية في جميع البيانات كالملاحظة والاستبيان والقياسات والوثائق إلا أن المقابلة تتفرد بخاصية وهي أنها تلزم المقابل الباحث أن يحتك مباشرة بالمبحوث (3)

واستعملنا في بحثنا هذا المقابلة غير المقننة بحيث كانت الأسئلة عامة حول مشكلة البحث والتي ساهمت في إفادتنا بمعلومات لها علاقة بموضوع الدراسة وقد تمت المقابلة مع كل من:

✓ مدير مركز التكوين المهني والتمهين - بلعيد قالة -

✓ رئيس مصلحة التمهين

✓ المقتصد

(1) عياد أحمد، مرجع سابق، ص 128.

(2) موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية، (تدريبات عملية)، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، إشراف ومراجعة: ماضي مصطفى، الجزائر، دار القصب، 2004، ص 197.

✓ المراقب العام

✓ مستشار التوجيه المهني

4-3- استمارة الاستبيان:

يعرف الاستبيان بأنه: «عبارة عن مجموعة أسئلة تدور حول موضوع معين تقدم لعينة من الأفراد للإجابة عنها، وتعد هذه الأسئلة في شكل واضح بحيث لا تحتاج إلى شرح إضافي وتجمع في شكل استمارة»⁽¹⁾.

ونظرا لأهمية هذه الأداة في جمع المعلومات اعتمدنا على استمارة الاستبيان، حيث وزعت على عدد من المتربصين في تخصصات مختلفة وتحتوي على 34 سؤال مقسمة على البيانات الشخصية وفرضيات الدراسة.

4-4- العمل على السجلات والوثائق:

استخدمت هذه الأداة في جمع معلومات تخص المنطقة والمركز، وتكمن أهميتها في توثيق وتقنين المعلومات.

(1) عياد أحمد، مرجع سابق، ص 128 - 121.

خلاصة

بعد معالجة الإطار المنهجي للدراسة تأتي المرحلة التي يستمد فيها الباحث معلوماته عن الواقع الاجتماعي باختبار الفروض والوصول إلى النتائج عن طريق تفسير وتفرغ البيانات وذلك للربط بين الجانبين النظري والتطبيقي في هذا البحث.

الفصل السابع

تفريغ و تحليل البيانات

تمهيد

بعد عرضنا للفصل السابق لمنهجية الدراسة وتقنيات البحث من خلال تبيان المنهج والمجالات والعينة، وأدوات جمع البيانات نحاول في هذا الفصل تفريغ وتحليل وتفسير البيانات، بهدف الوقوف على إثبات أو نفي فرضيات الدراسة، والتعرف على جوانب متغيري الدراسة ومدى ارتباطهما ميدانيا والوصول إلى أهم النتائج ومطابقتها مع الدراسات السابقة المعتمدة في هذه الدراسة.

1- تحليل وتفسير البيانات:

جدول رقم (02): يوضح توزيع المبحوثين حسب السن

الفئات	التكرار	السنة
]20،16]	11	36.66 %
]25،21]	09	30 %
]30،26]	03	10 %
]35،31]	02	06.66 %
]40،36]	04	13.33 %
]45،41]	00	00 %
]50،46]	01	03.33 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أكثر نسبة تمثل الفئة من 16 إلى 20 سنة حيث تقدر بـ 36.66 % بحيث تتقارب مع الفئة من 21 إلى 25 سنة والتي تقدر بـ 30 % ما يفسر خروج المبحوثين من السن الإلزامية للتعليم (16 سنة) الخاصة بالنظام التعليمي في الجزائر بالإضافة إلى شروط الالتحاق بالتكوين خاصة نمط التمهين المحددة بأقل من 25 سنة.

كما نلاحظ أن الفئة من 36 إلى 40 سنة بلغت 13.33 % والفئة [26، 30] نسبة 10 % ما يفسر وجود هذه الفئات في نمط الدروس المسائية الذي يضم في أغلبه العمال والطلبة وبالتالي فإن هذه السن تسمح لهم بمزاولة تكوينهم بحكم ظروف العمل والدراسة في الفترة الصباحية.

كما نلاحظ الفئتين من 41 إلى 50 سنة قدرت بنسبة 03.33 % باعتبار أن هذه المرحلة العمرية لا تمس بشكل كبير كل من التكوين والتشغيل.

جدول رقم (03): يوضح توزيع المبحوثين حسب الجنس

النسبة المئوية %	التكرار	الجنس
80 %	24	ذكر
20 %	06	أنثى
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين كانوا ذكور أي بنسبة 80 % بينما احتلت نسبة الإناث 20 % فقط وهذا راجع لعدة عوامل أهمها.

أن الذكور يتحملون المسؤولية في إعانة أسرهم خاصة في حالة وفاة الأب أو الطلاق.

بالإضافة إلى أن الذكور أكثر عرضة للتسرب المدرسي من الإناث وتفضيل العمل على الدراسة بينما الإناث يفضلن مواصلة التعليم في الجامعة أو الزواج.

كما أن تخصصات الذكور في التكوين المهني أكثر من تخصصات الإناث المقصورة على الخياطة أو الحلاقة في أغلبها.

جدول رقم (04): يوضح مكان إقامة المبحوثين.

النسبة المئوية %	التكرار	مكان الإقامة
80 %	24	مدينة طولقة
20 %	06	ضواحي مدينة طولقة
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلب المبحوثين يقطنون بمدينة طولقة يشكلون نسبة 80 % و 20 % فقط يقطنون خارج المدينة أي من البلديات المجاورة وذلك راجع لعدم تواجد مركز للتكوين المهني في هذه البلديات بالإضافة إلى أنها تحمل الطابع الريفي مما يجعل معظم شبابها يمتحن الفلاحة إما في بساتين النخيل أو في الفلاحة المغطاة.

وتواجد المركز بالمنطقة قرب إقامة المبحوثين أتاح الفرصة لهم من حيث ظروف التنقل والإيواء والإطعام.

جدول رقم (05): يوضح الحالة المدنية للمبحوثين

الحالة المدنية	التكرار	النسبة المئوية %
أعزب	25	83.33 %
متزوج	05	16.66 %
مطلق	00	00 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن أغلبية المبحوثين وبنسبة 83.33 % غير متزوجين وذلك راجع لعدة أسباب من بينها تأخر الزواج لدى هذه الفئة بحكم صغر السن (أقل من 20 سنة) وأيضا الدراسة ثم التكوين، فالزواج مرتبط في غالب الأحيان بالتشغيل.

في حين أن نسبة المبحوثين المتزوجين 16.66 % وهؤلاء هم العمال الذين يتابعون نمط الدروس المسائية فظروفهم المعيشية متحسنة بحكم العمل وفي حالة استقرار اجتماعي.

أما بالنسبة للمطلقين فهم غير موجودين في فئة المبحوثين وهذا راجع لحالات الاستقرار الاجتماعي والاقتصادي.

جدول رقم (06): يوضح مهنة المبحوثين خارج التكوين

النسبة المئوية %	التكرار	مهنة المبحوثين خارج التكوين
16.66 %	05	موظف
03.33 %	01	شرطي
03.33 %	01	عون أمن
03.33 %	01	أستاذ ثانوية
06.66 %	02	تاجر
03.33 %	01	مدرس إعلام آلي
03.33 %	01	في إطار الإدماج المهني
60 %	18	لا شيء
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 60 % من المبحوثين لا يعملون خارج التكوين

وهذا راجع إلى رغبة المبحوثين في إتمام التكوين والحصول على شهادة تؤهلهم للعمل.

في المقابل نجد أن نسبة 39.97 % من المبحوثين لهم مهنة خارج التكوين وهم

فئة العمال الذين يزاولون الدروس المسائية في التكوين.

جدول رقم (07): يوضح المستوى التعليمي للمبحوثين

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي للمبحوثين
00 %	00	أمي
06.66 %	02	ابتدائي
40 %	12	متوسط
36.66 %	11	ثانوي
16.66 %	05	جامعي
03.33 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 40 % من المبحوثين لهم مستوى المتوسط وهي النسبة الغالبة، نجد أنها مرحلة تعليمية حساسة حيث يكون فيها التلميذ في سن المراهقة بالإضافة إلى تجاوز السن الإلزامية (16 سنة) مما ينتج عنه التسرب المدرسي وبالتالي يكون التكوين المهني الأكثر إقبالا لهذه الفئة، يليها المستوى الثانوي بنسبة 36.66 %

وهذا راجع إلى أن هذه الفئة تفضل العمل واختيار التكوين على الدراسة.

أما نسبة 16.66 % متحصلين على المستوى الجامعي وهذا لتطوير المهارات وهو ما نجده في الإعلام الآلي بكثرة.

أما مستوى الابتدائي فنجدها نسبة متدنية تقدر 06.66 % من المبحوثين متحصلين على هذا المستوى المحدود.

في حين أنه لا يوجد من بين المبحوثين من هو أمي، ومعروف أنه كلما كان المستوى التعليمي أعلى كلما كان مستوى التكوين أحسن وكلما زادت فرص العمل.

جدول رقم (08): يوضح نوع التخصص للمتكورين

النسبة المئوية %	التكرار	نوع تخصص المتكورين
10 %	03	مشغل المعلوماتية
23.33 %	07	إعلام آلي
03.33 %	01	أمين مخزن
16.66 %	05	سكرتارية
43.33 %	13	طبخ الجماعات
03.33 %	01	نجارة
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 43.33 % من المبحوثين كان نوع تخصصهم طبخ الجماعات وهي الغالبية لكون هذا التخصص لا يحتاج من المتكون قدرات كبيرة وأيضا مطلوب في سوق العمل يليه تخصص الإعلام الآلي بنسبة 23.33 % وقد كان الإقبال على هذا التخصص بشكل واضح عند الطلبة والعمال في الدروس المسائية ما يبين الطلب عليه في سوق العمل في المقابل نجد تخصص السكرتارية بنسبة 16.66 % وهو ما يوجد عند فئة الإناث، ونجد تخصص مشغل المعلوماتية بنسبة 10% وتوزيع باقي المبحوثين على تخصصي النجارة وأمين المخزن بنسبة 03.33 % لكل منهما.

جدول رقم (09): يوضح القطاع الذي يتربص فيه المبحوثين

النسبة المئوية %	التكرار	القطاع الذي يتربص فيه المبحوثين
63.33 %	19	قطاع عام
10 %	03	قطاع خاص
26.66 %	08	لا شيء
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63.33 % من المبحوثين يتربص في القطاع العام وذلك راجع إلى تشجيع الدولة والاهتمام بمختلف المهن والتخصصات الموجودة في التكوين المهني وهذا ما يتجسد في الاتفاقيات الموضوعة بين الوزارة المعنية وباقي الوزارات، في حين نجد أن نسبة 10 % من المبحوثين يتربصون في القطاع الخاص بحكم القرابة، وكذلك هناك مهن لا يتوفر عليها القطاع العام، في المقابل يتضح أن نسبة 26.66 % من المبحوثين لا يتربصون في أي قطاع وهو ما يفسر المبحوثين الذين يتلقون الدروس المسائية.

جدول رقم (10): يوضح المستوى التعليمي لآباء المبحوثين

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي لآباء المبحوثين
60 %	18	أمي
16.66 %	05	ابتدائي
16.66 %	05	متوسط
03.33 %	01	ثانوي
03.33 %	01	جامعي
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن النسبة الغالبة للمستوى التعليمي لآباء المبحوثين هي الأمية بنسبة 60 % وهذه تعتبر مشكلة رغم جهود الدولة في محاربة الأمية، تليها نسبة الابتدائي والمتوسط بنسبة 16.66 % لكل منهما، ثم مستوى العليم الثانوي والجامعي بنسبة 03.33 % لكل منهما وهو ما يؤثر المستوى التعليمي لآباء المبحوثين سلباً أو إيجاباً في اختيار وتحديد نوع تخصص أبنائهم.

جدول رقم (11): يوضح المستوى التعليمي لأمهات المبحوثين

النسبة المئوية %	التكرار	المستوى التعليمي لأمهات المبحوثين
53.33 %	16	أمية
33.33 %	10	ابتدائي
03.33 %	01	متوسط
06.66 %	02	ثانوي
03.33 %	01	جامعي
100 %	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن مستوى أمهات المبحوثين التعليمي السائد هو الأمية بنسبة 53.33 % وهو راجع لتقاليد المنطقة في السابق حيث أن المرأة لا يسمح لها بالتعليم وهو حال كثير من المناطق في الجزائر، كما نلاحظ مستوى الابتدائي بنسبة

33.33 % ونسبة التعليم المتوسط بـ 03.33 % ونسبة التعليم الثانوي بـ 06.66 % بينما المستوى الجامعي بنسبة 03.33 % وكما هو معلوم فإنه كلما كان المستوى التعليمي للوالدين عالي كلما كان الاختيار والتوجيه للأبناء في التكوين المهني أحسن.

جدول رقم (12): يوضح مهنة آباء المبحوثين

النسبة المئوية %	التكرار	مهنة آباء المبحوثين
33.33 %	10	بطل
26.66 %	08	متقاعد
10 %	03	عامل يومي
10 %	03	موظف
06.66 %	02	تاجر
03.33 %	01	ميكانيكي
10 %	03	متوفي
100	30	المجموع

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 33.33 % من المبحوثين يعتبر آباؤهم بطالون وهي النسبة الغالبة ما يفسر إقبال أبناؤهم على التكوين المهني بغية الحصول على عمل وإعالة أسرهم وتحسين المستوى المعيشي، في حين أن 26.66 % من الآباء أحيلا إلى التقاعد وهو ما يجبر الأولاد للبحث عن فرص العمل، كما نلاحظ أن نسبة 10 % لكل من مهنة عامل يومي وموظف، ونسبة 06.66 % هم تجار، ونسبة 03.33 % في الميكانيك بينما نسبة 10 % من آباء المبحوثين هم متوفين ولمهنة الآباء تأثير كبير خاصة من الناحية النفسية والمادية على الأبناء.

جدول رقم (13): يوضح مهنة أمهات المبحوثين

مهنة أمهات المبحوثين	التكرار	النسبة المئوية %
ماكثة بالبيت	28	93.33 %
أستاذة جامعية	02	06.66 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 93.33 % من أمهات المبحوثين كن ماكثات بالبيت وهي النسبة الغالبة، وتعتبر هذه الفئة خارج القوى العاملة كما هو مبين في الفصل الأول من هذه الدراسة كما نجد من الأمهات العاملات أستاذتين جامعتين بنسبة 06.66 % كما يرجع ذلك إلى تقاليد المنطقة وعدم تساوي المرأة مع الرجل في فرص العمل وهذا ما يكرس السلطة الذكورية أو الأبوية في المجتمع ما يؤثر سلبا على جميع المجالات بما فيها التربية - التكوين - التشغيل.

جدول رقم (14): يوضح تسجيل المبحوثين بالوكالة المحلية للتشغيل

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	11	36.66 %
لا	19	63.66 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 63.66 % من المبحوثين لم يسجلوا بالوكالة المحلية للتشغيل وذلك لعدم امتلاكهم لشهادات التكوين المهني وهو ما يتطلب الإثبات للمؤهل المهني لهؤلاء المتربصين بينما نجد 36.66 % فقط من المبحوثين الذين سجلوا بهذه الوكالة وهم المتكونون في نمط التمهيدي لأن ملفاتهم تمر عبر هذه الوكالة لاستخراج بطاقة طالب العمل ثم التسجيل في مركز التكوين المهني لغرض إدماجهم في الشغل بعد تحصلهم على الشهادة.

جدول رقم (15): يوضح استطاعة المبحوثين التوفيق بين الجانب النظري والجانب التطبيقي

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	93.33 %
لا	02	06.66 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ أن نسبة 93.33 % وهي غالبية المبحوثين وفقوا بين الجانبين النظري والتطبيقي في التكوين وذلك راجع لسهولة أغلب التخصصات بالإضافة إلى قناعة الشخص في تعلم هذه المهنة والخروج بشهادة مهنية خاصة فئة نمط التمهين الذين بإمكانهم التوفيق بين الجانبين لأن الجانب النظري مخصص بيوم واحد في الأسبوع يتلقون فيه الدروس النظرية، في المقابل نجد نسبة 06.66 % من الذين لم يستطيعوا التوفيق بين هذين الجانبين وذلك لوجود بعض التخصصات معقدة تحتاج إلى كفاءة عالية كالإعلام الآلي.

جدول رقم (16): يوضح مساعدة الدروس المقدمة في المركز للمبحوثين على تعلم المهنة

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	96.66 %
لا	01	03.33 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 96.66 % وهي غالبية المبحوثين أكدوا مساعدة الدروس المقدمة في المركز على تعلم المهنة وذلك بالرجوع إلى عنصر تحديد مفاهيم الدراسة والمفاهيم المرتبطة بها في الفصل الأول نجد أن معظمها تذكر أهمية الجانبين (النظري - العملي) في تعلم أية مهنة، بينما كانت نسبة 03.33 % بمعدل مبحوث واحد لم تساعده الدروس على تعلم المهنة، قد يرجع ذلك إلى مستوى المتكّون ومهارته في تقبل هذه الدروس.

جدول رقم (17): يوضح صعوبة فهم المتكويين للدروس في المركز

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	96.66 %
لا	01	03.33 %
المجموع	30	100 %

من الملاحظ أن نسبة 96.66% من المتكويين يجدون صعوبة في فهم الدروس بالمركز، وذلك راجع إلى نوعية التخصص من جهة، والمستوى التعليمي لدى المتكويين من جهة أخرى بحيث أن التلاميذ الذين درسوا التخصصات الأدبية في المدرسة يتعذر عليهم فهم بعض المواد ذات الطابع العلمي والتقني، في حين أن نسبة 03.33 % لا يجدون أية صعوبة في فهم الدروس وهو المعبر بحالة واحدة مما يعني تناسب هذه الدروس مع تخصص المتكويين وقدراته الفكرية.

جدول رقم (18): يوضح تطابق التعليم أثناء التمهين مع برامج التكوين المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	21	70 %
لا	09	30%
المجموع	30	100 %

يتضح من خلال الجدول أن إجابات المبحوثين كانت بنعم نسبة 70 % والذين أجابوا بلا بنسبة 30 % بما يعني وجود التجهيزات اللازمة بمختلف التخصصات وكذا المؤطرين على مستوى مركز التكوين المهني بالإضافة إلى ذلك فإن أغلب المستخدمين الذين يتربص عندهم المتمهون هم خريجي التكوين المهني مما يجعل التكوين المهني أثناء التمهين مطابقاً لبرامج التكوين المهني.

جدول رقم (19): يوضح تطبيق ما يدرسه المبحوثين في التخصص أثناء التمهين

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	23	76.66%
لا	07	23.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 76.66% من المبحوثين يطبقون ما يدرسونه في التخصص أثناء تمهينهم، وذلك لأن تعلم وإتقان المهنة مرتبط بتطبيق ما يدرسه المتمهن والإحاطة بجميع الجوانب المتعلقة بهذه المهنة أو التخصص، بينما نلاحظ أن نسبة 23.33% لا يطبقون ما يدرسونه في تخصصاتهم أثناء التمهين لكون قدراتهم الفكرية لم تستوعب ذلك ولأنهم غير مهتمين بالجانب النظري.

جدول رقم (20): يوضح رغبة المبحوثين في مكان تعلم المهنة

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
صاحب العمل فقط	02	06.66%
مركز التكوين المهني فقط	04	13.33%
الاثنين معا	24	80%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 06.66% من المبحوثين يفضلون تعلم مهنتهم عند صاحب العمل، بينما نسبة 13.33% تفضل التعلم في مركز التكوين المهني، أما نسبة 80% فضلت تعلم المهنة عند كل من صاحب العمل والمركز، وبالتالي فإن الذين يرغبون في التعلم عند صاحب العمل فقط، هروبا من النظام الداخلي للمركز لأنه شبيه بالنظام المدرسي خاصة من ناحية الانضباط، بينما الذين يرغبون التعلم في المركز فقط لأسباب كثيرة منها نظرة صاحب العمل للمتربص على أنه عامل وليس

متربص، وكذلك استخدام واستغلال بعض أصحاب العمل للمتمهين لأغراض خارجة عن إطار التكوين المهني، وهو ما تطرقنا إليه في الفصل الثالث من هذه الدراسة، أما الذين يرغبون في التعلم عند الاثنتين معا، لأنه لا يقتصر الأمر على جانب واحد دون الآخر فصاحب العمل يمثل ميدان التطبيق وكيفية المعاملة مع الزبائن واكتساب خبرة اجتماعية، في حين يمثل المركز ميدان تلقي الدروس وكيفية تطبيقها مهنيا، وأيضا خاصة أن فئة نمط التمهين وحصولهم على الشهادة من طرف المركز متوقف على موافقة صاحب العمل ما يجبر هؤلاء للتعلم عندهما معا.

جدول رقم (21): يوضح تعبير المهن الموجودة في المركز عن حاجة المجتمع

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	26	86.66%
لا	04	13.33%
المجموع	30	100%

يتضح من خلال الجدول أن نسبة 86.66% من المبحوثين أكدوا بأن المهن الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع بينما نسبة 13.33% كانت إجاباتهم بأنها لا تعبر عن حاجة المجتمع، ويظهر من ذلك أن المهن الموجودة في المركز مطلوبة في سوق العمل بدليل إقبال المتربصين على هذه المهن، وأيضا زيادة النمو الديموغرافي والتوسع العمراني، مما زاد الطلب على مختلف المهن كما وضحه ابن خلدون سابقاً في الفصل الثاني من هذه الدراسة، في المقابل فإن الذين كانت إجاباتهم بلا فإنهم غير مقتنعين بتخصصاتهم.

جدول رقم (22): يوضح سماح طريقة توجيه المبحوثين في الحصول على عمل مستقبلاً

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	27	90%
لا	03	10%
المجموع	30	100%

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 90 % يؤكدون أن طريقة توجيههم تمكنهم من الحصول على عمل في المستقبل، أما 10 % ينفون ذلك وهذا يدل على أن التوجيه الصحيح والمبني على أسس متينة من شأنه أن يساهم في الحصول على عمل وخاصة إذا كان حسب اختيارهم للتخصص المرغوب فيه، هذا ويعتبر التوجيه المهني كما ورد في الفصل النظري مرحلة مهمة تساعد الفرد على إيجاد عمل مناسب، لذا وجب أن يتماشى التوجيه المهني مع احتياجات سوق العمل.

جدول رقم (23): يوضح كفاية الدروس النظرية في التكوين المهني لتعلم المهنة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	10	33.33%
لا	20	66.66%
المجموع	30	100%

يبين الجدول أعلاه أن نسبة 33.33 % من المبحوثين أكدوا أن الدروس النظرية كافية لتعلم المهنة غير أن نسبة 66.66 % كانت إجاباتهم بلا أي بأن الدروس النظرية في المركز لا تكفي لتعلم المهنة وهذا الاختلاف راجع إلى طبيعة كل تخصص، كما يرجع إلى المكونين وطريقة تكوينهم وكفاءاتهم، وأيضا يعود ذلك إلى المتربصين ومستواهم التعليمي وقدرات كل متربص.

جدول رقم (24): يوضح مساعدة التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز على تعلم المهنة

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	24	80%
لا	06	20%
المجموع	30	100%

لاحظنا من خلال الجدول أن نسبة 80 % أكدوا على أن التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعد على تعلم المهنة بينما نسبة 20 % قالوا بأنها لا تساعد على المهنة، ومعلوم أن لتوفر الإمكانيات والوسائل والتجهيزات دور في العملية التكوينية خاصة إذا كانت مسايرة للتكنولوجيا الحديثة، كما هو مبين في الفصول السابقة من الدراسة فالورشات والمعدات اللازمة ضرورية للعمل التطبيقي

جدول رقم (25): يوضح تناسب موقع مركز التكوين المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	29	96.66%
لا	01	03.33%
المجموع	30	100%

نلاحظ من خلال الجدول أن نسبة 96.66 % يرون بأن موقع مركز التكوين المهني مناسب من حيث الموقع الجغرافي فهو يتوسط ابتدائيتين ومركز للتأهيل المهني للمعوقين ويقابل ثانوية بالإضافة إلى قربه من محطة نقل المسافرين في حين نجد 03.33 % لا يناسبهم موقع المركز المتمثل في حالة المتربص الذي يقطن بضواحي المدينة حيث يصعب عليه الالتحاق بالمركز خاصة في الفترة الصباحية.

جدول رقم (26): يوضح طريقة تدريس الأساتذة المكونون في المركز

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	93.33%
لا	02	06.66%
المجموع	30	100%

لاحظنا من خلال الجدول أن نسبة 93.33% من عينة الدراسة يرون طريقة تدريس الأساتذة المكونون جيدة بينما نسبة 06.66% رأيت عكس ذلك ومعلوم أنها تختلف طرق وأساليب التدريس حسب طبيعة المواد ونجاعة المكون في تلقين المعلومات، واستعدادات المتربصين لذلك، ومستويات الفهم عندهم، كما أن عامل الخبرة لدى الأساتذة له دور كبير في العملية التكوينية، أما عدم الاستجابة لطريقة التدريس من قبل المتكويين راجع لصعوبة الإحاطة بجميع جوانب المهنة أثناء مدة التكوين.

جدول رقم (27): يوضح تناسب تخصص المبحوثين من حيث القدرات الجسمية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	93.33%
لا	02	06.66%
المجموع	30	100%

لاحظنا من خلال الجدول المبين أعلاه أن نسبة 93.33% من المبحوثين كان تخصصهم مناسب لهم من حيث القدرات الجسمية وهذا راجع إلى الاختيار والتوجيه السليمين، وهنا يبرز دور كل من مستشار التوجيه المهني والأسرة لتحقيق التوافق المهني للمتكون، بينما نجد نسبة 06.66% من المبحوثين لم يناسب تخصصهم قدراتهم الجسمية لكونهم اختاروا اختصاصهم دون مراعاة للمعايير العلمية فيما يخص الاختيار والتوجيه.

جدول رقم (28): يوضح الأفضلية في خيار المبحوثين للتكوين المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
إرضاء الأسرة	00	00 %
الحصول على عمل	15	50 %
الحصول على شهادة	15	50 %
المجموع	30	100 %

يتبين من خلال الجدول أن نسبة 50 % من المبحوثين كان اختيارهم للتكوين المهني رغبة في الحصول على الشهادة والعمل في حين لا يوجد من يرغب في إرضاء الأسرة فالذين كانت إجاباتهم الحصول على عمل هم من فئة نمط التكوين عن طريق التمهين، أما الذين يريدون الحصول على شهادات هم من فئة نمط التكوين المسائي لأنها تساعدهم على الترقية في مجال عملهم والتصنيفات المهنية.

جدول رقم (29): يوضح كيفية اختيار المبحوثين للتخصص

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
عن طريق مستشار التوجيه المهني	00	00 %
عن طريق الوالدين	03	10 %
عن طريق الأصدقاء	02	06.66 %
الرغبة الشخصية	22	73.33 %
حاجة السوق لهذا التخصص	03	10 %
المجموع	30	100 %

من خلال معطيات الجدول نلاحظ أن كيفية اختيار المبحوثين لتخصصاتهم كان عن طريق رغبتهم الشخصية بنسبة 73.33 % يليها الاختيار من طرف الوالدين وحاجة السوق بنسب متساوية تقدر بـ 10 % لكل اختيار، ثم الأصدقاء بنسبة 06.66 %

ولا وجود لحالة اختيار عن طريق مستشار التوجيه المهني، وما نلمحه هو أن رغبة المبحوثين في اختيار تخصصاتهم نابع من قناعاتهم الشخصية، وبمحض إرادتهم.

وكلما كان الالتحاق بتخصص معين من اختيار الشخص كان التكوين كامل وناجح. وما نلمحه أيضا أن الذين تحكمت حاجة السوق في اختيارهم تمثلت تخصصاتهم في الإعلام الآلي ومشغل المعلوماتية، بينما الذين كان اختيارهم بموافقة الوالدين والأصدقاء تمثلت تخصصاتهم في الطبخ والسكرتارية والنجارة.

جدول رقم (30): يوضح رؤية المبحوثين للتكوين في تحقيق النجاح المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	25	83.33%
لا	05	16.66%
المجموع	30	100%

يتضح لنا من خلال الجدول أن نسبة 83.33 % من المبحوثين ترى في التكوين المهني وسيلة لتحقيق النجاح المهني وذلك ما يتجلى في أهداف التكوين المهني كما هو موضح في الفصل الثاني من هذه الدراسة، بينما نجد 16.66 % ترى أن التكوين لا يحقق لها النجاح وهذا لعدة أسباب كطبيعة البرامج التي لا تغطي التخصص، وقلة كفاءة بعض المدرسين، وطرق عرض الدروس.

جدول رقم (31): يوضح أهمية التكوين المهني بالنسبة للمبحوثين

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
الحصول على عمل	16	53.33%
تحسين الوضعية الاجتماعية	06	20%
الترقية في العمل	08	26.66%
المجموع	30	100%

هذا الجدول يبين أهمية التكوين بالنسبة للمبحوثين فمنهم من يرى فيه وسيلة للحصول على عمل وتقدر نسبتهم بـ 53.33 % وهذا أمر طبيعي لأن أغلبهم شباب يريدون بناء مستقبلهم وتوفير عمل انطلقا من التكوين المهني في حين أن نسبة 26.66 % ترى أن التكوين المهني يساعد على الترقية في العمل وهم العمال الذين يواصلون تكوينهم في الدروس المسائية فالتكوين هو فرصة لهم للارتقاء في السلم المهني في مجال عملهم، كما أن هناك من يرى في التكوين المهني تحسين للوضع الاجتماعية وتقدر نسبتهم بـ 20 % حيث ثبت أن هذه الفئة مست آباءهم البطالة وحالات الوفاة وبالتالي رغبة هؤلاء في تحسين الظروف الاجتماعية من خلال إدماجهم في سوق العمل عن طريق التكوين المهني.

جدول رقم (32): يوضح رغبة المبحوثين في البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التبرص

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	18	60%
لا	12	40%
المجموع	30	100%

يتبين من خلال الجدول الذين فضلوا البقاء عند صاحب العمل بعد انتهاء التبرص قدرت نسبتهم بـ 60 % وكان أغلبهم في الطبخ والسكرتارية والإعلام الآلي، ويرجع ذلك إلى حاجة صاحب العمل للعمال، ورغبة المتربصين في التمرن على المهنة أكثر عند ربّ العمل قبل الاستقلالية في العمل بينما الذين لم يفضلوا البقاء قدرت نسبتهم بـ 40 % أغلبهم موظفين وبعض المتمهنيين، الذين يريدون العمل في القطاع العام، وبعضهم يفضل الاستقلالية بجراء محلات أو استلام قروض من هيئات تشغيل الشباب والعمل في إطار أجهزة التشغيل.

جدول رقم (33): يوضح طلب تخصص المبحوثين في الحياة اليومية

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	28	93.33%
لا	02	06.66%
المجموع	30	100%

يبين الجدول أن نسبة 93.33 % كانت إجاباتهم بنعم، وذلك لكثرة الطلب في السوق على هذه المهن وهي متمثلة في الإعلام الآلي، ومشغل المعلوماتية، والسكرتارية، وأمين المخزن، والطبخ، والنجارة، أما الذين كانت إجاباتهم ب لا مثلت نسبة 06.66 % بنقص الطلب على تخصصاتهم مقارنة بالتخصصات المذكورة سابقاً.

جدول رقم (34): يوضح تفضيل المبحوثين العمل بدون شهادة التكوين المهني

الاحتمالات	التكرار	النسبة المئوية %
نعم	03	10%
لا	27	90%
المجموع	30	100%

يوضح الجدول أعلاه أن الذين كانت إجاباتهم بلا قدرت بنسبة 90 % فالشهادة التي يمنحها التكوين المهني تؤهلهم وتمكنهم للظفر بعمل كالاتحاق بالشركات، أو التوظيف في المسابقات المهنية التي تفتح عن طريق التوظيف العمومي، أو العمل في إطار أجهزة التشغيل المستحدثة التي أشرنا إليها سابقاً في الفصل الثالث من دراستنا الحالية، بينما الذين كانت إجاباتهم بنعم قدرت بنسبة 10 % وهم من الموظفين والبعض الآخر يريد العمل بدون شهادة التكوين المهني لأجل التهرب الضريبي

جدول رقم (35): يوضح أسباب اختيار المبحوثين للتكوين المهني

الاختيارات	التكرار	النسبة المئوية %
الحصول على شهادة	09	30 %
الحصول على عمل	10	33.33 %
تحسين الوضعية الاجتماعية	04	13.33 %
الترقية في العمل	02	06.66 %
التناسب مع المستوى الدراسي	02	06.66 %
توسيع المعارف واكتساب معلومات جديدة	01	03.33 %
تعلم مهنة	01	03.33 %
قرب المسافة	01	03.33 %
المجموع	30	100 %

نلاحظ من خلال الجدول أن الأسباب التي أدت إلى اختيار المبحوثين للتكوين المهني هو الحصول على عمل بنسبة 33.33 % تليها الحصول على شهادة بنسبة 30 % بعدها تحسين الوضعية الاجتماعية بنسبة 13.33 % بعدها كل من الترقية في العمل والتناسب مع المستوى الدراسي بـ 06.66 % تليها كل من توسيع المعارف واكتساب معلومات جديدة وتعلم مهنة بالإضافة إلى قرب المسافة بنسبة 03.33 % وبالتالي فإن السبب الرئيسي هو الحصول على عمل، مباشر أو الحصول على شهادة تؤهل للعمل، في حين أن هناك أسباب متفرقة جعلت المتربصون يختارون التكوين حسب الظروف والإمكانات والأهداف.

2- نتائج الدراسة على ضوء فروضها:

من خلال دراستنا الميدانية لسياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قاله بطولقة، توصلنا إلى بعض النتائج التي يتم بموجبها إسقاطها على فروض الدراسة.

- ✓ نستنتج أن شروط الالتحاق بالتمهين التسجيل عن طريق وكالة التشغيل
- ✓ نستنتج أن 93.33 % من المترشحين استطاعوا التوفيق بين الجانب النظري والتطبيقي في عملية التكوين.
- ✓ نستنتج أن الدروس والبرامج المقدمة في المركز تساعد على تعلم المهنة.
- ✓ هناك تطابق بين التعليم أثناء التمهين وبرامج التكوين المهني.
- ✓ نستنتج أن 76.66 % من المترشحين يطبقون التعليمات المقدمة في التخصص أثناء التعليم.
- ✓ نستنتج أن 80 % من المترشحين يفضلون تعلم المهنة في المركز وعند صاحب العمل.
- ✓ نستنتج أن 86.66 % من المهن الموجودة في المركز من احتياجات سوق العمل. وعليه اتضح لنا أن لسياسة التكوين المهني علاقة بسوق العمل في الجزائر. ومن ذلك فإن الفرضية الأولى التي مؤداها «هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر». وحسب النتائج تبين لنا أنها إيجابية ومؤكدة.
- ✓ نستنتج أن طريقة التوجيه تساعد في الحصول على عمل.
- ✓ نستنتج أن الدروس المقدمة في المركز تكفي لتعلم مهنة ما.
- ✓ نستنتج أن التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعد على تعلم المهنة.
- ✓ نستنتج أن موقع مركز التكوين المهني مناسب للتربص.
- ✓ نستنتج أن الأساتذة يعتمدون على الطرق الجيدة في التدريس.

✓ نستنتج أن معظم التخصصات مناسبة للمتربصين من حيث القدرات الجسمية.
 ✓ نستنتج أن من أسباب الالتحاق بالتكوين المهني هو الحصول على الشهادة المهنية والعمل.

وعليه فإن التكوين المهني يساهم في صناعة اليد العاملة من خلال خريجي التكوين المهني الحاصلين على الشهادات المهنية والمؤهلين لدخول سوق العمل، وبالتالي فإن الفرضية الثانية التي مؤداها «يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر». وحسب النتائج تبين أن الفرضية إيجابية ومؤكدة.

✓ نستنتج تحكم حاجة السوق في اختيار التخصص.
 ✓ نستنتج أن التكوين المهني يحقق النجاح المهني.
 ✓ نستنتج أن أهمية التكوين المهني تكمن في الحصول على عمل والترقية في مجال العمل.

✓ نستنتج أن التكوين المهني يمنح الاستقرار في العمل.
 ✓ نستنتج أن سياسة التكوين المهني مرتبطة بالطلب في سوق العمل
 ✓ نستنتج أن زيادة خلق فرص العمل بالنسبة للحاصلين على شهادات من فئة خريجي التكوين المهني.

✓ نستنتج أن التكوين المهني يمنح بالإضافة إلى تعلم المهنة والحصول على شهادة تؤهل للعمل الترقية وتوسيع المعارف.

✓ وعليه فإن مخرجات التكوين المهني تتماشى واحتياجات سوق العمل في الجزائر، وقد تبين من خلال النتائج أن الفرضية الثالثة التي مفادها «هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر». أنها إيجابية ومؤكدة حسب نتائج الدراسة.

3- نتائج الدراسة على ضوء الدراسات السابقة:

بعد التوصل إلى نتائج الدراسة والتحقق من فرضياتها نحاول تسليط الضوء على الدراسات السابقة المعتمدة في هذا البحث وتبيان موقع الدراسة الحالية من هذه الدراسات بالرجوع إلى دراسة سلاطنية بلقاسم المعنونة بـ:

«التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر». نجد أنها تطابقت مع دراستنا الحالية في الفرضية الثالثة المصاغة كالآتي:

✓ هناك علاقة ارتباطية بين التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، حيث تطابقت مع الفرضية الأولى لهذه الدراسة.

أما دراسة بروكي عبد الواحد المعنونة بـ:

«واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر». فإنها تطابقت مع دراستنا الحالية في المؤشرين الأول والثاني المصاغين على شكل تساؤلين فرعيين هما:

✓ هل واقع التكوين المهني يتماشى وسياسة التشغيل المنتهجة بالجزائر؟

✓ هل سياسة التكوين المهني تخضع لمتطلبات سوق العمل؟

حيث تطابقت مع كل من الفرضية الأولى والثالثة من دراستنا الحالية كما أن دراسة غربي صباح المعنونة بـ:

«العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني». نجد بأنها تقاطعت مع دراستنا الحالية من خلال تساؤلها المصاغين كالآتي:

✓ هل هناك علاقة بين برامج التكوين المهني والمردود الخارجي لمؤسسة التكوين المهني؟

✓ هل هناك علاقة بين طرائق التكوين النظري / الميداني وزيادة إنتاج المؤسسة المستقبلية؟

بحيث أنها توافقت مع دراستنا الحالية في كل فرضياتها.

خلاصة

إن ما أفرزت عليه معطيات الجداول وأهم النتائج المتوصل إليها والتأكد من صحة فرضيات الدراسة ميدانياً ومحلّ هذه النتائج من الدراسات السابقة اتضحت معالم إشكالية الدراسة، وبرزت جوانب هامة تخص متغيري الدراسة وتوافقها نسبياً مع ما طرحناه في الفصول النظرية السابقة.

الخاتمة

تعتبر سياسة التكوين المهني جزء من السياسة الاقتصادية للبلاد، حيث حضيت بالاهتمام الكبير من طرف الدولة، وجندت لها كافة الوسائل اللازمة بهدف إنجاح العملية التكوينية ومسايرتها وفقا لسوق العمل، وتجسيدها على أرض الواقع بخلق فرص، واستحداث مؤسسات لاستقطاب يد عاملة فعّالة تساهم في بناء الاقتصاد الوطني، وتعود بالنفع على الفرد والمجتمع، إلا أن تطبيقها في الميدان المهني فعليًا يواجه بعض التحديات التي تفرضها العولمة الاقتصادية، والهيئات الدولية كصندوق النقد الدولي، والبنك العالمي للإنشاء والتعمير، ومنظمة التجارة العالمية، كما تواجه سياسة التكوين المهني تحديات داخلية تتمثل في انتقال المشاكل والظواهر التي تشهدها المؤسسات التربوية في البلاد إلى مختلف المراكز والمعاهد التكوينية وفي مقدمتها التسرب، والرسوب، الاكتظاظ، والغيابات المتكررة وغير المبررة والطرده، ومشكلات الإدارة، كما تواجه سياسة التكوين المهني منافسة الجامعة في سوق العمل، في ظل التعداد الهائل لخريجي الجامعات والمدارس العليا، مما يقلل من فرص التشغيل أمام خريجي المعاهد المتخصصة ومراكز التكوين المهني بالإضافة إلى مواجهة تحديات النمو الديمغرافي المتزايد بوتيرة متسارعة مما لا يوفر التكوين لكل الراغبين مستقبلاً، كما أن سوء التوزيع في مجال تخطيط القوى العاملة، وعدم إخضاعه للطرق العلمية الممنهجة، والأساليب الاحصائية المدروسة من شأنه أن يوسع الفجوة بين سياسة التكوين المهني وسوق العمل.

ونتيجة للأهمية البالغة التي تطرحها قضية التكوين المهني، نأمل أن تكون دراستنا هذه مفتاح وفضاء لطرح قضايا وإشكالات متعلقة بالتكوين المهني بشكل يتحلى بالدقة والموضوعية، ويرتقي إلى مصاف البحوث العلمية.

المراجع

قائمة المراجع

أولاً: القواميس والمعاجم

- 1- ابن منظور، لسان العرب المحيط، المجلد الثاني، مراجعة: عبد الله العليلى، بيروت، دار لسان العرب، (بدون تاريخ).
- 2- ابن فارس، معجم مقاييس اللغة، المجلد الثاني، وضع حواشيه: ابراهيم شمس الدين، بيروت، دار الكتب العلمية، 1971.
- 3- جبران مسعود، رائد الطلاب، ط5، بيروت، دار العلم للملايين، 1998.
- 4- هيئة الأبحاث والترجمة، القاموس العربي الشامل، دار راتب الجامعية، 1997.
- 5- خياط يوسف، معجم المصطلحات العلمية والفنية، بيروت، دار لسان العرب، (بدون تاريخ).

ثانياً: الكتب باللغة العربية

- 1- ابن خلدون، المقدمة، بيروت، دار الفكر، 2007.
- 2- إبراهيم ناصر، أصول التربية (الوعي الإنساني)، الأردن، مكتبة الرائد العلمية، 2004.
- 3- أورلسان رشيد، التسيير البيداغوجي في مؤسسات التعليم، ط2، البليدة، قصر الكتاب، (بدون تاريخ).
- 4- أياد محمود عبد الكريم والمحياوي زناد سعد، إدارة مؤسسات التدريب المهني والتقني، المركز العربي للتدريب المهني وإعداد المدربين، 2001.
- 5- الجولاني عمر فادية، علم الاجتماع التربوي، الإسكندرية، مركز الإسكندرية للكتاب، 1997.
- 6- الداهري صالح، سيكولوجية التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، دار وائل، 2005.
- 7- الزواوي خالد، البطالة في الوطن العربي المشكلة والحل، القاهرة، مجموعة النيل العربية، 2004.
- 8- الزعط شبلبي يوسف، التأهيل المهني للمعوقين، ط2، الأردن، دار الفكر، 2005.

- 9- الحسن محمد إحسان، علم الاجتماع الصناعي، الأردن، دار وائل، 2005.
- 10- الكثيري فاضل بن حميدة، دور التربية في توحيد الأمة، لبنان، دار الهدى، 2005.
- 11- الموسوي مجيد ضياء، سوق العمل والنقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2007.
- 12- النعيمي محمد جلال، دراسة العمل في إطار إدارة الإنتاج والعمليات، الأردن، إثراء للنشر والتوزيع، 2009.
- 13- السيد مريم، التربية المهنية (مبادئها واستراتيجيات التدريس والتقييم)، الأردن، دار وائل، 2009 .
- 14- العاني علي طارق وآخرون، الشراكة بين مؤسسات التعليم والتدريب المهني وسوق العمل، ليبيا، دار الكتب الوطنية، 2003.
- 15- العيسوي محمد عبد الرحمان، علم النفس والإنتاج، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2002.
- 16- القزويني علي، التكامل الاقتصادي الدولي والإقليمي في ظل العولمة، ليبيا، منشورات أكاديمية الدراسات العليا، 2004.
- 17- بدوي فاطمة، علم اجتماع المعرفة بين الفكر الخلدوني والفكر العربي، باريس، منشورات جروس، (بدون تاريخ).
- 18- بدران فارس أمية وحوسة راسم هيفاء، دراسات في قوانين المهنة وآدابها، الأردن، دار الصفاء، 2000.
- 19- بهلول حسن بلقاسم محمد، الجزائر بين الأزمة الاقتصادية والأزمة السياسية (تشریح وضعیة)، الجزائر، مطبعة دحلب، 1993.
- 20- بوفلجة غياث، التربية والتكوين بالجزائر، وهران، دار الغرب، 2002.
- 21- بن آشنهو عبد اللطيف، تكوّن التخلف في الجزائر، ترجمة: نخبة من الأساتذة، الشركة الوطنية للنشر والتوزيع، (بدون تاريخ).
- 22- بن براهيم الطيب، مواقف وأفكار مشتركة بين مالك بن نبي وابن خلدون، الجزائر، دار مدني، 2008.
- 23- بن حمودة محمد، علم الإدارة المدرسية (نظرياته وتطبيقاته في النظام التربوي الجزائري)، عنابة، دار العلوم، 2008.

- 24- بن سالم عبد الرحمان، المرجع في التشريع المدرسي الجزائري، ط3، عين مليلة، دار الهدى، 2000 .
- 25- بن شهرة مدني، الإصلاح الاقتصادي وسياسة التشغيل (التجربة الجزائرية)، الأردن، دار حامد للنشر والتوزيع، 2009.
- 26- بشاينية سعد، تنظيم القوى العاملة في المؤسسات الصناعية الجزائرية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002.
- 27- جودت عزت عبد الهادي والعزة حسني سعيد، التوجيه المهني ونظرياته، الأردن، دار مكتبة الثقافة، 1999.
- 28- دركر بيتر، فن الإدارة، تعريب: الميداني عبد الهادي، الرياض، مكتبة العبيكان، 2004.
- 29- زهوني الطاهر، التعليم في الجزائر قبل وبعد الاستقلال، الجزائر، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، 1994.
- 30- حارش محمد الهادي، التطور السياسي والاقتصادي في نوميديا، الجزائر، دار هومة، 1984.
- 31- طه حسين، علم الاجتماع، ترجمة: عنان عبد الله، ط2، المجلد الثامن، بيروت، دار الكتب، 1975.
- 32- طه فرج عبد القادر، أصول علم النفس الحديث، القاهرة، دار قباء، 2000.
- 33- موريس أنجرس، منهجية البحث العلمي في العلوم الإنسانية (تدريبات عملية)، ترجمة: صحراوي بوزيد وآخرون، إشراف ومراجعة: ماضي مصطفى، الجزائر، دار القصبه، 2004.
- 34- مزيان عبد المجيد، النظريات الاقتصادية عند ابن خلدون وأسسها في الفكر الإسلامي والواقع المجتمعي، الجزائر، الشركة الوطنية، 1981.
- 35- ناجي سفير، محاولات في التحليل الاجتماعي (التشغيل الصناعة والتنمية)، ترجمة: بوغنبوز الأزهر، الجزء الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية والمؤسسة الوطنية للكتاب، (بدون تاريخ).
- 36- نصيب رجم، دراسة السوق، عنابة، دار العلوم، (بدون تاريخ).
- 37- نشواتي عبد المجيد، علم النفس التربوي، ط4، الأردن، دار الفرقان، 2003.

- 38- سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، محاضرات في المنهج والبحث العلمي، الكتاب الثاني، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعي، 2007.
- 39- سلاطنية بلقاسم والجيلاني حسان، منهجية العلوم الاجتماعية، عين مليلة، دار الهدى، 2004.
- 40- سلاطنية بلقاسم وآخرون، المجتمع العربي التحديات الراهنة وآفاق المستقبل، قسنطينة، منشورات جامعة منتوري، 1999-2000.
- 41- سعد الله أبو القاسم، تاريخ الجزائر الثقافي، الجزء الثالث، بيروت، دار الغرب الإسلامي، 1998.
- 42- سعيدوني ناصر الدين، النظام المالي الجزائري في أواخر العهد العثماني (1792-1830)، ط2، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1985.
- 43- عبيد ماجدة السيد، مقدمة في تأهيل المعاقين، الأردن، دار الصفاء، 2000.
- 44- عدون دادي ناصر، إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي، الجزائر، دار المحمدية، 2004.
- 45- عياد أحمد، مدخل لمنهجية البحث الاجتماعي، تلمسان، ديوان المطبوعات الجامعية، 2005.
- 46- صايغ عبد الله يوسف، اقتصادات العالم العربي، ترجمة: معلوف حلمي، الجزء الثاني، لبنان، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، دار نعمة للطباعة، 1984.
- 47- صبرة محمد علي و أشرف محمد عبد الغني، سيكولوجية الصناعة، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، 2004.
- 48- قباري محمد إسماعيل، علم الاجتماع الإداري ومشكلات التنظيم في المؤسسات البيروقراطية، الإسكندرية، منشأة المعارف، 1981.
- 49- رعد محمد سعيد، العمران في مقدمة ابن خلدون، دمشق، دار طلاس، 1985.
- 50- شوية سيف الإسلام، سلوك المستهلك والمؤسسة الخدمائية (اقتراح نموذج)، قسنطينة، ديوان المطبوعات الجامعية، (بدون تاريخ).
- 51- شريط عبد الله، نصوص مختارة من فلسفة ابن خلدون، الجزائر، المؤسسة الوطنية للكتاب، 1984.
- 52- تاوتي الصديق، تكوين الإطار من أجل التنمية، الجزائر، دار الأمة، 2001.

- 53- خوجة بن عثمان حمدان، المرأة، تقديم: الزبييري محمد العربي، ط2، الجزائر، الشركة الوطنية، 1982.
- 54- خروف حميد وآخرون، الإشكالات النظرية والواقع، قسنطينة، دار البعث، 1999.
- 55- غانم محمد الصغير، مقالات حول تراث منطقة بسكرة والتخوم الأوراسية، باتنة، مطبعة عمار قرفي، (بدون تاريخ).
- 56- غرارمي وهيبية، الإدارة الحديثة للمكتبات، تقديم: دحمان مجيد، الجزائر، ديوان المطبوعات الجامعية، 2010.
- 57- غربي علي وآخرون، تنمية الموارد البشرية، عين مليلة، دار الهدى، 2002.
- 58- غربي علي ونزار يمينة، التكنولوجيا المستوردة وتنمية الثقافة العمالية بالمؤسسة الصناعية، قسنطينة، جامعة منتوري، 2002.

ثالثا: المراجع باللغة الأجنبية

- 1- Afif Belkacem, **Index chronologique de la législation sociale en Algerie (1962-1986)** , Alger, office des puplication universitaires, (sans date).
- 2-Bouslama, **Code du travail (en Tunisie)**, Tunisie, Bouslama , (sans date).
- 3- Djenkal ameziane , **guide pratique en formation professionnelle**, Alger, éditions distribution houma, 2003.
- 4- Ministère de la formation et de l'enseignement professionnels, **loi d'orientation sur la formation et l'enseignement professionnels**,(sans editeur) ,2008.

رابعاً: الرسائل الجامعية

- 1- بروكي عبد الواحد، واقع التكوين المهني وعلاقته بسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة باتنة، 2001-2002.
- 2- حفيظي سليمة، التكوين الجامعي واحتياجات الوظيفة، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2004-2005.
- 3- يونس سميحة، اتجاهات خريجي الجامعة نحو السياسة الوطنية للتشغيل، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007 .
- 4- يزغش محمد، الثقافة المهنية في الفكر الإداري الحديث، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2006-2007.
- 5- سلاطنية بلقاسم، التكوين المهني وسياسة التشغيل في الجزائر، رسالة دكتوراه دولة، جامعة قسنطينة، 1995-1996.
- 6- تركي عبد الناصر احمد، الآثار الاجتماعية لانتقال الجزائر لاقتصاد السوق، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2004-2005.
- 7- غربي صباح، العائد التنموي لمؤسسات التكوين المهني، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2003-2004.

خامساً: الوثائق

- 1- بوتفليقة عبد العزيز، اجتماع مصغر خصص لقطاع التكوين والتعليم المهنيين، 14 سبتمبر 2008.

سادساً: المراجع الالكترونية (الوابوغرافيا)

- 1-develop (=) Avalabel at : <http://www.arab-apiorg-1.htm>.
- 2-Education (=) Avalabel at : <http://www.fupn.sa>.
- 3-Employment (=) Avalabel at : <http://www.europa.eu.int.social/local>.
- 4-Fowns (=) Avalabel at : <http://www.arabia.net>.
- 5-Ministère (=) Avalabel at : <http://www.cfpa.fr>.
- 6-Sociology(=) Avalabel at : <http://www.alitthad.com>.
- 7-Swmsa (=) Avalabel at : <http://www.net/forum/archive>.

الملخص:

تحمل المذكرة عنوان "سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر" أجريت دراستها الميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة بطولقة، مقدمة لنيل شهادة الماجستير في علم الاجتماع، تخصص تربية، بجامعة محمد خيضر بسكرة للسنة الجامعية 2013-2014، جمعت بين الجانب النظري والتطبيقي، مكونة من سبعة فصول، يتم معالجتها انطلاقا من العلاقة التي تربط سياسة التكوين المهني، مع سوق العمل من حيث تخريج اليد العاملة المؤهلة من جهة، وتوفير مناصب العمل من جهة أخرى، من خلال إتباعنا للمنهج الوصفي واستخدام العينة العشوائية الطبقية، والاعتماد على الملاحظة، المقابلة، واستمارة الاستبيان، والعمل على السجلات والوثائق، كما احتوت الدراسة على ثلاث فروض، والتوصل إلى أهم النتائج ومطابقتها على الفروض وعلى الدراسات السابقة، ومحاولة الوقوف على التجربة الجزائرية في مجال التكوين المهني، وسوق العمل والتعرف على ما تم تحقيقه من إنجازات في هذا المجال ميدانيا.

الملاحق

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد خيضر - بسكرة -

كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية

قسم العلوم الاجتماعية

شعبة علم الاجتماع

سياسة التكوين المهني وسوق العمل في الجزائر

دراسة ميدانية بمركز التكوين المهني والتمهين بلعيد قالة ب: طولقة

استمارة استبيان:

لنيل ماجستير في: علم الاجتماع

تخصص: تربية

إشراف الأستاذ:

سلاطنية بلقاسم

إعداد الطالب:

قويجيل منير

البيانات الواردة في الاستمارة سرية ولا تستعمل إلا للأغراض العلمية للبحث

ضع العلامة (x) في المكان المناسب

السنة الجامعية : 2012/2011

أولاً : البيانات الشخصية :

1- السن :

2- الجنس : ذكر أنثى

3- أين تقيم ؟ مدينة طولقة ضواحي مدينة طولقة

4- ماهي حالتك المدنية ؟ أعزب متزوج مطلق

5- ماهي المهنة التي تمارسها خارج التكوين؟

6- ماهو مستواك التعليمي ؟ أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

7- ماهو نوع التخصص الذي تتابع فيه التكوين ؟

8- ماهو القطاع الذي اخترت فيه التمهين؟ قطاع عام قطاع خاص

9- ماهو المستوى التعليمي للأب ؟ أمي ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

10- ماهو المستوى التعليمي للأم ؟ أمية ابتدائي متوسط ثانوي جامعي

11- ماهي مهنة الأب ؟

12- ماهي مهنة الأم ؟

ثانياً : بيانات متعلقة بالفرضية الأولى (هناك علاقة بين سياسة التكوين المهني و سوق العمل في الجزائر)

13- هل سجلت بالوكالة المحلية للتشغيل ؟ نعم لا

14- هل تستطيع التوفيق بين الجانب النظري في التكوين المهني و الجانب التطبيقي عند صاحب العمل؟ نعم لا

15- هل الدروس المقدمة في المركز تساعدك على تعلم المهنة التي تتسهن فيها؟

نعم لا

16- هل تجد صعوبة في فهم الدروس التي تتلقاها في المركز؟

نعم لا

17- هل كل ما تتعلمه أثناء التمهين موجود في برامج التكوين المهني؟

نعم لا

18- هل تطبق ما تدرسه في تخصصك أثناء التمهين؟

نعم لا

19- أين ترغب في تعلم المهنة؟

عند صاحب العمل فقط

في مركز التكوين المهني فقط

الاثنين معا

20- هل المهن الموجودة في المركز تعبر عن حاجة المجتمع؟

نعم لا

ثالثا: بيانات متعلقة بالفرضية الثانية (يساهم التكوين المهني في تعزيز سوق العمل باليد العاملة المؤهلة في الجزائر)

21- هل تعتقد ان طريقة توجيهك تسمح لك بالحصول على عمل في المستقبل؟

نعم لا

22- هل الدروس النظرية في التكوين المهني كافية لتعلم المهنة؟

نعم لا

23- هل التجهيزات والآلات المتواجدة في المركز تساعد على تعلم المهنة؟

نعم لا

24- هل موقع مركز التكوين المهني مناسب؟

نعم لا

25- هل الأساتذة المكونون في المركز لهم طريقة جيدة في التدريس؟

نعم لا

26- هل التخصص الذي اخترته مناسب لك من حيث القدرات الجسمية؟

نعم لا

27- هل اختيارك للتكوين المهني كان من أجل؟

إرضاء الأسرة

الحصول على عمل

الحصول على شهادة

رابعاً: بيانات متعلقة بالفرضية الثالثة (هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر)

28- كيف تم اختيارك للتخصص؟

عن طريق مستشار التوجيه المهني

عن طريق الوالدين

عن طريق الأصدقاء

رغبتك الشخصية

حاجة السوق لهذا التخصص

29- هل ترى أن التكوين يحقق لك النجاح المهني؟

نعم لا

30- ما هي أهمية التكوين المهني بالنسبة لك؟

الحصول على عمل

تحسين الوضعية الاجتماعية

الترقية في العمل

31- هل ترغب أن تبقى تعمل عند صاحب العمل بعد انتهاء التدريب؟

نعم لا

32- هل تخصصك مطلوب في الحياة اليومية؟

نعم لا

33- هل تفضل العمل بدون شهادة التكوين المهني؟

نعم لا

34- لماذا اخترت التكوين المهني؟
.....

25- هل الأساتذة المكونون في المركز لهم طريقة جيدة في التدريس؟

نعم لا

26- هل التخصص الذي اخترته مناسب لك من حيث القدرات الجسمية؟

نعم لا

27- هل اختيارك للتكوين المهني كان من أجل؟

إرضاء الأسرة

الحصول على عمل

الحصول على شهادة

رابعاً: بيانات متعلقة بالفرضية الثالثة (هناك تطابق بين مخرجات التكوين المهني واحتياجات سوق العمل في الجزائر)

28- كيف تم اختيارك للتخصص؟

عن طريق مستشار التوجيه المهني

عن طريق الوالدين

عن طريق الأصدقاء

رغبتك الشخصية

حاجة السوق لهذا التخصص

29- هل ترى أن التكوين يحقق لك النجاح المهني؟

نعم لا

30- ما هي أهمية التكوين المهني بالنسبة لك؟

الحصول على عمل

تحسين الوضعية الاجتماعية

الترقية في العمل